

eau de chômage

Belgique - België

P.P.

1190 Bruxelles 19

1/17120

N° d'agrégation : P 204081

Bureau de dépôt

1190 Bruxelles 19

Employabilité et segmentation au service des demandeurs d'emploi ?

EMPLOYABLES

NON-EMPLOYABLES

NON-
ORIENTABLES



L'insertion

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE
ET DE L'ÉCONOMIE SOCIALE D'INSERTION À BRUXELLES

DU 25 DÉCEMBRE 2010 AU 25 MARS 2011 • N°87

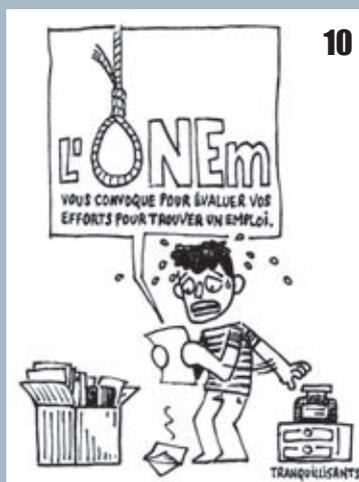


7

3 Édito

4 Brèves

Pour en savoir plus sur le SFMQ
PROFORAL déménagement
Renforcement de l'Agence-Conseil de la FeBISP
Nouvelle équipe à la Fesefa
Le salon Entreprendre 2011



10

5 Sur le vif :

L'accord non marchand bruxellois... *Suite et fin*
L'économie sociale, une coquille de noix dans la tempête de la politique européenne ?

10 DOSSIER :

- Employabilité et segmentation au service des demandeurs d'emploi ?
 - En Wallonie, l'employabilité passera par une catégorisation à dessein « social »
 - Derrière chaque demandeur d'emploi se cache un travailleur : ce crédo de la Flandre vaut-il pour Bruxelles ?
 - La possible rencontre entre les emplois bruxellois et les DE bruxellois
 - Conclusion
-



26

26 Lu, vu, entendu :

Indignons-nous !

27 Rencontre avec...

Grégory Berthet



27

30 Le coin de l'employeur :

Nouveautés 2011

La situation de notre pays évolue au gré des soubresauts de l'économie mondialisée, des politiques européennes et pour le moment, de la « suspension » institutionnelle au niveau fédéral.

Crise financière, reprise de la croissance, crise pétrolière en vue suite aux révolutions dans certains pays arabes, catastrophe humanitaire au Japon avec ses conséquences inéluctables sur le monde globalisé...

Si l'emploi connaît un léger mieux depuis quelques mois, la situation reste fragile et le nombre de personnes sans travail est toujours d'une ampleur intolérable.

Nous avons déjà traité ces questions à diverses reprises et sous différents angles dans notre magazine. Nous y revenons en abordant dans notre dossier la question délicate de l'accompagnement des demandeurs d'emploi via la problématique de la « segmentation ».

Ce sujet a fait la une de l'actualité en Wallonie, il y a quelque temps. Nous l'aborderons avec un éclairage sur les pratiques en vigueur dans les trois régions. Comme vous le lirez, des approches parfois très différentes, mais influencées par une même logique dans l'air du temps : individualiser au maximum le soutien aux demandeurs d'emploi.

C'est bien là que la question du traitement social du non-emploi structurel se pose : comment la société responsabilise, soutient et accompagne les demandeurs d'emploi sans les stigmatiser et sans les rendre responsables d'un manque chronique de poste de travail ?

Que ce soit en insertion socioprofessionnelle ou en économie sociale d'insertion, nous sommes en permanence aux cœurs de ces questions. Nous en sommes des acteurs reconnus et nous sommes partiellement porteurs de ces politiques. Mais il nous semble important de garder une capacité d'analyse critique en se basant sur la pratique quotidienne et sur les valeurs de société que nous voulons promouvoir. Dans ce contexte, trop souvent, le point de vue des personnes concernées n'est pas suffisamment pris en compte par rapport aux réalités complexes qu'elles rencontrent. Mettre les personnes au centre des préoccupations est une condition essentielle pour favoriser des politiques d'emploi réellement gagnantes pour tous...

Au-delà de cette importante question de fond que nous abordons dans le dossier de ce numéro, celui-ci est aussi particulier : vous le lirez dans une nouvelle formule que nous avons voulue plus claire, plus agréable à parcourir tout en gardant le même canevas.

Nous espérons que ces modifications contribueront à augmenter l'intérêt que vous portez à notre revue !

Bonne lecture,

Pierre Devleeshouwer

Pour en savoir plus sur le SFMQ

La FeBISP propose une séance d'information sur le Service francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ), un groupe d'experts qui élabore des référentiels métier, des référentiels de compétences et des profils de formation.

Ce service est un maillon important pour la mise en oeuvre de la démarche référentielle et est, dès à présent, le cadre de référence identique pour tous.

Vous êtes tous les bienvenus pour réfléchir ensemble à cette thématique transversale.

Quand ?

7 avril matin (possibilité d'une 2^{ème} séance en mai 2011)

Inscriptions :

secretariat@febisp.be pour le 25 mars au plus tard

Infos :

Ana Teixeira au 02 537 72 04 ou teixeira@febisp.be

Déménagement

L'asbl Proforal (Promotion de la Formation en alternance) change d'adresse. L'association a quitté Etterbeek pour s'installer à Molenbeek le 9 mars 2011. Pour rappel, cette association organise des cours gratuits intensifs pour demandeur d'emploi et accompagnement socioprofessionnel.

Proforal

Ch. de Jette 225-229,
1080 Bruxelles

Tel : 02 642 93 84

<http://www.guidesocial.be/proforal/>



Alexandra Praile

Renforcement de l'Agence conseil

Nous avons le plaisir d'annoncer l'arrivée d'une nouvelle collaboratrice, Alexandra Praile, au sein de l'agence-conseil de la FeBISP. Sa présence viendra utilement renforcer notre équipe sur les aspects de gestion, marketing, logistique et production en dédiant son temps de travail à répondre aux demandes des membres de la fédération, ainsi qu'à celles de promoteurs débutants en économie sociale, dans ces matières.

Alexandra Praile

Attachée agence-conseil
praile@febisp.be
02 537 84 04

Nouvelle équipe à la Fesefa

Après un temps de gestation automnal, l'équipe de la Fesefa est recomposée. Chacun et chacune est en place et retrouve ses manches pour participer au défi d'être à la fois la fédération de la formation professionnelle (avec ses deux composantes wallonne et bruxelloise) et celle de l'éducation permanente. Des projets sont en route... à découvrir dans un prochain numéro de l'Insertion.

Voici la nouvelle équipe :

- **Carmen Castellano**, Directrice
- **Maryse Dumeunier**, Accueil, aide-comptable

- **Nathalie De Hontheim**, Conseillère juridique
- **Mouli Massamba**, Conseillère en éducation permanente
- **Céline Rémy**, Chargée de communication
- **Frédéric Scholiadis**, Chargé de mission (Comptabilité, fiscalité)
- **Elif Yalcin**, Secrétaire de direction

FESEFA asbl

Boulevard Emile Jacqmain 4/4
B-1000 Bruxelles
T. +32 2 502 46 73
F. +32 2 502 64 77
<http://www.fesefa.be/>

Le salon Entreprendre 2011

Fin du mois de mars, la 8^{ème} édition du salon 'Entreprendre' consacre, une nouvelle fois, une journée à l'entrepreneuriat sociétal ou « Comment Entreprendre Autrement », en conciliant finalité économique avec finalité d'impact social et/ou environnemental positif.

Au programme :

- l'intervention d'entrepreneurs sociétaux dans le cadre des différentes conférences de la journée ;
- le rassemblement des entrepreneurs du réseau ;
- une conférence européenne sur le sujet Un prix pour les meilleurs mémoires d'étudiants ;
- un prix pour les meilleurs mémoires d'étudiants.

Où ?

Tour & Taxis
Avenue du Port 86C
1000 Bruxelles

Quand ?

Mercredi 30 mars 2011

Plus d'infos

<http://www.entreprendreondernemen.be>

L'Accord non marchand bruxellois... *Suite et fin*

→ Michèle Hubin

La fièvre des négociations dissipée avec la fin de l'année 2010, il est à présent temps de faire le point sur l'Accord non marchand bruxellois (ANM) signé le 23 décembre dernier par les partenaires sociaux. Sans revenir sur son caractère fade et étriqué, faisons l'inventaire des différentes mesures dans la perspective de leur application concrète.

Un cadre général louable, un budget plus délicat

Le décor fut d'emblée planté : l'ANM n'est que la réaffirmation du caractère essentiel du secteur non marchand pour un développement social durable de la Région de Bruxelles-Capitale. Voici pour son côté pile. Côté face : un contexte budgétaire qui laisse peu de marge de manœuvre se dégager : 1,010 millions d'euros, fruit d'un héritage de la solidarité intra-francophone, agrémenté d'un tout petit supplément cocofien (10.000 euros). Le tout, non indexé, à utiliser sans créer de distorsion entre les travailleurs des différentes entités francophones, garanti jusqu'en 2012 ou d'un hypothétique refinancement régional.

Des secteurs qui se tiennent les coudes, des travailleurs qui se comptent

Les secteurs concernés sont identifiés par leur subsidiation par la COCOF, à savoir, les secteurs liés à la politique des personnes handicapées, aux affaires sociales, à la santé et à l'insertion socioprofessionnelle¹. Pour ce qui est des travailleurs concernés, l'Accord prévoit d'être appliqué

aux travailleurs des secteurs cités ci-dessus repris dans le dispositif financé par la COCOF, soit un total de 7.570 travailleurs. Pour le secteur de l'ISP, l'Accord concerne les travailleurs affectés au dispositif ISP et dont le coût salarial est financé via l'équipe de base COCOF. Au total, 155 travailleurs ont donc été ainsi recensés pour le secteur de l'ISP. Et c'est bien là que le bât blesse. Nul n'est besoin d'être un lecteur averti pour comprendre que seuls 1/5ème des travailleurs affectés au dispositif ISP seraient bénéficiaires des mesures décidées. Tel un enfant crédule, on est tenté de se demander : « Et les autres ? ».

Des mesures équilibrées

Les mesures décidées dans le cadre de l'Accord se déclinent en trois volets. C'est en jouant sur ces trois tableaux que le Gouvernement avance un principe d'équilibre balancé par le principe de « non-distorsion » évoqué plus haut.

1. Différentiel ACS : subsides complémentaires aux fins d'assurer une subsidiation tendant vers les barèmes et la prise en compte de l'ancienneté tels que prévus dans l'ANM de 2000.

➤ Coût de la mesure :
160.000 euros.

¹ Le secteur de la cohésion sociale faisait également partie des « heureux élus ». Nous exposerons ci-dessous qu'il n'a pu rejoindre l'Accord.



2. Mesures dédiées à l'amélioration du pouvoir d'achat :

a. Distribution d'éco-chèques d'une valeur faciale de 40 euros pour tous les travailleurs quel que soit le temps de travail. Prise en charge des frais incluse dans l'enveloppe budgétaire.

➤ Coût de la mesure :
350.000 euros.

b. Valorisation des primes syndicales pour atteindre un montant de 90 euros.

➤ Coût de la mesure :
135.000 euros

(+ 10.000 euros pour le secteur des soins à domicile).

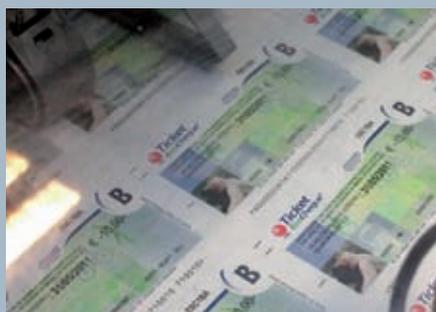
3. Mesures « Emploi et bien-être », dédiées à l'amélioration des conditions de travail, avec une attention particulière aux petites structures : Les modalités pratiques de cette mesure seront élaborées par un comité d'accompagnement tripartite (début des travaux : février 2011).

Le Gouvernement suggère un catalogue assez large comprenant notamment le remplacement des travailleurs en formation avec embauche compensatoire et la mise en place de dispositions relatives à la diminution du stress et de la violence, le rôle et la formation des conseillers en prévention et personnes de confiance, l'augmentation de l'hygiène, etc. Ces deux mesures seront basées sur des études sur le bien-être et les risques professionnels.

➤ Coût de la mesure :
350.000 euros.

L'ISP, un secteur qui se démarque

Afin de bien comprendre toute la portée des mesures adoptées pour les secteurs non marchands bruxellois, il est important d'attirer l'attention sur les contraintes qui en grèvent l'application au secteur de l'ISP. Petit par



la part subsidiée par la COCOF mais grand par la portée de son dispositif, le secteur présente une logique de pluri-subsidiation propre.

1. La « double hétérogénéité » des sources de financement des travailleurs :

- Les travailleurs affectés au dispositif ISP via la COCOF représentent une part minoritaire de la force de travail active dans le dispositif. Le financement de la COCOF couvre environ 5% des travailleurs des Missions Locales et 20% des travailleurs dans les OISP.

- De plus, l'ANM de 2000 a été soutenu par un principe de co-financement par la Région de Bruxelles-Capitale concrétisée par une enveloppe spécifique pour les Missions Locales et un apport consistant à un renforcement consacré au partenariat guidance pour tous les opérateurs. Par ce montage, il a été permis d'appliquer toutes les mesures à l'ensemble des travailleurs affectés au dispositif.

2. Le contexte de la double appartenance aux confédérations patronales.

- La FeBISP est membre de la Confédération des organisations du secteur socioculturel et sportif (CESSoC). La CESSoC n'a pas souhaité rejoindre l'Accord, des garanties suffisantes n'ayant pas été obtenues pour l'application des mesures au secteur de la cohésion sociale. Toutefois la FeBISP et

la CESSoC ont convenu qu'il était préférable pour l'ISP de rejoindre l'Accord.

- La FeBISP est membre de la Confédération bruxelloise des entreprises du non marchand. La CBENM a rejoint l'Accord sans réserve en déposant cependant une déclaration relevant la nécessité d'un accord applicable à tous les travailleurs indépendamment de la source de financement de leur poste, la volonté que tout futur accord implique toutes les autorités de tutelle tant régionale que communautaire, le caractère trop partiel de l'avancée sur la mesure ACS.

Une position dissociée qui s'assortit de conditions.

La FeBISP a rejoint l'Accord 2010/2012 moyennant DEUX conditions :

La garantie d'un engagement formel du Cabinet du Ministre Kir, en charge de la formation professionnelle, qu'un financement sera trouvé dès 2011 sur une enveloppe spécifique pour financer 40 euros d'éco-chèques pour les travailleurs « non cocofiens ».

