



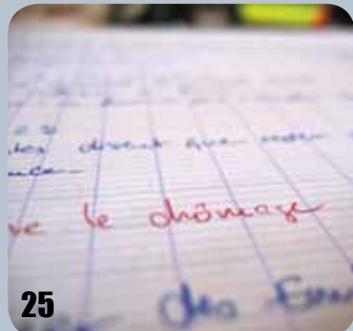
Et les politiques d'emploi dans tout ça ?



L'insertion

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

DU 25 JUIN 2014 AU 25 SEPTEMBRE 2014 • N°101



3 Édito

4 Brèves

- Missions Locales : vers la mise en œuvre de la nouvelle Ordonnance
 - Changement dans l'équipe communication de la FeBISP !
 - La FeBISP accueille de nouveaux membres...
 - Et un nouvel administrateur !
 - Du mouvement au sein de la Mission Locale d'Anderlecht
 - Nouvelle direction à la Fesefa
-

5 Sur le vif

Déclaration de politique générale de la COCOF

7 Sur le vif

Le Gouvernement bruxellois fait sa déclaration

9 Sur le vif

La CCFFEE devient l'instant Bassin bruxellois Enseignement qualifiant - Formation - Emploi

12 DOSSIER :

Et les politiques d'emploi dans tout ça ?

22 Rencontre...

... avec Olivier Willocx

25 Allô Bruxelles, Allô la Terre !

Désactivation

26 Reportage

L'intérim social à Bruxelles

30 Le coin de l'employeur

31 A vos agendas

Emploi et économie, quelle économie pour quel emploi ?

Chers lecteurs,

L'été a été moyen, du moins du côté du temps. Par contre, il a été riche en péripéties et en activités politiques. Ne parlons pas des négociations toujours en cours pour le fédéral...

En revanche, pour les niveaux régional et communautaire, les Gouvernements sont en place et les déclarations de politique pour baliser la nouvelle législature ont été élaborées et diffusées. Nous en ferons un bref écho avant d'y revenir plus longuement et plus concrètement dans un prochain numéro.

Cependant, nous vous proposons pour le dossier de ce numéro, un des axes centraux, à la fois des priorités du nouveau Gouvernement régional bruxellois et aussi, bien évidemment, des préoccupations des secteurs de l'économie sociale d'insertion et de l'insertion socioprofessionnelle : les politiques d'emploi.

Nous abordons cette thématique en trois parties : un focus historique en partant des années 1960, un regard sur les mesures actuellement en vigueur et, pour terminer, un éclairage plus prospectif. L'emploi et surtout le non-emploi restent un défi majeur pour les acteurs économiques et les acteurs politiques. Mais aussi pour tous ceux qui, au quotidien, accompagnent des travailleurs sans emploi. Pour le relever, cela implique encore plus de synergies, de concertations et de cohérences pour les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'enseignement. À cet égard, suite à un accord de coopération, une instance d'avis bien connue en Région bruxelloise, la CCFEE, va se muer en «Bassin Enseignement-Formation-Emploi. L'insertion en a profité pour rencontrer son coordinateur, Donat Carlier.

Et enfin, nous avons aussi interviewé Olivier Willocx, administrateur délégué du BECI qui représente les employeurs bruxellois. Des points de vue divers, des angles d'attaque variés pour un même sujet. C'est la contribution de notre magazine pour alimenter le débat. Elle est dans ce cadre certainement modeste, mais si nous pensons qu'il est évidemment nécessaire d'agir plus et mieux, nous pensons également qu'il est primordial de pouvoir dépasser les solutions qui paraissent évidentes...

Nous prolongerons d'ailleurs la réflexion sur les questions d'économie et d'emploi lors de notre journée d'étude du 16 octobre prochain. Nous espérons pouvoir vous y retrouver nombreux pour réfléchir et échanger sur ces questions qui sont, et qui seront, au cœur de nos préoccupations au cours de cette législature.

Bonne lecture

Pierre Devleeshouwer
Directeur de la FeBISP

Missions Locales : vers la mise en œuvre de la nouvelle Ordonnance

16 mai 2014, un dernier arrêté est venu compléter l'Ordonnance du 27 novembre 2008 relative au soutien des Missions Locales pour l'emploi et des « Lokale Werkwinkels ».

L'arrêté s'appuie sur l'accord préablement signé par les Missions Locales, Tracé, ACTIRIS et la Ministre régionale de l'Emploi de l'époque, Céline Fremault.

Il précise que le financement vise, au terme de six années, à couvrir l'accompagnement de 10% des demandeurs d'emploi du périmètre de chaque opérateur. Il définit l'équipe de base, qui assure les missions transversales, ainsi que l'équipe dédiée aux missions spécifiques. Parmi les demandeurs d'emploi qui se présenteront dans les Missions Locales et leur pendants néerlandophones, deux tiers seront adressés par ACTIRIS ; le tiers restant correspondant à des présentations spontanées.

Enfin, les éléments qui ne sont pas définis à ce stade sont renvoyés à la convention triennale individuelle qui engagera ACTIRIS et chaque opérateur.

La prochaine étape consistera donc, d'ici la fin de l'année, à élaborer une convention cadre, de laquelle seront issues les conventions bilatérales.

La mise en œuvre de l'Ordonnance devra se faire avant la fin 2014 afin de respecter les engagements pris envers le secteur.

Cet arrêté présente l'intérêt d'instaurer un financement structurel et de définir une visibilité financière à six ans. Il permet également une harmonisation des financements structurels des Missions Locales et des Lokale Werkwinkels. Ceci contribuera à proposer un service de qualité équivalente quelque soit l'opérateur auquel s'adresse le demandeur d'emploi.



Cependant, plusieurs limites sont constatées. A titre d'exemple, les moyens dévoués aux missions d'interface visant des collaborations entre acteurs de l'insertion, de l'enseignement, de la formation et de l'emploi (tels que l'innovation et les synergies entre acteurs) ne seront pas suffisamment renforcés.

Enfin, des questions demeurent dont l'une nous paraît essentielle : les Missions Locales pourront-elles continuer à offrir une telle diversité de services à un public aussi diversifié qu'à l'heure actuelle ?

Changement dans l'équipe communication de la FeBISP !

Alice Berger, attachée communication & relations publiques ayant pris un crédit-temps pour quelques mois, c'est Manon Cools qui assurera son remplacement durant cette période. Son adresse de contact est cools@febisp.be.

La FeBISP accueille de nouveaux membres...

La Fédération souhaite la bienvenue à ses nouveaux membres de l'Economie Sociale d'Insertion. ULAC, 8 à l'infini, Proximité Santé et Amazone comptent à présent parmi nos 70 membres.

Plus d'infos :

<http://ulaccureghem.blogspot.be/>
www.8infini.be
www.proximitesante.be
www.amazone.be

Et un nouvel administrateur !

Depuis l'Assemblée Générale du 2 juin dernier, la FeBISP a le plaisir de compter parmi ses administrateurs Latif Rukara, coordinateur de l'ILDE RemueMénage, de l'Agence Locale pour l'Emploi (ALE) de Saint-Gilles.

Du mouvement au sein de la Mission Locale d'Anderlecht

Nous souhaitons la bienvenue à Yaël Wischnevsky qui occupe depuis avril

la direction de la Mission Locale d'Anderlecht. Après avoir pris en charge la coordination de Trajectoire Jeunes, voici donc un nouveau défi pour lequel nous lui souhaitons beaucoup de succès.

Pour la contacter :

ywischnevsky@mlanderlecht.irisnet.be

Nouvelle direction à la Fesefa

La Fédération des Employeurs des Secteurs de l'Éducation permanente et de la Formation des Adultes accueille Dominique Sureau en qualité de directrice. A l'occasion de cette prise de fonction, nous reviendrons prochainement plus en détails sur l'activité de la Fesefa.

Déclaration de politique générale de la COCOF

→ François Geradin

Gérant d'importantes matières pour les francophones de Bruxelles (enseignement, formation, aide aux personnes, cohésion sociale, etc.), la Commission communautaire française (COCOF), dans sa Déclaration de politique générale présentée fin juillet, a fixé les grandes lignes de la politique qu'elle compte mener les cinq prochaines années. Focus sur le volet « formation » de cette nouvelle Déclaration.

Une déclaration avant la Déclaration...

Dans son introduction générale, la *Déclaration de politique générale* rappelle que la COCOF, depuis sa création en 1989, délègue certaines de ses missions à un tissu associatif qualifié de « particulièrement riche » (qualitativement s'entend !). De même est-il indiqué quelques lignes plus loin que « les professionnels du non marchand jouent un rôle de premier rang dans le maintien du tissu social » et que, de par ce fait, la COCOF « considère particulièrement important de reconnaître et soutenir ces secteurs en tant que gisement d'emplois dont la valeur sociale ajoutée est incontestable ». Prenons acte de ce rappel - bienvenu - de l'importance du secteur associatif et du non marchand dans les secteurs gérés par la COCOF et passons au volet « formation professionnelle » de la Déclaration.

Sept priorités affichées

Le chapitre consacré à la Formation professionnelle se structure en sept parties, chacune représentant un objectif important de la nouvelle majorité désignée :

1. Augmenter l'offre de formation et renforcer les articulations et les synergies en matière de

formation, d'enseignement et d'emploi.

2. Garantir une solution à chaque jeune.
3. Le droit à la formation professionnelle.
4. Renforcer l'apprentissage des langues.
5. Développer les pôles de compétences Emploi-Formation.
6. Lutter contre la discrimination.
7. Bonne gouvernance.

Nous nous focaliserons ici sur les 3 premiers objectifs concernant plus directement les organismes d'insertion socioprofessionnelle.

Des objectifs quantitatifs ambitieux, des outils nombreux mais certains aspects encore nébuleux

La COCOF ambitionne d'atteindre, à l'horizon 2020, « au moins 20.000 places de formation pour 20.000 participants différents ». Pour ce faire, un « plan quinquennal de développement et de financement de l'offre de formation professionnelle » sera mis en œuvre ainsi qu'un « schéma global d'anticipation des besoins et de stratégie de déploiement de l'offre de formation, mais aussi d'adaptation qualitative de l'offre existante et à venir ». Si les objectifs quantitatifs annoncés sont ambitieux,

il faudra encore connaître la place (et la part) qui sera assurée par l'ISP. De même, si le plan quinquennal et le schéma global peuvent constituer *a priori* des outils utiles, il faudra voir derrière le jargon employé ce qui sera concrètement mis en œuvre.

La Déclaration mentionne également la nécessité de renforcer les politiques croisées emploi-formation (visant notamment la finalisation du dossier unique des travailleurs sans emploi) ainsi que les partenariats entre la formation professionnelle et l'enseignement (qualifiant et de promotion sociale). Il est enfin mentionné la poursuite du soutien au *Consortium de validation des compétences* et au *Service francophone des Métiers et des Qualifications* ainsi que la nécessité de finaliser le *Cadre francophone des certifications*. Sur tous ces points, positifs sur le papier, il faudra toutefois veiller à leur impact réel sur notre secteur et sur notre public. Le maintien de la spécificité de nos pratiques pédagogiques



Commission communautaire française

Déclaration de politique générale

2014 - 2019



et l'intérêt du public fragilisé de l'ISP nécessitent en effet cette vigilance.

Priorité aux jeunes

L'objectif « Garantir une solution à chaque jeune », référence explicite au dispositif de *Garantie pour la jeunesse*, sera d'offrir chaque année aux jeunes travailleurs sans emploi bruxellois 3.000 places de formation et 2.000 places de stage. Si, sur le papier, cet objectif quantitatif est louable, il faudra encore s'assurer que l'ambition qualitative est également bien présente. De même, cette priorité accordée aux jeunes ne doit pas risquer de restreindre la liberté qu'ont les OISP de pouvoir travailler avec des stagiaires sur base volontaire.

La formation professionnelle, un droit... et des moyens pour exercer ce droit !

La partie intitulée « Le droit à la formation professionnelle » énonce toute

une série de mesures hétérogènes se rapportant tant à l'amont qu'à l'aval de la formation. En vrac : établissement d'un guichet unique (fournissant information et orientation sur les métiers, études et formations), renforcement de la validation des compétences ou encore valorisation des compétences et des diplômes acquis à l'étranger. Ces mesures, globalement positives, sont également accompagnées d'une annonce que notre secteur attendait depuis longtemps : le « financement adéquat du dispositif, via révision des catégories d'agrément et la simplification de la procédure d'agrément en vue de l'accélération de la reconnaissance de nouvelles formations ».

