



INSTITUT  
DE  
SOCIOLOGIE

FONDÉ PAR  
ERNEST SOLVAY  
AV. JEANNE, 44  
1050 BRUXELLES

Contrat avec la  
Fondation Européenne  
pour l'Amélioration  
des Conditions de Vie  
et de Travail (1986).

Chef projet : Mrs O'CONGHAILE

QUATRE INITIATIVES CONCERNANT LES  
CHÔMEURS DE LONGUE DUREE  
EN BELGIQUE

Fasc. II - Annexes

M.N. BEAUCHESNE  
M. LISEIN-NORMAN  
M. LACOMBLEZ

Direction : Prof. M. BOLLE DE BAL

Octobre 1986.

UNIVERSITÉ  
LIBRE  
DE BRUXELLES



ANNEXES 0.

DOCUMENTS GENERAUX

		<u>Pages</u>
Annexe 0.1.	<u>Statistiques concernant les chômeurs de longue durée</u>	2
Annexe 0.2.	<u>Arrêté de l'Exécutif régional Wallon modifiant l'A.R. du 20/XII/1963 relatif à l'emploi et du chômage pour la Région Wallonne</u> ( à propos des chômeurs difficiles à placer)	5
Annexe 0.3.1.	"La formation professionnelle et autres soutiens locaux pour les chômeurs adultes de longue durée en Belgique"	8
Annexe 0.3.2.	"En Belgique, quand la durée des allocations sera limitée"	13
Annexe 0.4.	<u>Quatre initiatives pour chômeurs de longue durée</u>	14

## ANNEXE 0.1.

LE CHÔMAGE DE LONGUE DUREE  
EN BELGIQUE

Données statistiques ONEm (1)

Chômeurs complets indemnisés

Répartition par sexe et durée d'inactivité - 1985

	- 1 an	1 à 2 ans	plus de 2 ans	Total
Hommes	78.854	39.565	91.372	209.792
Femmes	74.985	45.612	147.076	267.672
Total	153.839	85.177	238.448	477.464

Source : Bulletin mensuel de l'ONEM

Récapitulation et calculs : Direction de l'étude des problèmes du travail

	Chômeur depuis moins d'un an	Chômeur depuis plus de 2 ans
- Hommes	41,17 %	69,8 %
- Femmes	27,57 %	49,24 %

(1) Ces données ont été recueillies par le Groupe de Sociologie Wallonne U.C.L. pour son rapport Chômage de longue durée, rapport au Ministre de l'Emploi et du Travail, Bruxelles, 1986, 170 pages + annexes.

Chômeurs complets indemnisés.

Répartition par âge et durée d'inactivité - Juin 1985.

Hommes

	- 1 an	1 à 2 ans	plus de 2 ans	Total
- 20 ans	7.344	1.539	462	9.345
20 à - 25 ans	21.875	8.967	10.321	41.163
25 à - 30 ans	12.183	5.970	12.915	31.068
30 à - 35 ans	7.783	3.987	11.063	22.833
35 à - 40 ans	6.066	3.570	10.131	19.767
40 à - 45 ans	4.288	2.742	8.598	15.628
45 à - 50 ans	4.354	3.056	10.763	18.173
50 à - 55 ans	4.199	3.599	9.364	17.162
55 à - 60 ans	3.540	3.420	7.137	14.097
60 à - 65 ans	735	981	5.282	8.998
<b>TOTAL</b>	<b>72.367</b>	<b>37.831</b>	<b>86.036</b>	<b>196.234</b>

Femmes

	- 1 an	1 à 2 ans	plus de 2 ans	TOTAL
- 20 ans	10.409	3.118	1.034	14.561
20 à - 25 ans	26.915	15.554	26.442	68.918
25 à - 30 ans	14.145	9.684	36.045	59.872
30 à - 35 ans	7.506	5.446	27.537	40.489
35 à - 40 ans	4.847	3.531	18.748	27.126
40 à - 45 ans	3.051	2.232	11.417	16.700
45 à - 50 ans	2.563	2.038	11.510	16.111
50 à - 55 ans	1.663	1.477	6.663	9.803
55 à - 60 ans	950	874	3.899	5.723
60 à - 65 ans	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>72.047</b>	<b>43.954</b>	<b>143.295</b>	<b>259.296</b>

Chômeurs complets indemnisés.

Répartition selon les études faites et la durée du chômage - décembre 1985.

Hommes.

	- 1 an	1 an à - 2 ans	2 ans et plus	TOTAL
- Primaire	30.186	18.725	57.279	106.190
- Secondaire inférieur	22.033	8.994	14.185	45.212
- Secondaire supérieur	10.154	3.273	4.086	17.513
- Supérieur non universitaire	4.234	1.175	1.081	6.490
- Universitaire	1.813	498	501	2.812
- Autres	4.897	2.097	4.955	11.949
- TOTAL	73.317	34.762	82.087	190.166

Femmes.

	- 1 an	1 an à - 2 ans	2 ans et plus	TOTAL
- Primaire	19.879	13.718	70.328	103.925
- Secondaire inférieur	18.179	11.951	39.659	69.789
- Secondaire supérieur	21.000	11.037	22.708	54.745
- Supérieur non universitaire	8.489	3.538	4.594	16.621
- Universitaire	1.879	674	725	3.278
- Autres	2.676	1.605	4.797	9.078
- TOTAL	72.102	42.523	142.811	257.436

## ANNEXE 0.2.

## MINISTÈRE DE LA RÉGION WALLONNE

F. 85 — 2312

15 JUILLET 1985. — Arrêté de l'Exécutif régional wallon modifiant l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage pour la Région wallonne

## L'Exécutif wallon,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 6, 1er, IX;

Vu l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, notamment l'article 7, 1er, alinéa 3, modifié par les lois des 14 juillet 1951 et 14 février 1961;

Vu la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public, de sécurité sociale et de prévoyance sociale, notamment l'article 15;

Vu l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage, notamment les articles 53 à 58 modifiés par les arrêtés royaux des 24 février 1967, 11 octobre 1971 et 6 octobre 1978;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, 1er, modifié par la loi ordinaire du 9 août 1980;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances;

Vu l'urgence;

Considérant que le nombre de chômeurs difficiles à placer s'accroît considérablement, y compris pour des catégories d'âge qui n'étaient pas frappées antérieurement et qu'afin d'enrayer ce processus il est nécessaire de modifier d'urgence les règles de placement de ces chômeurs;

Considérant que le Fonds social européen ne participe au financement d'actions de soutien salarial pour l'octroi d'aides à l'embauche de chômeurs difficiles à placer que pour autant que les demandes soient introduites auprès de la Commission des Communautés européennes par l'autorité nationale, pour l'exercice 1986, avant le 20 octobre 1985;

Considérant que les interventions du Fonds social européen s'ajoutent à celles prévues dans le projet d'arrêté et en conditionnent l'efficacité;

Considérant que des entreprises ont sollicité l'aide du Fonds social européen pour 1985 et que le seul obstacle à l'octroi de celle-ci est l'absence d'une aide régionale pour ces cas;

Sur la proposition du Ministre de la Région wallonne qui a l'emploi dans ses attributions,

## Arrête :

**Article unique.** A l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage est ajouté un titre V intitulé « Dispositions particulières à la Région wallonne » et qui comporte les articles suivants :

**Article 270.** Les articles 53 à 58 du présent arrêté ne sont pas applicables en Région wallonne.

**Article 271. § 1er.** L'Office national de l'Emploi accorde une intervention financière dans la rémunération des chômeurs difficiles à placer engagés par un employeur, en exécution d'une convention

conclue entre cet employeur et le Ministre de la Région wallonne qui a l'emploi dans ses attributions en vertu de l'article 274 du présent arrêté.

§ 2. Pour l'application de la présente section, on entend par :

1. Rémunération, la rémunération fixée par :

a) une convention collective de travail;

ou, à défaut,

b) une convention entre les parties dans le respect de la législation existante (salaire minimum garanti);

ou, à défaut,

c) l'usage.

Cette rémunération est majorée des cotisations des employeurs pour l'ensemble des régimes de sécurité sociale visés à l'article 5 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés.

2. Chômeur difficile à placer :

a) le demandeur d'emploi libre inoccupé inscrit comme tel à l'Office national de l'Emploi depuis au moins douze mois;

b) le chômeur complet indemnisé depuis au moins douze mois;

c) le demandeur d'emploi libre inoccupé inscrit comme demandeur d'emploi à l'Office national de l'Emploi depuis au moins six mois, le chômeur complet indemnisé depuis au moins six mois, et dont l'aptitude au travail est réduite par suite d'une insuffisance ou d'une diminution soit d'au moins 30 p.c. de sa capacité physique et d'au moins 20 p.c. de sa capacité mentale;

d) pour l'application du présent article, est également considéré comme chômeur complet indemnisé, le chômeur occupé par les pouvoirs publics, le travailleur occupé dans le cadre spécial temporaire, le travailleur engagé dans le troisième circuit de travail et le chômeur engagé dans le cadre des formations dispensées par l'Office national de l'Emploi.

Le chômeur difficile à placer ainsi défini doit être domicilié en Région wallonne.

Lors de l'instruction des demandes lorsque plusieurs projets sont en concurrence la priorité est établie en tenant compte du classement dans l'ordre a), b), d).

Les demandeurs d'emploi repris en c) font l'objet d'une intervention supérieure.

§ 3. Pour l'application du § 2, 2, du présent article, sont assimilées à des journées de chômage indemnisées : les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité par application des dispositions légales ou réglementaires concernant l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, des accidents de travail, des accidents survenus sur le chemin du travail ou d'un accident de droit commun

Article 272. § 1er. L'intervention financière peut être accordée, selon les modalités mentionnées à l'article 274 :

1. à tout employeur, soumis, à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs qui, dans les conditions fixées par les dispositions de la présente section, procède à l'engagement d'un chômeur difficile à placer et crée de ce fait un emploi supplémentaire;

2. à toute personne physique ou morale, soumise pour la première fois à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs en raison de l'engagement, dans les conditions fixées par les dispositions de la présente section, d'un chômeur difficile à placer.

§ 2. Sont toutefois exclus de l'application des dispositions de la présente section :

1. les personnes morales de droit public;
2. les personnes qui organisent un établissement d'enseignement, un centre psycho-medico-social libre ou un office libre d'orientation scolaire ou professionnelle;
3. les entreprises sans finalité industrielle ou commerciale;
4. les établissements de soins et d'hébergement;
5. les entreprises de spectacle;
6. les entreprises de travail intérimaire;
7. les employeurs qui occupent uniquement des travailleurs domestiques;
8. les personnes qui exercent une des professions libérales suivantes : médecins, pharmaciens, dentistes, professions paramédicales, vétérinaires, avocats, notaires, architectes et huissiers de justice;
9. les associations de fait et les sociétés civiles professionnelles formées par les personnes exerçant une des professions énumérées au 8;
10. les entreprises dont, soit le siège social, soit le siège d'exploitation n'est pas situé en Wallonie.

§ 3. L'intervention financière est accordée moyennant le respect des trois conditions suivantes :

a) lorsqu'un chômeur difficile à placer est engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée. L'engagement peut être conclu pour un travail à temps plein ou à temps partiel. Dans ce dernier cas il s'agira, soit d'un mi-temps, soit d'un trois-quarts temps d'un travail à temps plein dans l'entreprise. Le travail à temps partiel doit être réparti en journées complètes;

b) lorsque le nombre des travailleurs occupés pendant chacun des quatre trimestres civils qui suivent le trimestre au cours duquel l'engagement a eu lieu, comporte au moins une unité supplémentaire par rapport au nombre moyen des travailleurs occupés pendant chacun des quatre trimestres civils qui précèdent ce trimestre.

Le nombre moyen de travailleurs occupés est égal au nombre total des journées de travail prestées au cours de la période de quatre trimestres civils, divisé par le nombre de journées de travail qui peuvent normalement être prestées par un travailleur au cours de la même période. La différence entre le nombre moyen ainsi obtenu est arrondi, le cas échéant, à l'unité supérieure ou inférieure selon qu'elle atteint ou excède 0,5 unité du personnel ou qu'elle est inférieure à ce montant.

Pour l'application des alinéas a) et b) ci-dessus, chaque travail à temps partiel est pris en considération au prorata du nombre d'heures qu'il comporte par rapport à un travail à temps plein dans l'entreprise;

c) que le premier emploi ou, selon le cas, l'emploi supplémentaire visé au 1er, 1. du présent article soit maintenu pendant une durée de deux ans à dater de l'engagement.

Article 273. § 1er. L'intervention financière visée à l'article 271, § 1er, s'élève à 8 500 francs par mois, pour un travail à temps plein, pendant une période maximale de douze mois. Ce montant peut être modifié par arrêté pris par le Ministre de la Région wallonne ayant compétence pour l'emploi, toute modification n'a d'effet que pour les interventions qui seront accordées après la publication au *Moniteur belge*.

En cas d'engagement d'un chômeur difficile à placer, visé à l'article 271, § 2, 2. c), ce montant est porté à 10 500 francs.

En cas d'engagement conclu pour un travail à temps partiel, l'intervention financière visée aux alinéas 1 et 2 du présent paragraphe est calculée au prorata de celle accordée pour un travail à temps plein.

§ 2. L'intervention financière est liquidée en quatre tranches trimestrielles.

La convention accordant une intervention financière prend cours le premier jour du trimestre civil qui suit l'engagement du travailleur.

Le versement de chaque tranche est effectuée par l'Office national de l'Emploi après production par l'employeur des documents justificatifs requis par la convention visée à l'article 274.

§ 3. Le montant de l'intervention financière visée au § 1er du présent article est complété du montant éventuellement octroyé par le Fonds social européen, au vu du dossier de l'employeur tel qu'il est présenté au Fonds, via le Ministère de l'Emploi et du Travail, par le Ministre de la Région wallonne ayant l'emploi dans ses attributions.

Ce complément d'intervention est intégralement versé à l'employeur dès sa réception du Fonds social européen.

Article 274. Les demandes d'intervention sont introduites et instruites au niveau des Services subrégionaux de l'Emploi.

Le Ministre de la Région wallonne qui a l'emploi dans ses attributions décide de convenir avec l'employeur d'une intervention, après avoir recueilli l'avis du Comité subrégional de l'Emploi compétent.

L'intervention est en tout cas limitée aux crédits budgétaires prévus pour l'année en cours au moment de l'introduction de la demande.

Le refus d'accorder l'intervention est spécialement motivé et notifié à l'employeur.

La convention contient notamment les éléments suivants :

1. une situation détaillée de l'emploi dans l'entreprise sur base des dispositions de l'article 272;

2. une liste des documents justificatifs requis et les dates auxquelles ils devront être remis;

3. un engagement de l'employeur à permettre aux fonctionnaires et agents de l'Office national de l'Emploi d'exercer dans l'entreprise ou auprès de son mandataire le contrôle de l'application des dispositions de la présente section;

4. le nombre de travailleurs pour lesquels l'intervention est accordée;

5. le délai maximum dans lequel ces travailleurs doivent être engagés, et le temps de travail prévu conformément à l'article 272;

6. la durée de l'engagement;

7. la nature de l'engagement;

8. la demande d'aide à l'embauche à introduire auprès du Fonds social européen.

Article 275. Pour l'application de l'arrêté royal n° 5 du 18 avril 1967 relatif au contrôle et à l'octroi des subventions aux interventions visées dans la présente section, il y a lieu d'entendre par :

« l'Etat » : la Région wallonne

« le Roi » : le Ministre de la Région wallonne ayant l'emploi dans ses attributions.

Article 276. Le paiement est effectué par l'Office national de l'Emploi à l'expiration de chaque trimestre civil sur production de l'attestation trimestrielle de l'Office national de Sécurité sociale relatif au trimestre considéré.

Article 277. § 1er. Est exclu du bénéfice de l'intervention :

1. l'employeur qui, d'après des présomptions précises et concordantes, a licencié un ou plusieurs travailleurs afin de les remplacer par un ou plusieurs chômeurs difficiles à placer pour lesquels il bénéficie de l'intervention;

2. l'employeur qui, au cours des trois dernières années, précédant l'introduction de la demande, n'a pas observé les réglementations qui sont applicables en matière de rémunérations et autres conditions de travail.

Cette exclusion produit ses effets à partir du premier jour du trimestre civil au cours duquel elle est décidée, sans préjudice de l'application de l'article 276.

§ 2. Est tenu de restituer l'intervention :

1. l'employeur avec qui une convention aurait été conclue en violation des dispositions de la présente section;

2. l'employeur qui commet les actes cités au § 1er, 1, entre le moment de l'introduction de la demande et la fin de la convention.

§ 3. Lorsque le travailleur engagé quitte l'entreprise avant la fin du contrat, l'employeur ne bénéficie de l'intervention que dans la mesure suivante :

$$\text{taux normal d'intervention} \times \frac{\text{durée réelle de l'engagement}}{\text{durée prévue selon la convention (en jours)}}$$

L'employeur pourra cependant bénéficier de l'intégralité de l'intervention s'il engage un autre chômeur difficile à placer, en ce conformant aux modalités prescrites par la convention, dans le délai maximum d'engagement mentionné dans celle-ci.

§ 4. L'action en restitution des interventions se prescrit pour trois ans à dater du paiement.

Article 278. Le Ministre de la Région wallonne qui a l'emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 15 juillet 1985.

Le Ministre-Président de l'Exécutif régional wallon, chargé de l'Economie,  
J.-M. DEHOUSSE

Le Ministre de la Région wallonne pour l'Eau, l'Environnement et la Vie rurale,  
V. FEAUX



"La formation professionnelle et autres soutiens locaux pour les chômeurs de longue durée"

(Extrait du rapport de "Quaternaire education" pour la C.E.E., juin 1985).

2.2 - Quelle est la politique des pouvoirs publics vis-à-vis du chômage adulte de longue durée

• Une formation professionnelle à laquelle les chômeurs adultes de longue durée participent peu.

Bien qu'aucun chiffre ne soit disponible sur leur taux de participation effectif, il semble que les chômeurs de longue durée soient exclus des circuits traditionnels de formation. Il en va ainsi de :

- La formation de type "promotion sociale" (de la compétence des communautés).

Elle est accessible aux chômeurs et aux salariés. Elle offre une large palette de matières en cours du soir, parfois en cours de jour pour les chômeurs.

Mais elle exige motivation et persévérance dont les chômeurs longue durée adultes sont souvent dépourvus.

En outre, même si le contenu des matières tend à se diversifier (en particulier les cours d'informatique), l'enseignement reste souvent traditionnel et d'un niveau trop élevé pour des personnes de très faible qualification et le plus souvent en situation d'échec scolaire antérieur.

- Des stages proposés par l'ONEM (Office National de l'Emploi).

Ils sont ouverts aux chômeurs et aux salariés. La demande y excède l'offre de stages et de places disponibles. Pour les chômeurs de longue durée adultes ces stages présentent un triple handicap :

- l'accès y est difficile car les critères de sélection sont de plus en plus sévères et leur niveau de qualification faible,

- la formation est encore trop souvent aréée sur des métiers pour lesquels l'embauche n'est pas assurée (il paraît difficile de faire suivre une formation professionnelle (au sens strict) sans une garantie d'emploi à la sortie).

- le taux de placement n'est que de 30 à 40% après le stage ONEM,

- les certificats professionnels délivrés n'ont pas plus de valeur que ceux des organismes privés.

Conséquent de ces difficultés l'ONEM a diversifié ses modes d'interventions pour les chômeurs de longue durée par :

- des activités de conseil, d'aide psychologique individuelle ou en groupe (centres d'orientation et d'initiation socio-professionnelle, les COISP),

- un projet de formation à la micro-informatique par des méthodes pédagogiques plus actives et davantage centrées sur les besoins d'une population en situation difficile.

Par ailleurs, les deux Communautés (française et flamande) tendent à prendre en compte les problèmes posés par les chômeurs de longue durée bien que les moyens mis en oeuvre n'accordent pas la priorité aux mêmes objectifs.

Les initiatives et les méthodes employées pourraient être très diverses:

- encadrement, détachement de personnel de l'ONEM,
- formation mutuelle,
- formation à la carte,
- activités de loisir,
- activités de prise de confiance.

- La Communauté française.

Les fonds alloués à la formation professionnelle ont augmenté de 12% par rapport à 1984 ( 2 milliards FB) et la situation des stagiaires y est plus favorable qu'en Flandres: pendant une formation professionnelle les stagiaires sont considérés comme engagés dans le lien d'un contrat de travail ce qui, après cette formation, leur donne droit, à nouveau, à 60% de leur salaire antérieur. En Flandres, les stagiaires restent chômeurs.

Ici, prédominent les formations de base destinées à des stagiaires peu-qualifiés. Par ailleurs, la réflexion et les moyens d'action mis en oeuvre s'attachent de plus en plus à prendre en compte les difficultés d'insertion non seulement professionnelle mais également sociale des chômeurs de longue durée. Ainsi existent :

- des cycles d'orientation et d'initiation socio-professionnelle de 10 semaines dont l'objectif est de mener une action de redynamisation et de réorientation professionnelle,
- une orientation vers des reconversions collectives, ( ex. cellules-emploi),
- une réflexion au sein du Centre National de Formation et d'Etudes Pédagogiques (CNFEP) qui tend à orienter son intervention vers la formation des formateurs sur la base

● Au niveau des Communautés : pas de mesure spécifique pour les chômeurs de longue durée adultes.

- La communauté flamande investit en priorité dans des formations aux nouvelles technologies, (techniques de pointe - recherche fondamentale) tout en réduisant le montant des fonds alloués (1984: 1,4 milliards - 1985: 1,25 milliards). Les formations complémentaires prédominent. Les chômeurs de longue durée adultes s'en trouvent donc exclus car ils ne possèdent souvent pas le niveau requis.

On commence donc à s'orienter vers des pré-formations qui donnent la possibilité d'acquérir les connaissances nécessaires (formation générale, formation sociale) pour accéder aux formations traditionnelles. Mais les jeunes semblent la cible principale.

L'autre voie envisagée par la Communauté flamande consiste à organiser l'intégration sociale des chômeurs. Ce qui peut particulièrement concerner les chômeurs de longue durée qui ont des difficultés de placement.

Un député du Conseil Flamand (décret ANSOMS introduit en septembre 84) propose de libérer les moyens financiers nécessaires pour donner à chaque commune le droit de prendre des initiatives en faveur des chômeurs: agir à un micro-niveau car les centres ONEM sont souvent éloignés les uns des autres, d'accès difficile et implantés dans les centres industriels.

L'article 2 précise : "Les communes sont chargées d'organiser l'intégration sociale des chômeurs. Elles ont aussi comme tâche de coordonner les initiatives existantes d'accueil et d'activités de formation des chômeurs. Les communes peuvent prendre de nouvelles initiatives ou des initiatives complémentaires..."

des évolutions qui marquent le marché de l'emploi et la formation professionnelle elle-même. Celle-ci s'axe davantage sur l'acquisition d'une polyvalence des capacités et moins d'une spécialisation. Le changement du contenu entraîne inévitablement une modification des méthodes pédagogiques : enseignement à distance, recours aux médias, méthodes plus actives, formations modulaires, à unité capitalisables. Cette orientation est particulièrement adaptée aux chômeurs longue durée, si leur accès aux stages est facilité et si se développent les pré-formations de remise à niveau.

• Au niveau national : des mesures spécifiques pour les chômeurs longue durée : la mise au travail dans le secteur non-marchand.

#### - Le Troisième Circuit de Travail (TCT)

La création de ce circuit (1982) relève de l'analyse suivante : puisque les chômeurs de longue durée (plus de 2 ans) sont des chômeurs structurels et non pas temporaires, souvent non-qualifiés, dont la réinsertion professionnelle dans le circuit marchand est problématique, il s'agit de leur offrir une possibilité de réintégrer le monde du travail pour, au moins, réduire leur exclusion sociale et peut-être, faciliter leur réinsertion dans le circuit "normal".

Les emplois proposés dans le cadre du TCT doivent présenter les caractéristiques suivantes :

- avoir un caractère permanent,
- être d'utilité publique, sociale ou d'intérêt culturel,
- ne poursuivre aucun but lucratif,

- satisfaire des besoins collectifs qui, autrement, n'auraient pas été pris en compte,

- permettre en priorité l'engagement des chômeurs structurels.

Les travailleurs sont engagés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée même s'ils restent inscrits sur les listes des demandeurs d'emploi de l'ONEM.

La rémunération est égale au traitement initial d'un agent de l'Etat exerçant la même fonction ou une fonction analogue.

L'Etat prend entièrement en charge les rémunérations et les cotisations sociales des travailleurs du TCT.

#### Evaluation

En termes de réintégration :

A peu près 27% des personnes ayant participé au TCT retrouvent un emploi dans le circuit marchand.

Par rapport à la structure du chômage de longue durée :

54% des emplois créés sont occupés par des femmes. Mais les hommes y occupent une part plus importante que dans le chômage de plus de deux ans. En outre, la répartition selon les classes d'âge indique que les chômeurs de moins de 25 ans sont surreprésentés dans le TCT. Les adultes défavorisés restent donc également exclus.

Financière :

Le coût de création d'un emploi TCT se monte à 580.000 FB, or le coût d'un chômeur (toutes charges comprises) atteint 520.000 FB. La différence est relativement faible et permet une extension du nombre d'emplois prévus dans ce cadre.

Extension envisagée

En 1984, 23.000 TCT ont été créés soit 35% des mesures nationales en faveur des chômeurs. En 1985, 26.500 autorisations d'emplois sont prévues. Les fonds alloués vont augmenter (+ 5 milliards de FB) partiellement dans le cadre de la réactualisation du programme gouvernemental "Volet Emploi".

Ainsi 7.200 emplois sont prévus dont 5.500 pour les chômeurs longue durée dans des emplois souvent non-qualifiés dans les services suivants :

- les services de police communaux pour des tâches administratives,
- les travaux d'entretien du patrimoine forestier,
- l'encadrement et l'animation dans les services de pédiatrie et d'assistance dans les services gériatriques.

- Le fonds budgétaire interdépartemental de promotion de l'emploi

Il a été institué auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail afin de subventionner la création d'emplois dans le secteur non-marchand, emplois qui seraient de nature à améliorer, en Belgique ou dans un pays en voie de développement les services de l'Etat, des communautés ou des régions.

Statut

Il faut soit avoir été chômeur pendant un an au moins sur les quatre années précédant l'engagement ou être âgé de 45 ans au moins et considéré comme chef de ménage.

Les travailleurs sont engagés dans le lien d'un contrat de travail, et cessent d'être inscrits sur les listes de demandeurs d'emploi.

Evaluation

1000 emplois ont été ainsi créés mais bien souvent en faveur de personnes possédant une certaine qualification.

Conclusion : A peu près 10% de chômeurs de plus de deux ans ont bénéficié du TCT et du Fonds Interdépartemental de Promotion de l'Emploi, soit 5% des chômeurs.

• Au niveau national : autres mesures de mise au travail non spécifiques aux chômeurs longue durée.

Ces autres mesures ne sont pas spécifiquement destinées aux chômeurs de longue durée; toutefois elles peuvent offrir des opportunités d'emplois aux chômeurs difficiles à placer.

Jusqu'à ce jour, la participation des chômeurs de longue durée à ces mesures n'a fait l'objet d'aucune évaluation.

Elles seront donc simplement nommées, afin d'indiquer les moyens d'action mis en oeuvre par les pouvoirs publics nationaux pour aider à la résorption du chômage.

18.

En conclusion, on peut caractériser la politique des pouvoirs publics belges (nationaux et communautaires) pour les chômeurs longue durée par les points suivants :

- une tendance générale à envisager la catégorie chômeurs de longue durée dans son ensemble bien que les jeunes soient l'objet d'une attention privilégiée,
- une orientation globale pour les chômeurs longue durée qui tend à développer les mesures de mise au travail dans le secteur non-marchand. Ainsi, il s'agit davantage de lutter contre leur marginalisation sociale en leur proposant des activités qui répondent à des besoins collectifs non encore satisfaits que de développer une stricte formation professionnelle,
- dans la même optique se développent les remises à niveau ou les pré- formations qui ont pour objectif d'accroître les capacités sociales des chômeurs longue durée.

17.

La création d'emplois temporaires "d'intérêt public".

• Mise au travail des chômeurs.

Ce système, déjà ancien, permet à certains organismes de faire appel à des chômeurs pour réaliser des travaux d'utilité publique qui ne peuvent être normalement effectués par leur personnel. Les travaux à réaliser doivent concerner des initiatives exceptionnelles particulièrement dans le domaine social et celui de l'amélioration du cadre de vie.

• Cadre spécial temporaire.

Il propose de satisfaire des besoins limités dans le temps en prévoyant l'accomplissement de tâches d'intérêt d'ordre collectif.

Ces deux mesures sont peu à peu remplacées par le FCT puisque le chômage tend à perdre son caractère temporaire pour une large majorité des chômeurs.

Aides à la création et au développement des PME

Il s'agit d'une série de mesures destinées à favoriser la création ou le développement de PME. Ces aides sont versées soit au chômeur soit à un employeur soit à un organisme de conseil aux entreprises s'ils engagent un chômeur complet indemnisé.

Mais ces mesures concernent peu la majorité des chômeurs de longue durée adultes par suite de leurs faibles qualification et motivation.

Globalement 15% des chômeurs bénéficient de toutes ces mesures au niveau national.

## LE CHOMAGE DE LONGUE DURÉE

En Belgique

## Quand la durée des allocations sera limitée...

« **P**OUR moi c'est foutu : je ne trouverai plus jamais un vrai travail ; mais je veux aider les autres femmes, les plus jeunes. » Catherine C..., quarante-neuf ans, était femme d'entretien à l'hôpital de Liège. Licenciée il y a sept ans, elle n'a, depuis, jamais retrouvé de travail, malgré un nombre impressionnant de stages, d'ateliers, de cours du soir...

Aujourd'hui, elle a, avec l'aide de la FGTB, le syndicat proche du Parti socialiste, mis au point un projet, qui pourrait recevoir une subvention de l'Etat, destiné à orienter les femmes qui viennent de perdre leur emploi. « Après plusieurs années de chômage, soupire Catherine C..., si on ne veut pas sombrer totalement, tout est bon pour s'occuper. Fester chez soi, c'est comme mourir. »

Un exemple parmi tant d'autres car la Belgique, selon les statistiques européennes, est le pays de la CEE — Espagne et Portugal compris — le plus touché par le chômage de longue durée : plus de 70 % des chômeurs sont inscrits depuis plus d'un an à l'Office national de l'emploi (ONEM) et près de 50 % depuis plus de deux ans. La Belgique étant par ailleurs le pays européen — après l'Espagne et l'Irlande — qui connaît, toutes catégories confondues, le taux de chômage le plus élevé de la CEE (13,5%), cela fait près de deux cent cinquante mille personnes qui sont ici considérées comme des chômeurs « structurels ».

Une précision s'impose toutefois : jusqu'à présent la Belgique était aussi l'un des rares pays où les travailleurs privés de leur emploi touchaient en règle générale des allocations de chômage sans limitation de durée — de la sortie de l'école jusqu'à la retraite, le cas échéant. Tout apparaît donc dans les statistiques du chômage, ce qui n'est pas le cas dans la plupart des autres pays européens.

La Belgique, pays de cognac pour les chômeurs de longue durée ? N'exagérons rien. Ainsi, chaque mois, des centaines de chômeurs sont exclus du bénéfice des allocations en application de l'article 143 — célèbre ici — d'un arrêté royal. « Article-guillotine »,

## Un Belge sur deux demeure sans travail depuis plus de deux ans.

disent les syndicats. « Méthode de débusquer les chômeurs professionnels, d'éviter les abus », répond-on au gouvernement. Celui-ci, fidèle à son programme d'économies drastiques mis au point au printemps dernier, vient de modifier substantiellement les principes mêmes de l'assurance-chômage.

La règle sera désormais — comme dans les pays voisins — une limitation de la durée de cette assurance. Mais, en pratique, cela ne changera pas fondamentalement — du moins dans les premières années — le statut des chômeurs. Les exemptions sont nombreuses. Un chef de famille, par exemple, ne pourra jamais, sauf circonstances exceptionnelles, perdre son allocation. De plus, le chômeur ne pourra la perdre que si la durée de sa période d'inactivité dépasse la durée moyenne enregistrée dans sa région pour son sexe et sa classe d'âge. Dans la région de Charleroi, un homme de trente ans perdra son allocation s'il est au chômage depuis plus de cinquante-quatre mois. A Mons, une femme de trente-six ans aura « droit » à onze ans d'allocation.

## Modifier les statistiques

Toujours est-il que, désormais, plusieurs milliers de personnes seront exclues chaque année. Le but de l'opération est double : réaliser des économies, bien entendu, mais aussi modifier progressivement les statistiques en éliminant de celles-ci un certain nombre de personnes qui, de chômeurs, deviendront...

La Belgique se rapprochera ainsi de ses partenaires européens. « Si notre pays, commente un dirigeant syndical, reste encore, et peut-être pour longtemps, un des plus en avance quant à la durée de l'indemnisation, celle-ci, ne l'oublions pas, est très basse comparée à celle d'autres pays : 60 % du dernier salaire la première année — et encore plafonné ! — et, dans

bien des cas, 40 % seulement à partir de la deuxième année. » Certains chômeurs qui maintenant ne toucheront plus d'indemnités et dépendront alors de l'aide sociale ne verront pas ainsi une grande différence dans leur revenu !

D'où viennent les chômeurs de longue durée ? « Vue statiquement, répond Pierre Desmarez, un sociologue de l'université libre de Bruxelles, la population au chômage ressemble de plus en plus à la population en général. Mais, si l'on introduit un élément dynamique, on constate une sélectivité cumulative : les employeurs, devenant de plus en plus exigeants, préféreront toujours un jeune à un plus âgé, un homme à une femme et quelqu'un de formé à quelqu'un qui n'a aucune formation. »

Conséquence de cette « accumulation » : dans la région de Liège, une de celles qui souffrent le plus de la crise, la durée moyenne du chômage pour les femmes de plus de quarante-six ans, dépasse six années ! « Seul avantage, explique Janine B..., cinquante-deux ans, au chômage depuis maintenant dix ans, je suis dispensée du pointage quotidien depuis que j'ai cinquante ans. »

Ce sont aussi dans les secteurs qui connaissent le taux de chômage le plus élevé que l'on trouve le nombre le plus important de chômeurs structurels : chaussure, vêtements, cuirs et peaux... En revanche, des secteurs comme la sidérurgie, où les fermetures d'entreprises se sont accompagnées d'un important volet social, ne figurent pas dans ce palmarès.

Quant aux chômeurs de très longue durée (dix ans et plus), soit 1,8 % du nombre total des chômeurs, la plupart d'entre eux (70 %) ne possèdent plus une réelle aptitude au travail et sont âgés de cinquante ans et plus. Une exception, aussi encourageante soit-elle, que ce carreleur arverois de cinquante-trois ans qui a retrouvé, après dix années de chômage, un emploi et un sourire.

Autre constatation : le nombre des chômeurs structurels décroît au fur et à mesure que le niveau d'études s'élève. Si parmi les chômeurs qui n'ont pas dépassé le stade des études primaires trois sur cinq sont au chômage depuis sur cinq ans, cette proportion n'est plus que de un sur cinq pour les chômeurs ayant terminé un enseignement supérieur.

