

terre

Entreprendre autrement au Nord et au Sud

Trimestriel
HIVER 2016

n° 155



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Ed., Resp.: Vincent Oury, Autre Terre asbl, 4^e avenue 45, 4040 Herstal - Bureau de dépôt: NSC Liège X - P 501015

L'insertion, au coeur de l'économie sociale



Mesures actives pour l'emploi et entreprises sociales d'insertion
(P. 8)



Le recylo-centre de Sorel-Tracy
(P. 19)

terre

Coordination :
Geneviève Godard

Secrétariat de rédaction :
Elise Vendy

Comité de rédaction :
Cinzia Carta, Daniel D'Ambrosio,
Aurélie Duprés, Luc Lambert,
Claudia Marongiu, Benoît Naveau,
Marie Octave, Vincent Oury,
Anne-Sophie Reynders et Salvatore Vetro

Ont collaboré à ce numéro
Romuald Compaoré, Pauline Cousin,
Julien Etienne, David Gabriel,
Caroline Renouprez et Xavier Roberti

Illustration de couverture :
C1 : ENSIE
C4 : Restaurons la Terre

Graphisme : www.davidcauwe.be

Impression : Kliëmo S.A.
Imprimé à 9 300 exemplaires sur papier
issu de forêts gérées durablement (FSC)

Terre est une publication du groupe Terre. Des auteurs d'horizons divers s'expriment sur des thèmes liés à l'économie sociale et solidaire. Les articles n'engagent que leurs auteurs. Toute reproduction, même partielle, des textes et illustrations parus dans le journal **Terre** est encouragée, mais soumise à l'autorisation préalable de l'éditeur et/ou des ayants droit au copyright.

Rédaction :
Rue de Milmort, 690
4040 Herstal – Belgique
T. : +32 4 240 58 58 F. : +32 4 228 07 50
E. : info@terre.be
W. : www.groupepeterre.be
www.facebook.com/GroupeTerre
No de compte :
IBAN — BE53 0962 2 418 9653



Cette publication est soutenue par :



AVEC LE SOUTIEN DE
LA COOPÉRATION
BELGE AU DÉVELOPPEMENT .be

3 ÉDITO

4 DOSSIER Insertion L'insertion pour le groupe Terre



6 Le travail comme garantie d'insertion sociale : vraiment ?

8 Mesures actives pour l'emploi et entreprises sociales d'insertion

12 L'insertion sociale et professionnelle à Bruxelles : une démarche qui s'appuie sur deux pieds



14 L'entreprise d'Insertion wallonne – Pour un modèle d'insertion par l'économique

17 Maison Carrefour



19 Le recylo-centre de Sorel-Tracy au Québec

21 TERRE LIBRE Sud Autre Semaine 2016 : le modèle innovant de gestion participative de la coopérative des Compagnons de la Terre (CDLT) inspire les partenaires sud de l'ONG Autre Terre

22 TERRE LIBRE Nord Un nouveau logo pour de nouveaux défis !

23 BRÈVES

Édito

Soutenir les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle

D'après les statistiques européennes, un Belge sur cinq serait menacé d'exclusion sociale. Cela représente 2,2 millions de personnes. Mais qu'entendons-nous au juste par exclusion sociale ? L'organisation internationale du travail la définit comme « un état de pauvreté qui empêche les individus d'accéder aux conditions de vie qui leur permettraient à la fois de satisfaire leurs besoins essentiels (nourriture, éducation, santé, etc.) et de participer au développement de la société dans laquelle ils vivent ».

Parce qu'il permet à chacun d'entre nous de prendre part au monde, le travail, par le pouvoir d'achat qu'il procure et par le réseau de relations qu'il permet de tisser, reste l'un des principaux vecteurs d'insertion. Il faut donc veiller à ce que l'accès au travail puisse, autant que possible, répondre à cette dynamique positive en évitant les écueils générateurs de souffrance et d'exclusion.

Il nous importe de nous engager, de veiller à ce que les politiques s'articulent et visent à conserver (voire à restaurer) une égalité des chances et des droits face au marché de l'emploi. Il est tout aussi crucial qu'elles puissent offrir à chacun les moyens adéquats de développer ses compétences et de s'insérer qualitativement et durablement dans le monde professionnel.

Tenter de trouver des remèdes pour pallier les manquements du système ne suffit pas : c'est en amont qu'il faut inventer des solutions. Dans ce numéro, il sera question de ces dispositifs destinés à accompagner celles et ceux qui se retrouvent au bord de l'auto-route, dans la crainte de se retrouver sur une voie sans issue. Bon nombre de ces dispositifs relèvent de l'économie sociale, secteur au sein duquel la finalité d'insertion est la plupart du temps prioritaire. Nous explorerons quelques-uns de ces dispositifs, dans cette idée que nous avons à résister collectivement aux modes d'exclusion à l'œuvre au sein de notre état social actif. Portons notre attention sur le monde de l'insertion. |

Vincent Oury
Directeur d'Autre Terre asbl

Dossier

Insertion



L'insertion pour le groupe Terre

Salvatore Vetro,
chargé du lobby politique du groupe Terre

La charte du groupe Terre est dans la continuité de ce que ses fondateurs disaient déjà en 1949 : « La misère ne se gère pas, elle se combat ». Venir en aide aux plus démunis fait partie des gènes du groupe, et les stratégies développées ne démentent pas ce choix de société.

Le projet Wallonie créé en 1980 découlait de cette logique qui consistait à donner du travail aux personnes les plus défavorisées. Il ne s'agissait pas de travail occupationnel, mais bien d'un vrai job stable, avec un vrai salaire et un vrai contrat de travail. Résultat : plus de 350 emplois créés en 35 ans. Et ce n'est pas tout : dès 1990, conscient que les lois belges et wallonnes n'étaient pas adaptées au besoin de plus en plus croissant de postes de travail pour un public très peu qualifié, le groupe Terre décide de se lancer dans un lobbying énergique afin d'obtenir d'abord un statut de Société à finalité sociale au fédéral (1995) et ensuite un statut d'entreprise d'insertion en

Région Wallonne (1997). Certes, le groupe Terre n'était pas seul dans ce plaidoyer pionnier. Des organisations comme le RES, SAW-B, CAIPS, la fondation Roi Baudouin, le CES-ULg et des personnages politiques courageux comme les trois « Philippe » (Maystadt, Busquin et Defeyt) avaient aidé à rendre cela possible.

Aujourd'hui, plus de 100 entreprises d'insertion donnent du travail à plus de 2 000 personnes en Wallonie et diverses fédérations ont vu le jour : Atout EI (Fédération wallonne des Entreprises d'Insertion) pour la Wallonie et ENSIE (Social Network for Social Integration Enterprises) pour l'Europe. Le travail n'est pourtant pas fini, il y a encore 20 États sur 28 qui ne possèdent

pas de statut d'entreprise d'insertion en Europe. ENSIE accompagne les entreprises sociales d'insertion pour s'organiser et obtenir ces statuts qui leur conféreront une reconnaissance et une existence juridique dans leur pays. Actuellement, 2 500 entreprises sont fédérées dans ce réseau via 28 réseaux nationaux et régionaux regroupant plus de 400 000 travailleurs.

Emplois tremplins ou emplois stables

Même si les fondamentaux de ce réseau européen insistent bien sur la nécessité de proposer de vrais contrats de travail, certains pays envisagent l'insertion comme un simple lieu de passage et de formation vers des entreprises ordinaires : l'insertion n'est, par exemple, que de dix-huit mois en France et de six mois

En Wallonie et dans le groupe Terre, nous avons opté dès le début pour l'emploi stable.

en Autriche. Souvent, ces choix ne viennent pas des entreprises d'insertion elles-mêmes, mais bien des mesures de soutien organisées par les États ou les régions. En Wallonie, les aides provenant de la région imposent le maintien des personnes en insertion dans l'entreprise. Idéalement, le choix final devrait appartenir au travailleur lui-même. S'il le désire, ce dernier doit pouvoir rester dans ce qu'on appelle une « entreprise insérante »¹ et poursuivre son parcours professionnel dans ces entreprises alternatives qui offrent des modes de gestion participatifs et citoyens. Dans les pays où les entreprises d'insertion proposent des emplois tremplins, ces dernières accompagnent souvent les travailleurs avec un « job-coaching » qui les aide à trouver un emploi stable dans des entreprises conventionnelles.

En Wallonie et dans le groupe Terre, nous avons opté dès le début pour l'emploi stable. Cela n'empêche pas que des gens s'en aillent s'ils le désirent. Nous avons fait ce choix parce que nous estimons que proposer un contrat de travail n'est pas suffisant pour répondre aux vrais besoins des gens.

