

La revue des centres
d'insertion
socioprofessionnelle
Juin 2026

NUMÉRO

113

L'essor

Regards croisés
sur l'insertion -
Entretiens
avec sept
partenaires

CHR Liège,
CPAS Namur,
Thomas & Piron,
Ressources,
RWLP,
Forem,
AKT

Linterfédé
CISP

DOSSIER
REGARDS CROISÉS
SUR L'INSERTION 04

**ACTUS
DU
SECTEUR** 23

**CISP
DANS
LA PRESSE** 28

NOS RESSOURCES
FOCUS SUR LA
CONSTRUCTION 32



ÉDITORIAL 03

2026, année de toutes les incertitudes

DOSSIER : REGARDS CROISÉS SUR L'INSERTION 04

Et si l'on prenait un peu de recul ? 04

Former autrement pour une insertion durable à l'emploi :
l'exemple du brancardage hospitalier au CHR de Liège 06

“Les CPAS ont besoin des CISP et inversement, sans doute aujourd'hui
plus que jamais” 08

“On a besoin des partenaires sociaux” affirme Thomas & Piron 10

Développer une chaîne de valeur plus complète en économie sociale :
un levier pour l'insertion des publics éloignés de l'emploi selon Ressources 13

L'emploi à tout prix ? Une question posée par le RWLP 15

Le Forem face aux défis de l'insertion : entre accélération des parcours
et renforcement des partenariats 17

AKT - Entreprises et acteurs de l'insertion : déployer ensemble des parcours
intégrés de retour vers l'emploi 20

ACTUS DU SECTEUR 23

LES CISP DANS LA PRESSE 28

NOS RESSOURCES 32

Le numéro 114, consacré à la
réforme du secteur CISP, sortira à
l'automne 2026.

Contact : Véronique KINET
081/74.32.00
E-mail : secretariat@interfed.be

Photos © BV/IF

2026, année de toutes les incertitudes

Les CISP affrontent en 2026 une situation inédite : pour la première fois en près de cinquante ans d'existence, le cadre qui définit leurs modes d'action se redessine largement sans eux.

Après bientôt deux années d'inquiétudes, d'interpellations et d'attente, les orientations ministérielles se précisent enfin. Le modèle esquissé est presque inverse à celui qui favorisa l'émergence des CISP : centralisation, standardisation, pilotage par les résultats, régulation et programmation territoriale de l'offre sur base des besoins socio-économiques de la Wallonie...

Sur fond d'économies budgétaires, les objectifs affichés sont une amélioration de l'efficacité du système et une accélération du retour à l'emploi. Mais derrière cette promesse d'efficacité, une rupture profonde se dessine. Elle concerne le cœur même du modèle CISP : la possibilité d'une véritable émancipation pour chacune et chacun.

Car ce qui fait la spécificité – et l'efficacité – des CISP, ce n'est pas seulement leur mission “formative” : c'est leur capacité à construire, avec et pour les stagiaires, des trajectoires durables, en composant avec leurs histoires souvent éloignées des normes scolaires et professionnelles classiques, pour rouvrir des possibles là où d'autres dispositifs ont échoué.

Et c'est aussi leur enracinement dans la liberté associative : cette dynamique organique qui voit des humains fédérer leurs aspirations, engager leurs ressources et déployer leurs talents pour qu'émergent et perdurent un lieu, un espace, un collectif singulier, qui permettent à chacun de gagner en maîtrise de ses choix, de ses aspirations, de ses actes.

En réduisant l'horizon à une insertion rapide, en calibrant les parcours formatifs sur des besoins économiques immédiats, en forçant une diminution du nombre de CISP sous couvert de rationalisation et d'efficacité, le risque est réel de passer à côté de ce qu'ils offrent à la Wallonie : un accompagnement et des formations de qualité destinés aux Wallonnes et Wallons les plus fragilisés, mais aussi des communautés locales, ancrées, dynamiques, où se déploient quotidiennement des réponses aux contradictions de notre société.

“Nous ne laisserons personne sur le bord du chemin”, affirmait la majorité wallonne en juin 2024, dès la première page de sa Déclaration de politique régionale. Deux ans plus tard, nos inquiétudes restent vives. Sommer des individus et des collectifs à s'adapter plus vite et plus fort, au risque de perdre leurs moyens de subsistance, n'a jamais produit ni confiance en soi, ni confiance dans l'institution... ni emplois durables et porteurs d'avenir.

À l'heure où la Wallonie est confrontée à des défis sociaux et économiques majeurs, il serait dramatique qu'elle renonce au modèle “CISP”, dont la souplesse d'action constitue aujourd'hui le meilleur atout pour entretenir un dialogue respectueux avec les personnes en quête d'insertion, au bénéfice de la société dans son ensemble. ●

FRANCOIS XHAARD,

Président de l'Interfédé

Et si l'on prenait un peu de recul ?

Et si l'on prenait un peu de recul ? C'est le point de départ qui a amené le comité de rédaction de ce numéro de l'essor à proposer un dossier où, cette fois, **ce n'est pas le secteur qui parle de lui-même, mais bien toute une série de partenaires qui connaissent les CISP de près ou de plus loin.** Nous avons donc donné la parole à des employeurs, d'horizons et de secteurs assez divers, mais également à des partenaires de la formation et du secteur social. À l'heure où des réformes d'ampleur vont bousculer les CISP et plus largement le domaine de l'insertion socioprofessionnelle, nous avons cherché à savoir quels regards ces différents acteurs posent sur les CISP, leurs publics et plus largement sur les parcours d'insertion socioprofessionnelle.

À travers les différents témoignages réunis dans ce dossier, une première réalité s'impose rapidement : les questions d'insertion ne peuvent pas être réduites à une simple question de motivation individuelle ou de mise à l'emploi rapide.

Les acteurs interrogés, qu'ils soient employeurs ou responsables de services sociaux, décrivent des publics qui ont subi des ruptures multiples : précarité économique, problèmes de santé, isolement social, faible niveau de qualification, perte de confiance, difficultés administratives ou encore éloignement prolongé du monde du travail.

Ces réalités interrogent directement certaines représentations très présentes dans le débat public. Car si les réformes récentes reposent largement sur l'idée qu'il suffirait d'"activer" davantage les personnes pour accélérer leur retour à l'emploi, le dialogue avec nos interlocuteurs révèle une réalité bien plus complexe. **Pour beaucoup, l'enjeu premier n'est pas simplement de trouver un emploi, mais déjà de retrouver un cadre, un rythme, une stabilité, parfois même une capacité à se projeter à nouveau dans l'avenir.**

C'est, une nouvelle fois, l'un des constats majeurs de ce dossier : l'insertion durable demande du temps. Et ce temps apparaît de plus en plus en tension avec des politiques publiques qui privilégient des résultats rapides et mesurables. Plusieurs interlocuteurs décrivent ainsi des parcours d'insertion qui s'allongent, des situations sociales qui se dégradent et des besoins d'accompagnement plus importants. Derrière les statistiques de l'emploi et les objectifs de taux d'activité se trouvent des personnes dont les trajectoires ne cadrent pas avec les temporalités administratives et politiques.



Dans ce contexte, les CISP apparaissent, aux yeux de nombreux partenaires, comme bien davantage que de simples opérateurs de formation professionnelle. Ce que les acteurs interrogés évoquent de manière récurrente, **c'est l'importance du travail réalisé autour des compétences dites "transversales" :** reprendre confiance, réapprendre les codes du collectif, retrouver une régularité, développer le savoir-être, construire un projet réaliste, respecter un cadre de travail, renouer avec une dynamique sociale.

Plusieurs employeurs le reconnaissent d'ailleurs explicitement : les entreprises peuvent transmettre des compétences techniques, mais **elles ne disposent pas toujours des ressources nécessaires pour accompagner seules des personnes très éloignées du marché de l'emploi.** À travers leurs partenariats avec les CISP, ils disent trouver des interlocuteurs capables de préparer progressivement les candidats aux réalités concrètes du travail, de sécuriser les parcours et de soutenir les personnes dans la durée.

Cela ne signifie pas pour autant que tout fonctionne parfaitement. Les témoignages font aussi apparaître des difficultés bien réelles : lourdeurs administratives, manque de lisibilité des dispositifs, complexité des collaborations, pression croissante sur les financements ou encore inquiétudes quant à la capacité future des CISP à continuer à accueillir les publics les plus fragilisés au vu des réformes en cours. Plusieurs acteurs craignent d'ailleurs qu'une réduction des moyens ne conduise à privilégier les publics les plus proches de l'emploi, au détriment de celles et ceux qui ont besoin d'un accompagnement plus long et plus intensif.

Mais au-delà des inquiétudes, ce dossier fait également émerger des pistes et des convergences. Une idée revient avec force : les parcours d'insertion ne peuvent pas reposer sur un seul acteur. Ils nécessitent des coopérations entre le secteur social, les opérateurs de formation, les entreprises, les pouvoirs publics et les acteurs de l'économie sociale. L'insertion durable, ça ne se construit ni dans l'urgence, ni dans l'isolement.

En filigrane, ce dossier pose finalement des questions plus larges, qui dépassent le seul avenir des CISP. Quel type d'emploi notre société produit-elle aujourd'hui ? **Quels parcours sont possibles** pour les personnes les plus fragilisées ? **Que signifie réellement "être prêt à travailler" ?** Et **quelle place** voulons-nous accorder, collectivement, à celles et ceux qui ne correspondent pas immédiatement aux attentes du marché de l'emploi classique ?

Autant de questions que ce dossier replace au centre du débat, autant de défis à partager et à relever ensemble. ●



HUGO ROEGIERS

Responsable analyses et plaidoyer à l'Interfédé

Former autrement pour une insertion durable à l'emploi : l'exemple du brancardage hospitalier

Dans le fonctionnement quotidien des hôpitaux, les brancardiers occupent une place essentielle, encore souvent réduite à une vision logistique du métier. Au fil des années, des liens de travail se sont construits avec le CISP liégeois *Échafaudage*, autour d'une connaissance partagée des réalités du terrain, facilitant la préparation et l'intégration de publics parfois éloignés de l'emploi.

Nous en discutons avec **Juan Lada**, infirmier de formation et aujourd'hui responsable comme infirmier chef d'une équipe d'une soixantaine de brancardiers au CHR Citadelle.

> Qu'est-ce qui fait concrètement la différence, aujourd'hui, dans le métier de brancardier ?

Derrière une représentation encore largement physique du métier, les exigences du terrain apparaissent aujourd'hui bien plus larges, au cœur même du parcours de soins. Accessible sans diplôme spécifique, le métier n'en reste pas moins exigeant et mobilise, en pratique, des compétences complexes.

“On a longtemps pensé que c'était un métier uniquement physique. C'est vrai qu'un lit avec un patient peut peser jusqu'à 450 kilos, mais ce n'est qu'une partie du travail. Aujourd'hui, ce qui fait vraiment la différence, c'est le comportement : savoir communiquer, gérer des situations imprévues, faire preuve de sang-froid et d'humanité. Entre une chambre et une salle d'examen, en 7 à 10 minutes, il peut se passer énormément de choses. La vie du patient peut être

en jeu. Il faut donc des personnes capables d'être à la hauteur de ces situations, de comprendre ce qui se passe et de réagir correctement.”

Cette exigence s'est progressivement imposée au regard de situations concrètes vécues sur le terrain.

“Au début, dans mon équipe, il y avait des personnes qui avaient suivi une formation et d'autres qui n'avaient pas eu cette opportunité. Et la différence se voyait très clairement. Nous observons que les personnes passées par un parcours de formation mobilisent d'autres ressources que les seuls savoirs techniques : leur capacité à communiquer avec les patients, à collaborer avec les équipes hospitalières, à gérer l'imprévu ou à s'adapter rapidement aux situations. Elles comprennent mieux les situations et savent comment réagir. Ce n'est pas une question de valeur humaine, mais de préparation. Avant, nous recrutions surtout des profils sportifs. Aujourd'hui, ça ne suffit plus.”

> Qu'est-ce que cela change pour vous, sur le terrain, quand une personne est passée par un CISP ?

Face à ces constats, la question de la préparation en amont s'est progressivement imposée. C'est dans ce contexte qu'un



partenariat s'est développé avec le CISP *Échafaudage*, à partir d'échanges réguliers autour des réalités du terrain et des besoins du service. Au fil du temps, ce travail conjoint a permis d'ajuster les contenus de formation, en croisant les attentes de l'hôpital et l'expertise du centre.

“Au départ, on a beaucoup échangé. Ils sont venus voir comment on travaille, et je me suis intéressé à la manière dont la formation était organisée. Ça nous a permis de faire des réajustements.”

Ce partenariat repose également sur un travail en amont important : recrutement des

Aujourd'hui, ce qui fait vraiment la différence, c'est le comportement : savoir communiquer, gérer des situations imprévues, faire preuve de sang-froid et d'humanité.



stagiaires, accompagnement et suivi tout au long du parcours, coordination étroite entre le centre et le service.