« Dans la plupart des cas, explique Anne Kervyn, animatrice du groupe Chômage et santé, il s'agit, avant même que certains chômeurs de longue durée puissent imaginer la recherche d'un emploi, de leur faire reprendre progressivement confiance en eux, de relancer la mécanique, ne serait-ce que pour les rendre capables de se servir de toutes les possibilités de formation. »

« Le processus est souvent le même, explique la sociologue Marie-Noëlle Beauschesne. Dans les cinq ou six premiers mois, le chômage est souvent considéré comme une sorte de période de vacances exceptionnelles. On en profite pour bricoler dans sa maison. Après six mois, la déprime commence. Alors le chômeur va se livrer à une recherche intensive de travail. S'il n'en trouve pas, le découragement sera aussi intense. Pendant quelques mois il va de nouveau chercher, mais là, s'il reste toujours en rade, alors commencera véritablement la dépression. L'âge aidant, il aura de plus en plus de mal pour s'en sortir. »

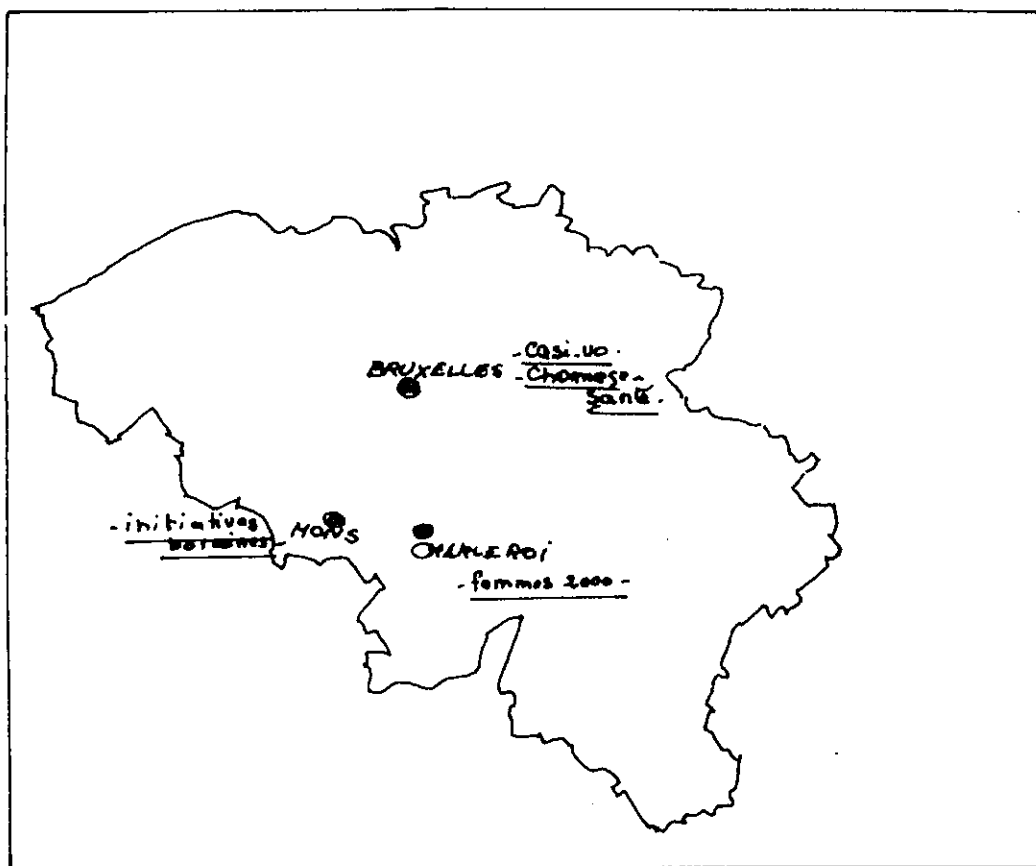
En dépit du vent néo-libéral qui souffle depuis quelques années sur la Belgique — tempéré il est vrai par la présence des sociaux-chrétiens au gouvernement et par la vigilance, dans l'opposition, du Parti socialiste, — mais du fait du taux de syndicalisation parmi les plus élevés du monde, beaucoup restent convaincus de la nécessité de continuer à avoir une approche sociale et culturelle de la lutte contre le chômage.

« Il y a des jeunes de trente ans qui sont déjà au chômage depuis plus de cinq ans, explique un syndicaliste. L'idéal serait, bien entendu, qu'ils aient un emploi ; mais, s'ils n'en trouvent pas, il faut absolument qu'ils fassent quelque chose. »

JOSÉ-ALAIN FRALON.

ANNEXE 0.4.

QUATRE INITIATIVES POUR CHÔMEURS  
DE LONGUE DUREE



ANNEXES 1.

INITIATIVES LOCALES D'EMPLOI

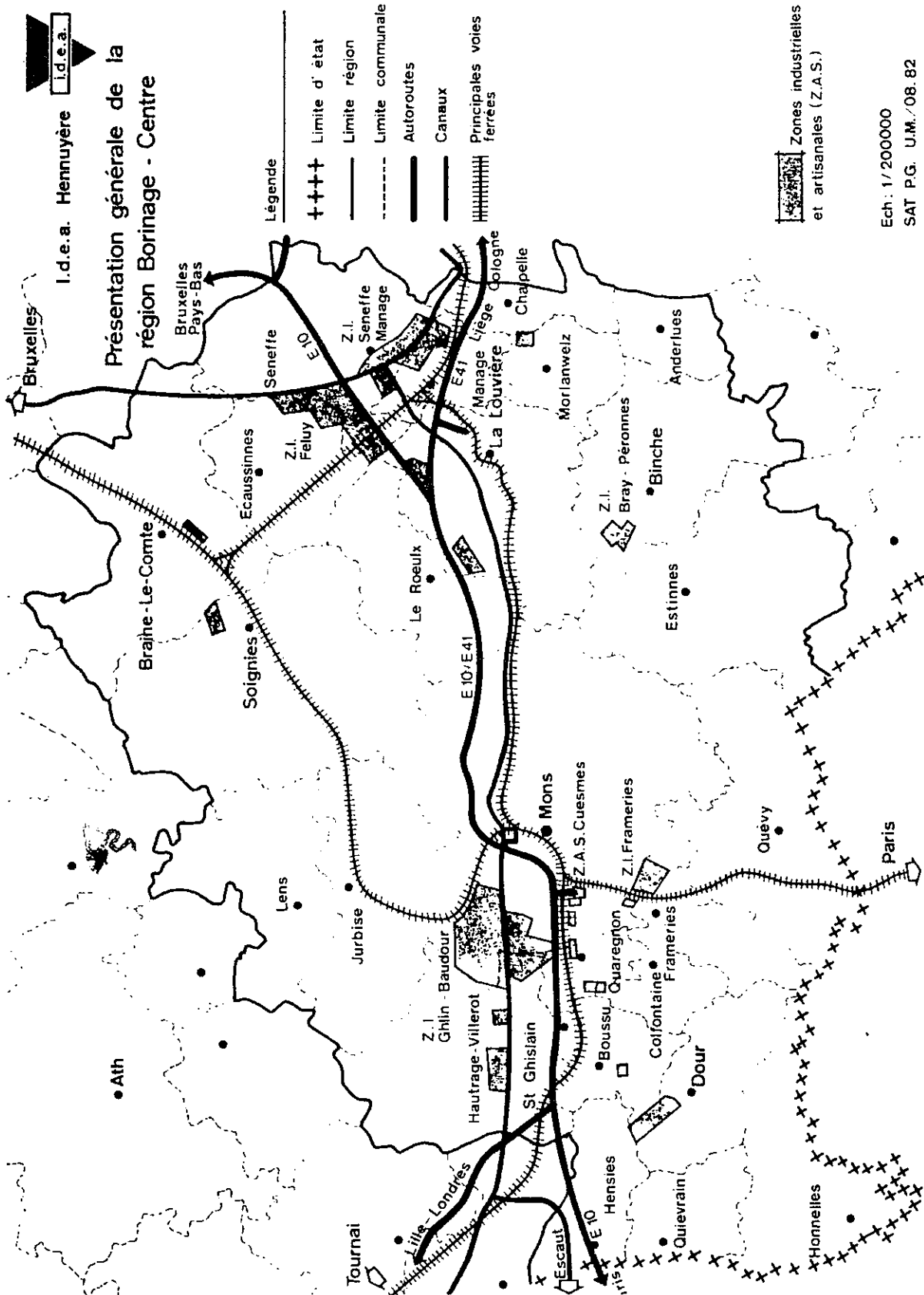
EN BORINAGE

		<u>Pages</u>
Annexe 1.1.	Carte de la région Mons-Borinage	16
Annexe 1.2.	La durée du chômage pour la Belgique	17
Annexe 1.3.1.	Les Centres d'accueil d'orientation et d'initiatives socio-professionnelle (Structure de base des formations ILE)	18
Annexe 1.3.2.	La structure ILE	24
Annexe 1.3.3.	Plan de formation de l'ONEm	25
Annexe 1.3.4.	Coût de l'expérience ILE	27
Annexe 1.4.1.	Les projets issus de la Cellule de Formation-Reconversion des Laminoirs de Jemmapes.	28
Annexe 1.4.2.	Les projets ILE (présentation "Portes Ouvertes", septembre 1986)	33
Annexes 1.4.3.	Exemplaire d'un questionnaire passé par des chômeurs de la Cellule en vue d'une étude de marché.	41
Annexes 1.5.1.	Intercommunale de développement économique de la région Mons-Borinage	52
Annexes 1.5.2.	Les initiatives publiques ayant mission d'assurer des investissements de reconversion	54



ANNEXE 1.1.

REGION MONS-BORINAGE



Ech: 1/200000  
SAT P.G. U.M./08.82

## ANNEXE 1.2.

## LA DUREE DU CHÔMAGE POUR LA BELGIQUE

Par bureau régional	Durée moyenne du chômage (en mois)							
	Hommes				Femmes			
	moins de 26 ans	26 à moins de 36 ans	36 à moins de 46 ans	46 à moins de 56 ans	moins de 26 ans	26 à moins de 36 ans	36 à moins de 46 ans	46 à moins de 56 ans
Alost	23	23	34	43	38	38	52	75
Anvers	21	21	25	34	26	26	29	39
Arlon	16	16	19	28	22	22	25	30
Audenaarde	21	21	27	34	24	24	35	58
Boom	22	22	26	30	27	27	29	39
Bruges	18	18	25	32	27	27	31	38
Bruxelles	26	26	34	42	31	31	42	51
Charleroi	27	27	29	36	41	41	42	53
Courtrai	21	21	29	36	37	37	45	57
Gand	24	24	32	37	35	35	46	60
Hasselt	27	27	34	46	59	59	69	70
Huy	21	21	25	36	32	32	32	62
La Louvière	27	27	30	38	44	44	50	65
Liege	24	24	32	48	49	49	62	81
Louvain	22	22	26	34	40	40	47	57
Malines	24	24	29	37	35	35	39	50
Mons	28	28	35	48	55	55	68	79
Mouscron	23	23	32	38	35	35	49	70
Namur	22	22	26	36	35	35	40	52
Nivelles	19	19	24	27	32	32	38	53
Ostende	20	20	25	33	20	20	23	31
Roulers	19	19	26	31	35	35	47	68
Saint-Nicolas	24	24	28	35	33	33	38	49
Termonde	26	26	30	38	36	36	44	62
Tongres	27	27	34	42	47	47	53	60
Tournai	25	25	29	38	32	32	41	54
Turnhout	22	22	29	38	51	51	55	58
Verviers	21	21	26	37	38	38	48	63
Vilvorde	19	19	23	34	28	28	34	50
Ypres	24	24	30	38	33	33	41	64
Pour l'ensemble du Royaume	24	24	29	38	41	41	47	59

Sources : Bull. F.E.B., 15-28 février 1986, n° 4, p. 312.

ANNEXE 1.3.1.

LES CENTRES D'ACCUEIL, D'ORIENTATION ET

D'INITIATION SOCIO-PROFESSIONNELLE

(Structure de base des formations ILE)

# **Communauté Française de Belgique**

**ONEM - FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES**

Les Centres d'Accueil, d'Orientation  
et d'Initiation socio-professionnelle

Les Cellules de Formation-Reconversion

Les Initiatives Locales d'Emploi



I. Les Centres d'Accueil, d'Orientation et  
d'Initiation Socio-Professionnelle (C.O.I.S.P.)

1. Historique :

- 1974 : - aggravation des difficultés que rencontrent les jeunes à s'insérer dans le marché de l'emploi;  
- création des centres spéciaux pour chômeurs de moins de 25 ans (Centres d'Accueil, d'Observation et d'Orientation pour jeunes chômeurs).
- 1981 : - accentuation de la crise, marginalisation des populations peu qualifiées et peu scolarisées;  
- le problème de la réinsertion sociale s'ajoute au problème de la réinsertion professionnelle;  
- introduction des dimensions économique et sociale au processus de l'orientation;  
- les Centres d'Accueil, d'Orientation et d'Initiation socio-professionnelle remplacent les précédents.

2. Objectifs :

Permettre à une population (jeune essentiellement) que la crise a écartée du milieu de travail, de garantir son potentiel et viser sa réinsertion sociale et économique.

Cette réinsertion passe soit par un processus d'orientation professionnelle, soit par l'élaboration de projets de reconversion individuels ou collectifs.

3. Population-cible :

Tout demandeur d'emploi (en chômage complet indemnisé) ou tout groupe qui a à préciser un projet de réinsertion individuel ou collectif et, de manière générale, toute personne ayant des difficultés suite à un chômage prolongé.

4. Moyens mis en oeuvre :

- Moyens propres : 7 centres équipés d'ateliers de base dans les secteurs bâtiment, bois et métal et de simulations dans les fonctions tertiaires (en moyenne un encadrement d'une dizaine de spécialistes des différents secteurs, par centre) à Bruxelles, Châtelineau, Tournai, Mons, Liège, Namur et Libramont.

...

- Collaboration avec la Promotion Sociale pour la mise en place de modules de rattrapage de base (français, calcul).
- Collaboration avec les institutions d'éducation permanente et avec les divers réseaux d'enseignement pour adultes.

## 5. Programmes et méthodes

L'action s'articule autour de trois pôles d'activités qui fonctionnent en alternance à raison de 32 heures par semaine pendant 12 semaines.

### 5.1. L'initiation professionnelle active :

en situation de travail tertiaire ou secondaire, le stagiaire s'informe, découvre, essaie un métier, une technique, reconnaît ses goûts, ses capacités, ses faiblesses, ses lacunes, se met à niveau dans les connaissances de base.

### 5.2. L'initiation socio-professionnelle :

les stagiaires découvrent :

- les mécanismes de la vie économique, sociale, professionnelle;
- les exigences d'une pratique professionnelle et du monde du travail actuel;
- les chemins de la formation.

Ils se situent face au travail et à l'emploi aujourd'hui.

### 5.3. La gestion-évaluation du processus d'orientation et de reconversion :

à l'occasion d'évaluations collectives, les stagiaires apprennent :

- à gérer leur trajectoire professionnelle;
- à mettre en place leur orientation, leur projet;
- à gérer leur formation au niveau de leurs relations humaines et professionnelles.

Développement de méthodes favorisant la redynamisation et l'apprentissage à la prise en charge par le stagiaire de son propre devenir (= autonomie).

## 6. Introduction de la micro-informatique dans les COISP

Notre population, déjà défavorisée, risque de se marginaliser encore plus dans une société aux mutations technologiques importantes et rapides.

Les stages d'initiation à l'informatique sont le plus souvent réservés à un public ayant des prérequis non négligeables donc peu accessibles à ce public.

...

De plus, nous souhaitons canaliser et mettre en valeur le potentiel de logique spontanée inhérent à chaque individu. La logique informatique et ses algorithmes ne sont pas le résultat d'une haute qualification mais la résultante de raisonnements simples et successifs.

C'est dans ce cadre que notre action d'information, de démystification de l'informatique s'inscrit.

## 6.1. Nos objectifs :

### 6.1.1. Démystifier l'informatique =

- dédramatiser par une utilisation active (manipulations);
- briser les a priori : l'ordinateur ne "pense" pas, il n'est qu'un nouvel outil dont chacun peut apprendre à se servir;
- éviter les "analphabètes du futur" (savoir = pouvoir);
- éviter les "dupes" de l'informatique (c'est la faute de l'ordinateur !).

### 6.1.2. Initier

- à l'utilisation d'un terminal d'ordinateur en tant qu'opérateur (vie courante = vie professionnelle). Ceci pourrait être également une première approche du "jargon" informatique;
- à la logique informatique qui implique l'analyse d'un problème et la recherche d'une formulation et non seulement la recherche d'une solution;
- aux algorithmes de raisonnement en informatique;
- à la programmation qui est la reformulation dans un langage codé soumis à des normes strictes. La programmation permet également de mieux comprendre ce qu'est un ordinateur et de vérifier qu'il ne fait qu'exécuter des instructions (apprentissage d'un langage);
- à la compréhension du traitement de l'information par l'ordinateur (périphériques - entrées/sorties).

Il est à noter que ce n'est pas uniquement l'initiation à la programmation qui importe mais la situation dans laquelle se trouvent les stagiaires : la visualisation du résultat de leur réflexion étant différée, il faut qu'ils s'imaginent ce qui va se passer avant de pouvoir en vérifier la conformité.

Cette activité intellectuelle servira de modèle de résolution pour toutes sortes de problèmes.

...

## 6.2. Applications possibles :

### 6.2.1. en formation de base

il faut considérer l'informatique comme :

- un outil de mise en situation qui permet :
  - de développer le raisonnement (algorithme);
  - de développer la structuration spatiale (LOGO);
  - d'exercer des activités hypothético-déductives (anticipation de démarches et solutions)
- un outil de visualisation :
  - du développement spatial (mouvement des figures dans l'espace);
  - de la création d'un volume quelconque dans l'espace.

### 6.2.2. en initiation professionnelle active (l'ordinateur dans la vie professionnelle)

- matière de formation générale car elle impose des mutations fondamentales à de nombreux métiers (dactylo, secrétariat, comptabilité, soudure, tournage,...);
- programmes informatiques visant à un apprentissage plus individuel et plus systématique de certaines techniques avec utilisation de programmes de contrôle = E.A.O. (rattrapage calcul - vocabulaire commercial et expressions types en français, néerlandais, anglais - comptes de T.V.A. - usages de notes de débit et de crédit - technologie - calcul professionnel,...);
- intégration de l'ordinateur comme nouveau support dans les simulations d'entreprise :
  - traitement de textes
  - gestion des stocks, comptabilité, facturation,...

Ces mises en situations permettent aux stagiaires :

- de comprendre le fonctionnement des matériels et logiciels;
- de découvrir leurs propres modes de raisonnement;
- d'utiliser leurs aptitudes dans un nouveau contexte professionnel;
- de découvrir de nouvelles orientations professionnelles.

### 6.2.3. en initiation à la vie sociale et professionnelle (l'ordinateur dans la vie individuelle)

#### - amener une réflexion

L'informatisation de notre société imposera que chacun sera amené à y participer et/ou à la subir. Les conséquences sociales et professionnelles des nouvelles technologies issues de l'informatique ne peuvent être ignorées.

D'où nécessité de donner des informations générales telles que :

- définition de l'informatique, du matériel existant et de son fonctionnement;

- champs d'applications et de développements prévisibles;
- banque de données,...
- Démystification du matériel.

## 7. Développements et perspectives

Le développement des activités des COISP se fait suivant trois axes principaux.

- L'effort général mené pour ajuster la formation professionnelle à la situation des marchés et des personnes et qui se traduit de multiples manières :
  - enquêtes sur l'évolution des qualifications, des postes de travail et des fonctions;
  - réorganisation progressive de grands secteurs de formation tel que celui de la construction et bientôt du métal;
  - acquisition d'équipements modernes;

est fourni également par les COISP.

Ainsi la partie professionnelle des cycles d'orientation sera-t-elle aménagée de façon à correspondre aux nouvelles structures de formation, ainsi sont mis en place progressivement des équipements permettant l'initiation aux techniques actuellement utilisées (traitement de textes, microinformatique, commande numérique didactique,...).

- Historiquement, la formation professionnelle et dans la même foulée les COISP ont été dotés d'instruments pour répondre aux besoins de l'industrie et des services.

Actuellement, l'attention se porte sur des secteurs nouveaux ou pour lesquels apparaît un nouvel intérêt : l'agro-alimentaire, la filière du bois, les industries culturelles,...

Une initiation à ces divers secteurs est prévue.

- Depuis longtemps déjà les COISP utilisent une pédagogie qui vise à développer et à soutenir la capacité d'autonomie des personnes. La pédagogie de projets et ses prolongements facilitent l'esprit d'entreprendre.

L'association de ces méthodes et de programmes de qualification professionnelle sera entreprise afin d'aider des stagiaires ou des groupes qui en cours de formation exprimeraient l'intention de réaliser un projet d'entreprise.

\*

\*

\*



## ANNEXE 1.3.2.

STRUCTURE ILE (1)Le Comité d'accompagnement

Il garantit la conduite et l'unité de la démarche I.L.E. dans la diversité des acteurs concernée au niveau de la sous-région. Il réunit les représentants des divers partenaires institutionnels locaux associés à l'opération et ceux des organismes et intervenants ponctuellement nécessaires.

Il est le lieu d'interaction privilégié des champs politique, économique, social, éducatif, scientifique, technologique, etc...

On trouve notamment des représentants

- du Comité Subrégional de l'Emploi (patronaux et syndicaux)
- de la Communauté française de Belgique
- de la Région wallonne
- de l'Office national de l'Emploi
- de la Formation Professionnelle des Adultes
- de l'I.D.E.A.
- de la Province du Hainaut
- des Universités
- des Réseaux Educatifs
- le Bureau Exécutif
- des travailleurs
- des formateurs
- des chercheurs
- ...

Le Bureau Exécutif

Il opérationnalise et suit le processus I.L.E. dans ses applications concrètes

- la coordination pédagogique et technique
- la direction du SSE Mons
- le Front commun syndical
- la Direction Formation Professionnelle
- la Communauté française de Belgique
- un représentant du Comité Subrégional de l'Emploi.

La Structure permanente d'encadrement des travailleurs et des projets

La coordination pédagogique et technique sera assurée par la direction du CO/ISP - Mons.

La fonction de formation et d'orientation, de développement et d'aide à la gestion des projets seront assurées par le personnel du CO/ISP - Mons qui a participé à la Cellule de Formation-reconversion des Laminoirs de Jemappes.

Appel pourra être fait suivant les nécessités à des ressources extérieures.

La fonction de soutien technique sera assurée par des membres de la cellule technique qui ont participé à la Formation-reconversion des Laminoirs de Jemappes (étude des projets, recherche d'opérateurs extérieurs à la cellule, liaison avec les entreprises...).

---

(1) Projet ONEm, loc. cit.

## ANNEXE 1.3.3.

PLAN DE FORMATION DE L'ONEM  
POUR L'ILE (1)

L'expérience des cellules précédentes montre qu'il est illusoire de concevoir, de façon mécanique et précise un plan de formation. Des orientations générales doivent être tracées mais dans ce cadre le processus se développera avec souplesse.

Le plan de formation permettra la réalisation d'actions modulées en fonction de la volonté de faire prendre conscience de l'existence réelle et potentielle de projets sérieux, de la volonté de faire assumer ces projets par les travailleurs, ouvriers, employés et cadres eux-mêmes et en fonction de la progression elle-même des projets.

D'une manière générale se dégagent deux phases principales :

- . une phase d'orientation/dépistage
- . une phase de formation/action.

4.1. Phase d'orientation/dépistage (durée maximale 10 semaines)

Au cours de cette phase - sorte d'étude de marché de la reconversion - les objectifs suivants seront poursuivis :

- 1° donner au travailleur l'occasion de faire le point sur ses savoir-faire et ses acquis, de dresser un inventaire de ses intérêts, d'essayer ses capacités pour certaines activités professionnelles.
- 2° assurer une formation générale utile aux travailleurs pour mieux comprendre l'environnement social, économique et institutionnel de la reconversion.
- 3° développer une dynamique qui mobilise pour apprendre et entreprendre (dynamique qui s'appuiera largement sur les caractéristiques culturelles, sociales et professionnelles du groupe).
- 4° assurer la formation de base (remise à niveau des connaissances) des travailleurs les moins scolarisés.
- 5° assurer l'étude de faisabilité des projets. Susciter et recueillir de nouvelles perspectives.

---

(1) Projet de l'ONEM adressé à la Communauté française le 10.01.1985 (doc. 85.0123FP).

C'est également au cours de cette phase que se mettront en place les institutions de la cellule (conseil de formation, définition et rodage des relations avec la cellule de soutien technique, avec les personnes chargées des formations "ponctuelles"). A mesure que se préciseront les projets, les besoins en formation seront recueillis et les dispositifs nécessaires à leur satisfaction mis en place. C'est ainsi que progressivement se réalisera le passage de la phase I à la phase de formation/action. Cela signifie également que des vitesses de progression différentes seront utilisées selon les travailleurs et les projets.

Enfin, cette première phase servira aussi à diriger vers le lieu de formation le plus propice les travailleurs recherchant une qualification à titre plus individuel ou à faciliter la réinsertion de certains d'entre eux dans le marché de l'emploi.

#### 4.2. Phase de formation/action (d'une durée de 42 semaines au maximum)

Cette phase visera à :

- 1° assurer les formations liées aux nécessités des projets : formations professionnelles, méthodologie de projet, éléments de gestion, d'organisation, de législation...
- 2° aider au lancement pratique des projets.
- 3° affiner et finaliser les études des projets (techniques, commerciales, financières).

Au fur et à mesure de la progression dans le temps, le champ de la formation se rétrécira au profit de celui de la réalisation.

C'est au cours de cette phase que le soutien effectif des divers acteurs socio-économiques devra s'exprimer. Tout comme dans la phase précédente, des vitesses de progression différentes seront utilisées, l'objectif final étant de faire démarrer le plus rapidement possible les projets avec des chances de réussite sérieuses.

#### 4.3. Phase de démarrage des projets

L'expérience des cellules précédentes montre que disposer d'un an seulement pour faire démarrer des projets et les rendre autonomes aux divers plans (technique, gestion, financier...) est très difficile.

Il est donc nécessaire de prévoir des structures de soutien - en dehors du champ de compétence de la Communauté - qui assureront le relai de l'action entamée.

Ainsi, appel sera fait aux aides prévues dans le cadre des Ateliers Régionaux (Région Wallonne et Fonds Social Européen). Ces structures d'après-cellule sont actuellement expérimentées pour le soutien des projets des travailleurs reconvertis des Laminoirs de Jemappes.

## ANNEXE 1.3.4.

COÛT DE L'EXPERIENCEILE (1)6. Implications budgétaires

- nombre de participants : 100
- durée maximale : un an
- démarrage : mars 1985.

1. Rémunération des stagiaires

36,4 millions dont 28 millions en 1985.

A noter que sur cette somme 19,6 millions ont été prévus au planning 85 pour les activités du CO.ISP. Le coût supplémentaire s'élève donc à 8,4 millions en 1985.

2. Rémunération des formateurs

- 1 coordonnateur
- 2 instructeurs principaux
- 15 formateurs (équivalent/an)
- un magasinier supplémentaire
- staf administratif : un employé supplémentaire.

A noter que le personnel formateur et d'encadrement du centre d'orientation et d'initiation socio-professionnelle sera chargé de la première phase du projet, de certaines formations et de l'accompagnement des projets pendant toute la durée de l'opération.

De ce fait, le coût en personnel supplémentaire s'élève à

7,6 millions dont 6,4 millions en 1985.

Convention : pour formations et des interventions partielles :

1,75 millions.

3. Frais de fonctionnement

locaux : pour mémoire

mobilier : pour mémoire

machines et matériel : 4,5 millions.

4. Estimation totale

50,25 millions dont 16,2 millions supplémentaires en 1985.

(1) Projet ONEm, loc. cit.

ANNEXE 1.4.1.

LES PROJETS DE LA CELLULE DE FORMATION

RECONVERSION DE JEMMAPES

#### 4.6. LES PROJETS RETENUS OU "LA GARE DE TRIAGE" ( 1 )

Vers le début du mois d'avril 1984, après 3 mois de travail sur les projets, le Bureau exécutif fit un premier bilan de leur situation sur base du critère "les chances d'aboutissements".

Près de 40 idées-projets ont été explorées et prises en compte depuis le début de l'existence de la cellule.  
Il s'agissait, dès lors, d'en retenir les meilleures et les plus crédibles.

Cette première évaluation amena le Bureau exécutif à retenir 11 projets énumérés ci-dessous.  
L'énumération ci-après est la reproduction d'un document que le bureau exécutif de la cellule a remis à la presse lors de la journée "portes ouvertes" du 8 septembre, après 10 mois de travail.

##### 1) Halles de Jemappes

Le projet vise l'utilisation multiple d'une partie des Laminoirs de Jemappes. L'idée centrale en est le développement, à Jemappes, d'un centre commercial de gros couvert, en fruits et légumes, qui puisse répondre aux attentes des grossistes, détaillants, restaurateurs locaux et régionaux...

La création d'un tel centre commercial dans le Borinage peut être un avantage considérable pour les vendeurs de fruits et légumes de la région, ceux-ci réaliseraient ainsi une importante économie en termes de temps et de déplacements.

Les investissements nécessaires sont de l'ordre de 20 millions, avec comme perspective la création de 10 emplois.

Onze travailleurs sont impliqués dans ce projet.

##### 2) Soudure Industrielle

Il s'agit de créer dans une partie des bâtiments des Laminoirs un atelier de constructions mécano-soudées, spécialement intéressé par la fabrication de conteneurs charpente métallique, chaudronnerie rectangulaire.

Neuf stagiaires travaillent à la mise au point de ce projet qui nécessite un investissement de 27 millions. 5 millions seront financés par l'intermédiaire du prêt subordonné (constituant un engagement personnel pour le groupe). Le projet ne pourra se concrétiser que dans la mesure où les 22 millions de financement complémentaires au prêt subordonné peuvent être trouvés.

##### 3) Boucherie musulmane

Ce projet sur lequel travaillent 4 ouvriers consiste en la création d'une boucherie musulmane à Quaregnon.

L'activité sera organisée comme suit :

- un point de vente fixe.
- une vente journalière sur les marchés.

Les besoins de financement s'élèvent à 3,2 millions. Les chômeurs pourraient obtenir chacun une avance de 500.000 frs.

#### 4) Soulangerie turque

L'activité principale étudiée dans le projet qui concerne 4 ouvriers est la production de pains selon un procédé turc et la vente ambulante de ces pains auprès de la population, de même que l'approvisionnement de certains magasins spécialisés de la région de Charlevoix. L'investissement est minimum : 1,7 million.

#### 5) Panier

Pour ce projet, qui concerne 16 personnes, il s'agit de développer en collaboration avec l'A.S.B.L. Terre des activités traditionnelles pour cette société telles que l'installation de magasins de vente de vêtements de seconde main et d'une façon générale d'articles fabriqués à partir de produits recyclés; la constitution et la formation d'équipes de pose de panneaux isolants "panier" fabriqués également à partir de produits recyclés.

D'autre part, la groupe de travail examine la possibilité de créer un atelier de construction de "cuistax" et éventuellement de compacteurs "multi-densité".

Indépendamment du soutien financier apporté par l'A.S.B.L. Terre, les différents projets ne trouveront une concrétisation définitive que dans la mesure où ils prouveront leur crédibilité économique.

Le projet C.S.T. qui a été introduit doit permettre aux ouvriers de couvrir cette période d'incertitude tout en poursuivant leur formation et leur installation dans les différentes activités liées aux projets.

#### 6) Débouché-Service

Le projet, auquel collaborent deux personnes et dont la rentabilité n'a pas encore été établie, vise à créer une société dont les différentes activités seraient :

- Le débouchage et la désinfection des tuyauteries.
- Le démoussage des toitures et des corniches.
- la désinfection des locaux.
- le détartrage d'appareils sanitaires à production d'eau chaude.

#### 7) Tannerie

Le projet, auquel collaborent 12 travailleurs vise la création d'une tannerie artisanale. L'activité ne serait rentable que si l'investissement ne dépasse pas 1,2 million.

#### 8) Rénovation du Château de Roubaix

Le but de ce projet sur lequel travaillent 7 personnes qui se constitueront en A.S.B.L. est d'établir dans un domaine historique de 12 hectares des infrastructures récréatives, sportives et culturelles. Dans un premier temps il s'agira de :

- remettre en état les douves ( ± 1 km de circuit).
- créer un parcours de canotage.
- créer des étangs de pêche, une plaine de jeux, un minigolf, des sentiers de promenades, un théâtre de verdure, installer des buvettes, etc.

Dans un deuxième temps :

- organiser les fouilles des châteaux des 16<sup>e</sup> et 19<sup>e</sup> siècles.
- remettre en état les murs, caves et souterrains existants.
- valoriser les ruines par la création d'un musée, l'organisation de visites, d'expositions, de concerts etc.

Des contacts sont pris avec la Communauté Française qui possède un budget pour la relance du tourisme.

Le dossier est à l'étude.

#### 9) Pisciculture

Le projet d'aquaculture d'anguilles sur lequel travailler neuf personnes vise à réaliser l'engraissement d'anguilles de lettres ( ± 50 g) de façon à produire des anguilles de 250 g environ dans les meilleurs délais.

Il s'agirait d'utiliser les eaux chaudes du site géothermique de Ghlin mais les investissements sont importants, 90 millions, et les études de rentabilité doivent être précisées.

#### 10) Poissonnerie

Le projet de départ (5 personnes) portant sur la création d'une poissonnerie et sur l'organisation de la vente ambulante sur les marchés ayant été jugé non rentable, d'autres formules sont à l'examen.

#### 11) Multi-services.

9 personnes impliquées dans l'étude, la création d'une société multi-services dans le secteur de la construction et du parachèvement.

#### REMARQUE :

Des travailleurs, une trentaine, ne se sont pas impliqués dans l'opération, ils ne se sentaient pas motivés par la démarche "cellule", c'est pourquoi ils ont été écartés par le Comité d'accompagnement et par le Bureau Exécutif, fin juin 1984, et sont retournés comme demandeurs d'emploi.

(1) P. CARLINO : La cellule de l'Espoir.



## LA FIN DE LA CELLULE (1)

La cellule s'est terminée le 4 décembre 84, après 13 mois de fonctionnement. C'est la règle ; la formation professionnelle dispensée par l'ONEm ne peut excéder 12 mois effectifs de formation.

A ce moment, aucun projet n'était arrivé à terme ; aucune entreprise n'avait été créée.

Environ 35 travailleurs avaient quitté la cellule, ayant retrouvé, individuellement, du travail ; la plupart avaient trouvé ce travail grâce à la cellule, soit à la suite de la formation qu'ils y avaient reçue, soit à la suite des relations qu'ils avaient tissées.

7 projets regroupant 60 travailleurs continuaient et avaient de bonnes espérances :

- . la boucherie musulmane
- . la tannerie artisanale
- . le projet Terre
- . la soudure industrielle
- . le château de Boussu
- . les halles de Jemappes
- . la pisciculture

Hélas, tous les travailleurs impliqués dans ces projets perdaient leur qualité de stagiaire ONEm et redevaient "chômeurs".

Les deux travailleurs du projet "restauration" étaient engagés dans un mess de CPAS. >

---

(1) J. FOSTIER : La cellule de Formation-Reconversion à Jemmapes.

ANNEXE 1.4.2.

PROJETS ILE



Communauté Française  
Formation Professionnelle  
des Adultes de l'ONEm

## "Atelier GALA"

"Centre de Création, de Recherche et d'Etude en Verrerie  
et Cristallerie d'Art."

L'objectif est de créer, dans la région de Mons-Borinage, riche d'une tradition verrière, un atelier d'art du verre qui serait à la fois un lieu de création, de rencontres et d'enseignement.

L'intérêt grandissant pour les oeuvres contemporaines en verrerie-cristallerie d'art est évident et l'essor de cette activité correspond à un renouveau dans la recherche d'articles "nobles" aux lignes pures.

Deux axes principaux définiront notre activité, à savoir :

1° La création contemporaine et la commercialisation de notre production (principalement à l'exportation). Les retombées de notre activité pourront générer des créations artisanales pluridisciplinaires annexes.

2° La formation et l'enseignement spécifique feront l'objet de sessions, de stages et de cours adaptés pour permettre et favoriser l'éclosion de la création artistique contemporaine.

Ces deux activités feront appel à la recherche, à l'emploi de technologies nouvelles, et l'accent sera mis sur les économies d'énergie.

Au départ, un coordonnateur, un artiste-designer et trois maîtres-verriers se chargeront de la création de l'atelier, de ses réalisations ainsi que de leur diffusion.