Toujours au rayon des mesures positives, l'objectif est annoncé d'augmenter le nombre de travailleurs sans emploi formés par les OISP. Toutefois, il est stipulé que cette augmentation découlera d'une « réorganisation », d'un « redéploiement du réseau des OISP afin de permettre un parcours du non-emploi vers l'emploi évitant les ruptures, et de systématiser la mise en

place de filières par domaine d'activité ». Qu'en sera-t-il concrètement de ce redéploiement ou de cette réorganisation ? Cela est encore flou pour l'instant. Ce caractère nébuleux se retrouve également dans l'objectif d'« harmonisation du statut du stagiaire en formation, tant du point de vue de la dispense de disponibilité sur le marché de l'emploi que du point de vue de sa simplification et de la fiscalité ».

Sur tous ces points importants nécessitant clarification, la vigilance sera donc de mise. D'autant qu'est également annoncée la révision du décret du 27 avril 1995 relatif à l'ISP, ainsi que celle des cahiers des charges des différentes actions de formation. L'enjeu de toutes ces modifications se faisant tant sur la forme (modalités de concertation ?) que sur le fond (impacts pour notre secteur et pour notre public ?), nul doute que nous y reviendrons dans de prochains numéros de *L'insertion...*

Le Gouvernement bruxellois fait sa déclaration

→ Pauline Cousin

Deux mois après les élections, le nouveau Gouvernement régional fixe, à travers cette déclaration, les lignes directrices de la politique qui sera mise en œuvre durant les cinq prochaines années.

La nouveauté : cause et conséquence de la politique régionale

Ce qui retient l'attention à la lecture des premières pages c'est la récurrence de certains termes, à commencer par l'adjectif "nouveau".

Qu'il s'agisse des compétences transférées dans le cadre de la régionalisation, des outils qui seront employés ou des moyens mis en œuvre, cette déclaration est indéniablement placée sous le signe de la nouveauté.

L'évaluation comme levier d'efficacité

Dans ces mêmes pages, le vocable relatif à l'évaluation est très présent. Il renvoie à la fois aux nouvelles compétences et aux instruments des politiques. L'évaluation, associée à la rationalisation et à l'optimisation, vise des objectifs de performance et d'efficacité des politiques publiques et de leurs dispositifs (tels que les titres-services).

La pertinence de l'évaluation pour juger de la qualité d'un dispositif ou d'une politique ne fait pas de doute. Encore faut-il s'assurer que les indicateurs d'évaluation sont adéquats et qu'ils ne reposent pas uniquement sur une analyse quantitative déconnectée du sujet et du contexte dans lequel s'inscrivent les actions menées. Au stade de la déclaration, la question des indicateurs

n'est pas abordée mais il est rappelé que les politiques d'enseignement, de qualification ou de formation sont destinées aux Bruxellois qui forment le « capital humain » de la Région. Or, qui dit « humain » dit hétérogénéité des situations, des contraintes et des ressources.

Collaboration, concertation et consultation

L'introduction du document insiste en divers points sur les collaborations nécessaires avec l'ensemble des pouvoirs publics présents à Bruxelles (communautés, communes, fédéral) ainsi qu'au niveau inter-régional.

Les pôles de compétences emploi-formation qui rassembleront en un seul lieu l'offre de formation d'un secteur professionnel donné, équipé de matériel de pointe et proposant diverses prestations (identification et validation des compétences, veille sectorielle,...), seront gérés paritairement en veillant à un équilibre des acteurs régionaux et communautaires.

Le collectif se poursuit au fil des pages avec le recours à la concertation concernant, entre autres, l'activation, l'aménagement du territoire au service du développement économique,



RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Déclaration de politique régionale

2014 - 2019

les contrats d'insertion (destinés aux jeunes) ou encore, le soutien à l'entrepreneuriat et la rationalisation des lieux de concertation.

La consultation pourrait, quant à elle, concerner les acteurs de l'emploi et de la formation (Missions Locales, ALE, Maisons de l'emploi...) en vue de leur regroupement.

Du « collectif » donc, sous des formes variées et pour des finalités diverses allant du pilotage à la prospection en passant par la gestion.

Et l'emploi dans tout ça ?

Parmi les mesures énoncées, la part belle est faite à celles destinées aux jeunes de moins de 25 ans, notamment dans le cadre de la Garantie pour la Jeunesse. Le Gouvernement, par ces mesures qui se déclinent sous la forme

d'un emploi ou d'un stage, précise que sa priorité est de redonner espoir à la jeunesse. Ainsi, le contrat d'insertion vise à offrir, par le biais de la formation en entreprise, une première expérience de travail de qualité aux jeunes de moins de 25 ans, qui malgré leurs efforts jugés positivement, sont au chômage depuis 18 mois.

Quant au dispositif nouvellement régionalisé des titres-services, le Gouvernement cherche à le maintenir et assurer sa pérennité et sa viabilité budgétaire.

Afin de faire du dispositif ACS (lui aussi nouvellement régionalisé) un tremplin vers l'emploi durable, une éventuelle réaffectation des moyens budgétaires vers la politique, plus générale, d'activation est envisagée au regard de l'analyse des postes ACS et de la qualité du service presté.

Ce volet ne manquera pas de retenir toute notre attention. En effet, pour les secteurs de l'ISP et de l'ESI, les ACS représentent des postes structurels indispensables pour assurer un travail de qualité.

Au niveau global, soulignons la création d'une alliance emploi-formation basée sur une concertation sociale forte et une instance opérationnelle « emploi-formation-enseignement-entreprise » associant les membres du Conseil Economique et Social de la RBC¹ avec ACTIRIS, Bruxelles Formation, le VDAB et l'enseignement. Elle s'appuiera sur un plan d'actions commun afin de favoriser l'emploi et la formation des Bruxellois. Compte tenu de ces objectifs, nous déplorons qu'à ce stade, le secteur ISP ne soit pas cité comme membre à part entière de la Task Force opérationnelle.

L'augmentation du nombre d'accompagnants et les investissements réalisés au sein d'ACTIRIS (tels qu'annoncés dans la déclaration) viseront un

accompagnement et un service de qualité tant pour les demandeurs d'emploi que pour les entreprises bruxelloises. Dans la mesure où les OISP accompagnent et forment les personnes les plus éloignées de l'emploi, il semble juste et cohérent que le secteur ISP voit également ses moyens renforcés...

Enfin, la déclaration aborde d'autres mesures pour l'emploi, sans toutefois les définir. Il s'agit notamment de celles en faveur de l'augmentation du taux d'emploi des femmes et de la mise à l'emploi dans le cadre des services à la personne réalisés à domicile (garde d'enfants, accompagnement de personnes âgées).

Quelle évocation de l'ISP et de l'ESI ?

Lorsqu'on recherche des termes plus spécifiques comme « non marchand » ou « économie sociale », leur présence dans les 90 pages de la déclaration est sporadique. Ils sont uniquement évoqués en référence aux emplois solidaires de type Articles 60, § 7.

L'ISP est associée à l'accompagnement des primo-arrivants ainsi qu'aux jeunes. Les organismes d'insertion socioprofessionnelle sont quant à eux présentés comme des partenaires du Gouvernement qui « *devront opérer sous la régie d'ACTIRIS et respecter les objectifs fixés en matière d'accompagnement et d'emploi* ».

Mais alors, quels rôles et quelle autonomie des OISP dans le renforcement de l'accompagnement des personnes les plus éloignées du marché du travail, l'accompagnement des chercheurs d'emploi de plus de 45 ans et la Garantie Jeunes prévus par la déclaration ?

Côté économie sociale d'insertion, bien que nous déplorons que celle-ci ne soit pas citée en tant que telle, nous soulignons que le paragraphe qui

traite des titres-services semble aller dans le bon sens. En effet, il s'agit de mettre en place « *une dynamique bénéficiant aux travailleurs du secteur* ». Les titres-services qui relèvent également de l'économie sociale d'insertion se caractérisent déjà par davantage de formations et un encadrement renforcé comparativement aux entreprises titres-services du secteur classique.

La déclaration précise que ces travailleurs devraient « *bénéficier de formations leur permettant une réorientation hors du secteur* ». Il nous semble qu'un objectif complémentaire à la mobilité hors secteur serait de favoriser les conditions qui permettront au travailleur de continuer à exercer son métier sur le long terme s'il le souhaite.

Des déclarations

Le contenu de ce document est un aperçu de ce qui guidera les décisions au cours des cinq prochaines années au niveau de la Région de Bruxelles-Capitale. Mais cette approche serait incomplète si elle ne tenait pas compte de la politique définie par la COCOF, notamment en matière d'enseignement et de formation, ni des balises posées par le Gouvernement fédéral.

De grandes lignes de part et d'autre, mais qui doivent, à un moment, se rencontrer pour dessiner un schéma cohérent et adapté aux spécificités de notre territoire.

1 Au sein duquel siège la CBENM.

La CCFEE devient l'instance Bassin bruxellois Enseignement qualifiant - Formation - Emploi

→ Pauline Cousin, François Geradin

Début juillet, nous avons rencontré Donat Carlier, coordinateur de la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE). Cette instance et ses missions évoluent avec la création, sur le territoire de la Fédération Wallonie - Bruxelles, de 10 bassins Enseignement qualifiant - Formation - Emploi. L'instance Bassin EFE ou comment croiser sur un territoire donné les dimensions formations, enseignement qualifiant et emploi. Petit tour d'horizon de cette nouveauté et de ses impacts sur le secteur de l'ISP.



FeBISP (F) : Pouvez-vous nous rappeler ce qu'est la CCFEE ?

Donat Carlier (DC) : La Commission Consultative Formation Emploi Enseignement a été mise en place il y a 17 ans et a comme principale mission de rendre des avis sur l'articulation entre l'enseignement, l'emploi et la formation en Région de Bruxelles-Capitale. Ces avis sont des avis d'initiative ou sont rendus à la demande des Ministres en charge de la formation professionnelle, de l'emploi, de l'enseignement, ou encore à la demande des Comités de gestion d'ACTIRIS et de Bruxelles Formation. Certains avis sont prévus par des textes de loi, comme par exemple ceux sur l'agrément des OISP. Plus précisément, les avis formulés portent sur les secteurs suivants¹ :

- Les politiques d'emploi, de formation et d'enseignement (en particulier dans le cadre de l'insertion socioprofessionnelle ainsi que du développement de l'alternance).
- Les programmes et projets européens.

Depuis plusieurs années, l'objet de la CCFEE a connu une évolution directement liée à l'enjeu de l'enseignement (et plus largement à la maîtrise de compétences de base) mais également à la problématique du chômage à Bruxelles, analysée essentiellement sous l'angle du matching entre les compétences des travailleurs sans emploi et les compétences demandées par les entreprises. Pourtant, d'autres facteurs interviennent tels que l'absence de réseaux, la discrimination à l'embauche et les pratiques de surqualification par exemple. C'est pourquoi la CCFEE a abordé ces questions au travers de l'amélioration des transitions entre école et emploi, via notamment la formation et l'insertion.

La CCFEE, à l'heure actuelle, c'est 27 membres, 115 avis et autant de notes, de rapports et d'études visant à informer les différents acteurs. Mais c'est aussi (et surtout disent certains membres) un lieu informel et précieux de rencontre.

F : Comment est-on passé de la CCFEE à l'instance Bassin Enseignement qualifiant - Formation - Emploi ?

DC : C'est le résultat d'un glissement qui s'est opéré au cours des dix dernières années.

En 2005, l'idée de bassins scolaires a été avancée par une étude inter-universitaire : ces bassins avaient été définis comme les territoires que dessinent les flux d'élèves entre écoles et lieux de domicile. Dans ces territoires, les établissements scolaires sont interdépendants et en concurrence pour attirer les élèves. Face à ce constat, l'objectif était de réguler le système scolaire au sein d'un territoire (réduire la concurrence et, de là, les ségrégations et donc les inégalités) en ayant recours à des incitants proposés

¹ www.ccfée.be.

aux établissements afin qu'ils coopèrent davantage entre eux.

Rapidement, le concept a été centré sur l'enseignement technique et professionnel, accompagné d'une expérience pilote réalisée entre deux établissements de Charleroi. Cela a abouti en 2009 à la création des IPIEQ (Instances de Pilotage Inter-réseaux de l'Enseignement Qualifiant) qui aident à réguler l'offre de formation qualifiante via, notamment, l'octroi de moyens complémentaires. La régulation de l'offre se traduit par le maintien d'options faiblement peuplées mais en lien avec des métiers en pénurie, en tension ou porteurs, par la création d'options en lien avec ces métiers ou encore par la concentration d'options.