En effet, nous désirons aussi proposer à ces personnes une autre forme de gouvernement² de l'entreprise. La pratique quotidienne de la démocratie participative en entreprise pousse les gens à s'intéresser au monde qui les entoure, ils deviennent coresponsables de leur destinée, de leur job,



La Wallonie a grand besoin de nouvelles entreprises qui ne seront pas délocalisées et qui rencontrent les besoins réels des travailleurs.

ils deviennent de vrais citoyens actifs. Tout cela ne peut se faire que dans la continuité. Souvent, on entend dire que les entreprises insérantes sont moins efficaces, parce qu'elles ne donnent leur chance qu'à quelques privilégiés. Cela n'est pas prouvé. De plus, il y a aussi une rotation et un accompagnement prévu pour les personnes qui désirent chercher du boulot autre part. Cette politique qui consiste à réinvestir continuellement les bénéfices pour encore créer des postes de travail dans les entreprises est aussi dynamique. Elle fait croître les emplois directs et indirects et permet également de développer une

économie qui s'avère très résiliente aux crises économiques et qui participe au réel développement du territoire. La Wallonie a grand besoin de nouvelles entreprises qui ne seront pas délocalisées et qui rencontrent les besoins réels des travailleurs. Il est là le vrai combat du groupe Terre. ■

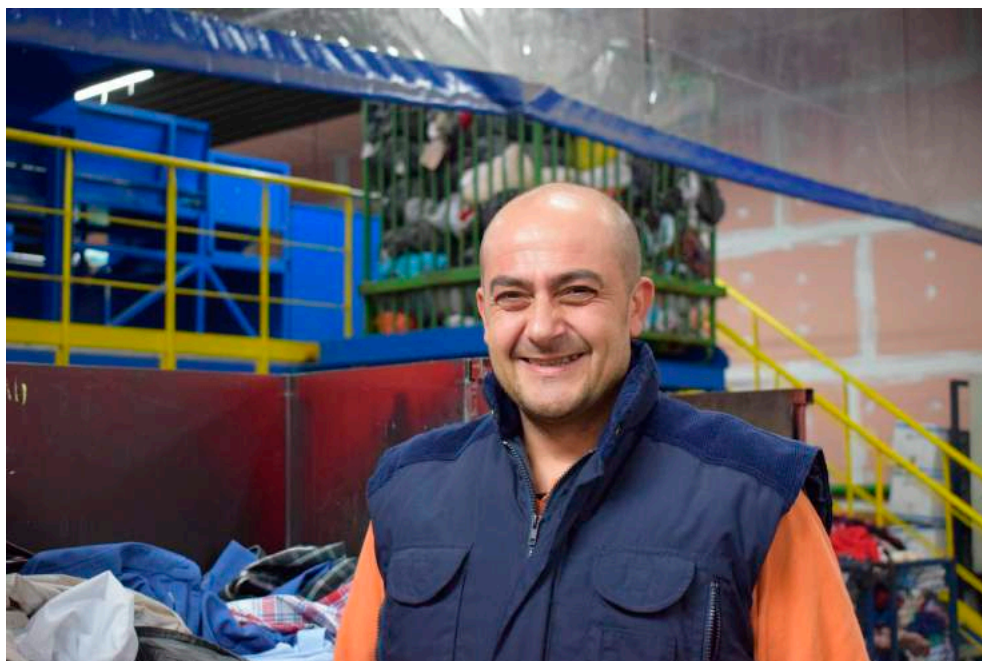
1. Nous préférons appeler « entreprises insérantes » celles qui proposent des emplois stables.
2. Nous préférons dire « gouvernement participatif de l'entreprise » plutôt que « gestion participative ». Les cadres de Caterpillar disaient qu'ils pratiquaient la gestion participative et nous avons vu ce que cela a donné. La notion de gouvernement laisse sous-entendre qu'on prend aussi, et surtout, des décisions stratégiques et politiques.

Le travail comme garantie d'insertion sociale : vraiment ?

Le travail est-il le seul moyen de prendre sa place dans la société ? Nous avons donné la parole à Fabio Taibi et Céline Dalemans, tous deux travailleurs chez Terre asbl, au centre de tri des textiles de Herstal. À travers leur témoignage, ils nous donnent leur vision de l'insertion sociale.

Fabio Taibi : « Le travail est souvent vu comme une révélation. »

Je suis originaire d'un petit village de Sicile. Après cinq ans de relation à distance avec ma compagne, qui est belge, cette dernière m'a convaincu de venir en Belgique. J'ai donc franchi le pas en 2015. Quand j'ai débarqué en Belgique, j'étais à la fois motivé et découragé. Je me suis rendu compte que je devais tout reprendre à zéro. Il a d'abord fallu trouver un travail, cela n'a pas été facile. En Italie, je gérais mon propre magasin dans lequel je vendais différents articles, comme du papier, des jouets... En Belgique, j'ai commencé par être livreur de pizza. Un jour, en faisant mes courses, j'ai vu des travailleurs qui vidaient des bulles à vêtements. Intrigué, je me suis renseigné sur les activités du groupe Terre et, peu après, je me suis rendu à une séance d'informations portant sur une offre d'emploi de magasinier. Je dois dire que le monde de Terre m'a fasciné. Avant de trouver un poste au tri des vêtements, j'ai répondu à deux autres offres d'emploi, dont une pour la constitution d'une réserve de recru-



tement pour la collecte des textiles. Finalement, j'ai commencé au tri des vêtements avec un mi-temps et j'ai obtenu par la suite un temps plein avec un contrat de remplacement. Une autre difficulté à laquelle j'ai dû faire face, c'est l'apprentissage du français. Aujourd'hui encore, je prends des cours du soir, mais j'ai beaucoup appris en prenant part à

un projet de potager collectif. Je ne m'attendais pas à recevoir autant de soutien de ce petit groupe de personnes. Participer à des réunions où je comprenais la moitié de ce qui se disait, essayer de prendre la parole, faire des propositions, tout cela m'a aidé d'un point de vue social et sur le plan de l'apprentissage de la langue. Pour moi, le travail, c'est un moyen

de réaliser des choses. Mais je vois aussi le travail comme l'illusion d'avoir la liberté de faire des choses. Natalino Balasso, un humoriste italien disait : « Pourquoi tu travailles ? Pour acheter une voiture ! Pourquoi tu achètes une voiture ? Pour aller travailler ! » Le travail est souvent vu comme une révélation, mais on est obligé de travailler pour vivre comme nos parents nous ont appris à vivre, ou comme la société nous pousse à vivre. On devrait avoir les moyens de vivre sans travailler.

Je suis content d'être chez Terre. J'ai des collègues avec lesquels je m'entends bien. Par contre, nous n'avons pas toujours conscience de l'utilité de notre travail. Je ne dis jamais que je coupe des chiffons. Je dis toujours que je suis un opérateur qualifié dans la valorisation du coton. Les gens se débarrassent de ce qui les encombre. À ces déchets, nous donnons une nouvelle vie. On est quand même malins ! Je me dis que j'ai de la chance. Ici, je me sens réalisé.

Céline Dalemans : « Ce fut le parcours du combattant. »

Avant d'arriver chez Terre en 2012, j'étais étudiante en horticulture, mais cela ne se passait pas bien. J'ai donc arrêté mes études et quitté le domicile parental. À l'époque, j'avais vingt ans. J'ai dû me débrouiller seule. En surfant sur le site du groupe Terre, j'ai vu qu'une réserve



de recrutement était organisée. J'en ai profité pour postuler pour différents emplois, notamment à la collecte et au tri des vêtements, ainsi qu'à la collecte des papiers-cartons et des PMC. J'ai obtenu un emploi au tri des vêtements sous contrat Article 60. À la fin de mon contrat d'un an, j'ai eu un contrat de remplacement pendant trois mois. Ensuite, j'ai obtenu un CDD pendant un an et, aujourd'hui, j'ai enfin un CDI depuis un an. Pour moi, ce fut le parcours du combattant. Le fait d'avoir un travail nous permet d'être mieux vus face aux critiques adressées aux chômeurs qui, dit-on, ne font rien de leurs journées. J'ai pu voir ce changement de perception avec ma mère. Pour elle, c'était comme si j'avais trouvé le Graal, elle a vécu cela comme une libération. Elle avait peur pour moi. Elle voulait que je fasse des hautes études, mais je n'y suis pas parvenue. Ce n'était pas mon truc. De son point de vue, le travail remplaçait les études.

Au moment où j'ai obtenu mon CDI, je suis allée au Forem et à mon syndicat pour mettre mon dossier à jour.

Les employés m'ont dit : « c'est la dernière fois que l'on vous voit ici. Félicitations ! » C'est plutôt une bonne chose, car on a vraiment l'impression que les chômeurs sont traités comme des moins que rien.

