Éditrice responsable : Anne-Hélène Lulling
Rue Marie-Henriette, 19-21 à 5000 Namur

bpost
PB- PP
BELGIE(N) - BELGIQUE
MassPost Namur P801127

L'essor

La revue des centres d'insertion socioprofessionnelle
novembre 2026
NUMÉRO
114



Écoutez le terrain ! Comment (ré)former sans exclure

Linterfédé CISP

DOSSIER COMMENT (RÉ)FORMER SANS EXCLURE 05
ACTUS DU SECTEUR 24
CISP DANS LA PRESSE 28
NOS MÉTIERS 32
NOS RESSOURCES 34

SOMMAIRE





ÉDITORIAL 03

Poser les bonnes questions 03

DOSSIER : ÉCOUTEZ LE TERRAIN !
COMMENT (RÉ)FORMER SANS EXCLURE 05

Un cocktail de réformes explosif 05

CISP : combien de temps pourront-ils encore encaisser ? 08

Rationaliser sans éloigner : quel avenir pour l'accès à la formation ? 10

Les métiers en pénurie : une rengaine dépassée 13

L'Orientation en CISP ? Efficace et indispensable ! 15

CISP : LES CHIFFRES CLÉS 2025 18

Financer les CISP aux résultats d'insertion : une fausse bonne idée 20

L'autonomie associative à l'épreuve du pilotage public 22

ACTUS DU SECTEUR 24

COLLOQUE DU 30 SEPTEMBRE 26

LES CISP DANS LA PRESSE 28

NOS MÉTIERS : AGENT DE GUIDANCE 32

NOS RESSOURCES 34





Ce numéro de l'essor est en bonne partie illustré par des photos des actions menées par des CISP pour dénoncer les effets négatifs de la réforme (automne 2026)

Le numéro 115 sortira au printemps 2027.

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

Poser les bonnes questions

Les évolutions des politiques de l'emploi, de la formation, de l'accompagnement social et de l'intégration nous confrontent quotidiennement à des questions brûlantes.



Activation, efficacité, résultats, besoins de main-d'œuvre, métiers en pénurie, taux d'emploi : ces mots, rabâchés dans les discours politiques et les médias, renvoient à des réalités que nous éprouvons quotidiennement, et auxquelles nous nous efforçons de répondre.

Car les CISP sont nés d'une volonté d'accompagner des personnes "reléguées" pour que s'améliorent leurs chances d'accéder, par la formation et le travail, à une vie meilleure. Leurs innovations pédagogiques précèdent souvent les textes réglementaires, et leur pertinence continue de justifier l'investissement de moyens publics dans leur action, dans un parti-pris de confiance envers les opérateurs de première ligne.

Mais le monde change : c'est aujourd'hui dans une logique descendante, pour ne pas dire autoritaire et soupçonneuse, que se redessinent les contours de l'action des CISP. Un renversement se joue en ce moment même, sous nos yeux : le travail est requalifié en devoir moral des individus, là où nous le mobilisons comme moteur d'émancipation. Nous pouvons, et nous devons, questionner ce basculement.



Qu'attendons-nous aujourd'hui d'une politique d'insertion ? Doit-elle produire des « entrées dans l'emploi » dans une logique purement quantitative ? Pour nous, elle doit permettre à des personnes durablement éloignées du travail de retrouver progressivement une place, des compétences, de la confiance en soi et la capacité de construire leur propre trajectoire.

Qu'est-ce qu'une insertion "réussie" ? Celle qui intervient très vite, conformément à des critères prédéfinis ? Pour nous, c'est celle qui produit, chez les personnes concernées, un sentiment de progression personnelle, de fierté, d'utilité, d'amélioration de la qualité de vie, de sérénité retrouvée, de confiance en l'avenir.

Comment expliquer qu'"insérer dans l'emploi" soit si difficile ? Peut-on décemment se contenter d'une responsabilisation des "chômeurs" face aux difficultés de recrutement affichées par certains employeurs ? Pour nous, une politique d'insertion responsable commence par admettre les mécanismes structurels de relégation, de stigmatisation et d'exclusion des personnes désireuses de travailler, et doit viser à les enrayer.



Enfin, que signifie "évoluer", pour un secteur tout entier ? Est-ce synonyme d'acceptation sans réserve d'orientations contraires à ses valeurs ? Pour nous, évoluer consiste à examiner nos pratiques avec lucidité pour en identifier les forces comme les limites, et à élaborer les améliorations possibles et souhaitables collectivement, par la voie démocratique.

La fréquentation quotidienne des personnes auxquelles nous offrons un espace de (re) construction personnelle et professionnelle nous a enseigné une chose : standardiser et uniformiser nos pratiques d'accompagnement et nos formations nous éloigne de notre public, alors que notre mission est d'aller à sa rencontre, là où il se trouve "aujourd'hui".

À trop vouloir imposer l'atteinte d'une "efficacité" définie depuis une position surplombante, le risque est grand de perdre précisément ce qui permet aux dispositifs d'insertion d'engranger des succès avec les personnes rejetées par le "marché du travail" et pourtant sommées de s'y insérer de gré ou de force, le plus vite possible.



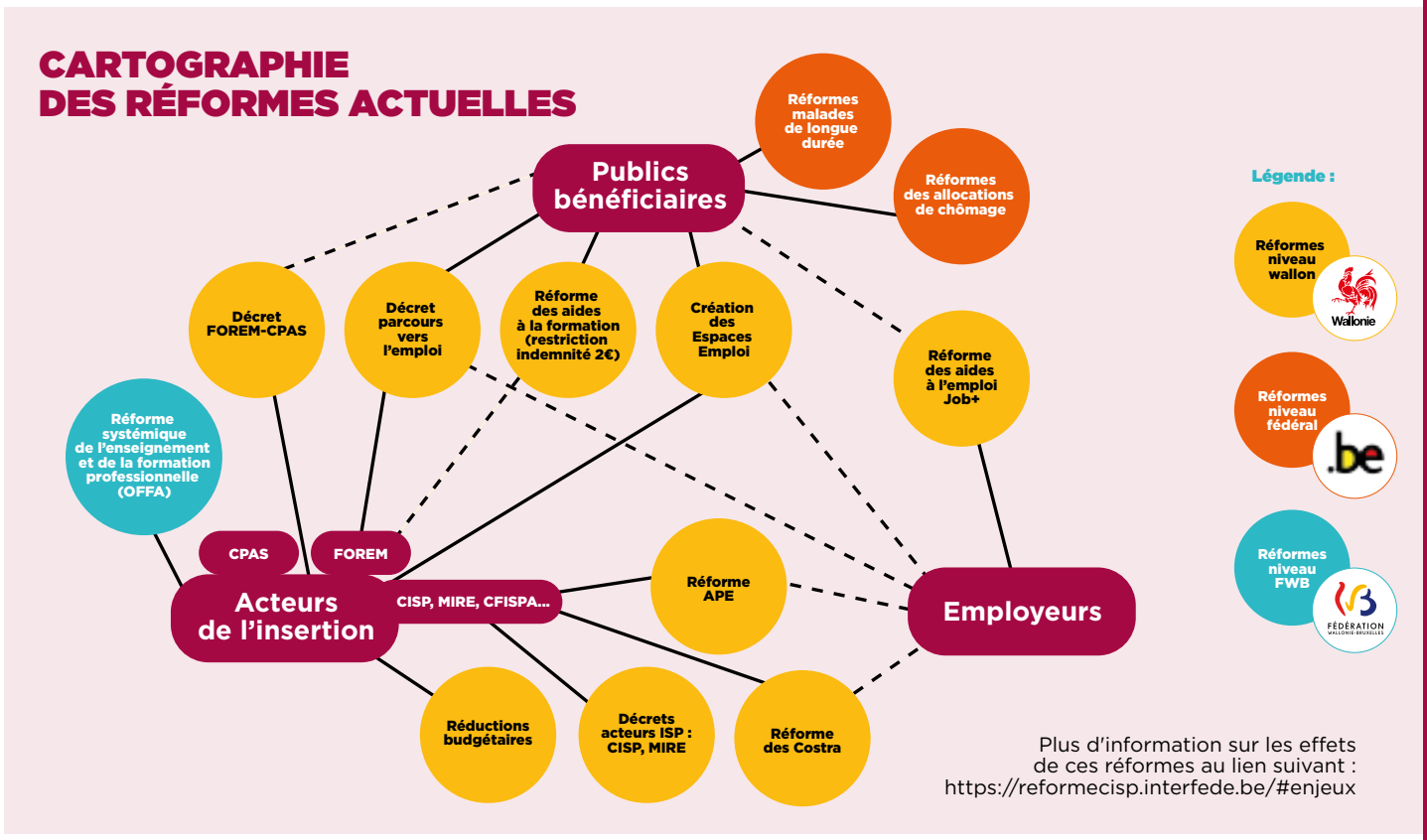
Nous ne possédons par toutes les réponses. Mais nous continuerons à poser les questions qui dérangent, à confronter les points de vue et à chercher collectivement les pistes les plus fertiles pour toutes et tous. Car aucune réforme de l'insertion ne devrait se concevoir sans écouter celles et ceux qui la mettront en œuvre, jour après jour.

FRANCOIS XHAARD

Président de l'Interfédé

Un cocktail de réformes explosif

Réforme du chômage, parcours vers l'emploi, réorganisation des CISP et autres acteurs de l'insertion, réforme des APE, nouvelles collaborations entre Forem et CPAS, création des Espaces Emploi, restrictions budgétaires… Le paysage de l'insertion socioprofessionnelle est en train de se transformer à grande vitesse. Chacune de ces réformes poursuit sa propre logique. Mais leurs effets vont s'additionner et toucher les mêmes personnes et les mêmes opérateurs. Avec une question encore largement sans réponse : quel paysage de l'insertion émergera de leurs effets conjugués ?



Plus d'information sur les effets de ces réformes au lien suivant : https://reformecisp.interfede.be/#enjeux

Prenons un chercheur d'emploi éloigné du marché du travail. La réforme du chômage peut modifier ses revenus ou l'urgence de retrouver un emploi. Le Parcours vers l'emploi transforme son accompagnement par le Forem. Son employabilité contribuera à déterminer vers quel opérateur il sera orienté. S'il pousse spontanément la porte d'un CISP, son entrée pourrait demain nécessiter une validation par le Forem. Le CISP lui-même sera soumis à de nouvelles règles d'agrément, de financement, d'évaluation et de résultats.

C'est précisément dans ces effets croisés que se situe l'un des principaux enjeux. Dans une note adressée au ministre de l'Emploi et de la Formation il y a quelques mois, le secteur alertait déjà sur l'absence d'analyse d'ensemble permettant d'anticiper les conséquences cumulées des réformes sur les publics accompagnés et les opérateurs.

Le problème n'est pas le fait même de réformer. Le contexte évolue et il est nécessaire de questionner le cadre et de l'adapter si besoin aux nouveaux enjeux. Les CISP partagent plusieurs des objectifs poursuivis par le Gouvernement.

Ce qui est problématique, ce sont le rythme et la méthode utilisés pour y parvenir. Ceux-ci risquent d'affaiblir les acteurs de l'insertion, à rebours des objectifs annoncés, et de causer des dommages difficilement réversibles. Une partie de l'offre de formation supprimée, des implantations abandonnées, la confiance des partenaires et des publics ou encore de l'expertise perdue, cela ne se reconstruit pas en quelques mois. D'où la nécessité de prévoir des garde-fous, une analyse préalable des impacts et des possibilités de correction sur base d'une évaluation concourante, inexistants à ce jour.

Derrière les mesures techniques, une autre philosophie de l'insertion

Mais quelque chose de plus profond est aussi en train de se jouer. Derrière cette accumulation de nouvelles règles se dessine progressivement une certaine conception du travail d'insertion. La vision portée par le Gouvernement wallon est celle d'un écosystème de l'insertion davantage coordonné, objectivé et piloté. Le parcours semble alors pouvoir se structurer en une série d'étapes successives : identifier la situation de la personne, évaluer son employabilité, l'orienter vers l'opérateur jugé le plus adapté, définir des actions, en suivre la réalisation et mesurer les résultats obtenus.

La recherche d'une meilleure cohérence entre les acteurs est compréhensible. Mais peut-on réellement penser l'insertion comme un parcours linéaire, dont les étapes pourraient s'enchaîner de manière fluide et accélérée ?

L'expérience quotidienne des acteurs de l'insertion montre combien cette vision peut être éloignée de la réalité. Pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, l'insertion durable nécessite souvent de lever de nombreux freins sociaux, personnels ou matériels. Elle demande du temps, des ajustements et parfois des retours en arrière. Toute politique de coordination et de pilotage doit intégrer cette complexité et préserver la souplesse nécessaire à un accompagnement adapté.

Cette volonté d'accélérer les parcours s'accompagne d'une autre évolution : les besoins du marché du travail tendent à prendre le pas sur ceux des personnes accompagnées. Dans cette logique de plus en plus utilitariste, l'insertion risque d'être pensée avant tout comme une réponse aux besoins de main-d'œuvre des entreprises, plutôt que comme un parcours construit à partir des aspirations, des capacités et des besoins des stagiaires. Pourtant, la réussite d'un parcours de formation ne se mesure pas uniquement à sa capacité à mettre à l'emploi, mais aussi à sa contribution à la construction d'un projet professionnel librement choisi, durable et émancipateur.