La formulation d'une demande de financement complémentaire auprès du Ministre Cerexhe, en charge de l'emploi, afin de pouvoir appliquer toutes les mesures de l'ANM 2010/2012 aux travailleurs des Missions Locales affectés au dispositif ISP.

Les modalités de mise en œuvre des différentes mesures sont en cours de négociation tripartite. Il reste à la FeBISP de garder « toutes griffes dehors » pour garantir une applicabilité qui soit source d'épanouissement des travailleurs mais exempte de tracasseries financières pour les employeurs. Les uns et les autres restant in fine les garants de l'équilibre du dispositif.

L'économie sociale, une coquille de noix dans la tempête de la politique européenne ?

Bilan de la présidence belge de l'Union européenne, sur les volets sociaux : en particulier l'économie sociale et les services sociaux d'intérêt général.

→ Delphine Huybrecht

Fin octobre dernier avaient lieu à Bruxelles un forum européen consacré aux SSIG (Services sociaux d'intérêt général) ainsi que deux journées de conférence dédiées à l'économie sociale. L'idée ? Echanger entre Européens sur ces matières, afin de faire avancer, au niveau des politiques européennes, la prise en compte de la spécificité du travail des organisations de l'économie sociale et du non marchand. Pourquoi ? L'UE est trop focalisée, à ce jour, sur les questions de « concurrence non faussée » et de « restrictions budgétaires » pour percevoir l'apport du monde associatif et des acteurs de l'économie sociale au bon fonctionnement de la société.

Contexte de la Présidence

Avoir la présidence du conseil de l'Union européenne est un privilège qui revient aux états membres à tour de rôle tous les six mois (ainsi, après la Belgique viennent le tour de la Hongrie et la Pologne). Cela permet à l'État qui préside de mettre sur la table des différents conseils des Ministres les sujets qui lui tiennent à cœur, de « maîtriser l'ordre du jour », si l'on veut.

Ainsi, le forum SSIG avait pour but d'énoncer des recommandations à destination de la Commission européenne pour cette matière. De même, la rencontre dédiée à l'économie sociale avait pour but de souligner l'importance de ce secteur et de prévoir des mécanismes européens de soutien au développement de ces entreprises. Où le bât blesse-t-il ?

Principalement sur les règles de concurrence : l'Europe veut imposer des règles similaires à toutes les entreprises, et elle considère les associations, même les associations que la Belgique et ses entités fédérées rattachent au secteur non marchand, comme des entreprises. A ce titre, selon certains, les moyens que l'Etat leurs confère (que nos autorités appellent subsides et que l'Europe appelle « aides ») devraient être dûment justifiées. L'accès à ces subventions devrait soit constituer « une contrepartie à une mission de service public » (que, selon la Commission, les entreprises à but de lucre devraient pouvoir assurer sans problème) soit une rétribution pour un service presté à la demande de



l'Etat et qui tombe alors sous le coup des règlements des marchés publics, mettant en concurrence l'associatif avec le privé. Tant que rien ne permet, au niveau belge ou au niveau européen, de faire accepter l'idée que les organisations sans but de lucre ou à finalité sociale travaillent d'une manière « autre » parce qu'elles n'ont pas comme seul indicateur de l'efficacité de leur travail le « retour financier sur investissement », la logique des marchés publics risque de s'imposer à elles. Seulement celle-ci, pour des raisons que nous ne pouvons pas développer ici, est inadéquate.

Rappelons qu'en l'absence de règles européennes claires, ce sont au final les juges de la Cour européenne de justice qui tranchent les cas, et font la loi par la jurisprudence... Une manière, on en conviendra, bien peu civilisée de régir la vie en société, d'autant que tous les juges européens ne sont pas des convaincus de l'économie sociale.

Le séminaire du 21 février

Faisant suite aux trois journées de rencontre d'octobre, VOSEC et SAW-B, deux coupes belges de l'économie sociale ont eu la bonne idée d'organiser, le 21 février dernier, une réunion de suivi de ces rencontres européennes. Il est vrai que le citoyen de base de l'Union a encore beaucoup de mal à comprendre les logiques de cette organisation terriblement technocratique. La FeBISP y était pour vous, suivant l'adage bien connu qui dit « Si l'Europe ne va pas à toi, c'est toi qui dois aller vers elle ». Les débats ont surtout concerné les services sociaux d'intérêt général (SSIG), et un peu moins l'économie sociale. Précisons qu'aucun texte juridique européen contraignant ne définit les SSIG. Les documents européens de référence décrivent les SSIG comme des activités assurées par les pouvoirs publics ou confiées par eux à des entités privées, et auxquelles des missions d'intérêt général sont imparties à des fins de protection sociale, de cohésion sociale et territoriale, de solidarité nationale et de mise en œuvre des droits fondamentaux. Une bonne partie des SSIG sont prestés par des acteurs associatifs, dont les OISP par exemple. En outre, les initiatives d'insertion par l'activité économique, qui constituent l'économie sociale d'insertion, présentent de fortes similitudes avec les organismes désignés sous le vocable « SSIG ». Ces initiatives visent avant tout un bénéficiaire collectif, en l'occurrence l'insertion socioprofessionnelle de personnes fragilisées sur le marché de l'emploi, et recourent à l'activité économique comme moyen pour la réinsertion de leurs travailleurs.

Les fruits du forum sur les SSIG

Les conclusions du forum furent discutées en décembre durant le conseil des Ministres EPSCO (Emploi, Politiques sociales, Santé et protection des consommateurs) consacré aux matières sociales et adressées au Parlement européen, au Conseil européen et à la Commission. Les conclusions relatives aux services sociaux d'intérêt général (SSIG) y ont également été partiellement adoptées.

Celles-ci demandaient à :

- reconnaître les SSIG ;
- considérer les SSIG comme un investissement d'avenir ;
- créer un environnement favorisant la qualité et la performance des SSIG ;

- mettre en œuvre un cadre européen volontaire de qualité des services sociaux ;
- adopter des règles communes ; clarifier les principes de base du contrôle des aides d'Etat ;
- adapter les règles du paquet « Monti-Kroes » applicable aux prestataires de SSIG et aux autorités locales (ce « paquet » législatif a pour objet de lever les incertitudes sur l'application des règles aides d'Etat pour les SIEG (Service d'intérêt économique général) en les adaptant aux SSIG ;
- revoir le calcul des surcompensations du service public dans le cadre des aides d'Etat ;
- clarifier juridiquement et politiquement les SSIG ;
- mettre en place une task force ou d'un groupe de haut niveau sur les SSIG ; mettre en place un instrument juridique adapté aux SSIG ;
- promouvoir des alternatives aux procédures de marchés publics pour la prestation de SSIG ;
- renforcer la dimension et l'orientation sociales des marchés publics ;
- privilégier la qualité principale et l'inclusion sociale comme objectif principal.

C'est pas gagné...

(Les plus)

Les différents orateurs, très brillants, du panel des intervenants de l'après-midi du 21 février ont chacun présenté les avancées récentes pour l'économie sociale et les acteurs des SSIG. Ainsi, le fait que le Conseil des ministres en charge de la compétitivité a, en décembre, au moment de débattre du Single Market Act, réaffirmé l'importance de faire reposer le marché unique sur une assise économique et sociale solide afin de mettre en place une économie hautement compétitive, a été salué. Habituellement, la compétitivité économique pure est affirmée dans les débats de ce type. Fut saluée aussi l'officialisation, au niveau du Parlement européen, d'un intergroupe dédié exclusivement à l'économie sociale, et co-présidé par Marc Tarabella, parlementaire européen belge d'ailleurs présent parmi les panellistes. Pointons encore que le Parlement Européen a récemment voté la déclaration écrite 84/2010 sur l'instauration de statuts européens pour les mutuelles, les associations et les fondations.

Le Commissaire français Michel Barnier (marché intérieur et services), aurait, quant à lui, récemment interpellé le même Marc Tarabella pour lui faire part de sa volonté de « faire avancer le concept d'économie sociale ».

Enfin, et ceci est une opportunité à saisir pour les coupes de l'économie sociale, la Commission consulte, pour l'instant, sur un projet de réforme des règlements sur les marchés publics. Elle a publié à cette fin un livre vert explorant différentes pistes pour simplifier et moderniser



Forum SSIG

les règles actuelles. Ce livre vert poursuit les objectifs suivants :

- rendre les procédures d'attribution des marchés publics plus simples et plus souples ;
- faciliter l'accès aux marchés publics dans toute l'UE, en particulier pour les PME ;
- mieux utiliser les marchés publics pour soutenir d'autres politiques publiques.

(Les moins)

Evidemment, tout n'est pas rose dans le petit monde européen de l'économie sociale. Ainsi, plusieurs orateurs ont déploré que peu de pays se sentent concernés par cette thématique ; ce sont la France et la Belgique qui se distinguent quand il s'agit de traiter l'économie sociale dans les débats européens. Les Anglais ne la reconnaissant pas (préférant le modèle des « charities »). Les Scandinaves font remplir les missions de service public par... les pouvoirs publics. Enfin, les citoyens Est-européens, marqués par des années de communisme, ne veulent plus entendre parler de coopératives...

Par ailleurs, la « matière » économie sociale, auparavant rattachée à une seule « Directions générales (DG) » (la 23), dépend maintenant de plusieurs DG : la DG Emploi, la DG entreprises et la DG concurrence. Par ailleurs, au-delà de grandes déclarations vantant le caractère indispensable de l'économie sociale pour l'inclusion et la cohésion sociales, les Ministres européens continuent d'évincer l'idée d'une directive cadre et encouragent les citoyens à faire bon usage du guide pratique proposé sur le sujet par la Commission. Celle-ci a un rôle d'initiative législative : même

si le Parlement Européen peut chercher à la convaincre de légiférer, c'est elle qui décide de le faire... Le problème c'est que les responsables de la commission nient l'existence de problèmes et minimisent les risques encourus par les entreprises de l'économie sociale qui percevraient des aides publiques jugées indues, par exemple. Enfin, la toile de fond d'austérité budgétaire imposée à l'Europe par les marchés financiers, limite les budgets alloués aux politiques sociales, ce qui ne favorise pas l'économie sociale ou les SSIG.

... Mais on s'accroche !

La balle est dans notre camp, nous devons continuer à suivre, à débattre entre pairs, à nous tenir informés, à convaincre... Nous

devons réaffirmer notre spécificité en tant qu'acteurs associatifs à but non lucratif. La consultation sur le livre vert « marchés publics » (le chapitre 4.4 concerne l'économie sociale) ainsi que de prochains débats prévus sur la réforme des aides d'Etat nous offriront de nouvelles occasions de reparler de l'Europe... Si loin et si proche...

Il n'y a pas que l'Europe

Que tout cela ne nous fasse pas oublier que les Etats membres européens, nos administrations communales, régionales, fédérales, communautaires, ont, elles aussi, un rôle à jouer dans la définition de ce qu'elles entendent par « services sociaux d'intérêt général ». Nos hommes et femmes politiques doivent veiller à ce que leurs fonctionnaires ne se retranchent pas continuellement derrière les règles européennes pour « marchandiser » des pans de services, jusque là non marchands, dévolus aux ASBL uniquement. Le recours de plus en plus fréquent aux procédures d'appels d'offre et non plus d'appels à projets fait craindre ce genre de conséquences. Les marchés publics sont une bonne chose, ils peuvent même le cas échéant aider au développement de l'économie sociale, mais ils ne sont pas une panacée universelle.

En savoir plus :

http://www.socialsecurity.fgov.be/eu/en/agenda/26-27_10_10.asp

<http://www.ssig-fr.org/>

<http://www.socialeconomy.eu.org/>

Lexique

Population en âge de travailler

Toutes les personnes qui ont entre 15 et 64 ans

Population active

Population en âge de travailler qui est disponible sur le marché de l'emploi

Taux d'activité

Population active/population en âge de travailler

Taux d'emploi

Population à l'emploi/population en âge de travailler

Taux de chômage

Population inactive/population active

Faiblement qualifié

Pas de formation, enseignement primaire et secondaire 1^{er} et 2^{ème} niveau

Moyennement qualifié

Enseignement secondaire; 3^{ème} et 4^{ème} niveau

Hautement qualifié

Enseignement supérieur

Employabilité et segmentation au service des demandeurs d'emploi ?

L'employabilité serait-il ce nouveau mot à la mode qui en une expression peu explicite indiquerait que vous êtes « bon pour aller à l'emploi, en capacité de travailler ou non »... L'« employabilité » est utilisée par les pouvoirs publics pour évaluer la distance que le demandeur d'emploi doit parcourir pour réintégrer le monde du travail. Mais comment revendiquer sont « employabilité » sans se référer à la définition d'un cadre de travail, d'un métier pour lequel sont attendues telles ou telles compétences spécifiques ? Est-il possible d'être employable dans l'absolu ? La FeBISP fait le point sur ce concept à l'origine d'une nouvelle segmentation des demandeurs d'emploi.

Il y a d'abord eu l'Etat Social Actif

On est passé d'une logique de solidarité collective et de protection des plus démunis à une logique de responsabilisation individuelle. Bye-bye l'« Etat providence », on a glissé doucement depuis une vingtaine d'années vers un Etat qui conditionne son intervention à une attitude volontariste et pro-active des citoyens : l'« Etat Social Actif ». Ce courant est parti des États-Unis et fut théorisé en Grande-Bretagne par Anthony Giddens, le conseiller de Tony Blair. Sa traduction en matière économique et sociale par le concept d'« État social actif » a largement été reprise au niveau européen. En Belgique, il a été adapté en 1999 par Frank Vandenbroucke, Ministre des affaires sociales et des pensions de l'époque.

Ce nouveau système est censé répondre à la crise de l'Etat providence où :

- le système de la sécurité sociale est en déficit ;
- ces dépenses continuent à augmenter (augmentation du chômage, vieillissement de la population) ;
- les inégalités progressent.

Tels sont les éléments qui constituent la toile de fond des politiques d'activation.

Etre demandeur d'emploi en 2011

Historiquement, les allocations de chômage constituaient pour un travailleur, une assurance contre le risque de perdre son emploi. Actuellement, le droit est devenu un droit à mériter. Les politiques d'activation transforment le traitement du chômage.

Leur objectif est d'intensifier la recherche d'emploi des allocataires sociaux en les responsabilisant, pour ainsi les faire revenir dans la « population active ».