Si le travail permet de prendre sa place dans la société, encore faut-il la prendre dans l'entreprise dans laquelle on travaille. La vision de la charte du groupe Terre parle notamment de « se réaliser dans le respect mutuel ». Pour moi, on en est encore loin. J'ai le sentiment qu'en tant que femme, je n'ai pas été acceptée par tout le monde. Si, dans la théorie, tous les postes sont ouverts aux hommes et aux femmes, on voit, dans la pratique, que certains postes ne sont occupés que par des hommes. Les mentalités doivent encore changer. L'épanouissement personnel passe par ce qu'on fait. Malheureusement, ce sont trop souvent les préjugés qui conditionnent notre parcours. Et pourtant, quand on a la motivation, on peut tout faire. ■

Propos recueillis par
Daniel D'Ambrosio

Mesures actives pour l'emploi et entreprises sociales d'insertion

Aurélie Duprés,
Policy officer, ENSIE

Contexte européen

Depuis 2005, les États membres mettent en place des objectifs politiques destinés à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité au sein de l'Union européenne, dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi. En 2010, de nouvelles lignes directrices ont été adoptées afin de contribuer à une croissance intelligente, durable et inclusive, telle que définie par la Stratégie Europe 2020. À mi-parcours, la Commission européenne a alors adopté une nouvelle proposition visant une meilleure intégration de ces lignes directrices pour l'emploi à la réalisation des objectifs du semestre européen pour la coordination des politiques économiques. Ces lignes directrices sont axées sur **quatre objectifs** :

1. **stimuler la demande de main-d'œuvre**, notamment au moyen d'orientations en matière de création d'emplois, de fiscalité du travail et de fixation des salaires ;
2. **renforcer l'offre de main-d'œuvre et de compétences** en s'attaquant aux faiblesses structurelles des systèmes d'éducation et de formation, et en luttant contre le chômage des jeunes et le chômage de longue durée ;

3. **améliorer le fonctionnement des marchés du travail** en veillant tout particulièrement à réduire la segmentation du marché du travail et à améliorer les mesures actives du marché et la mobilité sur ce dernier ;
4. **garantir l'équité, combattre la pauvreté et promouvoir l'égalité des chances**.

À l'heure actuelle, le chômage de longue durée (à savoir de plus d'un an) reste une problématique clé au niveau de l'Union européenne. Dans sa Proposition de Recommandation du Conseil relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail de septembre 2015, la Commission constate que le chômage de longue durée a doublé depuis 2007 et représente la moitié du chômage total : il touche 12,1 millions de personnes, soit 5 % de la population active de l'UE. Parmi ces personnes, 62 % étaient au chômage depuis au moins deux années consécutives en 2014. Le chômage de longue durée est resté à des niveaux très élevés en 2013 et 2014 à l'échelle de l'Union. Afin de combattre le chômage de longue durée, de nombreuses initiatives et instruments sont en place

depuis de plusieurs années au sein de l'Union. C'est le cas du processus du semestre européen visant la coordination des politiques économiques ou les mécanismes des fonds structurels et d'investissement européens, dont le Fond Social Européen.

Dans le cadre de ces stratégies et initiatives, différentes mesures actives du marché du travail ont été instaurées dans les États membres de l'Union. Combinées à des systèmes de protection sociale efficaces, les mesures actives en faveur de l'emploi jouent un rôle primordial dans la lutte contre le chômage de longue durée. Elles sont d'ailleurs pointées par la Commission comme essentielles lorsqu'elles sont bien ciblées sur les personnes les plus éloignées du marché du travail.

Les entreprises sociales d'insertion en tant que mesures actives en faveur de l'emploi

Les Entreprises Sociales d'Insertion (ESI) remplissent la mission d'intérêt général de permettre l'accès et la réinsertion des personnes défavorisées sur le marché du travail. Il s'agit là de leur objectif premier. Pour ce faire, les entreprises sociales d'insertion se positionnent dans le système économique



Les entreprises sociales d'insertion apportent une réponse adaptée à la lutte contre le chômage des personnes les plus éloignées du marché du travail.

en tant que fournisseurs de biens et services, pour générer des emplois pour les personnes défavorisées. Étant donné les difficultés souvent cumulées rencontrées par ces personnes, ces entreprises adoptent une dimension pédagogique forte. Cette dernière est destinée à renforcer les capacités et les compétences des travailleurs au sein de l'entreprise via un accompagnement social adapté et personnalisé. Afin de favoriser le développement de ce type d'entreprises, certains États membres ont pris des mesures actives en faveur de l'emploi. Celles-ci sont destinées au soutien des initiatives d'économie sociale et, en particulier, des entreprises sociales d'insertion qui apportent une réponse adaptée à la lutte contre le chômage des personnes les plus éloignées du marché du travail.

qui engagent des travailleurs SINE peuvent bénéficier d'une réduction de cotisations sociales (gérées en Belgique par l'ONSS, Office National de Sécurité Sociale) et d'un subside salarial. Auparavant fédérale, il s'agit depuis 2015 d'une compétence de la région. La mesure SINE s'adresse aux entreprises sociales d'insertion, mais également à d'autres entités privées ou publiques visant la réinsertion des chômeurs de longue durée. Concrètement, l'employeur bénéficie d'une

Par exemple, **en Belgique, la mesure « Économie d'insertion sociale » (SINE en abrégé)** favorise, grâce à l'utilisation active des allocations de chômage, la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer dans les entreprises sociales d'insertion. Les employeurs

réduction forfaitaire du groupe cible lors du recrutement d'un chômeur complet indemnisé, d'un bénéficiaire d'un revenu d'intégration ou d'un bénéficiaire de l'aide sociale financière. Le travailleur ne peut pas être titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. D'autres conditions liées à l'âge du travailleur (plus ou moins de 45 ans) sont également d'application. Afin de bénéficier des avantages de cette mesure, l'employeur doit obtenir au préalable une attestation qui précise qu'il relève bien du champ d'application SINE auprès de la région compétente. Dans le cas des entreprises sociales d'insertion, un agrément en tant qu'entreprise d'insertion régionale est nécessaire et requiert un dossier comprenant :

- le formulaire de demande ;
- les statuts de l'entreprise sociale d'insertion ;
- une description du projet ;



Voici deux exemples qui montrent que les gouvernements peuvent faire le choix de soutenir les entreprises sociales d'insertion et donc favoriser l'insertion des publics plus difficiles à intégrer sur le marché traditionnel.

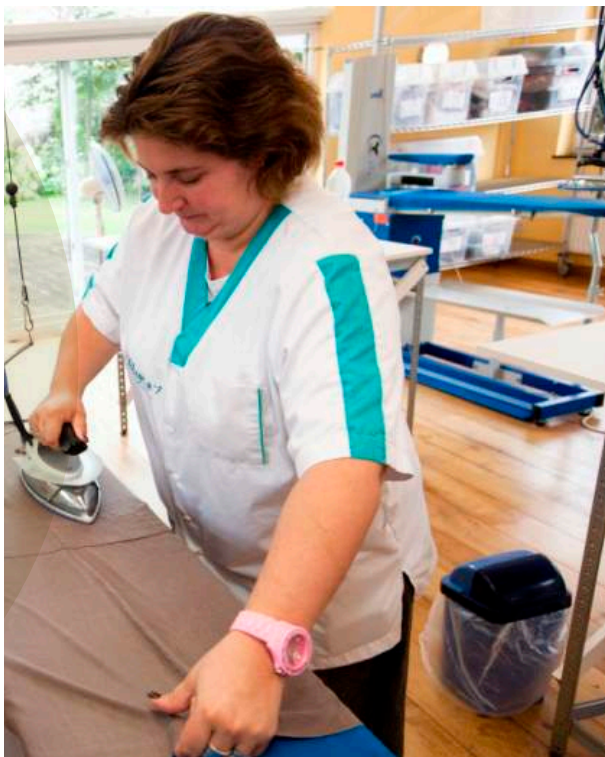
- le nombre de travailleurs prévu pour le projet et leur régime de travail ;
- le nombre de travailleurs déjà occupés au sein du projet et leur régime de travail ;
- un relevé du personnel qui assurera l'encadrement des demandeurs d'emploi très difficiles à placer ;
- l'engagement que, pendant la première année suivant la date d'agrément, au moins 30 % des travailleurs occupés dans le cadre du projet relèvent du groupe cible et, à partir de la quatrième année suivant la date d'agrément, au moins 50 % ;
- une copie des agréments éventuels en tant qu'initiative d'insertion régionale.

La mesure SINE est ensuite accordée sous forme :

- d'une réduction des cotisations sociales : 1 000 € par trimestre accordés pour une période qui peut varier entre minimum 11 trimestres et une durée indéterminée. La durée de cette période varie selon l'âge du travailleur et la durée du chômage qui précédait la mise au travail dans le cadre de la mesure SINE ;
- d'un subside salarial : maximum 500 € par mois sans dépasser pour autant le salaire net. Ce subside est alloué par l'ONEM (Office National de l'Emploi, organisme chargé de l'assurance chômage en Belgique) ou par le CPAS (Centre Public d'Action Sociale, qui assure la prestation

d'un certain nombre de services sociaux et veille au bien-être de chaque citoyen) directement à l'employeur. La durée du subside est identique à celle des réductions de cotisations sociales.