Cette évolution se traduit aussi dans la manière dont les résultats des opérateurs sont désormais évalués, avec une importance croissante accordée aux sorties vers l'emploi ou la formation professionnalisante. Surtout que dans les modalités de cette nouvelle manière de valoriser les résultats, on récompense davantage la remise à l'emploi que la poursuite de son parcours en formation pour acquérir les compétences pour un travail durable. Or l'évaluation finit toujours, au moins en partie, par orienter l'action. Le risque est alors de privilégier progressivement ce qui rapproche le plus rapidement de l'emploi et de sélectionner les personnes pour lesquelles cet objectif paraît le plus accessible.

Ce que les indicateurs ne mesurent pas

Un autre angle mort de la vision du gouvernement concerne les effets qui dépassent la seule politique de l'emploi. Le travail des CISP permet aussi à des personnes fragilisées, peu diplômées, peu qualifiées, de retrouver de l'autonomie, d'accéder à leurs droits et aux soins, d'améliorer leur maîtrise du français, de résoudre des difficultés de mobilité ou de logement, de recréer du lien social : autant d'avancées qui peuvent être déterminantes dans un parcours d'insertion. C'est l'ADN des CISP, leur spécificité par rapport à d'autres opérateurs de formation. Si ces résultats sont plus difficiles à inscrire dans un tableau de bord, ils n'en sont pas moins réels et essentiels pour les personnes elles-mêmes et la société tout entière.

Fragiliser ce travail fondamental réalisé par les CISP, voire ne pas en tenir compte, aura également un coût. Lorsqu'une difficulté sociale ou personnelle n'est plus prise en compte, elle ne disparaît pas pour autant : elle risque de se répercuter sur d'autres services : les CPAS, les services de santé, l'aide sociale ou d'autres dispositifs publics. L'économie réalisée d'un côté peut alors générer une dépense supplémentaire ailleurs. Que deviendront les personnes qui auront décroché de leur parcours d'insertion faute d'un accompagnement adapté à leurs besoins ?

(Ré)former sans exclure

En fait, à bien des égards, la logique budgétaire semble prendre le pas sur la recherche d'efficacité. Derrière l'ambition affichée de moderniser les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle, difficile de ne pas voir une volonté de réaliser des économies. Or, réduire les moyens du secteur sans en avoir préalablement évalué les conséquences sur les publics et les parcours, c'est prendre le risque d'affaiblir durablement le travail d'insertion. D'autant que les économies réalisées à court terme se traduiront, demain, par des coûts sociaux et budgétaires bien plus importants.

Alors, quel modèle d'insertion la Wallonie veut-elle construire ? Un système davantage piloté par les besoins du marché du travail, privilégiant les résultats rapides mais fragiles, au risque de laisser de côté les publics les plus éloignés de l'emploi ? Ou un modèle qui part des réalités et des besoins des personnes, respecte la diversité des parcours et reconnaît que les bénéfices de l'insertion se mesurent bien au-delà de la seule mise à l'emploi ?

L'enjeu n'est pas d'opposer efficacité et accompagnement individualisé, mais de faire en sorte que l'une ne se construise pas au détriment de l'autre. Cela suppose de préserver la souplesse des parcours, de faire confiance aux acteurs de terrain, de reconnaître leur expertise et de leur garantir les moyens nécessaires pour accompagner les personnes au plus près de leurs besoins. Réformer l'insertion, oui. Mais à condition de ne pas exclure celles et ceux qui en ont le plus besoin. ●

ANNE-HÉLÈNE LULLING

Secrétaire générale de l'Interfédé

HUGO ROEGIERS

Responsable analyses et plaidoyer à l'Interfédé

DOSSIER

CISP : combien de temps pourront-ils encore encaisser ?

Non-indexation des subsides, restrictions budgétaires, réforme du chômage, suppression de certaines aides aux stagiaires… Avant même l'entrée en vigueur de la réforme des CISP, les centres en ressentent déjà les effets. Emplois non remplacés, investissements reportés, formations réduites : jusqu'ici, beaucoup ont tenté de préserver au maximum leurs stagiaires. Mais leurs marges se réduisent, au moment même où les publics semblent avoir besoin de davantage d'accompagnement. Et la réforme annoncée pourrait encore accentuer la pression.

Depuis 2025, les CISP font face à plusieurs mesures d'économie qui réduisent progressivement leurs marges de manœuvre. Alors que les salaires et les autres coûts continuent d'augmenter, le financement des heures de formation n'a pas été indexé en 2025 et 2026, et ne le sera pas non plus les prochaines années, en tout cas au moins jusque 2029, et leur subvention a été diminuée de 2% en 2025, 2026 et 2027.

Pendant un temps, on peut absorber. Reporter l'achat d'une camionnette, prolonger la vie d'un ordinateur, chercher un financement ailleurs, rogner sur les frais de fonctionnement. Et puis arrive le moment où les économies commencent à toucher l'emploi, l'offre de formation ou les conditions d'accompagnement des stagiaires.

Chez **Carrefour**, un CISP de l'Entre-Sambre-et-Meuse, la première année de non-indexation avait été encaissée en se disant qu'il fallait "se serrer la ceinture" temporairement. Mais les restrictions ont continué. Des investissements ont été reportés, des projets abandonnés et une partie de l'offre de préparation au permis de conduire a été supprimée, suite au non-renouvellement du contrat de la formatrice. La demande n'avait pourtant pas disparu : les modules fonctionnaient et des listes d'attente subsistent…

> Jusqu'ici, beaucoup de centres ont fait le choix de faire porter les économies ailleurs que sur les stagiaires.

Même logique à Tournai. **IFI** comptait 12 équivalents temps plein fin 2024, contre 10,8 aujourd'hui. Un mi-temps administratif et un mi-temps de formateur ont disparu. Le projet d'achat d'une monobrosse professionnelle à 10.000 ou 12.000 euros ? Abandonné. Un nouvel échafaudage ? Reporté. Sur trois véhicules, un a été supprimé. *"Ce sont des marches arrière"*, résume son directeur, Éric Bodart.



À Court-Saint-Étienne, **APIDES** termine depuis deux ans ses exercices en perte. Le départ à la pension de la responsable pédagogique n'est, pour l'instant, pas remplacé. Les investissements prévus ont été revus à la baisse et le renouvellement du matériel est retardé. Les cinq véhicules du centre dépassent les 200.000 kilomètres, certains les 300.000.

> Préserver le stagiaire… jusqu'à quand ?

Jusqu'ici, beaucoup de centres ont fait le choix de faire porter les économies ailleurs que sur les stagiaires. *"On essaye de préserver le stagiaire au maximum. C'est celui qui doit le moins encaisser les difficultés financières"*, explique Stéphane Monard, directeur d'**APIDES**.

Mais cette stratégie rencontre progressivement ses limites. Car les difficultés budgétaires arrivent au moment où l'investissement en temps et en énergie pour accompagner les personnes devient justement plus important.



À Charleroi, **Archipel** devait accueillir 65 à 70 stagiaires par an il y a une dizaine d'années pour réaliser son volume d'heures. Ils sont désormais plus de 90. Les absences et les abandons ont augmenté. Des groupes qui comptaient habituellement douze personnes peuvent aujourd'hui démarrer à dix-huit. Donc, paradoxalement, avec moins

© Crédits photos de l'article : La Calestienne, Déclics Emploi, Edit et Le Perron de l'Ilon.



Les stagiaires résidant à Fedasil ne bénéficient plus des tickets transports octroyés par les centres pour venir en formation et depuis avril l'indemnité de 2 euros par heure a été supprimée pour les formations de base et orientation.

de temps à consacrer à chaque stagiaire individuellement.

Et derrière les chiffres, il y a des situations très concrètes. Une maman solo envisage d'arrêter sa formation parce qu'elle ne parvient plus à concilier ses horaires avec ceux de son enfant autiste. Plusieurs heures de travail sont nécessaires pour trouver un arrangement et la maintenir dans son parcours. Un autre stagiaire, immobilisé par des problèmes de dos, risque de décrocher : l'équipe lui apporte une caméra et organise son suivi à distance. *"C'est tout le temps comme ça, en fait. On recherche constamment des solutions"*, raconte Aretti Paterakis, directrice **d'Archipel**.

APIDES apporte un autre enseignement : le centre constate une meilleure accroche des stagiaires en formation, après avoir connu une augmentation des abandons il y a quelques années, précisément parce qu'il a renforcé l'encadrement. *"On a beaucoup travaillé l'encadrement stagiaire et c'est ça qui a corrigé le nombre d'abandons."*



Autrement dit, le temps consacré à l'accompagnement n'est pas un supplément facultatif. Pour certains publics, c'est ce qui permet tout simplement de rester en formation.

> Quand la précarité rattrape la formation

À cette tension budgétaire s'ajoutent les effets d'autres réformes.

La limitation des allocations de chômage dans le temps a produit des situations différentes selon les centres. Au **Germoir**, à Monceau-sur-Sambre, elle a provoqué une forte augmentation des inscriptions de personnes cherchant notamment à prolonger leurs allocations. Le centre a dû adapter son organisation à cet afflux et constate davantage de stress et d'inquiétude chez les stagiaires.

A l'inverse, chez **IFI**, plusieurs stagiaires ont interrompu leur formation en cours de route pour accepter rapidement un emploi temporaire ou une mission d'intérim après avoir perdu leurs allocations ou par crainte de les perdre. L'un d'eux suivait une formation depuis près d'un an et s'était découvert un véritable intérêt pour la menuiserie. Il a finalement quitté son parcours pour travailler en intérim dans la production alimentaire. *"Il s'était découvert une vocation. Il doit s'asseoir dessus"*, regrette Éric Bodart.

Et parfois, les stagiaires sont freinés avant d'avoir pu même ouvrir la porte du centre. Dans la région rurale de Couvin, les stagiaires résidant à Fedasil ne bénéficient plus des tickets de transports octroyés par les centres pour venir en formation et depuis avril l'indemnité de 2 euros par heure a été supprimée pour les formations de base et orientation. Pour certains, l'équation est devenue très simple : *"Ils n'ont en fait plus d'argent pour acheter leur ticket de transport et venir en formation. Donc ils ne viennent plus,"* explique Gaëlle Lenoir, directrice de **Carrefour**.

Certains qui auraient voulu poursuivre l'ont annoncé lors de leur entretien en fin de module de formation : *"C'est comme ça, je ne pourrai plus revenir."*

C'est peut-être là que le paradoxe apparaît le plus fort : on demande aux personnes

Le temps consacré à l'accompagnement n'est pas un supplément facultatif. Pour certains publics, c'est ce qui permet tout simplement de rester en formation.

d'accéder plus rapidement à un emploi tout en fragilisant les conditions matérielles qui leur permettent de suivre le parcours censé les y conduire.



> Et maintenant, la réforme des CISP

C'est dans ce contexte qu'arrive la réforme du dispositif CISP. Et c'est précisément ce qui inquiète : les centres vont devoir absorber de grands changements, sans moyens supplémentaires, alors qu'ils sont déjà affaiblis financièrement et en effectifs.

Aucun des témoignages ne permet de prédire exactement ce que deviendra chaque CISP dans les prochaines années. Les situations diffèrent, les centres ne disposent pas des mêmes réserves, des mêmes activités ni des mêmes publics. Mais ils racontent une même tension qui s'intensifie significativement.

Depuis plusieurs années, les centres font le gros dos. Ils reportent des investissements, cherchent d'autres financements, augmentent la charge des équipes, ne remplacent plus certains départs ou réduisent déjà certaines activités. Dans le même temps, l'augmentation des problèmes de mobilité, de santé mentale ou la perte de revenus compliquent encore les parcours.

Et c'est à ces mêmes centres que l'on demande maintenant de se transformer profondément, de répondre à de nouvelles obligations, d'atteindre des objectifs renforcés et, pour les plus petits, de fusionner avec d'autres sous peine de disparaître.

Les CISP ont jusqu'ici démontré une capacité considérable à s'adapter. Mais une question revient derrière chacun de ces témoignages : combien de temps pourront-ils encore encaisser sans que ce soit, finalement, les stagiaires et l'offre de formation qui en paient le prix ? ●

HUGO ROEGIERS
Responsable analyses et plaidoyer à l'Interfédé

Rationaliser sans éloigner : quel avenir pour l'accès à la formation ?

Chaque matin, il quitte son centre d'hébergement à 5h30. Il rejoint d'abord Herbeumont à pied pour prendre un bus vers Bertrix. De là, il embarque dans un train en direction de Libramont. À l'arrivée, un véhicule mis à disposition par son centre de formation l'emmène jusqu'au lieu où il suit sa formation.

Ce stagiaire a fui son pays, traversé une série d'épreuves et souhaite aujourd'hui construire sa vie en Belgique. Il veut apprendre, travailler, se rendre utile dans le pays qui l'a accueilli. Pour y parvenir, il consacre plusieurs heures de sa journée aux seuls déplacements.
Son parcours n'a rien d'exceptionnel. Dans de nombreuses zones rurales, certains stagiaires parcourent de longues distances pour rejoindre leur formation. D'autres habitent à quelques kilomètres à peine d'un centre mais doivent effectuer d'importants détours faute de transports adaptés.

Ces réalités sont rarement visibles lorsqu'on observe une carte ou un tableau de chiffres. Elles invitent pourtant à questionner les politiques actuelles de rationalisation du secteur des CISP.

> Rationaliser : une réponse à quels enjeux ?

Le Gouvernement wallon justifie la réforme par une volonté de simplifier le paysage des opérateurs, d'éviter les redondances et d'optimiser l'utilisation des moyens publics.

La question mérite évidemment d'être examinée. Lorsqu'une même offre semble exister à plusieurs endroits, il est légitime de s'interroger sur son organisation.