“Il y a un vrai travail de préparation. Les personnes ne sont pas envoyées comme ça. Il y a un suivi, une communication régulière.”

Dans ce cadre, la formation apparaît comme un levier structurant pour faciliter l'intégration.



“Ça change tout. Les personnes arrivent déjà préparées : elles connaissent les réalités du métier, elles ont développé des compétences comportementales et elles comprennent ce qu'on attend d'elles. On voit immédiatement la différence sur le terrain. Elles sont plus calmes, plus professionnelles, plus stables. Pour nous, cela sécurise les recrutements et permet d'éviter de devoir tout construire à partir de zéro.”

> Quelle est votre expérience avec les publics accompagnés par les CISP ?

“Ce sont souvent des personnes qui ont connu des ruptures importantes avec le monde du travail ou la société.

Les freins peuvent être nombreux : manque de repères, difficultés personnelles, absence de cadre. Mais ces personnes ont aussi des ressources importantes.”

> Et comment ces personnes évoluent-elles au fil du parcours ?

*“La première mission assumée par notre partenaire CISP n'est même pas professionnelle, elle est sociétale : les reconnecter aux réalités professionnelles” C'est ce que fait *Échafaudage*.*

Avec un accompagnement adapté, ces stagiaires retrouvent un rythme, une stabilité et une

La formation, ça change tout. Les personnes arrivent déjà préparées : elles connaissent les réalités du métier, elles ont développé des compétences comportementales et elles comprennent ce qu'on attend d'elles. On voit immédiatement la différence sur le terrain.



capacité à se projeter. On voit des transformations très fortes.”

> Quelles trajectoires professionnelles s'ouvrent ensuite pour ces personnes ?

“Même si ce n'est pas le cas pour tout le monde, il y a eu quelques cas de personnes qui sont devenues infirmières ou aides-soignantes après quelques années. Mais ce n'est pas la seule voie.

Ce sont souvent des personnes qui ont connu des ruptures importantes avec le monde du travail ou la société.

Certains sont devenus policiers, chauffeurs de bus ou travaillent dans le secteur funéraire. D'autres se sont orientés vers des métiers techniques ou se sont lancés comme indépendants."

"Ce n'est pas seulement un métier, c'est une porte d'entrée vers l'emploi. Ce qui compte, c'est que ces personnes retrouvent une place dans la société et une dynamique professionnelle."



> Quelles conditions vous semblent essentielles pour que ces parcours soient durables ?

"Si une personne n'est pas suffisamment préparée et qu'on lui propose un contrat trop rapidement, ça ne fonctionne pas. Elle va peut-être tenir un temps, mais finalement, cela peut la mettre en difficulté, sur le plan psychologique, mental et même physique. Ce n'est bon pour personne. À l'inverse, il est essentiel que les personnes aient un minimum de compétences et de formation avant d'entrer dans l'emploi. Six mois de formation, comme cela se fait aujourd'hui avec ce partenariat, c'est un minimum, et c'est nécessaire."

Juan Lada insiste également sur l'importance de rendre ces parcours accessibles à des publics qui se sont progressivement éloignés des cadres classiques.

"L'enjeu, c'est de permettre à un maximum de personnes d'acquérir ces compétences, notamment celles qui ont quitté l'école très tôt et qui ne sont plus connectées à un rythme



ou à un cadre collectif ou professionnel. Les reconnecter, ce n'est pas seulement une question d'emploi, c'est une mission plus large."

Au croisement de la formation, de l'accompagnement et du terrain, ces parcours montrent qu'une insertion durable se construit dans le temps, au plus près des réalités de chacun. ●

KAREN LAFEBRE MORA,
Coordinatrice Pédagogique ISP
à l'Unessa

“Les CPAS ont besoin des CISP et inversement, sans doute aujourd’hui plus que jamais.”

Sous le feu d'une réforme préjudiciable, le secteur des CISP est malmené et sa légitimité remise en question. Pourtant, leur action est bien vivante et s'inscrit dans des réseaux sociaux et locaux essentiels à leurs raisons d'être. C'est dans ce cadre que nous rencontrons **Stéphanie Petrov** qui appuie, en tant que directrice du département de l'action sociale du CPAS de Namur, le bienfondé de la collaboration entre CPAS et CISP afin d'œuvrer à l'autonomie et à une insertion capacitante des bénéficiaires de l'aide sociale.

> Pour commencer, pouvez-vous nous dire ce qu'est le département de l'action sociale du CPAS ?

Avec les maisons de repos, l'action sociale est une des deux activités principales du CPAS. Elle regroupe tous les services qui œuvrent en faveur des personnes

vulnérables et victimes d'exclusion, au sens large, afin de répondre à leurs besoins. On y retrouve l'aide générale de première ligne, pour octroyer de l'aide financière et psychosociale, un service logement, un service hébergement, un service hébergement d'urgence, un service de médiation de dettes, un gros service d'insertion socioprofessionnelle, du job coaching, un



© CPAS Namur

Ce qui fait notre force aussi, c'est qu'on travaille dans le même intérêt, dans le même but et qu'on avance dans le même sens. C'est vraiment précieux.

service d'alpha-FLE, un service d'insertion sociale... On a à peu près 4400 bénéficiaires qui reçoivent le revenu d'intégration, on travaille majoritairement, avec et pour ce public, même si dans certains services, le revenu d'intégration n'est pas une condition pour avoir l'aide du CPAS.

> Dans le cadre de l'action sociale, pourquoi entretenez-vous des liens avec les CISP présents sur la Ville de Namur ?

Tout d'abord, les CISP constituent un opérateur privilégié pour nous. Cette collaboration fait écho à deux lois relatives aux CPAS : l'article 1^{er} de la loi organique des CPAS de 1976, qui indique que toute personne a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine et que les CPAS sont là pour l'assurer, et la loi concernant le droit à l'intégration sociale de 2002, qui précise que notre objectif premier est la réinsertion socioprofessionnelle et d'offrir un emploi aux personnes. Selon cette loi, si la personne n'est pas en mesure de travailler ou si le CPAS ne peut lui fournir un emploi, il doit lui octroyer le revenu d'intégration et la former.

Dès lors, l'intérêt de travailler avec des CISP plutôt qu'avec d'autres opérateurs de formation, exclusivement professionnalisants, c'est que les CISP vont viser les

Les CISP constituent un opérateur privilégié pour nous. Cette collaboration fait écho à deux lois relatives aux CPAS : l'article 1^{er} de la loi organique des CPAS de 1976, qui indique que toute personne a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine, et la loi concernant le droit à l'intégration sociale de 2002.



© CPAS Namur

compétences transversales et techniques. Nous, le CPAS, on va faire un état des lieux des besoins, des freins, des points forts... On va assurer l'accompagnement, définir un projet et puis, après, on sollicite les CISP pour former la personne, mais en tenant compte de son profil avec des formations sur-mesure pour les bénéficiaires afin de réellement répondre à leurs besoins. Trouver des formations sur-mesure devient possible en réfléchissant vraiment avec la personne en fonction de son profil, de ses compétences, de ses aptitudes, de ses envies, ce qui permet de trouver concrètement avec elle quelque chose qui lui convienne afin de viser une insertion durable. Ça, c'est inestimable.

Toutefois, répondre à leurs besoins a pris une autre ampleur avec la réforme du droit aux allocations de chômage entrée en vigueur début 2026, qui plus est avec des équipes réduites et déforcées. De fait, depuis le 1^{er} janvier et en date du 13 avril, 882 personnes supplémentaires ont poussé la porte du CPAS de Namur à la suite de la réforme. Sur ces 882 dossiers instruits, 85% bénéficient à présent du revenu d'intégration, soit 750 personnes.

> Justement, pourquoi est-ce important pour vous de collaborer avec les CISP ?

C'est essentiel au vu du profil des personnes correspondant très peu au marché de l'emploi classique. Ces personnes présentent des profils très hétéroclites et bien souvent très éloignés de l'emploi. Notre objectif premier, c'est de les remobiliser vers l'emploi, mais pour une grosse partie de notre public, il ne suffit pas d'entrer au CPAS pour être prêt à l'emploi. Dans une très grosse proportion, on doit à la fois mener un travail d'accompagnement social et un travail de formation. Là, évidemment, la collaboration avec les CISP a tout son sens. On conçoit vraiment cette collaboration comme un maillon indispensable de la chaîne, le but étant d'augmenter l'employabilité de notre public, de plus en plus éloigné de l'emploi, grâce au partenariat et au travail des CISP et, de cette manière, de satisfaire le besoin et l'exigence des employeurs et utilisateurs¹ auxquels on peut alors proposer des travailleurs.

L'avantage de travailler avec les CISP est donc leur approche globale qui déploie vraiment en parallèle ces deux axes, les compétences transversales et les compétences techniques. Ce qui fait notre force aussi, c'est qu'on travaille dans le même intérêt, dans le même but et qu'on avance dans le

¹ Les "utilisateurs" sont les organismes publics et associations qui font usage du dispositif de mise à l'emploi "Article 60" en intégrant dans leur équipe, pour une durée de maximum 12 mois, un bénéficiaire du CPAS, ce dernier demeurant toutefois l'employeur.

même sens. C'est vraiment précieux. On a un public commun et des objectifs communs.

De plus, nous avons un public qui est éloigné de l'emploi car possédant peu de compétences techniques, étant peu scolarisé, peu formé... Donc c'est un public qui mobilise beaucoup plus et qui demande bien plus de moyens, notamment humains mais aussi d'énergie et de temps. On observe par ailleurs une forte dégradation sociale et économique de son profil. De ce fait, aussi une démobilitation et ce en raison de tout un passif social conséquent : que ce soit le fait d'être en désaffiliation complète - familiale, sociale, institutionnelle - ou par le fait de ne pas avoir un logement convenable. Il y a tout un travail, considérable, à mener en amont. Les processus d'insertion s'allongent donc de plus en plus fréquemment. Parfois, on doit reprendre les bases de très loin avec les personnes.

Cependant, notre volonté est de rester un moteur vers l'autonomie sociale, économique et citoyenne, de permettre aux gens de devenir autonomes. C'est l'essence de notre

institution, c'est l'essence de notre mission, c'est l'essence de nos valeurs. Nous réfléchissons donc à la manière de pouvoir rester un soutien. C'est pour cela qu'on fait appel aux CISP et à ce qu'ils peuvent nous apporter parce qu'ils constituent un vrai levier vers l'emploi par leur approche technique, didactique, empathique, bienveillante, ferme...

> Depuis votre perspective, est-ce que la réforme actuelle des CISP consistant à rationaliser le secteur et réduire le budget alloué suscite chez vous des craintes ?

Notre crainte, c'est qu'à un moment, on n'ait plus de répondant de la part des CISP pour prendre en charge nos bénéficiaires, augmenter leur employabilité et leur insertion durable. Si on nous dit à un moment que des filières ferment et que le nombre de places se réduit drastiquement, on pourra beaucoup moins facilement y faire entrer de bénéficiaires. Pour nous, ce serait une catastrophe car ça voudrait dire que les gens resteront au CPAS et qu'on devra attendre avant de les

faire entrer dans une formation adéquate. On ne pourra pas non-plus répondre aux demandes des employeurs et utilisateurs et donc ça nous mettrait en difficulté, dans l'incapacité de réinsérer nos bénéficiaires en dehors du marché de l'emploi classique.

> Vous souhaitez dire une dernière chose avant de conclure ?

Si nous n'étions pas satisfaits de la qualité des CISP, on ne les solliciterait plus. C'est fondamental. On aime la qualité du travail réalisé dans les CISP. Il y a bienveillance, fermeté, adaptabilité. C'est ce qui fait leur plus-value et qu'on en redemande. C'est indispensable. Nous savons aussi bien dans les CISP qu'au CPAS qu'on ne peut pas travailler en vase clos. Ils ont besoin de nous et on a besoin d'eux, sans doute aujourd'hui plus que jamais. ●

SEBASTIEN VAN NECK,

Chargé de projets Éducation permanente chez Lire et Ecrire

“On a besoin des partenaires sociaux” affirme Thomas & Piron

Un vivier de talents largement inexploité existe aux portes des entreprises : celui des publics accompagnés par les acteurs de l'insertion. Mais comment transformer ce potentiel en recrutements concrets ? Comment mieux articuler les réalités de l'entreprise avec les parcours, souvent discontinus, de personnes plus éloignées de l'emploi ? À travers les regards croisés d'Arnaud Delmarche, DRH du groupe Thomas & Piron (T&P), et de sa collègue Valérie Goffart, se dessine une conviction : pour y parvenir, il faut diversifier, tester, et surtout... simplifier la collaboration avec le monde de l'insertion.

> CL : Vous êtes confrontés à une pénurie de main-d'œuvre. Comment y répondez-vous concrètement ?