En Autriche, le gouvernement a mis en place le « Programme 50+ » visant l'insertion des personnes âgées de plus de 50 ans sur le marché du travail. En effet, la main-d'œuvre âgée de plus de 50 ans augmente régulièrement. Le groupe d'âge des baby-boomers des années 1961 à 1964 a particulièrement contribué à une augmentation de leur proportion passant de 26,6 % en 2008 à plus



de 30 % en 2015. Il y a également un changement en matière de politique de retraite : l'accès aux schémas de retraite anticipée a été plus difficile ces dernières années, ayant pour conséquence une augmentation significative des personnes de plus de 50 ans au chômage depuis 2009. Actuellement, plus de 25 % des personnes au chômage en Autriche ont plus de 50 ans. Lorsque des personnes de plus de 50 ans perdent leur emploi, elles sont confrontées à de grosses difficultés pour trouver un nouveau travail et elles restent au chômage beaucoup plus longtemps que les jeunes. Aussi ce groupe d'âge constitue près de la moitié (46,4 %) des personnes en chômage de longue durée. Au vu de cette réalité, le gouvernement autrichien a introduit un programme spécial mis en œuvre par le Service Public pour l'Emploi : pour 2016, un montant de 250 millions d'euros a été dédié à l'insertion des

personnes âgées de plus de 50 ans sur le marché du travail. 60 % de ce montant est destiné à des subsides salariaux aux entreprises du secteur privé et 40 % est alloué pour que les entreprises sociales d'insertion leur offrent un travail temporaire.

Les subsides salariaux pour les entreprises sont gérés de façon assez flexible et se chiffrent jusqu'à deux tiers du coût total pour une durée maximum d'un an, mais beaucoup de modèles différents sont disponibles.

Les entreprises sociales d'insertion doivent compter entre 30 à 75 % de personnes âgées de plus de 50 ans dans leur groupe cible et la durée au sein de l'entreprise peut varier entre trois à neuf mois. Dans certains cas, il existe des postes de travail spéciaux pour les personnes qui sont à trois ans de la retraite : elles peuvent alors rester au sein de l'entreprise jusqu'à leur pension.

Modèle d'insertion pour les personnes très éloignées du marché du travail

Ce modèle fournit plusieurs phases pour entrer sur le marché du travail via les entreprises sociales d'insertion et est adapté aux besoins individuels des personnes :

- **Phase I : Compensation (3 mois)**

- # Évaluation de l'environnement personnel et professionnel de la personne
- # Trouver les meilleures activités pour la personne
- # Définir les heures de travail

- **Phase II : Activité à temps partiel (10 heures par semaine) – 3 mois**

- # Combinaison entre coaching et activités de groupe

- **Phase III : Activité à temps partiel (maximum 25 heures par semaine) – 6 mois**

- # Combinaison entre travail, coaching et activités de groupe
- # Préparation pour emploi temporaire

- **Phase IV : Emploi temporaire (20 à 37 heures par semaine) – 6 mois**

- # Contrat de travail temporaire
- # Travail régulier au sein d'une ESI
- # Préparation pour un emploi sur le marché du travail traditionnel

- **Phase V : Suivi – 3 à 6 mois**

- # Lorsque la personne ne trouve aucun emploi après son contrat de travail temporaire, elle est suivie pour une période de six mois supplémentaires dans sa recherche d'emploi. Si, au contraire, la personne a trouvé un emploi, elle peut tout de même bénéficier d'un soutien durant trois mois pour l'aider à conserver son travail.

La mesure SINE en Belgique et le Programme 50+ en Autriche sont deux exemples qui montrent que, par le biais des mesures actives en faveur de l'emploi, les gouvernements peuvent faire le choix de soutenir les entreprises sociales d'insertion et donc favoriser l'insertion des publics plus difficiles à intégrer sur le marché traditionnel. Que ce soit via un schéma d'emploi temporaire ou à durée indéterminée, les entreprises sociales d'insertion, par leur spécificité d'accompagnement, offrent de réelles opportunités aux chômeurs de longue durée : un coaching spécifique, tant professionnel que social au sein de l'entreprise, assorti d'un réel contrat de travail permettant une insertion réussie en tant que professionnel et citoyen.

ENSIE soutient la mise en place de mesures actives en faveur de l'emploi à destination des entreprises sociales d'insertion au sein des États membres. Ces mesures favorisent l'insertion sur le marché du travail, et donc dans la société actuelle, des personnes généralement marginalisées par le système tout en permettant le développement d'un entrepreneuriat plus social, durable et inclusif. |



L'insertion sociale et professionnelle à Bruxelles :

une démarche qui s'appuie sur deux pieds

Pauline Cousin,

Attachée Économie sociale/Emploi, FeBISP asbl

L'insertion socioprofessionnelle vise à former et accompagner les demandeurs d'emploi fragilisés. Au-delà des compétences techniques à acquérir (insertion professionnelle), il est souvent nécessaire de lever d'autres obstacles à l'accès durable au marché de l'emploi (insertion sociale). En effet, des difficultés de garde d'enfants ou de logement, par exemple, freinent l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, aussi compétents qu'ils soient. Les organismes d'insertion socioprofessionnelle et les structures d'économie sociale d'insertion visent à répondre à ce double enjeu. Nous proposons ici un aperçu de ces deux dispositifs, tels qu'ils sont mis en œuvre sur le territoire bruxellois.

Les organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP)

Au service des demandeurs d'emploi peu qualifiés

Parmi les demandeurs d'emploi bruxellois (ils sont un peu moins de 100 000), plus des deux tiers ne disposent pas d'un diplôme de l'enseignement secondaire reconnu. Les moins de 25 ans représentent 13 %, et 63 % sont des chômeurs de longue durée¹. C'est pour offrir des solutions à ces demandeurs d'emploi que les organismes d'insertion socioprofessionnelle se sont créés.

En effet, les OISP proposent des formations dans des secteurs porteurs, soutiennent les demandeurs d'emploi pour réaliser un bilan de compétences et les assistent lors de leur recherche d'emploi. Un appui psychosocial est également fourni tout au long du parcours². L'offre de formation des OISP, qui

s'étend de l'alphabétisation à la formation qualifiante, s'adresse à différents publics selon leur niveau de qualification. La durée des formations varie entre quelques semaines et deux ans, et comprend souvent des stages en entreprise.

En plus de l'aspect purement formatif, les OISP organisent des activités d'éducation permanente permettant aux stagiaires de développer et d'exercer leur esprit critique et leur implication dans la société pour, *in fine*, renforcer et défendre leur autonomie.

Agréés par la COCOF, les OISP sont conventionnés par les organismes d'intérêt public bruxellois que sont Bruxelles Formation (pour le volet formation) et Actiris (pour le volet accompagnement psychosocial).

Des enjeux actuels et à venir

Le cadre réglementaire des OISP en

vigueur est défini par le décret du 27 avril 1995. Dans le contexte actuel de sa révision par le Gouvernement bruxellois, les enjeux pour les OISP et leur public sont multiples. Parmi ceux-ci, citons notamment le profil du public (le dispositif doit s'adresser à des demandeurs d'emplois peu qualifiés), le rôle de l'éducation permanente (partie prenante du dispositif ISP) et la place de l'expérimentation (dans les modes d'apprentissage et dans les thématiques visées par ces formations).

Les structures d'économie sociale d'insertion (ESI)

À l'image des OISP, l'économie sociale d'insertion s'adresse aux demandeurs d'emploi bruxellois considérés comme éloignés du marché du travail, mais elle s'inscrit dans un cadre spécifique où la formation et l'accompagnement sont



indissociables de l'activité économique. Former, créer de l'emploi pour les Bruxellois éloignés de l'emploi dit « classique » et offrir des services à tous les Bruxellois, tels sont les objectifs de l'économie sociale d'insertion. En effet, les organismes d'ESI allient la formation professionnelle et la production d'un bien ou la fourniture d'un service. Cela se concrétise par plus d'une centaine de structures qui forment et accompagnent dans l'emploi des travailleurs en transition dans divers secteurs d'activités : horeca, construction, événementiel, aides à la personne, multimédia...³

Qu'elles prennent la forme d'asbl ou de sociétés commerciales à finalité sociale, les structures d'économie sociale d'insertion sont agréées par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale pour une durée de quatre ans et, si elles en remplissent les conditions, bénéficient d'un financement annuel. Ce subside vise à former et encadrer les travailleurs du public cible. Comme pour les OISP, leur accompagnement porte à la fois sur l'acquisition de compétences, sur la préparation à la poursuite d'un projet professionnel et sur la levée de freins à l'insertion durable dans l'économie dite « classique ».

Des défis à venir

Depuis l'ordonnance du 26 avril 2004 et ses arrêtés d'application, le cadre législatif en vigueur pour les structures d'économie sociale d'insertion n'a pas évolué. Comme pour les OISP, le Gouvernement a aujourd'hui pour ambition de le rénover. Cette actualisation s'inscrit dans le cadre de la sixième réforme de l'État qui implique la régionalisation de la compétence Économie sociale, dans laquelle s'inscrit l'ESI. Au regard de l'évolution du contexte socioéconomique et des besoins des demandeurs d'emploi bruxellois, l'enjeu pour les structures bruxelloises d'économie sociale d'insertion se situe à plusieurs niveaux. Ainsi, le profil du public cible pourrait être élargi afin d'inclure certaines catégories, telles que les anciens indépendants ayant fait faillite ou les exclus des allocations de chômage. Un financement en adéquation avec les missions qui sont confiées aux structures d'ESI compte parmi les points d'interrogation actuels et représente un défi majeur pour le futur cadre législatif.