Ensuite, des emplois de professeurs (maîtres-verriers, techniciens, spécialistes ...) compléteront l'effectif pour le porter à une douzaine de personnes.

"GALA" favorisera la rencontre des artisans de notre culture verrière contemporaine composée des chercheurs et des hommes d'entreprise sachant oeuvrer ensemble afin de redynamiser ce secteur en pleine mutation.

Adresse de contact : Chemin du Bois, 47 - 7450 NIMY - 065/35.23.67

## Centre d'élevage "LES ANOURES"

Ce projet a pour objectif de produire des grenouilles et des esches (appâts vivants pour la pêche).

La production des grenouilles est destinée, dans un premier temps, à la recherche scientifique et à l'enseignement. Ensuite, les débouchés envisagés sont la maroquinerie et la gastronomie.

Les esches (qui serviront également de nourriture vivante pour les anoures) seront écoulées en partie pour la pêche en eau douce et en partie chez les éleveurs piscicoles.

Ce projet, qui a demandé à deux personnes un an et demi de travaux préparatoires, est actuellement au stade du démarrage. Son évolution est prévue selon le plan suivant :

1. Elevage d'esches + Know How
2. Commercialisation
3. Création d'unités importantes
4. Commercialisation
5. Début d'élevage de grenouilles
6. Commercialisation
7. Recherche nutritionnelle
8. Accroissement de l'élevage
9. Commercialisation

En phase de croisière, l'entreprise devrait occuper douze à quinze personnes.

Adresse de contact : Chemin de la Procession, 247 7000 MONS tél.: 065/34.82.44

## "HORTICA" a.s.b.l.

HORTICA est une ASBL d'activité horticole.

Les principales formations dispensées chez HORTICA sont

- la culture maraîchère
- la floriculture
- le conditionnement
- la gestion

Par le biais de ces activités, l'ASBL permet l'apprentissage du métier pour de jeunes défavorisés socialement.

HORTICA dispose de 3 Ha de terrain à GHLIN et de 30 a à ST-SYMPHORIEN sur lesquels sont implantées des couches et une serre FILCLAIR.

L'ASBL développe certaines cultures telles que le poivron et l'aubergine en serre froide, ce qui est une innovation dans la région, néanmoins, l'ASBL reste fidèle aux cultures traditionnelles telles que le chicon et le poireau.

Actuellement, l'ASBL s'informe afin de se procurer le matériel manquant pour mener à bien ses cultures.

Pour se subventionner et être viable, l'ASBL vous propose ses produits.

Adresse de contact : Ch. de Binche, 31 7030 St-SYMPHORIEN tél.: 065/34.83.40

agro-alimentaire

agro-alimentaire

---

## "GUICHET DE L'ENERGIE"

---

Dès à présent, fonctionne à MONS le Guichet de l'Energie.

Celui-ci a pour missions, dans le domaine de la maîtrise de l'énergie :

- La tenue d'une permanence, lieu d'information, de conseil et d'aide à la décision concernant la maîtrise de l'énergie, les aides financières et les incitants proposés par les pouvoirs publics;

- La mise sur pied de campagnes de sensibilisation et d'animation sur le thème de l'économie d'énergie auprès des associations socio-culturelles et éducatives;

- La réalisation d'une vitrine d'information à laquelle le public aura accès;

- La tenue d'une bibliothèque;

- La mise à la disposition du public de la banque de données informatisée, réalisée par le Service pour la Conservation des Energies et de cassettes vidéo relatives à l'isolation thermique, aux systèmes de chauffage ou à l'énergie en général;

- Le calcul du bilan thermique d'une isolation sur base d'une figure informatique;

- Des conseils personnalisés aux particuliers et aux entreprises dans le cadre de la directive BE 500 - K 70 du Ministère de la Région Wallonne pour l'Energie dans les choix énergétiques et d'isolation; .../...

---

Adresse de contact : Rue d'Havré, 88      7000 MONS      tél.: 065/35.54.31

---



---

## "GUICHET DE L'ENERGIE"

---

- L'analyse de la situation bio-climatique du logement et du bâtiment;

- L'analyse des modes de vie et l'adéquation entre ceux-ci et la consommation énergétique des particuliers;

- Le contrôle in situ et l'analyse des combustions.

L'équipe spécialisée mise en place pour développer les activités mentionnées ci-dessus se compose de trois conseillers. Ces techniciens sont au courant des techniques, produits, systèmes en matière de maîtrise de l'énergie et des aides proposées par les pouvoirs publics.

Le caractère permanent du "Guichet de l'Energie" s'inscrit dans une volonté d'information et de sensibilisation des particuliers et des entreprises à l'économie d'énergie et apparaît comme la condition sine qua non à la maîtrise des problèmes énergétiques par le grand public.

En collaboration avec la Région Wallonne, l'Administration Communale de la Ville de Mons, le Service de Programmation de la Politique Scientifique, l'Institut Wallon de Développement Economique et Social et d'Aménagement du Territoire, les ASBL F.E.C. et BORINAGE 2000.

---

Adresse de contact : Rue d'Havré, 88      7000 MONS      tél.: 065/35.54.31

---

## L'EAU VIVE

Ainsi s'appellera le Club de rencontres actives qu'un groupe de cinq personnes sans emploi désire créer dans les environs de Mons.

Jolie enseigne pour un programme séduisant dans un environnement où l'on se sent bien.

Ce club proposera des activités telles que : couture - dentelle - tricot - peinture sur soie (sur bois, sur verre) - petits bricolages - confection d'objets de décoration intérieure cuisine économique... ainsi que des activités culturelles telles que conférences - théâtre jeux de société - films...

L'EAU VIVE est une équipe volante qui partagera son temps entre les populations de PATURAGES DOOR - QUEVY - JURBISE - ASQUILLIES et COEGNIES.

Ces communes ont mis à la disposition du club des locaux appropriés et prêtent leur concours dans la limite de leurs moyens.

Le jour de la semaine que l'équipe passera à COEGNIES (par exemple) une restauration sera prévue à midi et il est évident que les plats confectionnés pendant les séances "cuisine" pourront être dégustés sur place.

Un service de dépannage domestique sera mis à la disposition des membres et la personne qui s'en occupe pourra également enseigner les rudiments pour pallier aux ennuis domestiques les plus fréquents.

Un service de guidance pour des personnes en difficulté sera assuré vers les différents centres d'aide.

Adresse de contact : rue du Peuple, 116 - 7210 CUESMES - 065/31.10.65

## L' ERBISOEUL

Entré en I.L.E. avec le projet d'ouvrir un restaurant dans la région de Mons - Borinage, les démarches effectuées ont permis de découvrir qu'il était plus intéressant de s'orienter vers un service traiteur avec possibilité de location de salle pour banquet.

Malgré les difficultés rencontrées et notamment celle de posséder l'accès à la profession, je me suis accroché à la formation de cuisinier-traiteur jumelée avec des cours de promotion sociale qui me permettront d'obtenir le diplôme me permettant de m'installer.

Actuellement, des tractations sont en cours pour une reprise de commerce qui comprendra un service traiteur à domicile et l'organisation de banquets.

L'originalité de mon projet consiste à mettre l'accent sur la cuisine nouvelle et sur les spécialités souvent méconnues de notre région.

Dans un premier temps, ce projet permettra la création de 2 emplois mais je pense que très vite, 5 à 6 emplois supplémentaires viendront s'ajouter.

Adresse de contact : Chemin du prince, 260 - 7434 ERBISOEUL - 065/22 74 94

---

## "LE GAILLET" a.s.b.l.

---

Dans le courant du mois de septembre 86, au n° 27 de la rue Léopold à Saint-Ghilain, s'ouvrira "Le Gaillet", centre de formation et d'activités adaptées pour handicapés mentaux adultes ou non scolarisables.

L'objectif du centre répond à un besoin régional : les centres de jour et les ateliers protégés existants proposent aux handicapés légers et modérés, un nombre de places fort limité et conservent dès lors en listes d'attente une population impressionnante.

"Le Gaillet" propose aux handicapés :

- 1) Une activité au sein d'ateliers organisés spécialement pour eux et destinés à conserver, renforcer et augmenter les acquis obtenus durant les années d'enseignement spécial; ces acquis seront utilisés ensuite en vue de

leur réinsertion sociale grâce à l'entretien d'un contact permanent avec l'environnement et au placement des handicapés dans un circuit de travail normal.

L'Atelier Cuisine, par exemple, maintiendra le contact avec l'extérieur par des commandes, les ventes de la production, le placement chez un particulier ou une institution (Hômes par ex.) des services à domicile, ...

Seront aussi créés : un Atelier Artisanal (poterie, dessin ...), un Atelier de Communication (création de revues, d'albums, de B.D. ...), un Atelier Théâtre (formation d'acteurs, d'animateurs ...).

Les ateliers pourront accueillir, de manière progressive, une trentaine d'handicapés mentaux.

.../...

---

Adresse de contact : Rue Léopold, 27 7330 SAINT-GHILAIN tél.: 065/77.06.96

---



---

## "LE GAILLET" a.s.b.l.

---

- 2) Une formation, s'étalant sur deux ans, aux petits travaux de cuisine, aux activités ménagères et aux services divers aux personnes âgées (garde à domicile, entretien des maisons et jardins, assistance pour les courses et les repas, le lessivage, la couture ...).

Dix à quinze stagiaires pourront bénéficier en permanence de cette formation.

Le projet "Le Gaillet" compte engager une douzaine de personnes dont les qualités pédagogiques et psychologiques garantiront la qualité de l'encadrement des personnes handicapées.

---

Adresse de contact : Rue Léopold, 27 7330 SAINT-GHILAIN tél.: 065/77.06.96

---

---

## "LES JARDINS DE LA TERRE" S.C.

---

Entrés en I.L.E. avec le projet de créer un commerce ambulant de fruits et légumes, nous avons commencé par étudier les possibilités existantes sur le marché.

Parallèlement à ces démarches, nous avons entamé une formation qui nous a permis de mieux approcher ce secteur (achat - vente - exposition - conservation...).

Notre détermination à mettre sur pied notre entreprise pour sortir de notre situation de sans-emploi n'a pas faibli. Malgré les embûches rencontrées pour pénétrer le monde relativement fermé des marchands ambulants (difficultés d'obtenir des emplacements valables, de se créer rapidement une clientèle...) nous avons pu mener à bien notre formation.

Ceci nous a permis de rester en contact avec des commerçants de ce secteur et de trouver, parmi eux, l'opportunité d'une reprise.

A la suite de négociations, des commerçants qui partent à la retraite nous cèdent, à des conditions acceptables une entreprise dont la rentabilité semble assurée.

Il en résulte que notre reconversion nous amène à devenir indépendants à partir du 1er octobre 86.

---

Adresse de contact : rue Genestois, 6 - 7220 MLENU - 065/82.23.23

---



---

## "LES PLOUPIOUX" garderie

---

Entrées en I.L.E. après un passage en Centre d'Orientalion qui nous a permis d'étudier les possibilités qui s'offraient à nous pour sortir de notre situation de sans-emploi, notre groupe s'est orienté vers l'ouverture d'une garderie d'enfants dans la région de Mons-Borinage

Nous avons d'abord effectué un sondage auprès de la population concernée pour déterminer notre rayon d'action et voir en quoi notre projet pouvait innover dans la région.

Après bien des démarches, le groupe qui a décidé de constituer une A.S.B.L., se propose de poursuivre les objectifs suivants :

- Dès septembre 86, ouvrir une garderie de 6 h 30 à 20 h 30 pour des enfants de 3 mois à 8 ans (agrégation de l'O.N.E.)

- Possibilité de garde après 20 h 30 et le week-end
- Possibilité de garde à domicile pour enfants malades
- Hébergement momentané d'enfants dont le milieu familial est en difficulté (en collaboration avec le Juge de la Protection de la Jeunesse)
- Garderie avant et après l'école pour les plus grands avec suivi des devoirs

Notre projet permettra la création, dans un premier temps, de 4 emplois au moins pour le personnel d'encadrement.

---

Adresse de contact : Rue du Peuple, 2      7210 CUESMES      tél.: 065/35.27.26

---



## "MIEL ET NATURE"

La Belgique est un gros importateur de miel car elle ne produit qu'approximativement 20 % de sa consommation.

Il y a donc une place à prendre sur ce marché dont la production nationale est largement déficitaire.

Les promoteurs envisagent une diversification d'activités qui s'articuleront autour du "pivot" que constitue l'apiculture, à savoir :

- 1° La production et la commercialisation du miel et des produits dérivés de la ruche (ex. : la propolis utilisée en cosmétologie et en médecine, la gelée royale, le pollen, reconstituants de tout premier ordre, la cire, etc...)

- 2° La culture de plantes médicinales mellifères dont la pollinisation est favorisée par les abeilles.

- 3° La fabrication de vins de fruits. Les résidus peuvent être utilisés comme sirop de nourrissage des abeilles durant la période hivernale.

L'originalité de ce projet consiste dans l'association d'activités qui - isolées - s'avèreraient peu rentables mais dont le regroupement permet de créer un ensemble cohérent économiquement viable.

Adresse de contact : rue de la Maladrée, 46 - 7230 FRAMEPTES - 065/66.73.02

## THERMICONFORT

L'entreprise, composée de deux personnes, aura comme activités :

- l'isolation de tous les éléments d'un logement, des fondations à la toiture;
- le calorifugeage des installations sanitaires et de chauffage.

Ces deux activités sont en pleine expansion :

- dans une maison non isolée, près de 50 % du coût du chauffage se perd; or, un ménage consomme en moyenne chaque année entre 3.000 et 4.000 L de fuel ou 3.500 à 4.500 M<sup>3</sup> de gaz;
- la majorité des pertes de chaleur se produisent à travers des vitrages simples, des murs non isolés, les toits et les planchers;
- par une isolation sélective et adéquate, il est

possible de réduire la consommation d'énergie de manière substantielle.

Le Ministère de l'Energie l'a bien compris, il a développé des campagnes de sensibilisation auprès des particuliers mais ces mesures peuvent également être appliquées aux services publics, aux industries, aux écoles, etc...

Tout reste donc à faire et les deux porteurs de ce projet sont convaincus de l'excellence de leur créneau, le nombre d'entreprises exerçant cette activité dans le Hainaut étant très réduit (3). De plus, ce sont de bons techniciens et il faut savoir que l'importante diversification des produits actuellement sur le marché exige une grande technicité et beaucoup de savoir-faire, autant sur le plan théorique que sur le plan pratique.

Tous les moyens sont dès à présent mis en oeuvre pour aboutir à la réalisation de cette idée.

Adresses de contact : rue de Frameries, 213 - 7210 CUESMES - 065/31.58.33  
rue de Quiévrain, 163 - 7360 BOUSSU - 065/77.81.88

ANNEXE 1.4.3.

LES ANCIENS LAMINEURS DE JEMMAPES

FONT LEUR ETUDE DE MARCHÉ POUR

L'INSTALLATION DE HALLES

(marché de gros)

sur l'emplacement de leurs anciens Laminaires  
(un exemplaire du questionnaire passé auprès  
des marchands de fruits et légumes de la région)

FICHE IDENTIFICATION

I. IDENTIFICATION

1) Nom du magasin

2) Localisation

3) Milieu

URBAIN
RURAL

4) AGE : [ ] ans

5) Sexe

Masculin
Féminin

6) Etat civil :

Célibataire
Marié(e)
Veuf(ve)
Divorcé(e)
Séparé

II. IMPORTANCE

1) C'est un commerce type

A
B

2) Superficie totale [ ] m2

3) Superficie F & L [ ] m2

4) Y a-t-il un étalage extérieur ?

oui
non

III. CONCURRENCE

Y a-t-il, à votre connaissance, d'autres magasins qui vendent des F & L dans votre environnement immédiat ?

oui
non

Pouvez-vous les citer et les situer ? :

.....

.....

.....

.....

.....

QUESTIONNAIRE

1. Depuis combien d'années êtes-vous commerçant(e) ?

ii  ans

2. Avez-vous des enfants ?

oui	
non	

- Si oui, combien et envisage(nt)-il(s) de reprendre un jour votre commerce ?

enfants

oui	
non	

Pourquoi et qu'en pensez-vous ?

.....  
 .....  
 .....

- Si non, au cas où vous en auriez, seriez-vous intéressé(e) à ce qu'il(s) continue(nt) votre commerce ?

oui	
non	

Pourquoi ?

.....  
 .....  
 .....

...../.....

3. Etes-vous aidé(e) dans l'exercice de votre commerce ?

oui	
non	

- Si oui, par qui et pourquoi faire ?

.....  
 .....  
 ...../.....  
 .....  
 .....

- Si non, pourquoi et cela vous pose-t-il des problèmes ?

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

4. Estimez-vous que votre volume de vente de Fruits et Légumes

a

augmenté	
stagné	
diminué	

depuis 1980

Comment expliquez-vous cette évolution ?

.....  
 .....  
 .....  
 .....

...../.....

5. Pour quelles raisons vous êtes-vous mis(e) à vendre des F & L ?

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

6. Voici quelques réflexions qui m'ont été faites par des commerçants en F & L lors d'une discussion. Pourriez-vous indiquer par une croix dans la case appropriée votre degré d'accord ou de désaccord avec chaque réflexion et éventuellement commentez votre réponse.

REFLEXIONS	Tout à fait d'accord	Assez d'accord	Incertain	Assez en désaccord	Tout à fait en désaccord	Commentaires
La motivation d'un commerçant à faire prospérer ses affaires sera d'autant plus importante qu'il sait qu'au moins un de ses enfants va reprendre ses activités.						
Le commerçant qui s'occupe seul d'un magasin devrait se faire livrer les F & L à domicile.						
Lorsqu'un commerçant groupe ses achats avec d'autres commerçants, c'est essentiellement pour acheter dans un marché de gros ou une criée.						
Ce sont les spécialités régionales que l'on peut y trouver qui attirent les commerçants dans un marché de gros plutôt que dans un autre.						
La plupart des clients viennent surtout chez un commerçant pour la rapidité du service.						

	Tout à fait d'accord	Assez d'accord	Incertain	Assez en désaccord	Tout à fait en désaccord	Commentaires
Il y a intérêt à aller chercher soi-même les F & L dans un marché de gros ou une criée car c'est là que l'on a les prix les plus intéressants.						
Quand un commerçant achète ses F & L en association, c'est principalement pour pouvoir acheter à des prix plus intéressants.						
Il est préférable d'acheter des F & L souvent et en petite quantité.						
Le commerçant pour qui l'activité F & L est secondaire se fait livrer à domicile						
A l'heure actuelle, les coûts occasionnés et le temps passé à se déplacer à Bruxelles ou à Malines ne sont pas des inconvénients.						
L'avantage principal de la livraison des F & L au domicile d'un commerçant est le gain de temps.						
Un commerçant a intérêt à s'approvisionner à l'endroit le plus proche quitte à ne pas y trouver toute la variété souhaitée.						
Changer la façon de s'approvisionner en F & L est chose difficile						

	Tout à fait d'accord	Assez d'accord	Incertain	Assez en désaccord	Tout à fait en désaccord	Commentaires
La plupart des clients viennent chez un commerçant surtout pour la qualité des produits vendus.						
Un commerçant se fait livrer à domicile parce que c'est plus avantageux que d'aller chercher ses F & L soi-même dans un marché de gros ou une criée.						
Un commerçant s'associe avec d'autres commerçants pour ses achats de F & L essentiellement parce qu'il n'a pas les moyens de s'acheter un camion.						
La plupart des clients viennent surtout parce que les prix sont intéressants.						
Un commerçant se déplace pour aller chercher ses F & L que dans la mesure où son volume de vente le lui permet.						
Si un commerçant décide de grouper ses achats en F & L avec d'autres commerçants, c'est surtout pour alléger son travail.						
Quand un commerçant dont l'activité F & L est principale s'adresse à un grossiste local, c'est uniquement pour être dépanné.						

	Tout à fait d'accord	Assez d'accord	Incertain	Assez en désaccord	Tout à fait en désaccord	Commentaires
Un commerçant change difficilement sa façon de s'approvisionner en F & L parce qu'il n'a pas envie d'en chercher d'autres.						
Chaque fois que cela est possible, un commerçant devrait s'approvisionner chez le producteur.						
Un commerçant est intéressé par le marché de gros essentiellement pour y trouver des producteurs en légumes.						

7. Tous nous sommes souvent entendus répéter qu'un déplacement dans un marché de gros ou une criée ne se justifiait que pour un volume d'achat adéquat.

Pourriez-vous donner une approximation de ce que ce volume de vente signifie pour vous ?

Kilos       Francs

8. Vous achetez vos Fruits et Légumes

Seul	
En association	

- Si vous les achetez seul, avez-vous déjà envisagé de le faire en association ?

oui	
non	

Expliquez : .....

.....

.....

.....

Si vous les achetez en association, quels en sont les avantages et les inconvénients ?

.....

.....

.....

.....

11. Pouvez-vous donner une approximation de votre volume d'achat de fruits et légumes par semaine en Kilos, caisses ou en francs ?

Kilos	caisses	francs

Pouvez-vous détailler pour une semaine ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. Vos fruits et légumes vous sont-ils livrés à domicile ?

oui	
non	

- Pourquoi pratiquez-vous ainsi ?

.....

.....

.....

.....

10. Combien de fois par semaine achetez-vous vos fruits et légumes ?

fois	

- Cela vous convient-il ?

oui	
non	

Si non, est-ce

trop	
trop peu	

Expliquez : .....

.....

.....

.....

.....

...../.....



13. Avez-vous une chambre froide ?

oui	
non	

- Si oui, quel volume ?

	m <sup>3</sup>
--	----------------

- Si non, est-ce intéressant d'en avoir une ?

oui	
non	

Pourquoi ?

.....

.....

.....

.....

.....

14. Que connaissez-vous comme moyen de vous fournir en fruits et légumes, où les localisez-vous et comment les connaissez-vous ?

	LOCALISATION	Vous y achetez régulièrement	Vous y achetez occasionnellement	Il vous est arrivé de visiter sans acheter	vous en avez entendu parler
MARCHE DE GROS	..... ..... .....	..... ..... .....	..... ..... .....	..... ..... .....	..... ..... .....
CRIEES	..... ..... .....	..... ..... .....	..... ..... .....	..... ..... .....	..... ..... .....
GROSSISTES LOCAUX	..... ..... .....	..... ..... .....	..... ..... .....	..... ..... .....	..... ..... .....
GROSSISTES NON LOCAUX	..... ..... .....	..... ..... .....	..... ..... .....	..... ..... .....	..... ..... .....
PRODUCTEURS	..... ..... .....	..... ..... .....	..... ..... .....	..... ..... .....	..... ..... .....

Expliquez pourquoi vous pratiquez comme cela pour vos approvisionnements ?

.....

.....

15. Il est important de visiter de temps à autre les différents centres commerciaux de Fruits et Légumes (marchés de gros - criées) pour un détaillant même sans s'approvisionner.

oui	
non	

Expliquez : .....  
 .....  
 .....

16. D'après vos ventes, pouvez-vous dire que parmi votre clientèle :

personne ne possède de jardin	
une minorité de personnes seulement possède un jardin	
une personne sur deux possède son jardin	
la majorité des gens possède un jardin	
vous ne pouvez déceler qu'une personne possède un jardin ou pas	

17. Combien de clients avez-vous en moyenne par jour ?

	clients
--	---------

....

18. Comment définissez-vous un client fidèle ?  
 .....  
 .....

Pourriez-vous me donner le nombre moyen de clients fidèles par jour ?

	clients fidèles
--	-----------------

19. Quelle est la somme moyenne dépensée par client par jour ?

	francs.
--	---------

20. Si un marché de gros F & L s'ouvre dans la région, y vendrez-

oui	
non	

Pourquoi ? : .....  
 .....  
 .....  
 .....

23. Selon vous, quels sont les services que devrait rendre un marché de gros aux détaillants qui vendent des F & L ?  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

24. Le marché de gros idéal pour vous, c'est un centre commercial de fruits et légumes qui regroupe :  
 (cochez autant de cases que vous voulez)

A) pour la vente B) pour l'achat

producteurs	
importateurs	
grossistes	
autres : ....	
.....	
.....	
.....	

grossistes	
exportateurs	
détaillants	
restaurants	
communautés	
particuliers	
autres : ...	
.....	
.....	
.....	

Les jours et heures d'ouverture correspondant à vos attentes seraient :

	MATIN	APRES - MIDI
LUNDI	de .... à ....	de .... à ....
MARDI	de .... à ....	de .... à ....
MERCREDI	de .... à ....	de .... à ....
JEUDI	de .... à ....	de .... à ....
VENDREDI	de .... à ....	de .... à ....
SAMEDI	de .... à ....	de .... à ....
DIMANCHE	de .... à ....	de .... à ....

21. Si un marché de gros s'ouvrait un jour dans la région, vous seriez tentés d'aller y acheter à condition qu'il se trouve dans un rayon inférieur à :

Kms.

22. Si l'en demandait votre avis sur la création d'un marché de gros dans votre région, quels sont les conseils que vous donneriez .

.....  
 .....  
 .....  
 .....

25. A votre avis, l'ouverture d'un marché de gros régional suppose-t-elle au préalable la relance de la production maraîchère locale ?

oui
non

Pourquoi ? .....  
.....  
.....  
.....  
.....

26. Au cas où l'on assisterait dans notre région à une relance de la production maraîchère, ne serait-il pas plus intéressant pour vous d'aller vous approvisionner directement chez le producteur ?

oui
non

Pourquoi ? .....  
.....  
.....  
.....

27. Dans la région Liégeoise, les gens ont la possibilité de s'approvisionner directement sur les terres d'un producteur de légumes en ramassant eux-mêmes le produit de la récolte.

Si l'expérience était tentée dans votre région et accessible uniquement aux détaillants, seriez-vous intéressé par ce type d'approvisionnement ?

oui
non

Pourquoi ? .....  
.....  
.....  
.....

ANNEXE 1.5.1.

L'INTERCOMMUNALE POUR LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

ET L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE CENTRE-BORINAGE

# LE BUREAU D'ETUDES DE L' I.D.E.A.

Depuis de nombreuses années, le bureau d'études de l'intercommunale pour le Développement Economique et l'Aménagement du Territoire Centre Borinage - I.D.E.A. - assure toutes missions d'étude et de direction de travaux, spécialement pour les Pouvoirs Publics et, plus particulièrement, pour les Communes.

- **RECOURIR AU BUREAU D'ETUDES DE L'I.D.E.A., C'EST BENEFICIER:**
  - d'un personnel complet qualifié pour mener à bien l'étude, le contrôle, la surveillance de vos travaux;
  - de la plus large expérience technique et administrative;
  - d'une grande souplesse d'adaptation à vos besoins;
  - de conditions avantageuses.
- **POURQUOI RECOURIR AU BUREAU D'ETUDES DE L'I.D.E.A. ?**

Parce que le bureau d'études de l'I.D.E.A. a, comme souci majeur, la sauvegarde de vos intérêts et qu'il vous donne l'assurance du choix judicieux des solutions techniques, administratives et économiques les mieux adaptées dans des conditions d'honoraires avantageuses.
- **COMMENT UTILISER LES SERVICES DU BUREAU D'ETUDES DE L'I.D.E.A. ?**

Pratiquement comme vous le désirez, et cela grâce à sa souplesse d'adaptation. C'est-à-dire que, si vous le souhaitez, le bureau d'études se chargera de l'entière réalisation de votre projet, de l'étude jusqu'à la mise à votre disposition d'un équipement dûment réceptionné, prêt à fonctionner. C'est l'équivalent de la formule « clé sur porte » qui vous déchargera totalement de toutes les contraintes de la construction: étude, réalisation, surveillance, gestion financière, administrative et juridique. Vous songez peut-être à n'utiliser que partiellement les activités du bureau d'études ? C'est également possible. Le bureau est organisé de façon à pouvoir s'insérer dans les différentes phases de la réalisation de votre projet. Il vous apportera sa collaboration en répondant aux besoins que vous exprimez. C'est, pour prendre un second cliché, une utilisation « à la carte » de l'éventail de possibilités du bureau d'études. Depuis des années, l'I.D.E.A. gère de nombreux équipements diversifiés. Vous pouvez bénéficier de son expérience et recourir à son savoir-faire pour l'exploitation et la gestion de ces œuvres. C'est la possibilité de bénéficier d'un service « après-vente » qui vous est ainsi offert.

## • LES RESSOURCES HUMAINES

Le bureau d'études vous propose le concours de son personnel qualifié, intégré dans un ensemble cohérent. Vous pouvez disposer de la compétence de:

- 12 ingénieurs civils de différentes disciplines: électricité, métallurgie, constructions, mécanique, architecture, urbanisme;
- 16 ingénieurs industriels, 1 architecte, 1 géographe;
- 36 techniciens, dessinateurs, géomètres, contrôleurs et surveillants de chantiers;
- une section spécialisée peut également se charger de la gestion financière, juridique et administrative des dossiers.

Dés maintenant, les techniciens de l'I.D.E.A. se tiennent à votre entière disposition pour tous renseignements complémentaires.

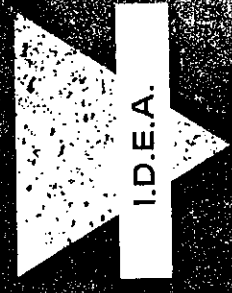
Ils sont compétents, dévoués et soucieux du dialogue constructif.

Le Directeur Général,  
Jacques DONFUT.

Le Président,  
Richard STIEVENART.

# LES ACTIVITES

- ① AMENAGEMENT DU TERRITOIRE ET URBANISME
- ② AMENAGEMENT DE ZONES INDUSTRIELLES
- ③ TELECOMMUNICATIONS
- ④ TECHNIQUES DE L'EAU
- ⑤ ELECTROTECHNIQUE
- ⑥ ARCHITECTURE ET GENIE CIVIL
- ⑦ GENIE CLIMATIQUE



ANNEXE 1.5.2.

INSTITUTIONS PUBLIQUES  
AYANT MISSION D'ASSURER DES INVESTISSEMENTS DE  
RECONVERSION (suite à la restructuration sidérurgique)

Tableau présenté par P. CARLINO in La Cellule de l'Espoir,  
p. 18 (1)

---

(1) In cahier de la F.E.C. "Politique Industrielle"  
M. INSTALLE p. 26 - 30

(2) L'holding Boëlinvest fut créé avec, entre autre, pour mission  
d'assurer l'aval et le développement de Boël et Fab. Fer.(2)  
Mais il fut surtout créé et lié à la fermeture des laminoirs  
de Jemappes.

Le pouvoir politique en place demandant à BOELINVEST de soutenir  
la reconversion des laminoirs de Jemappes dans laquelle,  
d'ailleurs, Boël était et reste encore impliqué  
(± 50 millions, ± 15 emplois).

<p>S.N.C.I.</p>	<p>Société nationale de crédit à l'industrie, organisme financier octroyant des crédits à court et à long termes à l'industrie. + 40 milliards/an.</p>
<p>C.N.C.P.</p>	<p>Caisse nationale de crédit professionnel, organisme octroyant des crédits aux classes moyennes et aux P.M.E.</p>
<p>Expansion économique</p>	<p>Aide à l'investissement. Loi de 1959 aide les investissements industriels, sauf l'énergie. Loi de 1970. Aides complémentaires dans les zones de développement reconnues par la C.E.E. . Coût pour la région wallonne : + 2 milliards/an</p>
<p>Intercommunales de développement régional</p>	<p>Associations à finalités économiques. Mission : attirer des investisseurs via la promotion, l'équipement des zonings, ... .</p>
<p>S.N.I.  S.R.I.W.  5 agences de reconversion, antennes de la S.R.I.W.</p>	<p>Société nationale d'investissements. (C.A. : On y retrouve des représentants publics, patronaux, syndicaux)  Société régionale d'investissements en Wallonie.  Sociétés économiques au capital public = HOLDINGS 3 missions :  <ul style="list-style-type: none"> <li>. institut de développement (participation minoritaire temporaire)</li> <li>. initiative industrielle publique (participation majoritaire et plus permanente)</li> <li>. intervention pour le compte de l'Etat et des régions.</li> </ul>                     Les portefeuilles de participations, pour 1983 :                      - S.N.I. : + 38,2 milliards                      - S.R.I.W. : + 9,5 milliards</p>
<p>F.R.I.</p>	<p>Fonds de Renovations Industrielle créé en 1978 suite aux accords sidérurgiques. Droit de tirage : 26 milliards mais limité, en 82 à + 4,5 milliards (utilisé, principalement par la S.R.I.W.). Débloqué, depuis peu, avec de nouvelles règles d'accès et d'utilisation.</p>
<p>Les INVESTS</p>	<p>Holdings mixtes avec voix prépondérantes au privé. Créés en compensation de l'enveloppe octroyée à Cockerill Sambre.   <ul style="list-style-type: none"> <li>. Boëlinvest(1)</li> <li>. Invest S.V.D.</li> <li>. Sambre invest</li> <li>. Meuse invest</li> </ul></p>
<p>S.N.S.N.</p>	<p>Société nationale de financements des secteurs nationaux. Société financière publique. Mission : pour le compte de l'Etat, financer les cinq secteurs nationaux via des emprunts (marché bancaire) et la gestion, principalement, des droits de succession.</p>



ANNEXES 2.

CENTRO DI AZIONE SOCIALE ITALIANO

UNIVERSITA OPERAIA  
(CASI-UO . Bruxelles)

	<u>Pages</u>
Annexe 2.1.1. Chômeurs complets indemnisés, répartition par sexe, classes d'âges, études, dans l'agglomération de Bruxelles au 31/08/84.	57
Annexe 2.1.2. Chômeurs complets indemnisés par branches d'activité et nationalité dans l'agglomération de Bruxelles	58
Annexe 2.2. Le réseau DEFIS à Bruxelles, association pour le Développement, l'Emploi, la Formation et l'Insertion Sociale (Fédération de 26 associations)	59
Annexe 2.3. Aspects méthodologiques de la formation au CASI-UO	67
Annexe 2.4. Exemple d'un contrat	71
Annexe 2.5. Les critères d'évaluation	72

## ANNEXE 2.1.1. (1)

TABLEAU 4: Chômeurs complets indemnisés. répartition par sexe, par classes d'âges, par études faites dans l'agglomération de Bruxelles au 31/08/84 (en pourcentage)

Etudes faites	Sexe						Total
	Homme			Femme			
	- 25 ans	25 ans et +	Total	- 25 ans	25 ans et +	total	
Enseignement primaire	56.3	73.4	70.4	36.6	59.8	54.3	62.8
Enseignement secondaire	36.7	17.6	20.9	43.0	27.3	31.0	25.6
Enseignement supérieur	4.8	6.9	6.6	18.1	10.6	12.4	9.3
Autres	2.2	2.1	2.1	2.0	2.3	2.3	2.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source ONEm

(1) Cité par A. REA in "Un an de formation et d'orientation professionnelle", CASI-UO, 1985.