Au niveau européen, l'UE s'est fixée trois objectifs généraux afin de prévenir le chômage et mener des actions d'incitation à l'emploi :

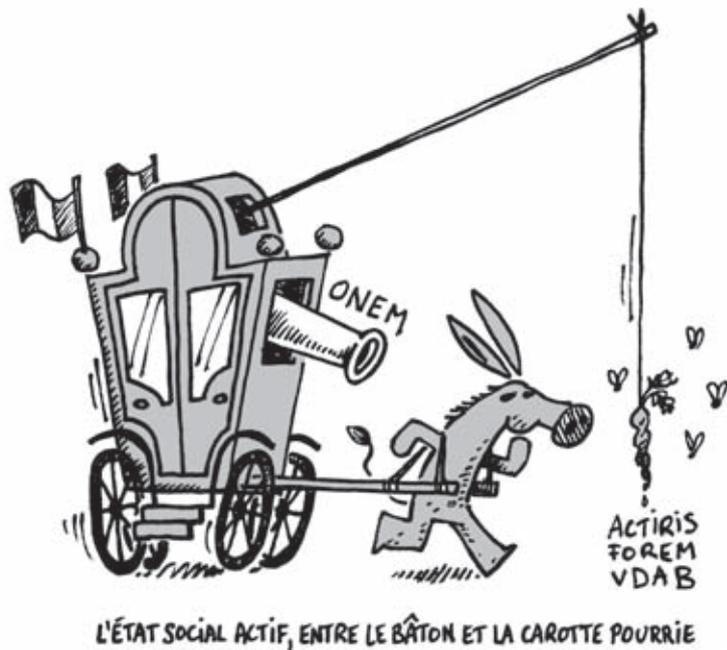
- le plein emploi ;
- la qualité de l'emploi ;
- la productivité du travail, la cohésion sociale et l'insertion.

Ces idées sont intégrées en partie dans la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE)¹ et la stratégie de Lisbonne (devenue désormais la stratégie « UE 2020 »). Objectif ultime : augmenter le taux d'emploi dans tous les Etats membres.

Intégrer les couches défavorisées de la population

Ces politiques d'activation s'adressent en partie aux personnes les plus démunies. Et comme le soulignent depuis longtemps les acteurs de terrain, dont les OISP, ce(s) public(s) ne peut(vent) pas être remis au travail simplement en exigeant qu'il(s) « s'activ(ent) ». Il(s) nécessite(nt) un accompagnement plus long et certainement plus approprié. Face à ce constat, dans une recommandation adoptée en 2008, la Commission incite les Etats membres à développer

¹ La stratégie européenne pour l'emploi repose sur la méthode ouverte de coordination, définie par les articles 125 et 128 du traité instituant la Communauté européenne. Cette méthode garantit la définition d'objectifs globaux pour l'Union européenne, l'établissement d'indicateurs et de statistiques qui soient comparables dans les Etats membres, le suivi périodique, l'évaluation des progrès accomplis, ainsi que l'échange de bonnes pratiques entre Etats membres. Le Sommet du Luxembourg de 1997 a fait de l'« amélioration de la capacité de l'insertion professionnelle » le premier pilier des lignes directrices pour l'emploi.



des politiques « d'inclusion active » à destination « des personnes les plus éloignées du travail ». L'éloignement du marché du travail est désormais pris en compte dans le cadre général des politiques d'insertion. Trois axes sont au cœur de cette démarche dite « d'inclusion active » :

- un complément de ressources adéquat ;
- des marchés du travail favorisant l'insertion ;
- l'accès à des services sociaux de qualité.

La mise en oeuvre des politiques d'insertion est confiée aux Etats membres, à travers leurs « Plans d'Action nationaux pour l'inclusion sociale ».

Chez nous... L'activation : un compromis belge

Plus que toutes les autres matières, en Belgique, l'emploi est l'objet d'un compromis entre le Nord, le Sud et le Centre du pays, entre les piliers libéraux, chrétiens et socialistes,

GRAPHE 1

| Zone géographique | Population totale | Population en âge de travailler | Population active | Taux de chômage |
|-------------------|-------------------|---------------------------------|-------------------|-----------------|
| Région flamande | 6 211 065 | 66% | 2 836 816 | 4,9% |
| Région wallonne | 3 476 965 | 56% | 1 456 859 | 11,2% |
| Région BXL | 1 069 326 | 55% | 475 072 | 15,7% |
| Belgique | 10 757 356 | 62% | 4 768 749 | 7,9% |
| UE-27 | 499 703 311 | 65% | | 8,9% |

entre les partenaires sociaux patronaux et syndicaux. Cependant, compromis et équilibre ne sont pas synonymes et la juste mesure est particulièrement délicate à atteindre.

Trois régions et un état : trois accompagnements et un contrôle

La segmentation des demandeurs d'emploi (DE) est intimement liée à la politique d'activation de recherche d'emploi fruit d'un accord entre différents composants de la société. Si l'accompagnement des DE est une matière régionale, le contrôle est, aujourd'hui encore, une matière fédérale. Cependant, cette répartition des compétences engendrait une série de disparités.

Au Nord du pays, le VDAB transmettait beaucoup plus de dossiers à l'ONEM que les deux autres régions. Par conséquent, les DE flamands étaient plus souvent sujets à des sanctions que les autres. La Flandre ne pouvait tolérer une telle situation et a demandé un rééquilibrage. L'État fédéral ne pouvait pas rester sourd à cette exigence. Parallèlement, les représentants patronaux sont, depuis toujours, majoritairement opposés à l'octroi d'une allocation de chômage illimitée dans le temps, arguant que seule la Belgique maintient un tel droit. L'ancien système ne satisfaisait pas non plus les autres partenaires sociaux qui estimaient que l'art. 80, limitant la durée de l'indemnisation des chômeurs cohabitant, frappait principalement et injustement les femmes.



Dans ce contexte, la Belgique a entamé une restructuration du système du chômage. Pour sauvegarder un contrôle fédéral, les services publics régionaux (SPE) devaient transmettre des informations semblables au Service public fédéral (SPF). D'autre part, afin de sauver un droit de chômage illimité dans le temps, le contrôle des DE devait être totalement revu. Ainsi, l'art. 80 et le pointage furent progressivement abolis et l'activation du comportement de recherche d'emploi a été mise en place par étape de catégorie d'âge. Pour garder un équilibre entre les demandes des uns et des autres, l'intensification du contrôle devrait être compensé par un renforcement du suivi des DE.



Le fédéral contrôle

Indépendamment du suivi, l'ONEM (qui dépend du fédéral, met en place un contrôle en plusieurs étapes :

1. Avertissement : lettre rappelant au DE son obligation de recherche de l'emploi envoyée 8 mois avant le premier entretien.
2. Premier entretien : après 15 mois de chômage pour les moins de 25 ans ou 21 mois pour les plus vieux. Se fait sur base des informations transmises par les SPE et par le DE. Si l'évaluation est négative, le DE est invité à signer un contrat stipulant des actions concrètes.
3. Second entretien : après 16 mois si la première évaluation est positive et après 4 mois si elle est négative. Si ce second contrôle est positif, le DE doit revenir 12 mois après (2^{ème} procédure). En cas d'évaluation négative, le DE encourt une sanction temporaire de 4 mois via une suspension ou une réduction de ses allocations. Il doit aussi signer un second contrat plus intensif.

4. Troisième entretien : au plus tôt 4 mois après le second entretien. Si cette évaluation est positive, le chômeur entame une 2^{ème} procédure. Sinon, il encourt une exclusion définitive (avec une période transitoire pour les chefs de famille).

En cas d'absence du DE aux entretiens, il peut également être sanctionné. Enfin, une procédure de recours peut être introduite auprès de la Commission Administrative Nationale et auprès du Tribunal du travail.²

Les Régions accompagnent

Si la procédure de contrôle était revue, il en devait en être de même des procédures d'accompagnement. Restant une matière exclusivement régionale, les trois SPE ont néanmoins signé des accords de coopération avec le niveau fédéral réglant la transmission d'informations et harmonisant les groupes de DE accompagnés avec ceux contrôlés.

Les SPE n'ayant ni les mêmes compétences, ni les mêmes moyens, ni le même marché de l'emploi, ni les mêmes dispositifs de formation, ni les mêmes DE, l'accompagnement est donc décliné différemment dans les trois Régions.

Une fausse bonne idée ?

Si dans les textes, la refonte du système du chômage paraissait positive. Sur le terrain, elle reste problématique. Les études montrent que les DE les plus éloignés du marché du travail sont pénalisés.³

Pour répondre à cette dernière préoccupation, le Gouvernement fédéral sortant a émis des propositions qui prévoient entre autre une procédure adaptée pour les chômeurs fragilisés où la procédure d'activation est suspendue pendant 18 mois. Les chômeurs fragilisés y sont repris sous l'appellation « demandeurs d'emploi très éloignés du marché du travail » qui pourront désormais être « classés » dans trois catégories :

- ceux qui ont des problèmes d'ordre MMPP (médical, mental, psychologique ou psychiatrique) ;
- ceux qui ont des « problèmes importants de socialisation » ;
- et les « non-orientables ».

Dans ce projet, il s'agit donc d'une nouvelle segmentation des demandeurs d'emploi basée sur leur distance par rapport au marché du travail. Même si le Gouvernement

² Toute la procédure est disponible sur www.onem.be

³ Séminaire du 24/02/2011. « L'ACR favorise-t-elle un retour plus rapide à l'emploi ».



fédéral est en affaires courantes et que les réflexions sur le sujet sont à l'arrêt, l'idée, elle, semble gagner du terrain dans chaque région du pays...

Bibliographie (Europe et Flandre)

Geoffroy Matagne « De l'Etat social actif à la politique belge de l'emploi. », *Courrier hebdomadaire du CRISP* 32/2001 (n° 1737-1738), p. 5-79.

URL : www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2001-32-page-5.htm.

Etat social actif : l'emploi à tout prix (Contrastes, Septembre 2002)

http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10169_fr.htm

<http://www.touteurope.eu/fr>

www.eurocities.eu

www.2010againstpoverty.eu

Vermandere C. e.a. (WSE), Hoofdstuk 1. Besluit...

Achter elke werkzoekende schuilt een werkende in WSE Jaarboek 2004 – Voir <http://www.steunpuntwse.be/view/nl/18774>

Steensens C. et al., W2 : Werk en welzijnstrajecten op maat, een totaalconcept, HIVA, 2008, 184 p.

Site web de la Vlaams Subsidiesgenschap Werk en Sociale Economie (VSAWSE) : <http://www.werk.be>

En Wallonie, l'employabilité passera par une catégorisation à dessein « social »

En matière de chômage, la Wallonie n'est pas mieux lotie que les autres régions du pays. Le Ministre régional wallon de l'Emploi et de la Formation, André Antoine, défend la catégorisation à des fins sociales au nom d'un accompagnement plus individualisé. Les acteurs de terrain sont sceptiques et argumentent.

Le Constat wallon

Selon les dernières données disponibles du FOREM, relatives au 2^{ème} semestre 2010, le taux de chômage en Wallonie¹ est de 11,2%, soit une augmentation de 0,11% en un an, qui touche l'ensemble des tranches d'âge. La catégorie des moins de 25 ans est marquée par la hausse la plus sensible. Pour le taux d'emploi (56,1%), les données à même époque indiquent également une évolution défavorable à un an d'écart. La Wallonie comptait quelques 193.765 demandeurs d'emploi indemnisés (DEI) en novembre 2010 dont la moitié sont des femmes. 22% sont âgés de moins de 25 ans. 52% n'ont pas dépassé le niveau de l'enseignement secondaire supérieur (CESS) et 40% ont une durée d'inoccupation de plus de deux ans. Quant à leur répartition géographique, les bassins de Liège et de Charleroi sont les plus touchés. Parmi les chômeurs wallons, 50% sont caractérisés comme « éloignés du marché de l'emploi ». De plus, on note parallèlement un faible taux de création d'emplois en Wallonie (1 offre d'emploi pour 14 DEI en RW). Et depuis 10 ans, ce chiffre apparaît comme « incompressible ».

En Wallonie, le dispositif d'insertion socioprofessionnelle est construit sur deux législations : le Décret EFT-OISP et le Décret DIISP² aux cheminements propres mais avec une volonté d'articulation qui a toujours dominé au point qu'une réelle harmonie a pu être dégagée. Depuis 2004, le déploiement simultané du Plan d'accompagnement des chômeurs (PAC) dénote une finalité différente. DIISP et PAC ont une influence non négligeable sur le travail des EFT/OISP.

Tous prévoient qu'une harmonisation doit intervenir ex-post via l'accord de coopération entre le Fédéral et les Régions mais faute de Gouvernement fédéral, l'accord de coopération n'a pas été conclu.

1 Selon le récent baromètre de Manpower, la Wallonie enregistrerait une baisse du chômage de 7,3% en un an.

2 Le dispositif Intégré d'Insertion Socioprofessionnelle

Les faits

Sans accord de coopération au niveau fédéral, chaque ministre régional a dû s'atteler à traduire ce qu'il avait inscrit dans sa Déclaration de politique régionale. André Antoine, Ministre régional wallon de l'Emploi et de la Formation, a donc rédigé un projet de décret portant sur l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi et la coopération pour l'insertion.

Ce que l'on sait pour l'instant du projet wallon, c'est qu'il se pose comme processus unique d'accompagnement incluant, notamment, une prise en charge rapide du demandeur d'emploi par le FOREM, accompagnée d'une orientation immédiate, l'assignation d'un conseiller attitré à chaque demandeur d'emploi, une gestion individualisée de chaque parcours, une articulation renforcée entre le FOREM et les opérateurs de formation via la signature d'un contrat de coopération pour l'insertion et une meilleure circulation de l'information. Le FOREM devrait élaborer une segmentation en créant des « catégories » de chômeurs afin de faciliter leur orientation. Quatre catégories de demandeurs d'emploi ont ainsi été élaborées. Chacune se caractérise par des modalités d'accompagnement spécifiques. Les catégories sont les suivantes :

- a) les personnes prêtes à l'emploi ;
- b) les personnes pour lesquelles il faut peu pour qu'elles soient prêtes à l'emploi ;
- c) les personnes dans un parcours de formation (notamment EFT/OISP) ;
- d) les MMPP, soit les personnes présentant des problèmes de nature Médicale, Mentale, Psychique et/ou Psychiatrique.

Cette dernière catégorie des MMPP serait dirigée vers des acteurs « plus adéquats », type CPAS, centres de santé mentale, etc.

Le but annoncé de cette opération vise à renforcer l'accompagnement individualisé des chômeurs pour coller au plus près à leur parcours. Ainsi Carole Descamps, directrice exécutive Forem-Conseil déclarait dans le journal *Alterechos* « L'idée est d'immuniser pour un temps un public que l'on estime incapable d'entrer dans le plan (d'accompagnement des chômeurs) et de l'aider³ ».

Le FOREM intègre également la notion de simplification administrative pour le traitement des dossiers.

Les acteurs de terrain réagissent...

Au-delà de l'effet d'annonce, le projet ministériel de catégorisation a suscité beaucoup de réactions parmi les acteurs de terrain concernés par l'aide aux publics les plus éloignés du marché de l'emploi. Reprenant les propos de l'Interfédé⁴, « Si l'idée de segmenter les demandeurs d'emploi peut paraître séduisante rationnellement et administrativement parlant, elle suscite bien des questionnements ». Examinons-les à la lumière des commentaires qu'ils ont suscités chez les collègues wallons.