À l'heure où le chômage demeure important et structurel (et pas uniquement celui des jeunes), la force des dispositifs de formation et d'accompagnement des publics les plus fragilisés apparaît comme une priorité. La qualité de ces actions doit être soutenue par une politique économique de création d'emplois à grande échelle, afin de faire du droit au travail une réalité pour les Bruxellois. ■

1. Chiffres de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi
2. « La pédagogie des OISP », sur FeBISP.be, 25 janvier 2008. En ligne : <http://www.febisp.be/view/fr/ISP/ISPPresentation/ISPPedagogie.html>
3. « Entreprendre en Économie Sociale d'Insertion : c'est quoi ? », *L'insertion*, n° 99, Bruxelles, FeBISP, décembre 2013 - mars 2014. En ligne : <http://www.febisp.be/ressource/static/files/LINSERTION/Insertion99.pdf>

L'entreprise d'Insertion wallonne Pour un modèle d'insertion par l'économique

Caroline Renouprez,
Conseillère économique, Atout EI

Les entreprises d'insertion (EI) sont des sociétés qui visent la (re) mise au travail d'un public fragilisé en offrant des emplois durables et de qualité. Elles engagent, forment et encadrent des travailleurs éloignés du marché du travail. Ces entreprises combinent dynamisme économique et performance sociale. Leurs plus-values résident dans l'accompagnement social des travailleurs et la formation continue de ceux-ci. Aussi, elles adoptent un modèle de gouvernance démocratique, voire participative et non capitaliste. Les maîtres mots de ces entreprises sont donc la poursuite d'une finalité d'insertion, l'accompagnement et la formation de leurs travailleurs, la priorité donnée à des emplois locaux, de qualité et durables.

L'entreprise d'insertion, un outil créateur d'emploi en Région wallonne

Le premier dispositif « Entreprise d'Insertion » voit le jour en 1998. À cette époque, les EI sont pensées comme un prolongement pour les stagiaires qui suivent une formation en OISP (Organisme d'Insertion SocioProfessionnelle) et en EFT (Entreprise de Formation par le Travail). Ils peuvent enfin accéder à un contrat de travail (CDI) pour au moins quatre ans.

Dès 2003, une première modification du décret élargit les conditions du public cible afin de pouvoir remettre rapidement toute personne peu qualifiée sur le chemin du travail et éviter un décrochage. C'est dans ce cadre et

à partir de 2004 que les entreprises de titres-services se sont développées en masse, au moment du lancement du dispositif titre-service.

Aujourd'hui, les entreprises évoluent dans le cadre du décret du 19 décembre 2012, qui pérennise le secteur, encourage la diversification de ses activités et vise à la consolidation d'un des plus importants dispositifs d'économie sociale en Wallonie.

Les objectifs des pouvoirs subsidiaires sont donc la professionnalisation, la reconnaissance et le développement d'un outil économique créateur d'emplois !

Le public cible

Pour engager un travailleur dans le

cadre de l'agrément EI, l'employeur doit s'assurer que celui-ci correspond au profil visé : le futur travailleur doit être un demandeur d'emploi inoccupé qui n'est pas titulaire du CESS et qui répond à l'un des critères suivants :

- Bénéficie d'allocations de chômage, d'insertion, du RIS, d'une aide sociale ou d'aucun revenu depuis au moins six mois (24 mois pour le profil renforcé).
- Est âgé de **plus de 50 ans**.
- Est chef de **famille monoparentale**.
- Fait partie du **sexe sous-représenté** dans un secteur ou une profession dans lequel le déséquilibre des sexes est supérieur à 25 % au déséquilibre moyen dans l'ensemble des secteurs économiques.

- Peut être victime de **discrimination**.
- Est en possession d'une décision d'octroi de l'**AWIPH** d'une aide à la formation ou à l'emploi.
- Est sous l'état **Article 60** ou sous contrat **PTP** avant son inscription comme demandeur d'emploi.

L'emploi pérenne est garanti par l'engagement de ces travailleurs pour une **durée indéterminée** et dans un régime horaire de **minimum 19 heures par semaine**.

Le subventionnement

Des subventions sont octroyées aux entreprises lorsqu'elles engagent des travailleurs issus de leur public cible. D'une durée limitée à quatre ans, ces subventions interviennent pour combler le manque de productivité et de rentabilité de ces travailleurs. Elles permettent également à l'entreprise de réaliser un accompagnement social de qualité, garant de l'insertion des travailleurs fragilisés.

Les subventions perçues varient en fonction de la commission paritaire des travailleurs, du profil renforcé ou non de ceux-ci et de la catégorie d'entreprise.

Pour encourager la diversification des activités des entreprises d'insertion,

le dispositif prévoit des subventions majorées pour les entreprises actives dans les secteurs suivants : l'horeca, le nettoyage industriel, la construction et les services horticoles.

L'accompagnement social

L'accompagnement social est le socle sur lequel le travail d'insertion prend appui. C'est une mission de tous les instants qui assure la réussite sur le long terme de la mise à l'emploi des travailleurs. Par un soutien individuel et collectif, l'accompagnateur social conduit les travailleurs vers le chemin de l'intégration sociale et professionnelle ; il intervient tant au niveau du **rôle des travailleurs au sein de l'entreprise** qu'au niveau de leurs démarches sociales et administratives.

Dispositif central de l'entreprise d'insertion, l'accompagnement social tel que défini en EI vise à :

- favoriser **l'insertion durable et de qualité** des travailleurs au sein de l'EI ou de toute autre entreprise ;
- développer leur **autonomie sur le marché** du travail et les aider à surmonter les difficultés rencontrées dans leur processus de remise au travail ;

- encourager et soutenir leurs démarches de **valorisation des compétences professionnelles acquises**.

Cet encadrement est réalisé directement dans l'entreprise. Les personnes en charge du suivi des travailleurs bénéficient de l'expertise du Forem dans la réalisation de leurs tâches, notamment pour l'élaboration d'un plan de formation. Ce partenariat est institué dans une convention de partenariat.