Enfin, aujourd'hui, un Accord de coopération voté par les Parlements de trois entités fédérées (COCOF, Fédération Wallonie-Bruxelles et Wallonie) institue dix Bassins Enseignement qualifiant - Formation - Emploi.

Le centre de gravité de cette idée de Bassin s'est déplacé depuis le système scolaire vers une meilleure articulation entre enseignement, formation et emploi.



F : Quels sont les changements que cela induit pour la CCFFEE ?

DC : La CCFFEE devient l'instance Bassin Enseignement qualifiant - Formation - Emploi bruxellois. Elle conserve son activité consultative initiale et se voit attribuer de nouvelles missions que l'on peut résumer en 4 axes :

- Appui consultatif pour avis sur toute question en matière d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle. La nouveauté est que ces avis s'adressent désormais non seulement aux responsables

ministériels mais également à tous les autres acteurs, dont ceux de terrain.

- Appui analytique et prospectif basé sur le pilotage par la connaissance et la statistique. L'objectif est que les acteurs partagent un diagnostic commun qui sera diffusé.
- Définition de « thématiques communes » aux filières professionnelles et métiers afin d'orienter et d'adapter la création de nouvelles offres d'enseignement qualifiant et de formation aux besoins socioéconomiques du bassin, aux réalités des publics et donc, *in fine*, contribuer à augmenter les transitions vers l'emploi.
- Appui à l'émergence de Pôles de synergie qui réunissent les protagonistes d'un secteur, une filière ou un métier sur un problème concret, sur un levier de changement opérationnel à concevoir pratiquement ensemble. L'objectif est de favoriser à Bruxelles le développement de politiques croisées relatives à l'enseignement francophone, la formation, l'emploi et l'insertion.

De fait, le travail de la CCFFEE se voit partiellement réorienté vers un objectif qui rencontre un réel besoin : un appui au pilotage des politiques et à leur opérationnalisation.

Soulignons qu'il ne s'agit pas de créer une instance supplémentaire mais de redéployer un organe existant (qui intégrera également l'IPIEQ en son sein comme « Chambre enseignement »). Cela permet à la fois de simplifier le paysage mais aussi de conserver la zone de confiance entre les partenaires que la CCFFEE a su instaurer et qui est indispensable au bon fonctionnement du dispositif.

F : Quelle plus-value les acteurs de l'ISP peuvent-ils attendre ?

DC : En conservant les missions de la CCFFEE, l'instance du Bassin interviendra toujours dans l'agrément triennal des OISP en émettant un avis. L'Accord de coopération instaure que au niveau bruxellois, la FeBISP est destinataire

des rapports analytiques et prospectifs ainsi que des thématiques communes élaborées par l'instance. Il s'agit d'un échange à double sens car si le secteur est destinataire des productions de l'instance, il peut également demander au Bassin de formuler des avis et il participe à la construction du diagnostic croisé. L'ISP bénéficiera de ce fait d'un meilleur pilotage de son offre, partagé et construit avec ses partenaires. Le Bassin se veut un lieu d'appui et de référence pour les opérateurs; c'est un espace de traduction de la connaissance pour l'action. La FeBISP pourra, au même titre que tous les autres acteurs, y faire avancer ses projets de collaboration sur des enjeux communs.

F : Le partenariat est-il la clé de voûte de l'instance ?

DC : Pour mener à bien ces missions, un partenariat est nécessaire. Tout le monde a par exemple aujourd'hui bien conscience des difficultés du système scolaire à Bruxelles, mais l'enjeu est de parler avec l'enseignement et pas uniquement sur ou de l'enseignement. La production du « rapport analytique et prospectif » annuel sera à cet égard décisif. Il s'appuiera sur un partenariat de l'équipe de l'instance Bassin avec le service étude de Bruxelles Formation, l'Observatoire bruxellois de l'Emploi et l'enseignement, et bénéficiera de l'appui méthodologique de l'IBSA (Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse). Il ne s'agit pas d'un travail d'experts en chambre mais d'une démarche qui associe les 25 futurs membres de l'instance (huit partenaires sociaux, huit opérateurs de la formation, de l'emploi, de l'insertion, huit représentants de l'enseignement, ainsi qu'une Présidence et des invités) et qui permettra à ces acteurs de s'approprier notamment l'analyse statistique du dispositif d'enseignement et de formation à Bruxelles.

Pour le moment, et malgré les souhaits du Conseil Economique et Social et de la CCFFEE, la Région de Bruxelles-Capitale n'est pas partie à l'Accord de

coopération qui est uniquement francophone. Ceci dit, certains acteurs régionaux centraux (le CESRBC² et ACTIRIS) sont membres du Bassin et les interlocuteurs sociaux y ont un rôle spécifique (avis, proposition de la Présidence, etc.). La dynamique du Bassin doit s'inscrire dans celle du CBCES³ élargi et des enjeux particulièrement aigus à Bruxelles, tels que l'apprentissage des langues, l'évolution démographique et l'accrochage scolaire, qui sont particulièrement prioritaires parmi les thématiques à travailler.

L'intégration de la RBC serait cependant souhaitable pour élargir les

marges de manœuvre du Bassin et renforcer les partenariats régionaux, avant tout avec les opérateurs bruxellois flamands. Cela représenterait également l'opportunité pour les instruments régionaux de pilotage tels que le PRDD (Plan Régional de Développement Durable) de s'appuyer sur le Bassin.

F : Savez-vous quand l'instance Bassin sera opérationnelle ?

DC : Le texte de l'Accord devrait être d'application prochainement⁴, mais il faudra attendre la désignation des membres pour que l'instance soit opérationnelle. J'espère qu'elle le sera en janvier 2015.

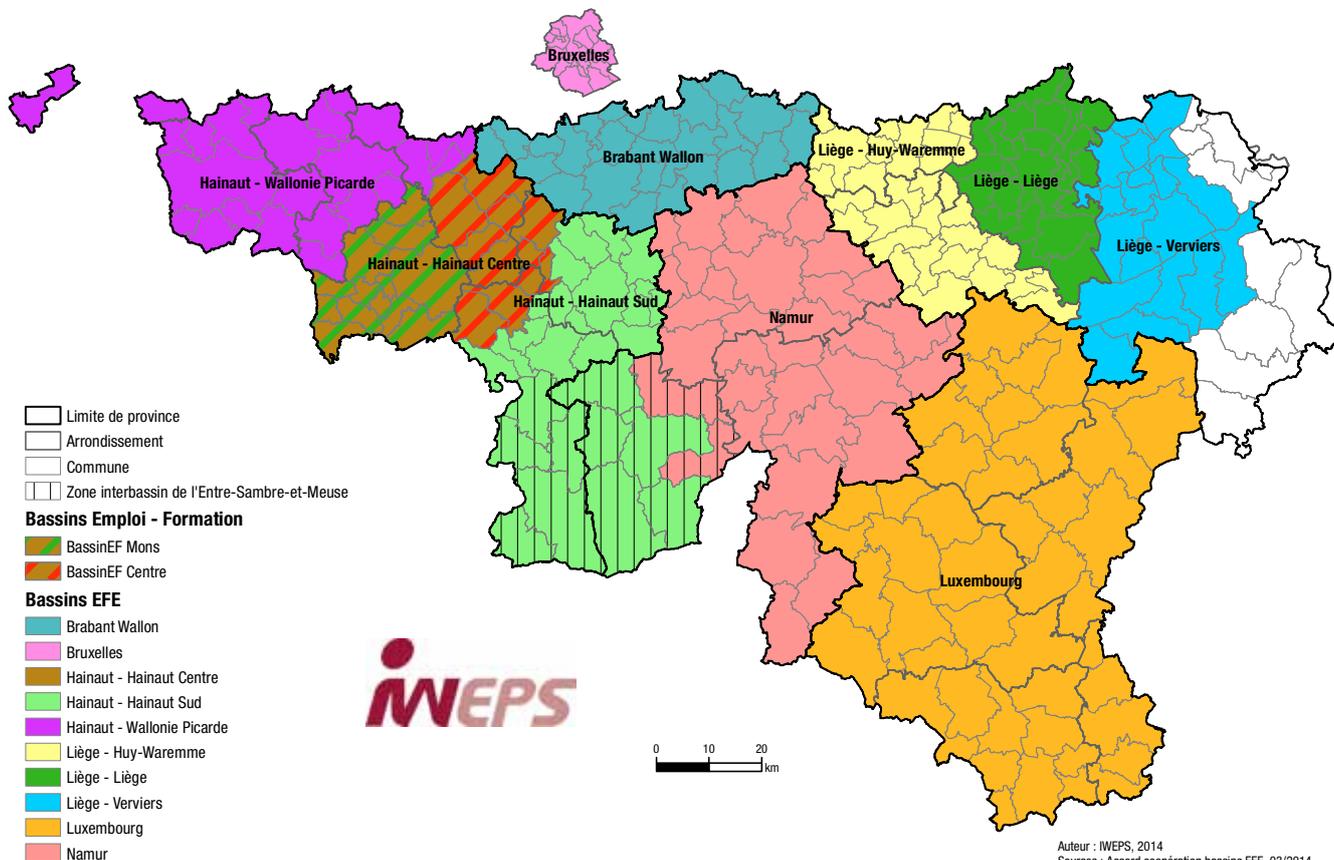
Le travail a cependant déjà commencé : nous participons à un groupe piloté par l'IWEPS (Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique) avec l'appui de l'IBSA qui planche sur la méthodologie. Et l'enseignement se mobilise déjà autour de ce nouvel outil, notamment au travers des modifications apportées parallèlement à la manière de travailler de l'APIEQ qui adoptera dorénavant des plans de redéploiement de l'enseignement qualifiant, correspondant aux thématiques prioritaires dégagées par l'instance Bassin.

2 Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale.

3 Comité Bruxellois de Concertation Economique et Sociale qui, au sein du CESRBC organise la concertation économique et sociale dans la Région de Bruxelles-Capitale.

4 Deux des trois décrets qui adoptent cet Accord de coopération ont été publiés au Moniteur le 25 juin (avec un errata le 17 juillet) et le 28 août derniers.

Bassins Enseignement qualifiant - Formation - Emploi



Auteur : IWEPS, 2014
Sources : Accord coopération bassins EFE, 03/2014

Source : IWEPS

Et les politiques d'emploi dans tout ça ?

→ Pauline Cousin, François Geradin, Michèle Hubin, Tatiana Vanessa Vial Grösser

Contrairement à ce que véhicule le mythe de la génération spontanée, nous sommes les héritiers d'une histoire qu'il est nécessaire de retracer afin de comprendre le présent et d'anticiper l'avenir. Nous avons donc démarré la présentation du paysage bruxellois avec un focus sur l'emploi à partir des années 1960. Dans une seconde partie, nous avons approfondi les mesures pour favoriser l'emploi actuellement en cours. Enfin, dans une troisième partie, nous avons fait une analyse plus prospective en tissant un lien avec les institutions européennes qui forment les lignes directrices des politiques nationales et régionales. Dans cette perspective, nous avons interviewé Bernard Conter, spécialiste des politiques européennes.

Avant tout, nous souhaitons faire quelques remarques méthodologiques sur les statistiques et sur le choix des périodes étudiées. Les statistiques ne mesurent pas exactement les mêmes paramètres en 1960, 1980, 2001 ou 2011. Premièrement, la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) n'existe que depuis 1989. Deuxièmement, la définition des secteurs primaire, secondaire ou tertiaire a évolué depuis 1960. Troisièmement, la population active ne s'étend pas aux mêmes populations entre 1960 et 2011. Quatrièmement, certains chiffres existent pour certaines années uniquement. Néanmoins, il est possible de ressortir des tendances de fond et de comparer des situations tout en restant très prudents. Concernant la période étudiée, nous avons débuté en 1960 afin de rendre compte du bouleversement au niveau de l'emploi et de la population. Nous ne pouvons pas, dans le cadre de ce dossier, revenir plus en arrière¹. « *Elle est pas mal ma ville comme ça* » chantait Marie Warnant en 2005. « *Comme ça* », c'est comme qui dirait, tout en relief, en contraste, en paradoxe et en complexité. Mais bien réelle, tout de même, une réalité qui lance sans cesse un défi aux outils statistiques classiques.

1 Nous renvoyons aux nombreux travaux de Robert Castel.

Bruxelles, une ville industrielle... pendant près de plusieurs siècles

En 1961, le secteur primaire concerne 7% de la population active en Belgique et, sans surprise, seulement 3% à Bruxelles. Le secteur secondaire bruxellois emploie 35% de sa population active, principalement des personnes peu qualifiées. Au niveau national, la part de la population active dans l'industrie est de 46%. Enfin, en 1961, le secteur tertiaire est de 42% en Belgique, mais s'élève déjà à 57% à Bruxelles².