Mais une filière similaire ne signifie pas nécessairement un public identique, un bassin d'emploi semblable ou une accessibilité équivalente.



> À Tournai, IFI est implanté à proximité immédiate de la gare. Cette localisation lui permet d'accueillir des stagiaires provenant de l'ensemble de la Wallonie picarde.

Les dernières données disponibles montrent par ailleurs un secteur particulièrement actif. La Wallonie compte aujourd'hui 153 CISP agréés et plus de 16 000 contrats de formation ont été enregistrés en 2025, soit une progression significative par rapport à l'année précédente.

Dans ce contexte, la question n'est pas tellement de savoir combien de centres existent, mais plutôt quels rôles ils jouent sur leur territoire.

> L'accessibilité ne se mesure pas uniquement en kilomètres

Lorsqu'on parle de proximité, le premier réflexe consiste souvent à regarder les distances.

Pourtant, la réalité est bien différente.

À Tournai, **IFI** est implanté à proximité immédiate de la gare. Cette localisation lui permet d'accueillir des stagiaires provenant de l'ensemble de la Wallonie picarde. Pour son directeur, Éric Bodart, cette accessibilité n'est pas un détail : elle constitue une condition essentielle de l'insertion.

Il rappelle que la mobilité reste aujourd'hui l'un des principaux freins rencontrés par les personnes en formation.

"Les obstacles restent nombreux : mobilité pour rejoindre les chantiers très tôt le matin, exigences croissantes des employeurs, conditions de travail difficiles ou disparition progressive des postes accessibles aux personnes les moins qualifiées."

Son constat est particulièrement éclairant. Même lorsqu'une personne possède les compétences recherchées, encore faut-il qu'elle puisse rejoindre son lieu de travail.

Cette réalité, les CISP la rencontrent quotidiennement. Dans certains territoires, les associations organisent elles-mêmes plusieurs trajets matin et soir afin de permettre aux stagiaires de rejoindre leur formation. Elles investissent dans des véhicules, mobilisent leur personnel et assument des coûts importants pour compenser les lacunes de l'offre de transport. Une situation paradoxale lorsqu'on sait que les publics concernés sont souvent ceux à qui l'on reproche le plus volontiers un prétendu manque de motivation.

Pour beaucoup, la difficulté n'est pas de vouloir se former : elle est tout simplement de pouvoir accéder à la formation.

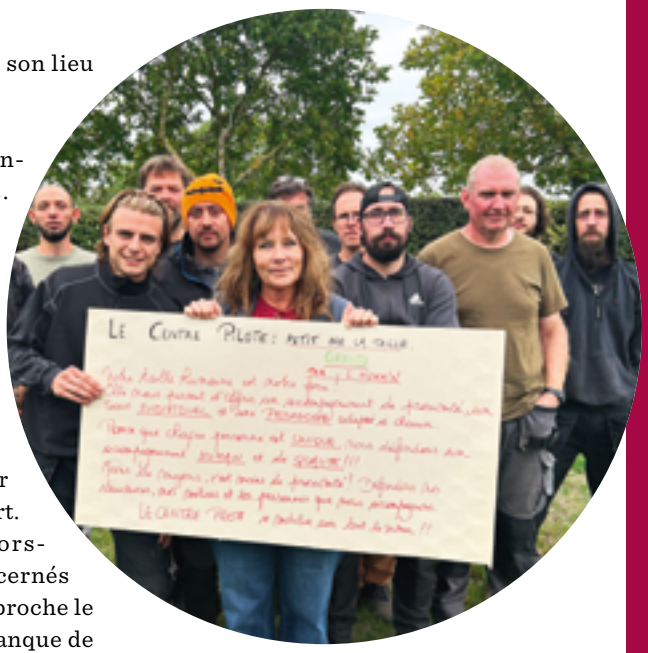
Autrement dit, une formation peut continuer à exister sur le papier tout en devenant plus difficilement accessible dans la réalité.

> Tous les territoires ne sont pas confrontés aux mêmes réalités

La question territoriale apparaît avec encore plus d'acuité dans les zones rurales.

Patrick Truccolo, directeur du **Trusquin** en province de Luxembourg, estime que raisonner uniquement à partir du nombre d'heures de formation ou de la taille des structures ne permet pas de tenir compte des spécificités des territoires.

Son centre se situe sous le seuil de 40 000 heures évoqué dans le cadre de la réforme. Pourtant, l'idée d'une fusion avec un autre opérateur luxembourgeois lui semble peu pertinente.



"Je ne me vois pas fusionner avec un centre dans le Luxembourg. Ça n'a pas de sens. Ça va complexifier les choses, ça va coûter de l'argent, ça ne va pas du tout simplifier parce que les métiers sont tellement différents."

Son analyse met en évidence une réalité souvent oubliée : la taille d'un centre ne peut être pensée indépendamment de son environnement géographique.

Dans une province vaste comme le Luxembourg, les distances entre opérateurs sont une donnée concrète avec laquelle toute politique de regroupement doit composer.

La même mesure peut donc produire des effets très différents selon le territoire concerné.

> Les CISP ne sont pas seulement des lieux de formation

Le témoignage de Patrick Truccolo apporte également un autre éclairage particulièrement intéressant.

> Patrick Truccolo, directeur du Trusquin en province de Luxembourg, estime que raisonner uniquement à partir du nombre d'heures de formation ou de la taille des structures ne permet pas de tenir compte des spécificités des territoires.

Lorsqu'on parle de proximité, on pense généralement à la distance entre le domicile et le centre de formation. Pourtant, le maillage territorial ne se limite pas à cette dimension.
Les CISP sont également intégrés dans leur bassin économique local.

Le Trusquin travaille quotidiennement avec les PME de son territoire. Au fil des années, des liens se sont construits avec les entreprises de la région, créant des opportunités d'insertion pour les stagiaires.

"On a une souplesse, tout se joue dans l'interpersonnel et dans les relations qu'on a construites au fur et à mesure des années."

Cette réalité apparaît également dans les activités des EFT. Les partenariats développés avec les entreprises locales ne servent pas uniquement à financer certaines activités. Ils constituent aussi des lieux de stage, d'apprentissage et de recrutement.

Ces relations se construisent dans le temps. Elles reposent sur la confiance, la connaissance mutuelle et l'ancrage dans un même territoire.



Stéphane Monard, directeur d'APIDES, rappelle la complexité d'un processus de fusions. "En six mois, une fusion administrative, ça peut être bouclé. Mais une fusion, c'est beaucoup plus que ça."

Cette dimension est essentielle. Un CISP n'est pas simplement un bâtiment où l'on dispense des cours. C'est aussi un acteur local qui participe à la dynamique économique et sociale de son bassin de vie.

> Les regroupements ne se décrètent pas

Les défenseurs de la réforme évoquent régulièrement les regroupements ou les fusions comme pistes de rationalisation.
Dans l'histoire du secteur, les exemples de collaborations, de rapprochements et de fusions ne manquent pas. Des mutualisations existent déjà et certains rapprochements peuvent faire sens.

Mais là encore, les réalités du terrain invitent à nuancer.

Stéphane Monard, directeur d'APIDES, rappelle la complexité d'un processus de fusions. *"En six mois, une fusion administrative, ça peut être bouclé. Mais une fusion, c'est beaucoup plus que ça."*

Derrière un regroupement se trouvent des équipes, des cultures de travail, des patrimoines, des pratiques professionnelles et des projets pédagogiques différents.

Même lorsqu'un rapprochement paraît pertinent sur le papier, sa mise en œuvre demande du temps, des moyens et un accompagnement adapté.

Le risque est alors de fragiliser des structures qui jouent aujourd'hui un rôle essentiel sur leur territoire sans disposer des conditions nécessaires pour réussir leur transformation.

> Rationaliser sans éloigner

Les témoignages recueillis convergent vers un même constat.

Passé l'examen du nombre de structures et de leur volume d'activité, reste à se demander où se trouvent les centres ; comment les stagiaires s'y rendent, et quelles filières ils proposent, quelles relations ils entretiennent avec les entreprises locales, quelles spécificités territoriales ils prennent en compte.

La réforme ouvre un débat légitime sur l'organisation du secteur. Mais la mesure de son impact exige le recours à des indicateurs tant qualitatifs que quantitatifs. L'enjeu est aussi territorial, humain et économique.

Car la réussite d'une réforme ne se mesure pas uniquement à sa cohérence administrative. Elle se mesure aussi à sa capacité à rester proche des publics et des territoires qu'elle entend servir.

Pour les CISP, la réflexion ne porte donc pas seulement sur le nombre de centres ou sur la taille des structures. Elle porte aussi sur la pertinence du maillage territorial, sur l'accessibilité des formations et sur la capacité à préserver les liens construits au fil des années avec les partenaires locaux.

Réformer peut être une opportunité de faire évoluer le secteur. Encore faut-il que cette évolution ne se fasse pas au prix d'un éloignement des publics, ni d'un affaiblissement de l'ancrage territorial qui constitue aujourd'hui l'une des forces de l'accompagnement par les CISP. ●

ANNE LAMBERT
Chargée de projets à la fédération UNESSA

Les métiers en pénurie : une rengaine dépassée

L'essor a consacré en 2018 un dossier complet aux métiers en pénurie. D'autres, comme Nicolas Vandenhemel dans la revue Démocratie en 2022, ont invité à sortir du débat binaire et à considérer les pistes de solution sur la table plutôt que d'en arriver à une politique du bâton (fin des allocations de chômage, etc.). Mais celle-ci s'est concrétisée avec la réforme du chômage de 2025, et cette année le décret CISP enfonce le clou d'une approche adéquationniste. C'est donc toujours la même rengaine, alors que les enjeux du travail sont ailleurs : manque structurel d'emplois, société entière reposant sur le travail de celles et ceux qui sont les moins reconnus, transfert des compétences individuelles vers les systèmes automatisés… Écoutons plutôt les chercheurs et chercheuses qui travaillent sur ces questions[1].



© Pexels

> Sortir d'une lecture simplifiée du marché du travail

On pourrait presque penser à un canular politique qu'on nous ressort chaque année, dit Jean-François Orianne, professeur de sociologie du travail à l'ULiège. Mais non : il s'agit d'un enjeu important de par sa récurrence et son potentiel intérêt médiatique. En sociologie des sciences, on parlerait plutôt d'une "invention", ajoute-t-il. L'intérêt politique de cette invention, c'est de parler d'emplois en pénurie plutôt que de pénurie d'emplois. Cela permet aussi de montrer qu'on fait quelque chose pour lutter contre le chômage, qui est une question sociale extrêmement importante. Enfin, cela participe à l'individualisation des problèmes collectifs. On demande aux gens de résoudre sur le plan personnel le problème structurel de pénurie d'emplois : si les gens n'ont pas d'emploi, il faut qu'ils travaillent leur employabilité.

Marc Zune, professeur de sociologie à l'UCLouvain, confirme : il s'agit d'un discours qui fait aujourd'hui partie de l'appareillage politique. **Apparue dans les années 60, en période de quasi-plein emploi, la notion de métiers en pénurie fait son retour dans les années 2000, alors que l'État social actif voit le jour.** Il faut alors que les chômeurs soient "responsabilisés", qu'ils deviennent acteurs de leur parcours. Et quoi de plus pratique, pour légitimer ce discours, que de déclarer que, malgré des taux de chômage élevés, certaines annonces peinent à trouver des candidats ? On met donc deux choses – le chômage et les métiers en pénurie – sur un pied d'égalité alors que ce n'est absolument pas comparable, souligne Marc Zune. Il faut éviter de penser en termes de vases communicants, renchérit Bernard Conter, politologue et chercheur à l'IWEPS[2]. Car la réforme du chômage initie un effet de stress sur le marché de l'emploi. **Si on augmente le nombre de personnes qui cherchent un emploi, sans créer d'emplois, on induit un jeu de chaises musicales.**

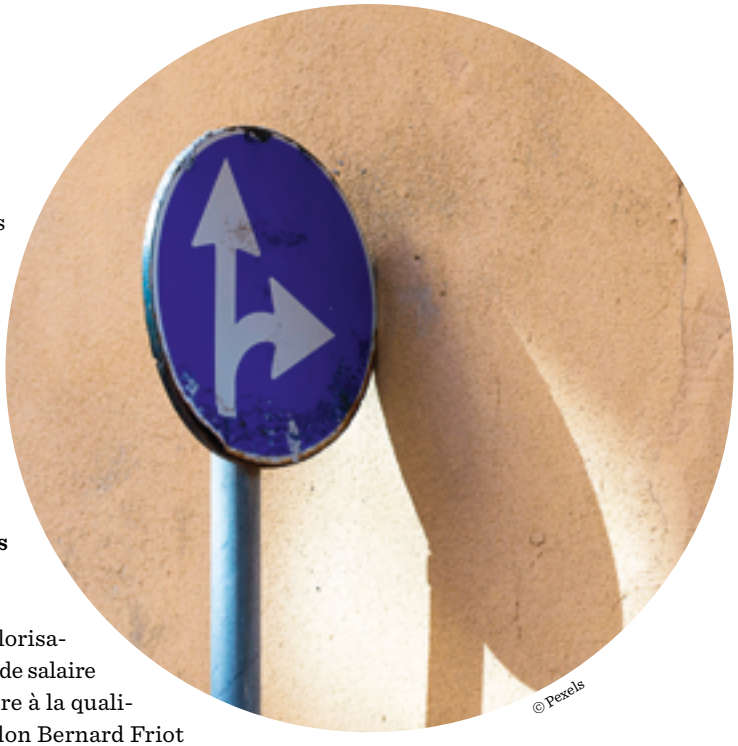
> L'intérêt politique de cette invention, c'est de parler d'emplois en pénurie plutôt que de pénurie d'emplois.