ANNEXE 2.1.2. (1)

TABLEAU 5: *Chômeurs complets indemnisés, répartition par branches d'activité, par nationalité dans l'agglomération de Bruxelles au 31/08/84 (en chiffres absolus)*

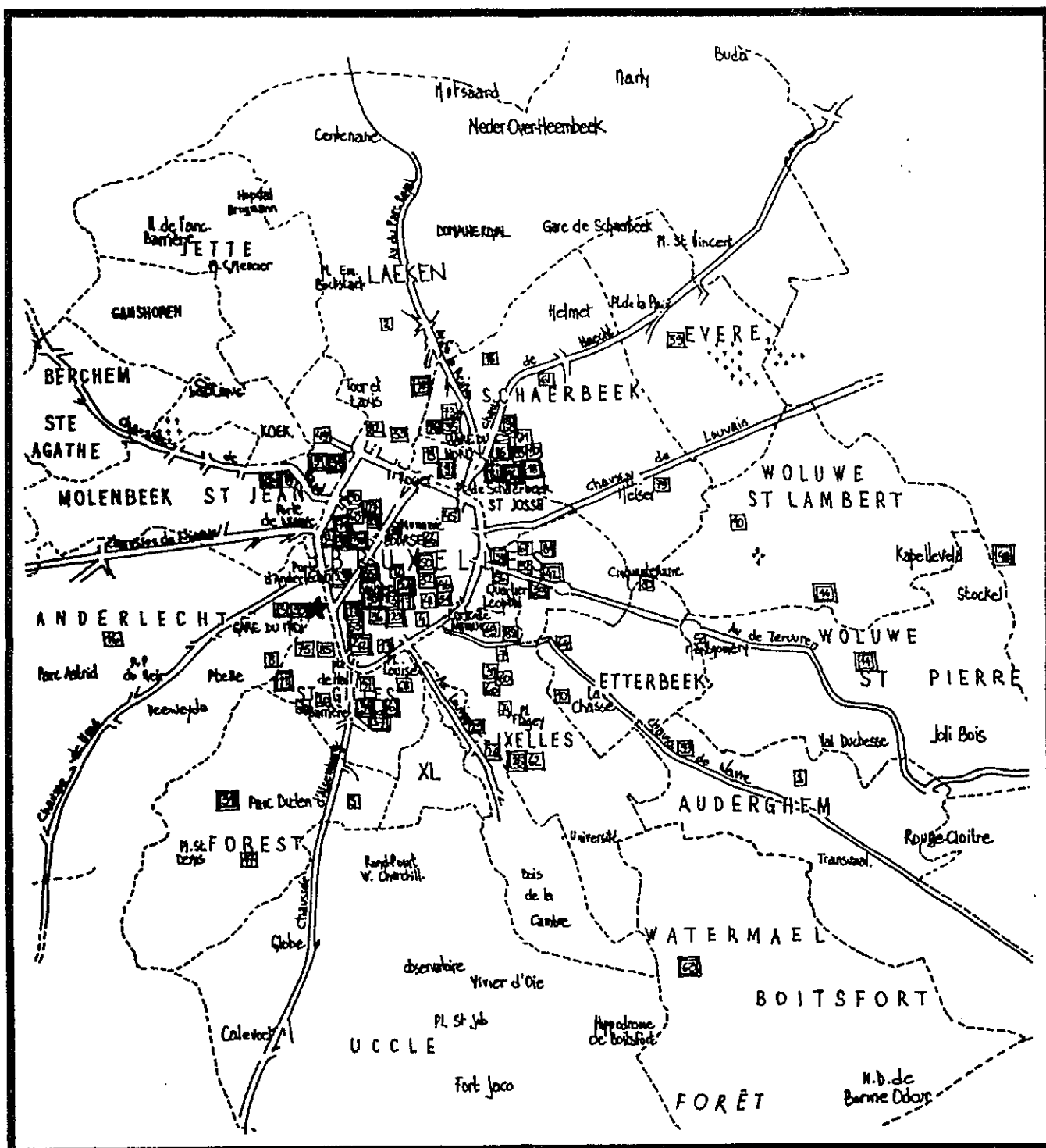
Branches d'activités	Nationalité					
	Belges		Etrangers		Total	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Secteur primaire	127	29	56	0	183	29
Secteur secondaire	5.688	3.495	8.160	1.928	13.848	5.423
Secteur tertiaire	9.861	15.154	4.750	5.036	14.611	20.190
Total	15.676	18.678	12.966	6.964	28.642	25.642

Source: ONEm

(1) Ibidem.

ANNEXE 2.2.

DEFIS I.



Coordination écoles de devoirs  
10 Avenue Clémenceau  
1070 - Bxl  
523.20.35 ★

TELE BRUXELLES 93  
28, rue Lebroussart  
1050-Bxl

YCC-Accueil 94  
rue Sergent Debruyne 18  
1070 - Bxl  
523.54.39



Association pour le Développement, l'Emploi, la Formation, et l'Insertion Sociale  
(Fédération de 26 associations)

10 Av. Clémenceau  
1070 - Bxl ★  
523.20.35



Associations collaboratrices au Réseau bruxellois de LIRE et ECRIRE

Les encadrés correspondent aux associations fédérées dans DEFIS



Depuis une quinzaine d'années, de nombreuses initiatives ont vu le jour à Bruxelles, s'intéressant à la formation de base et à l'insertion sociale des exclus des formations traditionnelles : de la lutte contre l'analphabétisme à des cours de méthode, d'analyse et d'expression pour militants syndicaux, en passant par des activités culturelles en milieu immigré, des écoles et des formations alternatives pour adolescents et des actions d'insertion pour handicapés.

Ces initiatives ont accumulé au cours des années une expérience riche mais parcellaire, et jusqu'à présent aucun projet global n'avait donné une unité de perspective et une stratégie commune de développement à leur travail.

Face à l'ampleur des phénomènes d'exclusion et à l'extrême faiblesse de leurs moyens, les initiatives en matière de formation des exclus et des marginalisés de la société se sont trouvées fort démunies et ont compris aujourd'hui l'importance d'associer leurs efforts dans une projet nouveau et de large envergure.

Ainsi, D.E.F.I.S. est le résultat de l'association d'initiatives de formations existantes, de l'intérêt et de l'implication des organisations du monde du travail et de l'intérêt de milieux de recherche universitaire.

Les membres de DEFIS

- 1) pour les instituts de recherche :
  - le Comité pour l'Etude des Problèmes de l'Emploi et du Chômage (CEPEC/ULB)
  - la Faculté Ouverte Enseignement, Educateurs et Formateurs d'Adultes (FCPA/UCL)
- 2) pour les organisations syndicales et éducatives de la FGTB :
  - la Fédération Générale du Travail de Belgique - Bruxelles (FGTB-Bruxelles)
  - le Centre d'Education Populaire André Genot (CEPAG)
  - La Centrale Culturelle Bruxelloise (C.C.B.)
  - la Fondation Travail et Santé - FGTB-Bruxelles
- 3) pour les organisations syndicales et éducatives du Mouvement Ouvrier Chrétien:
  - la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC-Bruxelles)
  - le Centre d'Information et d'Education populaire (CIEP)
  - l'Institut Supérieur de Culture Ouvrière (ISCO)
  - Vie Féminine - Bruxelles

./...

## 4) pour les initiatives de formation :

- l'Association Pédagogique d'Accueil pour Jeunes Immigrés (APAJI)
- l'Atelier Marollien
- le CARAT
- le Centre d'Action Social Italien-Université Ouvrière (CASI-UO)
- le Centre d'Alphabétisation pour Travailleurs Immigrés (CATI)
- le Centre Socio-Culturel des Immigrés de Bruxelles (CSCIB)
- la Confédération Générale des Enseignants (CGE)
- le Collectif d'Alphabétisation
- le Comité Socio-Médical pour la Santé des Immigrés
- Culture et Développement
- Formation-Insertion-Jeunes (FIJ)
- le Grain
- le Piment
- le Regroupement Démocratique Marocain (RDM).

La démarche de DEFIS

L'originalité de la démarche de DEFIS peut être identifiée à deux niveaux :

- au niveau du public : les exclus des formations traditionnelles et du travail
- au niveau de son objet et de ses actions : la lutte contre l'exclusion sociale.

A. Le public

Le "public" des associations-membres de D.E.F.I.S. - qui est aussi celui des activités propres à D.E.F.I.S. - est celui des exclus du monde du travail (qui reste le premier critère d'insertion sociale des individus) et de l'enseignement ou des formations traditionnelles.

Les principales problématiques d'exclusion couvertes par DEFIS sont les suivantes :

1. Chaque année, plusieurs milliers d'adolescents, belges et immigrants, sont exclus ou ne trouvent pas leur place dans l'enseignement traditionnel. Ils se retrouvent ainsi sans insertion scolaire. Ils sont rejetés en marge de la société et c'est dans cette catégorie de la population que s'installe parfois la délinquance.
2. Les jeunes qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire se retrouvent eux bien souvent sans travail et quelquefois sans le droit au bénéfice des allocations de chômage. Exclus des formations traditionnelles parce qu'ils n'y ont pas droit ou parce qu'ils ont un niveau scolaire trop peu élevé, ils sont ainsi sans insertion éducative, professionnelle et sociale.
3. D'après des chiffres officiels, il y aurait à Bruxelles près de 125.000 personnes analphabètes, principalement des travailleurs immigrants bien sûr, mais aussi quelques dizaines de milliers de Belges et d'handicapés mentaux.  
Ces chiffres ne tiennent pas compte de l'analphabétisme fonctionnel (incapacité d'employer dans la vie quotidienne ce qui a été appris), ni de l'analphabétisme de retour (retour à la situation d'analphabétisme par manque de pratique de la lecture et de l'écriture).

4. A Bruxelles, se pose aussi le problème des chômeurs à faible niveau de scolarisation. Lorsqu'ils avaient du travail, leur insertion sociale était assurée par celui-ci. Aujourd'hui qu'ils l'ont perdu, leur niveau de scolarisation est devenu un obstacle fortement handicapant pour retrouver un emploi.

### 3. L'objet et ses actions

"L'association a pour objet la formation et l'insertion sociale, culturelle et professionnelle de tout groupe ou personne qui en fera la demande. Elle s'adressera principalement aux personnes privées d'emploi et/ou aux personnes privées d'accès au système de formation existant. Elle pourra entreprendre notamment la réalisation de cours, de recherches, de services d'entraide sociale et de prise en charge collective par tous les moyens et à l'aide de toutes collaborations qu'elle jugera appropriés.

Elle pourra en particulier établir toutes collaborations et coordinations avec des institutions et initiatives à buts similaires." (art.2 des statuts)

Dans un premier temps, DEFIS vit au travers de l'expérience de ses associations constitutives. Elle est un lieu de réflexion, de coordination et de dynamisation.

Les expériences actuellement en cours à Bruxelles sont, à titre exemplatif, les suivantes :

- classes-chantiers, écoles pour exclus, recherche pédagogique, préformation professionnelle, formation d'animateurs pour un public d'adolescents exclus de l'enseignement traditionnel ;
- activité d'accueil, d'orientation et de formation pour jeunes exclus de l'école et/ou du marché du travail ;
- cours d'alphabétisation, de français, de calcul, de vie sociale, de remise à niveau des connaissances ; recherche et diffusion pédagogique, formation d'animateurs pour un public d'analphabètes ;
- activité d'accueil, de formation et d'insertion sociale pour personnes handicapées mentales, visant à leur permettre une autonomie maximale.

De plus, DEFIS coordonne et organise également des activités, à titre d'exemples :

- dans le cadre du projet "Lire et Ecrire", DEFIS assure la coordination communautaire de la campagne d'alphabétisation et la coordination du réseau bruxellois ;
- DEFIS, avec la Coordination des Ecoles de Devoirs, tente de promouvoir un projet de type "Zone d'Education Prioritaire" ;
- DEFIS organise une formation de création d'entreprises ;
- le secteur audio-visuel, par sa production de vidéogrammes, développe une politique de formation à distance et d'accès général à la lisibilité des média pour les publics faiblement scolarisés ;
- le secteur Informatique introduit le système LOGO sous forme d'atelier-informatique dans les formations organisées par les associations membres de DEFIS et assure une formation de formateurs.

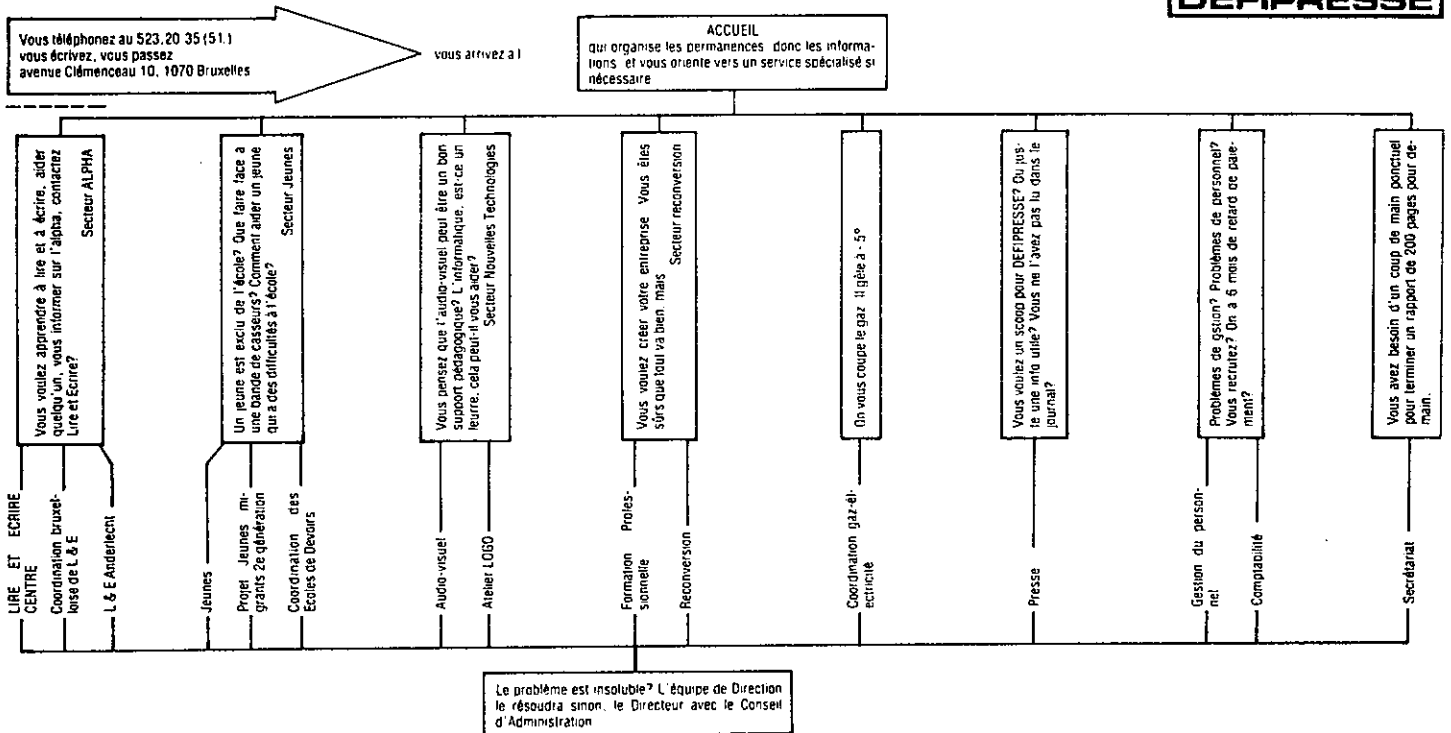
ANNEXE 2.2.

DEFIS II

# DEFIS : mode d'emploi

UN PETIT DESSIN VAUT MIEUX QU'UN LONG DISCOURS

supplément au n°28 de  
**DEFIPRESSE**





## LIRE ET ECRIRE, C'EST POSSIBLE, C'EST UN DROIT!

### L'alphabétisation, une préoccupation ac- tive à DEFIS

C'est en mars 1982 que le COLLECTIF D'ALPHABETISATION, association pédagogique créée dans le but de développer les cours d'alphabétisation, définit un premier projet de campagne d'alphabétisation à Bruxelles.

Sur sa proposition, le projet fut repris par DEFIS lors de sa création en mars 1982. Le projet devenait ainsi relié à des associations qui s'occupent de lutte contre l'exclusion socio-professionnelle et reçoivent l'appui du front commun syndical.

### Pas seul dans l'histoire!

DEFIS propose alors d'étendre le projet à l'ensemble de la Communauté française. Considérant l'alphabétisme comme un enjeu important, il fut créé un groupe de travail regroupant DEFIS (Bruxelles), CANAL EMPLOI (Liège), la FUNOC (Charleroi) et RIA (Namur).

### Le 8 septembre 1983: objectif réussi

Ce groupe de travail, embryon de «LIRE ET ECRIRE», entreprit une opération de sensibilisation à l'occasion du 8 septembre, Journée internationale de lutte contre l'alphabétisme décrétée par l'UNESCO.

Il constitue, par ailleurs, un exemple de collaboration avancée entre ces quatre associations qui œuvrent chacune dans la perspective de l'Université Ouverte sur le territoire des quatre principales agglomérations de la Communauté française.

### Une double position

DEFIS assume dans le projet «LIRE ET ECRIRE» une position de coordination centrale du projet et de fédération du réseau bruxellois de «LIRE ET ECRIRE». DEFIS est à la fois créateur de l'action et redistributeur des moyens sur le terrain. Ceci illustre une certaine manière de fonctionner de DEFIS.

### LIRE ET ECRIRE aujourd'hui

Plus de cent associations organisées en 8 réseaux régionaux (Bruxelles, Brabant wallon, Liège, Charleroi, Namur, Mons, Hainaut, oriental et Luxembourg), sont regroupées. Le réseau bruxellois totalise 50 centres d'alphabétisation, engagés dans le projet de campagne.

### Un chiffre impressionnant

Selon nos estimations, il y aurait aujourd'hui à Bruxelles et en Wallonie de 200.000 à 300.000 personnes analphabètes, c'est à dire ne reconnaissant pas les lettres, et souvent pas les chiffres au prix d'un tel effort que le sens des lignes qu'ils épellent leur demeure obscur.

### Sortir de l'anonymat

Dans ce contexte, l'objectif central de «Lire et Ecrire» est de passer du stade artisanal et confidentiel qu'a connu l'alphabétisation au cours de ces dernières années (1.000 à 2.000 personnes en formation aujourd'hui) à une situation où tout adulte qui le souhaite puisse trouver un cours d'alphabétisation adapté à sa demande.

### En amont et en aval: d'autres objectifs de LIRE et ECRIRE.

Développer une politique de prévention de l'analphabétisme, par exemple à partir des écoles de devoirs ou encore en portant une attention particulière à ce sujet dans les écoles.

Se donner les moyens d'aller à contre-courant de la politique de formation actuelle qui exige des prérequis trop sévères à l'égard de toute personne désireuse de suivre les cours.

### Concrètement

Les cours s'adressent aux personnes de 18 à 77 ans.

«LIRE ET ECRIRE» tient compte de la commune où le demandeur de cours habite, de sa nationalité, de son horaire souhaité. Afin de l'orienter au mieux vers une association locale. La régularité des cours reste à établir suivant le rythme de formation et le lieu choisi. Une dispense de pointage partielle ou totale est envisageable selon la fréquentation au cours.

Les personnes de moins de 18 ans peuvent être relayées vers des écoles de devoirs ou vers de bénévoles.

Si vous désirez collaborer à un travail d'alphabétisation en tant que formateur bénévole, ceci nécessite de vous intégrer dans une association locale, et suivre une formation de base, de donner cours une (ou deux) fois par semaine et de participer aux réunions d'équipe.

### Des outils

- Le JOURNAL DE L'ALPHA, mensuel de liaison de LIRE ET ECRIRE.

- Les dossiers pédagogiques de LIRE ET ECRIRE, adaptés à la situation belge et portant sur une série de thèmes très concrets (prendre le train, postes et banques, coupure gaz-électricité, déménagement, téléphone....).

- Vingt émissions vidéo de 10 minutes, la série ALLO BONJOUR, produite par DEFIS, le VIDEOBUS et RTA et diffusé tous les samedis matin par RTBF1 à 10 h 00 à partir du 19 octobre 1985.

## LA TV: QUI PRODUIT POUR QUI? QUI REGARDE? QUI COMPREND?

L'audio-visuel ou la volonté d'accrocher

Les objectifs de DEFIS en matière d'audio-visuel sont extrêmement diversifiés. DEFIS pense qu'il faut développer une véritable politique alternative en matière de sensibilisation, de formation à distance et d'accès général à la lisibilité des médias pour les publics moins scolarisés.

Cette volonté s'exprime à travers une triple politique: de production, de diffusion et de formation.

Ainsi au niveau de la production, divers vidéogrammes ont été produits en fonction des besoins du public concerné.

Ainsi par exemple:

- Avec le Collectif d'Alphabétisation, «Anonymes» sur l'analphabétisme;
- Avec l'APAJI, l'ATELIER MAROLLIEN, et le MOC, «14-18 ou le service scolaire obligatoire», sur la prolongation de la scolarité;
- «Marche et Réve», qui a reçu un soutien financier particulier de la Communauté française;

- Vidéogramme BIT (Bureau international du Travail) avec les stagiaires de la formation de migrants de la seconde génération;
- «Le Droit au Risque», en collaboration avec le CARAT (un handicapé qui travaille est un travailleur; un handicapé qui ne travaille pas est un handicapé!).

Plus récemment, et en liaison avec le COLLECTIF D'ALPHABETISATION, DEFIS, VIDEOBUS et RTA ont coproduit 20 émissions ALLO BONJOUR. Nous préparons également pour mars 86 une série de 13 émissions sur le budget des ménages.

Le titre: «On veut savoir».

Toutes les productions sont accompagnées de dossiers pédagogiques, et sont en location et en vente à DEFIS.

Pour ces productions, DEFIS a signé une convention avec le VIDEOBUS de l'Agglomération de Bruxelles. DEFIS réfléchit également avec d'autres organismes bruxellois s'occupant d'audio-visuel sur une politique progressive de l'audio-visuel à Bruxelles: le VIDEOBUS, le GSARA, le CPC, la Fondation Jacquemoite, le Centre d'Education Populaire André Genot (CEPAG) et la FEC.

DEFIS participe également comme membre fondateur de TELE BRUXELLES, la télévision communautaire à Bruxelles.

Enfin, DEFIS collabore avec la RTBF chaque fois que possible.

La diffusion est-ce un problème?

Nous visons à développer à Bruxelles, un dispositif intégré de formation s'appuyant sur l'audio-visuel.

Le COLLECTIF D'ALPHABETISATION est pour nous l'occasion d'implanter ce réseau.

### L'œil critique de DEFIS

Dans un souci de réflexion sur les implications sociales, culturelles et politiques des médias, DEFIS organise des formations de formateurs sur l'enjeu de l'audio-visuel aujourd'hui: politique des pouvoirs publics vis-à-vis de la télévision, télévision et pluralité des cultures, télévision et impérialisme socio-culturel...

### LOGO: BIG BROTHER

DEFIS, c'est aussi l'informatique comme outil pédagogique

L'informatique, un outil propre à son temps, certes, mais peut-être aussi un outil dont on ignore encore toutes les facettes. Une méthode de travail qui surprend de par la multitude de ses opérations. Du gadget informatisé au super ordinateur va-t-on vers une troisième révolution industrielle?

Une double attitude dans la compréhension du système informatique

- démystifier l'outil: «un ordinateur sans programme est comme une voiture sans essence». L'apport essentiel de cet outil est son extraordinaire rapidité à effectuer des opérations: c'est donc un énorme gain de temps. Mais c'est un outil, c'est-à-dire qu'il n'est rien sans l'intervention du programmeur et qu'il ne substitue pas à l'homme comme décideur.

- par-delà une connaissance des applications informatiques (commerciale, ludique, artistique, domestique, pédagogique, etc...), poser la question des répercussions sociales de l'informatique dans et hors le travail:

- informatique, temps de travail et rapport au travail
- informatique et rapport(s) au savoir modifié(s)
- informatique et relations sociales (par ex. dans l'école, la famille, au bureau, etc...)
- informatique et contrôle social
- intérêt éventuel d'une utilisation domestique, etc.
- etc...

### LES 15-20: «NO FUTURE»?

L'exclusion socio-professionnelle des jeunes est lisible à partir de trois lieux: l'école, le travail et la famille.

Jusqu'à maintenant, DEFIS a développé une réflexion concernant l'école principalement au travers des problèmes d'exclusion scolaire et des effets de la loi de prolongation de la scolarité obligatoire, loi établie en juin 1983.

L'école: mode d'emploi?

DEFIS en collaboration avec diverses personnes et associations a produit:

- «Le cahier Noir de l'exclusion scolaire» avec deux associations membres: l'APAJI et l'Atelier Marollien.

- Que faire de l'obligation scolaire... quand on a entre 14 et 18 ans, avec le C.J.E.F.

- Le Vidéogramme 14-18 ou «Le service scolaire obligatoire» (avec le Vidéobus de Bruxelles)

- «L'impact socio-politique et institutionnel de la loi de la prolongation de la scolarité...».

L'exclusion scolaire à Bruxelles apparaît-elle à vos yeux comme une problématique de grande nécessité?

Les difficultés rencontrées à l'école entraînent l'exclusion scolaire.

Mais il convient de situer cette exclusion dans une logique plus fondamentale. Le véritable problème urgent est le manque de perspectives des jeunes concernant notamment l'emploi et leur participation à la vie sociale.

### La reconversion, est-ce une des solutions miracles au mal du siècle, à savoir le chômage?

Il n'y a pas de solution miracle. Ce que DEFIS défend, c'est une réflexion sur l'objet même de la reconversion individuelle ou collective.

Il convient de ne pas être dupes: une meilleure formation générale et professionnelle par exemple des publics infrascolarisés ne sera jamais qu'une condition nécessaire mais aucunement suffisante pour retrouver ou créer massivement de l'emploi dans un pays où plus de 14 % de la population active se retrouve dans les files de pointe.

DEFIS propose un accompagnement aux travailleurs peu qualifiés, désireux de se replacer sur le marché de l'emploi. Deux solutions s'offrent à eux: une formation professionnelle technique spécifique ou l'élaboration d'un projet de création de petites entreprises.

Cela peut commencer par l'accueil, le soutien, la remise à niveau des connaissances, la préformation professionnelle. En fait, il s'agit d'assurer aux travailleurs une formation générale, inexistante dans le passé. Dans le cas de la création d'une petite entreprise, il convient de connaître toute une série de données bien précises en termes de marché, de financement, etc. Il est évident que nous tendons aussi à développer une collaboration entre DEFIS et les lieux offrant des possibilités de formation professionnelle (l'ONEM et la Promotion sociale).

Le public concerné adhère aisément à ce genre d'activité

DEFIS travaille de manière privilégiée avec ses associations membres et les comités de travailleurs sans emploi. Cependant, face à un public de travailleurs et de chômeurs peu qualifiés, comment améliorer le passage de la formation de base à des formations à caractère professionnel marquée? Comment assurer de manière la plus complète possible un suivi formatif au niveau du projet individuel et collectif de recherche, ainsi qu'au niveau de la création d'emploi? Nous sommes donc encore dans une phase expérimentale. Nous ne prétendons pas avoir de réponses définitives à ces questions!

### Action délocalisée?

La formation s'est terminée en juin 1984. Les sept stagiaires ont obtenu un contrat en TCT (Troisième Circuit de Travail), ils sont actuellement détachés dans sept associations membres ou collaborant avec DEFIS.

Le Centre Socio-Culturel des Immigrés de Bruxelles (CSCIB), le Collectif d'Alphabétisation, Türk Danis, la section grecque de la CSC, la Commission des travailleurs immigrés de la FGTB Bruxelles, FIJ et le Piment sont les associations participant au projet.

### A VOTRE SERVICE! 523.20.35, TOUJOURS A L'ECOUTE

Une centrale téléphonique assure l'accueil, l'information et l'orientation.

L'accueil occupe une fonction coordinatrice au niveau d'autres secteurs.

Par exemple, il établit une mise en relation entre les offres de cours et entre les demandeurs de cours en matière d'alphabétisation.

En ce qui concerne le domaine des jeunes, il met à la disposition de ceux-ci les renseignements utiles quant aux écoles existantes pour jeunes marginalisés. Une autre possibilité d'information qu'offre l'accueil, c'est notamment la location de cassettes en audio-visuel.

DEFIS possède aussi une bibliothèque reprenant thèmes et études évoqués dans la présentation de chaque pôle (jeunes, informatique, audio-visuel, alphabétisation,...). Ces livres et revues se consultent sur place et ne peuvent être emportés. Une photocopieuse est disponible sur place.

Des permanences de la coordination Gaz-électricité et de la coordination des écoles de devoirs sont également organisées.

### Quant à l'information...

DEFIPRESSE est reparti sur les chapeaux de roue. Nouvelle version, nouvelle formule: des interviews, des comptes rendus de conférences, des critiques, des auto-critiques de DEFIS, un courrier des lecteurs, la présentation des associations membres de DEFIS, etc...

Le JOURNAL DE L'ALPHA est le bulletin de liaison entre les formateurs en alphabétisation de la campagne LIRE ET ECRIRE. Dans ce mensuel seront publiés des extraits des dossiers pédagogiques (prendre le train, poste et banques, assurances, alimentation, coupure gaz-électricité, déménagement,...), des échos de diverses associations locales, etc. L'abonnement est à portée financière de chacun. Il est aussi un encouragement!

Ont collaboré à ce numéro: Sabine BEAUCAMP, Michel BERTRAND, Anabelle GERMAIN, Alain LEDUC, Elisabeth MOULIN, Eric ROUXHET, Edmond VAN COPPENOLLE, Brigitte VANOPDENBOSCH, Pol ZIMMER.

### Quelles sont vos interventions précises en ce secteur?

DEFIS a participé au colloque: «Insertions: modes d'emploi» et a aussi soutenu l'ensemble des demandes des associations membres au Fonds Social Européen visant à des actions d'insertion professionnelle de jeunes de moins de 25 ans.

DEFIS soutient aussi activement la reconnaissance par la Commission paritaire Education nationale-Communauté française de cycles de formation répondant à l'obligation légale de prolongation de scolarité en termes de contenu et de volume horaire. Des cycles de formation répondant à ce besoin ont été proposés par le CARAT, le PIMENT et TURK DANIS, le Centre d'Action Sociale Italienne (CASI), l'Institut Supérieur de Culture Ouvrière (ISCO), Formation Insertion Jeunes (FIJ), et le Collectif d'Alphabétisation ainsi que le Centre Socio-Culturel des Immigrés de Bruxelles (CSCIB).

Dans le cadre des Centres d'Enseignement à Horaire Réduit, DEFIS suit les expériences du réseau libre (où sont associées notamment diverses composantes du MOC) et les expériences du réseau officiel (notamment en collaboration avec «Information-Insertion-Jeunes»). Dans ces expériences, les partenaires tentent de définir des modalités de collaboration qui permettent, de par les échanges entre mouvement associatif et l'école, une meilleure connaissance du public et une pédagogie de type éducation permanente.

Enfin, avec l'APAJI et l'Atelier Marollien qui sont des sections d'écoles professionnelles, un travail est effectué concernant les moyens de l'enseignement professionnel, la mise sur pied d'expériences appropriées au public (classes chantiers, etc...) et l'analyse de l'impact de diverses mesures réglementaires.

### L'ordinateur comme outil pédagogique: le langage LOGO au service de son utilisateur

Le langage LOGO mis au point par PAPERTEP et développé aux USA est un outil informatique spécialement conçu en fonction des nécessités pédagogiques, contrairement à l'enseignement assisté par ordinateur où l'élève est en fait l'ustensile de l'ordinateur. Ici, c'est à l'apprenant de programmer lui-même l'ordinateur et de s'en servir. De sorte que l'ordinateur n'est plus en situation dominante.

Des «expériences LOGO» ont eu lieu dans diverses associations-membres de DEFIS et avec des publics diversifiés.

Elles ont montré l'intérêt de cette pédagogie «informatisée» concernant le renforcement des capacités d'analyse et d'apprentissage logique des stagiaires.

### Formation de formateurs

De décembre 84 à mars 85, vingt formateurs de neuf associations membres de DEFIS se sont formés au langage LOGO. Ce projet fut soutenu par le Fonds Social Européen (FSE) et la formation fut assurée par le Groupe de Recherche sur l'Apprentissage Autonome et le LOGO (le GRAAL) de l'Institut de Sociologie de l'ULB.

### Des pistes ouvertes vers l'avenir

L'enseignement par ordinateur brasse beaucoup d'enjeux: l'informatique outil ou objet d'apprentissage? Démarche pédagogique créative ou réductrice? Etc. Leur clarification constitue un des passages pour articuler une politique pédagogique qui revient à maximiser l'utilisation positive de l'outil informatique vis-à-vis d'un public pour lequel il n'est pas accessible initialement.

### «OUI MADAME, CES JEUNES MAROCAINS SONT TOUS DES VOUS»

Une action prometteuse avec de jeunes migrants de la seconde génération

Les jeunes migrants rencontrent d'importantes difficultés d'insertion sociale et professionnelle à Bruxelles.

En 1983, à la demande du Bureau International du Travail (BIT) et avec l'aide financière et en personnel du Ministère de l'Emploi et du Travail et de l'ONEM, DIFS a établi un projet de formation de jeunes animateurs migrants de la seconde génération.

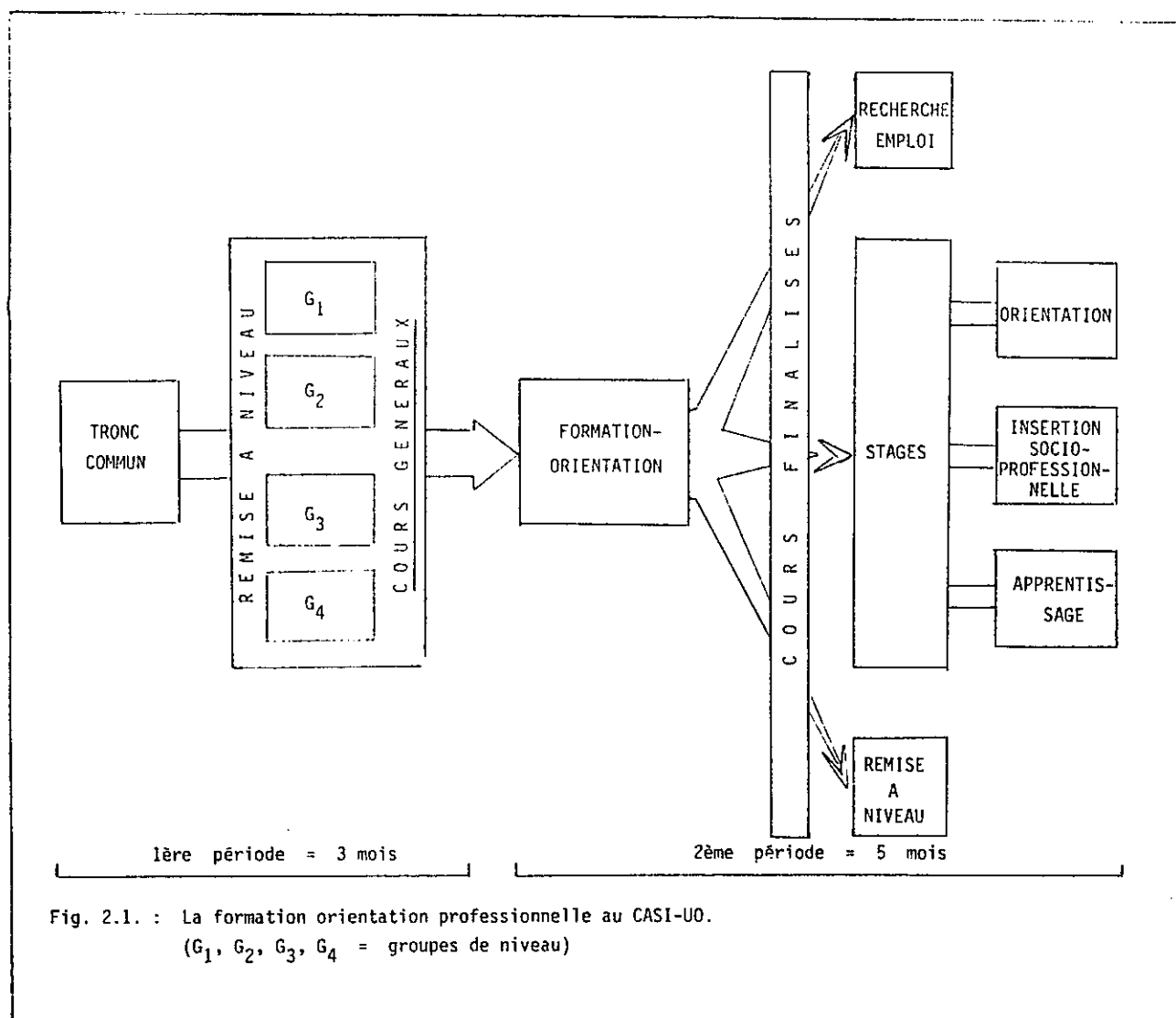
L'objectif: permettre une meilleure insertion sociale et professionnelle des jeunes immigrés dans les quartiers

La formation a développé trois grandes directions dans une logique de formation en alternance (mi-temps travail, mi-temps formation):

- une initiation à la compréhension des mécanismes d'exclusion des jeunes migrants.
- une maîtrise des outils nécessaires pour assumer le rôle d'animateurs-formateurs.
- la définition d'un projet d'insertion professionnelle dans un quartier de Bruxelles.