Valérie Goffart : Au départ, j'ai été engagée pour trouver des pistes de recrutement alternatives. Comme je venais de l'insertion socioprofessionnelle, j'avais déjà des contacts, et l'idée était de les développer. Parce qu'on le sait bien : on est dans un problème de pénurie de main-d'œuvre et on ne peut pas mettre tous nos œufs dans le même panier. Il faut vraiment diversifier pour trouver du personnel, et c'est ce qu'on fait activement chez T&P.

Arnaud Delmarche : Dans ma vision des choses, il est possible de faire de tout avec tout le monde. Donc, on cherche toujours des solutions. On le fait déjà en interne, avec des adaptations de postes, par exemple pour des personnes qui vivent un handicap ou ont rencontré une difficulté physique. Mais c'est une question de volonté des deux parties. Il faut que ce soit du win-win. Et il faut que l'entreprise soit capable d'adapter sa manière de fonctionner au candidat...



> CL : L'intégration de clauses sociales dans les marchés publics : une solution pour accéder à de nouveaux viviers de candidats au travail ?

VG : Oui, clairement. Quand les cahiers des charges imposent un nombre d'heures en clauses sociales, nous ne nous contentons pas juste de “remplir” ces heures, nous nous en servons pour accéder aux candidats à l'emploi. Et ça fonctionne : ces clauses sociales nous ont déjà permis d'engager plusieurs candidats. On y retrouve des apprentis, des stagiaires, de l'alternance, des personnes en formation au Forem ou en CISP... c'est un panel très vaste.

> CL : On entend souvent que les intérêts des entreprises et des candidats ne se rencontrent pas toujours...

AD : Exactement. Et parfois, le déclencheur est ailleurs. J'ai un exemple : un sans-abri que je croisais tous les matins. Je lui ai proposé un travail difficile, nettoyer des fours. Ce qui l'a convaincu, ce n'était pas le travail, c'était la possibilité de prendre une douche le matin et le soir. Il a été engagé, et je ne l'ai plus jamais vu faire la manche. Donc oui, l'intérêt de l'entreprise n'est pas toujours l'intérêt de la personne. Il faut trouver les intérêts communs.

> CL : La réforme du chômage contraint les personnes à la recherche rapide d'un travail, quel qu'il soit. Est-ce que vous en percevez déjà l'impact sur vos processus de recrutement ?

AD : Oui, on le voit. On reçoit plus de CV, mais on observe aussi plus de turnover. Ces nouveaux candidats essayent vraiment de travailler mais l'inadéquation entre leur profil et nos besoins reste bien présente. Et puis la construction n'est pas un secteur “sexy”. C'est un travail dur. L'avantage c'est que les salaires sont élevés, mais les contraintes sont fortes. Donc les gens ne se précipitent pas.



Si on a un bon candidat, parfois il faut un mois pour mettre en place un dispositif. Mais nous, on ne peut pas attendre un mois si on a un besoin dans une équipe.

> CL : Qu'est-ce qui freine encore aujourd'hui ces collaborations ?

AD : Les contraintes. Tous les systèmes d'insertion qu'on nous propose sont contraignants. Ça peut être financier, organisationnel... Par exemple, deux jours en entreprise, trois jours à l'école... Ou l'engagement de personnes titulaires d'une carte orange : ils veulent travailler, ils s'intègrent, ils bossent dur. Et puis ils reçoivent un ordre de quitter le territoire. Ça fait des dégâts pour eux, pour l'entreprise, et dans les équipes qui ne comprennent pas.

VG : Et puis il y a les tracasseries administratives. Si on a un bon candidat, parfois il faut un mois pour mettre en place un dispositif. Mais nous, on ne peut pas attendre un mois si on a un besoin dans une équipe.

AD : Les entreprises ont besoin d'agilité. Quand vous avez le bon candidat en face de vous, qui ne demande qu'à travailler, laisser passer du temps, c'est installer de la démotivation, du doute. Alors que si on peut dire : “on est vendredi, lundi vous commencez”, on part dans un élan.



Ils veulent travailler, ils s'intègrent, ils bossent dur. Et puis ils reçoivent un ordre de quitter le territoire. Ça fait des dégâts pour eux, pour l'entreprise.

> CL : Côté insertion, on parle beaucoup de “fluidification” des parcours. Cela vous parle ?

AD : Oui, très clairement. Surtout avec les évolutions récentes, qui vont amener vers le travail des profils qui n'y venaient pas. Et là, ce lissage est essentiel. On va se retrouver avec des personnes qui n'ont jamais vu le monde du travail. Dans la construction, on se lève à 5h, on rentre à



17h30, il y a des trajets, il faut un permis... tout ça, pour nous, c'est normal, mais ça doit être appris ou réappris aux personnes éloignées du travail depuis longtemps. Mais nous, les entreprises, on n'a pas les armes pour le faire. Le travail, la compétence technique, l'entreprise peut s'en charger. Pour développer le savoir-être en amont, on a besoin des partenaires.

> CL : Les partenariats avec les acteurs de la formation changent-ils la donne ?

VG : Oui, quand il y a une vraie relation. Quand les partenaires savent comment on travaille, ce qu'on recherche, et qu'ils nous proposent des candidats. Je dis souvent : "c'est bien de se plaindre de la pénurie, mais si une entreprise comme Thomas & Piron n'est pas là pour soutenir ces dispositifs d'insertion, en prenant des stagiaires et en engageant, alors arrêtons de nous plaindre."

> Le stage est donc un moment clé ?

AD : Oui, si c'est un stage actif. Un stage "main dans les poches", ça ne va pas. Il faut que la personne se dise : je fais quelque chose. Ce qui fonctionne, ce n'est pas tant l'acquisition de compétences, c'est l'intégration dans l'équipe.

VG : Pour vraiment tester le matching entre une personne et un métier, une équipe, au moins quatre semaines, c'est bien. Ça permet de voir toutes les phases d'un chantier et aussi de se confronter à la pénibilité.

> CL : Qu'est-ce qui bloque encore pour aller plus loin ?

VG : La complexité. Pour un employeur, c'est très compliqué de comprendre comment travailler avec le monde de l'insertion. Il faut simplifier, notamment les délais et les papiers.

> CL : Peut-on imaginer des filières de recrutement plus structurées ?

AD : C'est notre rêve. Des partenariats récurrents avec des structures partenaires qui connaissent les candidats, une présélection, une acculturation en amont. Que les candidats sachent déjà comment on travaille, nos exigences, notre rythme.

> CL : L'apprentissage est-il une solution efficace ?

AD : Oui, clairement. Thomas et Piron en Belgique, c'est autour de 2500 travailleurs, dont 60 à 70 apprentis. Ce sont des diamants bruts : on les façonne à l'entreprise. Et ce qui fonctionne, encore une fois, c'est l'intégration.

> CL : Et pour des personnes sans qualification ?

AD : On essaye. C'est la culture que je pose de plus en plus dans l'entreprise. Il faut qu'on essaye, point. On fait des tests sur chantier.

> CL : Concrètement, comment se passe un recrutement ?



© BV (1F)

C'est notre rêve. Des partenariats récurrents avec des structures partenaires qui connaissent les candidats, une présélection, une acculturation en amont.

AD : Un premier entretien, puis un test pratique. Si c'est positif, on propose un CDD de 4 mois en vue d'un CDI, dans une équipe où il y a un besoin.

> CL : Si on vous propose demain un parcours combinant formation en CISP, stages chez T&P et accompagnement psychosocial des candidats pendant toute la phase d'intégration dans l'entreprise, vous suivez ?

Arnaud Delmarche : On ne fermera jamais une porte. On a besoin de main-d'œuvre, on a besoin de développer. Donc toute possibilité d'intégrer de nouvelles ressources est bonne à prendre. ●

CÉLINE LAMBEAU,

Permanente auprès de la fédération CAIPS

Développer une chaîne de valeur plus complète en économie sociale : un levier pour l'insertion des publics éloignés de l'emploi, selon Ressources

"Pourquoi ce qui est faisable dans l'économie à but lucratif ne le serait-il pas entre un CISP et une entreprise d'insertion ?"

La question est posée d'emblée par **Jean-Marc Caudron**, directeur de Ressources, la fédération représentative des entreprises sociales actives dans 75 et 80 entreprises sociales et circulaires actives dans la réutilisation des biens et des matières en Wallonie et à Bruxelles.



© Ressources

Textile, électroménager, vélos, objets du quotidien ou matériaux de construction : les 80 membres de Ressources sont présents dans plusieurs filières et relèvent de différents dispositifs – entreprises d'insertion, CISP, IDESS, CPAS. Depuis sa position sectorielle, Jean-Marc Caudron observe de nombreuses complémentarités possibles entre ces acteurs. Son constat est simple : face aux défis actuels de l'insertion, il devient indispensable de mieux articuler formation, accompagnement et création d'emplois accessibles.

"Développons ensemble des projets entrepreneuriaux qui répondent à des besoins sur les territoires et permettent de créer des emplois pour les personnes qu'on forme."

> Des publics qui cumulent les difficultés : une réalité dont il faut prendre conscience

Pour Jean-Marc Caudron, le débat actuel autour de l'insertion souffre souvent d'un malentendu fondamental : on parle de travailleurs "peu qualifiés", alors qu'il s'agit bien souvent de personnes profondément éloignées du travail.

"En Wallonie, il existe un décalage important entre les emplois disponibles, qui demandent de plus en plus de qualifications, et une partie

importante des personnes sans emploi qui cumulent des difficultés sociales, administratives ou de santé."

Certaines personnes, explique-t-il, ne trouveront jamais leur place dans l'entreprise classique sans accompagnement spécifique. D'autres auront besoin de nombreuses années pour retrouver une stabilité suffisante.

Cette réalité existe aussi dans le secteur du recyclage et de la réutilisation, pourtant souvent présenté comme un secteur offrant des emplois accessibles à des publics peu qualifiés. Dans les discussions menées avec les entreprises classiques du secteur, les demandes de "level playing field" – des règles identiques pour tous les acteurs – reviennent régulièrement. Mais lorsque certains employeurs découvrent concrètement le travail réalisé avec les publics fragilisés, ils changent d'opinion.

"Des entreprises classiques ont reconnu qu'elles ne savaient pas travailler avec ces publics-là."

Derrière ce constat se joue la question centrale de l'employabilité : qu'attend-on réellement aujourd'hui des travailleurs ? Sur le marché classique, les employeurs

Développons ensemble des projets entrepreneuriaux qui répondent à des besoins sur les territoires et permettent de créer des emplois pour les personnes qu'on forme.

Affaiblir les CISP reviendrait à fragiliser l'ensemble des parcours d'insertion.

recherchent souvent des personnes immédiatement opérationnelles. Dans les entreprises d'insertion, explique Jean-Marc Caudron, la logique est différente : l'encadrement social et technique fait partie intégrante du travail.

"La qualité première recherchée, c'est d'abord la motivation et la volonté de s'impliquer. Le reste se construit progressivement grâce à l'accompagnement."

Dans cette perspective, les CISP occupent une place essentielle dans les parcours d'insertion. Pour Jean-Marc Caudron, ils permettent aux personnes d'acquérir des compétences techniques mais aussi des repères professionnels, des habitudes de travail et une stabilité qui facilitent ensuite l'accès à l'emploi dans les entreprises d'insertion comme dans les entreprises classiques.

"Affaiblir les CISP reviendrait à fragiliser l'ensemble des parcours d'insertion."

Il cite notamment l'exemple des chauffeurs poids lourds dans le secteur de la logistique

Les entreprises d'insertion, rappelle-t-il, ne fonctionnent pas selon une logique de profit maximal, mais elles doivent malgré tout maintenir un équilibre économique. Or, accompagner des publics fragilisés a un coût : cela demande du temps, de l'encadrement et réduit mécaniquement la productivité immédiate des équipes.

logiques privilégiant le recyclage industriel. Pourtant, insiste-t-il, le recyclage n'est aujourd'hui pas capable d'absorber l'ensemble des flux et présente un coût environnemental, social et financier important.

Dans ce contexte, la diminution des soutiens publics pourrait avoir plusieurs conséquences : moins d'embauches, davantage de précarité dans les contrats et une pression accrue sur les structures d'insertion.

Jean-Marc Caudron s'inquiète notamment du développement de dispositifs permettant des engagements plus courts ou plus flexibles, sans obligation forte d'accompagnement et de contrat durable, comme c'est le cas actuellement.

"Une expérience de travail courte, qui se passe mal parce qu'il n'y a pas d'encadrement approprié, peut avoir des effets très négatifs sur les personnes et sur leurs parcours d'insertion."

Il redoute également que certaines structures soient poussées, non par choix mais par contrainte financière, à engager des profils plus qualifiés et plus immédiatement rentables, plutôt que des personnes très éloignées de l'emploi.