Et Jean-François Orianne de rappeler qu'il y aura toujours un certain nombre d'emplois vacants comme il y aura toujours une faible réserve de main-d'œuvre conjoncturelle. Cela fait partie de l'imperfection inhérente à la procédure de marché en elle-même, qui ne permet jamais de matching immédiat et parfait. **Le chômage est même utile au bon fonctionnement d'une économie capitaliste, car le levier de la flexibilité de la main-d'œuvre est un outil de la modération salariale.** Pour prendre une métaphore footballistique, si les réservistes sont forts, les titulaires courront davantage, sans trop se plaindre ou oser demander plus. On forme et on active donc les chômeurs pour qu'ils restent concurrentiels – une "menace crédible" pour les salariés – et qu'ils contribuent ainsi à l'équilibre monétaire, explique-t-il.

> Considérer l'évolution du rapport au travail dans la société

En plus d'activer les chômeurs, les mesures gouvernementales visent à "remettre au travail" les personnes en incapacité de longue durée. Thomas Périlleux, professeur de sociologie à l'UCLouvain et clinicien, dit qu'en consultation, ses collègues et lui n'observent presque jamais une volonté de prolonger l'arrêt "le plus longtemps possible".

1 Les propos repris ici sont tous extraits des articles, podcast et documentaire listés ci-après (p.15). Ils ont été rassemblés et organisés sans aucune intervention de l'IA.
2 Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique


© Pexels

Au contraire : beaucoup souhaitent reprendre trop tôt. S'il comprend, du point de vue politique, les impératifs de standardisation du cadre d'accompagnement des malades (3, 6 ou 9 mois, par exemple), il souligne que la temporalité psychique varie énormément d'une personne à l'autre. Ignorer les alertes que constituent ces arrêts, ce serait passer à côté de ce qu'ils signifient. **Plus largement, cela renvoie à la place du travail dans nos sociétés, entendu ici comme travail salarié.**

C'est justement ce qu'explore le documentaire de Matthias Vaysse, diffusé cet été par Arte. Il retrace l'évolution de l'organisation du travail depuis les années 70-80, marquée par l'arrivée du chômage, et décrypte les mécanismes du management moderne qui conduisent à un surengagement des salariés, pour certain.es jusqu'au burn-out. En mettant en lumière le décalage entre les promesses et la réalité du marché du travail, il déconstruit le cliché d'une génération Z qui ne voudrait plus travailler. Il souligne aussi le paradoxe d'une société qui repose sur les travailleur.ses les moins reconnu.es. Un paradoxe qui oblige celles et ceux qui le peuvent, à choisir entre un job avec du sens, et un job avec un revenu.

C'est dans ce contexte que se développe à partir des années 90 le mythe du "self-made man", alimenté aujourd'hui par les influenceur.ses sur les réseaux sociaux. Une rhétorique qui fait fi des déterminismes sociaux et réconforte les dominants comme les travailleurs pauvres. Ces promesses d'autonomie et de richesse rapide ne sont pas tenues, par exemple pour les auto-entrepreneur.ses qui se sont lancés dans l'ubérisation.

> Repenser le travail dans la société de demain

Quid de l'avenir alors ? Selon le rapport 2025 de l'Organisation internationale du travail, 34% des emplois dans les pays riches sont potentiellement exposés à la transformation par l'intelligence artificielle générative[3]. **Une révolution du travail qui, pour la première fois, menace les "cols blancs", plutôt que celles et ceux qui travaillent au contact d'autrui ou avec leurs mains.**

Pour ce qui est de la valorisation du travail, les idées de salaire à vie, ou plutôt de salaire à la qualification personnelle selon Bernard Friot (sociologue et économiste, professeur émérite à l'université Paris-Nanterre), invitent **à interroger notre modèle sociétal actuel par rapport à une vision du travail comme moyen de contribuer à la société, plutôt qu'une obligation de subsistance.** Car les enjeux environnementaux réclament de prendre soin d'urgence du vivant (personnes, biodiversité…) et du non vivant (ressources, objets…).

> Réussir la transformation écologique, créer en même temps des emplois, et changer le travail, c'est possible.

Réussir la transformation écologique, créer en même temps des emplois, et changer le travail, c'est possible, dit Dominique Méda (philosophe, sociologue et haute fonctionnaire française). C'est la voie des "mesures à triple dividende" qu'a tracée Olivier De Schutter (professeur en droit à l'UCLouvain, et ancien rapporteur de l'ONU pour les droits de l'homme et l'extrême pauvreté) pour répondre simultanément aux défis environnementaux, économiques et sociaux. Beaucoup d'économistes n'ont pensé la lutte contre la pauvreté qu'avec la croissance économique. Il faut maintenant se mettre en quête d'autres manières de la réduire, dit-il.

Lutter contre la pauvreté, c'est aussi le besoin dans lequel Sybille Mertens (docteur en sciences économiques et directrice du Centre d'Economie Sociale de l'ULiège) inscrit la mission des CISP. Une mission que les politiques publiques voudraient restreindre à certaines filières dictées uniquement par les besoins des employeurs, et à un résultat d'insertion directe à l'emploi, quand elle produit tant de bénéfices aujourd'hui non comptabilisés : des bénéfices directs (acquisition de compétences transversales, amélioration de la confiance en soi, réduction de l'endettement…), induits (réduction des dépenses de santé, sécurité, revenus de remplacement…) et indirects (amélioration de la scolarité des enfants, cohésion sociale…). Des externalités positives qu'il est compliqué de chiffrer confirme Sybille Mertens. Elle recommande donc de dézoomer de l'analyse monétaire, et invite au raisonnement par l'absurde : si le dispositif est tellement fragilisé et dévoyé, que sera l'avenir de la Région SANS l'insertion socio-professionnelle ? ●

> La société repose sur les travailleur.ses les moins reconnu.es. Ce paradoxe oblige celles et ceux qui le peuvent, à choisir entre un job avec du sens, et un job avec un revenu.

CHRISTELLE BARBONI
Permanente à la Fédération AID

3 Source : BRIEF_French_AI_and_Jobs_2025_19mai_1.pdf

Sources :

- **Faire le job**
Une série documentaire en 4 épisodes de Matthias Vaysse, ARTE, 17 août 2026.

- **Belgique : y aura-t-il de l'emploi pour tous ?**
Un podcast de Arnaud Ruyssen avec Bernard Conter, politologue et chercheur à l'IWEPS, et Jean-François Orianne, sociologue du travail et chercheur à l'ULiège, Les Clés, RTBF, 13 novembre 2025.

- **Métiers en pénurie, un outil de propagande ?**
Un article de Julien Winkel, Alter Échos, 24 mars 2026.

"L'idée qu'il y a un monde à changer est ce qui me met en mouvement" - Rencontre avec Olivier De Schutter. Un article de Gérald Hayois, L'appel, février 2026

"Sur le lieu de travail, beaucoup de patients décrivent des climats de peur, parfois même de terreur"
Thomas Périlleux, Professeur de sociologie à l'UCLouvain et clinicien.
Un article de Pierre Jassogne, Alter Échos, 2 février 2026

Métiers "en pénurie": les angles morts du discours patronal
Un article de Nicolas Vandenhemel, Démocratie, CIEP MOC, 9 novembre 2022.

Retrouver l'ensemble des hyperliens et d'autres ressources sur la version numérique de cet article : https://www.interfede.be/metiers-penurie-rengaine

L'Orientation en CISP ? Efficace et indispensable !

38% des CISP développent au moins une filière en Orientation. Ces filières accueillent près de 21% des stagiaires du secteur, dont un grand nombre sont directement adressés par le Forem ou les CPAS, et dont la majorité démarrent une formation ou s'insèrent directement dans l'emploi à la sortie[1]. Entre 2019 et 2025, ces filières ont vu leur fréquentation augmenter de manière plus qu'impressionnante (+25%) ce qui démontre la très forte demande pour ce type de formation[2].

Alors, quel est le secret de la réussite de ces filières dont l'existence est aujourd'hui fortement remise en cause par la réforme du cadre décrétal CISP ? Quels impacts si elles venaient à disparaître ?

> Des objectifs spécifiques

L'objectif des filières ORI est de construire avec les personnes leur orientation et leur parcours d'insertion socioprofessionnelle. Ces filières se distinguent par leur travail sur la construction identitaire et professionnelle, la maturation du choix, **la sécurisation de la transition vers les opérateurs de formation** et/ou vers l'emploi, ainsi que sur le développement de méta-compétences de trajectoire. Elles jouent un rôle d'aiguillage structurant dans le parcours des publics éloignés de l'emploi.

"On ne fait pas de l'orientation en trois clics et trois rendez-vous. C'est parce que nous accompagnons nos stagiaires dans la durée que nous pouvons comprendre ce qu'ils vivent et rencontrent comme freins : une addiction, un trouble de l'attention, un grave problème familial. Nous ne nous limitons pas à un bilan de compétences. Nous leur permettons de reprendre confiance dans ce qu'ils savent faire, d'identifier leurs aspirations, les métiers et les environnements professionnels qui leur conviennent. Nous les aidons ensuite à tester ces pistes au travers de stages, à passer leur permis de conduire. Il ne s'agit pas d'aiguiller mais d'accompagner dans la mise en œuvre."

(Isabelle Houtard, La Halle de Han)



2 Les chiffres cités sont tirés de l'analyse des données 2025 de l'Interfédé

Crédits photos article : Journée de l'alpha à Bruxelles (BV/IF)

> Un public diversifié et éloigné de l'emploi

Les filières ORI en CISP ciblent un public fortement éloigné de l'emploi pour des raisons diverses : faible niveau de diplôme, freins sociaux, administratifs ou psychologiques, situation de précarité économique…

"Nous accueillons le public dont le Forem ou le CPAS ne sait plus quoi faire. Notre public est majoritairement adressé. Ce sont des chômeurs de longue durée, des jeunes en décrochage, des diplômés souffrant d'addiction, des personnes issues de métiers manuels comme administratifs… Il y a aussi celles et ceux qui viennent sur le conseil d'un proche qui connaît notre travail."
(Isabelle Houtard, La Halle de Han)

Il s'agit donc d'**un public hétérogène et fragilisé**, qui ne possède pas toujours les prérequis et le bagage formatif nécessaires – stabilité, autonomie, projection – pour une orientation courte en quelques rendez-vous ponctuels.

Cette diversité de profils entraîne **une diversité de besoins et donc une diversité d'offres d'orientation adaptées à ces différentes réalités.** Certaines filières sont dédiées à des publics spécifiques, comme des femmes confrontées à des difficultés particulières (parentalité solo, violences conjugales ou intrafamiliales…), d'autres se concentrent sur un métier ou un secteur, tandis que certaines renforcent davantage les compétences transversales nécessaires à l'emploi ou à la formation.





> Des méta-compétences de trajectoire indispensables, des contenus pédagogiques pertinents et des méthodes éprouvées

L'action des CISP ORI repose sur **un référentiel commun** et permet notamment de travailler **les compétences transversales que le Forem identifie comme indispensables** pour devenir acteur de son parcours d'insertion, tout en levant les obstacles qui peuvent le freiner : mobilité, logement, démarches administratives, contraintes familiales…
Les méthodes utilisées en filières ORI reposent sur une réflexion approfondie articulant **trois dimensions : la personne** (ses compétences, ses motivations, ses contraintes…), **le marché du travail et de la formation** (les opportunités existantes sur le territoire) **et son environnement** (famille, réseau, culture, contexte socio-économique, mobilité…).

L'accompagnement collectif et entre pairs constitue un véritable levier du suivi individuel. Il renforce la connaissance et la confiance en soi, crée un effet miroir, favorise l'entraide et permet de développer **la capacité à lever les freins rencontrés.**

La confrontation au terrain et **l'expérimentation en conditions réelles** via des visites, des rencontres, des ateliers pratiques, des mises en situation et surtout des **stages, pilier incontournable de la pédagogie en CISP**, permettent de découvrir les réalités des formations, des métiers et du monde du travail. L'orientation devient ainsi une expérience vécue plutôt qu'un simple exercice théorique.

"En formation de base, on travaille les manquements identifiés. En formation professionnalisante, on cible les compétences métier. En Orientation, aucune direction n'est encore donnée. On travaille sur ce que la personne sait faire, ce qu'elle aime, ce dans quoi elle peut se projeter, ce qui lui est accessible et ce qui lui manque pour construire un projet réaliste. Les stages permettent de tester des métiers différents, de fermer certaines portes et de confirmer les bonnes options. Les publics qui vont dans ces 3 types de filière ont des freins et des moteurs très différents."
(Isabelle Houtard, La Halle de Han)

L'accompagnement collectif et entre pairs constitue un véritable levier du suivi individuel. Il renforce la connaissance et la confiance en soi, crée un effet miroir, favorise l'entraide et permet de développer la capacité à lever les freins rencontrés.



L'expérience des professionnels des CISP est pourtant claire : un processus d'orientation rapide, standardisé et linéaire ne correspond pas aux besoins des personnes très éloignées de l'emploi. Il ne sera ni plus efficace ni moins coûteux.

> Les impacts négatifs de la réforme telle qu'envisagée aujourd'hui

> Un préalable à la construction d'un parcours d'insertion durable

Pour un public éloigné de l'emploi, développer les compétences sociales et professionnelles constitue un préalable indispensable.