D'abord sur le fond...

Au-delà d'une interprétation qui se bornerait à soulever une question éthique, le fond de la question est minutieusement décortiqué.

1. Les acteurs de terrain pointent du doigt la double discrimination de cette catégorie MMPP de DEI qui a pour conséquence de les enfermer dans une catégorie « d'inemployables ». La « double » discrimination des MMPP se mesure d'une part par leur éloignement du marché de l'emploi et d'autre part, par l'impossibilité d'atteindre un objectif de mise à l'emploi rapide.

« La variété des publics, même si elle demande une adaptation constante (méthodologique, pédagogique, etc.), présente un caractère qui confère souplesse, créativité, dynamisme et remise en question constante du secteur. La professionnalisation ne doit pas rimer avec normalisation » (Jean-Luc Vranken, CAIPS - 2008).

2. Ils craignent également que la catégorisation n'engendre un risque de stigmatisation des personnes, en particulier, celles qui relèveront de la 4^{ème} catégorie. Plus encore, il y a un risque de marginalisation à long terme ou définitive.

Dans son mémorandum 2009, l'Interfédé demandait que « les stagiaires bénéficiant d'indemnités INAMI puissent être inscrits comme DEI ». Ces mêmes personnes risqueraient enfin d'être figées dans une situation qui peut ne présenter qu'un caractère temporaire.

3. Autre élément important : la catégorisation ne permet pas de prendre en compte les causes de l'éloignement du marché de l'emploi. Par exemple, pour les MMPP, le fait de ressortir de cette catégorie est la conséquence et non la cause de leur éloignement de l'emploi.

4. Enfin, les acteurs de terrain y voient la possibilité de décharge de responsabilité du secteur public sur des acteurs du secteur non marchand privé. Le ministre s'en défend. « Il n'est pas question pour le FOREM de se « délester » de ce public mais bien de rechercher les moyens les plus adaptés pour lui venir en aide en amont ou complémentirement à des démarches d'ISP »⁵.



... et ensuite sur la forme

Les secteurs concernés dénoncent l'absence totale de concertation avec les acteurs privilégiés de l'accompagnement et de la formation au moment de l'orientation.

« Le choix d'une prestation (...) doit être le résultat d'un processus d'orientation et de concertation entre le demandeur d'emploi, le conseiller référent et l'opérateur de formation. » (Commission consultative du DIISP - octobre 2010)

3 29 octobre 2010

4 Interfédération des Organismes de Formation et d'Insertion Wallonie - Bruxelles a.s.b.l.

5 Réponse à une question parlementaire, décembre 2010.

Ensuite tous les partenaires s'interrogent : Comment seront définis les indicateurs de catégorisation ? Qui sera responsable de leur définition ? Interrogations auxquelles le FOREM répond : « *Nous sommes en train de procéder à l'engagement d'assistants sociaux. Le référent du FOREM pourra relayer le demandeur vers ceux-ci en fonction de la difficulté. Ils agiront comme une sorte de filtre* » (Carole Descamps, Forem-Conseil).

A cela s'ajoute la question de la formation dont bénéficieront les conseillers-référents du FOREM qui seront à la manœuvre de cette segmentation.

« *La manière avec laquelle certains conseillers en Accompagnement professionnel du Forem interviennent dans l'orientation des personnes fragilisées en faisant, parfois, cavaliers seuls et sans concertation avec les opérateurs concernés, est génératrice de situations d'incohérence par rapport aux attentes du*



public et aux aspirations des opérateurs » (Abdelfattah Touzri – Chargé d'études Interfédéré).

Et que dire de la perte d'autonomie du demandeur d'emploi dans la construction de son parcours d'insertion. On risque d'assister à un abandon de tout caractère volontariste de la démarche. Celui-ci est pourtant, de l'avis unanime, un élément essentiel du parcours.

« *Le DIISP est censé être un dispositif libre. Le droit à l'accompagnement présuppose une liberté d'acceptation, vite démentie par l'obligation d'y collaborer de manière active* ». (Marie-Paule. Delisse – FUNDP Namur, 2007).

« *On sait très bien que si l'accompagnement est obligatoire, cela n'a pas de plus-value. Il faut plus d'accompagnement mais pour ceux qui le veulent, pour ceux qui sont à la recherche d'un emploi* ». (Paul Timmermans – Président de l'Intermire).

« *Si une politique d'accompagnement individualisé des chômeurs est en soi légitime, cet accompagnement doit rester de l'ordre du droit et non de l'obligation* » (Position du MOC).

Quel sera le degré d'étanchéité de chaque catégorie ? Et comment garantir le passage d'une catégorie à l'autre ? Quelle prise en charge sera assurée pour chaque catégorie de DEI (en particulier pour la catégorie MMPP) et selon quelles procédures ?

« *Si les MMPP devaient être orientés vers les CPAS, cela représenterait entre 10.000 et 50.000 personnes en plus alors qu'aucune marge budgétaire supplémentaire n'a été prévue* » (Christophe Ernotte – Directeur général de la Fédération des CPAS wallons).

Enfin, quel peut être l'impact pour les opérateurs d'ISP et leur méthodologie d'accompagnement ?

« *Si une catégorie de public est plus fragilisée et est renvoyée vers les OISP et EFT, l'Interfédé demande un renforcement de l'encadrement pour ces publics* (Interfédé – Communiqué de presse janvier 2011) ».

La tentative de catégorisation des DEI a soulevé de multiples réactions. Nous voilà rassurés de constater que les acteurs de terrain défendent un principe de solidarité entre les différents publics accueillis et entendent faire converger les moyens mis en œuvre pour le garantir. Il est impératif qu'ils puissent se faire entendre des responsables régionaux, de l'administration du FOREM, sans oublier les syndicats. L'expérience de ces professionnels de terrain doit pouvoir garantir un accompagnement des publics avant d'instrumentaliser un concept d'employabilité, pour le moins, malmené en terre wallonne.

Bibliographie (Wallonie et Bruxelles)

Motion relative à la politique d'accompagnement des DE, MOC

Presse La Libre Belgique + Le Soir

Proposition de la CSC

Questions parlementaires et réponses du Ministre Antoine aux interpellations parlementaires. Commission consultative du DIISP

Note au Gouvernement wallon : Orientations relatives au futur projet de décret sur l'accompagnement individualisé des DE et la coopération pour l'insertion L'Essor, Revue trimestrielle du secteur de l'ISP L'Insertion, Miroir sans tain entre les dispositifs ISP wallon et bruxellois

Alter Echo

www.actiris.be <http://www.milquet.belgium.be/fr/ministre-de-lemploi> www.onem.be

Cockx B., Dejemppe M. et Van Der Linden B., L'activation du comportement de recherche favorise-t-elle un retour plus rapide à l'emploi ?, Regards Economiques

Derrière chaque demandeur d'emploi se cache un travailleur : ce crédo de la Flandre vaut-il pour Bruxelles ?

La volonté de « segmenter » le public des demandeurs d'emploi pour leur proposer des solutions d'accompagnement « sur mesure » ne date pas d'hier en Flandre. Le « doelgroepenbeleid » (la politique des groupes-cibles) de la politique de l'emploi remonte aux années '90. Les dispositifs ont donc eu tout le temps de se construire, de faire leurs maladies de jeunesse et de se perfectionner...

Dans cet article, nous vous présentons succinctement cette politique, ses postulats et résultats, et nous tentons de voir si le « modèle » est applicable à Bruxelles et à quelle condition.

La politique de l'emploi en Flandre

Aspects historiques¹

Ce n'est qu'en 1993, après la réforme de l'Etat Belge en trois régions, achevée en 1989, que la Flandre a réellement commencé à développer une politique de l'emploi qui lui soit propre. Cette année-là, la Flandre, jusque là surtout concentrée sur la lutte contre le chômage, a commencé à évoquer le projet de « doelgroepenbeleid », la « politique des publics-cibles ». Dix années plus tard, en 2003, nouveau tournant : la Région ne cherche plus seulement à lutter contre le chômage, elle veut aussi augmenter le niveau de formation général et l'« employabilité » de sa population. Milieu des années 90, la politique des publics-cibles se précise par la définition de groupes bien identifiés. Au démarrage du nouveau millénaire, les mesures liées à cette approche, au départ quelque peu morcelées, furent modélisées autour du principe général de la participation équilibrée de tous les « groupes-cibles » au marché de l'emploi.

On passe aussi d'une approche curative à une approche préventive : on oriente les DE le plus tôt possible. En 2003, le terme « sluitende aanpak » fait son apparition ; on pourrait traduire la formule en français par : « l'approche totale ». Cela veut dire que chaque chômeur est orienté par les autorités avant qu'il ne devienne chômeur de longue durée et que tous les demandeurs d'emploi, sans exception, sont accompagnés par le VDAB. Dans le même temps, les

moyens sont renforcés pour offrir un accompagnement sur mesure à ceux qui, malheureusement, sont déjà chômeurs de longue durée. Fortement influencée en cela par les orientations européennes, la Flandre a, au milieu des années '90, effectué une révolution copernicienne. La Région a cessé de mettre des moyens dans la création directe d'emplois (PTP, ACS, etc.) pour mettre les moyens dans l'accompagnement, la formation et le recyclage professionnel des demandeurs d'emploi. Ainsi, la responsabilité de la situation de l'emploi fut transférée des autorités (chargées de créer de l'emploi) vers les demandeurs d'emploi eux-mêmes.

Quant à l'économie sociale, ses premiers développements, qui remontent à 1993, visent à offrir des opportunités d'embauche aux chômeurs de longue durée peu qualifiés, principalement dans des entreprises d'utilité sociale. Dans les années qui ont suivi, les « formules » d'entreprises d'économie sociale, destinées à offrir des opportunités aux groupes à potentiel, se sont multipliées et les entreprises de l'économie sociale ont été fortement soutenues via des formules d'embauche ad hoc, une extension des contingents de travailleurs des ateliers sociaux, l'Economie des Services Locaux.

Le marché de l'emploi flamand

Ce n'est pas vraiment un mystère, l'emploi se porte mieux en Flandre que dans le reste du pays... Les bons résultats de la politique de l'emploi sont-ils une cause ou une conséquence de la bonne conjoncture économique ? Difficile à savoir... Cette région économiquement prospère est également une région vieillissante... Certaines projections prévoient que d'ici 2050, en Flandre, 400.000 emplois seront laissés vacants par des personnes partant à la retraite. Les statistiques nous

¹ Nous proposons ici une traduction libre de Vermandere C. e.a. (WSE), Hoofdstuk 1. Besluit... Achter elke werkzoekende schuilt een werkende in WSE Jaarboek 2004 - Voir <http://www.steunpuntwse.be/view/nl/18774>.

montrent également que si, à Bruxelles, on compte une trentaine de demandeurs d'emploi pour un poste « difficile à pourvoir », en Flandre, jusqu'en 2008, on n'était « qu'à » 1 poste difficile pour 3 demandeurs d'emploi. En 2009, avec la crise, ce rapport est passé à 1 offre pour 5 DE.

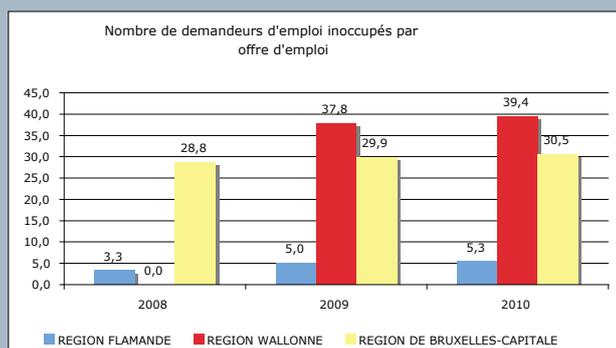
Les « Kansengroepen »

Dans l'optique de mieux connaître les différents profils de demandeurs d'emploi à accompagner, les autorités flamandes ont élaboré la notion de « kansengroepen ». Ces groupes sont à la fois théoriques et statistiques : ils servent à décrire une population indéterminée de demandeurs d'emploi. Dans le même temps, certains demandeurs d'emploi se retrouvent effectivement « estampillés » comme appartenant à ces groupes. Un même demandeur d'emploi peut d'ailleurs relever de plusieurs groupes à la fois. Identifier qui appartient à un kansengroep et qui n'y appartient pas ou plus permet de suivre des cohortes de demandeurs d'emploi et d'examiner leur trajet professionnel afin, entre autres, de mesurer l'efficacité des politiques de l'emploi.

GRAPHE 2

| | Nombre de demandeurs d'emploi inoccupés par offre d'emploi en suspens (u/v) | | |
|------------------------------|---|------|------|
| | 2008 | 2009 | 2010 |
| Région flamande | 3,3 | 5,0 | 5,3 |
| Région wallonne | | 37,8 | 39,4 |
| Région de Bruxelles-Capitale | 28,8 | 29,9 | 30,5 |

Ce graphe indique un nombre plus ou moins important, selon la situation géographique, de demandeurs d'emploi pour une offre d'emploi. C'est en Wallonie et à Bruxelles que la situation est la plus tendue pour les demandeurs d'emploi avec un peu plus de 39 demandeurs d'emploi pour une offre d'emploi en wallonie en 2010 et 30 à Bruxelles. La situation en Flandres est relativement stable depuis 2008 avec environ 5 demandeurs d'emploi pour une offre d'emploi.



Le RESOC Flamand² repère les groupes à potentiel au fait que ce sont des groupes de DE qui se retrouvent moins souvent à l'emploi que le travailleur moyen, et qui sont plus souvent que la moyenne inscrits comme demandeurs d'emploi inoccupés. Ce sont principalement les « seniors » (+ de 50 ans), les demandeurs d'emploi peu qualifiés (ne disposant pas d'un diplôme du secondaire, ou appartenant au groupe des jeunes qui se forment en alternance), les allochtones (compris comme : ne possédant pas la nationalité d'un pays de l'Union européenne, ayant un des deux parents ou deux des quatre grands parents qui n'ont pas la nationalité d'un pays de l'Union européenne) et les « handicapés sur le marché du travail »³ (les personnes handicapées pour qui le handicap est un obstacle sur le marché du travail). Le VDAB tient des statistiques très régulières sur le positionnement des « kansengroepen » sur le marché du travail, le but étant, à terme, de « les faire disparaître » en parvenant à ce qu'il se retrouvent à l'emploi au même titre que d'autres groupes dans la société.