## ANNEXE 2.3.

ASPECTS METHODOLOGIQUES DE LA FORMATION  
AU CASI-UO



ASPECTS METHODOLOGIQUES DE LA FORMATION-ORIENTATION AU CASI-UO

1. Les groupes sont des groupes de niveaux. Ceux-ci varient selon les années. Les groupes 1 et 2 représentent un niveau d'études secondaires supérieures. Le groupe 3 correspond à un niveau d'études secondaires inférieures et de professionnelles, le niveau 4 à un niveau d'études primaire ou professionnelles inachevées. Ces deux derniers groupes sont composés des plus faibles qualifications et ne comptent que des chômeurs de longue durée ; le chômage est en moyenne plus court dans les groupes 1. et 2.

## 2. Le déroulement général du cycle

Deux périodes avec des objectifs distincts.

### A. Le tronc commun : 1ère période, trois mois.

Pour chaque groupe est établi un programme de cours généraux correspondant au niveau du groupe en français, maths, néerlandais ; viennent s'y ajouter pour tous des éléments de base en informatique. Il s'agit de révision d'acquis antérieurs, sauf pour le groupe 4, avec qui il faut procéder à des apprentissages élémentaires (pour certains à une alphabétisation)

### Deux autres cours visent directement l'orientation professionnelle

- Le dossier emploi où sont données des informations concernant le marché du travail au sens large, les métiers, les formations possibles, les conditions socio-économiques et juridiques ...
- L'orientation professionnelle, qui consiste en discussions de groupe où chacun est invité à s'exprimer sur son passé scolaire et professionnel afin de se situer avec ses capacités par rapport au marché de l'emploi.

L'ensemble de ce processus pédagogique vise à la fois une auto-évaluation du stagiaire et l'élaboration par celui-ci d'un projet professionnel à la fin de la période. Ce projet fait l'objet d'un contrat écrit passé entre le stagiaire et le CASI-UO (annexe 2.4.)

A la fin de la première période, chacun en principe doit avoir trouvé son orientation. C'est la fin du tronc commun, on aborde alors la formation spécifique organisée en fonction des projets.

### B. La formation orientée : deuxième période, six mois.

Trois possibilités sont offertes au stagiaire et c'est par rapport à celles-ci qu'il s'est situé pour élaborer son contrat :

- 1./ La réinsertion directe dans le marché du travail par la recherche d'emploi. Subsistent dans ce cas quelques cours généraux, correspondant aux besoins spécifiques : s'y ajoute une préparation collective à la démarche de recherche d'emploi (curriculum vitae, formation à la présentation de soi, à la communication téléphonique, jeux de rôle en vidéo, visites diverses, ...). Un suivi collectif après les démarches complète cette formation.
- 2./ La réinsertion indirecte dans le marché du travail par un stage en entreprise. On distingue trois types de stage ; voici comment le CASI-UO les présente.

#### 1°) Stage d'orientation

"Ce stage a comme principale finalité de permettre au stagiaire de vérifier un choix professionnel encore non bien défini en terme de motivation et/ou d'aptitudes et/ou d'investissement à consentir. Le stagiaires continue toutefois une formation théorique dont le programme est finalisé au choix professionnel à vérifier."

La personne en stage est supervisée par un "tuteur"(choisi en fonction de sa connaissance du métier, de l'établissement où s'effectue le stage, du stagiaire et des cours théoriques dispensés) ; le tuteur est chargé :

1. "de faire la liaison contractuelle entre les deux institutions,
2. "de rencontrer le stagiaire un fois par semaine pour un bilan de stage,
3. "de faire rapport à l'équipe de formation de l'avancement de l'expérience.

" Le stagiaire est tenu de noter, pour chaque jour de prestation, dans un journal de stage, un résumé de ses impressions; (auto-évaluation). La supervision hebdomadaire du stage doit tendre à cerner progressivement les points suivants :

1. "la définition des exigences de la profession (construction de la connaissance de la profession choisie)
2. "les conditions personnelles requises pour l'exercer (aptitudes, capacités à développer, formation à suivre ...)
3. "la construction du projet de formation professionnelle (renseignements sur les écoles, les diplômes, ...)
4. "les contenus de professionnalité à atteindre lors du stage (objectifs intermédiaires)
5. "les éléments "affectifs" (au sens d'affect) qui donnent du relief aux quatre points précédents.

" Le "tuteur" rencontrera en moyenne toutes les quatre à six semaines le responsable direct du stagiaire au sein de l'établissement. Une rencontre à plusieurs partenaires (tuteur, direction, stagiaire et responsable de stage) sera organisée à la fin de l'expérience de stage. "

## 2°) Stage d'apprentissage

"Il s'agit du volet "sur le tas" de la formation en alternance. Il a comme finalité d'apprendre au stagiaire les éléments de base (ou même plus) du métier choisi. Dans notre cadre, il s'agit surtout des stages dans les coopératives du CASI-UO.

" L'organisation pratique comporte :

1. "la rédaction journalière d'un rapport de stage de la part du stagiaire,
2. "une évaluation hebdomadaire collective au sein du groupe "formation en alternance" (groupe "ateliers") animée par le responsable de ce groupe. Cette réunion a comme but de donner un lieu pour exprimer, en la socialisant, sa propre expérience d'apprentissage en milieu professionnel. Aussi bien cette rencontre que les rapports journaliers orientent les contenus de la formation théorique.

3. "une rencontre toutes les quatre à six semaines avec le groupe "coopératives" (ou des employeurs particuliers) pour faire le point du déroulement du stage et de la meilleure manière d'organiser la formation théorique.

" Une rencontre à plusieurs partenaires sera organisée à la fin du stage."

### 3°) Stage d'insertion

"Sa finalité est de permettre à des personnes ayant déjà une préparation professionnelle de pouvoir l'ajuster aux exigences du milieu du travail, soit en terme d'évolution des techniques, soit en terme de socialisation. Il est souvent aussi une manière de se faire connaître en cas d'éventuel recrutement et la possibilité également de faire figurer à son propre "curriculum" une expérience professionnelle.

Ce stage ne peut s'entreprendre que dans la phase finale de la formation et lorsqu'il est plus important que la formation elle-même. Celle-ci ne peut d'ailleurs continuer que de manière accessoire (ex. un cours de langue).

Du point de vue pédagogique, il s'agit d'un instrument de socialisation au travail dans le sens qu'il est le moment d'une mise à distance et d'une maîtrise des vécus professionnels.

Les évaluations hebdomadaires de stage doivent principalement amener à cette transparence, tout en n'évacuant pas la prise en compte des réactions à vif (à percevoir par exemple lors des cours).

Une grille de thèmes est prévue comme base des discussions hebdomadaires. Un rapport intermédiaire est prévu à mi-stage. A partir de celui-ci, un contact avec l'employeur sera effectué en vue de préparer les réunions successives.

Une rencontre finale avec les différents partenaires est prévue."

- 3./ La remise à niveau pour des stagiaires dont le choix est insuffisamment précisé ou qui doivent, pour réaliser celui-ci mettre à jour leurs connaissances pour préparer un examen d'admissibilité.

Des cours généraux subsistent durant cette seconde période mais sont répartis en fonctions des options spécifiques ; l'informatique par exemple, constitue désormais une option. Le principe de la formation en alternance école-entreprise est celui qui régit cet ensemble.

ANNEXE 2.4.EXEMPLAIRE D'UN CONTRAT

# casi-uo

Rue du Canal 13  
1000 BRUXELLES  
Tel. 02/218 34 12

**centro di azione sociale italiano - università operaia**  
Formation et Orientation Professionnelle

CONTRAT DE REQUALIFICATION

Entre Mme, Melle, Mr  
domicilié(e) :

et le CASI-UO "Formation et Orientation Professionnelle".

A partir de la deuxième phase du cycle, l'intéressé(e) opte pour :

Recherches actives d'emploi : OUI NON  
Secteur(s) d'activité .....

Section de formation : .....

Stage en milieu professionnel : OUI NON  
Etablissement souhaité .....

Formation ONEm : OUI NON  
laquelle est souhaitée .....

lesquelles sont souhaitées .....

Cours de promotion sociale : OUI NON  
cycle et diplôme .....

établissement .....

Contrat d'apprentissage : OUI NON  
Secteur .....

Autres initiatives : .....



## ANNEXE 2.5.

LES CRITERES D'EVALUATION  
DES STAGIAIRES AU CASI-UO (1)

Outre le contrôle mensuel des connaissances transmises, réalisé par des bilans de connaissance, un certain nombre de dimensions font l'objet de notre investissement et de notre évaluation. Nous avons privilégié :

1. la motivation par rapport au cours
2. la capacité d'initiative
3. la richesse linguistique
4. la capacité de raisonnement
5. l'esprit d'équipe

A. Motivation par rapport au cours :

Elle comprend le domaine de l'intérêt (pourquoi aime-t-on ou pas une discipline), de l'ouverture à la connaissance (comment passer d'un savoir utilitaire à une formation culturelle) et de la liaison entre son vécu et des codes.

Niveaux de progression : - —————> +			
Intérêt explicite (à travailler en cas de refus)	Aptitudes à capter les messages (ex. présence, attention...)	Aptitudes à stocker les contenus transmis (ex. prise de note, tenue de la farde...)	Participation : apports personnels

N.B. Les indices doivent être "personnalisés" car ils dépendent du style du stagiaire et de son niveau de scolarisation.

B. Capacité d'initiative :

Elle comprend le domaine d'un rôle actif du stagiaire au sein de chaque cours et plus en général au niveau de l'ensemble du projet. Comment passer d'un rôle de spectateur à celui de protagoniste.

Niveaux de progression : - —————> +			
Conscience qu'on a un rôle à jouer	Capacité de suivre les propositions d'autres (formateur ou autres de la classe)	Propositions et colla- boration avec le formateur au sein du cours (projet individuel)	Capacité de stimuler l'initiative de la classe (projet de groupe)

(1) Texte du CASI-UO du 30 octobre 85.

### C. Richesse linguistique :

Elle comprend deux aspects : qualitatif et quantitatif. Ce dernier se réfère surtout à la terminologie (cfr l'école de Barbiana).

#### 1. Aspect quantitatif :

Niveaux de progression : vocabulaire			
←		→ t	
de la vie courante	spécifique à des secteurs	adapté aux échanges sociaux simples (même milieu de vie)	adapté aux échanges sociaux complexes en 1. avec les employeurs en 2. avec l'administration.

#### 2. Aspect qualitatif :

Il se réfère au "mode d'emploi" du vocabulaire et peut s'évaluer à trois niveaux :

1. l'acquisition des structures du langage (niveau syntaxique)
2. l'utilisation correcte, riche et précise du code linguistique
3. la capacité de jongler avec des codes différents suivant les différentes situations vécues.

### D. Capacité de raisonnement :

Elle comprend le domaine de l'utilisation de la logique et de ses règles de fonctionnement. Instrument privilégié de la connaissance scientifique, elle constitue la base d'une certaine "universalité".

Nous distinguons deux niveaux, avec la progression retenue que voici :

1. capacité de compréhension :
  - 1.1. capacité d'écoute
  - 1.2. capacité d'observation
  - 1.3. capacité d'acquisition (cfr mémorisation et restitution).
2. capacité de restitution et d'utilisation des acquis :
  - 2.1. application (passage de la règle au concret, d'un exemple à un autre)
  - 2.2. transfert (d'un contexte donné à un autre, où tous les termes changent)
  - 2.3. extrapolation (d'un contexte réel à un contexte fictif mais que l'on peut prévoir).

#### N.B.

- 1) analyse et synthèse sont deux moments du processus de connaissance qui expriment aussi des capacités logiques différentes. Elles se retrouvent, à des degrés d'abstraction divers, dans les trois capacités d'utilisation reprises ci-dessus.
- 2) Les qualités créatives d'intuition et d'imagination sont souvent en oeuvre dans le transfert et l'extrapolation. Pour l'utilisation de ces indicateurs, on procède à une première évaluation des stagiaires lors des deux réunions où seront également définis les projets de requalification.

**E. Esprit d'équipe :**

Il va de la capacité relationnelle jusqu'à l'expression de la solidarité.

Niveaux de progression :			
- →		→ +	
Avoir conscience des autres	Construire sa place dans le groupe	Vivre l'appartenance au groupe et son unité	Exprimer la solidarité

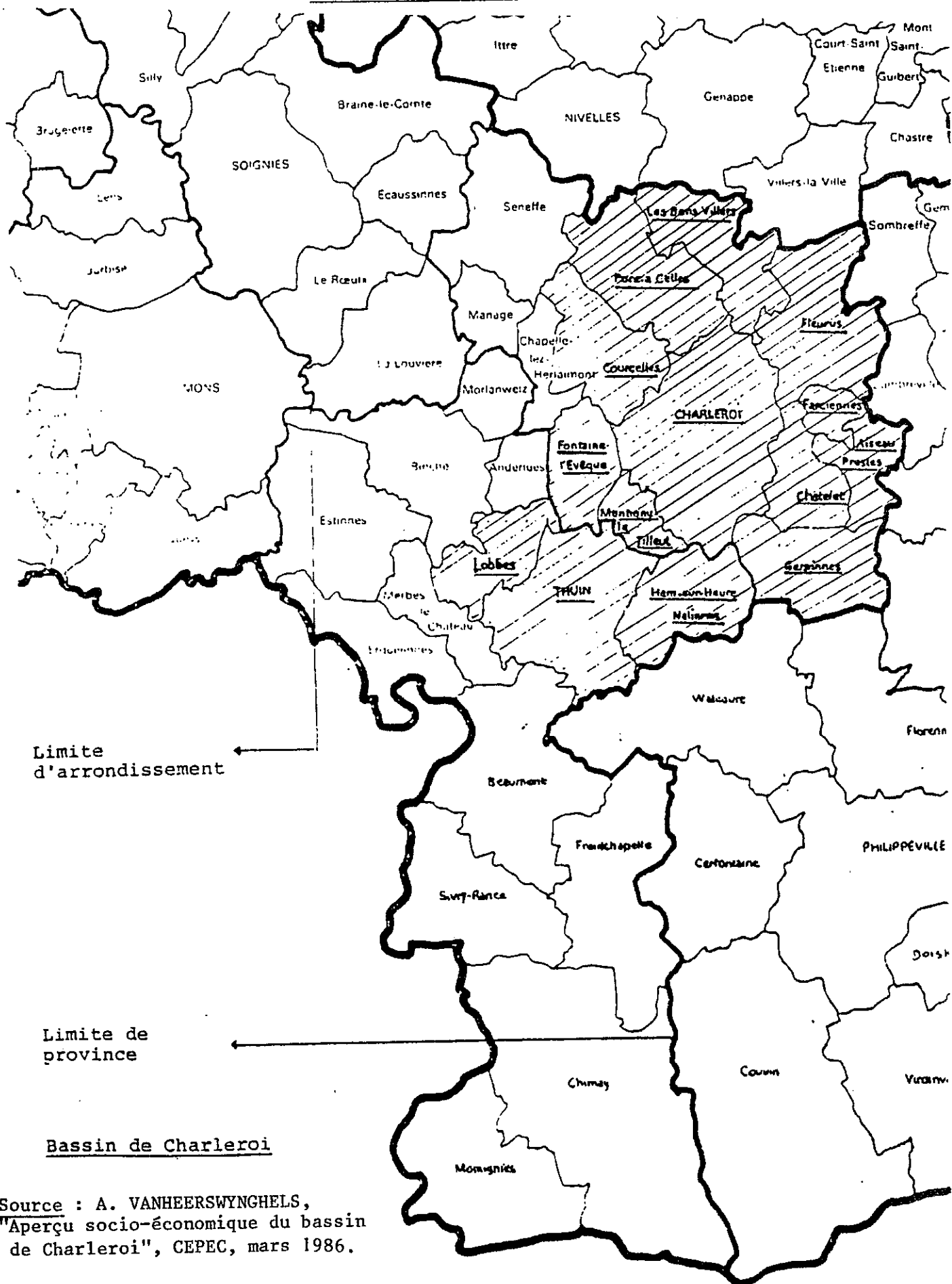
ANNEXES 3.

"FEMMES 2 000"

	<u>Pages</u>
Annexe 3.1.      Le Bassin de Charleroi	76
Annexe 3.2.      Répartition des tâches dans le Centre	77
Annexe 3.3.      La Semaine "Femmes 2000"	81

ANNEXE 3.1.

LE BASSIN DE CHARLEROI



Source : A. VANHEERSWYNGHEL, "Aperçu socio-économique du bassin de Charleroi", CEPEC, mars 1986.

## ANNEXE 3.2.

REPARTITION DES TACHES DANS LE CENTREIIème PARTIE : RENSEIGNEMENTS RELATIFS A LA DEMANDE1. DESCRIPTION DES TACHES PAR GROUPES DE TRAVAILLEURS DE MEME QUALIFICATIONINTRODUCTION

Les personnes engagées travailleront en esprit d'équipe. Les tâches relatives à la promotion et au développement du projet décrit ci-dessous seront confiées aux travailleurs de niveaux A1 et A2, en y associant pleinement les travailleurs A3 et A4, afin que ceux-ci puissent s'autoformer.

Les A1 et A2 seront chargés de l'organisation des différents services et de l'encadrement du personnel, tandis que les tâches d'exécutions reposeront plus particulièrement sur les travailleurs A3 et A4.

A. LES DIFFERENTS SERVICES

Pour atteindre les objectifs que "FEMMES 2000" s'est fixé, plusieurs services et équipes sont nécessaires.

a. Information et orientation des femmes  
 .....

- Prospection

La constitution et la mise à jour d'un fichier regroupant tous les organismes sociaux culturels et éducatifs existant dans la région.

- Relations extérieures

Afin de rester en contact avec les organismes collaborant avec notre centre pour connaître leur programme d'activités et participer aux actions qui rejoignent nos objectifs, mais également pour faire connaître nos activités auprès de ces organismes et qu'ils servent de relais auprès de leur public.

- Permanence accueil

Pour accueillir les personnes, clarifier avec elles leurs demandes et prendre contact avec les organismes ou les personnes adéquates afin d'assurer la meilleure continuité de leur démarche.

b. Education permanente  
 .....

- Centre de documentation

Afin de répondre aux diverses demandes du public visé et aux besoins de l'équipe, un centre de documentation sera mis sur pied par la recherche, le tri, et le classement systématique de divers documents tels que : journaux, mensuels, hebdomadaires, revues, brochures, livres, rapports, mémoires, thèses, etc...

- Audio-visuel

Sur bases des catalogues existants (médiathèque, GSARA, CEDIF, FUNOC-CINE LIBRE, etc...), et en collaboration avec les organismes (de location de matériels audio-visuels, une médiathèque sera disponible au public. Cela, en vue d'intéresser les femmes à ce monde d'information (Cette médiathèque sera également à la disposition de l'équipe). (de prêt

- Animation

Des animations sur base de vidéogramme, ou/et de documents écrits seront organisées suivant la demande du public.

- Sensibilisation

Ce service aura pour but d'aller à la rencontre des femmes là où elles se trouvent (files de pointage, maternités, consultations ONE, écoles etc...) pour découvrir les problèmes communs et constituer des petits groupes de discussion. Ces groupes issus de divers milieux seront des relais à leur tour, dans le sens de nos objectifs.

c. Programme de formation

Le service animation aura également pour mission : 1. d'organiser des programmes de formations qui seront proposés au public.

Ces formations s'adressant essentiellement aux femmes.

2. De diriger les femmes

vers les formations existantes selon leur intérêt.

REMARQUE

Lorsque les femmes viendront au centre avec leur(s) enfant(s), une personne prendra en charge l'occupation de ceux-ci (lecture vivante, jeux didactiques etc...) afin que les mères puissent discuter, se documenter, s'informer, se former librement.

Il est bien entendu que la garde de l'enfant se limite au temps de présence de la mère dans notre centre. Dans les autres cas, nous établirons le relais avec les crèches et garderies existant dans notre région.

d. Pour libérer les femmes d'une partie de leurs tâches ménagères ou familiales

différents services seront organisés

- Une école des devoirs

Où les enfants de niveau primaire seront aidés :

1. A la rédaction de leurs devoirs;
2. Dans les matières où ceux-ci rencontrent des difficultés.

- Une table de lecture d'emploi

Sera quotidiennement à la disposition des femmes. Elles y trouveront les annonces d'offres d'emplois triées et classées et une aide à la rédaction de leur candidature et leur Curriculum Vitae

- Une petite cafétaria

Qui constituera le coin détente et où les visiteuses trouveront à se désaltérer, et une petite collation (fruit, yoghurt, sandwiches) mais également des légumes biologiques, lavés et coupés, de la soupe à emporter. Cela, en vue de les libérer dans la préparation des repas.

L'approvisionnement se fera chez les agriculteurs de cultures biologiques créateurs d'emplois.

- Un relais blanchisserie

Sera proposé à notre public.

Les femmes pourront déposer leur linge dans notre centre, qu'une personne se chargera d'amener ou faire enlever et faire laver le linge dans un lavoir.

Le temps ainsi libéré sera mis à profit pour une plus ample information.

REMARQUE

Les rentrées provenant de la cafétaria et du relais blanchisserie nous permettront de financer une partie de nos activités culturelles (location de vidéos, animations, achat pour le centre de documentation...).

D'autre part, pour augmenter nos rentrées financières, des bourses aux livres scolaires et aux jouets seront organisées.

e. Gestion du centre  
 .....

- Secrétariat et finances

Ce service fonctionnera comme un secrétariat traditionnel, c'est-à-dire l'exécution de travaux de bureaux quotidiens (lettre, téléphone, ...) et également de la gestion globale du centre.

- Entretien

Nettoyage des locaux.

B. TACHES DE CHAQUE GROUPE DE TRAVAILLEURS

19 personnes sont nécessaires au fonctionnement de ce centre.

La plupart d'entre elles devront être polyvalentes (surtout A3 et A4).

Leur rôle, dans chacun des services, et leur répartition seront les suivants :

- Prospection

1 CST (cf formulaire) chargé de la constitution du fichier regroupant les organismes de la région sera secondé par une personne engagée sous le régime de T.C.T afin d'assurer le suivi et la mise à jour de ce fichier par des contacts réguliers avec les organismes concernés.

- Relations extérieures

1 personne. Rester en contact avec les organismes collaborant avec notre centre et avec les personnes y travaillant, pour connaître leur programme d'activité et leur faire connaître le nôtre.

- Accueil

3 personnes (polyvalentes). Elles seront chargées de l'accueil (c'est-à-dire accueillir les personnes, les orienter et les renseigner sur les organismes susceptibles de les aider) et également de la garde des enfants durant le temps de présence des mères dans notre centre (un roulement sera établi pour cette "garderie").

- Service de documentation

Deux personnes dont la tâche sera de rechercher, trier, classer et répertorier les documents susceptibles d'intéresser le public visé et le personnel de "FEMMES 2000".

La gestion de ce service entre également dans leurs attributions.

- Audio-visuel

La responsable du service de documentation + une personne.

Elles devront constituer la vidéothèque et procurer le matériel de lecture (vidéo et audio).

Dans un premier temps en prêt, avec à terme, la possibilité d'achat.

Elles seront également responsables de la gestion quotidienne, ainsi que de la tenue à jour du répertoire, de l'aide à la manipulation technique et d'assurer un minimum de maintenance.

- Animation

Une personne sera chargée d'organiser des animations selon les demandes du public et du personnel "FEMMES 2000".

- Sensibilisation

3 personnes iront régulièrement à la rencontre des femmes (files de pointage, écoles etc...), pour constituer des petits groupes de réflexion à partir d'un (ou plusieurs) problème(s) commun(s).



- Formation

La personne chargée des animations aura également pour mission d'organiser des formations. Elle devra donc contacter les formateurs, rechercher des supports (documents, films, reportages, témoignages etc...), programmer la formation, rédiger des tract(s) et les diffuser etc...

- Ecole des devoirs

Une personne (temps partiel) aura pour fonction d'aider les enfants de l'école primaire à faire leurs devoirs et à les aider à progresser dans les matières où ils rencontrent des difficultés.

- Petite cafétaria

3 personnes (dont chacune à tour de rôle se chargera du relais blanchisserie seront chargées de l'intendance, la gestion, l'animation de la cafétaria et de la préparation des légumes et de la soupe.

- Blanchisserie

Une personne prendra en charge le linge déposé dans notre centre par les visiteuses.

- Table de lecture d'emploi

Une personne récoltera, triera et classera quotidiennement les annonces d'offres d'emplois.

Elle aidera les personnes pour la rédaction de leur candidature et de leur Curriculum Vitae.

- Bourses diverses

Une personne récoltera, réparera, classera les jouets et les livres scolaires pour organiser régulièrement la vente de ceux-ci.

- Secrétariat et finances

Deux personnes (dont 1 responsable et une auxiliaire) prendront en charge les tâches administratives et la gestion financière globale du centre.

- Entretien

Chacune à tour de rôle sera chargée de l'entretien des locaux.

1 personne Cf. sensibilisation.

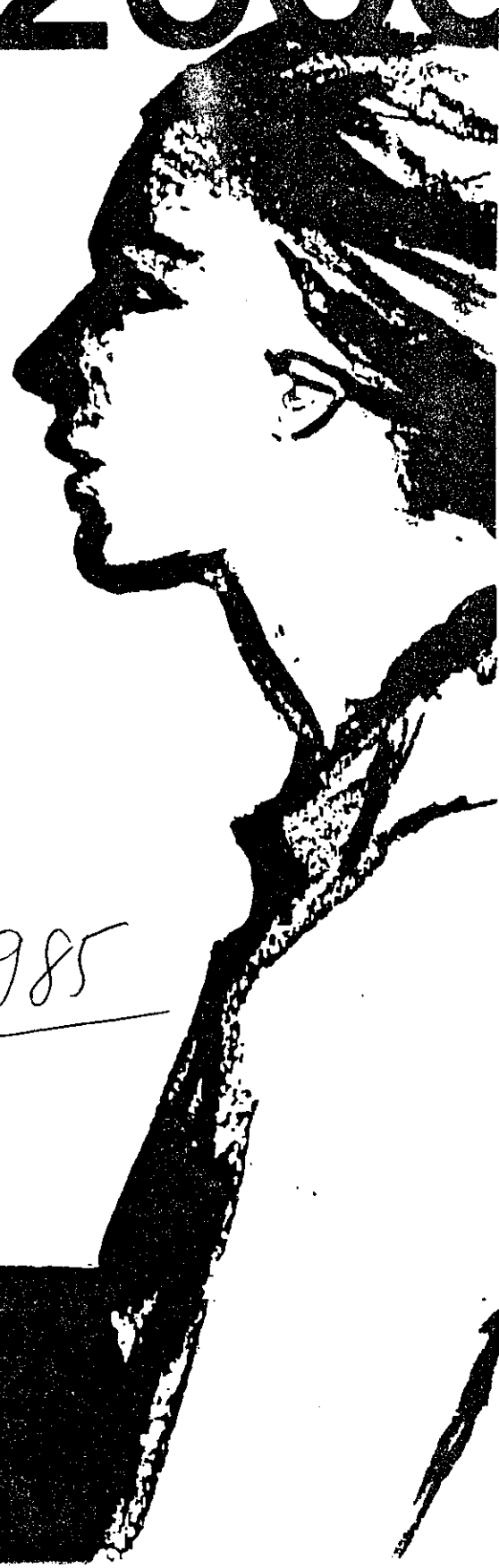
ANNEXE 3.3.

SEMAINE "FEMMES 2000"

# SEMAINE FEMMES 2000

ACCUEIL  
INFORMATION  
DOCUMENTATION  
VIDEOS - DEBATS  
ANIMATION ENFANTS

DU 10/6 AU 17/6 1985  
DE 10 A 19H.



CHALET J.E.C.: PLACE ALBERT 1<sup>ER</sup>  
CHARLEROI - VILLE BASSE

ED. RESP.: F2000 - 18 BD. GENERAL MICHEL - CHARLEROI  
EXEMPT DE TIMBRE: Art. 19/03/1927 - Art. 1987

### UNE SEMAINE POUR LES FEMMES DE LA REGION

grâce à FEMMES 2000, c'est-à-dire, grâce à un groupe de chômeuses qui sont venues renforcer l'équipe FEMMES 2000 qui a lancé ce périodique.

Ces amies ont décidé de créer un relais permanent entre la population de notre région et tout ce qui s'occupe directement ou non des questions concernant les femmes, leurs droits etc...

Il s'agit de guider les femmes dans leurs démarches autant que de les aider par des services qui allègeraient leurs tâches afin d'augmenter leur temps libre pour la participation aux activités proposées par les différents mouvements et services existants.

FEMMES 2000 soutiendra aussi le combat pour la pratique de l'égalité entre les hommes et les femmes de toutes nationalités et de toutes conditions sociales.

VOUS ETES INVITEE à la séance d'information que nous tiendrons pour exposer nos projets et nos buts au CUNIC, Bd Général Michel, 1B, 6000 CHARLEROI le 6 JUIN A 10H00'.

A la semaine d'accueil et d'animation (aussi pour les enfants) du 10 au 17 JUIN, y compris le week-end

dans le CHALET de la J.C.E., Place Albert 1er, Ville Basse à CHARLEROI.

UNE DOCUMENTATION concernant la plupart des organismes avec lesquels nous voulons collaborer sera diffusée.

DES VIDEOS, etc... seront présentés au public qui le souhaitera.

UNE ANIMATION POUR LES ENFANTS sera assurée par la HALTE GARDERIE et ALLO CANDY durant toute la semaine.

VOUS ETES INVITEE à inviter qui vous jugez d'intéresser à ces deux rendez-vous. Programme détaillé sur demande. Documentation sur place.

A bientôt?

FEMMES 2000  
5.6.1985

NOUS VOUS REMERCIONS D'AVOIR REPONDU A NOTRE INVITATION.

84.-

NOUS SOMMES UN GROUPE DE FEMMES CHÔMEUSES QUI SE SONT RENCONTREES DE DIFFERENTES MANIERES, soit dans la file de pointage, certaines en formation, d'autres par relations amicales.

NOUS AVONS CONSTATE QUE LA PLUPART DES FEMMES SONT MAL INFORMEES DES SERVICES EXISTANT A CHARLEROI, QUI PEUVENT LES AIDER, LES INFORMER, LES FORMER.

Par notre formation et par nos diverses expériences personnelles ou de groupes, nous avons COMPRIS L'IMPORTANCE DU COMBAT POUR LA PRATIQUE DE L'EGALITE ET DES DROITS DES FEMMES.

ETANT DONNE QUE NOUS AVONS DU TEMPS LIBRE FORCE, en tant que chômeuses NOUS VOULONS METTRE A PROFIT CE TEMPS LIBRE FORCE POUR AIDER LES FEMMES ET FAIRE AVANCER LA PRATIQUE DE L'EGALITE.

NOUS PENSONS NOUS FAIRE CONNAITRE en organisant une SEMAINE D'INFORMATION POUR LES FEMMES DE LA REGION, du 10 au 17 JUIN dans le chalet située sur la place de la ville basse à CHARLEROI (JEC)  
(Merci à ALLO CANDY et LA HALTE pour leur aide concernant enfants)

NOUS POURRONS ainsi déjà EXPOSER ET DISTRIBUER LES INFORMATIONS QUE LES MOUVEMENTS ONT BIEN VOULU OU VEULENT METTRE A LA DISPOSITION DES FEMMES QUI PASSERONT AU CHALET.

NOUS PROFITERONS AUSSI DE LA SEMAINE POUR QUESTIONNER LE MAXIMUM DE FEMMES, pour continuer le SONDAGE que nous avons entrepris (et dont vous avez un exemplaire du questionnaire dans la garde qui vous a été remise à l'entrée de la salle)  
D'APRES LE DEPOUILLEMENT DES QUESTIONNAIRES DEJA COMPLETES nous sommes confirmées dans l'idée que le relais que nous allons créer entre les services existants et la totalité de la population féminine de notre région, a toute son importance.

PAR CETTE CONFERENCE DE PRESSE, nous avons certes voulu demander l'appui de la presse mais nous avons aussi voulu nouer contact officiel avec les mouvements et les services avec qui nous voulons travailler.

Nous sommes à votre disposition pour répondre à toutes vos questions  
Après quoi, nous vous offrons avec plaisir le verre de l'amitié.

*Syndicats & juin 85*

# SEMAINE FEMMES 2000

ACCUEIL  
INFORMATION  
DOCUMENTATION  
VIDEOS - DEBATS  
ANIMATION ENFANTS

DU 10/6 AU 17/6  
DE 10 A 19H.

CHALET J.E.C. PLACE ALBERT 1<sup>er</sup>  
CHARLEROI - VILLE BASSE



Nous sommes un groupe de femmes chômeuses venues d'horizons différents.

Nous nous sommes rencontrées au cours de formations socio-culturelles agréées par l'ONEm et la Communauté française.

Au travers de ces formations et par nos diverses expériences personnelles ou de groupe, nous avons compris l'importance du combat pour la pratique de l'égalité entre hommes et femmes.

Nous avons constaté que de nombreux services existent mais sont méconnus ou insuffisamment utilisés par la majorité de la population en raison de son manque de formation et d'information sociales. C'est surtout vrai à propos des droits des femmes.

Nous voulons donc :

- être un relais pour informer et orienter les femmes et ceux qui veulent les aider vers les organismes et les personnes susceptibles de répondre à leurs problèmes, de les renseigner sur les droits des femmes et leur donner les moyens de les utiliser;
- favoriser la participation aux activités d'éducation permanente, notamment en organisant une infrastructure permettant aux femmes de se dégager des contraintes familiales, ménagères, etc.

POUR CONCRETISER NOTRE PROJET : nous espérons pouvoir ouvrir notre Centre d'Orientation et d'Aide, dans un local définitif, avant la fin de cette année.

*Shopping - 6-6-85*

## « SEMAINE FEMMES 2.000 »

Un groupe de femmes décidées à créer un service d'information relais entre les services existant dans la région de Charleroi et les femmes de la région. Activités : Accueil, informations, documentation, Vidéos-débats, Animation enfants.

Dates : du 10-6 au 17-6 de 10 h. à 19 h. Adresse : Chalet J.C.E., Place Albert 1<sup>er</sup>, Charleroi (Ville-Basse).

*Messager du 6/6/85*

## Semaine « Femmes 2000 »

Activités: Accueil - Informations - Documentation - Vidéos-débats - Animation enfants.

Dates: du 10/6 au 17/6 de 10 h à 19 h.

Adresse: Chalet J.C.E., place Albert 1<sup>er</sup>, Charleroi (Ville-Basse).

# COMMUNIQUÉS *Belges*

## Du nouveau pour les femmes de la région de Charleroi!

Très bientôt, si le

groupe des Femmes 2000 réussit dans ses objectifs, toutes les femmes de la région, quels que soient les questions, les pro-

blèmes qui les concernent en tant que femme, jeune fille, moins jeune, célibataire, mariée, concubine, mère, veuve, belge ou immigrée, pourront trouver l'adresse du service qui peut efficacement être sollicité.

Femmes 2000 en effet veut aider les femmes à connaître tout ce qui existe dans la région comme services, comme possibilités de formation et de loisirs, comme aide dans toutes les questions liées de près ou de loin

à la condition de femme. Et cela ne manque pas! A part, hélas, les questions et situation de femmes battues, de femmes en instance de séparation ou abandonnées, pour lesquelles Femmes 2000

comptent réagir, notre région offrent beaucoup de possibilités.

Dès ce lundi 10 juin et cela jusqu'au 17 juin, Femmes 2000 sera à la disposition des femmes qui voudront les questionner ou prendre connaissance de la documentation qu'elles exposeront au Chalet de la Jec, sur la place de la Ville basse à Charleroi, de 10h. à 19h., sans interruption y compris le week-end.