> Développer des emplois accessibles : l'économie sociale doit assumer sa part de responsabilité

Constatant que certaines formations débouchent sur très peu d'emplois disponibles localement, Jean-Marc Caudron défend une autre approche : plutôt que de

penser uniquement la mobilité des travailleurs, il invite à réfléchir davantage à la création d'activités et d'emplois accessibles sur les territoires.

Le secteur représenté par RESSOURCES compte aujourd'hui environ 2500 emplois. L'objectif affiché est d'en créer entre 500 et 1000 supplémentaires d'ici 2030.

"Il ne s'agit pas de croissance pour la croissance, mais de répondre à des besoins existants tout en créant de l'emploi pour des publics qui ne trouvent pas leur place ailleurs."

Cela suppose, selon lui, de renforcer les collaborations entre acteurs de l'insertion, de l'économie sociale et de la formation. Plusieurs projets existent déjà dans cette logique territoriale. Il évoque notamment des discussions menées dans le Hainaut afin de créer, avec plusieurs CISP, une entreprise

d'insertion capable d'engager des personnes formées dans la réparation électro.

Il cite également l'exemple flamand des *Kringwinkels*, réseau beaucoup plus dense de magasins de seconde main solidaires, qui montre selon lui le potentiel encore sous-exploité du secteur en Wallonie. Il n'y a pas encore une ressourcerie en tant que telle qui collabore avec l'intercommunale dans chaque zone intercommunale, remarque-t-il encore.

Avant de chercher des solutions entièrement nouvelles, Jean-Marc Caudron plaide

ainsi pour l'essaiage des modèles qui fonctionnent.

"J'ai plutôt envie d'opposer le bon sens à ce leitmotiv - voire à cette idéologie - de l'innovation."

Il plaide aussi pour davantage de mutualisation entre acteurs : outils communs, partage de bonnes pratiques (y compris les bonnes pratiques d'insertion auxquelles s'intéressent aussi les entreprises classiques), collaborations sectorielles ou encore plateformes mutualisées comme larecup.be.

Aujourd'hui, beaucoup de projets risquent d'être mis en attente parce que les règles changent partout en même temps : insertion, aides à l'emploi, environnement, déchets...

Mais pour que ces dynamiques puissent se développer, encore faut-il disposer de visibilité sur le cadre réglementaire.

"Aujourd'hui, beaucoup de projets risquent d'être mis en attente parce que les règles changent partout en même temps : insertion, aides à l'emploi, environnement, déchets..."

Sa principale attente envers les pouvoirs publics est donc claire : garantir des règles stables et des financements suffisamment sécurisés pour permettre aux acteurs de continuer à investir, développer des activités et créer des emplois accessibles aux publics les plus fragilisés. ●

**HUGO ROEGERS
ET CHRISTELLE BARBONI,**

Respectivement Responsable analyse et plaidoyer à l'Interfédé, et Permanente à la Fédération AID.

et du réemploi. Les entreprises d'insertion accompagnent certaines personnes dans l'obtention du permis C, avant qu'une partie d'entre elles ne rejoignent ensuite l'économie classique (à but lucratif, comme Jean-Marc Caudron préfère la nommer), souvent pour de meilleures conditions salariales. Certaines reviennent plus tard dans l'économie sociale, notamment lorsque des problèmes de santé rendent les conditions de travail classiques plus difficiles.

> Des réformes qui risquent de détourner des objectifs d'insertion, pas par choix, mais par contrainte financière

Ces réalités nourrissent les inquiétudes de Jean-Marc Caudron face aux réformes actuelles de l'insertion et des aides à l'emploi.

Les entreprises d'insertion, rappelle-t-il, ne fonctionnent pas selon une logique de profit maximal, mais elles doivent malgré tout maintenir un équilibre économique. Or, accompagner des publics fragilisés a un coût : cela demande du temps, de l'encadrement et réduit mécaniquement la productivité immédiate des équipes.

Dans certains secteurs, les difficultés économiques sont déjà importantes. Jean-Marc Caudron cite par exemple la filière du textile usagé, où les entreprises d'insertion défendent le réemploi face à des

L'emploi à tout prix ?

Mesures d'exclusion, responsabilisation individuelle, précarisation d'une grande partie de la population contre la promesse d'un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030... Christine Mahy, Secrétaire générale et politique du Réseau wallon de lutte contre la pauvreté (RWLP), nous partage son analyse.

Je voudrais clarifier certains lieux communs à propos du RWLP, me dit-elle d'emblée. Nous ne sommes pas contre la mise à l'emploi en tant que telle. Accéder à un emploi peut être un levier d'émancipation. Mais la question ne peut être déconnectée de celle de la sortie de la pauvreté. Un emploi doit permettre d'acquérir une autonomie financière, offrir un minimum de reconnaissance sociale, avoir une utilité réelle et donner à l'individu l'occasion de se réaliser un tant soit peu. Par ailleurs, si la quasi-totalité des

citoyens a la capacité de participer par son travail à l'organisation de la société, certaines personnes ne peuvent pas aller vers l'emploi classique. Cela ne les empêche pas de contribuer au bien commun mais par d'autres biais ; elles doivent être protégées et valorisées car leur apport, bien que hors des règles habituelles d'un contrat de travail à temps plein, est bien réel.

> L'emploi s'est éloigné des gens

C'est le paradoxe de notre société qui use les gens et puis qui les accuse de se prélasser dans un hamac. Ils font tout sauf se prélasser dans un hamac.

Christine Mahy poursuit : Ce ne se sont pas les gens qui se sont éloignés de l'emploi, c'est l'emploi qui s'est éloigné d'eux. Depuis des décennies, les postes peu qualifiés ont été supprimés des services publics pour raison d'économie, de rationalisation, de privatisation. En

parallèle, le marché a vu fleurir des dispositifs précaires : titres-services, intérimés à répétition, contrats ALE, mi-temps imposés. Ces outils répondent aux injonctions du marché mais ignorent les aspects humains et sociaux en termes de contrat, de conditions de travail, de durabilité... Et malheureusement, l'école, de son côté, échoue à faire jouer l'ascenseur social. Les catégories socioéconomiques les plus pauvres et les personnes



issues de l'immigration sont reléguées dans les filières les moins valorisées, sont les plus touchées par les redoublements et sont plus faiblement diplômées. Il faudrait déjà corriger le tir de ce côté-là.

> Le paradoxe du hamac

Parmi les personnes exclues du chômage, beaucoup sont abimées par la vie, réduites à une succession de postes précaires, n'ayant d'autres solutions que d'adopter des conduites de débrouille pour faire face aux obligations du quotidien.

Il y a une forme d'estompement de la norme, des aspirations, de toute forme de projet, parce que toute l'énergie passe dans la survie : se nourrir, se loger, se chauffer, se soigner, se déplacer, tenir le coup avec un budget réduit. C'est exigeant, fatigant, usant.

C'est le paradoxe de notre société qui use les gens et puis qui les accuse de se prélasser dans un hamac. Ils font tout sauf se prélasser dans un hamac.

> La rupture du contrat social

L'exclusion du chômage, c'est très grave. D'abord, parce que cette mesure se base sur une analyse exclusivement à charge des demandeurs d'emploi. Ce serait leur faute s'ils sont dans cette situation. Ensuite, parce ce qu'on bascule les gens de la sécurité sociale

Dès lors, il y a une responsabilité de l'Etat et des acteurs économiques dans ce qu'il se passe. L'enjeu est systémique. Ce n'est pas admissible, cette politique de la carotte et du bâton.

(un système de protection inconditionnel) vers le CPAS (un système assistanciel conditionnel). Ce qui veut dire qu'une partie des personnes n'auront droit à rien, avec toutes les conséquences dramatiques qui se cachent derrière les expressions consacrées "sortir des statistiques" et "faire appel à la solidarité familiale". Finalement, parce que ça touche aussi toute une série de personnes qui travaillent : les intérimaires, les artistes, les ALE, les mi-temps involontaires.

Et si certaines personnes vont retrouver du travail, pour d'autres ce ne sera pas de travail du tout ou un travail au rabais : mal payé, de nuit, à horaire coupé, peu accessible, précaire, voire ne garantissant pas les droits de base conformes à la dignité humaine.

> La coresponsabilité

Selon Christine Mahy, la problématique à laquelle nous faisons face est d'abord une question de transformation de l'emploi.

Un emploi qui s'est précarisé, privatisé, défiscalisé, flexibilisé, avec des inégalités qui risquent encore de s'accroître avec l'arrivée de l'intelligence artificielle.

Dès lors, il y a une responsabilité de l'Etat et des acteurs économiques dans ce qu'il se passe. L'enjeu est systémique. Ce n'est pas admissible, cette politique de la carotte et du bâton.

Les employeurs doivent se poser la question du nombre d'emplois réellement créés par rapport aux aides qu'ils ont reçues et sur leur capacité à inclure les publics les plus fragiles. Plutôt que de détricoter les services publics, l'Etat devrait réinvestir dans ceux-ci.

Au niveau de l'associatif, et au vu des nombreuses réformes qui le touchent, il va falloir se



© L'interfédé

réinventer pour pouvoir poursuivre le soutien des publics et assurer les missions pour lesquelles il existe. Il est très important que les CISP puissent continuer à soutenir les personnes les plus fragiles et les plus éloignées de l'emploi grâce à leur méthodologie spécifique et dans la durée. Pris en état entre des règles de plus en plus restrictives et contraignantes et la réalité des publics qu'ils accompagnent, les CISP jouent leur survie mais aussi leur raison d'être.

> Que faire ensemble

Dans ce contexte, conclut Christine Mahy, il serait intéressant de travailler ensemble, RWLP et CISP, à un corpus commun de nos publics, de nos missions, de nos principes incontournables, de rédiger un même discours sur ce qu'est la vie d'un travailleur CISP, d'un stagiaire en formation, d'une personne dans la pauvreté, d'un demandeur d'emploi exclu du chômage, de construire ensemble une compréhension systémique de ce qui est en train de se passer et de la diffuser.

Nous devons former une force convergente, nous soutenir dans des actions claires, connaître nos rôles respectifs, sortir de nos silos, bâtir des alliances dans l'intérêt des personnes que nous accompagnons. ●

MARIE LEDENT,

Chargée de missions socio-pédagogiques chez Aleap

Le Forem face aux défis de l'insertion : entre accélération des parcours et renforcement des partenariats

Dans un contexte de réformes importantes du paysage de l'insertion socioprofessionnelle, le Forem voit son rôle évoluer et se renforcer. À l'occasion d'un entretien, Raymonde Yerna, Administratrice générale du Forem, revient sur les transformations en cours, les enjeux pour les publics éloignés de l'emploi et la place essentielle des CISP dans les parcours.



© Forem

> Anne-Hélène Lulling : Comment voyez-vous aujourd'hui la place du Forem dans le paysage de l'insertion socioprofessionnelle ?

Raymonde Yerna : Le Forem reste le service public de l'emploi en Wallonie. Ce rôle est inscrit dans notre décret fondateur, qui nous positionne comme un "régisseur-ensemblier" du paysage de la formation et de l'insertion. Aujourd'hui, ce rôle est clairement renforcé, avec une volonté politique de nous confier davantage de responsabilités en matière de régulation et d'animation du paysage.

Cela ne veut pas dire que nous faisons tout, tout seuls, au contraire. Le paysage est riche, avec de nombreux acteurs essentiels. Notre rôle est de faire en sorte que toutes ces expertises puissent se compléter, se coordonner et fonctionner de manière cohérente au service des chercheurs d'emploi.

> AHL : Certains opérateurs, notamment les CISP, craignent de ne plus être considérés comme des partenaires mais comme des exécutants. Que leur répondez-vous ?

RY : Cette crainte ne se justifie pas si nous restons centrés sur l'essentiel : les besoins des chercheurs d'emploi et la volonté commune de les outiller pour favoriser leur insertion sur le marché du travail. Nous avons une mission de service public commune, qui est de favoriser leur insertion dans un emploi durable.

Il faut sortir d'une logique de structure, au profit d'une logique de parcours. Aujourd'hui,

les chercheurs d'emploi font face à des réalités plus urgentes qu'auparavant : ils disposent désormais de délais très courts pour retrouver un emploi. Cela nous oblige collectivement à travailler autrement, à renforcer la continuité et la fluidité des parcours. Dans cette dynamique, les relations ne peuvent être que partenariales.

> AHL : Justement, qu'est-ce qui fait qu'une personne est "prête" à l'emploi aujourd'hui ?

RY : Il n'y a pas de réponse standard. Nous travaillons avec des personnes, chacune avec son histoire, ses contraintes, ses ressources. On ne peut pas définir un seuil unique d'employabilité.

Ce qui est essentiel, c'est d'aider chaque chercheur d'emploi à construire un projet professionnel réaliste, à identifier ses atouts et ses faiblesses. Ensuite, il s'agit de mobiliser les bons leviers : développement de compétences, accompagnement social, levée des freins périphériques.