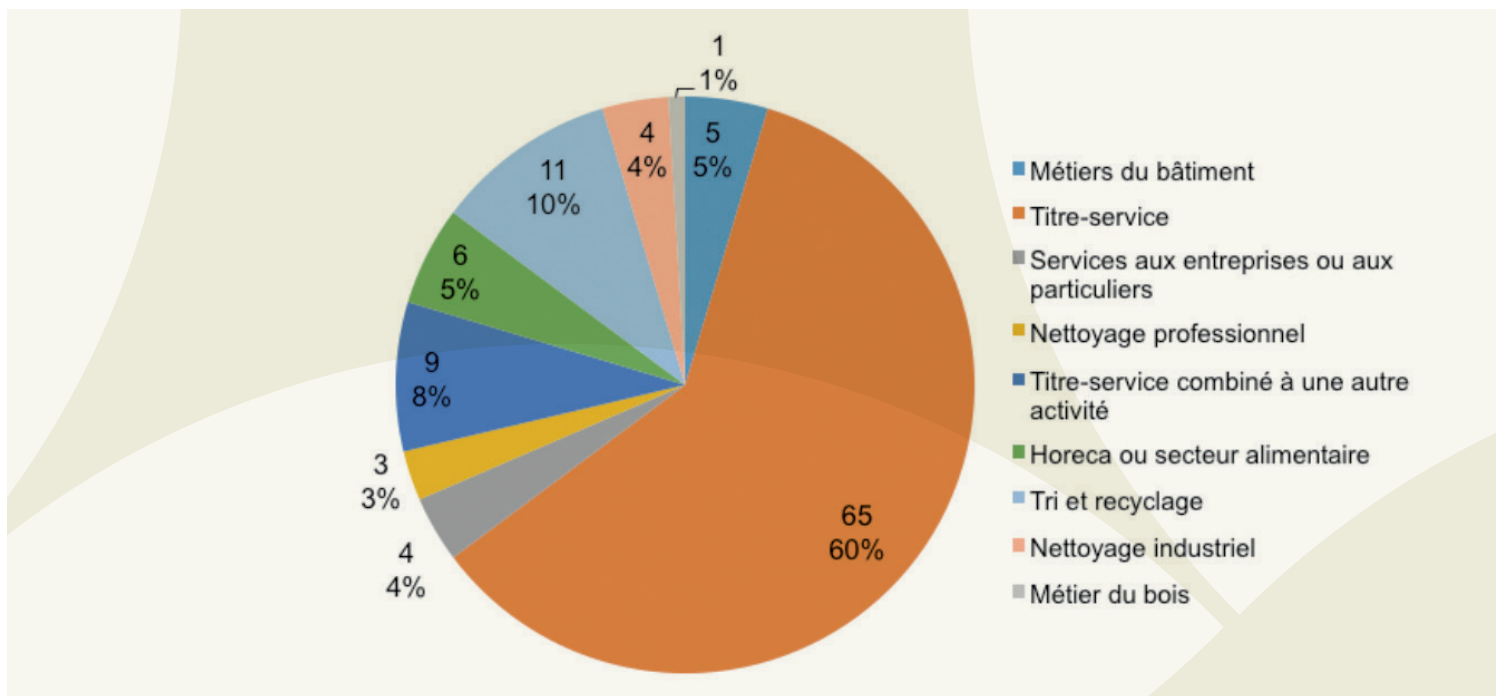
Les EI en chiffres

Représentation par secteur

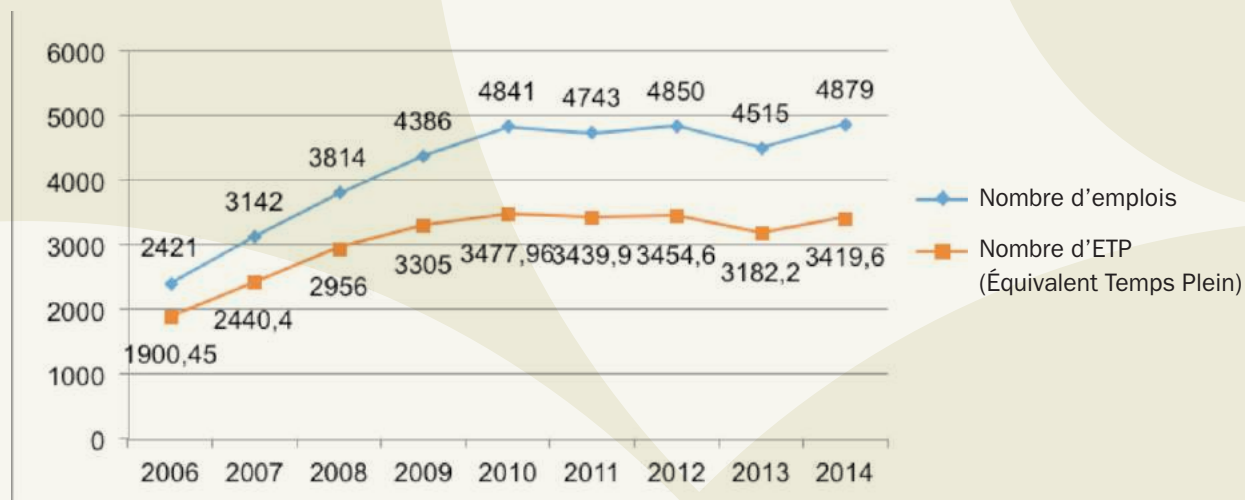
Les EI peuvent se développer dans tous les secteurs d'activité économique. Actuellement, elles sont principalement actives dans des services à dimension locale et demandant un faible taux de qualification.

Les secteurs les plus représentés sont :

- les services de proximité, dont le titre-service,
- le tri et le recyclage,
- les métiers de la construction et de la rénovation,
- les services aux entreprises comme la logistique ou le conditionnement,
- le nettoyage industriel,
- l'horeca.



Et la création d'emplois ?



Économie sociale

Faire de l'économie avec une éthique « non-profit », c'est possible ! La volonté d'agir selon les principes de l'économie sociale est loin d'être

un effet de mode. Les premières initiatives coopératives et mutualistes ont vu le jour au 19^e siècle avec la création de coopératives de consommateurs et de travailleurs. Aujourd'hui, le concept a fait son chemin et peut être défini selon quatre principes issus

des valeurs défendues au 19^e siècle (Décret du 20 novembre 2008) :

- finalité de services à la collectivité ou aux membres, plutôt que de profit,
- autonomie de gestion,
- processus de décision démocratique,
- primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus.

L'économie sociale évolue en complémentarité et non en opposition avec l'économie classique. Par son action, elle permet d'amplifier la performance du modèle de développement socio-

économique de l'ensemble de la Région wallonne et vise l'intérêt de la collectivité, le renforcement de la cohésion sociale et le développement durable.

L'économie sociale évolue en complémentarité et non en opposition avec l'économie classique.

Soutien et contacts

Ce dispositif est soutenu par la Direction Économie Sociale de la Direction Générale Opérationnelle de l'Économie, de l'Emploi et de la Recherche (DG06) de la Région wallonne.

La liste des entreprises d'insertion agréées est disponible sur ce site :

http://economie.wallonie.be/Dvlp_Economie/Economie_sociale/EI.html

Base légale :

- Décret du 19/12/2012 relatif à l'agrément et à l'octroi de subventions aux entreprises d'insertion (MB. du 21/01/2013).
- Arrêté du Gouvernement wallon du 31/01/2013 portant exécution du décret du 19/12/2012 (MB. du 7/03/2013) modifié par l'arrêté wallon du 8/05/2014 (MB. du 02/06/2014).
- Décret du 20/11/2008 relatif à l'économie sociale (MB. du 31/12/2008). |

i Fédération wallonne des Entreprises d'Insertion – Atout EI
Rue du Térés, 45 – 4100 Seraing
T. : +32 4 330 39 86
E. : federation@atoutei.be
W. : www.atoutei.be

Maison Carrefour

Julien Etienne, Coordinateur de la Maison de la Citoyenneté
et de la Maison Carrefour du CPAS de Liège

Le cadre

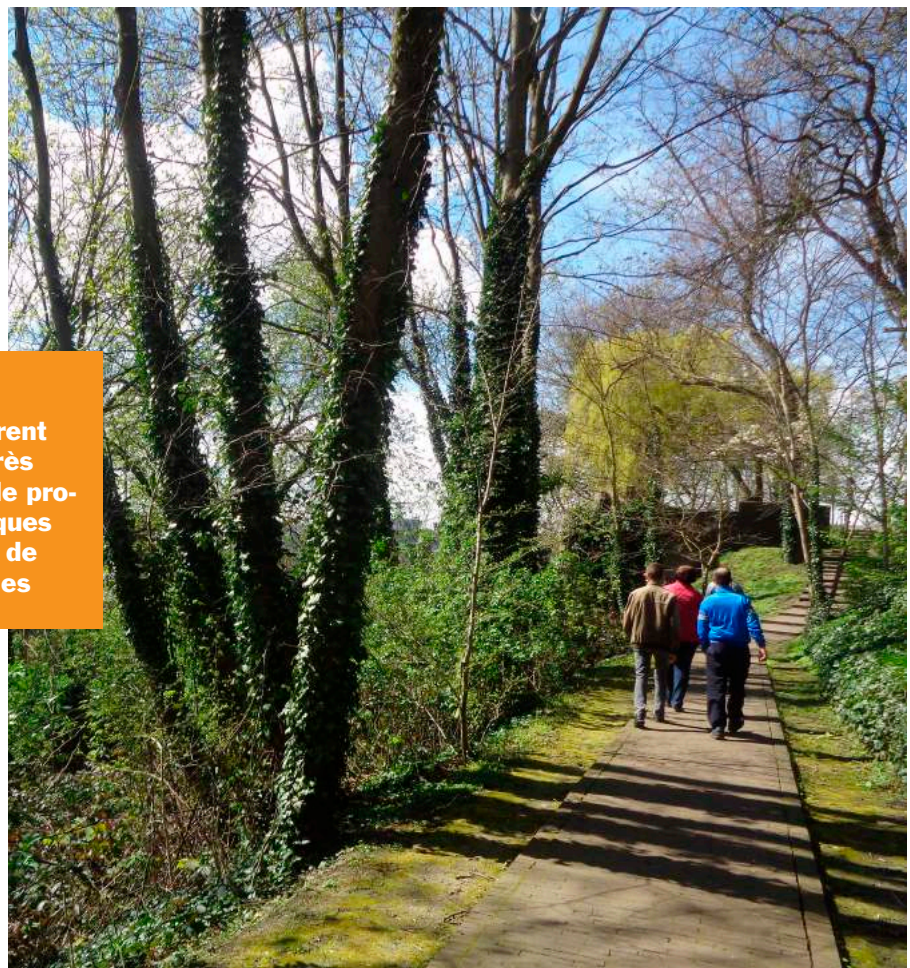
L'insertion sociale est régie par le décret wallon du 17 juillet 2003. Celui-ci établit les conditions d'agrément « Service d'Insertion sociale » (SIS).

Les objectifs du SIS sont les suivants : rompre l'isolement social, permettre une participation à la vie sociale, économique, politique et culturelle, promouvoir la reconnaissance sociale, améliorer le bien-être et la qualité de la vie, favoriser l'autonomie.

Typiquement, les SIS s'adressent à des personnes en situation d'exclusion et qui souhaitent se mobiliser autour d'un projet personnel, si vague soit-il : sortir de chez soi, (re) construire du lien social, se sentir mieux, (ré) acquérir certaines compétences sociales...