Sans ce travail, l'adhésion au projet d'orientation risque de rester superficielle, avec un risque accru d'abandon de la formation ou de l'emploi visé, au détriment des bénéficiaires, des organismes de formation et des employeurs.

Au-delà des difficultés organisationnelles et pédagogiques que poserait la disparition des filières Orientation et Formation de base au profit d'une filière transversale standardisée, **c'est l'effacement de leurs spécificités qui est en jeu.**
Une personne en orientation n'a pas nécessairement besoin d'une remise à niveau. À l'inverse, une personne rencontrant d'importantes difficultés en connaissances de base n'en est pas forcément à l'étape de construire son orientation. Les compétences des équipes et les méthodes mobilisées sont également différentes. Rassembler ces approches risque d'apporter **des réponses inadéquates** aux besoins des publics et de rendre les **dispositifs moins lisibles.**



"Ma plus grosse crainte est que l'Orientation passe au second plan et que notre façon de faire disparaisse. J'ai l'impression que certains décideurs ont des préjugés sur notre travail, liés à une méconnaissance de nos publics et de nos actions. Pour eux, l'Orientation, c'est de l'occupationnel et du bien-être. Or nos outils sont utilisés dans une logique d'insertion dans un métier et un emploi. Qui effectuera notre travail et qui accompagnera notre public ?"
(Isabelle Houtard, La Halle de Han)

L'orientation des demandeurs d'emploi selon leur degré d'employabilité soulève également des questions : quels critères seront utilisés ? **Quelle place restera-t-il au choix de la personne et au contrat pédagogique fondé sur la confiance ?**

Le risque existe aussi d'aboutir à une **homogénéisation des groupes**, fragilisant la dynamique d'entraide et de renforcement entre pairs.

L'expérience des professionnels des CISP est pourtant claire : un processus d'orientation rapide, standardisé et linéaire ne correspond pas aux besoins des personnes très éloignées de l'emploi. Il ne sera **ni plus efficace ni moins coûteux**. Il risque au contraire d'empêcher ces personnes de construire un projet socioprofessionnel solide, condition indispensable d'une insertion durable. ●

MARIE LEDENT
Chargée de missions socio-pédagogiques chez Aleap

CISP

centres d'insertion socioprofessionnelle

Chiffres clés 2025

154 CISP

16.845 stagiaires (+4%)

427 filières de formation

6.484.677 heures de formation

Les centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP) sont des opérateurs de **formation** et d'**insertion** qui s'adressent à des adultes majoritairement **demandeurs d'emploi** et **peu scolarisés**.

Ils proposent de l'**orientation professionnelle**, des **formations de base** (alphabétisation, français langue étrangère, remise à niveau...) et des **formations professionnalisantes (métiers)**.

Les CISP offrent un **dispositif de formation personnalisé**, de proximité, avec un **ancrage local fort** qui permet des **perspectives d'insertion à l'emploi plus solides.**

L'**accompagnement psychosocial** constitue un axe très important du travail pour les personnes les plus fragilisées. C'est un outil, parmi d'autres, pour servir notre **mission de (re)mise à l'emploi**, directe ou indirecte. Cet accompagnement sert aussi les deux autres objectifs des CISP que sont l'**émancipation sociale** et le **développement personnel** des stagiaires.

Dans les CISP, nous formons notre public selon deux méthodologies adaptées :

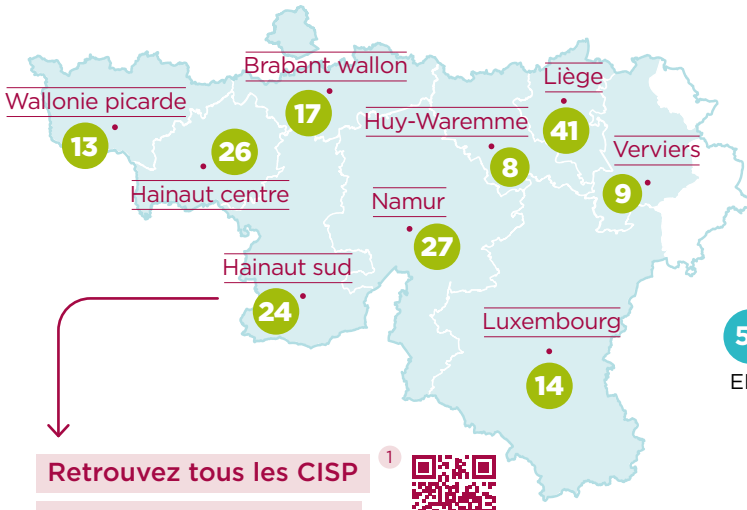
- Au sein des **"entreprises de formation par le travail" (EFT)**, le stagiaire est mis en situation réelle de travail sur le terrain. Il participe, avec son formateur, à l'activité de l'entreprise chez les clients de l'EFT. Il peut aussi réaliser des stages chez des entreprises partenaires.
- Dans les **CISP DéFi**, la **"démarche de formation et d'insertion"** consiste en des cours, des exercices pratiques et éventuellement des stages, une méthode basée sur une pédagogie participative telle que la formation par l'expérience et la pédagogie du projet.

Découvrez plus en détails les méthodes pédagogiques des CISP sur interfede.be

Consultez plus en en détails les chiffres sur interfede.be/analyses-statistiques

Retrouvez tous les CISP de Wallonie sur cisp.be

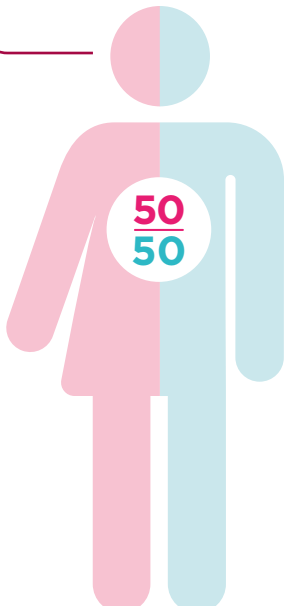
L'offre de formation



Retrouvez tous les CISP de Wallonie sur cisp.be [1]

Carte d'identité des s

Moyenne d'âge en CISP : 35 ans



Ressourc financièr

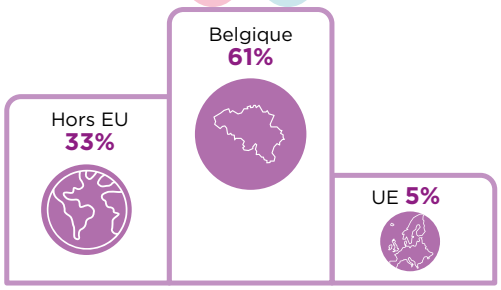
Mutuelle 5%

Sans alloc./sans

CPAS

Allocations chô

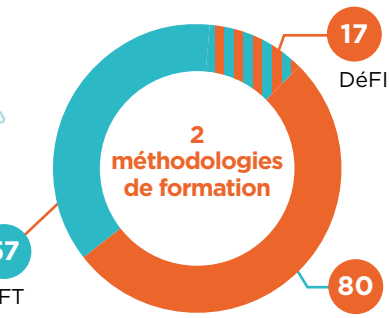
Presque 2
ne reçoive
de chôma



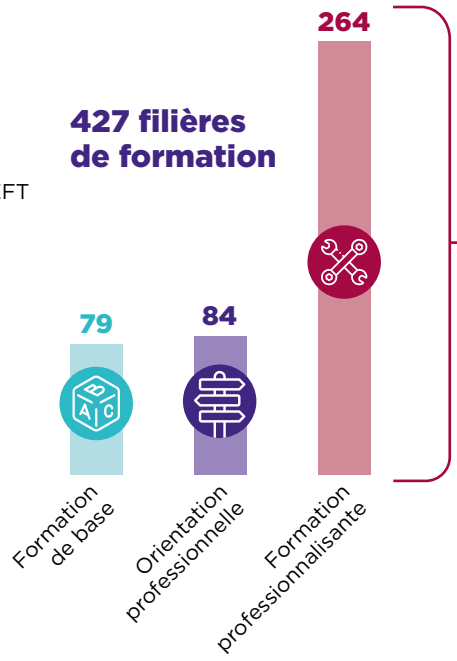
Nationalité [2]

1 Certains C comptabil
2 Parmi les s pas la nati

CISP en Wallonie



427 filières de formation



Nos principales filières professionnalisantes :

Construction et bâtiment	61
Services aux personnes et à la collectivité	52
Espaces naturels/espaces verts/ soins aux animaux	43
Restauration/Horeca	37
Support administratif	28
Communication/média/ multimédia/spectacle	21
Commerce et vente	18
Transport et logistique	9
Tourisme, loisirs et animation	6
Installation et maintenance	6

198 filières de formation pour des métiers en pénurie !

stagiaires en CISP

ces
es

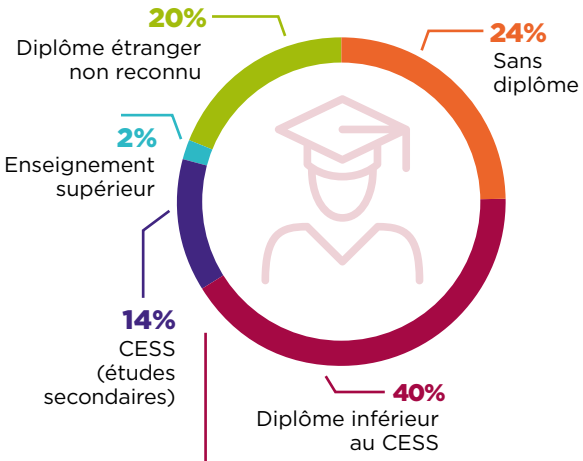
revenu 24%

33%

mage/insertion 38%

/3 des stagiaires
ent pas d'allocations
ge/insertion !

Niveau de diplôme



Près de 2/3 des stagiaires n'ont pas terminé leurs secondaires !

Effets positifs d'une formation en CISP



CISP proposent des formations sur plusieurs zones géographiques et sont donc lisés plusieurs fois.
stagiaires en CISP on compte aussi 0,3% d'apatrides et 0,7% dont on ne connaît onalité.

DOSSIER

Financer les CISP aux résultats d'insertion : une fausse bonne idée



> Comment déterminer qu'une personne progresse ?

Quand on forme des personnes (très) éloignées de l'emploi, la réponse ne se limite pas à constater la signature d'un contrat de travail ou l'inscription en formation qualifiante. La progression se manifeste à chaque étape : un stagiaire devient plus autonome, comprend mieux les consignes, acquiert des gestes professionnels, améliore sa maîtrise du français ou des outils numériques, apprend à travailler en groupe, gagne en confiance, clarifie son projet professionnel ou effectue seul certaines démarches. Ces évolutions constituent des progrès décisifs.

Les formations CISP visent ainsi l'acquisition de compétences professionnelles, l'amélioration de la maîtrise de la langue, la définition d'un projet professionnel, la résolution de difficultés de mobilité ou de logement, la reprise de confiance, le développement de l'autonomie et des capacités relationnelles, ainsi que l'obtention d'une certification ou d'un titre de compétences. Ces sorties ne peuvent être qualifiées d'"échecs" parce qu'elles ne mènent pas directement à l'emploi : elles constituent précisément les facteurs indispensables à une insertion durable, que les CISP sont chargés de favoriser.

> Ce que les CISP cherchent réellement à produire

Cette conception de la progression fait partie intégrante de la mission des CISP.
Leur décret leur assigne une approche formative intégrée visant l'acquisition de connaissances, de compétences et de comportements nécessaires à l'insertion, mais aussi à l'émancipation sociale et au développement personnel. De ce fait, "placer" des personnes sur le marché du travail ou jouer les intermédiaires avec les employeurs ne fait pas partie de leurs objectifs légaux.

Le CESE Wallonie formule le même constat[1], s'il rappelle que l'insertion professionnelle reste un objectif essentiel, il souligne que son poids dans l'évaluation doit être pondéré selon les missions et les publics des différents dispositifs. Il recommande de prendre en compte, au-delà de l'accès à l'emploi ou à une formation qualifiante, l'acquisition de compétences transversales, numériques et techniques, la réduction des obstacles à l'insertion, le développement de l'autonomie et de la confiance en soi, ainsi que les aptitudes relationnelles. Il rappelle également que les résultats doivent être mis en perspective avec les caractéristiques des publics accueillis.

L'évaluation qualitative menée par l'IWEPS sur le parcours d'intégration et le dispositif ISP des primo-arrivants en Wallonie[2] illustre aussi l'intérêt de cette approche. Fondée sur une analyse de contribution qualitative, transdisciplinaire, participative et formative, elle montre que les résultats dépendent de facteurs externes, que certains besoins — notamment en matière de logement ou de santé mentale — restent insuffisamment pris en compte et que les discriminations et l'accessibilité au marché du travail jouent un rôle important.

> De la progression au résultat : un raccourci problématique

Les facteurs les plus prédictifs du devenir d'une personne en recherche d'emploi restent la conjoncture économique, les discriminations systémiques et la disponibilité de l'offre de dispositifs de qualification[3].Évaluer un opérateur à partir de son taux de placement revient à lui attribuer la responsabilité de résultats sur lesquels il a peu de prise, tout en ignorant la plupart des changements significatifs auxquels il contribue directement.

Le problème est particulièrement important pour les CISP, qui accueillent des personnes très éloignées de l'emploi. À accompagnement égal, voire plus intensif, leur taux d'insertion peut rester inférieur à celui d'une structure accueillant un public plus proche du marché du travail. Lorsqu'il n'existe qu'un emploi pour sept à huit chercheurs d'emploi[4], les publics CISP restent largement écartés par des employeurs enclins à privilégier les candidats immédiatement employables.