Grâce à l'aide d'AMO Candy et de la Halte Garderie, les enfants des personnes qui viendront contacter Femmes 2000 au chalet seront spécialement accueillis et occupés.

Femmes 2000 est un groupe de chômeuses qui se sont rencontrées de différentes manières, soit dans la file de pointage, certaines en formation, d'autres par relations amicales.

Par leurs diverses expériences personnelles ou de groupes, elles ont compris l'importance du combat pour l'égalité et pour faire connaître aux femmes elles-mêmes les droits actuels et les services qui s'en occupent. Elles commencent un

sondage afin d'évaluer dans quelle mesure les femmes de notre région pensent connaître leurs droits et si elles savent à qui s'adresser pour les problèmes ou questions qui les préoccupent. Elles profiteront de la semaine d'information du 10 au 17 juin (voir renseignements plus haut) pour soumettre leur questionnaire au maximum de femmes qui passeront au chalet et aux environs de Charleroi Ville Basse.

Ajoutons que Femmes 2000, au cours d'une conférence de presse organisée ce mercredi 5 juin, au CUNIC, ont officiellement noué contact avec les représentantes des mouvements et services dont elles veulent être un relais pour les femmes qui ne les consultent pas spontanément.

Cette conférence de presse s'es déroulée dans une excellente ambiance et a permis de préciser les questions que les unes et les autres avaient à l'esprit. Adresse de contact provisoire: Femmes 2000, CUNIC, Bd Général Michel, 1 B, 6000 Charleroi.

**FEMMES**

## Une semaine à Charleroi

La toute jeune association Femmes 2000 organise, du 10 au 17 juin, une semaine d'information pour les femmes de la région de Charleroi. Elles trouveront sur place un accueil amical, bien sûr, mais aussi une documentation variée, mille et un conseils et renseignements, des vidéo-débats. Et la halte-garderie « Allo Candy » prendra en charge leurs enfants, qui n'auront pas l'occasion de s'ennuyer...!

Chalet Jeune Chambre Economique, place Albert 1er, 6000 Charleroi (Ville-Basse). Du 10 au 17 juin, de 10 h à 19 h. Entrée libre.

Informations : Femmes 2000, boulevard Général Michel, 1B, 6000 Charleroi. Tél. : 071/32 77 28.

### *EL* **SEMAINE FEMMES 2000**

- Compagnie*
- Activités :
- Accueil
  - Informations
  - Documentation
  - Vidéos-débats
  - Animation enfants

Dates : du 10/6 au 17/6 de 10 à 19 h.

Adresse : Chalet J.C.E., Place Albert 1er, Charleroi (Ville-Basse).

*1975 Femme de aujourd'hui*



## SEMAINE FEMMES 2000

ACCUEIL  
INFORMATION  
DOCUMENTATION  
VIDEOS - DEBATS  
ANIMATION ENFANTS

DU 10/6 AU 17/6  
DE 10 A 19H.



— Nous sommes un groupe de femmes chômeuses venues d'horizons différents. Nous nous sommes rencontrées au cours de formations socio-culturelles agréées par l'ONEm et la Communauté française.

Au travers de ces formations et par nos diverses expériences personnelles ou de groupe, nous avons compris l'importance du combat pour la pratique de l'égalité entre hommes et femmes.

Nous avons constaté que de nombreux services existent mais sont méconnus ou insuffisamment utilisés par la majorité de la population en raison de son manque de formation et d'information sociales. C'est surtout vrai à propos des droits des femmes.

### Nous voulons donc :

— Etre un relais pour informer et orienter les femmes et ceux qui veulent les aider vers les organismes et les personnes susceptibles de répondre à leurs problèmes, de les renseigner sur les droits des Femmes et leur donner les moyens de les utiliser

Dès ce lundi 10 juin et cela jusqu'au 17 juin, FEMMES 2000, sera à la disposition des femmes qui voudront les questionner ou prendre connaissance de la documentation qu'elles exposeront au CHALET de la JEC, sur la place de la Ville basse à Charleroi, de 10 à 19 h., sans interruption y compris le week-end.

Grâce à l'aide d'ALLO CANDY et de la HALTE GARDERIE, les enfants des personnes qui viendront contacter FEMMES 2000 au chalet seront spécialement accueillis et occupés.

FEMMES 2000 est un groupe de chômeuses qui se sont rencontrées de différentes manières, soit dans la file de pointage, certaines en formation, d'autres par relations amicales.

Par leurs diverses expériences personnelles ou de groupes, elles ont compris l'importance du combat pour l'égalité et pour faire connaître aux femmes elles-mêmes les droits actuels et les services qui s'en occupent.

Elles commencent un sondage afin d'évaluer dans quelle mesure les femmes de notre région pensent connaître leurs droits et si elles savent à qui s'adresser pour les problèmes ou questions qui les préoccupent. Elles profiteront de la semaine d'information du 10 au 17 juin (voir renseignements plus haut) pour soumettre leur questionnaire au maximum de femmes qui passeront au chalet et aux environs de CHARLEROI VILLE BASSE.

Ajoutons que FEMMES 2000, au cours d'une conférence de presse organisée ce mercredi 5 juin, au CUNIC, ont officiellement noué contact avec les représentantes des mouvements et services dont elle veut être un relais pour les femmes qui ne les consultent pas spontanément. Cette conférence de presse s'est déroulée dans une excellente ambiance et a permis de préciser les questions que les unes et les autres avaient à l'esprit.

ADRESSE DE CONTACT provisoire: FEMMES 2000, CUNIC, Bd Général Michel, 1B, 6000 Charleroi.

### *Adèle Lanterne* DU NOUVEAU POUR LES FEMMES DE LA REGION DE CHARLEROI!

Très bientôt, si le groupe des FEMMES 2000 réussit dans ses objectifs, toutes les femmes de la région, quels que soient les questionnés, les problèmes qui les concernent en tant que femme, jeune fille, moins jeune, célibataire, mariée, concubine, mère, veuve, belge ou immigrée, pourront trouver l'adresse du service qui peut efficacement être sollicité.

FEMMES 2000 en effet veut aider les femmes à connaître tout ce qui existe dans la région comme services, comme possibilités de formation et de loisirs, comme aide dans toutes les questions liées de près ou de loin à la condition de femme.

Et cela ne manque pas! A part, hélas, les questions et situations de femmes battues, de femmes en instance de séparation ou abandonnées pour lesquelles FEMMES 2000 compte réagir, notre région offre beaucoup de possibilités.



*La Nouvelle Gazette du 7/6/1985.*

## « Femmes 2000 », une toute jeune association pour la pratique de l'égalité et des droits des femmes

Elles sont un groupe de femmes chômeuses qui se sont rencontrées de diverses manières dans la file de pointage, en formation, par relations amicales. Elles ont pris l'appellation « Femmes 2000 ».

Elles ont constaté que la plupart des femmes sont mal informées des services existant à Charleroi, qui peuvent les aider, les informer, les former. Ces services sont soit méconnus, soit insuffisamment utilisés par la majorité de la population.

Elles croient à l'importance du combat pour la pratique de l'égalité et des droits des femmes et, comme elles ont du temps libre forcé en tant que chômeuses, elles veulent le mettre à profit pour aider les autres femmes.

Pour se faire connaître, elles organisent une semaine d'information pour les femmes de la région, du 10 au 17 juin dans le chalet J.C.E. situé sur la place de la ville basse de Charleroi.

Elles pourront ainsi déjà exposer et distribuer les informations que les divers mouvements auront bien voulu mettre à leur disposition.

Elles profiteront aussi de cette semaine d'information pour poursuivre un sondage qui doit affiner le relais qu'elles comptent créer entre les services existants et la totalité de la population féminine de la région, donc pas seulement les chômeuses.

Les services ou organismes pourront aussi être des personnes susceptibles de répondre aux problèmes des femmes, de les renseigner sur leurs droits et de leur donner les moyens de les utiliser.

L'objectif est également de favoriser la participation aux activités d'éducation permanente, notamment par la mise en place d'une infrastructure permettant aux femmes de se dégager des contraintes familiales, ménagères, etc...

Le sondage entrepris pose des questions du genre suivant :

— Le divorce, la séparation, le veuvage posent des problèmes au point de vue financier, de la sécurité sociale, des enfants, de la solitude, etc. Etes-vous en mesure de vous défendre ?

— Savez-vous où vous adresser concernant la contraception et l'interruption volontaire de grossesses (I.V.G.) ?

— Si vous avez un choix ou des

choix importants à faire, si vous avez des problèmes familiaux ou autres, connaissez-vous un Centre qui vous renseignera ou vous écoutera ?

« Femmes 2000 » regroupe des femmes de tous âges, nationalités, professions. Cette association veut jouer un rôle de centralisation en évitant les doubles emplois. Le local provisoire est installé au CUNIC, boulevard Général Michel, 1B à 6000 Charleroi.

Déjà « Femmes 2000 » a reçu une proposition d'aide de la Communauté française pour sa semaine d'information. Il est nécessaire toutefois de se constituer en A.S.B.L. pour recevoir des subsides, ce à quoi « Femmes 2000 » va sûrement s'employer, son dynamisme initial en faisant foi !

P.H.



● Le noyau des fondatrices ou pionnières.



## Femmes 2000

*Journal 849/6/85*

# L'avenir leur appartient aussi

Femmes 2000 est un groupe de femmes chômeuses qui se sont rencontrées dans plusieurs communes et de différentes manières : soit dans la file de pointage, certaines en fréquentant des cours de formation, d'autres par relations amicales. Ensemble, elles ont émis toute une série de réflexions de par leur situation sociale. Elles ont notamment constaté que la plupart des femmes étaient relativement mal informées des services à Charleroi et dans la région et qui peuvent les aider, les informer, les former. Autre constat : leur formation et leurs diverses expériences individuelles ou collectives leur ont fait comprendre l'enjeu du combat pour la pratique de l'égalité et des droits des femmes. Et comme elles disposent de temps libre forcé, en tant que sans emploi, elles ont décidé en fondant leur groupement-service de mettre ce temps libre à profit pour aider les femmes et faire avancer la pratique de l'égalité. C'est pourquoi, elles veulent

d'abord se faire connaître avant de remplir leur rôle qui sera d'être une plaque-tournante, un relais privilégié ou encore un point de ralliement dans le but d'orienter celles qui ont besoin d'un renseignement vers tel ou tel service existant et structuré. Deux moyens pour elles se faire connaître : d'abord elles vont organiser du 10 au 17 juin une semaine d'informations pour les femmes de la région carolorégienne dans le châtelet situé sur la place Albert 1<sup>er</sup> à Charleroi ville basse. Ainsi il leur sera possible, comme elles ne disposent toujours pas de local, pendant sept jours; d'exposer et de distribuer les dépliants que les autres mouvements (Femmes FGTB, Maison de la Culture, YWCA,...) ont bien voulu mettre à la disposition des femmes qui passeront au châtelet. Cette semaine sera également mise à profit par les membres de Femmes 2000 qui continueront ainsi leur sondage entamé il y a peu et qui, en plusieurs questions, demande aux femmes si elles

sont bien informées de leurs droits. Et jusqu'à présent, en se référant aux questionnaires complets déjà rentrés, ces femmes 2000 sont confirmées dans l'idée que le relais qu'elles vont créer entre les services existants et la totalité de la population féminine de la région de Charleroi a toute sa signification et sa raison d'exister. Leur second but qui s'inscrit dans la foulée du premier est de favoriser la participation aux activités d'éducation permanente, notamment en organisant une infrastructure permettant aux femmes de se dégager des contraintes familiales, ménagères... Et enfin, pour concrétiser ce projet Femmes 2000 espère, notamment en bénéficiant de quelques subsides d'encouragement, pouvoir ouvrir leur Centre d'Orientation et d'Aide, dans un local définitif, avant la fin de cette année.

En attendant, leur adresse provisoire est au CUNIC, Bd Michel, 18 à Charleroi. Elles vous y attendent.

ANNEXES 4.

"CHÔMAGE-SANTE"

	<u>Pages</u>
Annexe 4.1. Historique du groupe Chômage-Santé (M.N. BEAUCHESNE)	91
Annexe 4.2. Où en est le groupe de réflexion Chômage-Santé ( <u>Coordonnées</u> , janvier 1986)	106
Annexe 4.3. Le programme des journées de formation	108
Annexe 4.4.1. Atelier Chômage-Santé. Analyse méthodologique de la formation (extrait du rapport interne)	109
Annexe 4.4.2. Schéma de la première journée de formation	118
Annexe 4.5. Quelques aspects de l'évaluation (rapport interne)	119

ANNEXE 4.1.

HISTORIQUE  
DU GROUPE CHÔMAGE-SANTÉ

GROUPE CHOMAGE / SANTE - BRUXELLES et WALLONIE

Groupe d'intervention et de formation à la santé auprès des chômeurs.

1. OBJECTIFS DU PROJET "CHOMAGE-SANTE"

On peut distinguer des objectifs à long terme et des objectifs à court terme.

1.1. A long terme

- donner aux travailleurs sans emploi l'occasion de remobiliser leurs forces, ceci dans la mesure, où, comme cela l'a été maintes fois prouvé, le chômage de longue durée atteint le chômeur dans son identité, dans l'image qu'il a de lui-même, affectant ainsi son vécu psycho-physiologique comme ses capacités relationnelles.

- agir pour ce faire par des interventions appropriées, tant dans le cadre d'institutions dispensatrices de formation professionnelle pour les chômeurs, que dans celui plus informel des Comités de chômeurs, mis en place localement.

1.2. A court terme

- mettre en place pendant un an une expérience-pilote sous la forme d'une équipe intervenant à la demande afin d'éprouver la pertinence de l'objectif et la méthodologie développée dans le cadre de l'intervention.

- évaluer aussi rigoureusement que possible l'approche proposée, pour en définir les axes prioritaires et les conditions de développement.

L'étude de cette année d'expérience-pilote fait l'objet de notre recherche.

## 2. UNE ASSOCIATION D'EDUCATION SANITAIRE, FORME JURIDIQUE ET OBJECTIFS.

### 2.1. L'association et sa forme juridique

Le projet est développé par un groupe intitulé "Education Sanitaire et Prévention primaire en Santé Mentale". La forme juridique de ce groupe est celle d'une association sans but lucratif, ou en abrégé, a.s.b.l. Des salaires peuvent être versés aux travailleurs de telles associations. La règle est celle d'investir dans l'association tout apport financier ; il ne peut y avoir de bénéfice. Ces associations sont en partie subsidiées par les finances publiques. Leurs objectifs relèvent de l'économie sociale. De tels objectifs, non prioritaires dans un contexte d'économie marchande, et encore moins dans un pays comme la Belgique avec un endettement équivalent à                      de FB., expliquent en partie que ces associations fonctionnent de manière extrêmement précaire (subsidés difficilement obtenus et la plupart du temps versés au compte-gouttes). Dans ces conditions, les membres de cette a.s.b.l. constituent un personnel fluctuant, les membres ne sont pas les mêmes d'une année à l'autre, à l'exception de la responsable principale, qui a été embauchée dès l'origine.

### 2.2. Les objectifs généraux de l'association

#### 2.2.1. L'association existe depuis 1980

L'objectif d'éducation sanitaire qui est le sien, peut être présenté comme la méthodologie d'une prévention primaire en santé mentale.

Tout d'abord que faut-il entendre par "prévention primaire"? Nous nous référons pour cela au texte d'un bulletin de l'association intitulé "Coordonnées". L'auteur rappelle que l'O.M.S. (Organisation Mondiale de la Santé) distingue, prévention primaire, secondaire et tertiaire ; l'O.M.S. entend par prévention primaire "tous actes destinés à diminuer l'incidence de la maladie dans une population en réduisant le risque d'apparition de cas nouveaux". Et l'auteur commente : "On parlera de prévention primaire chaque fois que l'on cherchera à agir volontairement sur les mécanismes adaptatifs et préventifs naturels de l'individu et/ou sur les conditions qui les influencent, en vue de renforcer ces mécanismes, ou de les aider à se développer (...)

Elle se distingue donc fondamentalement de toute démarche thérapeutique et de la prévention liée à la maladie, en ce qu'elle ne vise pas un agent pathogène et les moyens de lutte contre celui-ci, mais les individus et les groupes eux-mêmes et dans leurs conditions de vie habituelle".

L'éducation sanitaire a une fonction préventive dans la mesure où elle se propose, comme le précise le même auteur, "l'instauration de conduites développant les processus vitaux et la qualité de la vie ou de conduites évitant spécifiquement certaines maladies (...). Par l'information, elle vise l'instauration d'une culture sanitaire et par l'apprentissage, l'instauration de réflexes protecteurs. Elle inclut plus ou moins explicitement les facteurs relationnels inter-individuels." (1)

2.2.2. L'association fonctionne comme un carrefour où se retrouvent régulièrement des représentants de divers centres de santé mentale ou de guidance psychologique, de Bruxelles et de la région francophone. Il s'agit donc d'un endroit de confrontation d'expériences et de réflexion, agissant un peu comme un laboratoire, mais aussi comme un soutien aux expériences.

La formulation de projets nouveaux par rapport aux populations touchées entre aussi dans le champ d'activité de l'association. C'est le cas, entre autres, du projet Chômage/Santé dont nous allons relater l'émergence.

---

(1) M. MARTIN, La prévention, définition pour un consensus, Coordonnées, n° 5, janvier 1985. C'est nous qui soulignons. Rappelons avec l'auteur que la prévention secondaire consiste à diminuer la prévalence d'une maladie ; il s'agit alors de détection, tandis que la prévention tertiaire concerne la réadaptation en vue de diminuer les incapacités chroniques.

### 3. ORIGINE DU PROJET CHÔMAGE/SANTÉ

#### 3.1. Deux expériences préalables santé/chômage

Au cours des réunions de l'année 1983-85, deux expériences sont le point de départ d'une réflexion autour du problème chômage/santé.

Dans le premier cas, il s'agit d'un groupe de chômeurs, des hommes essentiellement, issus de milieu à capital culturel élevé, qui, partagés entre la colère et la dépression, se trouvent face à des informations contradictoires concernant leurs droits et leurs obligations; désireux d'en sortir, ils convoquent d'autres chômeurs à un groupe d'échanges. Celui-ci démarre et aboutira à une "énorme campagne d'information" dans le but d'améliorer certaines conditions des chômeurs.

Dans le second cas, il s'agit d'un groupe très peu qualifié, suivant des formations dans un organisme subsidié (et ayant la forme juridique de l'association sans but lucratif).

#### 3.2. Traits caractéristiques de ces expériences

Les conditions de déroulement de ces deux expériences sont fort différentes, à la fois par le milieu socio-économique des demandeurs d'emploi concernés et par la démarche. Quelques-unes des caractéristiques dégagées par le groupe de réflexion sont à la base du projet actuel. A la suite du groupe, reprenons ces traits.

##### 3.2.1. A la base, une demande liée à la situation de chômage

Tout d'abord, nous dit-on, on trouve une demande fondée sur le désarroi, la colère, la "déprime", tous liés à la situation de chômage prolongé, dont on veut "se sortir".

*"Les chômeurs expriment leur tristesse, leur abattement, leur honte et humiliation, exacerbés par le pointage quotidien (1). Le temps déstructuré est marqué par l'ennui, l'isolement. Leur demande est de l'ordre du sauve qui peut, s'en sortir, retrouver des amis et l'issue la plus simple semble le plein emploi."*

---

(1) En Belgique, les chômeurs doivent se présenter chaque jour à un moment de la journée bien précis et chaque jour différent, dans la commune où ils habitent pour faire tamponner leur carte de chômage.



*"Inutile de préciser que dans cet état, le chômeur se trouve en assez mauvaise posture pour convaincre un employeur, se mobiliser ou revendiquer quoi que ce soit"(1)*

### 3.2.2. Quelle réponse à la demande ?

Si dans un premier temps on peut considérer que l'"objectif générique, c'est que chacun puisse retrouver une activité réhabilitant une reconnaissance sociale acceptable, voire valorisante pour l'individu, situation allant de pair avec un salaire décent", on se rend compte aussi "que les formules concrètes pour y parvenir ne sont pas si simples".

Et le rapporteur de passer en revue les solutions qui semblent répondre à la demande immédiate, mais qui chacune comporte une part de leurre. Envisageons-les avec elle :

*-"RETROUVER UN EMPLOI ? il semble de plus en plus clair qu'il n'y en aura pas pour tout le monde et particulièrement pas pour ceux qui le demandent le plus, les moins qualifiés"(2)*

(Ce faisant l'auteur renvoie au débat concernant la société "duale", un petit nombre ayant responsabilités et emplois, les autres devant se cantonner dans la précarité et le sous-emploi).

*-"CREER SON EMPLOI ?" en profitant des primes offertes aux indépendants, en montant des coopératives"(3)*

Rien n'est moins évident, note l'auteur du rapport : en effet;

*"passer d'habitudes acquises face à un travail hiérarchisé, parcellisé, répétitif, qui est investi non pour son contenu mais pour la stabilité ou la sécurité qu'il comporte ; qui ne demande pas d'initiatives ni de responsabilités ; passer de là à une conception et à une attitude nouvelles faites de responsabilités collectives, de rapports d'égalité, de solidarité, de créativité, de risque aussi, est une opération qui mène la vie dure aux rêves".(4)*

---

(1) Compte-rendu pour l'année 1982-83, p. 12

(2) Idem.

(3) Une prime de 500 000 FB est allouée au chômeur qui décide de créer son emploi, mais cette prime est remboursable après un certain délai. A l'expérience, cette allocation fait surtout des victimes, un certain nombre de ceux qui l'obtiennent sont mal préparés à la gérer.

(4) Ibid. p. 13

En outre, quand les qualifications sont précaires, note le rapporteur, on hésite d'autant plus devant un processus qui remet en question les qualifications acquises car c'est à la fois l'image de soi et l'image de la sécurité qui se trouvent alors mises en question.

-*"CHANGER SON EMPLOI DU TEMPS ET DESACRALISER LE TRAVAIL ?"*

Troisième piste que l'on pourrait proposer à ces chômeurs pour répondre à leur demande. Mais que signifie-t-elle, surtout pour des chômeurs peu qualifiés, car "pour eux, ce n'est pas le travail qui est "sacré", c'est le fait d'en avoir un : "un bon travail est un travail stable, où il y a une bonne ambiance" plutôt qu'un travail intéressant".

*"Le travail est essentiellement un outil d'intégration sociale et non un outil de réalisation de soi ou de promotion sociale. La reconnaissance par les autres et le respect de soi passe par "travailler toute sa vie et ne devoir rien à personne" (à personne, ni à la caisse de chômage, ni aux services sociaux)(1)*

Le rapporteur note que ceci est valable pour les cadres moyens comme pour les travailleurs peu qualifiés. Le processus est le suivant :

*Les cadres peu qualifiés qui ont bénéficié d'une ascension dans leur entreprise "se trouvent désarmés au chômage. La promotion acquise n'est pas valable hors de l'entreprise où elle l'a été. Après avoir dû réajuster leur standing au niveau de l'allocation de chômage, ils se retrouvent dans le même désarroi que les non promotionnés"(3)*

Et l'auteur du rapport de citer Robert Castel dans "Folie et Environnement" pour souligner le paradoxe d'une démarche qui demande aux sans emploi de faire preuve d'inventivité et de créativité en créant son propre emploi. Citons cet auteur à notre tour.

*"C'est à première vue paradoxal, mais au fond compréhensible que ce slogan douteux soit apparu dans une période de chômage.*

---

(1) Ibid. p. 14

(2) Ibid. p. 14

*Cela veut dire, "débrouillez-vous, mobilisez-vous". En somme autogérez les contraintes sociales, économiques qui ne peuvent être changées, qu'en extrayant la plus-value désormais de vous-même".(1)*

-*"MILITER POUR LE PLEIN EMPLOI ?"*

*"Ou moins utopique, militer pour que les emplois soient répartis de manière plus équitable".*

Le chômeur honteux et résigné n'est justement pas prêt à revendiquer. Ceux qui, parmi les chômeurs sont capables de le faire, vont généralement mieux que les autres et peuvent devenir alors des leaders.

Si telles sont, en principe, les voies d'une résolution très partielle du chômage, c'est bien l'exploration de ces voies et son échec qui amène une partie des chômeurs vers une situation de désarroi qui peut avoir des conséquences graves jusque dans ses manifestations psychophysiques.

### 3.2.3. Vers une réappropriation de soi des individus face à la culpabilisation sociale.

L'auteur du rapport a donc fait l'inventaire des démarches susceptibles de répondre à la demande du chômeur qui se trouve dans un état dépressif lié à la longue durée du chômage et qui, pourtant, cherche à en sortir. On ne peut nullement remettre comme telles en question les solutions envisagées. Mais il existe des décalages entre elles et la situation vécue du chômage de longue durée caractérisée par la démobilisation. Aussi bien l'une des voies à explorer s'est-elle imposée dans le cadre des deux expériences citées. Aider les individus en formation à retrouver une autonomie, tel est apparu le travail préalable à poursuivre parmi les démarches pour sortir du chômage.

Dans les deux expériences, pour ce faire, on a favorisé l'expression du vécu et des difficultés liées à la situation de chômage. L'auteur du rapport note que s'il y avait chez les chômeurs un intérêt pour en parler, "le manque de mots pour le dire handicapait la maîtrise de la situation". En particulier, on s'est rendu compte qu'un certain

---

(1) Ibid. p. 15.

nombre de ces personnes consultait "en aveugle" des spécialistes, généralement des psychiatres ; la démarche se soldant surtout par une prescription de médicaments. Autrement dit, il s'agissait pour eux de passer d'une situation de dépendance et de décrochage psychosocial à une plus grande autonomie via un travail dans un groupe avec le soutien d'un animateur. Dans le cadre de ces deux expériences, le rôle de l'animateur semble avoir été particulièrement important.

Ces deux expériences et les interrogations dont elles étaient porteuses ont été l'occasion d'un questionnement d'abord, puis de l'organisation d'un groupe spécifique, le groupe "Chômage-Santé" qui va avoir pour objectif dans le cadre de l'association "Education sanitaire et prévention primaire en santé mentale", de promouvoir une réflexion, d'où naîtra l'expérience actuelle.

#### 4. LE GROUPE SANTE-CHOMAGE ET L'ELABORATION DU PROJET-PILOTE

C'est à partir de ces expériences que se greffe l'idée d'une réflexion spécifique sur les effets du chômage par rapport à la santé, la santé étant entendue au sens large, c'est-à-dire incluant les aspects psychosociologiques et relationnels. Un groupe de huit à dix personnes, - assistants sociaux, psychologues, sociologues - toutes engagées dans un travail auprès des chômeurs se réunit pour réfléchir à partir de ses propres expériences et de la littérature. Les échanges portent sur la population cible, ses besoins, les interventions à promouvoir face à ces besoins spécifiques. Le groupe se réunit régulièrement à partir de juillet 1983.

Dans le cadre des réflexions soutenues par l'association, celle qui articule santé/chômage devient prioritaire et le groupe d'échanges autour du thème peut être considéré comme le groupe porteur du projet spécifique. Nous allons maintenant considérer l'élaboration de la problématique, puis celle du projet-pilote.

##### 4.1. L'élaboration de la problématique santé/chômage dans l'aspect théorique.

Nos sources seront ici essentiellement les compte-rendus des réunions du groupe porteur (GP) et les articles parus dans le bulletin de l'association "Coordonnées", où nous avons déjà puisé.

#### 4.1.1. Une problématique spécifique ou une problématique générale ?

Citons un peu largement un article d'un des membres du groupe porteur qui, dans le cadre d'un important organisme de formation de la région wallonne, a mené pour sa part une expérience de formation à la santé pour des chômeurs non qualifiés (expérience elle-même intégrée dans un programme plus général).

Après avoir passé en revue un certain nombre de données psycho-sociales concernant le chômage et les avoir comparées à celles que nous possédons, concernant la période de la grande dépression des années '30, pour en souligner les différences, l'auteur aborde le caractère paradoxal de la situation des chômeurs dans la crise actuelle :

*"Ce tableau (= ce qui précède) est révélateur du fait que l'expérience du chômage et les nombreuses pertes qui peuvent en découler (perte de statut, de perspectives d'avenir, de rythme, de revenus, d'amour-propre, de maîtrise sur le monde ambiant, de réseau porteur de revendications,...) sont autant de facteurs susceptibles de créer un vide. Ceux qui parviennent à intégrer ces bouleversements dans leur vision du monde et l'image qu'ils ont d'eux-mêmes sont relativement épargnés par le climat de crise ; par contre ceux qui sont acculés à vivre en contradiction avec les valeurs traditionnelles qui donnaient jusque-là cohésion à leur vie (...) risquent de voir leurs défenses vitales et leur image narcissique sérieusement atteintes par la tension dans laquelle ils vivent. Le modèle qui tend à s'instaurer aujourd'hui ne fait plus la part belle au travail comme il y a quelques années (...)"*

Et, souligne l'auteur, on arrive actuellement à un paradoxe :

*"Le facteur humain est évacué de plus en plus des circuits de travail pour alléger les coûts et forcer le rendement ; d'un autre côté, le travail reste le gagne-pain obligé pour accéder à une qualité de la vie qui se mesure chèrement. Travail forcé pour s'épanouir... Ceux qui sont exclus du travail risquent donc de se retrouver exclus des moyens de se réaliser, d'enrichir leurs relations, de gagner en autonomie, de créer. Ils en viennent même à dépendre d'une politique d'assistance qui récupère ce courant relationnel pour assurer son pouvoir de tutelle et sa rentabilité financière".*

Aussi bien, note l'auteur avec d'autres observateurs,

*"L'ampleur donnée aux répercussions médicales du chômage ne doivent pas servir d'alibi pour voiler ce qui se passe (...) dans le monde du travail." (1)*

En effet, la menace de licenciement, la précarité des emplois constituent pour le monde du travail une source de tension qui ne sont pas moins l'occasion de tension nerveuse et d'un accroissement du recours médical (2). Autrement dit, les travailleurs comme les chômeurs subissent des troubles psycho-somatiques que la crise contribue à aviver ou à faire apparaître.

En théorie donc, même s'il existe une problématique spécifique de la santé liée à la situation du chômage prolongé, on ne devrait pas néanmoins séparer ses effets de ceux qui atteignent les travailleurs précaires ou les plus menacés dans leur emploi.

#### 4.2. Une approche spécifique au niveau de la pratique sociale ?

Si telle est la problématique générale, l'approche, ne doit-elle pas, quant à elle, être spécifique ? Autrement dit, s'il est important de garder à l'esprit que le problème spécifique doit être restitué dans le cadre d'une situation plus large, lorsque l'on s'interroge sur une pratique d'intervention, il convient de la cibler de manière pertinente et de se demander quel groupe on veut atteindre et pourquoi, avec quel objectif et quelle méthode ? C'est sous cet aspect pratique que nous allons maintenant examiner l'élaboration du projet.

- 
- (1) M. SAVAGE : Comment définir la liaison entre santé et chômage, art. non publié, document interne de l'association "Education sanitaire et prévention primaire en santé mentale".
- (2) L'auteur se réfère à une recherche effectuée en France à Fougères concernant l'effet d'un licenciement ; dans un premier temps, suite à la fermeture, réduction du taux d'hospitalisation, puis après un certain temps, hausse du taux d'alcoolisme, de crises psychotiques et de troubles nerveux ; voir : M. BUNGENER, C. HORELLOU-LAFARGE, M.V. LOUIS : Chômage et santé, Paris, éd. Economica, 1982. Il cite également l'un des rapporteurs du Colloque du Chômage et Santé organisé par le syndicat socialiste en 1984 : "Constater la solitude du chômeur, son malaise, son inertie syndicale, c'est mettre le doigt sur le manque de solidarité des travailleurs, leur peu de conviction politique et syndicale, leurs propres difficultés médicales et psychologiques" (C'est nous qui soulignons).

Pendant plus d'un an, le groupe cherche à mieux cerner un certain nombre de question :

- quelle population faut-il toucher .
- comment faut-il la toucher ?
- quelles propositions d'action ?
- ....

Beaucoup de pistes sont amorcées, avec plus ou moins de succès, d'autant plus qu'à l'intérieur du groupe, les expériences sont variées, les points de vue différents. On constate d'ailleurs que pour certains, la seule solution à apporter au malaise des chômeurs est que ceux-ci retrouvent un emploi. Pour d'autres, c'est condamner les chômeurs les plus démunis puisque pour eux toute démarche pour retrouver un emploi reste vaine.

Des propositions diverses se font jour.

L'idée d'une recherche scientifique qui permettrait de mieux connaître les problèmes de santé des chômeurs avec la perspective de faire déboucher celle-ci vers une information est rapidement écartée ; en effet, de l'avis des travailleurs sociaux, elle n'aborderait pas de front les problèmes que les chômeurs rencontrent chaque jour.

A partir de diverses expériences, une autre proposition émerge ; partant du constat que bon nombre de formations ne donnent pas tous les résultats escomptés, on met en relation ce fait avec les problèmes de santé rencontrés par un certain nombre de chômeurs ; ceux-ci s'expriment de manières diverses (absentéisme, retards répétés, incapacités à accepter une structure, somatisations diverses, etc...). Les formations professionnelles qui leur sont proposées ne prennent pas en compte ces problèmes personnels. Mais, il apparaît clairement à l'analyse que ceux-ci constituent des freins à une réceptivité concernant la démarche de formation. C'est donc dans le cadre des formations professionnelles qu'un module d'éducation à la santé devrait être inséré.

Précisons ici que les pratiques professionnelles dans le groupe porteur couvrent deux champs distincts : les uns travaillent en institutions dispensatrices de sessions de formation pour chômeurs, réparties sur un

certain nombre de semaines ; on parle, dans ce cas, d'institutions fermées ; les autres ont une pratique en institutions ouvertes, pratique d'accueil et d'animation.

Deux voies d'intervention apparaissent alors souhaitables, correspondant aux deux modes d'accueil et de travail avec les chômeurs :

- l'une consisterait à intervenir dans les institutions ou groupes "fermés" comme équipe extérieure et pour faire un travail spécifique autour du thème de la santé avec les chômeurs. En effet, les institutions ne sont généralement pas préparées à ce type d'intervention ; si dans tel ou tel organisme, on a pu rencontrer une pratique de ce genre, c'est à titre expérimental. Ces organismes ont en effet une mission prioritaire de formation socio-professionnelle et d'insertion économique du chômeur.

L'objectif dans ce cadre, est de donner aux demandeurs d'emploi en formation, l'occasion d'exprimer un certain nombre de difficultés et de recevoir un certain nombre d'information concernant la santé ; l'objectif est de dédramatiser la situation vécue du chômage, et par là de contribuer à une meilleure réceptivité de la formation professionnelle donnée par l'institution.

- l'autre consisterait à travailler dans les groupes "ouverts" constitués plus ou moins spontanément par des chômeurs dans le cadre de communes, où une permanence a été mise en place par un petit groupe de chômeurs, généralement sous la forme d'un Comité de chômeurs (toujours très fluctuant). La situation de chômage peut mettre en évidence certaines difficultés que la situation de travail avaient apparemment dissimulées. La solitude, la précarité financière, l'absence d'identité sociale liée au chômage, la dépendance sociale accrue ont maintes fois été mises en évidence comme autant d'éléments favorisant l'apparition d'un comportement où peuvent figurer, entre autres, des aspects de psychosomatisme de dépression, de retrait social. Dans ce cadre, les occasions de structuration font défaut plus encore que dans les formations dispensées par les institutions. Une éducation santé qui s'adresserait à cette population devrait les aider à "réagir" pour retrouver une autonomie.



Quelque soit le cadre d'intervention, le travail de formation serait confié à une équipe. Celle-ci devra négocier son intervention avec les institutions, s'informer, se créer des réseaux d'intervention. Il est exclu que ce projet soit l'occasion de créer une nouvelle institution.