On sait que ces freins sont souvent multiples : mobilité, logement, garde d'enfants, santé... Notre rôle est de travailler sur l'ensemble de ces dimensions pour permettre une insertion durable.

> AHL : Dans ce cadre, quel rôle jouent l'accompagnement dans l'emploi et les aides à l'embauche ?

RY : Les aides à l'emploi sont importantes, notamment parce qu'elles permettent de compenser le risque que peut percevoir une entreprise lorsqu'elle engage une personne

Ce qui est essentiel, c'est d'aider chaque chercheur d'emploi à construire un projet professionnel réaliste, à identifier ses atouts et ses faiblesses.

éloignée du marché du travail. Les réformes récentes vont dans le sens d'une simplification et d'un meilleur ciblage de ces aides, notamment vers les publics les plus fragilisés : personnes peu qualifiées, en chômage de longue durée ou plus âgées.

Mais ces aides ne suffisent pas. L'accompagnement reste déterminant, y compris dans l'emploi. C'est ce qui permet de sécuriser les parcours et d'éviter les ruptures.

> AHL : Existe-t-il réellement des opportunités d'emploi pour les publics peu qualifiés ?

RY : Oui, il y a des opportunités. Aujourd'hui, des dizaines de milliers d'offres d'emploi sont disponibles, et une part importante d'entre elles ne nécessitent ni diplôme élevé ni expérience préalable.

Cela concerne notamment des secteurs comme la logistique, le nettoyage, le transport, l'Horeca ou encore certains services



© L'interfédé

aux entreprises (gardiennage, entretiens des abords, ...).

Mais il faut être lucide : les exigences évoluent. Même dans ces secteurs, les compétences attendues augmentent, notamment en matière de savoir-être et de capacité d'adaptation.

C'est pourquoi nous devons outiller les chercheurs d'emploi, notamment en les familiarisant avec les évolutions technologiques, y compris celles liées au numérique et à l'intelligence artificielle.

> AHL : N'y a-t-il pas un paradoxe entre la volonté d'accélérer la mise à l'emploi et le besoin de formation plus longue pour certains publics éloignés ?

RY : C'est une vraie question, mais je ne parlerai pas de contradiction. Si un des enjeux est d'accélérer les parcours, vu l'urgence pour les chercheurs d'emploi de décrocher un contrat de travail, avec le pouvoir d'achat qui y est associé, il s'agit d'abord de rendre ces parcours plus efficaces.

Aujourd'hui, les parcours sont souvent trop fragmentés. Il peut y avoir des ruptures entre une formation en CISP, une formation qualifiante et l'accès à l'emploi.

Ce que nous devons construire, c'est un continuum. Cela suppose de mieux articuler les interventions, de travailler en complémentarité et parfois en interagissant en simultanément. Par exemple, on peut développer des compétences métier tout en travaillant en même temps les compétences de base ou la maîtrise du français.

L'objectif est de raccourcir les délais sans sacrifier la qualité des parcours.

> AHL : Les dispositifs comme les points de contact uniques vont-ils dans ce sens ?

RY : Oui, clairement. L'idée est de créer des lieux où les réponses aux difficultés multifactorielles des chercheurs d'emploi sont apportées de manière rapide, coordonnée et cohérente.

On sait que lorsque les démarches sont trop longues ou trop complexes, qu'on renvoie



les chercheurs d'emploi d'un interlocuteur à un autre, on perd les personnes en route. Les points de contact uniques doivent permettre d'éviter cela, en offrant une série de services en un même endroit et en renforçant la continuité de l'accompagnement, tout en facilitant le travail entre acteurs.

> AHL : Comment définiriez-vous le rôle des CISP aujourd'hui ?

RY : Ce sont des partenaires essentiels, de proximité, avec une expertise spécifique dans l'accompagnement de publics éloignés de l'emploi. Ils ont développé des méthodologies spécifiques qui permettent de travailler de manière globale les difficultés des personnes : compétences de base, soft skills, problématiques sociales ou de santé.

Le Forem ne dispose pas toujours de ces expertises en interne. Nous devons donc nous appuyer sur les CISP pour préparer les personnes à entrer dans des formations plus qualifiantes et, à terme, à accéder à l'emploi. Le Forem doit pouvoir se recentrer sur des formations courtes et modulaires, sur mesure, en adéquation avec les besoins RH et de compétences des entreprises et débouchant sur des contrats de travail. Nous sommes attendus sur notre impact

en matière de taux d'insertion à l'issue de nos formations.

> AHL : Qu'attendez-vous concrètement des CISP dans les années à venir ?

RY : J'évoquerai trois attentes principales. D'abord, renforcer le continuum des parcours, pour éviter toute interruption. L'objectif est de construire des trajectoires les plus fluides possibles, avec des parcours qui permettent d'aller vers l'emploi dans des délais plus courts, en apportant des réponses toujours plus adaptées aux besoins des personnes.

Ensuite, développer davantage de services en parallèle et en articulation. Il faut éviter des logiques trop séquentielles, où l'on enchaîne les étapes les unes après les autres. Nous devons pouvoir mener de front différentes dimensions du parcours : formation métier, remise à niveau, accompagnement. Cela suppose de construire davantage de projets communs entre acteurs.

Enfin, il y a un besoin important de renforcer les réponses pour les publics les plus

éloignés de l'emploi. Nos conseillers sont parfois en difficulté pour trouver des solutions adaptées, notamment pour des personnes confrontées à des problématiques psychosociales ou qui n'ont pas encore de projet professionnel clair.

Ces publics ont besoin de concret : tester des métiers, expérimenter, se confronter à des situations réelles. Les outils du Forem existent, mais ils ne sont pas toujours suffisants ou adaptés à ces situations. Les CISP ont, à cet égard, une expertise précieuse pour proposer ce type d'approches.



> AHL : Et concernant les EFT, comment voyez-vous leur place dans cette articulation ?

RY : Les EFT jouent évidemment un rôle important, notamment en matière de mise en situation professionnelle. Cela étant, elles ne disposent pas toujours de l'ensemble des équipements ou des ressources nécessaires pour développer certaines compétences techniques plus avancées.

L'enjeu est donc de mieux articuler nos interventions. Les compétences acquises en EFT doivent pouvoir être reconnues et valorisées, afin d'éviter que les personnes ne doivent recommencer leur parcours à zéro lorsqu'elles entrent ensuite en formation au Forem ou chez un autre opérateur de formation qualifiante.

C'est cette logique de continuité et de complémentarité que nous devons renforcer, pour permettre des parcours plus efficaces et plus rapides vers l'emploi.

> AHL : Comment mieux articuler les besoins des entreprises et les aspirations des chercheurs d'emploi ?

RY : Il faut ouvrir le champ des possibles. Les chercheurs d'emploi ont des projets, des envies, et il faut les accompagner pour les concrétiser, tout en tenant compte des réalités du marché.

Le lien avec les entreprises est fondamental.



Lorsqu'une entreprise est impliquée dans un dispositif de formation et propose un emploi à la clé, la mobilisation et l'appétence des candidats et candidates à se former sont beaucoup plus fortes.

Nous devons aussi accompagner les entreprises, les aider à recruter, à comprendre les dispositifs existants et à investir dans le développement des compétences de leurs (futurs) travailleurs.

> AHL : Les métiers en pénurie doivent-ils orienter prioritairement les parcours ?

RY : Ils constituent une opportunité importante, mais ils ne représentent pas la totalité du marché de l'emploi. Depuis le début, ces métiers représentent un tiers des offres d'emploi captées par le Forem. Il faut évidemment en tenir compte, mais aussi rester ouverts à d'autres possibilités. Notre rôle est d'orienter vers des emplois réels, en fonction des opportunités, tout en respectant les projets des personnes.

Nous ne formons pas pour former, mais pour permettre une insertion professionnelle.

> Quelles sont les priorités du Forem pour les prochaines années ?

RY : Notre priorité est de renforcer l'accompagnement : le rendre plus rapide, plus intensif, plus continu, et donc plus impactant en matière d'insertion.

Nous voulons éviter que les chercheurs d'emploi moins outillés se démobilisent et se découragent s'ils sont trop longtemps livrés à eux-mêmes. Plus les publics sont éloignés de l'emploi, plus ils ont besoin d'un suivi rapproché, faute de quoi, leur parcours se fragilise.

Cela passe aussi par un renforcement des partenariats, avec les acteurs de l'insertion et avec les entreprises. L'accompagnement doit être l'affaire de tous. ●

**ANNE-HÉLÈNE LULLING
ET LOUISE NIKOLIC,**

*Respectivement Secrétaire générale
et Responsable du pôle politique
de l'Interfédé*

Le Forem ne dispose pas toujours de ces expertises en interne. Nous devons donc nous appuyer sur les CISP pour préparer les personnes à entrer dans des formations plus qualifiantes et, à terme, à accéder à l'emploi.

Entreprises et acteurs de l'insertion : déployer ensemble des parcours intégrés de retour vers l'emploi

Dans un contexte marqué à la fois par les pénuries de main-d'œuvre, les réformes de l'insertion socioprofessionnelle et les tensions autour du marché du travail wallon, AKT, l'organisation qui représente les employeurs privés marchands, plaide pour une approche plus pragmatique et plus collaborative des politiques d'emploi. Pour **Frédéric Panier**, administrateur délégué d'AKT, les entreprises ont un rôle à jouer dans l'insertion des publics éloignés de l'emploi, mais elles ne peuvent pas assumer seules cette mission. Dans cette perspective, les CISP occupent, selon lui, une place importante dans l'écosystème wallon de l'insertion.



> Le paradoxe du marché du travail wallon

AKT représente aujourd'hui environ 80 000 entreprises wallonnes, de la PME à la grande entreprise, dans l'ensemble des secteurs marchands privés, soit deux tiers des emplois. Parmi les principaux enjeux identifiés par la fédération figurent les difficultés de recrutement, la formation, les pénuries de main-d'œuvre et l'adéquation entre compétences disponibles et besoins des entreprises.

Pour Frédéric Panier, la situation wallonne reste marquée par un paradoxe important : malgré un taux d'emploi relativement faible et un chômage élevé, de nombreuses entreprises peinent toujours à recruter.

“Si vous avez un minimum de qualification technique, les bons savoir-être et une solution de mobilité, trouver un emploi n'est plus si difficile dans beaucoup de régions. Le problème, c'est qu'on fait face à un nombre important de personnes en Wallonie qui, malheureusement, ne remplissent pas ces conditions. Je n'arrive pas à m'expliquer autrement le paradoxe des postes vacants et du taux d'emploi qui reste aussi bas.”

Selon lui, les difficultés rencontrées par les entreprises ne concernent pas uniquement les qualifications techniques. Les attentes des employeurs portent de plus en plus sur

les compétences de base, les capacités relationnelles ou encore l'autonomie. Il observe également une évolution des attentes autour de la capacité à apprendre, à travailler en équipe ou à évoluer dans des environnements de travail de plus en plus numérisés.

“Vous avez des secteurs, qui ne vont pas ou très peu engager de profils tels que ceux qu'on peut retrouver dans un centre d'insertion. Mais aujourd'hui, beaucoup d'entreprises nous disent : “On est tellement en pénurie qu'on est prêt à engager des personnes et à les former nous-mêmes.” Mais cela suppose malgré tout un socle minimal de préparation.”

Pour autant, Frédéric Panier insiste sur le fait que l'augmentation des exigences de qualification ne signifie pas la disparition des emplois accessibles aux publics peu qualifiés. Il rappelle notamment que plusieurs secteurs continuent à rencontrer des difficultés importantes de recrutement sur des fonctions relativement accessibles.

> Un regard nuancé sur les publics éloignés de l'emploi

Interrogé sur la perception des publics éloignés de l'emploi par les entreprises, Frédéric Panier reconnaît que les employeurs restent souvent prudents face à des profils marqués par de longues périodes de chômage ou des parcours de vie complexes.

Si vous avez un minimum de qualification technique, les bons savoir-être et une solution de mobilité, trouver un emploi n'est plus si difficile dans beaucoup de régions. Le problème, c'est qu'on fait face à un nombre important de personnes en Wallonie qui, malheureusement, ne remplissent pas ces conditions.

“De prime abord, les entreprises ne sautent pas au plafond pour engager des publics éloignés de l'emploi. Parce qu'il s'agit souvent de personnes qui demandent un travail important pour pouvoir être intégrées dans l'entreprise, avec un risque d'échec plus élevé au départ.”

Il estime néanmoins que les pénuries de main-d'œuvre ont progressivement poussé certaines entreprises à élargir leurs critères de recrutement. De plus en plus d'entreprises se disent qu'elles doivent faire leur part du travail. Mais cette ouverture reste conditionnée à plusieurs facteurs : un

accompagnement adapté, une préparation préalable suffisante, des dispositifs permettant de sécuriser l'intégration des travailleurs et une compensation pour la perte de productivité.