Il existe toutefois certaines conditions pour participer à des activités de SIS. Il faut notamment être âgé entre 18 et 67 ans et ne pas être déjà engagé dans un parcours d'insertion socio-professionnelle. De ce fait, quelqu'un qui suit une formation préqualifiante, qualifiante ou encore qui a un emploi

Les SIS rencontrent à peu près autant de problématiques qu'il y a de personnes



n'est pas éligible en SIS. Sur le terrain, les profils sont multiples. Les SIS rencontrent à peu près autant de problématiques qu'il y a de personnes : personnes éprouvant des difficultés à s'intégrer dans un groupe, phobiques sociaux, personnes cherchant à fuir la domina-

tion d'un proche mal intentionné, personnes éprouvant des difficultés à organiser leur quotidien ou ayant peur de prendre les transports en commun, personnes d'origine étrangère souhaitant s'intégrer... Cela nécessite donc de réaliser un travail sur mesure, adapté à chaque participant.



Comment les SIS fonctionnent-ils ?

Le fonctionnement repose sur un principe simple, mais efficace : un aller-retour permanent entre la logique collective et l'accompagnement individuel.

Une approche collective

Les SIS sont tenus de proposer au minimum dix-neuf heures d'ateliers par semaine. Néanmoins, le programme est adapté en fonction des besoins de chaque participant.

Le thème de ces ateliers est laissé au choix des SIS. On retrouve de grands classiques tels que des ateliers de cuisine, de créativité, de couture ou de jardinage, mais également des ateliers d'aquagym, de citoyenneté, sur le permis de conduire...

Mais ne nous y méprenons pas : si ces ateliers ont vocation à agréments le capital culturel de ceux qui les suivent, ils servent avant tout de prétexte à la rencontre, à l'exercice de la vie en groupe. Les travailleurs sociaux sont là pour encadrer cette vie en groupe et aider chacun à s'approprier l'expérience vécue.

Il ne s'agit donc pas d'être dans une logique de formation certificative. Il n'est pas question non plus d'entrer dans des activités de loisir. Le SIS est un lieu de passage, un tremplin durant lequel le participant travaille un réel projet d'insertion. Les pistes de sorties sont, elles aussi, multiples :

formation (pré) qualifiante, emploi, activité de loisir, volontariat, centre de santé mentale, stage...

Un accompagnement individuel

L'accompagnement individuel est obligatoire pour toute personne inscrite en SIS. Il se fait par le biais d'entretiens sociaux qui peuvent prendre trois formes :

1. La définition et la mise en place d'un projet individuel. Projet dont la progression est régulièrement évaluée par le participant lui-même avec l'aide de l'assistant social.
2. Un accompagnement d'ordre psychosocial pour tenter de trouver une solution à des problèmes du quotidien : problèmes de logement, compréhension d'une facture, recherche d'un lieu d'accueil pour un enfant en bas âge, recherche de cours de français...
3. Un retour sur l'expérience collective : comment as-tu réagi à telle situation ? Comment as-tu appréhendé le fait de devoir prendre le bus pour telle activité alors que ça te fait peur habituellement ?

Afin de permettre aux personnes de se voir évoluer dans leur projet, le CPAS de Liège a instauré un système d'auto-évaluation reposant sur cinq socles :

- le rapport à soi (comment je me sens),
- le rapport aux autres (comment je gère la manière dont je communique et dont j'entre en relation avec l'autre),
- le respect du cadre (comment je gère les limites et les contraintes),
- la mobilité spatiale (capacité à me mouvoir et à organiser mon environnement),
- la mobilité temporelle (capacité à organiser mon emploi du temps).

Plus spécifiquement, le CPAS de Liège est agréé pour trois SIS : La Ferme de la Vache (en Pierreuse), la Maison de la Citoyenneté (à Sainte-Marguerite) et la Maison Carrefour (à Bressoux). Les ateliers proposés sont disponibles sur le site du CPAS de Liège.

Les personnes intéressées peuvent prendre contact avec un des trois SIS pour un premier entretien administratif. Elles peuvent alors suivre trois ateliers en guise d'essai. Au terme de cette période d'essai, elles revoient le travailleur social pour poser les bases de la mise en place du projet. L'évolution de ce dernier est régulièrement revue avec le travailleur social du SIS. |

Le SIS est un lieu de passage, un tremplin durant lequel le participant travaille un réel projet d'insertion.

Le recyclo-centre de Sorel-Tracy au Québec

Salvatore Vetro,
chargé du lobby politique du groupe Terre

Il y a plus de vingt ans, Jacques Laroche et Jacinthe Sirois, un couple originaire de Sorel-Tracy au Québec, débarquait chez Terre pour comprendre notre façon de travailler et comment nous arrivions à concilier activité économique, création d'emploi pour des personnes éloignées du marché du travail et respect de l'environnement. Ils venaient de vivre un licenciement massif dans le chantier naval de Sorel-Tracy. Leur tournée en Europe consistait à découvrir les

meilleures pratiques qui avaient des chances de réussir chez eux. Nous avons gardé des liens d'amitié et nous échangeons régulièrement des nouvelles. Nous avons promis d'aller les voir dès que l'occasion se présenterait. Quand ils ont su que nous participerions au Forum mondial de l'Économie Sociale à Montréal, en septembre, ils n'ont pas hésité à nous inviter et sont venus nous chercher à la porte de notre hôtel. Sorel-Tracy est une charmante petite

ville à une heure de route à l'est de Montréal. Elle vit principalement d'industries métallurgiques et l'horizon est parsemé de halls comme ceux que l'on voit encore à Seraing ou Chertal. C'est dans un de ces sites industriels que nos deux amis nous amènent et nous affublent de casques et des gilets de sécurité. Leurs installations sont situées dans un ancien complexe de recyclage de détritux. L'un après l'autre, nous découvrons des ateliers parfaitement tenus. Les vêtements





Chaque année, 40 personnes retrouvent du travail après leur passage chez nous. Cela fait plus de 600 personnes depuis 1992.

constituent entre 60 et 70 % des revenus. Les petits objets divers (appelés PODS), constituent le deuxième élément des entrées de fonds. Les électroménagers réparés complètent la base de revenus. Tout ce qui peut

être réparé est remis sur le marché et, lorsque ce n'est vraiment plus possible, les matériaux sont séparés et traités dans une installation moderne de traitement des déchets électriques et électroniques.

Comme chez Terre, ce marché de niche est le prétexte pour créer une centaine d'emplois à destination de personnes défavorisées qu'ils appellent « décrocheurs ». Jacinthe explique : « Les aides d'État pour l'insertion ne sont accessibles qu'un court instant ici au Québec, maximum six mois. Aussi nous avons opté pour des formations d'insertion. Chaque année, 40 personnes retrouvent du travail après leur passage chez nous. Cela fait plus de 600 personnes depuis 1992. Lorsque nos revenus le permettent, nous transformons les

conventions de stage en emplois durables. C'est le cas dans la toute nouvelle usine de classement et de concassage du matériel électrique et électronique où 40 personnes ont trouvé un travail stable. Et ce n'est

qu'un début ».

Dans tous les ateliers, nous avons rencontré plusieurs contremaîtres issus de minorités indiennes, des jeunes que la vie n'a pas épargnés, des personnes ayant commis des délits mineurs et qui sont là grâce à une collaboration avec le Ministère de la Justice du Québec.

Nous poursuivons la visite, en ville, dans le recylo-centre. C'est une grande surface où le résultat de la collecte est vendu au profit des personnes recherchant des bonnes affaires, une vraie fourmilière. Dans le parking, les voitures (dire « les chars » en québécois) font la file pour venir déposer des objets et vêtements dont elles n'ont plus l'usage. Le tout est rapidement transporté à l'intérieur où les personnes de l'atelier de tri auront



vite classé et étiqueté le matériel. À côté de ce flux de voitures, d'autres véhicules attendent pour charger un frigo ou un vélo à un prix défiant toute concurrence.

Aujourd'hui, c'est la fille de Jacinthe et Jacques, Marie-Andrée Sirois-Larochelle qui assume la responsabilité du recylo-centre. Les partenariats permanents avec les autorités locales démontrent combien ces activités sont aussi bénéfiques pour l'intérêt commun.

Merci à vous, Jacinthe et Jacques pour cette leçon d'optimisme et votre accueil au si bel accent. |

 www.recylo-centre.org



Autre Semaine 2016 : le modèle innovant de gestion participative de la coopérative des Compagnons De La Terre (CDLT) inspire les partenaires sud de l'ONG Autre Terre

| Romuald Compaoré, chargé de mission à la CR-AFO/Autre Terre

Les « **Autres Semaines** » de l'ONG Autre Terre se suivent, mais ne se ressemblent pas. Le point fort de celle d'octobre 2016¹ a incontestablement été les rencontres et les visites d'échanges fructueux entre les partenaires sud de l'ONG (ouest africains et péruviens) et les Compagnons de la Terre (CDLT), une coopérative à finalité sociale installée dans le Domaine des Cortils, à Mortier, dans la commune de Blegny. Cette coopérative propose un modèle de production agricole innovant et les échanges ont essentiellement porté sur l'agroécologie, le coopératisme et l'économie participative. Tout cela, en mettant en avant les innovations développées par les Compagnons de la Terre au nord et qui peuvent être inspirantes et expérimentées au sud. Il est difficile de décrire toutes les innovations apprises lors de ces échanges dans cette contribution, l'accent sera donc mis sur **le modèle de « Coopératisme et de démocratie participative »** développé par les CDLT.