La notion de « distance par rapport au marché de l'emploi »

L'Agence flamande de Subventionnement de l'Emploi et de l'Économie sociale définit les programmes au sein de l'économie sociale d'insertion comme suit :

- L'assistance par le travail (arbeidszorg) comprend l'emploi accompagné non rémunéré sur mesure pour des personnes ne pouvant plus ou ne pouvant pas encore s'adresser au marché de l'emploi rémunéré régulier ou adapté.
- Un atelier protégé (beschutte werkplaats) offre un cadre de travail adapté aux besoins de personnes ayant un handicap reconnu.
- Un atelier social (sociale werkplaats) est une initiative agréée développant une activité professionnelle et des emplois sur mesure dans un environnement professionnel protégé pour des demandeurs d'emploi dont le placement est très difficile.
- Les entreprises d'insertion (invoegbedrijven) sont des entreprises qui sont prêtes à garantir un emploi durable à des groupes à risque, tout en prêtant de l'attention à la formation et à l'accompagnement dans un environnement professionnel où l'entrepreneuriat socialement responsable occupe une position centrale.
- L'économie de services locaux (Lokale Diensten Economie) tente de réaliser l'insertion de groupes à risque via une offre de services complémentaires de la part des autorités, à l'encontre de besoins sociaux et où les principes de la Responsabilité Sociétale des Entreprises sont ancrés dans le fonctionnement.

2 Conseil économique et social flamand.

3 Source <http://www.socialeconomie.be>

La définition des « kansengroepen » et les conditions pour accéder à l'emploi dans les différentes formes d'entreprises de l'économie sociale ne se recoupent pas, si ce n'est pour les personnes handicapées, qui constituent le public-cible tout désigné des *beschutte werkplaatsen*. Les travailleurs handicapés ne sont désormais plus uniquement orientés par le fonds pour les personnes handicapées, mais parfois par le VDAB lui-même.

Un examen approfondi des conditions pour accéder à l'emploi dans les « sociale werkplaatsen » fait apparaître une nouvelle catégorie de personnes : le demandeur d'emploi « très difficile à placer ». Voici sa définition : « on désigne par demandeur d'emploi très difficile à placer le demandeur d'emploi qui, à cause d'une accumulation de facteurs personnels et liés à son environnement, ne trouve pas ou ne parvient pas à conserver une place sur le marché de l'emploi régulier, mais qui, une fois adéquatement accompagné, est en capacité de fournir un travail à la mesure de ses capacités.

L'Arrêté d'exécution⁴ précise que le DE doit satisfaire simultanément aux conditions suivantes :

- avoir des limites ou des difficultés physiques ou sociales ou psychiques ;
- être inscrit auprès du VDAB comme demandeur d'emploi inoccupé ;
- être en procédure d'accompagnement à l'emploi avec le VDAB ou un partenaire du VDAB ;
- le jour de l'embauche, être inactif de manière ininterrompue depuis au moins 5 ans ;
- ne pas disposer d'un diplôme ou d'un certificat supérieur de l'enseignement secondaire niveau inférieur ou professionnel niveau supérieur.

On voit ici que l'on quitte la caractérisation sur base de faits objectifs pour entrer dans une zone beaucoup plus floue et sujette à interprétations. La fin de la définition reprise dans le décret est par ailleurs tautologique. Elle ne définit rien : toute personne, suffisamment encadrée, va, par définition, pouvoir fournir un travail à la mesure de ses capacités ! Quant aux critères de l'arrêté, ils sont un peu plus précis, mais en même temps, beaucoup de choses peuvent « se cacher » derrière le terme « difficulté sociale ou psychique ». Qui n'en a pas de temps à autre ? Dans le document « W2 : werk-en welzijnstrajecten op maat », on apprend cependant que le VDAB consacre pas mal de temps au diagnostic et au screening des demandeurs d'emploi et que pour l'orientation des demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail, des psychologues sont sollicités, de même que les services spécialisés dans la détection des « handicaps sur le marché du travail ». Enfin, afin de mieux cerner la personne, il n'est pas rare qu'on lui fasse faire un stage d'observation d'un un « sociale werkplaats ». Le dispositif des *sociale werkplaatsen*

est le seul dispositif d'économie sociale d'insertion qui n'existe pas (encore) dans la partie francophone du pays et pour cause... Les francophones avaient jusqu'il y a peu des réactions épidermiques face à ce genre de catégorisation... Qui, pour eux, ne résout rien, renforce les exclusions, risque de tourner à la stigmatisation.

Le financement de l'économie sociale

Nous avons choisi de nous pencher sommairement sur le coût des seuls ateliers sociaux. Ceux-ci ont la particularité de mettre à l'emploi des personnes très éloignées du marché de l'emploi exclusivement, et ce pour des durées indéterminées, même si l'entreprise doit tenter de favoriser la transition sur le marché de l'emploi.

| | Budget (1) | Nombre d'ETP remis au travail (2) | Rapport (1/2) |
|--|------------------|-----------------------------------|----------------------|
| ILDE/EI à Bruxelles 2009 ⁵ | 5.000.000 Euros | 1.000 | 5.000 Euros par ETP |
| ILDE/EI à Bruxelles 2008 ⁶ | 4.500.000 Euros | 814 | 5.528 Euros par ETP |
| Programme WEP+ en Flandre ⁷ - 2008 | 28.000.000 Euros | 2.684 | 10.432 Euros par ETP |
| Programme Sociale werkplaatsen en Flandre ⁸ | 49.800.000 Euros | 5.700 | 8.736 Euros par ETP |

On le voit, le coût par personne insérée est non négligeable, surtout si on le compare aux moyens prévus par la Région bruxelloise pour l'encadrement des travailleurs en ILDE. Mais nous y reviendrons.

En conclusion

La politique flamande du marché de l'emploi semble rationnelle : elle scinde les demandeurs d'emploi en sous-catégories mais elle n'oublie aucune catégorie et la Région adapte les solutions et les services proposés par le VDAB en fonction du profil des demandeurs d'emploi. La politique d'activation va très loin, poussant les plus éloignés du marché de l'emploi à se remettre en activité. En faisant cela, cette Région, prospère, responsabilise ses demandeurs d'emploi, mais elle assume elle-même sa part de responsabilité en finançant la création d'emplois durable pour les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi.

5 Chiffres FeBISP, ne tenant pas compte de la présence de travailleurs ACS et de PTP en partie financés par la Région, qui renforcent les équipes de certaines ILDE.

6 Chiffres FeBISP

7 WEP+ est l'équivalent flamand des programmes PTP Voir le site du VSAWSE (Vlaams Subsidiesgentschap Werk en Sociale Economie) https://www.werk.be/c-en-o/cijfers/beleidsopvolging/maatregelen_en_programmas/WEP+.htm

8 https://www.werk.be/c-en-o/cijfers/beleidsopvolging/maatregelen_en_programmas/Sociale_Werkplaatsen.htm

4 14 JULI 1998. - Decreet inzake sociale werkplaatsen.

La possible rencontre entre les emplois bruxellois et les DE bruxellois



Le marché de l'emploi bruxellois est un peu la manne d'or de la Belgique, mais finalement, elle profite assez peu aux Bruxellois. Ses offres vont majoritairement aux citoyens des autres régions tandis que nos demandeurs d'emploi (DE) ont des profils qui semblent laisser indifférents nos employeurs. De plus, des politiques d'activation et d'accompagnement sont en marche, chacun y va de sa petite idée « si cela fonctionne chez nous, pourquoi pas chez vous ? »... Parce que Bruxelles a ses particularités dont il faut absolument tenir compte.

Bruxelles : une région à part entière

Le marché de l'emploi bruxellois est représentatif du « paradoxe urbain » et le développement de l'emploi ne permet malheureusement pas de résorber le chômage. Plusieurs raisons¹ sont à pointer :

- les qualifications recherchées sont élevées alors même que les DE sont majoritairement peu qualifiés ;
- l'échec scolaire et la dualisation scolaire ;
- le faible niveau de bilinguisme des DE alors que les exigences sont élevées, même pour des emplois peu qualifiés ;
- La concurrence due à l'étendue du bassin d'emplois et le phénomène de « navette » ;
- l'importance de la discrimination à l'embauche dans une région multiculturelle ;
- les facteurs démographiques.

Sur cette base, certains DE ont été définis comme prioritaires. Il ne s'agit pas encore d'une segmentation, mais bien d'un premier pas vers une individualisation des services

offerts aux DE pour faciliter leur retour sur le chemin du travail.

Jusqu'ici, un parti pris de non segmentation

En 2002, la FeBISP organisait une journée d'étude sur les discriminations dans le parcours d'insertion. La question de l'opportunité de tenir des statistiques « ethniques » sur les demandeurs d'emploi y fut abordée... Des personnes comme Stéphane Thys, de l'observatoire du marché de l'emploi avaient clairement expliqué pourquoi les statistiques ethniques et le découpage des populations en segments ne résout pas tout (où commencer et où finir les catégories ? Faut-il créer une catégorie de personnes d'origine russe ou d'origine russe tchétchène ?) Le dispositif, bien loin de résoudre les problèmes, risquaient de les renforcer. Comme le dit Matéo Alaluf² : « *La statistique ethnique, au lieu de dévoiler la discrimination, peut, au contraire, participer à l'assignation identitaire. Elle a en conséquence moins de*

1 www.actiris.be

2 Matéo Alaluf est un sociologue, Docteur en sciences sociales et Professeur ordinaire à l'Université libre de Bruxelles.

chances de lutter contre les discriminations que de nourrir les représentations négatives qui les alimentent ».

L'option universaliste républicaine, typiquement française qui prévoit d'assurer un traitement égal et uniformisé pour tous, a, en ce sens, fortement orienté les choix de la Région en matière d'emploi jusqu'à ce jour.

La question, très prégnante, des moyens (in)disponibles

On sait peu de choses sur ce qui se passe au niveau d'Actiris en termes de segmentation des publics en fonction de leur distance au marché de l'emploi, mais on peut lire dans l'accord de Gouvernement de juillet 2009 que « *Le contrat de projet professionnel, appliqué depuis plusieurs années sur base volontaire, (...) sera rendu obligatoire aux moins de 25 ans en commençant par ceux qui sortent de l'école. Le Gouvernement envisagera l'extension de cette obligation en concertation avec les partenaires sociaux.* ».

L'encre de cet accord était à peine sèche que, déjà début 2010, le Ministre Kir tirait la sonnette d'alarme. La raison ? Les moyens insuffisants au niveau de la COCOF pour offrir un accompagnement de qualité à tous les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans ! Depuis, un refinancement de la COCOF a eu lieu, mais on attend encore de savoir ce qu'il y aura exactement moyen de faire avec les nouvelles enveloppes disponibles. Ce petit exemple nous démontre, si

besoin en était encore, que Bruxelles n'est pas la Flandre et que ses marges budgétaires sont loin d'être florissantes.

La construction du projet professionnel

Une réforme de l'accompagnement respectant les accords entre les Régions et le Fédéral a débuté. Le CPP nouvelle version est arrivé. Il ne s'agit plus du Contrat de projet professionnel mais de la Construction de projet professionnel. Tout un programme.

L'inscription, la clarification et la première segmentation

En plus du profilage d'expertise, qui s'appuie sur le diagnostic du conseiller, Actiris met en place un outil d'aide à la décision via un arbre décisionnel basé sur des critères objectifs. Lors de son inscription, chaque demandeur d'emploi passe systématiquement un entretien de clarification³ (de 20 minutes) réalisé uniquement par Actiris. Cette segmentation permet au Service public de l'emploi (SPE) d'aiguiller les DE vers différents parcours d'insertion répondant à leurs caractéristiques.

Les six critères de la catégorisation sont les suivants :

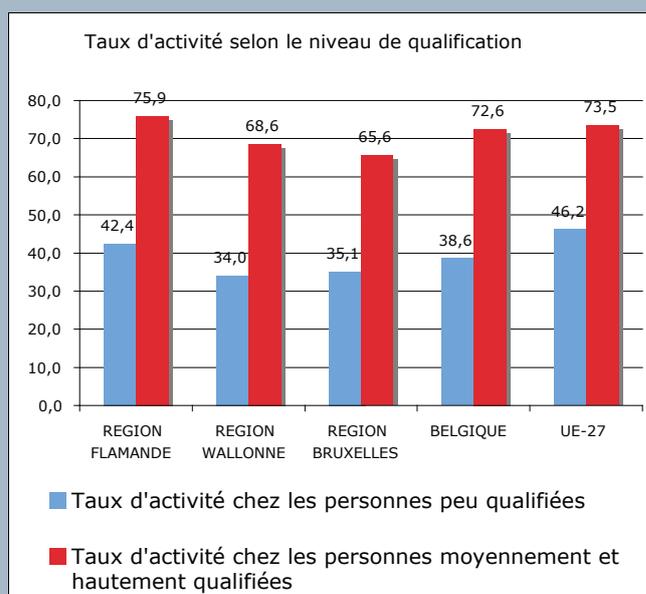
- la connaissance du français ou du néerlandais (oral ou écrit) ;
- l'âge ;

³ Terme employé par Actiris pour désigner ce premier entretien.

GRAPHE 3

Taux d'activité en fonction du niveau de qualification chez les 15-64 ans

| | 2009 | | |
|------------------|---|--|-----------------|
| | Taux d'activité chez les personnes peu qualifiées | Taux d'activité chez les personnes moyennement et hautement qualifiées | Ecart (B) - (A) |
| Région flamande | 42,4 | 75,9 | 33,5 |
| Région wallonne | 34,0 | 68,6 | 34,6 |
| Région Bruxelles | 35,1 | 65,6 | 30,5 |
| Belgique | 38,6 | 72,6 | 34,0 |
| UE-27 | 46,2 | 73,5 | 27,3 |



Ce graphe indique que le taux d'activité est nettement supérieur chez les personnes hautement et moyennement qualifiées que chez les personnes faiblement qualifiées. La répartition est sensiblement similaire d'une région à l'autre.

- le diplôme ;
- la durée d'inactivité professionnelle ;
- le type d'emploi recherché ;
- la durée de l'expérience professionnelle.

A la fin de ce premier entretien, tous les DE reçoivent une feuille de route, différente selon leur catégorie, leur fournissant des informations utiles à la recherche d'un emploi.

Le diagnostic et l'indicateur de distance par rapport à l'emploi et l'autonomie

Après une longue phase d'élaboration, cette seconde segmentation est actuellement en test par Actiris. Cependant, la faisabilité de cette pratique n'est pas encore établie et une première évaluation est prévue au mois de juin. La notion de distance par rapport à l'emploi vient directement des accords entre les Régions et le Fédéral. Par la porte ou par la fenêtre, elle atterrira sur les tables des conseillers d'Actiris, et, sans vouloir paraître défaitiste, des OISP. Si ce premier test n'est pas concluant, il est certain qu'un autre indicateur sera mis à l'étude.