“On ne peut pas attendre des entreprises qu'elles remplissent seules une mission de service public. Quand une personne est très éloignée de l'emploi, il faut un travail de préparation, d'accompagnement et parfois de formation qui doit être réalisé en amont et pendant l'intégration.”

Pour AKT, les aides à l'embauche et les dispositifs de soutien jouent donc un rôle important. Frédéric Panier évoque notamment le dispositif Job +, soutenu par la fédération patronale.

Il reconnaît cependant que les dispositifs actuels risquent de ne pas suffire pour les personnes les plus fragilisées ou éloignées du marché du travail depuis plusieurs années.

“Quand on parle de personnes éloignées de l'emploi depuis cinq, huit ou dix ans, il faut être réaliste sur les difficultés d'intégration et sur les moyens nécessaires.”

Dans cette logique, AKT plaide également pour un renforcement des moyens consacrés aux aides à l'emploi.

“Nous sommes convaincus que la Wallonie aurait tout à gagner à mettre plus dans cette enveloppe. Quand on regarde les montants consacrés aux aides à l'emploi pour une région confrontée à un chômage de longue durée aussi important, qui représentent 1 à 2% du budget, cela reste relativement limité.”

> Le rôle des cisp : essentiel... mais des pratiques à peut-être faire évoluer

Concernant les CISP, Frédéric Panier insiste d'abord sur leur nécessité dans le contexte wallon actuel.

Pour nous, les CISP ont un rôle essentiel. Le fait d'avoir un secteur de l'insertion professionnelle dans une région qui a un taux de chômage de longue durée aussi élevé est essentiel.

Il faut trouver un équilibre. Dans certains cas, un retour plus rapide vers l'emploi fonctionne. Mais il existe aussi des personnes pour lesquelles imaginer un retour direct à l'emploi est tout simplement irréaliste.



“Pour nous, les CISP ont un rôle essentiel. Le fait d'avoir un secteur de l'insertion professionnelle dans une région qui a un taux de chômage de longue durée aussi élevé est essentiel.”

Il précise cependant que cette reconnaissance concerne surtout la fonction sociétale remplie par les CISP auprès des publics fragilisés. Selon lui, les entreprises connaissent encore relativement peu le secteur, sauf lorsqu'elles

collaborent déjà directement avec certains centres. Mais il estime surtout que les employeurs ont besoin de dispositifs simples et lisibles, notamment dans le cadre des futurs Points de Contact Uniques.

“Une entreprise ne veut pas devoir comprendre seule tout l'écosystème institutionnel de l'insertion. Ce qu'elle demande, c'est un interlocuteur fiable et des parcours efficaces.”

Frédéric Panier évoque également certaines critiques ou perceptions à l'égard du secteur. Il prend toutefois soin de préciser qu'il s'agit davantage de ressentis ou d'interrogations. Parmi celles-ci, il évoque l'impression selon laquelle certains acteurs de l'insertion ne placeraient pas toujours suffisamment la question du retour progressif vers l'emploi au centre des parcours ou apparaîtraient

Il ne faut pas regarder des taux d'insertion bruts sans tenir compte du parcours des personnes. Pour certains publics très éloignés de l'emploi, des résultats qui peuvent sembler modestes sont peut-être déjà extrêmement positifs."

parfois prudents face aux réformes et aux changements.

"On a parfois l'impression, quand on parle à certains opérateurs, que le retour progressif vers l'emploi n'est pas suffisamment central. Mais cela ne remet pas en cause le fait qu'il y ait énormément de CISP qui font un travail remarquable."

> Accélérer les parcours... sans nier la réalité des publics

Interrogé sur les réformes visant à accélérer le retour à l'emploi, Frédéric Panier explique qu'il pense que certains parcours ont parfois été trop longs par le passé et qu'il existe probablement une marge de progression pour rendre plus efficaces les parcours vers le retour à l'emploi. Mais il considère également qu'une logique de retour rapide ne peut pas s'appliquer uniformément à tous les publics.

"Il faut trouver un équilibre. Dans certains cas, un retour plus rapide vers l'emploi fonctionne. Mais il existe aussi des personnes pour lesquelles imaginer un retour direct à l'emploi est tout simplement irréaliste."

Il cite notamment les secteurs où les exigences de sécurité, d'autonomie ou de stabilité rendent indispensable une préparation préalable.

Pour lui, l'enjeu est donc moins de raccourcir systématiquement les parcours que de mieux articuler accompagnement, formation et emploi. Le retour vers l'emploi doit être progressif et accompagné.

"On récupère parfois des personnes après des années de décrochage et de déstructuration personnelle. Il faudrait pouvoir intervenir beaucoup plus tôt, dès qu'un jeune décroche de l'école."

> Des collaborations à renforcer

Pour Frédéric Panier, les relations entre entreprises et acteurs de l'insertion doivent nécessairement se renforcer. Il plaide pour des collaborations plus structurées entre CISP, entreprises et secteurs professionnels, construites autour des réalités locales, sectorielles et des besoins des territoires.

"Le monde idéal, ce serait que chaque CISP puisse développer autour de lui un véritable écosystème d'employeurs partenaires, avec des parcours construits ensemble et adaptés aux réalités locales."

Il insiste également sur la nécessité d'expérimenter davantage de dispositifs, de mieux les évaluer et de développer à plus grande échelle ceux qui fonctionnent réellement.

"Il ne faut pas regarder des taux d'insertion bruts sans tenir compte du parcours des personnes. Pour certains publics très éloignés de l'emploi, des résultats qui peuvent sembler modestes sont peut-être déjà extrêmement positifs."

Selon lui, de meilleures données et une meilleure évaluation permettrait à la fois d'ajuster les politiques publiques et de mieux objectiver le travail réalisé par les opérateurs de l'insertion.

Au-delà des réformes en cours, Frédéric Panier appelle surtout à renforcer le dialogue entre les différents acteurs de l'emploi et du monde économique.

"Les entreprises diront parfois que c'est la faute des opérateurs, les opérateurs diront que c'est la faute des entreprises qui ne veulent pas engager... et on n'avancera pas."

Dans une région confrontée à un chômage de longue durée important, il estime que les défis de l'insertion professionnelle ne pourront être relevés qu'à travers des responsabilités partagées entre entreprises, opérateurs d'insertion et pouvoirs publics. Dans cette optique, nous dit Frédéric Panier, AKT a aussi une mission de changement culturel : "On est convaincus qu'on a tous à gagner avec une Wallonie plus entreprenante, avec une conception inclusive de l'entrepreneuriat." ●

**CHRISTELLE BARBONI,
ET HUGO ROEGIERS,**

Respectivement Permanente à la
Fédération AID et
Responsable analyse et plaidoyer
à l'Interfédé

Depuis le dernier numéro de l'essor, publiés à l'automne 2025, une dizaine de communiqués et de cartes blanches ont été publiés par l'Interfédé ou des partenaires. Notamment dans des médias comme Le Soir, La Libre ou le Vif... Vous pouvez tous les retrouver sur le site de l'Interfédé ici : interfede.be/revue-presse-cisp

Retrouvez toutes les actus du secteur CISP à cette adresse : interfede.be/category/actualites

SIMPLIFIER, OUI. FRAGILISER LES ENTREPRISES QUI PERMETTENT LA REMISE À L'EMPLOI... NON ! - CARTE BLANCHE DANS LE SOIR (2 DÉCEMBRE 2025)

- L'Interfédé a cosigné, aux côtés de nombreux partenaires, une carte blanche sur la réforme des aides à l'emploi par le gouvernement wallon.
- Laquelle présente un risque majeur : voir vaciller le secteur de l'économie sociale d'insertion, qui, justement, aide les plus fragiles à accéder au monde du travail...



SUPPRESSION D'UN INCITANT FINANCIER ESSENTIEL À LA FORMATION : LES CISP ET LE RWLP INTRODUISENT UN RECOURS

- Les CISP, accompagnés par le Réseau wallon de lutte contre la pauvreté (RWLP) ont introduit début 2026 un recours devant le Conseil d'État contre une disposition de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2025 qui limite fortement l'accès à l'indemnité de formation de 2 € brut par heure pour les demandeurs d'emploi en formation...



APE : EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS LAISSÉS EN MER, SANS BOUSSOLE NI GOUVERNAIL

- L'UNIPSO a publié le 27 mars 2026 un communiqué, suite à l'adoption en première lecture deux jours plus tôt, du projet de décret "chapeau" sur la suppression du dispositif APE par le Gouvernement wallon.
- Un basculement préoccupant après des années de stabilisation - tant pour les employeurs que pour le budget régional - le texte adopté faisant peser une incertitude majeure sur plus de 60 000 travailleurs et près de 4 000 employeurs...

UNIPSO

**DÉFINANCEMENT DES ASSOCIATIONS :
"UNE ATTEINTE À LA DÉMOCRATIE EN
FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES" -
CARTE BLANCHE DANS LE VIF
(7 OCTOBRE 2025)**

- L'Interfédé a cosigné une carte blanche de la Fédération des employeurs des secteurs de l'Éducation permanente et de la formation des adultes, dénonçant la réforme visant à restreindre le financement des associations reconnues pour leur engagement politique...



**QUI SONT
LES ASSISTÉS ? -
CARTE BLANCHE
DANS LA LIBRE
(11 OCTOBRE 2025)**

- L'Interfédé a cosigné, aux côtés de nombreux partenaires, une carte blanche dénonçant une série de clichés comme les associations "biberonnées aux subsides" ou les entreprises "créatrices d'emplois" mais "étranglées par les taxes".
- Des clichés démentis par la réalité budgétaire...



**MOBILISATION
DU SECTEUR CISP PARTOUT
EN WALLONIE**

- Les CISP ont organisé, le 12 novembre 2025, un arrêt de travail symbolique dans les centres partout en Wallonie et une mobilisation devant le Parlement wallon.
- Ces actions visaient à dénoncer les nouvelles mesures du gouvernement wallon qui affaiblissent un secteur plus que jamais essentiel pour la mise à l'emploi des personnes les plus éloignées de l'emploi...
- Ces actions ont été relayées par de nombreux médias.



**ACTIONS DE SENSIBILISATION
DES PARTENAIRES ET DU MONDE POLITIQUE**

Depuis le dernier numéro de l'essor, publié à l'automne 2025, toute une série d'actions destinées à mieux faire connaître le secteur CISP ont été organisées un peu partout en Wallonie. Vous pouvez toutes les retrouver sur le site de l'Interfédé ici : interfedeb.be/category/actualites/

MANIFESTATION DE L'ISP À NAMUR

- Plusieurs acteurs de l'ISP se sont rassemblés le 11 décembre 2025 pour protester contre les réformes du gouvernement wallon.
- Alors que la réforme du chômage touche durement des milliers de Wallons et que le nombre de demandeurs d'emploi repart fortement à la hausse, le secteur de l'insertion socioprofessionnelle traverse paradoxalement une crise sans précédent...



Alors que le nombre de demandeurs d'emploi repart fortement à la hausse, le secteur de l'insertion socioprofessionnelle traverse paradoxalement une crise sans précédent...

**RENCONTRE AVEC DES
DÉPUTÉS DE LA COMMISSION EMPLOI
DU PARLEMENT WALLON**

- L'Interfédé a rencontré, le 7 octobre 2025, une partie des députés de la commission emploi du Parlement de Wallonie. 9 députés issus de tous les partis du parlement étaient présents (MR, PS, PTB, Les Engagés et Écolo).
- Cette rencontre a été l'occasion de partager les craintes du secteur face à la future réforme des CISP et de l'ISP : définancement, mise à mal de la logique d'agrément et de financement stable, réduction des temps de formation, logique de résultats déconnectée de la réalité des publics CISP, processus d'insertion rigides et inadaptés...



Cette rencontre a été l'occasion de partager les craintes du secteur face à la future réforme des CISP et de l'ISP...

ACTIONS DE SENSIBILISATION DES PARTENAIRES ET DU MONDE POLITIQUE

CISP ET CPAS : CONSTRUIRE DES PARCOURS D'INSERTION ADAPTÉS, PROGRESSIFS ET SÉCURISANTS

- Le 31 mars 2026, les CISP de la province du Luxembourg ont rencontré les représentants d'une quinzaine de CPAS du territoire pour échanger autour de leurs réalités communes et des défis à venir, dans un contexte de réformes importantes de l'insertion socioprofessionnelle.
- Dans ce contexte, un message ressort : renforcer les partenariats existants et maintenir un dialogue étroit entre CISP et CPAS est essentiel.
- Les deux secteurs partagent un même public et des objectifs communs, avec une complémentarité précieuse à préserver...



Le 31 mars 2026, les CISP de la province du Luxembourg ont rencontré les représentants d'une quinzaine de CPAS.