Une évaluation pertinente de l'action CISP devrait donc impérativement reposer sur plusieurs indicateurs et distinguer ce qui dépend de l'opérateur de ce qui relève du contexte.

> Quand l'indicateur finit par transformer le travail

Le problème s'aggrave lorsque les indicateurs ne servent plus seulement à observer ou à évaluer les dispositifs, mais déterminent leur avenir. D'où le risque de l'ajout d'indicateurs d'insertion à l'emploi et en

Les formations CISP visent ainsi l'acquisition de compétences professionnelles, l'amélioration de la maîtrise de la langue, la définition d'un projet professionnel, la résolution de difficultés de mobilité ou de logement, la reprise de confiance…

formation qualifiante parmi les critères de maintien ou de suppression des filières CISP[5] : dès qu'un indicateur conditionne un financement, un agrément ou une sanction, il cesse d'être un simple outil de connaissance : il devient une incitation.

Dans leur étude *Du placement au profilage des chômeurs*, Julie Gérard et Didier Vrancken[6] expliquent comment la montée en puissance des outils chiffrés peut modifier le travail des professionnels de l'accompagnement, en les amenant à profiler les parcours et les candidats au-delà du seul objectif d'insertion.
La littérature scientifique désigne notamment ce risque par le terme **"creaming"** : sélectionner en priorité les personnes qui ont le moins besoin d'accompagnement, parce qu'elles ont les meilleures chances d'atteindre rapidement les résultats exigés. Ce phénomène peut s'accompagner du **"parking"**, qui consiste à consacrer moins de temps et de ressources aux personnes dont l'insertion paraît plus incertaine. Ces mécanismes sont notamment décrits par Gianluca Scarano, de l'Université de Turin[7].

> Ce que l'on risque alors de perdre

Si les opérateurs savent qu'ils seront jugés, financés ou agréés principalement selon le nombre de sorties vers l'emploi ou la formation qualifiante, ils seront incités à concentrer leur travail sur ce qui améliore directement cet indicateur.



> Le paradoxe est là : en cherchant à renforcer l'efficacité des CISP par des indicateurs de résultats, on risque de fragiliser les conditions mêmes qui leur permettent de produire ces résultats.

Or les éléments les plus déterminants d'un parcours dépassent ce qui est facilement mesurable. La reprise de confiance, les compétences relationnelles, la capacité à respecter un cadre de travail, la résolution de problèmes de mobilité, la stabilisation d'une situation personnelle ou l'aptitude à apprendre et à travailler en groupe se traduisent difficilement dans un taux de sortie. Pourtant, ces évolutions rendent souvent possible une insertion professionnelle durable.

Une politique qui récompense uniquement les placements rapides risque ainsi de favoriser les publics pour lesquels les résultats sont les plus faciles à obtenir et de dévaloriser le travail mené auprès de ceux qui cumulent les obstacles.

Le paradoxe est là : en cherchant à renforcer l'efficacité des CISP par des indicateurs de résultats, on risque de fragiliser les conditions mêmes qui leur permettent de produire ces résultats.

> Évaluer autrement : mesurer une trajectoire plutôt qu'un seul point d'arrivée

Mesurer l'efficacité des politiques d'insertion et le bon usage de l'argent public est parfaitement légitime. La question est de savoir ce que l'on choisit de mesurer et de considérer comme une réussite.

Une première piste consiste à élargir la notion de résultat positif. L'emploi et l'entrée en formation qualifiante doivent rester pris en compte, sans résumer à eux seuls les effets d'un parcours en CISP.

Une deuxième piste consiste à contextualiser les résultats selon les caractéristiques des publics, des filières, des territoires et les missions confiées aux opérateurs.

Une troisième piste serait de passer de la seule mesure du résultat final à une analyse de la manière dont un dispositif produit – ou non – les changements attendus, et des raisons qui l'expliquent.

L'IWEPS dans l'un de ses rapports[8] propose une approche fondée sur l'analyse de contribution et démontre qu'une politique complexe ne peut être correctement évaluée à partir d'un indicateur final isolé.

Une évaluation multidimensionnelle, concertée avec le terrain, peut donc continuer à mesurer l'accès à l'emploi tout en reconnaissant les étapes qui y conduisent.
Car la question, avant de savoir combien de personnes ont trouvé un emploi à la sortie d'un CISP, est de comprendre ce qui a changé au cours de leur parcours, quelles capacités elles ont acquises et dans quelle mesure elles sont désormais mieux armées pour poursuivre leur chemin vers l'emploi et l'autonomie.

Si le système d'évaluation cesse de reconnaître ces transformations, il risque non seulement de ne plus mesurer le travail des CISP, mais, plus grave encore, de les mettre hors d'état de les produire. ●

CÉLINE LAMBEAU
Permanente à la fédération CAIPS

MARIE LEDENT
Chargée de missions socio-pédagogiques chez ALEAP

1 CESE Wallonie, avis n° 1614, avril 2025.
2 IWEPS, évaluation qualitative portant sur le parcours d'intégration et le dispositif ISP des primo-arrivants en Wallonie.
3 Référence relative aux facteurs prédictifs du devenir des personnes en recherche d'emploi : conjoncture économique, discriminations systémiques et disponibilité de l'offre de dispositifs de qualification.
4 Statistiques du Forem – Octobre 2026
5 Référence relative à l'ajout d'indicateurs d'insertion dans les critères de maintien ou de suppression des filières de formation CISP.
6 Julie Gérard et Didier Vrancken, Du placement au profilage des chômeurs.
7 Gianluca Scarano, Cambridge University Press, référence relative aux mécanismes de "creaming" et de "parking".
8 IWEPS, Rapport de recherche n° 33, mai 2019.

DOSSIER

L'autonomie associative à l'épreuve du pilotage public

Si les pouvoirs publics sont légitimes à définir les orientations des politiques d'insertion socioprofessionnelle (ISP), les objectifs poursuivis et les résultats attendus, encore faut-il préserver l'autonomie des associations dans la manière de les mettre en œuvre. Leur confier des missions d'ISP suppose de reconnaître leur capacité à mobiliser leur expertise, leur connaissance des publics et leurs pratiques de terrain pour construire des réponses adaptées, sans prescrire de manière excessive leurs méthodes et leurs modalités d'action.



> De l'initiative citoyenne à la prestation

Les associations naissent de besoins négligés, de droits à défendre, d'autres façons de faire société. L'ISP s'inscrit dans cette histoire. Aux États généraux 2026 de CAIPS, le sociologue Jacques Moriau a rappelé l'essor, à partir des années 1970, d'un modèle de "liberté subventionnée" : les collectifs prennent l'initiative, l'État en reconnaît l'utilité en la soutenant. Servir l'intérêt général n'est pas épouser les priorités de l'administration.

Or cette distinction s'estompe. L'Observatoire de la liberté associative (OLA) observe en 2026 que les associations sont de plus en plus jugées comme prestataires, moins reconnues comme acteurs démocratiques. Lorsque les pouvoirs publics définissent jusqu'aux modalités de l'intervention, que reste-t-il du projet associatif ?

> Accompagner des personnes, pas des catégories

Les personnes en ISP ne connaissent pas des difficultés compartimentées : santé, logement, mobilité, discriminations ou expériences d'échec peuvent s'entremêler. Accompagner exige alors du temps, des ajustements, parfois le déplacement d'un objectif. L'emploi immédiat n'est pas toujours l'étape pertinente.

> L'OLA alerte sur une érosion plus discrète de la liberté associative : le droit de créer une ASBL demeure, mais ses marges d'action se réduisent quand les subsides prescrivent publics, thèmes et méthodes.

Composer avec cette complexité est une plus-value associative. L'autonomie rend possibles l'expérimentation et l'adaptation des pratiques aux situations rencontrées. Les professionnels des CISP considèrent que les personnes sont actrices de leur parcours et que l'insertion vise aussi l'autonomie sociale et la citoyenneté : peut-on maintenir cette ambition lorsque les méthodes et les résultats attendus se standardisent ?

> Ce que les chiffres ne disent pas

Le financement public implique évidemment des comptes à rendre. Mais sur quoi, et comment ? Jacques Moriau décrit les effets d'une gestion publique fondée sur les indicateurs, les financements conditionnés et la formalisation des interventions. Ces outils ne sont pas neutres : ce qu'on mesure finit par orienter ce qu'on fait.

Si la réussite se résume au nombre de sorties vers l'emploi, que deviennent la confiance retrouvée, l'accès aux droits, la possibilité de choisir un métier ou de stabiliser sa situation ? Que vaut un taux ignorant la qualité de l'emploi et les situations initiales ?

L'OLA alerte sur une érosion plus discrète de la liberté associative : le droit de créer une ASBL demeure, mais ses marges d'action se réduisent quand les subsides prescrivent publics, thèmes et méthodes. L'observatoire inscrit cette tendance dans le rétrécissement européen de l'espace civique.



> L'OLA insiste également sur cette dimension démocratique : un tissu associatif vivant doit pouvoir expérimenter, mais aussi questionner les décisions publiques. Critiquer une politique peut l'aider à tenir ses promesses.

Défendre l'autonomie n'implique pourtant pas de refuser l'évaluation. L'OLA propose au contraire de croiser savoirs scientifiques et expériences de terrain pour construire des indicateurs partagés. Pourquoi ne pas faire de même en ISP, avec les opérateurs et les personnes accompagnées ?

> Le droit de ne pas être d'accord

Les associations ne se distinguent pas uniquement par leurs méthodes. Leur proximité avec les réalités vécues leur permet de faire émerger des problèmes collectifs derrière des difficultés présentées comme individuelles. Elles peuvent signaler les effets d'une réforme, contester une catégorie inadaptée ou proposer d'autres réponses.

Cette fonction critique est politique, sans être partisane. Jacques Moriau rappelle lui aussi l'importance d'espaces de débat collectif. L'OLA insiste également sur cette dimension démocratique : un tissu associatif vivant doit pouvoir expérimenter, mais aussi questionner les décisions publiques. Critiquer une politique peut l'aider à tenir ses promesses.

> Un partenariat qui accepte la différence

Il serait simpliste d'opposer un Forem contraignant à des associations par nature émancipatrices. L'autonomie ne garantit ni la qualité du travail ni l'absence de rapports de pouvoir. Elle oblige les structures à la transparence, à la réflexion sur leurs pratiques et à l'écoute des personnes concernées.



Mais un partenariat réel demande aussi aux autorités de reconnaître cette capacité d'initiative : objectifs discutés, obligations proportionnées, financements suffisamment stables et liberté d'exprimer des désaccords. À défaut, la diversité des statuts risque de masquer l'uniformité des pratiques.

La question n'est donc pas seulement de savoir qui pilote l'ISP. Elle est de décider quelle place laisser à des acteurs capables d'accompagner autrement, de révéler ce qui échappe aux indicateurs et d'ouvrir le débat sur les finalités de l'insertion. ●

CÉLINE LAMBEAU
Permanente auprès de la Fédération CAIPS

ACTUS DU SECTEUR

PRIX ARDENT : LE CISP EVA À L'HONNEUR !

Le tissu associatif déborde de créativité, et notre réseau y prend une part particulièrement active ! Lors de la dernière édition des Prix Ardent, qui soutiennent les initiatives locales renforçant le lien social, le secteur des CISP s'est une nouvelle fois illustré par le dynamisme et la qualité des projets portés sur le terrain.

Parmi les projets salués par le jury, l'ASBL EVA s'est distinguée en devenant la lauréate de sa catégorie grâce à son projet "Un vélo pour tous", un atelier mécanique solidaire et éco-citoyen. Félicitations à toute l'équipe !



PRIX CANOPEA : LE CRABE RÉCOMPENSÉ PAR LES ASSOCIATIONS ENVIRONNEMENTALES !

Chaque année, la fédération des associations environnementales belges Canopea met en lumière les associations, les initiatives et les acteurs qui contribuent activement à la transition environnementale en Wallonie.

Lors de l'édition 2026, c'est Le Crabe, un CISP basé à Jodoigne, qui a été mis à l'honneur. Une reconnaissance qui vient saluer 50 années d'engagement, de transmission et de construction patiente autour des métiers liés à la terre, dans une relation respectueuse au vivant, à la nature et aux personnes.

Un grand bravo à toute l'équipe du Crabe, d'hier et d'aujourd'hui, pour cette reconnaissance, qui valorise une fois de plus l'impact sociétal de tout notre secteur !



RETOUR SUR LA MOBILISATION DU 16 JUIN À NAMUR

Le 16 juin, nous étions plusieurs centaines dans la rue à Namur à représenter le secteur des CISP, aux côtés de milliers d'autres manifestants qui protestaient contre les mesures budgétaires du gouvernement wallon. L'inquiétude est grande suite aux réformes du gouvernement wallon : ISP, APE, aides à l'emploi…

Le modèle CISP est aujourd'hui menacé : exclusion progressive des publics fragilisés, pression accrue sur les résultats et affaiblissement financier des centres.



C'est la qualité de l'accompagnement et l'accessibilité des formations qui sont en jeu. Le secteur reste mobilisé et déterminé à défendre ses publics !

• **Vidéos à retrouver ici : https://reformecisp.interfede.be**

"LIRE ET ÉCRIRE, ÇA CHANGE LA VIE !"

Lire et Écrire a lancé une campagne dans le cadre de la journée internationale de l'alphabétisation.