En résumé, la population cible est toute population de chômeurs chez qui s'est installé le mal-être lié à la situation de chômage ; celui-ci, on le sait, émerge lorsque cette situation s'installe, perdure, apparaît sans issue. L'idée est celle d'aider par une intervention appropriée (formation et information excluant la thérapie) soit un groupe déjà en formation en institution, soit un groupe qui serait amené à faire une demande sur base d'une information concernant la santé et le chômage. Il s'agirait d'une formation collective, le groupe étant privilégié comme lieu d'expression, d'échange, de solidarité des chômeurs intéressés par cette démarche.

On le voit, si, du point de vue théorique, l'analyse des effets de la crise sur la santé doit être faite globalement, du point de vue d'une pratique sociale, il est nécessaire, dans un premier temps, d'homogénéiser l'approche en s'adressant aux chômeurs. Le partage d'une même réalité constitue un terrain commun de référence.

#### 4.3. Le projet pilote

Nous utilisons ici le texte du projet, tel qu'il a été élaboré par le groupe porteur (GP) et le commentaire que les auteurs en ont fait dans leur bulletin.

##### 4.3.1. Le constat

*(...) "La mise au chômage peut être une occasion de réajuster ses valeurs et de mobiliser ses forces dans de nouveaux projets. Si les chômeurs pouvaient exploiter ce temps critique pour affronter activement la rupture dont ils souffrent, les organismes d'aide existants pourraient vraiment leur faire envisager d'autres perspectives plus fructueuses que celles qu'ils abordent habituellement." (1)*

---

(1) Coordonnée, n° 9, janvier 1986.

#### 4.3.2. La philosophie du projet

L'analyse de la situation des chômeurs a débouché sur

*"un projet de prévention qui doit être mené par deux intervenants auprès de groupes de chômeurs, dans le but de restaurer un dynamisme, préalable à toute réinsertion. Le dispositif prévu s'articule autour de trois grands axes :*

- renforcer les mécanismes vitaux d'adaptation et de défense des sans-emploi,*
- leur permettre de retrouver une identité,*
- et améliorer les échanges sociaux." (1)*

Les auteurs développent ensuite la méthodologie prévue par rapport à ces trois axes, pour en aborder ensuite les modalités.

#### 4.3.3. Les modalités d'intervention

*"Le dispositif se mettrait en place sous forme d'ateliers de formation de 60 heures minimum (à raison d'une journée de 6 heures semaine) avec des groupes de 12 à 15 chômeurs. La pédagogie doit être active, s'appuyer sur des contrats précis avec chacun des participants, des moments d'échange, des mises en situation, des travaux seuls ou en groupe, des cours plus didactiques" (2)*

### 5. LE FINANCEMENT

L'a.s.b.l. est subsidiée en partie par le Ministère de la Santé de la Communauté française (dans le cadre de la politique régionale)

Le projet Chômage-Santé a fait l'objet d'une demande d'octroi de trois salaires de C.S.T. (cadre spécial temporaire). Ces salaires (barème minimal) sont versés par l'ONEm (Office National de l'Emploi) dans le cadre d'un contrat d'un an, après que l'utilité du projet ait été reconnue par le Ministre de l'Emploi et du Travail (au niveau national)

---

(1) Coordonnée, n° 9, janvier 1986

(2) Ibidem

## OÙ EN EST

### LE GROUPE DE REFLEXION "SANTE-CHOMAGE" ?

Il y a aujourd'hui plus de deux ans que s'est créé le **groupe de travail "Chômage et santé"**, constitué au départ de travailleurs de l'ASBL, de Woluwé-Service, de la Fondation de Prospective Sociale du Comité de Chômeurs de St-Gilles, de Canal Emploi, de la Formation à l'Université Ouverte de Charleroi, et plus récemment du Service Psychologique de l'ONEm et du CASI (centre de formation pour chômeurs italiens). Tous les membres de l'équipe ressentaient le besoin d'intégrer un facteur laissé pour compte dans les organismes en contact avec des chômeurs: le bien-être des sans-emploi. Les boutiques de droit, les services sociaux, les centres de guidance, les organismes de formation, les groupes militants et les lieux de rencontre ne favorisent pas la restauration d'une identité sur d'autres bases que le travail et les compensations qui en découlent: revenus, réseau de relation, rythme de vie, perspectives d'avenir, compétences, revendications, contact avec la réalité...

Dès le départ s'est donc posé la question du **choix politique sous-jacent à l'analyse du groupe**: fallait-il mobiliser les chômeurs dans la recherche d'emplois, la création d'alternatives, la revendication de plein emploi ou de répartition du temps de travail? Cela ne nous paraissait ni honnête, ni réaliste. Il semblait bien, pourtant, que la santé - au sens large - passe par l'aptitude à se mobiliser, ou en tout cas, à assumer ses propres conditions de vie; ce qui implique la possibilité d'exprimer son vécu. La prise de conscience qui en découle permettrait de se rendre compte du rôle qu'on peut avoir à jouer. Seulement, les chômeurs connaissent, et entretiennent parfois eux-mêmes des clivages freinant un travail commun et une solidarité. Il s'agirait donc de travailler sur les images que les différents groupes sociaux ont l'un de l'autre et sur les rôles traditionnels dans lesquels ils se maintiennent, histoire de faire émerger de nouvelles valeurs facilitant l'adaptation au changement. D'où la nécessité de créer un lieu de parole où les chômeurs puissent élucider la réalité qu'ils vivent si on veut leur donner

une chance de briser l'inertie et de se donner des projets. Sans compter aussi que les problèmes posés par l'expérience du chômage s'ajoutent souvent à d'autres problèmes. Il est vrai que c'est aller au-devant d'une souffrance, mais pour la dépasser. Reste à trouver un langage, un support ad-hoc pour l'exprimer et permettre un travail commun. La situation de rupture créée par la mise au chômage serait donc un moment qu'il faut exploiter pour mobiliser ses forces dans d'autres projets, d'autres valeurs, ou, à la rigueur, trouver de nouvelles motivations dans la recherche d'emploi.

**Les organismes** destinés à répondre aux besoins des chômeurs laissent peu d'espace pour aborder ces questions.

- 1° parce que les institutions qui les ont mis sur pied (les syndicats, e. a.) sont liés à toute une tradition ouvrière dans laquelle les problèmes de santé ne se posent pas en dehors d'un contexte de travail;
- 2° parce que leurs sources de financement visent avant tout le redressement économique des régions touchées;
- 3° enfin parce qu'elles évacuent tout risque de débordements affectifs au nom de l'incompétence des animateurs.

Dans les **comités** mis sur pied par des services sociaux, par contre, la reconnaissance des retombées affectives et médicales du chômage existe, mais leur demande n'est pas celles d'entretiens personnels proposés par des psychothérapeutes, d'ailleurs assez mal perçus.

Ces raisons mises ensemble devaient **aboutir à un projet hors-institution** interpellant au départ, non les groupes de pression (syndicats, mutuelles, partis politiques, presse...) mais le type d'organismes dont nous étions issus. Une équipe extérieure serait plus en position de force pour négocier les conditions d'intervention, sortir de la clandestinité et travailler avec des possibilités d'évaluation ou de supervision à l'appui.

Le groupe s'est alors attelé à un **recoupement d'expérience** (plutôt

qu'une recherche "scientifique") sur le travail de prévention déjà mené avec les chômeurs, dans la perspective de créer un outil de travail. L'expérience sur le terrain pouvait après tout peser plus aux yeux des instances concernées que des enquêtes à grande échelle et avait l'intérêt d'aider à construire un modèle de prévention tout en évaluant les acquis et les limites de ce qui se faisait déjà. Dans cette optique ont succédé la présentation et la critique des activités du Groupe de rencontre et d'Informations des Chômeurs de Woluwé, du Comité de Chômeurs de St-Gilles et celui de Lodelinsart, d'un atelier de sensibilisation aux relations humaines et d'un groupe pilote de médecine préventive à la FUNOC, enfin de la formation et de l'orientation professionnelles menées au CASI. Voici, repris rapidement, les grands axes d'intervention de ces expériences.

Dans sa plateforme, le **GRICHO**, réseau pluraliste d'entraide, propose pour l'instant les services suivants:

- une permanence au pointage les 2° et 4° lundis du mois;
- une permanence pour les renseignements individuels sur les contrats de travail, les loyers, la législation du chômage, etc...;
- une Antenne Emploi qui rassemble et redistribue des offres d'emplois;
- des réunions hebdomadaires de rencontre et d'informations sur les lois sociales, les contacts à nouer...;
- une conférence-débat par mois avec un invité;
- une collaboration avec une boutique de gestion;
- des ateliers et des groupes de formation (langues, e.a.);
- la participation à la Coordination des Comités de Chômeurs bruxellois;
- une formation à la recherche d'emploi.

Le groupe de réflexion s'est arrêté un temps sur cette formation de +/- 50 heures, animée par Colette Gois (travaillant au Service Psychologique de l'ONEm) sur base des "90

fiches pour trouver un emploi" de Vertadier et de la grille utilisée en Analyse Transactionnelle.

La formation impliquait non-violence, secret de ce qui était dit dans le groupe, participation active et engagement pour 2 mois. Au constat d'imprécision, d'incohérence et de perte de confiance de la part des participants correspondait une exigence de précision, de cohérence et d'attitude positive. Pour éviter l'escalade des règlements de compte et gérer l'agressivité du groupe, toutes les énergies étaient canalisées sur la tâche, avec un timing très strict, des moments de "soupape"; tous les stratagèmes de passivité et de dépendance étaient déjoués.

Comme il s'agissait pour les participants d'apprendre à se vendre, ils apprenaient à passer du rôle de quémandeur d'emploi en position de force en proposant leurs compétences, au terme d'un bilan des compétences, des qualités, de leur ressenti, d'un feed-back, d'une définition de leurs objectifs professionnels, d'un affrontement des peurs inavouées au cours d'un interview et de la rédaction de leur Curriculum Vitae. Cette formation s'est soldée par un net regain de confiance chez les participants et la remise au travail de 3/4 d'entre eux.

L'expérience du **Comité de Chômeurs de St-Gilles** est assez différente. Il s'est créé fin 82, au départ de la file de pointage des femmes syndiquées, pour former un groupe d'animation (garderie, artisanat) et un service social (dépannage, prêts, informations sociales et juridiques, achats groupés, bourses d'emplois...) Assez rapidement, il s'avère que le comité fonctionne à 2 vitesses: un groupe convivial (c'est-à-dire un petit réseau d'entraide et de festivités, se refermant de plus en plus sur lui-même) et un autre militant, porté essentiellement par une personne assurant les initiatives et les contacts avec l'extérieur. Le maternage qui s'installe alors jusqu'à la dissolution du groupe pose au moins 2 questions:

- 1° celle de la délégation du pouvoir qui doit se faire dès le départ, laissant place à l'apprentissage des décisions et au partage des tâches;
- 2° regrouper des chômeurs en leur demandant de se prendre en charge mutuellement, c'est leur demander d'assumer une identité qui n'est pas une (celle de sans emploi). Un groupe à Tâches, par contre, permettrait de ne pas baser la vie d'un groupe sur l'entraide seulement. Il offrirait un sup-

port, créerait des contacts de travail, éviterait de s'installer dans des dépendances et permettrait une évaluation.

A la **FUNOC**, à Charleroi, l'**atelier de sensibilisation aux relations humaines** s'inscrivait dans la formation de base, parmi d'autres ateliers à option. Comme le chômage accentue souvent l'accumulation de sentiments pénibles, dévalorisants, suite à la perte de contacts, il était important de favoriser la reconnaissance et l'expression de charges émotives retenues, de permettre un apprentissage de l'écoute (d'autant plus vital pour des personnes parfois acculées à acheter l'attention d'un spécialiste alors qu'elles rencontrent déjà des difficultés financières), de déceler les pièges dans la communication et de susciter un dialogue plus direct. Une communication bloquée peut perturber à elle seule quelqu'un d'équilibré au départ, et aggraver encore le mal chez des personnes ébranlées par la perte d'emploi, une rupture ou toute autre situation de crise. Travailler les relations humaines devait donc faire office de prévention. L'atelier a permis aux participants de se mettre dans des situations d'écoute (mal vécues par la plupart), de jouer leur façon de s'affirmer, d'entrer en contact, d'identifier leur façon de gérer leurs émotions et de faire un bilan de leurs valeurs après une information didactique sur la dépression et ses multiples traitements. L'évaluation de l'atelier a fait ressortir que la prise de conscience de ses schémas propres de comportement et l'apprentissage de nouvelles attitudes en 5 X 3 heures ne permettait pas aux participants de remplacer leurs vieilles stratégies de défense par des attitudes mieux ajustées à la réalité, surtout dans un cadre peu rassurant. Raison de plus, probablement, pour intégrer cette approche plus longuement aux formations de base.

L'expérience pilote de **formation en médecine préventive**, toujours à la **FUNOC**, devait quant à elle s'étaler d'avril à décembre 85, à raison de 18 heures par semaine, mais a dû être entrecoupée à la mi-octobre suite à la fin de contrat de l'animateur. Elle se poursuit actuellement avec deux autres formateurs, plus centrés sur l'apprentissage des sciences humaines. Une évaluation systématique n'a pu donc encore être faite, mais il ressort d'ores et déjà de cette formation de sérieux changements dans l'attitude des participants (8 femmes et 3 hommes), en accord avec le contrat que chacun s'était donné au départ. Le cours

combinait une remise à niveau des connaissances en français et en math. avec une approche globale de la santé axée sur les valeurs du "Nouvel Age" (médecines douces, corps subtils, exploration des états de conscience, approche de la mort et du monde symbolique, sens de la souffrance, intuition, découverte du message véhiculé par la maladie, réalisation intérieure), sans compter les thèmes plus classiques d'éducation sanitaire (équilibre des repas, repos et dépense d'énergie, consommation de drogues et de médicaments, lutte contre le stress, vie affective et sexuelle) et l'apprentissage de relations humaines plus riches. La perspective du cours, cherchant à restaurer un équilibre naturel et à renforcer le terrain contre les agressions extérieures aussi bien que contre les maladies dégénératives, n'était pas de nature à faciliter une intégration des gens dans leur milieu de vie: la plupart se sentaient même de plus en plus déphasés par rapport à leur entourage, moins impliqués dans la vie des autres, mais aussi fort enrichis intérieurement, plus ouverts et moins dépendants de tranquillisants. Ce qui montre qu'insertion sociale n'est pas forcément synonyme de santé, surtout dans un milieu de vie malsain.

Le **CASI** (Centre d'Action Sociale Italien) enfin, propose aux jeunes italiens des **formations lourdes** (plus de 1000 heures) de remise à niveau des connaissances. La formation comprend, outre les cours de français et de calcul, des cours de langues (néerlandais, italien), d'informatique, d'animation, un dossier emploi et un suivi très serré au niveau de l'orientation professionnelle, stages en entreprise à l'appui, expliquant sans doute que 2/3 des participants trouvent du travail à l'issue de leur formation. Cette fois, donc, la valeur travail et la réinsertion qu'elle permet prédominent. Pour une fraction de jeunes plus en marge, vivant la nuit et passant à des actes de délinquance, le travail porte notamment sur les réseaux d'appartenance, la notion de temps, la famille etc.

**5 expériences: 5 perspectives fort différentes**, couronnées par des résultats eux aussi très différents. La seule constante est la poursuite d'une autonomie permettant aux chômeurs d'affronter plus activement la crise. Reste à tracer des pistes d'action tenant compte des écueils et des apports de la pratique sur le terrain; et à les éprouver. C'est le travail de l'équipe CST fraîchement engagée.

ANNEXE 4.3.LE PROGRAMME  
DES JOURNEES DE FORMATION

L'atelier se répartit sur 10 journées de 6 heures par semaine et reprend les thèmes suivants :

1. *Présentation du projet et des participants, relevé des attentes, réflexion sur le bien-être et la médecine, contrats de formation.*
2. *Fatigue, stress et repos.*
3. *Alimentation et médicaments.*
4. *Le langage du corps : troubles "nerveux" et dépression.*
5. *Attitudes parasites.*
6. *Retrouver le contact avec ses ressources intérieures.*
7. *Où réinvestir son énergie ?*
8. *Se faire reconnaître.*
9. *Apprendre à écouter.*
10. *Négocier des conflits - Evaluation globale de l'atelier.*

ANNEXE 4.4.1.

ATELIERS SANTE-CHOMAGE

ANALYSE METHODOLOGIQUE DE LA FORMATION

(extrait du rapport interne)

### Analyse méthodologique : rapport de synthèse

La grille d'analyse utilisée a permis de détailler la méthode d'intervention des journées de formation 1, 4, 6 et 7 (1). Elle s'est révélée inappropriée pour les autres journées (2, 3 et 5)(2). L'hypothèse sur laquelle cette grille s'est constituée suppose que la formation proposée aux chômeurs vise à mettre en route un processus dynamisant de l'identité des personnes : le "savoir" dispensé dans la formation ne s'associe pas à un savoir académique mais à un réinvestissement des ressources personnelles focalisé sur les notions de valeurs, croyances, ...

L'analyse s'est attachée en conséquence à déterminer le processus mis en route par chaque sous-étape des journées ; la question étant de mettre en évidence le processus affectif ou cognitif engendré par les exercices, les expériences et les énoncés proposés par les formateurs. Ce type d'analyse nécessite d'opérer pour chaque étape une double définition : d'abord la définition du contenu de ces étapes, ensuite la définition du processus qui y correspond. Ces deux définitions ont été explicitées d'un point de vue purement formel ; elles ne s'intéressent en conséquence pas à la réaction des participants à la formation. Du point de vue choisi, on peut en effet affirmer sans autres précautions supplémentaires, que chaque participant se sent singulièrement plus ou moins concerné par le thème abordé et opposera plus ou moins de résistances à ce que les formateurs tentent de mettre en oeuvre chez lui. Les réactions des participants, les résistances au changement par exemple, sont des données utiles pour évaluer l'impact de la formation, pas pour analyser la méthode employée, d'un point de vue théorique.

La définition du contenu : est la description formelle et synthétique de ce qui est proposé par les formateurs : que disent-ils, que demandent-ils de faire aux participants ? Cette

Il s'agit donc de l'action des formateurs

(1) voir tableaux et analyses des journées.

(2) les journées 8 et 9 n'ont pas été analysées, la numérotation des journées est celle de St Gilles I

La définition du processus : est la description hypothétique de l'effet produit chez le participant par l'action du formateur. Cette description est hypothétique parce qu'elle ne dit rien de l'effet réel engendré ; l'action tend à causer un processus réactif sur le participant.

Par exemple, lorsque les formateurs demandent aux participants de décrire les contraintes qui rendent difficile ou impossible la réalisation de leurs désirs, le participant peut soit entrer dans un processus d'objectivation de ces contraintes, soit rester focalisé sur un problème particulier et laisser les contraintes dans une totale confusion, se trouvant incapable de les identifier, ou dissimulant dans son esprit les contraintes sous l'omniprésence du désir, .... (1)

Par ailleurs, l'analyse n'a pas cherché à émettre un jugement sur le fond de la formation : c'est-à-dire qu'il ne s'agit pas de conférer une valeur éthique à l'énoncé des régimes d'alimentation macrobiotique par exemple, mais de voir l'adéquation de cet énoncé à l'ensemble du processus mis en oeuvre dans la journée sur l'alimentation (2).

#### 1. Processus d'action : journées 1,4, 6 et 7.

Ces journées sont construites suivant un schéma comportant cinq phases distinctes :

##### 1. un énoncé vient cadrer les expressions des participants.

Cette phase, en une ou deux étapes, attribue un contenu à la journée : elle donne le thème. Mais cet énoncé donne en même temps une clé de compréhension du thème, les formateurs lui attribuent une fonction.

Cette phase propose donc aux participants une "grille de lecture"; celle-ci va produire l'effet d'une paire de lunettes à travers laquelle les participants vont pouvoir regarder, avec une vision nouvelle pour eux, les événements réels et/ou imaginaires de leur existence, en rapport avec le thème donné. Ainsi, la fonction attribuée à la souffrance, par exemple, par les formateurs constitue un véritable "outil" dont les

---

(1) journée n° 9, t 5

(2) journée n° 3, t 5



participants vont pouvoir se servir tout au long de la journée.

2. une sollicitation des participants par les formateurs. Les participants sont invités à formuler un vécu "brut" par rapport au thème abordé : comment vivent-ils ce thème dans leur existence, quel place prend-t-il, lui donnent-ils, l'importance qu'ils lui accordent, ...?

Ce(s) étape(s) a (ont) pour fonction d'impliquer le participant. Le processus engendré ici vise à faire investir le participant dans le thème, à lui faire perdre un éventuel rapport abstrait ou désincarné à l'objet de son discours sur le thème.

Ainsi, s'il parle de fatigue, c'est de SA fatigue qu'il s'agit, et non de LA fatigue.

Cette formulation individuelle des vécus singuliers possède en germe les éléments constitutifs de la fonction attribuée au thème, mais ils ne sont pas encore identifiables comme tels par les participants.

3. une analyse du discours (2) préencadré (en 1). En procédant à l'analyse avec les outils donnés par les formateurs, les participants reconnaissent de facto une certaine fonction au thème abordé dans l'économie générale de l'existence. Les participant imputent : ainsi un ou des événements personnels de leur vie à une ou plusieurs fonctions définies par les formateurs à la souffrance, l'énergie, l'affirmation de soi, l'argent.

Ils opérationnalisent par ce biais, pour leur propre compte la grille de lecture proposée ; c'est-à-dire qu'ils font une expérience prégnante et positive de l'efficacité et de l'adéquation de l'angle de vision donné par les formateurs.

L'essentiel du processus est ici de faire reconnaître par le participant les fonctions définies dans son propre vécu ; c'est à ce titre qu'il peut se sentir vraiment concerné par le discours des formateurs. Il va en effet identifier par lui-même les éléments de son existence qui correspondent à ce qui est énoncé "théoriquement" et découvrir ainsi un sens nouveau à une partie de sa vie.

4. une application de l'acquis dans un projet concret ( ou dans un domaine défini).

Dans cette phase, il ne s'agit plus seulement pour le

participant de se regarder autrement, de découvrir, de re-découvrir de nouvelles potentialité en lui, mais de s'exercer à modifier un aspect de sa vie.

L'expérience n'est plus seulement interne comme à la phase précédente, elle est une application dans le monde d'un modèle d'action. Cette phase inaugure un processus actif où les personnes; les objets, deviennent maniables et perdent résolument un caractère de (pure) contrainte.

#### 5. une évaluation terminale.

Ces évaluation sont le prétexte d'un retour en arrière qui donne aux participants l'occasion de visualiser le chemin parcouru pendant le journée : d'où viennent-ils et où sont-ils arrivés ; comment était vécu les ressources disponibles avant et comment le sont-elles maintenant ?

Cette dernière phase vient consolider le processus de changement mis en oeuvre ; par ce feed-back ce processus fait l'objet d'une reconnaissance par le participant. Ce dernier peut trouver dans cette phase le moyen d'admettre qu'il a réellement parcouru un certain chemin et apprécier la valeur de ce changement.

Les phénomènes de rejet ou de négation du changement se produisent d'autant moins facilement que le participant peut constater de lui-même qu'il a été actif dans le changement, que ce dernier ne lui a pas été imposé, ou qu'il ne s'est pas produit par magie.

## 2. Processus d'action : journées 2, 3 et 5

Ces journées sont construites selon un schéma inverse aux précédentes. Le thème de la journée y est présenté plus succinctement, ou la relation entre l'énoncé préliminaire et la sollicitation d'une expression des participants y est beaucoup moins directe que dans les autres journées.

De plus ces journées possèdent toutes un point 5 : information sur ..., en commun.

Sans entrer outre mesure dans les détails de ces journées (1), il est possible de comparer leur structure processuelle avec celle des autres. Schématiquement, les premières procèdent d'abord avec l'énoncé d'une vision réputée opérationnelle par les formateurs d'un thème donné (il est sous-entendu que le cadre donné au thème le rend abordable, maniable et résolvable),

(1) voir les problèmes méthodologiques évoqué au point 4.

et ensuite d'une intégration progressive de cette vision par les participants.

Les journées 2, 3 et 5 inversent cette structure pour solliciter d'abord une expression des participants, peu ou pas cadrée, et terminer par un exposé des formateurs.

### 3. L'effet de groupe

L'analyse de la première journée de formation a permis de montrer le processus de constitution du groupe de formation. Le groupe se constitue sur un consensus des participants. Ce consensus ne se fait pas sur un "être ensemble" mais sur un "faire ensemble". Cette distinction naît du caractère temporaire du groupe, limité dans le temps et dans l'espace ; il n'est donc pas un groupe qui offre à ses membres une nouvelle identité d'appartenance. Les participants ont des centres d'intérêts, des préoccupations, des histoires bien distinctes, ce groupe n'est qu'une étape de leur trajectoire. Le groupe ne vise donc pas de s'animer autour d'un être en commun.

Par contre, s'il consiste à faire quelque chose en commun, le groupe ne "produit" aucun objet pour autant. L'ensemble des participants sont d'accord pour poursuivre en commun un objectif (celui de la formation). Le groupe ne produit pas un objet de groupe, mais une somme d'objets individuels.

En effet, le groupe ne se prononce pas sur le bien-fondé de tel ou tel projet individuel, mais se rencontre dans un schéma de perception commun de leurs histoires singulières. Le processus d'action mis en oeuvre par la formation permet donc à chacun de "travailler" sa propre problématique avec le même "outil" mais sans perdre sa spécificité pour autant.

L'effet de groupe est ainsi étroitement lié à l'énoncé premier des formateurs. La croyance commune quant à la vision proposée du thème se crée, se nourrit et se renforce de la puissance du groupe. Le groupe puise sa force dans le consensus qu'il crée autour de la parole initiatrice des formateurs. Les participants sont d'autant plus impliqués dans la formation qu'ils peuvent se percevoir à la fois comme moteur et comme objet de changement. C'est dire que les participants sont d'autant

plus engagés dans un processus de changement personnel qu'ils perçoivent le soutien d'un ensemble de personnes engagés dans le même processus qu'eux. Ce qu'ils reconnaissent ainsi chez les autres est un même "faire", chez des êtres différents. Les étapes t 4 - t 5 de la 6<sup>e</sup> journée sont probablement le meilleur exemple de l'utilisation de l'effet de groupe : les participants partagent le même procédé d'affirmation de soi et tentent d'exprimer ensuite ce qui leur est le plus spécifique.

#### 4. Inadéquation analytique : journées 2, 3 et 5

Ces journées n'inversent pas seulement leur structure, elles génèrent également des processus différents. Dans ces journées, l'expression des participants ne trouve pas vraiment de relais dans l'exposé final. Ce dernier a une parenté thématique mais non structurelle avec le vécu déployé par les participants. Ils peuvent seulement constater qu'il existe d'autres manières de se nourrir, d'autres idéaux de polarités féminines par exemple. Cette information brute se trouve dès lors incapable d'orienter un changement chez les personnes. Les réactions devant les courants alimentaires exposés seront déterminées par leurs positions personnelles (une personne n'ayant jamais pensé au problème, peut par exemple se trouver culpabilisée de l'information sur l'industrie alimentaire et le tiers-monde). Ces journées ne mettent donc pas en oeuvre un processus de changement mais sont focalisées sur l'apport personnel des formateurs : cette étape est placée au bout de la journée et peut être considérée comme l'objectif final.

La méthodologie analytique appliquée pour les autres journées ne peut en conséquence leur être appliquée : comme cela a déjà été précisé, le contenu des étapes est considéré comme étant "au service" du processus qu'il met en oeuvre. Pour entrer plus dans le détail de cette série de journées, il faudrait dès lors procéder en deux étapes : 1<sup>o</sup> vérifier l'hypothèse de l'inversion du rapport contenu-processus, et 2<sup>o</sup> se prononcer sur l'adéquation du contenu formel du discours clôturant les journées : en quoi les informations dispensées sont elles

susceptibles de provoquer un changement sur leurs auditeurs ? Le manque de place dans la présente étude ne permet pas de réaliser ici un tel travail sans risquer de quitter le statut d'analyse méthodologique au profit d'un jugement éthique. Il s'agirait en effet de se prononcer successivement sur l'alimentation végétarienne, la philosophie indienne, les pratiques du yoga, ....

##### 5. Dynamique pédagogique : journées 1, 4, 6 et 7

Le processus mis en oeuvre dans ces journées peut être identifié comme un processus pédagogique.

Le savoir dispensé n'a pas un contenu clair et évident au sens académique du terme, il est plutôt définissable comme modèle de représentation.

Les "étudiants" vont apprendre, intégrer, le modèle de représentation proposé par les formateurs au début de la journée (la vision particulière du thème), en retrouvant progressivement chez eux les critères et les éléments énoncés. Ainsi dans la journée n° 4 par exemple, les participants vont progressivement reconnaître en eux "l'intention positive sous-jacente au malaise". Une fois cette intention identifiée, l'ensemble de la conception de la souffrance qui lui est proposée devient significative pour lui. En d'autres termes, cette conception acquiert un sens qui lui est non seulement accessible (il le comprend) mais encore utile (il peut expérimenter l'efficacité de cette vision sur son vécu ordinaire de la souffrance). C'est à ce titre que l'on peut parler de véritable intégration du message des formateurs (il le fait sien).

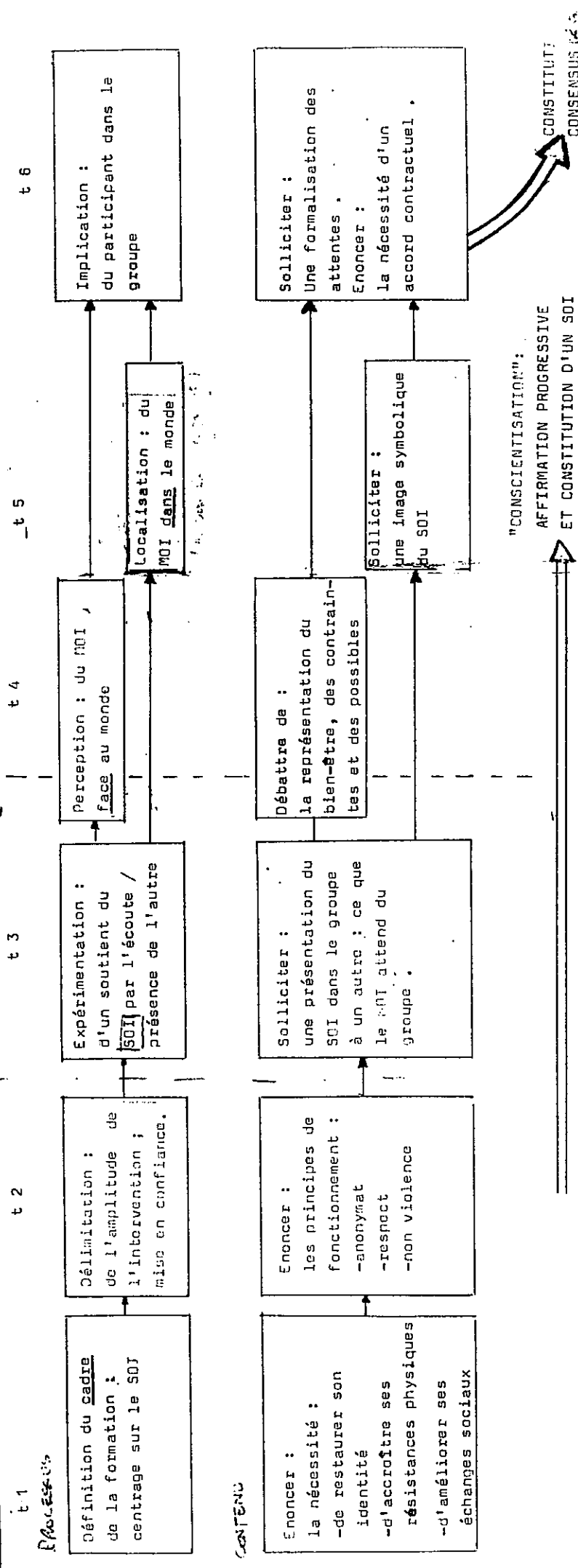
Le caractère dynamique du modèle de représentation est moins lié à la méthode "d'apprentissage" qu'au contenu formel des conceptions proposées. J'ai déjà indiqué les risques de jugement éthique que comportait l'étude de ces contenus. Je me bornerai donc à remarquer que dans la série des journées retenues, les conceptions proposées impliquent un travail plus ou moins profond de la part du participant et qu'il semble plausible de le voir réutiliser cet outil par lui-même dans l'avenir ....

Par contre, les exercices supports qui servent à travailler le thème de la journée, nécessite une grande activité de la part des participants. Ceux-ci sont très souvent amenés à projeter leur discours sur les autres et à recevoir la parole de ces derniers. Pour les journée retenues dans cette étude, les formateurs sollicitent énormément les réactions des participants autour de l'exposé préliminaire tout au long des exercices, ils structurent ces réactions suivant le schéma fixé, et orientent ainsi le processus engendré chez les participants.

Enfin, il va de soi que la présente étude n'a pas pu mettre en évidence la logique de la succession des thèmes des journées, pas plus que l'intérêt spécifique de ces thèmes.

+ +  
+

Thierry Bérenger  
Septembre 1986



DISTINCTION DE L'INCERTITUDE PAR  
ACCROISSEMENT DE L'INFORMATION SUR  
SOI (possible et non dangereuse) ET  
DES AUTRES

ANNEXE 4.4.2. : SCHEMA DE LA PREMIERE JOURNEE  
(processus d'action et contenu)

#### 4. EVALUATION

Un dispositif d'évaluation pertinent pour l'expérience

menée devait permettre de répondre à 3 types de questions:

1. Les résultats escomptés ont-ils été atteints, sinon pourquoi, et quelles sont les autres retombées de l'expérience?

2. Qu'en disent les participants concernés?

3. Qu'est-ce qui a inquit tel et tel résultat?

Ces 3 questions sont reprises dans les 3 paragraphes qui suivent: évaluation des objectifs, évaluation donnée par les participants et évaluation du disoissitif pédagogique.

##### 4.1. Evaluation de nos objectifs

pour rappel, notre intention était d'enrayer le cercle vicieux de l'exclusion sociale et de la dépersonnalisation, marqué par la dépendance, l'isolement et le fatalisme.

4.1.1. En termes d'autonomie (capacité de gérer ses besoins et d'obtenir ce qu'on veut), nous relevons plusieurs indices intéressants: - la majorité des participants se disent moins passifs, plus responsables de leur vie et de ce qui leur arrive. Ils n'attendent plus que les choses se fassent d'elles-mêmes et ne se confondent plus avec les attentes de leur entourage;

- parallèlement, ils s'accordent beaucoup plus le droit de vivre aussi pour eux-mêmes, plus seulement pour les autres; - plus des deux tiers ont opéré des changements dans leur style de vie allant dans le sens d'une plus grande prise en charge de leur bien-être; habitudes alimentaires plus saines, respect de leurs rythmes biologiques, suppression des somnifères ou des antidépresseurs pour 3 d'entre eux, déménagement ou aménagement du cadre de vie plus en accord avec les besoins ressentis;

##### 4.1.2. En termes de contacts sociaux:

- tous les participants continuent à se voir 3 ou 4 mois après la fin des ateliers;

- plusieurs signes de solidarité et de soutien se sont manifestés: encouragement à aller nager ensemble (e.a. avec une femme victime de brûlures au 3<sup>e</sup> degré), échanges de services (travaux de couture

gardes d'enfants, achats groupés à bas prix etc.);

- un net regain de confiance s'est opéré chez tout le monde: les gens s'acceptent mieux comme ils sont, s'affirment plus facilement, et parviennent à se faire respecter;

- le seuil de tolérance s'est sensiblement relevé: les participants peuvent avoir un contact privilégié avec des personnes très différentes.

##### 4.1.3. En termes de mobilisation des énergies:

- deux tiers des participants ont franchi le fossé qui séparait leurs rêves de la réalité et commencent à concrétiser leurs projets.eux-mêmes ont l'impression que l'écart entre décisions et passage à l'acte s'est réduit; ils agissent au lieu d'attendre;

- deux tiers des participants toujours parlent de gain de vitalité: moins besoin de dormir, plus grand calme ou plus grande capacité de se défendre;

- les participants sont unanimes à se sentir plus ouverts aux occasions qui se présentent: ils exploitent plus pleinement, en plus de leur propre potentiel, les ressources du milieu, et, qui plus est, ont l'impression que les choses se font toutes seules, sans effort.