FORUM DE L'INSERTION SOCIOPROFSSIONNELLE EN ÉCONOMIE SOCIALE

- Le 12 décembre 2025, la Fédération Initiatives a organisé à la Bourse de Namur une matinée entièrement dédiée à l'insertion socioprofessionnelle en économie sociale.
- L'objectif est simple : rassembler, fédérer et renforcer les liens entre les différents acteurs du secteur - entreprises d'insertion, IES, IDESS, CPAS, CISP - afin de créer de nouvelles synergies et de consolider les partenariats existants...



PUBLICATION D'UNE ÉTUDE DE LIRE ET ÉCRIRE WALLONIE

Travail "non qualifié", travail non approprié ? Les manières d'habiter son métier chez des personnes peu ou non scolarisées

- Cette recherche porte sur les univers professionnels dans lesquels les personnes en difficulté de lecture et d'écriture évoluent.
- L'étude met ainsi en évidence les conditions pour exercer sereinement leur métier, bien souvent pénible et empreint de culture écrite. Pouvoir s'approprier son travail devient alors essentiel...

> En savoir plus :

<https://lire-et-ecrire.be/Travail-non-qualifie-travail-non-approprié>



ACTIONS DE SENSIBILISATION DES PARTENAIRES ET DU MONDE POLITIQUE

PLUSIEURS DÉPUTÉS WALLONS SE SONT RENDUS CES DERNIERS MOIS DANS NOS CENTRES DE FORMATION À TRAVERS TOUT LE TERRITOIRE

Ces visites ont été l'occasion de riches échanges avec les équipes, formateurs et stagiaires, qui ont pu partager leur expérience du quotidien et témoigner tant de leurs difficultés que de leurs réussites.

Ces rencontres rapprochent les acteurs de terrain et les décideurs publics et permettent de mieux leur faire comprendre la réalité et les effets concrets du travail des CISP, au quotidien sur le terrain. Parmi les visites de ces derniers mois on peut citer :

- Les CISP du bassin de Mons-Borinage ont rencontré le 27 mars 2026 le bourgmestre de Mons, Nicolas Martin, et Paul Magnette, pour parler de leur travail de terrain et présenter les enjeux politiques liés aux réformes à venir...



Rencontre le 27 mars 2026 avec le bourgmestre de Mons, Nicolas Martin, et Paul Magnette.

- Le président des Engagés, Yvan Verougstraete, est venu découvrir le 2 février 2026 les activités du CISP Forma à Namur. Ce fut également l'occasion d'échanger nos points de vue, sans tabous, et de faire part de nos inquiétudes concernant les réformes actuelles et à venir...



Rencontre avec le président des Engagés, Yvan Verougstraete, le 2 février 2026.

- Les CISP de la Ville de Namur ont organisé le 8 janvier 2026 une rencontre politique afin de sensibiliser les élus aux enjeux de l'insertion socioprofessionnelle et au rôle des centres dans le contexte de la réforme du chômage. Cette rencontre a donné lieu à des échanges riches et constructifs, et a permis de rappeler le rôle essentiel des CISP, y compris à l'échelon communal !



Les CISP de la Ville de Namur ont organisé le 8 janvier 2026 une rencontre politique.

- Les CISP de Liège ont organisé le 9 février 2026 une conférence des présidents de CPAS du Bassin de Liège, afin d'échanger sur les enjeux soulevés par les réformes actuelles et à venir...



Les CISP de Liège ont organisé le 9 février 2026 une conférence des présidents de CPAS.

Retrouvez ces reportages sur les CISP et bien d'autres sur le site de l'Interfédé : interfede.be/revue-presse-cisp

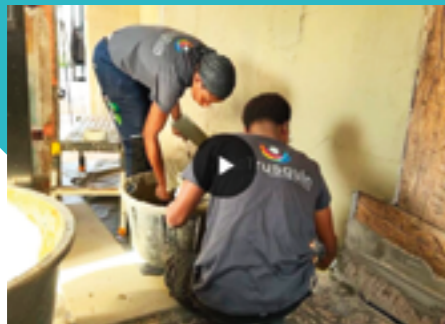
Prof en prison à Huy et à Seilles : un métier qui risque de disparaître (l'Avenir)

• Instituteur primaire, Antoine Pierre n'a jamais eu de jeunes élèves devant lui. Car il enseigne à des adultes et en prison, à Huy et à Seilles pour le CISP ADEPPI. Un travail qu'il ne voudrait pas changer tant il lui a ouvert les yeux sur la nature humaine. N'empêche, son travail est mis en péril...



Le Trusquin forme des demandeurs d'emploi depuis 30 ans (TV Lux)

• A Marche-en-Famenne, l'entreprise de formation par le travail, le Trusquin a fêté ses 30 ans. Cette EFT forme des demandeurs d'emploi en éco-construction, en parcs et jardins ou encore en transport comme chauffeur-livreur...



Charleroi : un nouveau bâtiment pour les personnes précarisées (TéléSambre)

• À Charleroi, une maison rénovée accueille désormais une colocation destinée à des personnes en grande précarité. Le projet, porté par le groupe "Partenariat Logement" dont fait partie le CISP "Quelque chose à faire", mise sur l'accompagnement social pour favoriser un retour durable au logement...



Quand le déchet de bois devient mobilier design (Planet Business)

• À Tubize, l'Atelier Valor de l'AID Val de Senne relève un défi ambitieux : transformer des déchets de bois massif en mobilier sur mesure, tout en formant des personnes en parcours de réinsertion...



Cap Terre cultive l'autonomie depuis plus de 25 ans (Vedia)

• À Meiz (Stavelot), le CISP Cap Terre accompagne depuis plus de 25 ans des jeunes dans leur parcours de réinsertion socioprofessionnelle. À l'occasion de la 2^e édition de la "Fête aux plants", l'association a présenté ses projets pour l'avenir...



Un chancre transformé en "épicerie sociale" à Marcinelle : l'ASBL Chantier et la ville s'associent pour réenchanter le quartier du Cherbois (La DH)

• Le projet porté à Marcinelle par l'ASBL Chantier, active depuis 42 ans entre autres dans le bâtiment, la mobilité et les services aux personnes constitue une belle opération pour les habitants du quartier. Coup de projecteur...



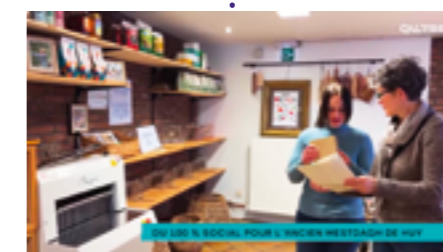
"Peut-être qu'il y a des gens qui sont nés pour souffrir" : les oubliées du 8 mars (Le Soir)

• Alors que #MeToo a bouleversé la façon dont les droits des femmes et les violences sont abordés, les bénéfices de ces avancées se font sentir différemment, selon sa place dans la société. "Le Soir" a suivi un groupe de femmes en insertion professionnelle, chez Mode d'Emploi à Arlon...



À Huy, l'ancien Mestdagh s'engage dans un virage 100 % social avec l'ASBL Devenirs (QU4TRE)

• À Huy, le projet de halle sur le site de l'ancien Mestdagh prend un virage résolument social. Restaurant solidaire, épicerie à petits prix, formations et aide alimentaire : un tiers-lieu pour tous, dans un contexte de précarité croissante...



Reportage au CESEP à Nivelles (TV Com)

• TV Com a interviewé Florence Darville, la directrice du CESEP à Nivelles. La TV régionale du brabant wallon a également réalisé un reportage à l'occasion de la présentation d'un escape game réalisé par les stagiaires du CESEP...



Guerre en Ukraine : le témoignage de Victoria (Canalzoom)

• Quatre ans après le déclenchement de la guerre, de nombreux Ukrainiens ont trouvé asile en Belgique. Nous avons rencontré Victoria, 41 ans, qui suit une formation au CISP L'Hirondelle de Perwez...



Lulzime et Samira bientôt exclues du chômage : "J'ai pensé au loyer, aux factures, aux activités des enfants... Mon rêve s'est brisé" (article dans Moustique)

• En 2026, près de 47 000 Belges perdront leurs allocations de chômage à cause de la nouvelle réforme. Parmi eux, Lulzime et Samira, deux femmes en formation à la FUNOC, redoutent de voir leurs efforts réduits à néant...



Un prix européen pour Lire et Ecrire Luxembourg grâce à sa collection La Traversée (TV Lux)

• Un prix européen a été décerné à Lire et Ecrire Luxembourg. Son projet La Traversée a reçu le prix "Epale-Education et formation des Adultes" dans le cadre de la cérémonie des étoiles européennes...



Reportages radio dans des CISP à Namur et Tournai (La Première - RTBF)

• Dans le cadre de l'émission "Parlons solutions" consacrée à la problématique de l'emploi, la RTBF a réalisé des reportages radio dans deux CISP : au "Perron de l'Illon" à Namur et chez "Initiative formation insertion" à Tournai...



Trouver un emploi quand on est hors du circuit : Droits et Devoirs accompagne des personnes en difficulté (Vivacité)

• En période de grève et dans un contexte économique incertain, trouver un emploi peut vite devenir un véritable casse-tête. Réformes du chômage, marché du travail exigeant, décrochage scolaire... Pour beaucoup, l'insertion professionnelle semble hors de portée. À Mons, une structure agit concrètement depuis trois décennies pour remettre des personnes sur les rails...



Avanti, un CISP pour reprendre pied et se reconstruire (SAW-B)

• Et si la formation ne commençait pas par un métier, mais par la confiance retrouvée. À Charleroi, Avanti accueille des personnes très éloignées de l'emploi et leur propose un espace rare : du temps, du sens et du collectif pour se reconstruire. Ici, les ateliers ne sont pas une fin en soi mais un levier pour se remettre en mouvement, retisser du lien et réapprendre à croire en ses capacités. Bernard Forget, son nouveau directeur, défend une approche profondément humaine de l'insertion socioprofessionnelle...



Pourquoi pas devenir électromécanicienne ? (Boukè Media)

• Si vous êtes une femme et que vous cherchez un emploi, pourquoi pas devenir électromécanicienne ou technicienne en électromécanique ? La proposition est lancée par Interface 3 Namur qui est à la recherche de profils féminins dans ce secteur...



Débat télévisé sur l'avenir des CISP (Védia)

• La TV verviétoise Védia a organisé le 20 novembre 2025 un débat télévisé sur la crise que traversent les CISP. Ce débat a rassemblé 4 intervenants : Anne-Hélène Lulling, Secrétaire générale de l'Interfédéré des CISP ; Jacques Destordeur, Directeur de l'asbl Lire et Ecrire à Verviers ; Valérie Dejardin et Valérie Bluge, Députées wallonnes respectivement du PS et du MR...



Reportage dans des CISP à La Louvière (ACTV)

• L'asbl 'Quelque chose à faire', qui a repris le site de l'ancien centre de formation 'Contrepoint', nous a ouvert ses portes. L'occasion de découvrir un établissement qui forme aux métiers du bâtiment. Dans ces locaux, en cohabitation, une autre asbl a réussi à se faire une place, le CISP d'Alises, 'Terra Nuova' qui elle, propose de guider son public sur le chemin de l'emploi...



Des bâtiments communaux inutilisés dans votre commune ? (ConcertES)

• L'économie sociale est là pour travailler main dans la main avec les communes et répondre à des besoins essentiels du territoire. Direction la ville de Limbourg et la coopérative Habitat Invesdre, qui ont construit un partenariat gagnant-gagnant ! Un projet enthousiasmant auquel le CISP Isocele a participé !

L'économie SOCIALE tout bénéf pour ma COMMUNE

Sexisme à la STIB : "Comment peut-on intégrer des femmes si elles sont accueillies comme des proies ?" (le Soir)

• Un groupe Whatsapp de chauffeurs de la STIB pour classer leurs collègues femmes en fonction de critères sexuels ? Sandrine De Ridder est "écœurée", mais "pas étonnée". La directrice de Mode d'emploi, un CISP féministe, accompagne quotidiennement des femmes vers les métiers en pénurie. Des métiers majoritairement estampillés "masculins"...





PROGRAMME DE FORMATIONS 2026

> **Chaque année, l'Interfédé propose un programme de formations spécifiquement dédié aux travailleur-euse-s du secteur CISP, en phase avec les réalités, les pratiques et les besoins du terrain.**

Le programme s'organise autour de modules pensés pour les différents métiers du secteur et se complète par des formations ciblées sur des enjeux concrets rencontrés au quotidien : évaluation avec les stagiaires, statuts des stagiaires, stages en entreprise, construction de séquences pédagogiques, orientation, santé mentale, compétences numériques (dont l'IA), RGPD... et bien plus encore !

Une offre riche et diversifiée, conçue pour permettre à chacun-e de renforcer ses compétences et de construire un parcours de formation cohérent et évolutif, en croisant les thématiques selon ses besoins.