Dans les années soixante, l'activité bruxelloise est déjà tournée majoritairement vers le tertiaire, beaucoup plus que dans le reste du pays. Néanmoins, Bruxelles comme la Belgique gardent des industries puissantes. Entre 1960 et 1987, la Belgique perd environ 45% des travailleurs du secteur secondaire qui ne pèse plus que 25% de la population

active. Si la plupart des pays européens voient leur industrie faiblir, la mutation belge est particulièrement rapide³.

En 2011 à Bruxelles, le secteur primaire a pratiquement disparu, le secteur secondaire emploie seulement 6% de la population active tandis que l'écrasante majorité se retrouve dans le secteur tertiaire.

Emploi et chômage : le paradoxe bruxellois

Le chômage n'a pas toujours fait partie du paysage bruxellois ou national. En 1961, la Belgique connaît un taux d'activité de 38% avec un peu plus de 3.500.000 de Belges occupés dont plus de 2/3 d'hommes. Le chômage n'atteint pas les 3% (chiffre qui laisse rêveur...). Bruxelles se porte encore mieux, avec une population active⁴ de 42% avec un peu plus de 600.000 Bruxellois au travail. Et le chômage est de 2,3%...

3 Voir Emmanuel Todd, « L'invention de l'Europe », 1989.

4 Population en âge de travailler au travail et au chômage.

2 Données du recensement de la population des années 1961 et 1980.

C'était il y a un demi-siècle. Il faut attendre le premier choc pétrolier pour voir le chômage s'accroître et s'installer durablement. Entre 1970 et 1981, la Belgique passe de 803.598 à 424.216 demandeurs d'emploi. Le taux d'emploi passe ainsi de 91,7% à 83,5%. Cependant, Bruxelles apparaît déjà comme une exception puisque son taux d'emploi s'améliore légèrement durant la même période⁵. En 1981, à Bruxelles, la population active tourne toujours autour des 40%, mais le chômage a insidieusement grimpé à 10%. Ce dernier continuera à monter sournoisement jusqu'à aujourd'hui. En 2005, la population active bruxelloise tourne autour de 65% tandis que le chômage est de 16,5%. En 2011, avec un taux

de population active de 67%, le chômage bruxellois est de 17%. La population active est légèrement inférieure dans le reste du pays.

Zoom sur l'évolution démographique

1989 marque un tournant pour le niveau de population de la RBC ; la tendance de décroissance de la population est complètement inversée. A dater des années 1990, la hausse se confirme pour les deux décennies suivantes tant pour Bruxelles que pour le royaume⁶.

⁵ Chiffres du « Recensement de la population et des logements au 1er mars 1981 », Institut national des statistiques.

⁶ Données du recensement de la population, transmises par le SPF Economie, Direction générale Statistiques.

Evolution de la population bruxelloise par classes d'âge

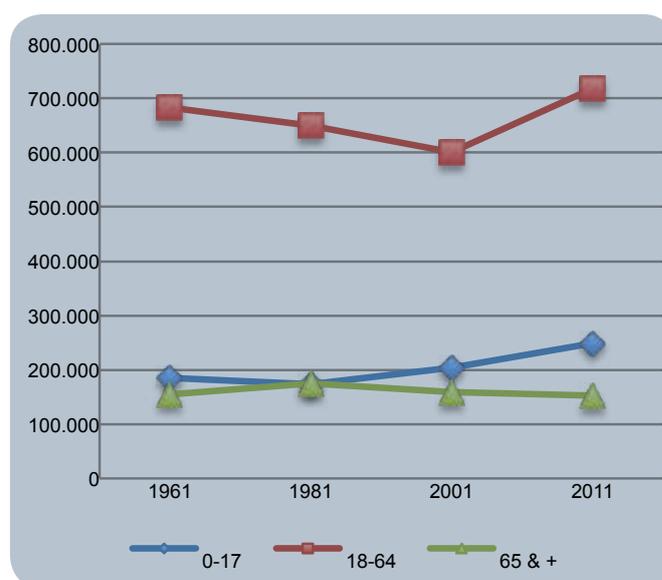
	0-17 ANS	18-64 ANS	65 ANS ET PLUS	TOTAL GENERAL
1961	185 238	683 019	154 538	1 022 795
1981	173 056	649 115	175 122	997 293
2001	204 110	600 761	159 534	964 405
2011	248 687	717 901	152 500	1 119 088

On peut trouver dans ce phénomène d'augmentation de population plusieurs facteurs explicatifs :

- L'accroissement de la demande de main-d'œuvre peu qualifiée, dans les secteurs des services et de la construction. Bruxelles devient donc une région attractive pour l'emploi peu qualifié.
- La croissance de la population d'origine étrangère venue s'installer à Bruxelles, en particulier en raison de la localisation des institutions européennes.

La croissance de la population bruxelloise⁷ est principalement due au phénomène de « migrations externes ». A la différence des migrations internes caractérisées par l'exode de citoyens bruxellois vers les communes et provinces périphériques, les migrations externes – soit les populations d'origine étrangère s'installant à Bruxelles – furent favorisées, par les réformes législatives facilitant l'accès à la nationalité belge. Cette tendance s'est maintenue pendant toute la décennie. Dès la moitié des années 1990, le mouvement des migrations externes est devenu plus important

que celui des migrations internes, principalement vers le Brabant wallon ou le Brabant flamand⁸.



⁷ Il faut entendre par « migration interne » le fait de résidents bruxellois quittant l'agglomération pour aller s'établir en périphérie. Il faut entendre par « migration externe » l'arrivée de personnes étrangères venant s'établir dans l'agglomération bruxelloise.

⁸ P. Deboosere, T. Eggerickx, E. Van Hecke, B. Wayens, "États généraux de Bruxelles. La population bruxelloise : un éclairage démographique", Brussels Studies, Note de synthèse n°3, janv. 2009.

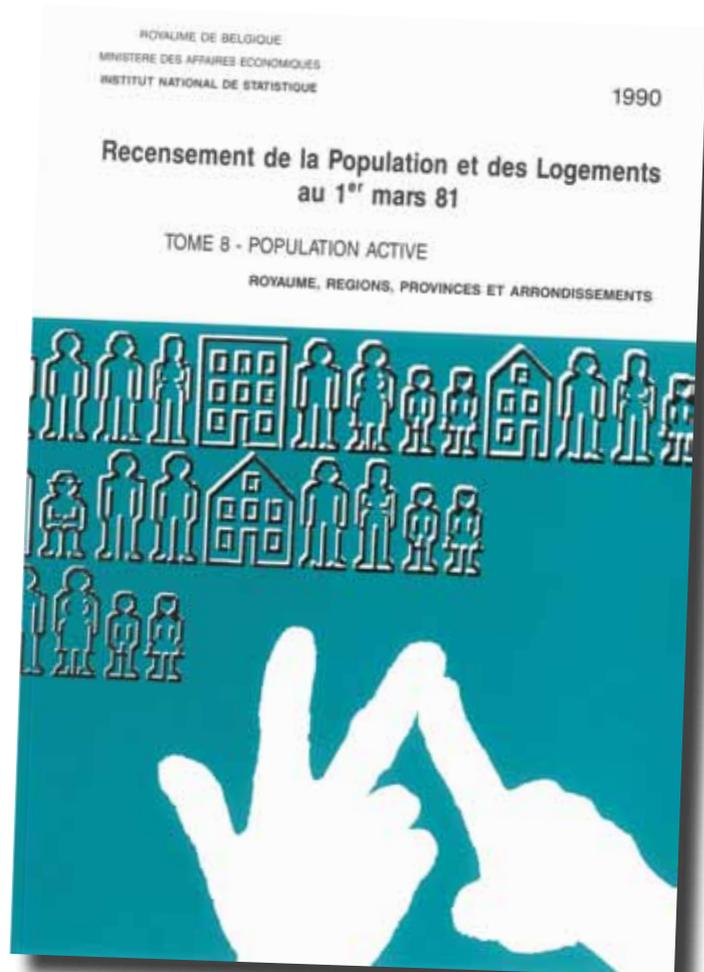
Le solde migratoire positif de Bruxelles se conjugue à un accroissement de la natalité. A la situation de la classe d'âge des moins de 18 ans, associons celle des plus de 65 ans afin d'examiner l'état des classes d'âges dites inactives à priori. En 1981, les deux classes comptent quasiment le même nombre d'individus. La tendance commence à s'inverser dès la fin des années 1980. En 2001, les moins de 18 ans représentent 21% de la population bruxelloise tandis que les plus de 65 ans atteignent le niveau des 16%. Ces proportions sont respectivement de 22% et de 13% en 2011. Cette tendance s'inscrit largement dans la durée au-delà de 2011⁹.

Bruxelles et son « capital » humain

En 1961, en Province de Brabant, parmi la population active occupée, 31% sont détenteurs au maximum d'un CESS. A cette époque, seuls environ 8% de la population bruxelloise active occupée détenaient un diplôme d'études supérieures. Les niveaux d'instruction des Bruxellois se sont considérablement améliorés depuis 2004. Ainsi, les chiffres révèlent que parmi la population bruxelloise de 15 à 64 ans, 36,7% ont un niveau maximum d'études secondaires inférieures, 28,7% possèdent au maximum le CESS et 34,5% sont détenteurs d'un diplôme d'études supérieures. Amélioration toujours au fil des ans puisqu'en 2013, l'Observatoire bruxellois de l'Emploi observe que parmi la population active bruxelloise (à l'emploi ou au chômage), près de la moitié détient un diplôme du supérieur (46%). Les diplômés de cursus de type « long » (universitaire ou non) sont nettement mieux représentés à Bruxelles puisque plus d'1/3 de la population active bruxelloise possède un tel diplôme. Il n'en demeure pas moins qu'1/4 de la population bruxelloise ne détient pas le CESS. C'est donc bien ici que la notion de paradoxe prend tout son sens !

Au regard des emplois disponibles à Bruxelles dans les secteurs d'activité, épinglons qu'en 2011¹⁰ les secteurs de l'horeca, la construction, le commerce et les transports réunis occupent 64% de personnes fortement qualifiées (études supérieures au CESS). Ce pourcentage grimpe à 81% pour les secteurs de l'industrie, des services publics et des domaines des loisirs, de l'action sociale et de la santé et à 93% pour les emplois de l'enseignement, de la finance et de la communication.

Dès lors, malgré une progression du niveau de qualification, depuis le début des années 2000, l'Observatoire bruxellois



de l'Emploi¹¹ tire la même conclusion : "on trouve en Région bruxelloise une concentration de plus en plus marquée de postes hautement qualifiés alors qu'une tranche importante de la population bruxelloise est caractérisée par de faibles niveaux de qualification eu égard aux exigences du marché de l'emploi bruxellois".

Et voici résumé tout le paradoxe bruxellois : de moins en moins de possibilités d'emplois pour les moins qualifiés. Ce n'est pas pour autant qu'aucune mesure n'a été prise. Au contraire, plusieurs plans se sont succédés.

9 P. Zimmer, Les évolutions démographiques et socio-économiques de la Région de Bruxelles-Capitale depuis 1990, Courrier hebdomadaire du CRISP, 2007.

10 M. Laurent, Impulse Brussels, mai 2014.

11 Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications, Evolution du marché du travail bruxellois : entre dynamisme et qualité, ORBEm, 2003.

Face à l'ampleur du chômage en Région de Bruxelles-Capitale et à son évolution inquiétante ces dernières années, les Gouvernements successifs ont mis en place des politiques destinées à améliorer la situation du marché du travail. Quelles sont-elles ? Qui et que visent-elles, pourquoi et comment ? Etat des lieux de ces politiques de l'emploi.

Politiques de l'emploi, kesako ?

Avant toute chose, il est important de déterminer ce que l'on entend par « politiques de l'emploi ». Cette notion, polysémique et particulièrement usitée, doit en effet être clarifiée : « Les politiques de l'emploi constituent un ensemble d'outils hétérogènes visant à la fois à améliorer le fonctionnement du marché du travail, à lutter contre le chômage et à en atténuer les conséquences sociales »¹². Ces missions spécifiques permettent d'établir une typologie des différentes politiques de l'emploi possibles : certaines poursuivront des objectifs conjoncturels (ex : soutenir les revenus des ménages en cas de hausse du chômage), d'autres, des objectifs structurels (améliorer le fonctionnement du marché du travail), certaines consisteront en des mesures dites « passives » (ex : indemnisation du chômage pour atténuer ses conséquences sociales) tandis que d'autres seront jugées « actives » (ex : subventions, formations, aides à la recherche d'emploi, etc.). De même pourra-t-on distinguer les politiques de l'emploi ciblées (ex : sur les jeunes et sur les Travailleurs Sans Emploi – TSE – de longue durée) des politiques plus généralistes (ex : sur la durée et le coût du travail).