Les délais de convocation pour l'entretien de diagnostic seront modulables en fonction de la catégorie du DE. Ce second entretien a pour objectif d'évaluer l'autonomie et la proximité à l'emploi du DE pour lui proposer un plan d'actions adapté. Les critères de cette segmentation ne sont pas encore connus mais ils sont indépendants de ceux de la première segmentation (un DE appartenant à la catégorie C pourrait être plus proche de l'emploi qu'un DE de la catégorie A). Il s'agit d'un outil d'aide à la décision qui prendrait la forme d'un questionnaire cadré évitant de porter atteinte à la vie privée des DE. Lors de cet entretien, Actiris élabore le plan d'actions des DE. Commence alors la véritable orientation puisque les DE sont tenus de respecter leur plan.

Une vie après le diagnostic ?

La mise en place d'un indicateur basé sur l'éloignement par rapport au marché du travail vise plusieurs objectifs.

Premièrement mesurer la progression dans un parcours d'insertion en élargissant le critère minimaliste de mise à l'emploi. Il permet donc une double évaluation, celle du DE et celle du fournisseur de services, c'est-à-dire d'Actiris et de ses partenaires. L'élargissement des critères d'évaluation des dispositifs pourrait présenter des avantages. Cependant, mélanger l'évaluation des opérateurs et des DE, risque de mener droit à une sélection des publics.

Le deuxième objectif est de mettre à disposition du conseiller emploi, un outil d'aide à la décision, basé sur des critères

objectifs, qui minimise ainsi la subjectivité d'une telle catégorisation. Il reste que les définitions données à l'autonomie et à la distance par rapport à l'emploi sont elles-mêmes complexes et, comme nous le verrons dans la suite de ce dossier, loin d'être totalement objectives.

Troisièmement, l'orientation des DE via les catégorisations. Actiris se positionne désormais comme le premier interlocuteur qui oriente les DE vers les différents opérateurs. La segmentation devient donc la pierre angulaire de la coordination entre le SPE et ses partenaires. Les DE les plus éloignés du marché de l'emploi seront aiguillés vers les OISP.



Des questions essentielles restent en suspens pour l'avenir des DE et des secteurs ISP et ESI. Les catégories de DE fortement éloignées du marché du travail verront leur contrôle suspendu. Néanmoins, selon quelles modalités et surtout, qu'en est-il de l'accompagnement ? Est-ce que celui-ci serait également suspendu ? Quelles sont les catégories de DE qui seront envoyées aux OISP et organismes ESI ? Quelles marges de manœuvre resterait-il au secteur associatif ? Quel libre arbitre auront les DE ? Quels objectifs seront assignés aux opérateurs ? Seront-ils une voie de garage ? Auront-ils des objectifs inatteignables ? Quels buts devront atteindre les DE ? Comment les DE seront évalués ? Comment les dispositifs ESI et ISP seront évalués ? Enfin, en tenant compte des caractéristiques des DE bruxellois⁴, les partenaires se verraient orienter

4 2/3 des DE bruxellois seraient dans la catégorie C et C+.

une masse encore plus importante que celle à laquelle ils doivent faire face actuellement. Avec quels moyens ?

La modification de l'Ordonnance ESI est à ce sujet, fort éclairante.

L'ESI et la segmentation

L'Ordonnance ESI du 18 mars 2004⁵ prévoit deux formes d'agrément : les initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE) et les entreprises d'insertion (EI). La définition de leur public-cible repose avant tout sur des critères administratifs : il s'agit des personnes qui, soit, relèvent de contrats d'activation, soit sont peu qualifiées (← CESI) et au chômage depuis au moins deux ans :

- les DE inscrits inoccupés depuis au moins 12 mois et qui ont au plus un CESI ;
- tous les DE inscrits inoccupés depuis au moins 60 mois ;
- les bénéficiaires d'un droit à l'intégration sociale et les ayants droit à une aide sociale financière ;
- enfin, les travailleurs employés dans le cadre d'un contrat de travail lié à l'activation d'une allocation de chômage ou du revenu d'intégration.

Ici, il ne s'agit pas encore d'une catégorisation mais plutôt de définir un public-cible susceptible de recourir à ce parcours d'insertion.

Dans l'avant-projet de réforme de l'Ordonnance, adopté en première lecture en juillet dernier, il était question de créer une catégorie de demandeurs d'emploi extrêmement éloignés du marché de l'emploi qui pourraient être remis au travail au sein des ILDE, sur base d'une orientation par les conseiller d'Actiris. Les définitions proposées ressemblent à s'y méprendre aux définitions du décret flamand des « sociale werkplaatsen ». On lit donc dans le projet une influence évidente du modèle flamand. On ne peut pourtant pas dire que le marché de l'emploi bruxellois présente les mêmes caractéristiques que le marché de l'emploi flamand !

La formation et la segmentation

La formation est une compétence communautaire. A Bruxelles, les OISP se réfèrent au décret COCOF du 27 avril 1995. Celui-ci définit le public des OISP de la manière suivante : « *Sont visés les demandeurs d'emploi inoccupés de la Région de Bruxelles-Capitale qui ne sont pas détenteurs, au début de l'activité, du certificat d'enseignement secondaire supérieur décerné par*

le Ministère de l'Education ou de tout autre diplôme équivalent et qui sont dans l'impossibilité de répondre aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail en raison de la faiblesse ou de l'absence de qualification professionnelle, de leur dénuement social ou du fait de discriminations visant le groupe spécifique auquel ils appartiennent ».

Il ne s'agit pas d'une réelle catégorisation mais bien d'une définition d'un public-cible. Sur le volet formation, les OISP restent en première ligne, ils ne dépendent donc pas de Bruxelles Formation pour recruter leur public. La sélection se fait bien en interne selon l'expertise des OISP. Il est primordial qu'il en soit ainsi parce qu'une segmentation reposant sur les compétences aurait comme conséquence d'exclure une grande partie du public qui a pourtant bien sa place en ISP.

Par ailleurs, l'Activation du comportement de recherche d'emploi (ACR) a eu un impact important sur les flux des DE faisant appel aux OISP. Dénoncée depuis de nombreuses années, l'étude publiée par l'IRES l'a récemment démontré. C'est pourquoi, en début de législature, la mise en place du CPP obligatoire pour les DE de moins de 25 ans avait suscité des crispations entre Ministres. En cause, le manque de moyens débloqués pour répondre à ces DE activés.

Tout ça pour quoi ?

Les nouvelles formes de segmentation sont en lien direct avec les politiques de l'ACR. Dès lors, il est intéressant de reprendre la récente évaluation⁶ qui en a été faite. Il ressort que l'ACR n'a pas vraiment d'impact sur le chômage. Par contre, la conjoncture économique est décisive en termes d'emploi et de chômage.

Si, sur papier, l'ACR est censé bénéficier premièrement aux DE éloignés de l'emploi, en pratique, c'est loin d'être le cas. L'étude conclut que « *la perspective d'un contrôle de la recherche affecte davantage le taux d'embauche des non-qualifiés que celui des qualifiés si et seulement si des offres d'emploi appropriées sont disponibles en suffisance* ».

Le manque d'emploi structurel pour les DE peu qualifiés est donc le principal frein à la résorption du chômage des DE bruxellois. La catégorisation des DE ne serait donc pas plus efficace pour en finir avec le chômage.

Rappelons que l'accord de Gouvernement bruxellois faisait état de création « d'emplois de dernier ressort ». La FeBISP avait déjà réagi car le contenu et les destinataires de cette mesure étaient et restent vagues.

5 Une nouvelle Ordonnance ESI est à l'étude actuellement

6 L'activation du comportement de recherche d'emploi favorise-t-elle un retour plus rapide à l'emploi ? Bart Cockx, Muriel Dejemeppe, Bruno Van der Linden, in Regards Economiques numéro 85.

Conclusion

Que signifie « plus ou moins éloigné du marché de l'emploi » surtout lorsque l'emploi est comme une ligne d'horizon qui recule au fur et à mesure que l'on s'approche ? L'employabilité ne peut exister en soi, dans l'absolu. Il y a de fortes chances qu'elle soit le résultat de la rencontre d'un individu compétent avec le marché de l'emploi et même avec un employeur. Quels sont les indicateurs qui permettront à un conseiller emploi de mesurer « le niveau d'employabilité » d'un demandeur d'emploi, qui se présente face à lui ? Et quels critères sont pertinents pour catégoriser les personnes sans les cataloguer de manière arbitraire et donc être amenés à les prédiscriminer ?... D'autant plus qu'en général, un patron recrute un candidat en comparant les demandeurs d'emploi qui se proposent. Il choisit le « meilleur ». Or, à compétences égales, il est prouvé que bien des facteurs plus subjectifs, voire des facteurs de discrimination, interviennent dans la sélection. Voici le point de vue de la FeBISP.

Le parcours d'insertion a toujours été entendu par les organismes d'insertion socioprofessionnelle comme une articulation de démarches non linéaires : une manière de proposer aux individus le chemin le plus court pour aller vers l'emploi.

C'est dans cette perspective que les OISP forment des publics peu qualifiés et les soutiennent dans leur démarche d'insertion. Quant aux structures d'ESI, elles mettent à l'emploi et donc ramènent à zéro, la distance de ces personnes au marché de l'emploi.

Aborder les individus dans une approche globale est un principe clé pour accompagner les demandeurs d'emploi dans la construction de leur avenir car les difficultés sociales, d'intégration et/ou d'apprentissage interagissent les unes sur les autres. Le métier des OISP est bien celui de faire le tri entre ce qui est du ressort de l'individu, de son champ d'action directe et puis du contexte plus large du marché de l'emploi (qu'il ne choisit pas et qu'il subit) pour lui donner de nouvelles perspectives, lui fournir des outils adéquats en vue de franchir le cap : « *un jour, un employeur a cru en mes compétences et m'a donné ma chance !* ».

Nous sommes loin de la traçabilité des catégories « + ou - employables » qui mesure l'écart entre une personne et le marché de l'emploi. Entre les « personnes prêtes à l'emploi » et « celles présentant des problèmes de nature Médicale, Mentale, Psychique et/ou Psychiatrique ». De qui parlons-nous ? Quel profilage statistique peut s'enorgueillir de résoudre la trop grande parcimonie d'emplois peu

qualifiés dans la Région de Bruxelles-Capitale ? Surtout si, comme du côté néerlandophone, la composition de profils types, associant différentes caractéristiques, finit par fixer des groupes-cibles qui couvrent la grande majorité des demandeurs d'emploi.

Le mot d'employabilité qui apparaît sous des allures de nouveau concept pourrait finalement n'être rien de plus qu'un item utile aux pouvoirs publics pour catégoriser les usagers et leur accorder tel ou tel traitement spécifique.

Face au chômage structurel, les pouvoirs publics en seraient venus presque à considérer l'employabilité des personnes peu qualifiées comme un fait inéluctable... Comme s'il s'agissait d'ajouter ce « supplément d'âme » à votre CV : « *bon esprit d'équipe, bonne capacité d'adaptation et bonne employabilité...* » Dans le contexte socioéconomique actuel, il n'est pas question une nouvelle fois de reporter sur les individus, l'impossibilité du système à offrir un emploi pour tous. Les opérateurs revendiquent la capacité des individus à réagir et à se donner les moyens de construire leur parcours d'insertion. En Région de Bruxelles-Capitale comme ailleurs, l'économie ne



peut uniquement se refermer sur des emplois hautement qualifiés qui concernent une petite partie de la population locale et un grand nombre de navetteurs.

De notre point de vue, « l'employabilité » identifiée comme une caractéristique de l'individu, semble entrer en totale rupture par rapport au Service de lutte contre la discrimination à l'emploi d'Actiris, créé en 2009. « *L'égalité des chances et de traitement sur le marché de l'emploi est une partie importante du principe général d'égalité qui est inscrit dans le droit belge(...). La compréhension des phénomènes discriminatoires est dès lors cruciale en vue d'appréhender et de combattre les inégalités qui continuent toujours d'être observées sur le marché du travail en Belgique, tout comme en Région bruxelloise, entre les hommes et les femmes, entre les individus de nationalité ou d'origine différentes, notamment* ».

La simple idée d'un signe distinctif qui déciderait que tel demandeur d'emploi est en catégorie « X » ou « Y » a de quoi nous insurger ! Comme s'il était question d'avoir les yeux bruns ou bleus¹ ! Tout individu doit pouvoir se former, acquérir les compétences à partir de ses prérequis, qui lui permettront de trouver un emploi. Dans le dispositif ISP, cela signifie ne pas disposer d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ce qui peut aussi vouloir dire avoir un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou de l'enseignement fondamental ou ne pas avoir de diplôme du tout et/ou être analphabète, sans pour cela avoir été catégorisé comme « inemployable ». Cette tendance à vouloir catégoriser, à tout prix, peut exclure des publics qui, jusqu'à présent, trouvaient une alternative pour accéder à l'emploi. Comment sortir de la catégorie, regagner du galon et prouver qu'on n'en fait plus partie !

D'autant plus qu'existe la « menace du stéréotype » qui veut que « *les membres des groupes stigmatisés peuvent se conformer aux stéréotypes existant à leur égard et adopter des comportements qui renforcent des principes qu'elle devrait pourtant dénoncer, en se conformant à l'opinion généralement répandue dans la société via les stéréotypes* »². Tout est affaire de contexte donc : des sujets peuvent être performants dans une situation valorisante et perdre tous leurs moyens dans un contexte menaçant, mais aussi en fonction de l'aspect à partir duquel on les catégorise.

1 Pensez aux expériences de Jane Elliott, qui fin des années 60 a imaginé un jeu de rôle faire vivre l'expérience des minorités à différents publics enfants et adultes en divisant le groupe en deux : d'un côté les yeux bruns ; de l'autre, les yeux bleus.

A tour de rôle, les uns considérés comme supérieurs et les autres inférieurs.

2 In J.-C. Croizet et J.-P. Leyens, Mauvaises réputations. Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale, Armand Colin, 2003, cité par Patrick Scharnitzky, (2006), Les pièges de la discrimination. Tous acteurs, tous victimes, Paris, L'archipel, (P.84)

Les opérateurs (ISP et ILDE) refusent de penser les dispositifs comme une voie de garage, où les demandeurs d'emploi les plus fragilisés, seraient catalogués à priori « non employables ». La FeBISP a plus d'une fois dénoncé les effets négatifs engendrés par les principes d'obligation et de sanctions produits dans le cadre de la politique d'activation des chômeurs.