Scannez le QR code et découvrez l'ensemble de nos offres de formations

Plusieurs formations sont encore ouvertes. Inscrivez-vous et n'oubliez pas que toutes les actions de formation proposées dans notre programme sont éligibles au financement par le Fonds 4S !



DES OUTILS ET RESSOURCES EN PRÊT GRATUIT AUTOUR DE LA CONSTRUCTION

> **L'Outilthèque de l'Interfédé met à disposition des équipes CISP une large sélection d'outils et ressources pour les professionnel.le.s du secteur : livres, photolangages, cartes, jeux, fiches pédagogiques... Abordez les sujets qui vous concernent autrement, avec le système de prêt gratuit.**

Découvrez différents outils du secteur de la construction :

- **Les référentiels – Éco-construction** produits par AID Coordination : des supports pour explorer les matériaux, les techniques et les pratiques liées à l'éco-construction.
- **Les fardes pédagogiques "Construction"** : des fiches et outils pour travailler le vocabulaire, les consignes et les situations rencontrées sur chantier.

DÉCOUVREZ EN LIGNE LE MODULE CONSTRUCTION DE LA PÉDATECH CISP

> **Retrouvez sur un seul espace toutes les ressources pédagogiques du secteur. Des formations sont accessibles en ligne, des outils d'orientation, des supports d'accompagnement à la mobilité, des jeux pédagogiques et bien d'autres dont un module dédié à la construction.**

IBIS - Dans ce module consacré à l'éco-construction, découvrez trois vidéos et des fiches-outils sur les isolants naturels et leur mise en œuvre ainsi que des contenus sur l'isolation, le vocabulaire métier et la sécurité sur chantier et un ensemble de ressources pédagogiques proposées par Constructiv et Buildwise.

Inscrivez-vous à la PédTech CISP et explorez librement une vaste sélection de ressources pour enrichir vos pratiques.



Scannez le QR code et découvrez le module construction



- **La mallette à isolation** : Un outil pratique et ludique mis à disposition par le Cluster Eco-construction pour découvrir et comprendre les bases de l'isolation efficiente environnementale.

Pour les emprunter une seule adresse : ressources@interfedebelgium.be



Découvrez tous les outils disponibles en scannant ce QR Code



PROJET IBIS ECO-CONSTRUCTION

CARTE DES PROJETS RÉALISÉS



1

CRÉATION D'UNE ANNEXE POUR PRÉSENTER LES MATÉRIAUX

Isolant(s) Utilisé(s)
Ouate de Cellulose
Bloc de Chanvre
Paille

ADRESSE DU CHANTIER : CHAUSSÉE DE MONS, 30/1
7100 HAINE-SAINT-PIERRE



7

ISOLATION D'UN ESPACE DE STOCKAGE PAR L'EXTÉRIEUR

Isolant(s) Utilisé(s)
Bloc Chaux-Chanvre

ADRESSE DU CHANTIER : RUE DU BASTOGNE, 36D • 6900 MARCHE EN FAMENNE



6

CONSTRUCTION D'UN LOCAL D'ACCUEIL DES STAGIAIRES

Isolant(s) Utilisé(s)
Bloc Chaux-Chanvre

ADRESSE DU CHANTIER : FAUBOURG SAINT MARTIN, 22 - 5570 BEAURAING



5

ISOLATION DES PLAFONDS DANS LES LOCAUX D'ESPACES

Isolant(s) Utilisé(s)
Fibre d'herbe

ADRESSE DU CHANTIER : ZONING DE LIENNE, 7 - 5590 CINEY



2

ISOLATION DU BÂTIMENT ADMINISTRATIF

Isolant(s) Utilisé(s)
Bloc Chaux-Chanvre

ADRESSE DU CHANTIER : RUE CROMBOULY, 1
6530 THUIN



3

ISOLATION DE LA FAÇADE PAR L'EXTÉRIEUR

Isolant(s) Utilisé(s)
Ouate de Cellulose

ADRESSE DU CHANTIER : RUE DE BRUXELLES, 189
1480 TUBIZE



4

CRÉATION D'UNE STRUCTURE MOBILE SUR REMORQUE DE PRÉSENTATION DES MATÉRIAUX

Isolant(s) Utilisé(s)
Laine de Bois - Laine de Mouton - Ouate de Cellulose -
Fibre d'herbe

ADRESSE DU CHANTIER : RUE DE PONTAURY, 4
5640 METTET

AVEC LE SOUTIEN DE LA WALLONIE ET DE L'UNION EUROPÉENNE



LOCAL, NATUREL, DURABLE ET HUMAIN : LE COCKTAIL GAGNANT DE L'ÉCO-CONSTRUCTION EN CISP

Interview de Benjamin Pierson – Chargé de projet au sein de la Fédération AID et coordinateur du projet IBIS destiné à promouvoir l'éco-rénovation au sein du secteur CISP

> Benjamin Vokar : Bonjour Benjamin, peux-tu nous présenter en quelques mots le projet IBIS sur l'éco-construction dont tu as assuré la coordination...

Benjamin Pierson : Oui avec plaisir. À l'origine, on trouve deux directeurs de CISP vraiment pionniers dans le domaine de l'éco-construction : Michel Thomas de la Calestienne à Beauraing et Patrick Truccolo du Trusquin, à Marchen-Famenne. Ils avaient tous les deux très envie de partager à d'autres CISP leurs années d'expérience de terrain en éco-construction, leurs bonnes pratiques



dans l'utilisation d'isolants naturels. Cette idée aurait pu rester dans les cartons mais les moyens débloqués par le Plan "Action Climat Environnement Rénovation" de la région wallonne nous ont permis de lancer un projet vraiment innovant pour le secteur et qui part du terrain.

> BV : Le projet a rassemblé plusieurs partenaires. Peux-tu nous les présenter ?

BP : Pour le volet technique du projet, nous avons travaillé en partenariat avec le

cluster éco-construction, qui rassemble la majorité des acteurs du secteur : des entrepreneurs, des architectes, des producteurs de matériaux... Pour le volet pédagogique, nous avons aussi collaboré avec Formaform, une structure qui fédère les acteurs de la formation. Le projet était chapeauté par l'Interfédé des CISP car l'objectif était de faire un véritable projet sectoriel, ouvert à tous les centres désireux de se former aux techniques d'éco-rénovation.

> BV : Le projet a commencé à l'automne 2024 et s'est terminé fin 2025. Peux-tu nous retracer les grandes étapes, pour ceux qui n'en ont jamais entendu parler ?

“ Pour le volet technique du projet, nous avons travaillé en partenariat avec le cluster éco-construction, qui rassemble la majorité des acteurs du secteur



des blocs en chaux-chanvre, un CISP a même créé une "remorque-témoin" présentant les différents isolants naturels disponibles...

“ Le projet a commencé par un cycle de formation destiné aux formateurs CISP de la filière construction, qui sont des professionnels rôlés aux techniques de construction

> BV : Une formation avant de passer à la partie pratique j'imagine ?

BP : Oui, en effet, la deuxième étape du projet a été d'initier de véritables chantiers au sein des CISP participants avec la contrainte de devoir utiliser l'un des cinq matériaux biosourcés wallons sélectionnés. Grâce au financement de la région wallonne, sept CISP ont pu bénéficier de bourses pour acheter du matériel et lancer des chantiers avec ces isolants naturels. Certains ont isolé un bâtiment avec de la fibre de cellulose, d'autres avec

> BV : De magnifiques réalisations ! Vous avez aussi produit des ressources pédagogiques pour partager les enseignements de ce projet ?

BP : Oui, l'un des objectifs du projet était d'outiller les formateurs, les coordinateurs et les stagiaires, en créant des ressources adaptées aux CISP et leurs réalités. Nous avons d'abord rassemblé des tutoriels, des brochures de présentation des matériaux etc. déjà réalisées par le cluster éco-construction, pour épauler

BP : Le projet a commencé par un cycle de formation destiné aux formateurs CISP de la filière construction, qui sont des professionnels rôlés aux techniques de construction conventionnelles et désireux d'apprendre les techniques spécifiques de l'éco-construction. Le projet s'est articulé autour de cinq éco-matériaux tous produits en Wallonie : l'ouate de cellulose, la fibre d'herbe, la laine, la paille et les blocs de chaux-chanvre.

Nous avons voulu organiser une formation vraiment ancrée dans la pratique, avec des démonstrations techniques de spécialistes, des visites de chantiers et d'usines qui conditionnent ces matériaux comme la fibre de cellulose ou les blocs de chaux-chanvre. Des visites très inspirantes où les formateurs ont eu l'occasion de poser énormément de questions...





Toutes les ressources créées pendant le projet ont été mises en ligne sur la PedaTech CISP, la plateforme qui rassemble toute la production pédagogique du secteur.

au mieux les CISP qui souhaitent se lancer dans l'éco-construction ou développer leur expertise. Nous avons ensuite produit pas mal de choses nous-mêmes, comme des fiches sur les différents matériaux ou des panneaux didactiques pour mettre en valeur les chantiers réalisés. Nous avons également réalisé des vidéos qui permettent de se rafraîchir la mémoire avant de se rendre sur un chantier.

> BV : Où peut-on trouver toutes ces productions ?

BP : Toutes les ressources créées pendant le projet ont été mises en ligne sur la PedaTech CISP, la plateforme qui rassemble toute la production pédagogique du secteur. En tapant le mots-clé "construction" on accède à une bibliothèque avec tous les documents en libre accès. C'est vraiment un outil de long terme pour le secteur, qui ne fera que se développer au fil du temps...

> BV : Le projet IBIS est terminé mais une suite est déjà en cours...

BP : Oui, la fédération AID pour laquelle je travaille a vraiment voulu donner une suite



à ce projet IBIS et a soumis un projet européen dans le cadre des financements Erasmus, en collaboration avec des partenaires de cinq pays. Ce nouveau projet intitulé "ECO-ReDi" vise à faire le pont entre l'éco-construction et l'innovation digitale. L'objectif est de développer des outils pédagogiques digitaux facilitant l'apprentissage des techniques d'éco-construction. Un stagiaire pourrait par exemple s'entraîner à volonté, via un jeu sur son téléphone, dans lequel il doit remettre dans le bon ordre toutes les étapes du chantier sur lequel il va travailler. Un apprentissage numérique personnalisé qui serait évidemment complémentaire à la formation sur chantier. Les idées sont nombreuses !

> BV : Hâte de voir ce que ça va donner ! C'est positif de voir que le développement de l'éco-construction au sein du secteur CISP se poursuit, c'est plus pertinent que jamais. Combiner une approche locale, naturelle et durable dans un secteur où l'humain est au centre, on coche vraiment toutes les cases...

BP : Oui, clairement. D'autant plus qu'avec les crises énergétiques qui s'enchaînent, de plus en plus de gens se rendent compte que l'éco-construction n'est pas juste une niche. C'est un secteur d'avenir avec un énorme potentiel de développement, une activité non délocalisable et dans laquelle il est vraiment temps d'investir... ●

Propos recueillis par

BENJAMIN VOKAR,

Chargé de communication de l'Interfédé



Découvrez tous les CISP de Wallonie sur cisp.be

Les cinq fédérations membres de l'Interfédération des CISP sont :

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

**ALEAP Association Libre
soutenant l'Émancipation,
les Apprentissages
et la Professionnalisation**
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 Écrire en Wallonie
www.lire-et-ecrire.be
tél. 081/24.25.00

**UNESSA - Fédération
de l'Accueil,
l'Accompagnement,
l'Aide et les Soins aux personnes**
www.unessa.be
tél. : 081/32.76.60

Le Comité de rédaction
Christelle BARBONI
Véronique KINET
Karen LAFEBRE MORA
Céline LAMBEAU
Marie LEDENT
Anne-Hélène LULLING
Hugo ROEGIERS
Sébastien VAN NECK
Benjamin VOKAR

Ont contribué à la rédaction d'un article

Louise NIKOLIC ; François XHAARD

Secrétaire de rédaction

Véronique KINET
081/74.32.00
secretariat@interfedeb.be

Rédacteur en chef

Benjamin VOKAR

Crédit photos

AKT for Wallonia, CHR Liège,
CISP Echafaudage, CPAS Namur,
Forem, Ressources, RWLP,
Thomas & Piron, Benjamin Vokar
(Interfedeb)

Éditeur photos

Benjamin VOKAR



Inscrivez-vous
à notre mailing-list
pour recevoir
l'essor en version
numérique !

L'essor

La revue des centres
d'insertion
socioprofessionnelle

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

Interfédération des CISP asbl
AID • ALEAP • CAIPS • Lire et Écrire
Wallonie • UNESSA

Mise en page : Olagil
www.olagil.be



www.interfedeb.be

Interfédération des centres
d'insertion socioprofessionnelle
ASBL

N° d'entreprise : BE 0439.244.011
N° de compte : BE 60 0013 2078 8170

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

Avec le soutien
de la Wallonie