Une politique et des politiques...

Ne cherchant pas à viser ici l'exhaustivité, le présent article s'intéressera principalement aux mesures d'aides à l'emploi actuellement à l'œuvre ainsi qu'aux divers textes (plans, pactes, contrats, etc.) qui officiellement font – et défont – la politique bruxelloise de l'emploi depuis quelques années. Il est nécessaire d'articuler la politique régionale de l'emploi, exprimée dans ces textes, et les politiques spécifiques de l'emploi en découlant. Cette bonne articulation est d'autant plus cruciale dans la Région de Bruxelles-Capitale au vu de son contexte socioéconomique (taux de chômage alarmant, problèmes d'infraqualification, etc.) et de ses caractéristiques propres (économie tertiaire, statut de capitale, etc.). La résolution des paradoxes bruxellois (celui du

bien-être¹³ et celui de l'emploi¹⁴) nécessite donc une vision politique claire et forte, traduite de manière cohérente en outils opérationnels efficaces. Mais qu'en est-il concrètement aujourd'hui de ces deux volets ?...

Une vision politique forte et cohérente ?

Au niveau de la vision politique sur l'emploi, divers textes se sont succédés depuis le début des années 2000. Leur nature est assez hétérogène : on compte des pactes (trois !), un contrat et un plan. Ces textes rassemblent des politiques existantes et annoncent les priorités politiques sur le plan socioéconomique. Derrière les déclarations d'intentions et leur aspect parfois « marketing », il n'est pas toujours aisé de voir l'impact réel (tant quantitativement que qualitativement) de ces politiques sur la situation économique régionale et sur les Bruxellois. L'évaluation des politiques publiques constitue à cet égard un élément déterminant qu'il s'agit d'encore renforcer. Quoi qu'il en soit, tâchons de montrer les grands axes de ces textes importants (nous nous centrerons sur ceux rédigés par la majorité régionale sortante (2009-2014)) afin de tenter d'identifier si une vision politique forte et cohérente s'en dégage.

Faisant suite au Pacte Social pour l'Emploi des Bruxellois en 2001, au Contrat pour l'Economie et l'Emploi en 2005 et au Pacte Territorial pour l'Emploi en 2008 (devenu au fil du temps une table informelle d'échanges et de réflexion réunissant politiques, partenaires sociaux, institutions d'intérêt public et acteurs locaux), la majorité régionale sortante a signé avec les partenaires sociaux, en avril 2011, le Pacte de croissance urbaine durable. Rebaptisé « New Deal bruxellois », ce pacte poursuit l'objectif de maximiser les opportunités d'emploi et de formation, avec un focus sur les jeunes, dans des secteurs porteurs d'emplois et dans un contexte de défis environnementaux. Les cinq domaines essentiels identifiés par le Pacte sont (1) l'environnement (via l'Alliance Emploi-Environnement et ses différents axes sectoriels), (2) le développement international, (3) le commerce et l'horeca, (4) le non marchand, la fonction publique et les services de

12 ERHEL Christine, Politiques de l'emploi : des outils multiples à l'efficacité limitée in Chômage : a-t-on vraiment tout essayé ?, Alternatives Economiques Hors-Série n°99, décembre 2013, p. 38.

13 La Région de Bruxelles-Capitale génère sur son territoire des revenus importants mais ces revenus ne profitent cependant que très partiellement à ses habitants...

14 Raisonnement similaire - et même paradoxe - au niveau de l'emploi pour la Région bruxelloise : bassin d'emplois très important et, dans le même temps, taux de chômage de ses habitants tout aussi important !

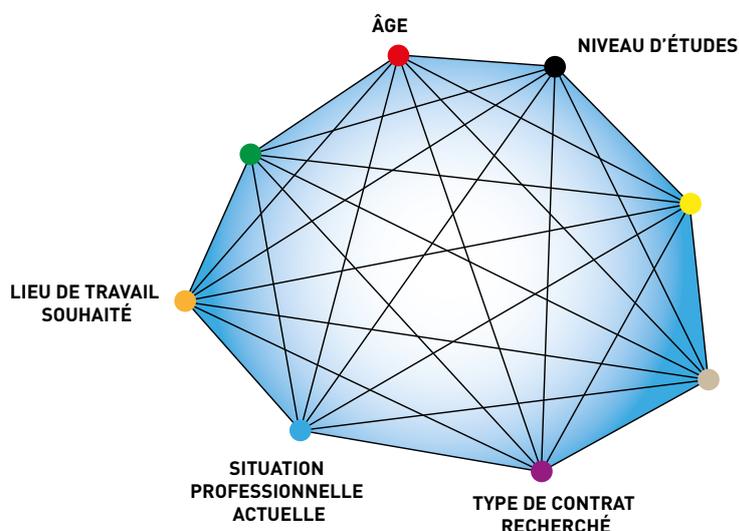
proximité, (5) les secteurs innovants. Pour chacun de ces domaines et afin d'accroître les concertations et collaborations entre acteurs sociaux, économiques et institutionnels¹⁵, le Pacte énonce quelques principes directeurs qui baliseront la politique socioéconomique régionale à venir. Ce caractère très général du Pacte, peu directement opératoire, tient à sa nature même. Comme le rappelait ainsi récemment l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA), « à la différence d'un plan qui reprend un ensemble d'actions bien déterminées, les partenaires sociaux et le Gouvernement bruxellois ont adopté un Pacte qui trace une ligne de conduite à suivre, sans pour autant figer les actions qui devaient être adoptées. C'est pour cela notamment que les objectifs spécifiques et transversaux repris dans ce Pacte ont un caractère non exhaustif et, pour certains, peu précis »¹⁶. Notons que la déclaration de politique régionale, publiée en juillet 2014, prévoit une stratégie articulée autour de quatre de ces domaines, à savoir : (1) l'environnement, (2) le développement international, (3) le commerce et l'horeca, (4) les secteurs innovants.

Du côté des plans cette fois, la majorité régionale sortante a présenté en septembre 2013 son Plan Régional de Développement Durable (PRDD) - le précédent datait de 2002. Face aux défis régionaux les plus importants (essor démographique, enseignement-formation-emploi, pauvreté, mobilité, etc.), le Plan énonce 4 objectifs prioritaires : (1) une production ambitieuse de logements adaptés ; (2) le développement d'équipements et d'un cadre de vie agréable et attractif ; (3) le développement de secteurs et de services porteurs d'emplois, d'économie et de formations, (4) l'amélioration de la mobilité comme facteur de développement durable. Afin de mettre en œuvre ces objectifs prioritaires dans leur dimension territoriale, le Plan identifie plusieurs leviers d'actions spécifiques (dont la construction d'un réseau de transports performants) tandis que les stratégies d'actions dans les politiques sectorielles ont été réparties en différents thèmes (ex : logement, emploi, économie, environnement, mobilité, social, gouvernance, ...). Pour ce qui nous intéresse ici, le volet « Augmenter l'emploi des Bruxellois » du Plan comporte pour l'essentiel des objectifs assez classiques déjà énoncés par ailleurs (développement de l'emploi dans les secteurs forts et porteurs, investissement dans l'offre de formation, renforcement de l'insertion

socioprofessionnelle des jeunes, lutte contre les discriminations, etc.).

A cet égard, au niveau de la vision politique sur l'emploi découlant de ces textes, on peut donc percevoir une certaine cohérence. Les priorités se retrouvent d'un document à l'autre, tout comme les objectifs (tant stratégiques qu'opérationnels) à poursuivre. Cette cohérence est finalement assez logique : comme les difficultés bruxelloises sont diagnostiquées depuis déjà un certain temps et que les défis auxquels la Région doit faire face sont clairement identifiés, il n'est pas complètement étonnant que les remèdes proposés semblent assez familiers. Cohérente donc, la vision politique sur l'emploi de la majorité sortante ne peut en revanche pas être qualifiée de « forte » au sens plein du terme. Le sentiment global qui ressort de la lecture de tous ces textes est en effet celui d'une certaine profusion d'objectifs aussi nombreux qu'ambitieux (et rarement précis - même dans les plans) mais ne laissant finalement pas voir clairement les quelques vraies priorités qui guideront l'action politique régionale. L'épaisseur du catalogue complet des objectifs annoncés peut ainsi indûment laisser croire que tout sera possible et qu'aucun arbitrage ne sera à effectuer... Ce constat peut toutefois être légèrement nuancé par le focus important, ces dernières années, sur les jeunes travailleurs sans emploi bruxellois. Cette priorité, en germe dans les contrats et plans susmentionnés, a d'ailleurs trouvé récemment son aboutissement dans la « Garantie pour la Jeunesse » au cœur de la déclaration de politique générale de la nouvelle majorité bruxelloise.

Mais derrière ces positionnements politiques sur l'emploi, quid de leur traduction en mesures et outils opérationnels et quid de leur efficacité ?



15 Via ce Pacte, et transversalement aux domaines essentiels identifiés, les partenaires politiques et sociaux désiraient en effet accroître ces collaborations et concertations en s'inscrivant dans un triple engagement : (a) favoriser la concertation des interlocuteurs sociaux entre eux ainsi que leur coopération avec les acteurs publics, (b) favoriser au niveau opérationnel les collaborations entre les opérateurs économiques, de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'enseignement qualifiant, (c) mobiliser les ressources et les opérateurs publics et privés dans une perspective d'accroître l'emploi des Bruxellois et la croissance urbaine durable.

16 IBSA, Inventaire des mesures d'aide à l'emploi portées par le New Deal bruxellois, avril 2014, p. 4.



Un éventail de mesures pour faire face à l'étendue des défis

Les outils d'informations accessibles aux travailleurs et employeurs indiquent que près de 115 mesures pour l'emploi sont actuellement proposées en Belgique... Cette toile s'organise autour de huit variables, parmi lesquelles on trouve la situation professionnelle de la personne et ses caractéristiques (âge, niveau de diplôme, etc.). Si ce nombre interpelle, il peut être perçu comme un indicateur de la situation du marché du travail belge qui a tendance à exclure plusieurs catégories de travailleurs (peu diplômés, jeunes, seniors, personnes en situation de handicap).

La variable « lieu de travail » prend une nouvelle dimension avec la régionalisation. En effet, la sixième réforme de l'Etat vient augmenter le nombre de mesures pour lesquelles les Régions deviennent compétentes en matière d'octroi de réductions de cotisations sociales pour les groupes cibles ainsi que d'activation des allocations de chômage. La nouvelle déclaration de politique gouvernementale de la Région de Bruxelles-Capitale expose des actions plus ou moins concrètes pour ces mesures tandis que les Agents Contractuels Subventionnés (ACS) et les Titres-services font l'objet de points spécifiques.

Il n'est pas aisé de comparer les mesures entre elles afin d'évaluer leur efficacité respective sur le court et le moyen terme en raison des différences qui les caractérisent. Elles peuvent en effet s'adresser à des publics différents, prendre la forme d'une activation du travailleur ou d'une incitation de l'employeur, être déclinées spécifiquement dans une Région, etc.

Néanmoins, au regard des finalités des politiques d'emploi (améliorer le fonctionnement du marché du travail, lutter contre le chômage et en atténuer les conséquences sociales), il semble important que les mesures qui en découlent intègrent des points de vigilance et des objectifs connexes. Du côté des employeurs, il s'agit notamment de limiter les effets d'aubaine tout en incitant à la création d'emplois et à l'embauche de personnel. Pour les travailleurs, au-delà de leurs participations au marché du travail, l'enjeu est à la fois d'éviter les pièges à l'emploi, d'occuper un emploi qui permette de vivre décemment et de favoriser un emploi et un travail de qualité. Il ne s'agit pas en effet de se focaliser uniquement sur les politiques d'emploi mais d'adopter une approche plus large intégrant les politiques sociales et les modèles de société qui les sous-tendent.

A suivre ...

Afin de faire le point sur les politiques économiques et sociales actuellement menées en Région bruxelloise et sur leurs évolutions possibles, nous avons rencontré Bernard Conter. Politologue et chercheur à l'IWEPS (Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique), ses travaux portent principalement sur les transformations des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que sur l'influence des orientations européennes sur les politiques nationales et régionales. Ensemble, nous avons notamment abordé les lignes de force actuelles des politiques nationales et régionales, leurs acteurs émergents ainsi que l'influence grandissante qu'exerce à leurs égards l'Union européenne. Un point de vue donc, parmi d'autres possibles, sur notre contexte socioéconomique régional aujourd'hui mais aussi sur ses probables évolutions futures.