Le rappeur Youssef Swatt's, l'écrivaine Geneviève Damas, l'humoriste Bruno Coppens, et les créateurs de contenu Jeremie Nzita Mambu et JM (Yurbise) ont choisi de porter la voix des personnes en difficulté de lecture et d'écriture. À travers leurs parcours, leurs combats et leurs regards sur le monde, elle et ils nous rappellent avec force que lire et écrire, ce n'est pas un luxe : c'est la clé pour comprendre, agir, s'émanciper et tracer sa propre route.

• https://lire-et-ecrire.be/Lire-et-ecrire-ca-change-la-vie



"ALPHABÉTISATION ET EMPLOI : CROISER LES REGARDS POUR UNE INCLUSION DURABLE" – COLLOQUE DE LIRE ET ÉCRIRE EN WALLONIE - 8 OCTOBRE 2026

En Wallonie, des milliers de personnes travaillent ou cherchent un emploi tout en étant confrontées à des difficultés de lecture et d'écriture. Alors que leurs compétences et les obstacles restent encore souvent invisibles, les politiques publiques connaissent des transformations profondes. Les exigences d'activation se renforcent, les parcours se raccourcissent, les opérateurs sont invités à produire des résultats toujours plus rapidement, tandis que les moyens consacrés à l'alphabétisation sont fragilisés. Quelle place pour les personnes peu ou non scolarisées dans l'emploi et comment concilier les enjeux de l'insertion professionnelle avec le droit fondamental à l'alphabétisation ?

C'est de ces enjeux dont il a été question lors de cette journée d'échanges.

• https://lire-et-ecrire.be/Colloque-Alphabetisation-et-emploi-croiser-les-regards-pour-une-inclusion-16863

CONCLAVE BUDGÉTAIRE : RÉDUIRE LE PROFIT SOCIAL, C'EST RÉDUIRE LA CAPACITÉ DE LA WALLONIE À ÊTRE ATTRACTIVE – COMMUNIQUÉ DE L'UNIPSO – 25 SEPTEMBRE

À l'ouverture du conclave budgétaire, l'UNIPSO appelle le Gouvernement wallon à ne pas s'arrêter au montant économisé. Une réduction de moyens dans le secteur à profit social a des effets bien au-delà de la ligne budgétaire : un service réduit, un emploi fragilisé et, au bout de la chaîne, une personne qui ne trouve plus de réponse...



• https://www.interfede.be/revue-presse-cisp/

UN SITE POUR MIEUX COMPRENDRE LA RÉFORME DES CISP

Avec la réforme à venir, le secteur de l'insertion socio-professionnelle fait face à de nombreux enjeux qui questionnent ses perspectives d'avenir, ses missions et son fonctionnement...

Pour mieux comprendre les enjeux de cette réforme et ses implications, le secteur CISP a lancé le 15 octobre un site dédié spécifiquement à la réforme.

• Découvrez le ici : https://reformecisp.interfede.be/



COLLOQUE DU 30 SEPTEMBRE

Quel avenir pour l'insertion socioprofessionnelle ? Regards croisés sur les CISP, les politiques d'emploi et les enjeux des réformes actuelles

Vous étiez nombreux, le 30 septembre, à notre colloque "Quel avenir pour l'insertion socioprofessionnelle ?"

Cette matinée d'échanges et de réflexion a été particulièrement riche. Alors que la réforme des CISP suscite de nombreuses interrogations et préoccupations, les interventions et les éclairages académiques, ainsi que les échanges lors de la table ronde, nous ont permis de mieux mesurer l'importance de l'insertion socioprofessionnelle et son rôle essentiel dans notre société.

Jean-François Orianne, docteur en sociologie, nous a rappelé que les conditions d'accès à l'emploi dépendent avant tout de facteurs socio-économiques et du marché du travail que les opérateurs ne maîtrisent que partiellement. Les acteurs de l'insertion ne peuvent garantir un recrutement à l'issue du parcours, ni agir sur le nombre d'offres d'emploi disponibles, les conditions de recrutement ou la conjoncture économique.

C'est pourquoi il est important de prendre en compte les progrès réalisés et les étapes franchies vers l'emploi, même lorsqu'ils ne débouchent pas immédiatement sur une mise à l'emploi. Mettre la pression sur les résultats directs des opérateurs sans travailler sur l'offre d'emplois accessibles et de qualité, c'est les mettre dans une situation d'échec et les affaiblir.
















Sybille Mertens, docteure en sciences économiques, nous a expliqué que les bénéfices d'un parcours d'insertion socio-professionnelle ne se résument pas à un retour immédiat à l'emploi. Certains de ces parcours se construisent dans le temps, de manière directe ou indirecte.

Les formations permettent également d'aider à retrouver un rythme, reprendre confiance, réapprendre à travailler avec les autres, découvrir un métier ou préciser son orientation. Elles contribuent ainsi à lever les freins pouvant empêcher un retour durable vers l'emploi.

Les bénéfices du travail d'insertion se font également sentir sur de nombreux autres plans : santé, cohésion sociale, lutte contre la pauvreté. En se concentrant sur des impacts de court terme et de mise à l'emploi immédiats, on risque de gommer un travail indispensable qui évite des coûts futurs pour la société.

Enfin, une table ronde a rassemblé **Julie Denis** (Forem), **Sandrine Everard** (Mirena), **Valérie Goffart** (Thomas & Piron), **Sophie Jenicot** (CPAS de Namur) et **Bruno Schneider** (CISP Perspectives).

Les échanges nous ont rappelé que ce qui améliore la qualité du travail, c'est la collaboration, la connaissance réciproque, pas les contraintes et le contrôle.

À l'inverse, supprimer les moyens qui permettent un accompagnement individualisé et adapté a pour conséquence d'augmenter les abandons et la sherwoodisation (mise à l'écart de la société) de publics déjà fragilisés.

Ces échanges nous rappellent à quel point l'insertion socioprofessionnelle occupe une place essentielle dans notre société. Dès lors, comme l'a souligné Sybille Mertens, peut-être faut-il finalement inverser la question :

"Quel avenir sans l'insertion socioprofessionnelle" ?

Nous tenons à remercier chaleureusement les participants et les intervenants pour leur participation et pour la richesse des échanges.

Retrouvez sur notre site un compte rendu des différentes interventions ainsi qu'un album photos du colloque.

https://www.interfede.be/colloque-cisp-namur/



















LES CISP DANS LA PRESSE

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

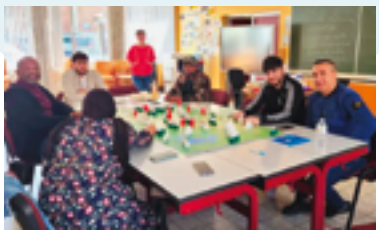
Forma Day : le premier salon de la formation CISP à Charleroi (TéléSambre et L'Avenir)

• Le premier salon de la formation "Forma Day", organisé par les CISP du Hainaut-Sud, a eu lieu le 4 juin à Marchienne-au-Pont ! Les équipes d'une vingtaine de CISP du Hainaut-Sud étaient rassemblées pour présenter aux demandeurs d'emploi toute l'offre de formation CISP dans la région carolo et répondre à leurs nombreuses questions...



L'ASBL Symbiose, une association au service de la population à Chapelle-lez-Herlaimont (RTBF)

• Cette ASBL, créée en 1995, propose 4 grands services aux habitants confrontés à diverses difficultés. L'association met en place une série d'initiatives pour lutter contre l'exclusion sociale et favoriser la réinsertion socioprofessionnelle...



La Ressourcerie Le Carré à Tournai a fêté ses 10 ans (Sudinfo)

• La Ressourcerie de Tournai a célébré, le 23 mai, ses dix années d'existence avec une journée festive mêlant ateliers, animations, DJ set et petite restauration sur son site du boulevard Eisenhower...



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

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



La Ressourcerie du Val de Sambre inaugure son nouveau bâtiment à Couillet et double sa surface (Sudinfo)

• La Ressourcerie du Val de Sambre a officiellement inauguré son nouveau bâtiment sur le site du pôle environnemental de Couillet. Le nouveau centre doit permettre d'augmenter les capacités de tri et de réparation, mais aussi de développer les possibilités d'insertion socioprofessionnelle grâce au partenariat avec Trans'Form, le centre d'insertion du CPAS de Charleroi...



© Photos de la rubrique : IF , CISP et captures d'écrans des reportages

Le Trusquin : 30 ans à bâtir des parcours de vie (magazine entreprendre, CCI-AKT)

• Formation, insertion et construction durable : l'EFT marchoise confirme son rôle clé dans l'économie sociale wallonne...



Le Trusquin, 30 ans à bâtir des parcours de vie

Formation, insertion et construction durable : l'EFT marchoise confirme son rôle clé dans l'économie sociale wallonne

EFT Charlemagne - Un distributeur de pains et viennoiseries installé à Doische (Sudinfo)

• Les habitants de Matagne-la-Petite (Doische) peuvent désormais acheter pains et viennoiseries préparés par l'EFT Charlemagne grâce à un distributeur...



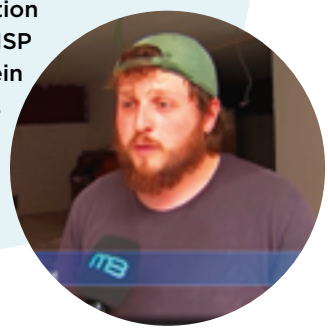
Viroinval : dix ans pour la section horticulture du CODEF à Olloy-sur-Viroin (L'Avenir)

• Le Codef, centre de formation à Olloy, ouvrait ses portes le 9 mai dernier. L'occasion de dresser le bilan avec son nouveau directeur, Benoît Thomé...



Des stagiaires rénovent le futur magasin social du CPAS de Mons (Tele MB)

• Après Mons et Jemappes, le CPAS de Mons se prépare à ouvrir un troisième magasin social à Cuesmes. Mais avant d'ouvrir, il faut rénover le bâtiment. Et ce sont des stagiaires de la formation "brico-dépannage" du CISP du CPAS de Mons (Le Plein air) qui s'en chargent...



Le rôle d'un valoriste : éviter l'incinération des déchets (Le Soir)

• Il y a 25 ans, Enzo Volpe rejoignait le Plein Air, CISP du CPAS de Mons comme chauffeur. Désormais, il y est formateur des ouvriers valoristes, ceux qui trient les objets dont les gens ne veulent plus, les réparent ou les recyclent...



LES CISP DANS LA PRESSE

Reportage - CODEF : la formation se poursuit malgré les incertitudes (Boukè)

• Le Gouvernement wallon a lancé des réformes qui concernent certaines ASBL, comme le CODEF, centre d'insertion socioprofessionnelle d'Olloy-sur-Viroin. À l'aube de la rentrée 2026, l'ASBL s'interroge encore sur leur impact concret...



La formation, une thématique évoquée à Demo Forest à Bertrix :"L'image du menuisier avec son crayon derrière l'oreille est révolue" (L'Avenir)

• Du bûcheron, scieur ou débardeur, au négociant ou constructeur en ossature bois. Les métiers liés à la forêt et au bois sont multiples. Comme le rappelle d'ailleurs un parcours de fiches le long du parcours de Demo Forest qui, comme la foire agricole, met l'accent sur la jeunesse et la formation. Car on n'exploite plus la forêt comme avant et même les métiers "historiques" ont changé...



Vives inquiétudes autour de la réforme APE à Andenne : "On va se battre" promet Jean-Frédéric Eerdekens (L'Avenir)

• Mention des CISP L'Envol et Focades, à Andenne, dans le cadre de la réforme CISP, qui risque de restreindre l'accès aux CISP. Certains bénéficiaires pourraient ne plus être considérés comme éligibles...



Espaces, l'ASBL qui forme et réinsère, fête ses 40 ans sur la place de Ciney (Matélé)

• Maçonnerie, parachèvement, menuiserie... L'ASBL Espaces, centre d'insertion socioprofessionnelle, profite de ses 40 ans pour présenter ses formations directement au public, place Monseu à Ciney...



L'invité dans l'actu – Virginie Detienne – Directrice CRABE ASBL (TV com)

• La directrice du Crabe Virginie Detienne a été invitée par TV com à l'occasion du cinquantième anniversaire du Crabe, un CISP pionnier situé à Jodoigne...



© Photos de la rubrique : IF , CISP et captures d'écrans des reportages

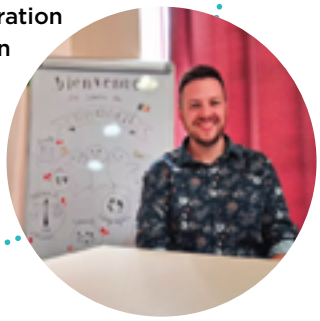
Lire et Écrire, ça change la vie ! journée internationale de l'alphabétisation (plusieurs reprises médias)

• Le 8 septembre, à l'occasion de la Journée internationale de l'alphabétisation, Lire et Écrire a lancé sa campagne "Lire et écrire, ça change la vie". Découvrez de nombreux articles et reportages parus sur le sujet (BX1, RTBF, Qu4tre, Télésambre, etc.)



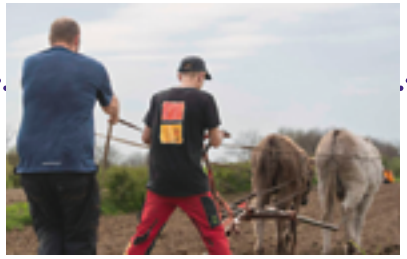
L'Hirondelle : un coup de pouce vers l'emploi pour les jeunes de Perwez (L'Avenir)

• Le CISP l'Hirondelle lance une formation de trois mois destinée aux jeunes. Un accompagnement nettement plus personnalisé. En début d'année, le CISP l'Hirondelle, l'association située dans le centre de Perwez, a répondu à un appel à projets du Forem destiné à encadrer des jeunes, avec du "jobcoaching", au travers de l'opération "Cap Emploi Jeunes". L'occasion de donner un coup de pouce aux jeunes qui cherchent un emploi, sur un marché actuellement assez compliqué...