Les états des lieux succincts proposés par Tatiana Vial pour la Région de Bruxelles-Capitale, par Delphine Huybrecht pour le dispositif flamand et par Michèle Hubin pour la Région wallonne, nous en disent long sur le poids des mots et la puissance des catégories pour interpréter le réel et le transformer... La Charte de la FeBISP réaffirme la volonté des secteurs ISP et ESI d'adapter leurs pratiques aux besoins du public de partir de leurs atouts et de leur motivation pour les mener vers l'emploi. La réalité a, plus d'une fois, démontré que les individus en situation d'apprentissage en formation ou dans une première expérience professionnelle reprennent confiance en eux, développent des stratégies étonnantes et font fi de l'écart entre leurs prérequis initiaux et leur niveau d'insertion professionnelle. C'est dans cette optique que la motivation est pour les opérateurs de terrain, un critère en soi parfois plus déterminant que les autres. Cela induit de fait une mixité des groupes qui est bénéfique à tous.

En conclusion : la segmentation des publics nous semble dangereuse pour plusieurs raisons. En premier lieu, si elle est le fruit d'un jugement porté par des humains sur d'autres humains, ce jugement peut être erroné et lourd de conséquences. En deuxième lieu, parce qu'elle assigne les personnes désignées sous le vocable « extrêmement éloignée du marché de l'emploi » à une position peu enviable qu'elles vont peut-être avoir du mal à quitter, découragées elles-mêmes par l'étiquette qu'on leur a collée.

Enfin, nous nous opposons à ce projet de catégorisation parce que la politique de recrutement ou de sélection pratiquée par les ILDE, les EI et les OISP repose sur la détection d'une réelle motivation. Motivation qui risque d'être mise à mal par un système trop contraint et trop segmenté.

Si la question des moyens vient après toutes ces considérations, elle doit être comprise et analysée par rapport au marché de l'emploi bruxellois qui évolue en distorsion entre la forte demande d'emplois et l'insuffisance d'offres d'emplois accessibles à tous !

Dans ce contexte environnant, la FeBISP défend une nouvelle fois la spécificité et l'expertise de ses membres, tous secteurs confondus, et dit : « non à la ghettoïsation ».

Indignons-nous !

→ Alice Berger

Sorti en France fin octobre 2010, « Indignez-vous ! » de Stéphane Hessel connaît un succès étonnant : 800.000 exemplaires vendus, dix impressions et des demandes de traduction du monde entier. Ce petit livre appelle à la résistance civile, à l'insurrection pacifique, au refus de l'apathie collective devant l'injustice sociale, économique et politique.

Quand cet ancien résistant de 93 ans lance « Indignez-vous ! » C'est certain, le slogan est interpellant. Il donne envie de se réveiller, nous les jeunes de cette société !

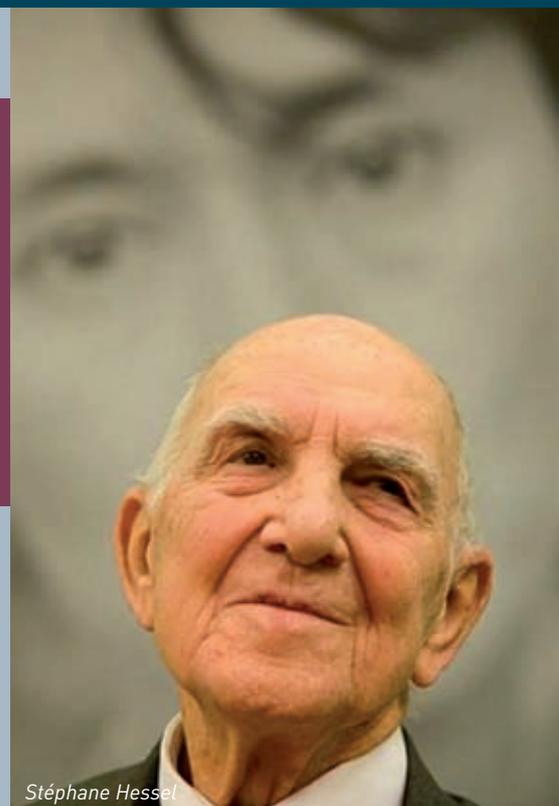
Si on enlève la couverture et la post-face de l'éditeur, « Indignez-vous ! » est un condensé de 14 pages qui rappelle au lecteur que la pire des attitudes face aux choses insupportables de la société, c'est l'indifférence...



Car, pour Stéphane Hessel, le « motif de base de la Résistance, c'était l'indignation ». Et aujourd'hui, Hessel en convient : « les raisons de s'indigner dans le monde d'aujourd'hui peuvent paraître moins nettes (qu'au temps du nazisme). Mais « cherchez et vous trouverez », encourage ce grand-père en s'adressant aux jeunes : « regardez autour de vous, vous trouverez les thèmes qui justifient votre indignation. » Et pour ceux qui ne trouveraient pas dans notre époque des raisons de s'indigner, l'auteur en énonce quelques-unes : l'écart grandissant entre les très riches et les très pauvres, l'état de la planète, le traitement fait aux sans-papiers, aux immigrés, aux Roms, la course au « toujours plus », à la compétition, la dictature des marchés financiers et jusqu'aux acquis bradés de la Résistance – retraites, Sécurité sociale...

En 14 pages, Indignez-vous n'a pas la prétention de révolutionner l'action politique. Lire cet opuscule, c'est certainement participer à une émotion collective. Lorsque Hessel écrit : « L'actuelle dictature internationale des marchés financiers [...] menace la paix et la démocratie », il exprime un sentiment largement répandu avec l'autorité de son histoire personnelle¹.

¹ Stéphane Hessel est un Français né à Berlin dont le père était juif. Il rejoint la résistance avant d'être déporté à Buchenwald durant la Seconde Guerre mondiale. En 1948, il participe à la rédaction de la Déclaration universelle des droits de l'homme, avant de devenir ambassadeur de France. Stéphane Hessel a récemment été candidat sur une liste Europe Ecologie aux élections régionales.



Stéphane Hessel

Son succès marquerait « le réveil public d'un peuple qui était jusqu'à présent très passif », selon un philosophe et sociologue Edgar Morin. Pourrait-on aller jusqu'à dire que ce succès atteste d'un puissant désir d'engagement dans l'opinion ?

Et si, ces quelques pages écrites par un grand monsieur en fin de parcours, nous donnaient en plus l'envie de se bouger...



Stéphane Hessel
« Indignez-vous ! »
Editions Indigène,
« Ceux qui marchent
contre le vent ».

Grégory Berthet

→ Delphine Huybrecht

Grégory Berthet est, depuis une année maintenant, le nouveau directeur de l'agence conseil Syneco ASBL. Il est aussi, pour une durée de deux ans, le nouveau président de la plate-forme de concertation ConcertES. Nous avons souhaité le rencontrer dans les tout nouveaux locaux bruxellois de Syneco, basés près du Boulevard Lambermont, à Schaerbeek, pour qu'il nous parle de sa vision de l'économie sociale, du rôle des agences-conseil et de ses souhaits pour le secteur.

D.H. Bonjour Grégory, pourrais-tu tout d'abord présenter Syneco et ton parcours à Syneco ?

G.B. Syneco est une agence-conseil qui a été créée en 1996 par les composantes du pilier socio-chrétien belge : les Mutualités Chrétiennes, la CSC, EPC-familia¹, Dexia,...

Le constat des fondateurs de Syneco est que les gestionnaires d'ASBL manquent d'outils pour gérer correctement leur ASBL au quotidien, et qu'ils ne sont pas toujours armés pour répondre aux multiples exigences qui s'imposent à eux. Syneco a été créée pour leur apporter des outils et des conseils sur les plans juridique (les questions de droit du travail notamment), comptable, fiscal, assurantiel,...

Il faut savoir que Syneco fait partie du Groupe ARCO². C'est un holding coopératif qui se compose de quatre sociétés d'investissement. Ces sociétés investissent l'argent des épargnants dans quatre secteurs : la banque et assurance (Dexia), la distribution

pharmaceutique, les services d'intérêt collectif (par exemple résidences-services et parcs d'éoliennes), l'économie sociale et solidaire ; c'est dans ce dernier volet que se fait le lien avec Syneco dont la vocation est d'offrir des services de soutien aux organisations de l'économie sociale et solidaire...

Au fil du temps, grâce notamment à sa participation dans le programme PERICLES (sur lequel nous allons revenir), Syneco, dont la spécialité de départ était l'associatif non marchand, s'est intéressé à ce que l'on a coutume d'appeler l'économie sociale marchande, et s'est mis à offrir ses services à divers entrepreneurs sociaux : études de marché, études de faisabilité, amélioration de la stratégie commerciale, rédaction de dossiers de demande d'agrément... Ça, c'est pour la phase de création... Une fois que le projet est créé, nous aidons les promoteurs à créer et tirer parti d'indicateurs de gestion, nous les aidons à gérer leur trésorerie, etc.

D.H. Et ton parcours personnel, dans tout cela ? Comment es-tu arrivé à Syneco ?

G.B. Je travaillais chez Belgacom, au service marketing, puis dans un service chargé des prises de participation (j'ai une formation d'ingénieur de gestion acquise en France, Et oui, je suis Français...) Je ne trouvais plus de sens à mon travail... Même si j'étais dans une entreprise qu'on pouvait qualifier

de « publique », puisque l'Etat belge détenait plus de 50% des parts, la notion de service public était totalement absente de nos préoccupations. La pression des actionnaires était forte... Après avoir beaucoup appris et beaucoup progressé comme manager dans cette entreprise, je me suis rendu compte que je ne me reconnaissais pas dans ce modèle d'entreprise. Avec un autre collègue, qui partageait les mêmes préoccupations que moi, on s'est posé, très naïvement, la question suivante : est-ce qu'il existe un autre modèle d'entrepreneuriat ? C'est comme ça que nous en sommes arrivés à nous intéresser à l'économie sociale³ et aux valeurs qu'elle met en œuvre. Nous avons monté une coopérative de services informatiques « autogérée » baptisée ARAFOX et, au moment de recapitaliser cette jeune entreprise, nous avons été trouver entre autres le groupe ARCO, qui s'est montré intéressé par la démarche... Le jour où nous avons revendu ARAFOX à une société française, le groupe ARCO m'a demandé de venir travailler à Syneco. Puis, j'ai été embauché dans le cadre du projet Périclès. Enfin, quand Françoise Robert a quitté Syneco, l'année passée, j'ai été promu au rang de directeur.

³ Désignée par les initiales « ES » dans la suite de cet article.

¹ EPC-Familia est une entreprise de distribution pharmaceutique intégrée dont le siège social se trouve à Ciney (voir <http://www.epc-familia.be>)

² Le Groupe ARCO est un holding coopératif avec une dimension sociale et sociétale spécifique. Sa mission essentielle consiste dans la gestion et la défense des intérêts économiques et financiers de ses coopérateurs tout en accordant, dans une perspective durable, une attention particulière aux préoccupations sociales, éthiques et écologiques. Le Groupe ARCO est une des organisations constitutives du MOC, et en constitue le pilier coopératif à côté du syndicat et des organisations mutualistes et socioculturelles.

D.H. Parle-moi de ce qui te motive dans l'économie sociale ?

G.B. Cela fait huit ans que je travaille dans l'économie sociale. Ce qui me motive c'est que c'est une économie qui fonctionne selon des valeurs avec lesquelles je suis en phase... Pour faire simple, l'économie sociale (ES) se met au service de l'homme et de son écosystème et non l'inverse...

D.H. Quel est, ou devrait être le rôle d'une agence-conseil, selon toi ?

G.B. Pour moi, une agence-conseil, pour aborder les choses simplement, c'est l'équivalent d'un cabinet de consultants pour l'économie traditionnelle. Donc, c'est un opérateur qui a pour mission d'accompagner les entreprises dans toutes les phases de leur création et de leur développement, jusqu'à, le cas échéant, la fermeture... Elle offre conseil, appui, soutien, accompagnement. En Wallonie, il existe un cadre législatif et des moyens pour le financement du travail des agences-conseil agréées. Syneco est agréé dans ce cadre. Tout ne fonctionne pas de façon optimale et au niveau de Syneco, nous pointons des enjeux insatisfaits.

Le premier, c'est la question de l'« animation économique » nécessaire pour favoriser l'émergence d'entreprises d'économie sociale. Il faut promouvoir ce type d'entreprises auprès des relais d'opinion. Je pense que cela doit faire partie du rôle d'une agence-conseil, même si les fédérations ont un rôle à jouer là-dedans aussi. Il y a beaucoup de spécificités sur lesquelles communiquer. Il faut aller chercher les promoteurs et décourager ceux qui ne sont pas faits pour cela. Il faut faire un travail de détection. Cela a, grâce à Périclès, abouti à la mise sur pied de projets de qualité, portés par des personnes compétentes. Mais cela demande un gros travail de prospection et de motivation qui doit être financé en tant que tel. Car, contrairement aux bureaux de consultation traditionnels, qui financent leur



Grégory Berthet

travail de prospection en le répercutant sur le coût demandé à leurs clients, les agences-conseil de l'économie sociale ne peuvent pas faire participer leurs clients réguliers, car eux-mêmes manquent souvent de moyens.

Une autre injustice : un porteur de projet de l'économie classique va obtenir des conseils quasi gratuits auprès d'un guichet économique de l'union des classes moyennes alors que le porteur de l'économie sociale va devoir participer au coût du conseil fourni par l'agence-conseil, même si les subventions publiques que celle-ci perçoit permettent de diminuer les coûts. Il y a un problème avec le financement de la qualité dans les entreprises d'économie sociale.

D.H. Parle-moi du projet wallon baptisé Périclès et de ton expérience dans le cadre de ce projet.

G.B. Quand j'ai été engagé chez Syneco en avril 1996, c'était pour m'occuper

du projet Périclès. Pendant deux ans, j'ai été responsable de ce projet. La province qui nous était « allouée » (on s'était réparti le territoire entre partenaires) c'était la province de Namur... Donc, j'ai travaillé pendant deux ans à « battre la campagne » pour promouvoir le modèle de l'entreprise d'insertion (EI) auprès de tout le tissu socio-économique namurois et accompagner des projets dans le cadre de l'économie sociale d'insertion. Bien que le projet Périclès ait été reconduit pour deux années supplémentaires, je n'ai pas souhaité continuer à m'en occuper et j'ai accepté un rôle de consultant plus généraliste centré sur le développement de tout type d'entreprise d'ES, qu'elle soit centrée sur l'insertion ou pas... L'idée initiale des concepteurs de Périclès, c'était de créer de nouvelles EI qui allaient se positionner comme sous-traitantes d'entreprises classiques. Il fallait donc aller à la rencontre des entreprises, voir les fonctions ou tâches périphériques à leur cœur de métier, et réfléchir à une mutualisation

de ces tâches périphériques. Aucune agence-conseil n'a pu effectivement faire naître ce type de projet d'EI, à une exception près. Périclès est vite devenu un moyen pour les agences-conseil d'avoir un financement supplémentaire et c'est en ce sens que ce projet a perdu sa spécificité. Toutes les agences-conseil qui y ont participé plaident d'ailleurs pour qu'on réintègre ce financement, au financement de base des agences-conseil et qu'on n'ait plus un financement pour un projet Périclès en tant que tel. Périclès a eu du bon car il a montré la nécessité de financer l'animation économique. Quelqu'un qui « bat la campagne » c'est nécessaire pour détecter toute une série de projets. Entre agences-conseil, il y a eu un travail de concertation autour de la méthode Périclès. On n'était pas en concurrence : on avait chacun un territoire alloué. Donc on a échangé dans ce cadre. On a avancé dans un ordre plus ou moins groupé. Il n'y a pas eu de méthode partagée mais on a quadrillé au mieux notre prospection.