FeBISP (F) : Comment envisager l'évolution, à court et moyen terme, des politiques économiques et sociales en Région bruxelloise ?

Bernard Conter (BC) : Il me semble important de l'envisager à partir des acteurs, de leurs forces et de leurs contraintes respectives. Les politiques sont en effet toujours portées par des acteurs, au nom d'une conception propre de l'intérêt général façonnée par leur représentation du monde et leurs valeurs. Cette remarque rappelle donc l'importance de se focaliser sur les acteurs des politiques publiques et permet de comprendre que, de la même manière que les idées n'évoluent pas vite, les politiques qui en découlent mettent également du temps pour changer.

F : Qui sont ces acteurs ?

BC : Il faut évidemment mentionner en premier lieu les décideurs politiques et les acteurs de la concertation sociale (syndicats et patronat). Autour de ces acteurs institutionnels gravitent les secteurs associatif et non marchand, des « faiseurs d'opinions » (journalistes, experts, figures connues de la société civile, etc.) ou encore des lobbys.

Face à toute proposition ou idée politique émergente, les acteurs se positionnent en « acteurs-veto » ou en « acteurs-intégrateurs » (aussi « acteurs-opportunistes »), cherchant soit à bloquer la réalisation de certaines politiques, soit, au contraire, à mettre en œuvre l'idée, éventuellement en la modifiant. Il est donc essentiel d'identifier les rapports de force entre les acteurs concernés.

A ce rapport de force permanent s'ajoute le fait que les acteurs doivent tenir compte, dans leurs prises de décision, tant de l'héritage du passé que de contraintes limitant à des degrés divers l'espace des possibles, ne serait-ce que d'un point de vue technique et logistique.

F : Parmi les acteurs que vous mentionnez, certains sont-ils en train de renforcer leur influence ? Et d'autres, au contraire, voient-ils leur importance décliner ?

BC : Les politiques publiques ne se limitent plus à l'intervention directe des services publics. Les opérateurs privés

commerciaux (agences d'intérim, d'outplacement, etc.), qui ont émergé dans les années 1990, prennent de plus en plus de poids dans le jeu politique. Un lobbying particulièrement efficace et des relations partenariales croissantes avec les pouvoirs publics renforcent leur influence sur les politiques socioéconomiques, même si la crise actuelle tempère quelque peu la vigueur de leurs revendications. Du côté des acteurs à l'importance grandissante, on peut également mentionner le secteur du non marchand qui s'est de plus en plus institutionnalisé, au risque d'ailleurs d'apparaître légèrement moins créatif qu'à ses débuts.

Mais le marché et ses « lois » ont tendance à prendre le pas sur le gouvernement de la cité. Le contexte de chômage élevé et de globalisation de l'économie déforce les organisations représentatives des travailleurs.

Force est de constater également la confirmation du recul - identifié dès le début des années 1980 - du pouvoir politique devant la sphère économique. Nous ne sommes évidemment plus, comme dans les années 1950 ou 1960, dans une perspective de planification politique de l'économie qui était considérée comme étant au service de la société. Les réformes de structures revendiquées par le monde syndical sont moins en vogue que les réformes structurelles exigées par le monde patronal. La politique de l'offre menée dans nos Régions se traduit en effet par une concurrence territoriale afin d'attirer les investisseurs au moyen de politiques spécifiques se voulant attrayantes. Cette « compétitivité socialement accompagnée », comme nous pouvions nous y attendre, tire vers le bas les contraintes fiscales, salariales et environnementales.

F : Concernant Bruxelles justement, la régionalisation récente de certaines compétences liées à l'emploi constitue-t-elle pour la Région une opportunité intéressante au niveau de ses futures politiques socioéconomiques ?

BC : En premier lieu, le contexte d'austérité et les lenteurs inhérentes à toute politique d'ajustement limiteront de facto la marge de manœuvre dont disposeront théoriquement les Régions. Tout ne sera donc pas possible et des arbitrages sévères seront vraisemblablement à opérer. En second lieu, la régionalisation des compétences ne changera pas

le paradigme général sous-tendant les politiques socioéconomiques actuellement à l'œuvre. Il s'agira toujours bien d'une politique de l'offre qui mise sur l'attractivité et la concurrence territoriale.

La régionalisation va permettre de renforcer l'ajustement des politiques socioéconomiques régionales sur des publics-cibles. A Bruxelles et en Wallonie, on sent bien que les jeunes peu qualifiés constitueront un public-cible majeur des aides spécifiques alors qu'en Flandre, les travailleurs âgés seront peut-être davantage ciblés. A cet égard, la régionalisation devrait donc permettre aux décideurs politiques bruxellois de disposer de leviers a priori plus cohérents pour mener leurs politiques socioéconomiques.

F : Votre travail de recherche s'intéresse particulièrement à l'influence qu'exerce l'Union européenne sur les politiques socioéconomiques nationales et régionales¹⁷. Comment voyez-vous son évolution future ?

BC : Avant toute chose, il est important de rappeler que l'Europe n'est pas un acteur extérieur sur lequel nous n'avons aucune prise. L'Europe, ce sont en effet les Etats eux-mêmes, même s'il est vrai qu'il devient de plus en plus difficile à la Belgique d'influencer significativement la construction européenne dans le domaine social.

L'influence de l'Union européenne sur les politiques socioéconomiques nationales et régionales est multiple et s'est faite jusqu'à présent via la promotion de certains concepts et idées. Concepts et idées qui ne sont d'ailleurs pas créés de toute pièce, ex nihilo, par des « technocrates » mais qui proviennent plutôt d'une (re)mise en forme, voire d'un mix, de notions déjà existantes. A titre d'exemple, la notion de flexicurité est l'addition d'autres notions bien connues : flexibilité du travail + formation des travailleurs + sécurité sociale incitative + activation !

L'Union européenne diffuse largement de tels concepts et les fait peu à peu rentrer dans le vocabulaire des différents Etats-membres. Il est à noter que la persistance de ces concepts varie d'ailleurs fortement dans le temps et certains termes « à la mode » à une époque (comme la notion d'employabilité en 1997) peuvent parfois rapidement tomber dans l'oubli. L'actualité économique européenne peut également expliquer la mise en avant de certains concepts, ou au contraire leur mise en veilleuse. Ainsi, après la crise économique et financière de 2008, l'idée de flexicurité, beaucoup agitée en 2006-2007, s'est soudainement faite plus discrète. Mais cela ne veut pas dire pour autant qu'elle ne demeure pas un objectif prioritaire ni qu'elle est moins prégnante. Enfin, le vocabulaire employé par l'Union européenne est rarement direct. Ainsi, on préférera « aligner l'âge de la retraite sur l'espérance de vie » plutôt qu'« allonger l'âge de départ à la retraite », tout comme on prônera une « sécurité sociale moderne » ou « l'assouplissement du droit du travail »...



A côté des concepts mis en avant par l'Union européenne, l'influence de cette dernière se fait évidemment par les recommandations adressées aux Etats-membres. Même non contraignantes sur le plan juridique, ces recommandations pèsent néanmoins fortement - et moralement - sur leurs destinataires. On parle de « pression adaptative » qui s'exerce à travers des demandes de rapports, de justifications, d'un monitoring statistique, de pression politique et médiatique ainsi que, dans certains domaines, de menaces de sanction financière...

F : L'examen de ces divers textes influençant les politiques socioéconomiques vous permet-il de pouvoir tracer les contours du modèle de société ainsi proposé aux citoyens européens ?

BC : A cet égard, il est très instructif de consulter les lignes directrices pour les politiques de l'emploi (on parle aujourd'hui de la stratégie Europe 2020). Ces lignes directrices orientent les politiques nationales des Etats-membres. Or, que nous indiquent-elles ? Les quatre objectifs suivants :

(1) Accroître la participation au marché du travail (avec un rappel notamment des principes de flexicurité, de mobi-

¹⁷ Voir notamment l'ouvrage La stratégie européenne pour l'emploi : de l'enthousiasme à l'effacement, CRISP, Bruxelles, 2012.

lité des travailleurs et de réduction du coût du travail et de modération salariale).

(2) Développer une main-d'œuvre qualifiée (afin d'accroître la productivité et l'employabilité des travailleurs).

(3) Améliorer les systèmes d'éducation et de formation (en adaptant notamment les enseignements aux évolutions de la société et en privilégiant l'employabilité).

(4) Lutter contre l'exclusion sociale (avec une attention particulière à l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail).

L'analyse du prescrit européen me permet de caractériser le paradigme européen par deux termes : adaptation et incitation. Adaptation, tout d'abord, assez logique dans un contexte de concurrence et de compétitivité. L'idée est ici de favoriser tout à la fois l'adaptation des entreprises mais aussi des Etats-membres et des travailleurs (tant en compétence qu'en volume). Incitation, ensuite, corollaire logique de l'adaptation. Il faut en effet inciter les Etats-membres et leurs citoyens à s'adapter. Pour ce faire, l'arsenal des dispositions à mettre en œuvre est bien connu : réduction des coûts, flexibilité, fiscalité attractive, contrôle des chômeurs et injonction au maintien de l'employabilité...

On voit bien émerger ici un modèle de société fluide et de vies faites de transitions et de mouvements. L'idée est de lutter contre toute forme de rigidité. Un principe résume bien cet état d'esprit : « faciliter le licenciement pour faciliter l'embauche ! ». En dehors de sa validité empirique pour le moins contestable, ce slogan indique bien le focus européen sur la transition entre les emplois. Le chômage ne doit donc plus être vu comme une situation problématique mais comme un épisode d'une trajectoire professionnelle. On passerait ainsi d'une « sécurité dans l'emploi » (un contrat à durée indéterminée et toute une carrière chez un même employeur) à une « sécurité de l'emploi » (vu que chacun retrouverait de manière assez fluide un emploi après un moment de non-emploi). En Belgique, cette vision de la flexicurité reçoit le plein soutien du monde patronal et de quelques acteurs politiques.

F : Que penser d'un tel modèle de société ? N'est-il pas l'expression manifeste d'un darwinisme social (« Adapte-toi ou disparais ! ») pour le moins inquiétant ?

BC : Il est clair que les personnes les plus fragiles auront du mal à prendre leur place dans un tel modèle sociétal. A cet égard, les analyses de Robert Castel, notamment dans son ouvrage *L'insécurité sociale*¹⁸, sont particulièrement éclairantes. Ce qu'il appelle les « individus par défaut » (chômeurs, travailleurs précaires ou moins dotés de capitaux intellectuels et matériels) seront encore plus fragilisés par un modèle prônant compétition, incitation et adaptation.

Cela étant dit, ce modèle met toutefois la formation au centre du jeu. Ce focus sur la formation professionnelle peut évidemment constituer une bonne chose si la formation est envisagée dans une perspective émancipatrice et d'éducation permanente, bien au-delà du carcan adaptatif. Encore faut-il que les décideurs politiques fassent de l'investissement dans la formation une réelle priorité. Le contexte économique actuel, conjugué aux contraintes budgétaires, n'incite cependant pas au plus grand optimisme. D'autant que les recommandations de l'Union européenne aux Etats-membres insistent vigoureusement sur la maîtrise de leurs finances publiques et le contrôle serré de leurs budgets.

F : Face à l'ensemble de ces constats, et pour conclure, quel est le principal enjeu des futures politiques socioéconomiques bruxelloises ?

BC : La Région de Bruxelles-Capitale devra chercher à atteindre le délicat équilibre entre son attractivité économique régionale, prônée par le paradigme dominant, et un accompagnement socioprofessionnel de qualité pour les personnes les plus fragilisées. Mais ce dernier n'a de sens que s'il s'accompagne d'une augmentation des opportunités réelles d'emploi des Bruxellois.

¹⁸ Seuil, Paris, 2003

Les entreprises créent-elles l'emploi ?

Les OISP/ILDE/EI sont de plus en plus évalués. La colonne vertébrale de cette évaluation imposée de toutes parts, est la remise à l'emploi du public-cible¹⁹. L'argument est parfait : l'utilité sociale de l'insertion est la remise à l'emploi de chômeurs, seul objectif qui donne valablement droit à des subsides. Il faut donc évaluer les résultats.