On retient qu'au nord comme au sud, la création d'une coopérative est soumise à une législation contraignante et des contrôles de l'administration : règlements intérieurs et statuts standardisés, mise en place d'une assemblée générale, conseil d'administration, etc. Pour les Compagnons de la Terre, ce modèle figé freine la participation de tous les coopérateurs à la prise de décision.

Dès lors, pour contourner ce verrou, les CDLT ont créé en interne d'autres

organes de la participation, appelés « organes opérationnels » : (i) le cercle d'entreprise qui assure la gestion quotidienne de la coopérative et son fonctionnement participatif basé sur l'holocratie (système d'organisation de la gouvernance, fondé sur la mise en œuvre formalisée de l'intelligence collective) et (ii) les groupes de travail (GT) au nombre de cinq (GT Production, GT Commercialisation, GT Communication, GT Finance et GT Autogestion). Chaque groupe de travail poursuit des objectifs et possède, en son sein, un mode de fonctionnement précis et autonome.

Cette réinvention du fonctionnement de la coopérative par les CDLT constitue la forme la mieux aboutie pour promouvoir les pratiques participatives et une économie à visage humain. Sans vouloir l'appliquer comme telle au sud, il importe d'engager nos partenaires dans cette voie. Cela passera par des ateliers d'appropriation de l'innovation, son expérimentation au sein de coopératives volontaires, sa capitalisation et son extension. Ce travail nécessitera l'engagement de nos partenaires qui créent et accompagnent des coopératives au sud, ainsi qu'un « traducteur » des textes législatifs qui régissent la création et le fonctionnement des coopératives.

Il faut également noter que, contrairement au sud (en Afrique de l'Ouest, notamment) où les coopératives sont le plus souvent composées uniquement de producteurs maraîchers, céréaliers, laitiers, apicoles, etc., les membres de



la coopérative des CDLT proviennent de différentes couches socioprofessionnelles qui partagent une vision, un modèle de production agricole et une économie participative. On y trouve des consommateurs et des sympathisants qui se sont engagés à soutenir financièrement (diversification des sources de financement) la coopérative et bénéficier en retour des services de qualité et des dividendes.

Pour la viabilité des coopératives au sud et gagner le pari d'influencer les politiques publiques en faveur de l'agroécologie et l'Économie Sociale et Solidaire, sensibiliser les consommateurs et des sympathisants à l'adhésion de ces dites coopératives devient impératif. C'est en cela que, par ricochet, les défis de commercialisation, de la gestion participative et l'accroissement des capacités d'autofinancement des coopératives au sud seront relevés. À suivre !

1. Semaine de réflexion, de rencontres et d'échange de savoirs qui a rassemblé équipes Nord et Sud de l'ONG Autre Terre ainsi que onze de ses partenaires du 10 au 15 octobre.

Un nouveau logo pour de nouveaux défis !

| **Luc Lambert**, chargé de mission marketing stratégique, Autre Terre

Depuis sa création, Autre Terre est passée d'une entité de volontaires à une structure professionnelle de 12 personnes. Ses missions ont évolué : Autre Terre est devenue une ONG reconnue par l'État belge et s'est spécialisée dans les domaines de l'agroécologie et du recyclage des déchets.

Dans le monde hyper communicant dans lequel nous vivons, il devenait important d'être identifié et reconnu pour pouvoir assurer la stabilité (financière et morale) nécessaire à la réalisation de nos projets.

Ainsi, en juillet 2015, Autre Terre a mené une profonde réflexion sur sa communication et a décidé de réaliser un audit afin d'identifier ses forces et ses faiblesses en la matière. Il en est notamment ressorti que le logo utilisé (celui du groupe Terre, complété par la mention « Autre Terre ») ne permettait pas au public d'identifier nommément l'ONG ; pire, il amenait une confusion totale tant dans l'identification de l'ONG que dans ses activités qui se trouvaient, de fait, confondues avec celles de Terre.

Il a donc été décidé d'adopter un nouveau logo, radicalement différent du précédent, mais qui en intégrerait cependant plusieurs rappels. Le nouveau logo a donc pris la forme d'une sphère imparfaite, symbolisant notre terre. Elle est entourée de lignes de couleurs :

- **le rouge**, pour symboliser l'énergie ;
- **l'orange**, représentant l'ardeur et le triomphe final ;
- **le jaune** rappelle notre ancien logo et symbolise le rayonnement de notre action ;
- **le brun** vient souligner la couleur de la terre que nous cultivons.

Le logo intègre en son sein la mention « Autre Terre », en place principale. L'appartenance à notre groupe y est aussi fièrement représentée par la formule « ONG du groupe Terre ».

Le changement de logo entraîne également la modification de la charte graphique et, par conséquent, un nouveau site internet. Ce dernier se veut un outil de communication résolument tourné vers les médias sociaux et l'interactivité.

Il est accessible via l'URL www.autreterre.org

Le nouveau logo sera totalement d'application à partir du mois de janvier 2017. |



Brèves

Du temps à donner ?

Si vous êtes à la recherche de moments conviviaux et actifs, Autre Terre vous propose de rejoindre ses équipes de bénévoles. Nous proposons différentes activités de tri, de valorisation, de vente... et bien plus encore !

Intéressé ?

Contactez-nous au 04/240.68.46 ou par e-mail : franca.alaimo@autreterre.org

Conseil lecture : Du Congo jusqu'aux Andes, réflexions sur la coopération au développement (Éd. L'Harmattan)

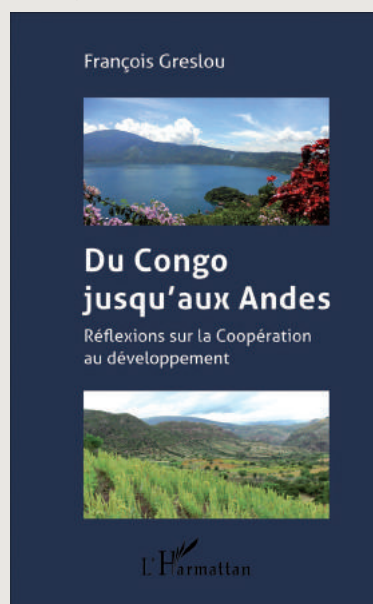
Vous souvenez-vous de François Greslou, alias Pancho, notre ancien coopérant au Pérou ?

Il a écrit un nouveau livre qui témoigne de sa longue expérience de travail – et de vie – dans les pays du Sud. Il s'agit d'un ouvrage mêlant le récit de voyage, la narration des rencontres avec les populations locales et le questionnement critique d'une coopération aux modèles de développement parfois discutables.

L'auteur se réfère à différents théoriciens, mais c'est principalement d'après son propre point de vue qu'il analyse les situations vécues au sein des différents pays dans lesquels il a vécu. Nous ne pouvons que saluer cette prise de risque dont l'objectif n'est pas uniquement de déconstruire, mais également de donner des pistes pour revisiter notre manière de coopérer avec les pays du Sud.

Bonne lecture !

Commande via le site www.editions-harmattan.fr



Restaurons la Terre : un arbre planté ici pour un arbre là-bas !



Le 4 octobre dernier, Autre Terre et les Compagnons de la Terre ont lancé une récolte de fonds croisée sur internet (*crowdfunding*) destinée à financer deux projets de reboisement : un en Belgique à Mortier, chez les Compagnons de la Terre, et l'autre au Burkina Faso, au centre de formation de Louda.

L'objectif était de récolter 12 000 €, mais ce sont finalement 13 480 € qui ont été récoltés auprès de 218 personnes. Le résultat a dépassé toutes nos espérances et permettra quelques actions complémentaires !

« Restaurons la Terre » ne s'arrête pas à une simple récolte de fonds : il s'agit aussi et surtout d'initier des échanges entre des cultivateurs en Belgique et dans les pays du Sud. Dans le cadre de cette action, au mois d'octobre, des partenaires d'Autre Terre sont venus rencontrer les Compagnons de la Terre sur leur terrain de culture à Mortier.

Au nom de Compagnons de la Terre et d'Autre Terre, un énorme merci à tous ceux qui nous ont soutenus.

Retrouvez l'actualité de « Restaurons la Terre » sur la page Facebook www.facebook.com/restauronslaterre



Merci à tous !



Continuez à suivre cette action
www.facebook.com/restauronslaterre



terre est une publication destinée à promouvoir l'économie sociale et solidaire à travers des initiatives ainsi que des réflexions du Nord et du Sud.

Abonnement gratuit sur simple demande

T : +32 (0)4 240 68 48 - E : info@autreterre.org

www.autreterre.org - www.terre.be - www.entreprendreautrement.be



Ne me jetez pas,
faites-moi circuler auprès
de vos proches !