Le Cynorhodon cultive depuis 25 ans l'insertion par l'agroécologie (L'économie Sociale)

• L'ASBL Cynorhodon, actif en Basse-Meuse, a célébré son 25e anniversaire le 20 octobre lors d'une journée festive ouverte à tous, sur son site des Hauts de Froidmont à Haccourt...



Les économies budgétaires pénalisent l'alphabétisation

• A Charleroi, des actions de sensibilisation en rue ont été organisées suite à la réduction des financements dédiés à l'alphabétisation...



Cap Terre inaugure l'Épicentre, son moulin et sa conserverie à Stavelot (plusieurs reportages)

• L'Épicentre, c'est le nom choisi par l'ASBL Cap Terre, de Stavelot, pour le lieu qui rassemble désormais une conserverie et un moulin. Une infrastructure qu'elle a construite en moins d'un an et qui a été inaugurée ce 19 septembre...




© Lire et Ecrire Huy-Waremme

Agent de guidance, un métier qui fait du lien

Suivre une formation en alphabétisation ne se limite pas à y entrer, y rester et interagir avec le formateur. Ce suivi doit aussi beaucoup à une fonction essentielle d'accompagnement et de mise en réseau, celle de l'agent de guidance.
Avec Sophie Lejeune, agent de guidance à Lire et Écrire Liège-Huy-Waremme, nous allons nous pencher sur les contours et reliefs de ce travail.

> Quelle est ta mission principale en tant qu'agent de guidance ?

En tant qu'agent de guidance, je fais de l'orientation et un travail d'appui au service de la formation en alphabétisation. C'est donc faire en sorte que la formation se passe au mieux pour le stagiaire. J'aborde également l'aspect psychosocial, on ne peut pas passer outre avec notre public.

> En quoi consiste ton travail ?

Mon travail consiste à ce que la formation se passe bien pour le stagiaire, donc qu'il soit lui-même dans de bonnes conditions d'apprentissage et qu'il puisse avancer dans ses perspectives et projets. Il s'agit de travailler d'un côté sur tous les freins et, de l'autre, sur les perspectives. Ce sont globalement les deux aspects de mon travail. Les freins se situent à différents niveaux : le positionnement du stagiaire dans la formation, les transferts de savoirs, l'ambiance dans le groupe, la relation au groupe, la relation au contenu, aux apprentissages, la gestion du cadre comme le fait d'intervenir sur des cas d'absences et retards conséquents à répétition…

Ça, c'est plus pour ici, en interne, mais il y a aussi un ensemble de freins qui concernent leur vie au quotidien et empêchent l'apprentissage comme la faible mobilité, la garde de leurs enfants, leur situation financière, la fatigue, le stress… Afin d'intervenir au mieux sur ces freins, je renvoie vers des services externes. Par exemple : le CVFE (Collectif contre les violences familiales et l'exclusion), qui est un service extrêmement compétent à Liège, l'AIGS (Association interrégionale de guidance et de santé), les aides au logement – c'est une vraie catastrophe comme problématique –, les aides au niveau de suivis psy et des troubles d'apprentissage pour des personnes pouvant connaitre des traumas, cela peut aussi être des aides pour rédiger son CV, les écrivains publics, le Forem, le Cybercafé social pour les démarches numériques et en ligne…

> **Mon travail consiste à ce que la formation se passe bien pour le stagiaire, donc qu'il soit lui-même dans de bonnes conditions d'apprentissage et qu'il puisse avancer dans ses perspectives et projets.**

Concernant les perspectives, il est question de travailler la représentation de la personne par rapport à l'extérieur, le fait de travailler, l'entrée en formation, la représentation qu'elle se fait d'elle-même… Certaines personnes avancent très vite et ont une idée très claire de ce qu'elles veulent faire. Là, il faut alors les orienter vers certaines adresses et références. Cela dit, la majorité de notre public se compose de personnes qui sont justement très loin de la formation et de l'emploi. Dans le cadre de l'activation des chômeurs, on voit d'ailleurs arriver régulièrement un certain public qui, en fait, est dans une espèce de no man's land, donc qui aurait besoin d'un accompagnement plus proche.

> D'ailleurs, comment organises-tu ton travail pour accompagner le public ?

Alors, j'ai en gros trois grandes périodes de rencontre pour 200 stagiaires – j'accompagne douze groupes. Il y a épisodiquement aussi un quatrième suivi entre mai et juin, mais pas pour tout le monde. Je les rencontre d'abord tous individuellement une première fois à la rentrée, fin août-début septembre. C'est soit un tout premier entretien soit une reprise de contact. Dans ce deuxième cas, on voit ce qui s'est passé et ce qui a changé



entre les vacances et maintenant. Comment la personne se projette-t-elle dans cette nouvelle année, par rapport à son groupe, son nouveau groupe, son nouveau formateur ? Y a-t-il eu un suivi des informations que je lui avais données ? Elle m'avait parlé de projets, de permis de conduire… Qu'est-ce qu'elle en a fait durant les congés ? Je renoue le lien.

Il y a un deuxième temps de rencontre entre décembre et janvier-février. Là, à partir de ce premier entretien, on relance des fils par rapport à là où la personne en est. On vérifie la concrétisation de tous ces fils.

Le troisième temps de rencontre se fait entre mars et avril. Pour celle-ci, je fais des tests avec les stagiaires sur base du test de positionnement de Lire et Écrire. À partir du 1er mars, environ, je teste tout le monde pour avoir un point de comparaison, voir si la personne évolue en français, où elle en est dans son projet et quelle est la perspective pour l'année suivante. Est-ce que c'est une personne qui va rester en formation ou pas ? Est-ce que c'est une personne qui a réalisé des progrès ?

À la suite de ces rencontres, à chaque vacances – celles d'automne, d'hiver et de printemps –, on fait ce qu'on appelle des suivis de groupe. Ce sont des rencontres entre le coordinateur pédagogique, l'agent de guidance et le formateur de chaque groupe. On y aborde la situation de chaque stagiaire, la dynamique de groupe, le fonctionnement du groupe, etc. Le troisième, en mai, est plus particulier parce qu'on parle des tests menés avec les stagiaires.

> Comment est-ce que tu abordes le fait de travailler sur les perspectives ?

Je travaille par entretiens et je les ouvre avec des questions assez larges. Quand j'ai un premier entretien, je me base sur ce qu'ils ont déjà fait. Certains ont des expériences de travail, formelles, dans leur pays d'origine ou en Belgique, certains non. Donc, c'est en fonction de ça que je vais développer les directions à prendre. Je tire comme ça des fils par rapport au profil qui se présente et, d'expérience, par rapport à un profil, je sais qu'il va falloir aller plutôt dans telle direction ou plutôt dans telle autre. Avoir cette collaboration avec les formateurs et le coordinateur pédagogique, avec un regard triangulaire au plus juste, où le juste est au milieu et pas d'un côté ou de l'autre est essentiel pour le sens dans mon travail.

> **Avoir cette collaboration avec les formateurs et le coordinateur pédagogique, avec un regard triangulaire au plus juste, où le juste est au milieu et pas d'un côté ou de l'autre est essentiel pour le sens dans mon travail.**

> Justement, afin que les entretiens se passent bien et que les personnes puissent se sentir en confiance, comment est-ce que tu accueilles les personnes ?

En plus de mobiliser l'entretien à questions ouvertes, je pose le cadre directement en rassurant sur la confidentialité et le secret professionnel. Je leur explique comment je travaille, qui je suis, je leur dis que je travaille avec les formateurs, que je suis au même niveau et que, surtout, je ne fais pas de contrôle. Je présente mon bureau comme lieu de sécurité, où on est seuls à chaque fois pour les entretiens. J'utilise également parfois le traducteur quand c'est nécessaire avec des personnes non francophones lors de la première rencontre.

> Qu'est-ce qui te plait dans ton travail ?

La relation personnelle au stagiaire. C'est de voir qu'un entretien, en fait, apporte énormément et décoince des situations qui, en collectif, ne se décoincent pas. Je trouve ça hyper satisfaisant.

> Et est-ce qu'il y a d'autres satisfactions que tu retires de ton travail ?

Constater de l'épanouissement. Même si, parfois, les progrès sont minimes dans les compétences langagières, c'est de voir l'épanouissement d'une personne qui part de la première rencontre où elle était très fermée à, trois mois après, avoir un visage beaucoup plus ouvert et commencer à donner du sens à la formation. ●

SÉBASTIEN VAN NECK
Chargé de projets Éducation permanente, Lire et Ecrire en Wallonie

DÉCOUVREZ LE VADEMECUM “RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET COMPÉTENCES” SUR LA PÉDATECH CISP

> Un outil pratique pour mieux connaître les dispositifs de reconnaissance formelle des acquis en Wallonie et accompagner les stagiaires CISP vers une certification reconnue !

Les stagiaires CISP développent de nombreuses compétences au cours de leur parcours de formation. Mais comment leur permettre de faire reconnaître officiellement ces acquis et d’ouvrir ainsi de nouvelles perspectives pour la suite de leur parcours ?

Destiné aux travailleurs des CISP, ce vademecum présente les différents dispositifs de reconnaissance formelle des acquis en Wallonie. Il permet d’identifier les voies d’accès à une certification reconnue et propose des pistes pour orienter et accompagner les stagiaires dans leurs démarches.

Conçu comme un outil de repérage, il invite à explorer les différentes possibilités de reconnaissance formelle des acquis et aide à identifier les démarches les plus pertinentes selon la situation des stagiaires.



Scannez le QR code et découvrez les possibilités de reconnaissance formelle des acquis de vos stagiaires !



Destiné aux travailleurs des CISP, ce vademecum présente les différents dispositifs de reconnaissance formelle des acquis en Wallonie.

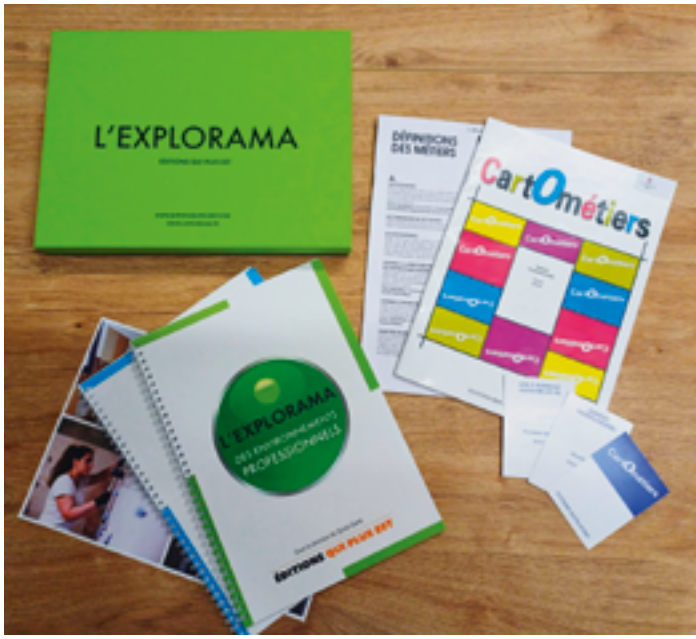
DES RESSOURCES ORIENTATION DISPONIBLES À L'INTERFÉDÉ

L'outilthèque de l'Interfédé met à disposition en prêt gratuit de nombreux outils pour tous types de public : des livres, des mallettes et des jeux pédagogiques, dont des photolangages, jeux de rôle, jeux de plateau, et bien plus encore. Profitez-en librement pour enrichir vos formations et votre accompagnement.

Pour accompagner au mieux les professionnel·les en charge des démarches d'orientation socioprofessionnelle dans les CISP, l'Outilthèque propose un large éventail de ressources permettant d'explorer les différentes facettes de l'orientation :

- Des photolangages pour valoriser les parcours et mettre des mots sur les expériences, comme **1001 Chemins** ;
- Des outils d'orientation complets pour découvrir différents environnements professionnels, comme **l'Explorama** ;
- Ou des jeux de cartes plus ludiques pour tester vos connaissances, comme **Cartométiers**.

Et bien plus encore !



Retrouvez également sur la PédaTech d'autres ressources et outils consacrés à l'orientation en scannant le QR Code ci-contre.

Découvrez le catalogue complet des outils disponibles dans l'outilthèque en scannant le QR code ci-contre.

Pour emprunter les ressources de l'Outilthèque, une seule adresse : ressources@interfede.be

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
Céline LAMBEAU
Anne LAMBERT
Marie LEDENT
Anne-Hélène LULLING
Hugo ROEGIERS
Sébastien VAN NECK
Benjamin VOKAR

A contribué à la rédaction d'un article
François XHAARD

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

Rédacteur en chef
Benjamin VOKAR

Crédit photos
A idées formation, Borinage2000, Centre Pilote, Déclics emploi, Edit, Huy-Waremme, IMAGO, La Bobine, La Calestienne, La passerelle, Le CID, Le Germoir, Le Perron de l'Ilon, Lire et Ecrire, Mode d'emploi, Pexels, Point-fusion, Proforma, sasp, Benjamin Vokar

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@interfede.be

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

Mise en page : Olagil
www.olagil.be

L'interfédé CISP

www.interfede.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

Wallonie