Néanmoins, la perfection n'est pas de ce monde, et il est nécessaire de tempérer ce raisonnement trop binaire. Premièrement, cette vision laisse dans l'ombre tout l'apport social de l'ISP et de l'ESI. Un deuxième point mérite d'être éclairé : l'emploi. Les OISP/ILDE/EI peuvent remettre des chômeurs au travail, si travail il y a. La création d'emplois n'est pas de leur ressort. Elle est d'ailleurs de moins en moins la responsabilité de l'état dont les pilotes ont abandonné l'objectif de plein-emploi. En effet, les politiques actuelles présupposent que ce sont les entreprises qui créent l'emploi. C'est ainsi que l'action de l'état doit se limiter à faciliter la « vie » des entrepreneurs afin qu'ils créent de l'emploi. Deux remarques à ce sujet. Premièrement, le vocable "entreprise" recouvre plusieurs entités : la structure, les travailleurs, les entrepreneurs et les actionnaires. Ces entités sont elles-mêmes traversées de courants divergents : grandes, petites ou moyennes entreprises, ouvriers ou cadres, etc. Ces groupes défendent des intérêts difficilement conciliables. Ce terme est de plus en plus souvent mis en avant et sa généralité permet d'éviter de dévoiler le groupe qui est réellement visé par les dispositions prises. Deuxièmement, cette vision met également de côté les autres agents économiques tels que les acteurs des sphères financières qui sont de plus en plus puissants et qui peuvent fragiliser les entreprises²⁰.

En toute logique, l'augmentation constante du chômage devrait remettre en cause les « entreprises » ou, à tout le moins, inciter à leur évaluation. Par un miracle de la pensée, ce n'est pas le cas. C'est même le phénomène inverse auquel nous assistons : les entreprises sont mises en avant, les chômeurs sont pointés du doigt²¹ et les acteurs de la formation professionnelle et de l'accompagnement des chômeurs, dont les OISP/ILDE/EI, sont évalués sur la mise à l'emploi, alors même que le plein-emploi n'est plus un objectif politique.

Pour montrer ce paradoxe, il y a peu d'exemples aussi parlant que le rapport de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) sur les perspectives des pays-membres en 2060 qui sont plus que négatives²² :

19 Par exemple, l'Ordonnance ESI de 2012, l'évaluation par les pouvoirs publics sur base des sorties positives.

20 Voir à ce sujet, les analyses de Jean-Luc Gréau.

21 Voir les politiques d'activation mises en place en Europe.

22 OCDE (2014), « Un nouveau virage à prendre : les grands enjeux des 50 prochaines années », Notes de politique économique du Département des Affaires Économiques, n°24, Juillet 2014.

La croissance ralentira et l'activité économique se déplacera vers les pays non membres. Nous pouvons en déduire que l'Europe continuera à perdre des emplois. Il semble donc que le chômage continuera d'augmenter.

Les inégalités salariales de la zone OCDE rejoindront d'ici 2060 celles des pays-membres où elles sont les plus fortes. Ce qui signifie que les travailleurs pauvres se multiplieront et que les personnes peu qualifiées auront des emplois de moins en moins convenables. Vraisemblablement, le travail de l'insertion se compliquera encore...

L'OCDE fait du soutien de la croissance et de la lutte contre la montée des inégalités des enjeux majeurs. Pour ce faire, elle prône de continuer à effectuer des réformes structurelles même si elles accentueront les inégalités... C'est pourquoi, toujours selon l'OCDE, il faudra maintenir des politiques redistributives efficaces dans un contexte d'austérité. Pour ce faire, L'OCDE donne les exemples suivants : la facturation des frais scolaires, la taxation sur des bases immobilières (frappant les ménages, les petites et moyennes entreprises) et oublier les taxes sur les bases mobiles (c'est-à-dire sur les bénéfices des entreprises) ... 2060, c'est deux générations.

Aujourd'hui, il est urgent de se poser certaines questions : Qui sont les perdants de ces mesures et qui en sont les gagnants ? Quels sont les principes macro-économiques qui engendrent de telles absurdités ?

Les institutions européennes, qui s'inspirent fortement des « directives » de l'OCDE, peuvent-elles vraiment devenir autre chose ou l'Europe sociale n'est-elle qu'un leurre ?

La nouvelle économie n'entraîne-t-elle pas une régression sociale : une économie qui veut se passer de bras peut-elle garder des cerveaux ?

Les Etats veulent-ils et peuvent-ils encore protéger leur population ?

Ces questions doivent nous interpeller. Les réponses, les solutions ne sont pas simples. Mais celles qui semblent faire une certaine unanimité n'ont pas vraiment prouvé leurs efficacités au cours des dernières années pour développer une société prospère, juste et solidaire. Sur ce plan, le questionnement du rôle des Etats reste central.

Créer les conditions pour que l'économie se développe est indispensable. Mais ce rôle pose à la fois la question du contrôle démocratique, de l'équilibre et de la justice sociale. Dans des sociétés où le travail reste un élément central de la cohésion et du bien être collectif et individuel, l'abandon partiel ou total des Etats comme acteurs économiques est pour le moins interpellant...

... Olivier Willocx

→ Alice Berger

Olivier Willocx est l'administrateur délégué du BECI, le Brussels Entreprises Commerce and Industry ; un organisme créé il y a cinq ans pour réunir la Chambre de Commerce et l'Union des Entreprises de Bruxelles. En tant que responsable des patrons bruxellois depuis bientôt 15 ans et président du Conseil Economique et Social depuis deux ans, Olivier Willocx a une vue d'ensemble de la situation bruxelloise. Quel est son parcours ? En quoi consiste son job ? Quelle explication donne-t-il au chômage bruxellois ? Quelle est sa vision de l'Insertion SocioProfessionnelle et de l'Economie Sociale d'Insertion ? Il donne sa réponse à ces questions dans « L'insertion ».



Biographie

- **21 avril 1966** : naissance à Ixelles.
- **1990** : marketing manager à la Fondation 9.
- **1990** : master en sciences économiques à l'ULB.
- **1993** : Sales Assistant chez Kindermann GmbH (confection textile, Allemagne).
- **1994** : certificate in European Law (université d'Amsterdam).
- **1995 - 1997** : conseiller au Cabinet d'Hervé Hasquin à la Région de Bruxelles-Capitale.
- **1997 - 1999** : attaché au Cabinet de Rufin Grijp.
- **1999 - 2000** : responsable de la rénovation de l'Atomium.
- **2000 - 2009** : directeur général de la Chambre de commerce et d'industrie de Bruxelles.
- **2001 - 2007** : chargé de cours à l'Institut Cooremans (Économie des RH).
- **2006 - 2010** : juge social au Tribunal du Travail.
- **2009 - aujourd'hui** : administrateur délégué du BECI (résultat de la fusion de la Chambre de commerce et d'industrie et de l'Union des Entreprises de Bruxelles en 2007).
- **2012** : président du Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale.

FeBISP (F) : Revenons d'abord sur votre parcours professionnel. Comment êtes-vous arrivé au BECI ?

Olivier Willocx (OW) : Un des éléments déclencheurs dans mon parcours, c'est quand j'ai créé ma boîte. J'étais encore à l'université. (...) J'ai alors été confronté pour la 1^{ère} fois à l'administration publique... Ils m'ont fait faire des « allers-retours » pendant 15 jours. Et à chaque fois, il y avait une information en plus ou différente. Je les ai regardé et j'ai dit : « *J'aurai votre peau !* » Je suis en partie à la base de la suppression des greffes des tribunaux de commerce en 2003. A cause, entre autres, de cette expérience malheureuse. Pour moi, ce n'était pas possible de vouloir créer de l'activité et d'embêter à ce point les gens. (...) En 1993, j'ai été me balader avec un ami qui est aujourd'hui directeur à l'université. On voulait prendre 24 heures pour réfléchir sur notre futur. Il m'a demandé : - « *Quelle est ton ambition professionnelle ?* » Je lui ai répondu : « *Mon rêve, c'est d'être directeur de la Chambre de commerce de Bruxelles.* » Il m'a dit : « *Tu sais qu'il n'y a qu'une seule place.* » Et en 2000, je l'ai appelé pour lui annoncer que j'étais le nouveau directeur de la Chambre de commerce de Bruxelles. Je pense vraiment que, dans la vie, on est capable à un moment donné, de définir ce que l'on veut. (...) Je crois que beaucoup de gens ici pensaient

que j'allais rester un ou deux ans. Je suis là depuis 15 ans et je suis resté là parce que le boulot a changé au fil des années.

F : Quel est le rôle du BECI ? Et comment définiriez-vous votre rôle au sein de celui-ci ?

OW : Le BECI est en fait la fusion ou l'alliance - peu importe - entre la Chambre de commerce - que j'appelle la vieille dame - et l'Union des Entreprises de Bruxelles (UEB). La Chambre est essentiellement un opérateur de services. L'UEB donne son avis sur toutes les dispositions qui touchent de près ou de loin les entreprises bruxelloises. Elle a donc un rôle beaucoup plus politique. Je pense que la grosse réussite de ces cinq dernières années, c'est d'avoir pu réunir les deux organisations. C'était les frères ennemis et on a fait en sorte qu'ils travaillent ensemble. Et même plus, puisqu'en fait, je suis l'administrateur délégué des deux structures. Cela étant dit, on va vraisemblablement changer un peu de cap dans les mois qui viennent. (...) Au sein de cette structure, mon rôle c'est quoi ? Basiquement, je fais tout, en fait. Mais, je m'occupe de moins en moins du quotidien. Je me concentre sur demain. Et là, je travaille principalement sur la

dernière réforme de l'Etat. Nous allons devoir co-gérer 1,7 milliards d'euros avec les partenaires sociaux... L'enjeu est fondamental. Si nous ratons cette opération-là, à mon avis, la Région bruxelloise sera en grande difficulté pour longtemps. Je pense qu'on a une chance unique, mais les choix que nous allons devoir faire ne seront pas faciles.

F : De par votre fonction, vous avez une vision globale de la Région de Bruxelles-Capitale. Selon vous, pourquoi le taux de chômage reste-t-il si élevé ? Quel est le problème (et la solution) ?

OW : Notre vision est très simple. Tant qu'on ne modifie pas la situation de l'enseignement à Bruxelles, rien ne changera. Je m'explique. On ne peut pas sortir chaque année 16.000 personnes sur le marché du travail à Bruxelles, qui ne sont pas « employables ». Des personnes qui ont fait, par exemple, des études d'employé de bureau dans l'enseignement technique ou professionnel, sans le néerlandais et sans la maîtrise du français. Il faut que quelqu'un ait le courage de le dire. Aujourd'hui, nous avons doublé les programmes de Bruxelles Formation pour donner cours de français... à des gens qui ont fait 12 ans d'études ! Est-ce qu'à un moment donné on peut comprendre que le système ne va pas marcher longtemps comme cela ? Si on ne met pas le paquet sur l'enseignement, on va pouvoir développer l'insertion socio-professionnelle à outrance. Or, ce n'est pas le but. Le but c'est d'avoir un système scolaire qui fonctionne. (...) Un diplôme aujourd'hui ne sert à rien si ce n'est pas un bon diplôme. Certaines écoles déclarent qu'elles ne trouvent pas de stages. Il n'y a pas de stage parce qu'il n'y a pas de boulot dans certains secteurs. Il y a des sections professionnelles techniques qui n'atteignent que 3% d'insertion. Moins de 3% de placements au travail à la sortie d'une école professionnelle ou technique, c'est inutile ! Et donc, si je reprends l'exemple des employés de bureau, il faudrait avoir le courage de dire « *si vous choi-*

sissez 'employé de bureau', il faudra connaître le néerlandais ! » Et le cours de néerlandais deviendrait obligatoire. (...) Autre exemple. Aujourd'hui, un plombier gagne 3, 4, 5 fois plus qu'un employé du CPAS. Qui le dit ? Personne. Et là, je pense que c'est, en partie, la faute du patronat.

F : Que proposez-vous ? Encore une réforme de l'enseignement ?

OW : Non surtout pas ! Il faut juste faire quelques ajustements concrets et de terrain. Ça peut être très rapide. En cinq ans, c'est faisable. D'autres pays l'ont fait. Et cela concerne juste l'enseignement secondaire, c'est là qu'il faut agir parce que l'inégalité des chances, elle se passe là. (...) Je donne un exemple de petits ajustements faciles à mettre en place. Qui est le directeur d'un établissement scolaire ? Souvent un bon enseignant qui a été choisi par ses pairs et qui a la confiance des parents dans l'enseignement catholique. Cela ne fait pas de lui un gestionnaire de contrats. Ne demandons pas à des pédagogues de s'occuper du contrat d'électricité ! Et ceci n'est pas une critique. Une recommandation que le BECI va soumettre au nouveau Gouvernement c'est de mettre à disposition des directions, des gestionnaires qui s'occuperaient de la renégociation des contrats. C'est ce qu'on va proposer et qui, à mon avis, a beaucoup de chance d'être suivi. (...) Je pense qu'au niveau syndical, il y a une très grande ouverture à rediscuter d'un ensemble de choses. Et je crois qu'il y a également un consensus politique à ce niveau-là.