##### 4.2. Evaluation donnée par les participants

Cette tranche d'évaluation s'appuie principalement sur 3 outils: le contrat des participants et les commentaires qui l'accompagnent tout au long de la formation; le questionnaire qui leur a été remis en fin d'atelier, et, finalement, le suivi 3 mois après la fin de la formation. Sont repris ici:

1. les indices de satisfaction donnés par les gens;

2. un tableau de leurs projets;

3. les acquis stabilisés 3 mois après la clôture des ateliers.

##### 4.2.1. En termes de satisfaction

Premier indice de satisfaction: le taux élevé de participation: 85%, en tenant compte des abandons: 4 suite à la remise au travail en cours de formation (et 5 par la suite), 1 suite à un déménagement en province, 1 suite à la reprise de cours, 2 pour des

## QUELQUES ASPECTS DE L'EVALUATION



- une autre loue un appartement moins cher et établit un budget pour 3 ans; elle se stabilise dans sa vie familiale;
- une autre se fait ré-opérer des mains (brûlées 5 ans plus tôt et couvertes de greffes) pour pouvoir se lancer dans l'artisanat;
- 3 personnes prévoient de déménager...

#### 4.2.2.2. Dans le second groupe.

- une femme décide de reprendre ses activités artistiques;
- une autre retrouve un travail de déléguée commerciale;
- une autre entreprend des travaux de déménagement de son ancien magasin... et sort de sa dépression;
- un participant décide de reprendre des études;
- un autre, plus âgé, propose de démarrer des achats groupés;
- une femme retrouve un temps dans la région de son enfance y clôturer une phase de vie;

#### 4.2.2.3. Dans le groupe 3

- une participante retrouve un travail de sélection du personnel en entreprise;
- une autre remet son appartement entièrement à neuf;
- une autre trouve un travail à mi-temps et reprend une formation de massages avant de s'installer à son compte;
- une autre entreprend une thérapie de groupe et reprend activement ses recherches d'emploi;
- une autre décide de réorganiser sa vie familiale avec plus de fermeté;
- une autre fait exposer ses tableaux dans une galerie;
- une autre approfondit la démarche entreprise dans l'atelier et sort aussi de sa dépression;
- un homme se fait engager et décide de renouer contact avec des amis perdus de vue;
- un autre reprend du volontariat en attendant de retrouver un emploi salarié.

#### 4.2.3. En terme de maintien des acquis

- plusieurs demandés de relais, concordant à de nouveaux projets, se sont précisées: cours de yoga ou de relaxation, ateliers de communication, académie des arts...
- nous sommes frappés par l'importance nouvelle donnée à un travail, un projet professionnel;

ennuis de santé.

Les participants nous ont tous dit qu'ils conseilleraient à d'autres dans leur situation d'entreprendre la même démarche. Ils estiment dans l'ensemble les bénéfices acquis au-delà de leurs attentes, et ont vécu les jours d'atelier comme des occasions d'heures retrouvées, de "re-création". Ils sont unanimes à avoir trouvé la formation trop courte, ou les thèmes abordés trop rapidement... (ce qui correspondait à notre choix de ne faire qu'ouvrir des portes).

Parmi les éléments les plus appréciés, ceux qui reviennent le plus souvent sont: le climat créé (compréhension, sincérité, ouverture d'esprit, chaleur humaine, liberté), le soutien reçu, la cohésion de groupe et notre qualité de présence (notamment le sentiment d'avoir eu affaire à des pairs plutôt qu'à des spécialistes). La journée de prise de contact a été globalement la plus appréciée: dans la mesure où elle a permis aux gens de sentir qu'ils n'étaient pas seuls dans leur situation et qu'ils pouvaient atteindre un degré d'authenticité rarement connu.

Par contre, ce qui a presque fait l'unanimité nous a valu aussi l'un ou l'autre reproche de 2-3 personnes: l'absence de sélection préalable, l'aspect "parallèle" de notre démarche, le fait que nous ne donnions pas suffisamment l'image de personnes "fortes". Et, dans les regrets plus largement partagés: le manque de soutien après la formation, le réveil d'épisodes pénibles de leur existence, le fait d'être ramené au concret...

#### 4.2.2. En termes de projets:

##### 4.2.2.1. Dans le premier groupe

- le seul homme du groupe retrouve du travail après la 1<sup>o</sup> journée;
- la plus jeune participante entame des cours de langues;
- une autre s'achète une maison, passe son examen de permis de conduire pour pouvoir s'installer comme indépendante;
- une autre finit par trouver de l'aide pour son déménagement qu'elle reportait depuis des mois;
- une autre retrouve son poste de secrétaire d'avocat chez son ancien patron;

-plusieurs témoignages vont dans le sens: "Je ne flotte plus dans le rêve", "J'accepte l'incertitude", "Je me sens plus présent, je prends les choses autrement", "Je ne me laisse plus faire", "Il se présente de signes dans ma vie, je ne me sens plus seul."  
 --les gens soulignent une fois de plus que la confrontation à d'autres dans le groupe les a aidé à la fois à relativiser et à élucider leurs difficultés.

Ce qui nous frappe dans ces témoignages et au contact des gens à ce moment, c'est la dynamique de changement qui s'est installée dans leur vie beaucoup plus que l'intégration d'un nouveau modèle appris de l'extérieur. C'est le meilleur gage à la fois d'autonomie et de remotivation qu'on puisse trouver. L'atelier semble bien avoir joué son rôle de "coup de pouce", de tremplin.

#### 4.3.Evaluation du dispositif pédagogique

##### 4.3.1.Le cadre d'intervention

-L'intérêt du caractère ponctuel de la formation est d'avoir permis de briser l'assistanat, c'est-à-dire d'avoir permis de préciser les demandes, le type d'aide souhaité, d'orienter vers les relais ad-hoc et de susciter des démarches personnelles.

-L'intérêt du travail de groupe comme lieu d'ancrage à la réalité est d'avoir permis de démystifier les problèmes, et de se solidariser pour leur trouver une réponse.

-Le travail sur le présent a permis aux gens d'être plus réceptifs aux solutions éventuelles, de puiser dans les ressources existantes et de créer un milieu où ils se sentent bien.

-L'aspect structuré de la formation, mais non directivo quant aux projets, a permis d'opérer des changements en profondeur transférables dans la vie quotidienne.

##### 4.3.2.Notre rôle

-Notre position aux frontières de la thérapie, de la dynamique de groupe et de la formation était délicate à tenir dans

la mesure où nous proposons une démarche très personnelle beaucoup plus qu'une simple tâche. La restauration d'une identité s'est faite pour les quelques personnes plus fragiles au prix d'épisodes critiques: bouffées délirantes, thèmes suicidaires, insomnies et angoisses. Passer d'une image de soi-même confondue avec les attentes extérieures à la découverte de sa propre voie ne se fait pas toujours impunément. Nous n'avons donc pas toujours pu éviter l'évocation de vécus très lourds et avons été obligés de dérapier à plusieurs reprises dans du travail thérapeutique. Preuve, s'il en est, que ce type d'intervention ne peut être confié à des travailleurs sans un solide bagage psychologique. Paradoxalement, les personnes qui ont connu les moments les plus pénibles en cours de formation ont aussi les plus enthousiastes en fin de parcours parce qu'elles ont trouvé au sein de l'atelier des outils pour se reconstruire.

ANNEXES 5

		<u>Pages</u>
Annexe 5.1.	Dossier Ateliers Régionaux (Extrait de Alternatives Wallonnes)	123
Annexe 5.2.	"Des chances d'emploi pour les jeunes en branchant l'école sur l'entreprise" (Extrait du Journal "Le Soir" (28.29/9/86))	127

## DOSSIER



Alternatives Wallonnes n. 43

8

## Ateliers régionaux: Une ébauche de bilan

Patricia WASTIAU

Initié en 1984, et mené sur une durée de trois ans, c'est-à-dire jusqu'à fin 86, le programme Ateliers Régionaux touche à sa fin. Même s'il est encore prématuré de vouloir tirer un bilan définitif, la nécessité d'une première approximation de ses résultats et de ses implications se fait jour. Une des caractéristiques (et difficultés) de notre approche sera de tenter de rassembler les éléments qui permettraient au lecteur de porter une appréciation globale sur l'expérience, plutôt que de présenter dans le détail quelques projets Ateliers Régionaux à valeur éventuellement exemplative.(1)

### De la théorie...

### Le contexte

L'idée du projet Ateliers Régionaux a été déterminée par la convergence d'une série de facteurs, à savoir:

- la volonté politique d'un Ministre (2) qui, recevant sous sa compétence la question de l'emploi, décide de s'atteler à l'élaboration d'initiatives régionales en la matière;
- l'existence d'études, souvent vagues et générales, mettant en évidence l'émergence d'une population spécifiquement marginalisée par rapport à l'emploi et qui tend à s'enliser dans le chômage; phénomène qui se verra d'ailleurs confirmé dans un rapport réalisé par le CEPEC, chargé par le Ministre FEAUX des recherches et études inhérentes au projet Ateliers Régionaux. Le CEPEC préconisera, pour tenter d'endiguer le développement de cette population marginalisée, l'organisation de formations non sélectives, souples et concrètes, qui puissent déboucher sur des créa-

tions d'emplois facilement accessibles et viables;

- la possibilité, pour soutenir un tel programme de création d'emploi, de bénéficier d'une intervention financière jusque là peu sollicitée, celle du Fonds Social Européen (FSE), à la condition qu'il y ait convergence entre le contenu des projets Ateliers Régionaux et les orientations de ce même FSE.

Si la réunion de ces facteurs permettait une première ébauche des grandes lignes d'un programme régional en matière d'emploi, le choix entre deux types de mises en œuvre devait être fait:

- soit le recours à des dispositions légales, des arrêtés et des budgets spécifiques à mettre en place, ce qui nécessitait quantité de temps, d'argent et d'énergie;
- soit la mise sur pied d'un programme plus léger, plus immédiat, moins coûteux, et qui utiliserait des dispositions, par exemple budgétaires, existantes.

La Région Wallonne opta pour cette seconde solution, tout en étant consciente qu'elle impliquait le dépassement d'obstacles au niveau fi-

nancier, au niveau des compétences et de la collaboration avec une instance organisée non pas régionalement mais nationalement, l'ONEM.

### Caractérisation de la population-cible et objectifs

Entre 1972 et 1984, la Wallonie a connu une augmentation de 400% du nombre de chômeurs complets indemnisés, et atteint un taux de chômage global de 22%.

De 1979 à 1982, 43.000 emplois wallons ont été supprimés à un rythme par ailleurs de plus en plus accéléré. (3) Comme le met en évidence l'analyse du CEPEC précédemment invoquée: «Le caractère massif et généralisé du chômage wallon évoque d'emblée ses causes structurelles, à savoir le manque réel d'emplois. Mais l'extension du chômage qui touche un nombre croissant d'individus, et sa durée moyenne qui se prolonge, induisent des processus sélectifs spécifiques parmi les chômeurs. Ils affectent les durées de chômage et le type d'emploi auquel les chômeurs peuvent espérer accéder» (4).

(1) Je tiens à remercier M. J.-M. Aendekerk, conseiller au Service de l'Emploi du Ministère de la Région Wallonne, Annick Messiaen, chercheur au CEPEC (Comité pour l'Etude des problèmes de l'Emploi et du Chômage) de l'ULB, qui m'ont transmis les éléments d'information nécessaires à l'élaboration de ce dossier, ainsi que Serge Noël, animateur du CESEP (Centre Socialiste d'Education Permanente) repris par le programme Ateliers Régionaux de 1984 et 86.

(2) VALMY FEAUX, Ministre de la Région Wallonne pour l'Emploi.

(3) «Placement et insertion professionnelle en Région Wallonne», P. Desmarez et A. Vanheerswynghels, CEPEC, décembre 1984, p. 46.

(4) Idem p. 1



Les pertes d'emploi atteignent donc différemment chaque sous-population, se concentrant particulièrement sur les jeunes, les femmes, et provoquant d'une manière générale l'enlèvement dans le chômage avec l'âge.



Ces constatations ont amené le CEPEC à caractériser la population-cible des Ateliers Régionaux de la manière suivante: «Du point de vue de l'âge, il est justifié d'accorder une priorité à l'embauche des jeunes de moins de 25 ans: leur taux de chômage est élevé, ils sont surreprésentés dans l'ensemble des services extérieurs de l'ONEM et leur mobilité dans le chômage est la plus élevée, ce qui reflète une grande instabilité des emplois qu'ils ont l'occasion d'occuper. Si, pour les jeunes, l'alternance entre emploi et chômage est devenue la règle, le risque qui menace les chômeuses de plus de 35 ans et les chômeurs de plus de 45 ans est un risque d'enlèvement. A ce titre, ces chômeurs méritent également d'être prioritairement impliqués dans les Ateliers Régionaux» (5).

La population-cible des Ateliers Régionaux déterminée, et concordant par ailleurs avec les priorités du FSE en ce qui concerne les jeunes de moins de 25 ans et les chômeurs de longue durée, restait à définir les objectifs précis du programme et les meilleures modalités pour valoriser et mettre en œuvre les ressources disponibles et les compétences attribuées, dans le sens de la création d'emplois par l'emploi.

La population-cible ayant dans la plupart des cas, soit mal vécu son passage par l'école, soit connu l'échec d'accès aux formations sélectives de l'ONEM, il était important de ne pas subordonner la création de l'emploi proprement dit à une longue et contraignante période préalable de formation; toute situation de travail étant par ailleurs en elle-même formative, surtout lorsqu'elle est collective.

D'autre part, l'emploi à créer devrait satisfaire à la notion de «convenable»,

c'est-à-dire, par opposition aux statuts précaires largement développés de CST, TCT..., être salarié, stable, à durée indéterminée et en stricte application des diverses législations sociales.

Le CEPEC définit ainsi les modalités d'exécution du programme Ateliers Régionaux: «L'objectif de l'opération est donc la création rapide d'emplois stables en faveur des travailleurs sans emploi rencontrant des difficultés de réinsertion professionnelle. A cette fin, sera constitué un réseau d'Ateliers Régionaux, structure permanente, répartie dans les différentes sous-régions de Wallonie et chargée de centraliser, de promouvoir et d'agencer les initiatives locales»(6). Par ailleurs, «des Ateliers Régionaux devraient donner naissance ensuite à des structures légères de production ou de services, susceptibles d'exploiter des créneaux d'activités rentables ou socialement utiles, recourant aux potentialités offertes par les ressources locales en main-d'œuvre et employant en priorité des chômeurs défavorisés»(7).

### Modalités d'application du programme

Le processus complet qui constitue l'Atelier Régional a dès lors été théoriquement prévu pour se décomposer en trois phases, sur une période d'un an:

- une phase exploratoire et d'identification, où l'accent serait mis sur la définition du secteur d'activités et du type de production, la détermination des besoins en formation, l'étude de la rentabilité économique du projet et de sa faisabilité technique, l'examen des ressources nécessaires et disponibles pour l'investissement, et une expérimentation éventuelle;
- une phase de formation tant à la gestion, indispensable à tout intervenant dans une petite entreprise, que professionnelle et finalisée en fonction du projet spécifique d'activité défini en première phase.

Les subsidiations possibles au cours de ces deux phases relèveraient des Pouvoirs Publics belges (CST, TCT,

Communauté Française...) et du FSE. D'autre part, ces initiatives pourraient émaner de communes ou d'intercommunales, de cellules de formation-conversion, d'asbl ou de coopératives.

- la phase de démarrage de la production, où l'entreprise serait censée entrer dans sa période d'auto-financement, et où quelques subsidiations seraient encore possibles (aide à l'embauche,...).

### ... à la pratique

#### La cuvée Ateliers Régionaux 1984

La première génération des Ateliers Régionaux a rassemblé 70 projets différents, introduits par 47 promoteurs. Parmi eux, nombreux étaient ceux de petite taille, mais le fait qu'ils fassent partie du programme-cadre Ateliers Régionaux leur a permis d'être acceptés.

Alors qu'une somme d'environ 180 millions avait été accordée pour intégrer quelque 2.000 stagiaires dans les divers projets, 112 millions ont effectivement été utilisés pour un nombre de stagiaires tournant autour du millier, et cela pour des raisons sur lesquelles nous reviendrons par après.

La répartition provinciale, en terme de nombre de projets, a été la suivante:

Hainaut	37,1%
Brabant	24,3%
Luxembourg	15,7%
Namur	12,9%
Liège	10%

Sur le plan de l'orientation des projets, la filière agro-alimentaire au sens large a été la plus investie: agriculture, sylviculture, horticulture, cultures maraîchères et fruitières, apiculture, lombriculture, héliciculture, petits élevages... Les autres secteurs d'activités exploités par les Ateliers Régionaux étant: la construction et la rénovation, le textile, la brocante, la récupération, les économies d'énergie, l'informatique, les entreprises de conseil...

(5) Idem p. 76-77

(6) Idem p. 26

(7) Idem p. 5



*Le CESEP (Centre Socialiste d'Éducation Permanente)  
Un atelier régional à Nivelles*

## Les contraintes et les obstacles du terrain

Le programme Ateliers Régionaux a été particulièrement caractérisé par le déroulement simultané de la recherche théorique et du démarrage des actions sur le terrain. Cette situation a provoqué des ajustements constants du projet et une confrontation pratique, parfois aiguë, aux diverses contraintes existantes.

Il y eut d'abord les contraintes initiales pour satisfaire aux conditions préalables à l'obtention des diverses formes de subsidiations (FSE, articles de loi et arrêtés, contrats CST,...). Ces obligations ont influencé à la fois le contenu des projets, en accordant plus de poids que prévu au départ à l'aspect formation, et leur déroulement, en accentuant davantage la segmentation en phases de projets, certaines aides ne pouvant intervenir que pendant telle ou telle période (par exemple, les CST exclusivement réservés à la phase préparatoire et à la formation).

L'entrave la plus importante au bon déroulement du programme a été le retard très important au niveau de la collaboration avec le FSE, allié à la non-coordination des différentes sources de financement. Alors que les

projets avaient été mis en place pour démarrer début 1984, l'accord du Fonds Social pour la subvention de chaque initiative prise individuellement est tombé fin août 84, et les subsides accordés ont été versés... le 21 décembre 84! Les gros projets qui bénéficiaient d'autres subsides complémentaires ou disposaient de réserves, ont été forcés de les utiliser dans des circonstances aussi difficiles qu'imprévues, et en hypothéquant dans certains cas le déroulement des opérations. Quant aux petits projets, qui financièrement n'avaient aucune autre ressource ou possibilité d'emprunt, ils n'ont tout simplement pas pu démarrer.(8)

A cela s'ajoutèrent par la suite d'autres obstacles tels l'obligation d'obtenir un accès à la profession dans le cas de certains secteurs d'activités (au nombre de 39 en 1983), la difficulté de faire concorder légalement la forme juridique d'une initiative et le démarrage de son activité productive à un moment donné afin de ne pas être taxé de concurrence déloyale,... sans compter l'apparition d'obstacles plus spécifiques à certains secteurs comme l'agriculture où il fut extrêmement difficile de trouver des terres disponibles. Toutes ces difficultés s'enchaînant au sein d'un programme qui, s'il se voulait souple et peu contraignant

(ce qui par ailleurs pouvait se justifier), revêtait pour certains un flou quelque peu déroutant.

## Une tentative de bilan

Toute démarche d'évaluation impliquant un certain décalage dans le temps, nous ne nous baserons, tout comme l'ont fait les différents acteurs institutionnels concernés par l'opération Ateliers Régionaux qui ont accepté de nous livrer quelques-unes de leurs premières conclusions, que sur les projets développés dans le cadre du programme de l'année 84.

Pour information, nous précisons toutefois que le programme 85 a rassemblé 124 projets déposés par 70 promoteurs, à la disposition desquels a été dérogée une somme d'environ 450 millions. Quant au programme 86, il doit concerner quelque 5.000 stagiaires, répartis entre 168 projets, avec un budget d'environ 800 millions, somme non négligeable à l'échelle d'une région. Nous ajouterons qu'en ce qui concerne les secteurs d'activités investis par ces projets, si l'agro-alimentaire reste un secteur important, le domaine des technologies nouvelles est de plus en plus exploité sous l'impulsion d'ailleurs des nouvelles contraintes à respecter vis-à-vis du FSE.

Au cours du programme lui-même, était prévue une procédure d'évaluation assurée conjointement par le CESEP et la Région Wallonne. L'hétérogénéité des projets sur le plan des secteurs d'activités, des types de promoteurs et de publics, des créneaux... impliquait d'opter non pas pour une évaluation sous forme de réponse à un questionnaire-type, mais pour une formule d'entretiens, certes comparables mais plus souples. La méthodologie choisie, la difficulté de recueillir des informations précises (abandons fin de contrat...) et à déterminer des critères fiables et significatifs de réussite du programme ont amené les protagonistes à formuler leur bilan en termes non pas quantitatifs mais qualitatifs. A ce niveau, les constats sont les suivants:

- redynamisation de la région, et développement de solidarités locales.
- redynamisation individuelle des stagiaires (par accroissement des con-



naissances, prise en charge collective...);

- preuve qu'il est possible de jouer un rôle d'incitant sans l'existence de dispositifs budgétaires ou réglementaires spécifiques, en utilisant simplement ce qui existe;
- déclenchement d'aides financières européennes jusque là sous-utilisées par la région et dont les subsides sont directement transmis aux promoteurs sur le terrain;
- amorce d'une réflexion plus poussée et auprès d'un plus large public sur la relation emploi-formation et sur l'économie sociale.

Outre ces constats généraux, les protagonistes évaluent à environ 29% le nombre de stagiaires qui ont trouvé un emploi à la fin de la première année d'existence des Ateliers Régionaux, à 31% le nombre de stagiaires qui ont poursuivi des formations pendant la deuxième année, et à 15% environ le nombre de ceux qui ont terminé la formation sans avoir pu trouver du travail. Le fait que ces informations chiffrées n'aient pu être récoltées auprès de chacun des projets induit une interprétation très relative de ces données, d'autant plus qu'il n'existe aucun moyen de connaître la viabilité des emplois trouvés, et que sur les 29% qui ont un emploi, nombreux sont ceux qui l'ont obtenu à l'extérieur de l'Atelier Régional. Ce qui signifierait que les Ateliers Régionaux ont davantage permis d'accroître l'employabilité des stagiaires qu'ils n'ont créé de nouveaux emplois, à l'exception de quelques expériences particulièrement positives où existait la conjonction de facteurs spécifiques (forte insertion locale, large tissu de contacts, réunion de compétences diverses et affirmées...).

## Des questions en suspens

Si le programme Ateliers Régionaux a permis une redynamisation régionale

et une augmentation de l'employabilité d'une partie au moins de la population marginalisée en terme d'emploi, il soulève également une série d'interrogations, à savoir:

- Comment concilier l'attribution d'une large autonomie aux promoteurs des projets et l'assurance d'une efficacité et d'une compétence minimale sur le terrain. Ici se pose notamment la question de la nécessité ou non d'une formation ou préparation spécifique et préalable des promoteurs de ce type de projets, et celle de l'encadrement et des moyens à mettre en place afin d'assurer le soutien indispensable tout au long du déroulement de l'expérience. En la matière, l'improvisation qui met à la tête d'initiatives, et de budgets, des promoteurs simplement armés de leur bonne volonté permet dans le meilleur des cas aux plus compétents de mener à bien leur expérience mais laisse les autres, peut-être plus nombreux, naviguer à vue et atteindre des résultats inégaux.

- Le délai d'un an pour créer son emploi est-il pertinent lorsqu'il s'agit de préparer, et de mettre en place, l'avenir professionnel d'un public dont la marginalisation implique justement d'aménager des délais conséquents et suffisants avant de pouvoir élaborer une solution viable en matière d'emploi? Et ce problème ne se pose-t-il pas d'une manière particulièrement cruciale dans le cadre du présent programme où l'emploi à créer nécessite non seulement une (re)qualification professionnelle, mais aussi des compétences en gestion, organisation...

- Par quel moyen dépasser le problème bien réel que peut poser, au niveau du manque d'expérience, le rassemblement de jeunes, le plus souvent sortant de l'école, au sein d'une entreprise dont ils sont appelés à être les seuls responsables? N'y aurait-il pas lieu d'envisager, par exemple, l'intégration de personnes

plus âgées qui ont eu le temps d'acquiescer sur le terrain leurs compétences professionnelles? D'une manière quelque peu similaire se pose le problème, pour les jeunes, du manque, si pas de l'absence totale, des capitaux personnels nécessaires au moment du démarrage de l'activité.

- Quel équilibre instaurer entre, d'une part, l'expression de la créativité ou des aspirations du public qui doit créer son emploi, et d'autre part la nécessité d'un conseil et d'une centralisation, par exemple en matière de secteurs d'activités intéressants à investir (sur base d'études socio-économiques locales), dans le but d'éviter que des filières apparemment «faciles» (on cultive un petit potager et on décide de se lancer dans le maraîchage professionnel) ne soient choisies alors qu'elles vont rapidement se révéler non viables commercialement.

- Comment maîtriser, à côté des cas de redynamisation individuelle, ceux de démoralisation et surtout de culpabilisation en cas d'échec? Si à ce niveau l'influence du discours idéologique aujourd'hui à la mode en faveur de l'esprit d'entreprise et du «qui veut, peut» est manifeste, se pose aussi la question de savoir si la sélection volontairement rejetée au départ, ne s'opère pas d'une manière peut-être plus lourde de conséquences au moment de la concrétisation de ce type de projet qui, comme nous l'avons déjà souligné, exige des compétences bien plus diversifiées que celles strictement professionnelles.

Si ces questions, et d'autres, restent momentanément en suspens faute d'éléments d'évaluation, l'importance des enjeux qu'elles représentent nécessiterait que des débuts de réponse soient élaborés au plus vite.

# Des chances d'emploi pour les jeunes en branchant l'école sur l'entreprise

leur  
20-29/9/80

Comment créer de nouveaux emplois pour les jeunes Wallons, dont 30 % n'ont actuellement d'autre perspective que le pointage ? Le problème préoccupe la Communauté européenne, confrontée à ses 4,8 millions de jeunes chômeurs. Elle « consulte » actuellement les régions de la C.E.E. pour répertorier les moyens de sauvetage. Ses crêneaux d'enquête : comment doter les jeunes d'une formation réellement utile, comment motiver les chefs d'entreprise pour qu'ils soient conscients de leurs responsabilités, quelles innovations porteuses d'emploi introduire dans la gestion du personnel ou l'organisation du travail ? Le travail réalisé en Wallonie par le consultant Cegos a mis en lumière plusieurs expériences de formation réalisées par des entreprises.

Toute nécessaire qu'elle soit, la formation n'équivaut pas pour autant à la création d'emploi. Aussi le ministre Valmy Féaux souligne-t-il l'impact — qui se traduit, lui, en termes d'emplois — de deux mesures. L'arrêté royal 123, permettant l'embauche des chômeurs — remboursée

par l'O.N.Em. — dans des P.M.E. qui se développent dans l'exportation, lancent des produits nouveaux ou réalisent des économies d'énergie, a permis de donner du travail à 300 personnes — hautement qualifiées pour la plupart. Les ateliers régionaux servent à créer des emplois, grâce à des initiatives locales, appuyées sur un travail d'étude préalable et de formation. Cette année, les cent projets en cours touchent 3.000 personnes, dont une majorité de moins de 25 ans. Ils bénéficient d'une aide de 300 millions du Fonds social européen.

## Deux tiers de sous-qualifiés

En Wallonie, 70.000 jeunes sont chômeurs. Parmi ceux qui ont du travail, près d'un cinquième n'ont que des contrats temporaires (contre 6 % pour l'ensemble des travailleurs, tous âges confondus). Enfin, 69 % des jeunes chômeurs n'ont pas dépassé le diplôme de secondaires inférieures. Un chiffre inquiétant, même s'il est moins élevé que le pourcentage de l'ensemble des chômeurs (81 %).

Les quatre expériences relevées par le consultant Cegos vi-

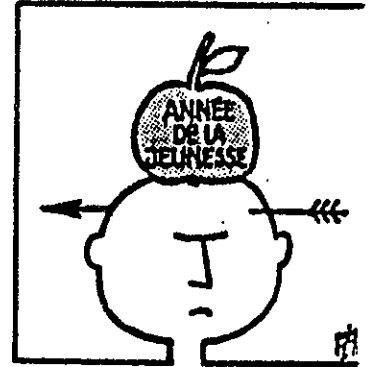
sent à adapter cette main-d'œuvre jeune aux besoins des entreprises. Ainsi L'Oréal, à Libramont, assure-t-elle une réserve de recrutement en organisant des « stages de sensibilisation du monde industriel », avec des mémoires techniques de fin d'études à la clé.

Plusieurs expériences d'apprentissage industriel ont été organisées par les responsables patronaux et syndicaux liégeois des fabrications métalliques : les jeunes poursuivent une formation théorique à l'école et mènent, en alternance, un apprentissage pratique au sein d'une entreprise. C'est aussi le cas, à Namur, du Centre de Perfectionnement et d'emploi, financé par les cotisations des entreprises des constructions métalliques, mécaniques et électriques. A Gembloux, l'entreprise Manubelge (matériel chirurgical) a embauché 20 stagiaires des deux sexes, formés pendant 8 semaines à l'O.N.Em., puis durant 34 semaines en entreprise, et dont « l'intégration a été réussie au-delà de toute espérance ».

## Une collaboration école - P.M.E.

Un rapprochement école - industrie exemplaire a été réalisé entre l'Institut technique St-Laurent à Liège et la société Frankignoul (instrumentation de mesure). A la base, une double constatation de M. Gonay, chef de travaux à St-Laurent : « L'école, dit-il, assume aujourd'hui deux fois moins de périodes horaires de formation pratique qu'en 1958; elle le fait sur du matériel très différent de celui de l'industrie. D'autre part, il nous faut aujourd'hui former des jeunes prêts à créer eux-mêmes leur entreprise, ou à se grouper pour lancer une P.M.E. Quant aux entreprises existantes, elles engageront surtout des jeunes « novateurs », capables de faire progresser leur activité.

De son côté, l'entreprise Frankignoul (trente emplois) vit un « changement de culture », explique son directeur, Henri Balleau : de fabrications entièrement mécaniques, elle passe à l'électronique. Un développement qui demande des investissements en personnes, en temps et en matériel que peut offrir l'école. Ce passage aux nouvelles technologies a été facilité par l'intégration de 200 élèves en trois ans : ils ont exécuté de nombreux essais, ils ont conçu et réalisé plusieurs dispositifs de montage et de contrôle. L'originalité de l'expérience : avoir pla-



cé les étudiants sous la houlette de deux chercheurs, ingénieur prépensionnés, davantage rodé aux techniques de pointe que le professeurs. Ceux-ci ont toute fois été intégrés à part entière dans les travaux; ils ont pu ainsi adapter leur enseignement à la réalité industrielle. Grâce à ce stages financés par le Fonds social européen, l'école a bénéficié du recyclage de ses enseignants l'entreprise, des services rendus par les stagiaires et du parc machines de l'institution, et les élèves, après avoir vécu une « tranche de vie industrielle », subiron moins le déphasage de la sortie de la scolarité. Une critique, toutefois, du directeur de Frankignoul : « L'école, dit-il, devrait absolument améliorer sa souplesse de travail, sa rapidité de réaction. Et comprendre, par exemple, qu'il est plus motivant pour un jeune d'usiner une pièce d'un prototype industriel que de travailler, à longueur de temps sur des pièces didactiques qui ne seront jamais utilisées. »

BÉNÉDICTE VAES.



ANNEXE 6.

	<u>Pages</u>
Annexe 6.      Eléments de bibliographie	129

## ANNEXE 6.

ELEMENTS DE BIBLIOGRAPHIE

1. ALVAREZ, Isabella, GOBIN, Corinne, WAAUB, Pierre, Cellules d'emploi et environnement de crise, Convention avec le Centre de Sociologie et d'Economie Régionales, Institut de Sociologie, U.L.B., 3ème Rapport intermédiaire de la 2ème phase de l'étude pour le Ministère de la Communauté française, juillet 1986, 120 p.
2. BEAUCHESNE, M. Noël et coll., Pratiques pédagogiques, contraintes sociales, devenir professionnel, CASI-UO, Bruxelles, 1985, 96 p.
3. Centre de Sociologie et d'Economie Régionale (C.S.E.R.), Cellules d'emploi et environnement de crise, convention avec le C.S.E.R., Institut de Sociologie, U.L.B., Rapport au Ministère de la Communauté française, 1ère phase, Bruxelles, septembre 1985, 135 p.
4. Commission des Communautés Européennes, La contribution des Initiatives Locales de création d'Emploi, Doc. COM (83) 662 final, Bruxelles, novembre 1983, 28 p.
5. Commission des Communautés Européennes, Programme de recherche et d'action sur l'évolution du marché du travail, Initiatives locales en matière d'emploi, C.C.E., Document, Luxembourg, CB-44-85-864-FR-C, 192 p.
6. DESMAREZ, Pierre, VANHEERWYNCHELS, Adinda, Placement et insertion professionnelle en région wallonne, Etude de faisabilité des Ateliers Régionaux, Rapport au Ministère de la région Wallonne, Bruxelles, décembre 1984, 81 p.
7. DEVILLE, Ch., NEMES, E., Les structures de soutien aux initiatives d'emploi de type coopératif, Rapport 85/01, CIRIEC, Université de Liège, 1985, 96 p.
8. DUX, O., HEGALE, M., LAYON, E., Les cellules de formation-reconversion : I. Glaverbel, II. Hennuyères et Fabelta, Courrier hebdomadaire du CRISP (Centre de recherche et d'information socio-politiques), 1983, Bruxelles, n° 996 et 1 011.
9. EMPLOI, Chômage et Formation Professionnelle, Institut de Sociologie, L'Année Sociale, Bruxelles, n°s 1984/1 (80-115), 1984/2 (76-102), 1984/3 (71-76), 1985/1 (59-83), 1985/2 (44-71), 1985/3 (55-62), 1986/1 (48-68).

10. FONDATION EUROPEENNE, Les activités destinées aux chômeurs, rapport de synthèse, Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, Dublin, 1985, 83 p.
11. L'impact du changement technologique en zone de reconversion Mons-Borinage, Réseaux, revue interdisciplinaire de philosophie morale et politique, n°s 46-47-48-49, Mons, 1985, 344 p.
12. MAREE, Michel, SAIVE, Marie-Anne, Economie sociale et renouveau coopératif, définition des problèmes de financement, Rapport 83/07, CIRIEC, Université de Liège, 1983, 100 p.
13. MESSIAEN, Annick, Evaluation des projets financiers par le Fonds Social Européen dans le cadre de programme "Ateliers régionaux" de la région wallonne. Rapport au Ministère de la Région wallonne, CEPEC, Bruxelles, mars 1986, 90 p. et Annexes.
14. PIRSON, Ronald, TAYLOR, Jacques, La scène alternative, radioscopie des nouvelles coopératives en Belgique francophone. Editions 22 Mars, Bruxelles, 1985.
15. QUATERNAIRE EDUCATION, La formation professionnelle et autres soutiens locaux pour les chômeurs adultes de longue durée en Belgique. Commission des Communautés Européennes, Bruxelles, juin 1985, 92 p.
16. REA, André, Un an de formation et d'orientation professionnelle, analyse de l'expérience du CASI-UO, Bruxelles, CASI-UO, 1985, 60 p.
17. STROOBANTS, Marcelle, VANHEERSWYNGHEL, Adinda, Placement et insertion professionnelle en région wallonne, Rapport au Ministère de la Région wallonne, CEPEC, Bruxelles, janvier 1984, 660 p. et annexes.
18. VANHEERSWYNGHEL, Adinda, Aperçu socio-économique du bassin de Charleroi, Rapport effectué pour l'Association ARCHIPEL dans le cadre de la Cellule de Formation-Reconversion VERLIPAC, CEPEC, Bruxelles, mars 1986, 68 p.