D.H. Mais pour convaincre les entrepreneurs de se lancer, il faut les assurer que les financements publics seront au rendez-vous... A Bruxelles, les montants proposés par l'Ordonnance du 18 mars 2004 ne sont pas garantis, alors c'est difficile...

G.B. En effet, en Wallonie, pour l'instant, le problème ne se pose pas car les budgets régionaux ont toujours été suffisants pour permettre à de nouveaux entrepreneurs de se lancer et de construire leur projet sur base de financements publics prédictibles.

D.H. Quel regard portes-tu sur l'assimilation, de plus en plus fréquente, des notions d'économie sociale et d'économie sociale d'insertion ?

G.B. Dommage que l'ES d'insertion soit seule au centre. Indéniablement, l'ES apporte une plus-value à l'ISP. Indéniablement, c'est une composante

centrale mais c'est loin d'être la seule de mon point de vue... Je fais partie de ceux qui défendent que l'ES c'est aussi les entreprises de travail adapté (ETA), les coopératives d'activité, les coopératives de salariés, les coopératives tout court, comme celle que j'ai administrée pendant cinq ans. On peut travailler sur des niches technologiques, travailler avec du personnel qualifié, ne pas engager de personnes en ISP, mais qui, par sa manière de redistribuer la richesse, fait partie de l'économie sociale. Cela s'est fait « hors de tout cadre » dans la mesure où c'était notre propre volonté de le faire et nous n'avons eu aucun encouragement pour le faire...

D.H. Est-ce que la création d'entreprises d'économie sociale se décrète ? Est-ce qu'on peut susciter chez quelqu'un l'envie d'entreprendre en économie sociale ou est-ce que ça vient des entrailles de la personne ?

G.B. Ne soyons pas naïfs, tout ne repose pas sur l'agence-conseil. On manque de gens qui ont l'esprit d'entreprendre. L'agence-conseil ne peut pas intervenir sur cela. La Belgique est un des pays d'Europe où on crée le moins d'entreprises et il y a trois freins qui expliquent cela, selon moi.

Le premier frein, c'est le statut du dirigeant d'entreprise précaire qui décourage la plupart des personnes.

Le deuxième frein terrible c'est que l'échec est très mal perçu. C'est un trait culturel ; les américains, par provocation, disent qu'un bon entrepreneur est un entrepreneur qui a connu trois faillites. Au Canada, il y a des bourses de lancement qui sont accordées sans aucune contrepartie. Ils vont faire le pari que certains vont réussir. Pour eux, l'échec n'est pas quelque chose de honteux mais un passage vers une évolution pour un mieux.

Enfin, en Belgique, on valorise peu les entrepreneurs. Pour moi, l'entrepreneur est avant tout un héros et on

devrait le valoriser comme tel. Dans notre pays, on inhibe bien souvent l'esprit d'entreprendre. Et on valorise très peu les gens qui ne recherchent pas l'argent, comme les entrepreneurs de l'économie sociale... Pourtant, il y a des gens qui n'ont pas comme unique but, à travers l'entrepreneuriat, la recherche de l'argent et qui ont, en fonction de leur parcours, besoin de trouver du sens dans leur environnement professionnel. On trouve beaucoup d'entrepreneurs de l'ES qui sont issus de l'accompagnement social, des assistants sociaux (AS). L'ES leur permet de donner une nouvelle dimension à leur métier. Ils vont exercer leur métier d'une manière différente et se procurer, par l'activité économique, de nouveaux leviers par rapport à leur mission qui est l'insertion... Et donc les gens qui cherchent du sens existent. Et l'économie sociale est un terreau intéressant pour eux. Très souvent, on s'est aperçu que ces personnes, il faut les détecter et ensuite il faut faire de la « recherche et développement » sur les filières d'activité porteuses. Dans Périclès, j'ai plutôt accompagné des anciens AS que des anciens managers (80% - 20%). Les personnes qui n'ont pas un passé de managers ont l'envie d'entreprendre dans l'ES mais trop souvent elles ne savent pas dans quoi. Il faut que l'ES fasse un travail d'analyse des filières qui peuvent être porteuses.

DH. Quels sont les vœux que tu formules pour l'économie sociale ?

G.B. Mieux se concerter, mieux parler d'une seule voix, mieux communiquer vis-à-vis des leaders d'opinion... Elle fonctionne trop en vase clos et sa réalité est mal ou trop peu connue... Elle mériterait d'être plus connue pour gagner en crédibilité et attirer de nouveaux entrepreneurs. Oui, c'est cela, mon second vœu, c'est qu'il y ait beaucoup de nouveaux entrepreneurs en économie sociale dans les années à venir...

Nouveautés 2011

→ Michèle Hubin

En un coup d'œil, le lecteur découvrira les nouveautés de 2011. Il y en a pour tous les goûts ! Continuité, modifications, nouveauté et polémique... *Continuité* pour le groupe-cible des PTP pour lesquels l'employeur n'est pas tenu d'une obligation d'ouplacement en veillant toutefois à en ménager l'accès pour le travailleur. *Modifications* sur le plan fiscal, frais de publicité des comptes annuels, déduction professionnelle et cotisation au Fonds de fermeture, sans oublier la possible indexation des salaires. *Nouveauté et polémique* en matière de chèques-repas où la technologie avance alors que L'ONSS devance...

Chèques-repas dûs en cas de congé-éducation payé ? L'ONSS tranche puis se ravise !

Selon les Instructions de l'ONSS du 4^{ème} trimestre 2010, les formations qu'un travailleur suit dans le cadre du congé-éducation payé donnent également droit à l'attribution de titres-repas. Cette prise de position de l'ONSS a pour conséquence qu'à partir du 1^{er} janvier 2011, l'employeur devra également octroyer un chèque-repas pour un jour où le travailleur s'absente dans le cadre d'un congé-éducation payé. S'il ne le fait pas, la part patronale dans le(s) chèque(s)-repas manquant(s) sera considérée comme une rémunération sur laquelle des cotisations de sécurité sociale et un précompte professionnel sont dus.

L'ONSS rappelle ainsi que « *Le nombre de titres-repas octroyés doit être égal au nombre de journées effectivement prestées par le travailleur. Dès lors, aucun titre-repas ne peut être octroyé pour les jours fériés, les jours de repos compensatoire, les journées de vacances, les jours de maladie, etc. Il résulte également de ce qui précède qu'un titre-repas doit être accordé par journée prestée à temps partiel, quelle qu'en soit la durée* ». Et de préciser encore que « *Les formations qu'un travailleur suit dans le cadre du congé-éducation payé donnent également droit à l'attribution de titres-repas, indépendamment du fait que la formation soit en rapport ou non avec le travail du travailleur* ». Une réglementation spécifique dispose que ce n'est pas la présence à la formation mais bien les heures durant lesquelles le travailleur s'absente du travail qui sont assimilées à des heures de travail (article 115 de la loi du 22 janvier 1985 de la loi de redressement contenant des dispositions sociales). Pour déterminer le nombre de titres-repas, il n'est pas tenu compte du jour au cours duquel le travailleur suit sa formation mais bien du jour au cours duquel il est absent du travail (s'il n'est absent qu'une partie de la journée et travaille normalement une autre partie de celle-ci, un seul titre-repas doit être attribué) ». L'administration fiscale a fait savoir qu'elle ralliait la position de l'ONSS.

Cette interprétation n'est pas sans susciter l'étonnement. La FEB, pour sa part, conteste formellement cette position. Du coup, l'ONSS doute... au point de ne pas modifier les instructions administratives pour le 1^{er} semestre 2011. La discussion reste donc ouverte.

Chèques-repas électroniques

L'Arrêté royal du 12 octobre 2010 fixant les conditions et la procédure d'agrément pour les éditeurs des titres-repas sous forme électronique a été publié au Moniteur belge du 23 novembre 2010. Celui-ci prévoit, en plus des règles liées à l'agrément des éditeurs, les règles de fonctionnement du système et les conditions liées à la sécurité et à la vie privée et permet ainsi l'introduction progressive des titres-repas électroniques dans le paysage belge à partir du 1^{er} janvier 2011.

En pratique, le travailleur bénéficiera d'un compte titres-repas. Ce dernier consiste en une banque de données dans laquelle un certain nombre de titres-repas électroniques seront sauvegardés et gérés par un éditeur agréé (Sodexo ou Accor). Il ne s'agit donc pas d'un compte financier ou d'un compte en banque. Cet éditeur versera sur le compte le nombre de titres-repas auquel a droit le travailleur (il n'y a donc plus de remise en mains propres). Le travailleur bénéficiera alors d'un support (vraisemblablement une carte à puce) qui lui permettra de payer ses dépenses alimentaires grâce à son compte titres-repas. Pour le travailleur, ce support doit être gratuit. Le montant sera fractionné; si le titre-repas est de 7 euros et que le travailleur effectue un paiement de 4 euros, le solde de 3 euros reste sur la carte le temps de la validité des titres (trois mois). Le coût de cette carte pour l'employeur n'est pas encore connu. Le système ne devrait pas être opérationnel avant mars 2011.

Le coin de l'employeur

Quelles formalités remplir ?

- prévenir l'organisme des titres-repas ;
- signer une convention collective (s'applique à tout le monde) ou individuelle (chaque travailleur peut choisir s'il garde le format papier ou s'il prend le format électronique).

Les entreprises qui octroient déjà des titres-repas sous forme papier devront adapter leur convention collective ou leur accord individuel pour pouvoir passer à la forme électronique. Les modalités et les délais de changement de mode de paiement (papier ou électronique) doivent être fixés dans une convention collective de travail ou dans le règlement de travail lorsque le choix de titres-repas électroniques est réglé par accord individuel.



Indexation 2011

Le Bureau du Plan informe que le prochain dépassement de l'indice pivot aura lieu en août 2011. Les salaires augmenteraient alors en octobre 2011.

Frais de publicité des comptes annuels

Si vous êtes tenus de publier vos comptes annuels à la Banque Nationale de Belgique (BNB), sachez que les frais de publicité augmentent à partir du 1^{er} janvier 2011, conformément à l'Arrêté royal du 19 décembre 2003 relatif aux obligations comptables et à la publicité des comptes annuels de certaines associations sans but lucratif, associations internationales sans but lucratif et fondations.

Les nouveaux montants sont les suivants :

- 59,30 euros lorsque les documents sont déposés par voie électronique sous forme d'un fichier structuré ;

- 107,70 euros lorsque les documents sont déposés par voie électronique sous forme d'un fichier PDF ;
- 113,10 euros lorsque les documents sont déposés sur papier.

Exonération pour les travailleurs groupe-cible ETA, AS et PTP

Le Conseil National du Travail (CNT) a émis un avis positif unanime relatif à la prolongation de l'exonération de l'obligation de reclassement en cas de licenciement d'un travailleur de plus de 45 ans relevant du groupe-cible dans les Entreprises de Travail Adapté (ETA), les Ateliers Sociaux ainsi que pour les programmes de transition professionnelle. Depuis le 5 septembre 2008, les employeurs des personnes handicapées occupées par une ETA et des travailleurs groupe-cible d'un Atelier Social sont exonérés de l'obligation d'outplacement. Les employeurs des travailleurs occupés dans un programme de transition professionnelle ont rejoint ce groupe depuis le 1^{er} janvier 2010. L'exonération est accordée pour un an à la fois, mais peut être prolongée moyennant une évaluation positive par le CNT. Comme ce fut le cas pour 2010, le CNT a prolongé une troisième fois cette exonération. La prolongation de l'exonération vaut pour une année, soit jusque fin 2011. Notons toutefois qu'un Arrêté royal sera encore nécessaire afin de donner exécution à cet avis positif.

D'ici à la fin septembre 2011, le Conseil procédera à une nouvelle évaluation de cette exonération. A cette occasion, il sera vérifié si un nombre suffisant d'arguments existe afin d'envisager une exonération pour une durée indéterminée.

Enfin, nous vous rappelons que les travailleurs concernés peuvent bien entendu toujours bénéficier de mesures d'outplacement s'ils en font la demande à l'employeur.

Cotisations au fonds de fermeture

Les cotisations dues au Fonds de Fermeture des Entreprises (FFE) par les employeurs du secteur à profit social pour l'année 2011, s'élèvent respectivement à :

- cotisation de base : 0,01% (avec ou sans modération salariale) ;
- cotisation pour le financement du chômage temporaire : 0,28% pour le 1^{er} trimestre (0,30% avec modération salariale) et 0,29% pour les trimestres 2, 3 et 4 (0,31% avec modération salariale).

L'insertion est la revue de la FeBISP (Fédération bruxelloise des organisme d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion)

Trimestriel,
ne paraît pas en juillet - août

Editeur responsable :
Pierre Devleeshouwer

La FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4
B1000 Bruxelles
Tél : 02 537 72 04 - Fax 02 537 84 04
secretariat@febisp.be
<http://www.febisp.be>

L'équipe de la FeBISP

- **Pierre Devleeshouwer**,
directeur / devleeshouwer@febisp.be
- **Delphine Libert**,
secrétaire de direction /
secretariat@febisp.be
- **Valérie Dancart**,
assistante administrative et financière /
dancart@febisp.be
- **Michèle Hubin**,
attachée relations collectives de travail /
hubin@febisp.be
- **Delphine Huybrecht**,
attachée économie sociale /
huybrecht@febisp.be
- **Alexandra Praile**,
attachée agence-conseil /
praile@febisp.be
- **Huong Ngo**,
gestionnaire administrative du Fonds de
formation / ngo@febisp.be
- **Ana Teixeira**,
attachée formation professionnelle /
teixeira@febisp.be
- **Tatiana Vanessa Vial Grösser**,
attachée politiques de l'emploi /
vial@febisp.be
- **Alice Berger**,
attachée à la communication /
berger@febisp.be

Impression :
Les imprimeries Editions Européennes

L'insertion

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion n°88 sortira en juin 2011.

L'@insertion

Le prochain numéro de L'@insertion sortira en avril 2011.

Si vous ne le recevez pas encore, n'hésitez pas à envoyer un courriel à l'adresse :
secretariat@febisp.be



Avec le soutien de la Commission communautaire française,
du Fonds social européen et du Ministère de l'Emploi
de la Région de Bruxelles-Capitale