F : On entend souvent dire du côté patronal qu'il y a des emplois qui ne trouvent pas de candidats. Selon vous, il y a assez d'emplois en pénurie pour absorber tout le chômage ?

OW : Oui ! Si d'un coup de baguette magique, on était capable de donner à tous les chômeurs bruxellois, la formation qu'il leur faut, je pense que oui. Faisons un calcul théorique. Aujourd'hui, il y a 120.000 demandeurs d'emploi. Il y a 700.000 travailleurs

dont un certain nombre en fin de carrière. Il y a environ 20.000 postes qui se libèrent juste par la pension. J'ajoute à cela les 10.000 postes qui se créent naturellement chaque année. Cela fait au total 30.000 postes qui se libèrent tous les ans. Et donc, en quatre ans, j'ai résorbé le chômage. Et ça, c'est sans agir sur les navetteurs qu'on pourrait tout doucement remplacer par des Bruxellois. Alors, on est d'accord, les baguettes magiques n'existent pas. Je ne suis pas en train de dire : « il n'y a qu'a... » Mais je pense que le message qui consiste à dire « *il n'y a pas d'emploi* » est faux. Le problème, c'est qu'à mon sens, on ne prend pas assez de temps pour écouter ce que les gens veulent faire de leur vie. Et on les balade de formations en formations de manière un peu déraisonnée.

F : Quel est votre regard sur les acteurs de l'Insertion SocioProfessionnelle ? Vous trouvez qu'ils fonctionnent bien, qu'il y a des choses à améliorer ?

OW : Il faut à mon sens diminuer le nombre de structures et simplifier le système. Est-ce qu'il en faut 25, 35 ou 45, je n'en sais rien. Je pense qu'il faut se réunir, notamment pour réduire les coûts administratifs. Les frais de structures sont trop élevés. Ce n'est pas de la faute seule des OISP. Ceux qui sont en charge du contrôle sont également responsables de cet état de fait. Or, je suis certain qu'il y a moyen de simplifier complètement le travail administratif. Ça doit être un des objectifs premiers. Comme pour l'enseignement, je préférerais avoir un dispositif qui soutienne ceux qui sont chargés de concevoir des formations, qui mettent en place des systèmes d'efficacité pédagogique plutôt que de l'administratif. Je ne pense pas qu'il faille réduire le budget de votre secteur. Je pense qu'il lui faut juste des structures plus efficaces.

F : La simplification administrative, c'est ce que notre secteur demande depuis de nombreuses années pour se concentrer sur notre raison d'être, c'est-à-dire l'insertion socioprofes-

sionnelle des travailleurs sans emploi peu qualifiés. Que pensez-vous de notre travail ?

OW : Dans l'ISP, je pense qu'on est trop compréhensifs. Quand le public ISP se retrouve dans le monde du travail, ça ne marche pas. Dans les Missions Locales par exemple, une personne sur deux ne vient pas aux rendez-vous fixés. C'est démotivant pour les travailleurs. Je pense qu'il serait bon de faire payer les gens qui ne viennent pas aux rendez-vous sans prévenir. Le dispositif en tant que tel doit rester gratuit, évidemment, mais pourquoi ne pas demander par exemple 5 euros à ceux qui posent un lapin à leur conseiller ? On n'a pas le droit de mettre à disposition de l'argent public sans imposer un certain respect de la part des personnes qui en profitent. D'autant plus que les files d'attente sont longues et que si une personne ne se présente pas à un rendez-vous, elle prend la place du suivant. (...) Je rejoins votre souci d'être présents dans les quartiers les plus pauvres de Bruxelles puisque c'est là que se trouve votre public. Cela étant dit, je pense qu'il va falloir faire en sorte de sortir ces personnes de leur quartier, surtout si on veut les relancer sur le marché du travail. Alors oui, il faut dans un premier temps les recruter sur un plan local. C'est très bien et indispensable. Mais, je pense que dans un deuxième temps, il est utile et important de les faire sortir de leur quartier. Et ça peut faire partie de la pédagogie. (...) Vous pourriez leur donner cours dans une chambre de commerce par exemple. Pourquoi pas essayer d'avoir une classe à disposition chez Audi ou à la SABCA par exemple ? Vos stagiaires découvriraient ainsi le monde de l'entreprise.

F : Vous qui représentez les employeurs bruxellois, sont-ils prêts à engager le public ISP ?

OW : Oui, clairement. A condition qu'ils démontrent de leur volonté d'apprendre. Il y a plein d'employeurs qui me disent qu'ils veulent bien engager des personnes qui ne savent rien faire,



à condition qu'ils soient capables et disposés à apprendre. (...) Il est primordial de travailler sur la confiance en soi des chômeurs. C'est fondamental et finalement bien plus important que la matière. Il me semble que les dispositifs d'Insertion SocioProfessionnelle devraient travailler davantage là-dessus.

F : On a beaucoup parlé des OISP. Comment voyez-vous les structures d'Économie Sociale d'Insertion ? Tremplins pour les travailleurs sans emploi ou concurrents des entreprises bruxelloises ?

OW : Je me méfie beaucoup de l'économie sociale. Je pense qu'il va falloir clarifier les zones de compétences et de fracture. C'est vrai pour le secteur public aussi. Pour moi, l'économie sociale doit se limiter à l'insertion. Cela implique que le secteur soit normé en fonction de la sortie des gens. Ça ne me dérange pas qu'une personne travaille pendant deux ou trois ans dans une structure d'économie sociale. Surtout si cela peut combler un manque de compétences acquises au départ. Après, il faut que ces travailleurs ne soient plus subsidiés et qu'ils quittent la structure. Ils doivent savoir au début qu'ils ont trois ans pour trouver un nouveau boulot. Quitte à leur donner une prime quand ils ont trouvé ailleurs dans l'économie classique. Mais je pense qu'il ne faut pas sur-dévelop-

per l'économie sociale et que des gens y restent toute leur vie. Cela ne me semble pas un bon principe parce que ce n'est pas finançable. Je pense qu'on peut réinventer des modèles mixtes mais qui ne sont pas subsidiés car ils vont mourir de leur belle mort dans le contexte budgétaire actuel.

F : Vous êtes venu à la première édition du Salon « Let's meet and work » qui avait pour but de rapprocher l'Économie Sociale d'Insertion de l'économie classique. Nous prévoyons d'en organiser la deuxième édition dans le courant du 1^{er} semestre 2015. Pourrait-on imaginer un partenariat avec le BECI pour que vos membres et nos membres se rencontrent ?

OW : Au niveau du fond, on est d'accord. Au niveau de la forme, il y a des choses à changer. Tant que vous resterez entre vous, ça n'ira pas parce que vous faites une sorte de militantisme de cause. Or, je pense qu'il faut travailler en ouverture et pas en fermeture. Il y a moyen de trouver un discours commun. Et nous sommes clairement ouverts à en discuter et faire en sorte que le message soit plus ouvert et tourné vers le monde de l'entreprise. Si le message à faire passer, c'est : « *l'économie sociale d'insertion forme les futurs collaborateurs de l'économie classique* », on sera preneur.

Désactivation

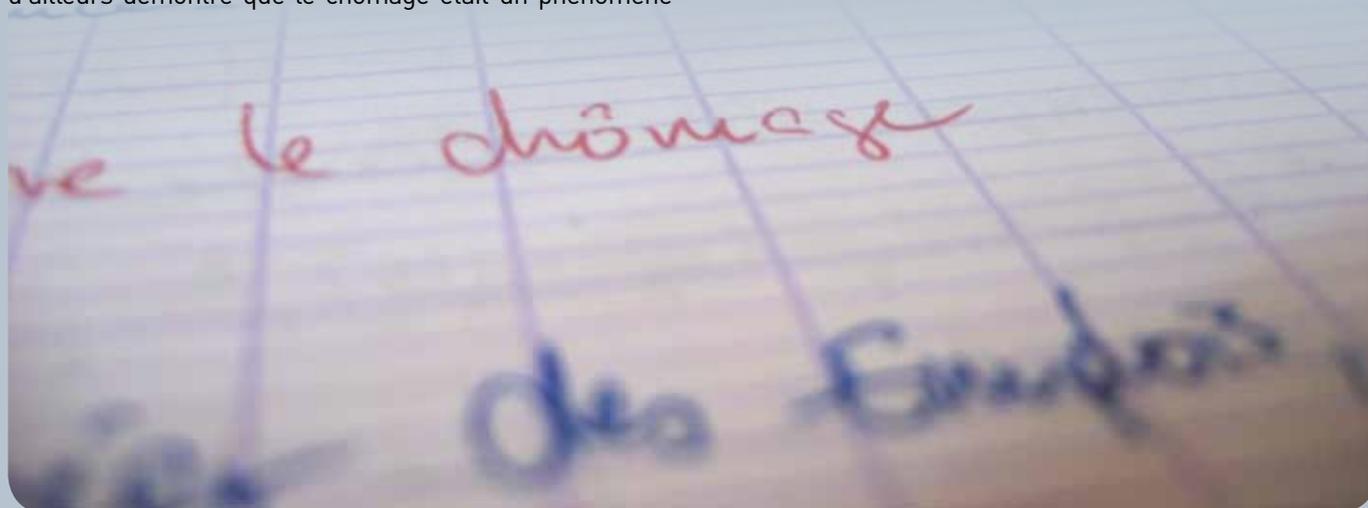
→ Sam Eugène

Le radio réveil s'allume. Le transistor est réglé sur la chaîne publique. Nous sommes en période pré-électorale et Michaël est au chômage depuis 12 mois. Autant dire que la dégressivité des allocations de chômage va porter un coup rude sur sa capacité à payer son loyer et à se nourrir, lui ainsi que son épouse et ses trois enfants. Le président d'un parti de gauche s'exprime à la radio : « Il est pour nous hors de question de sanctionner les chômeurs qui font des efforts. » Il y a encore peu de temps de cela, le chômage était un droit que pouvait faire valoir toute personne ayant eu la malchance de perdre son travail. Aujourd'hui, seuls les chômeurs jugés par l'administration comme ayant réalisé suffisamment d'efforts pour rechercher un emploi peuvent bénéficier d'allocations. Les autres sont condamnés à gonfler les flux de bénéficiaires de plus en plus nombreux s'adressant à l'assistance publique et à trouver des combines pour survivre. Le président de la fédération des entreprises s'exprime à la radio : « *Il ne faut pas faire les choses à l'envers. On a l'habitude, dans ce pays, de distribuer les richesses avant de les avoir créées. En premier lieu, il faut favoriser les investissements et la compétitivité en réduisant le coût du travail, ce qui ensuite crée de l'emploi et favorise le pouvoir d'achat. On peut enfin penser à une redistribution. Il faut que chacun se serre la ceinture et fasse des efforts.* » Les chômeurs doivent faire des efforts, les travailleurs doivent faire des efforts, il faut faire des efforts budgétaires...

Effort, ils n'ont plus que ce mot à la bouche, se dit Michaël, pour favoriser le pouvoir d'achat des citoyens, il faut que ceux-ci gagnent moins. Il y a encore peu de temps, les chômeurs étaient considérés comme des victimes. On avait d'ailleurs démontré que le chômage était un phénomène

collectif et un problème de santé publique causant bien souvent de graves problèmes de santé mentale. Aujourd'hui, les victimes sont doublement stigmatisées. La première fois lorsqu'elles tombent au chômage et la deuxième lorsqu'on leur fait comprendre que si elles s'y trouvent, c'est qu'elles font le choix de ne pas prendre leur vie en main. Pas tout à fait coupables de s'être retrouvées au chômage mais responsables de ne pas en sortir. Dans la société du burnout, chacun est responsable de soi-même, chacun doit prendre sa vie en main, chacun doit mettre toutes les chances de son côté, chacun doit être résilient et pouvoir rebondir, chacun doit faire des efforts, chacun doit se faire entrepreneur de soi, chacun doit puiser les ressources nécessaires en soi-même. Ne pas satisfaire à ces exigences et à ces devoirs (pas de droit sans devoir) entraîne le rejet, l'exclusion, la honte, la pauvreté, la dépression ou la fatigue d'être soi.

Michaël en avait fait des efforts, il s'était démené, à 44 ans, pour trouver un emploi, il en avait envoyé des CV, en avait contacté des employeurs, sans résultat. Il s'était dit que l'emploi manquait, il s'était dit que la responsabilité était collective, il s'était dit qu'il finirait par trouver, il s'était dit que ce n'était pas de sa faute. En franchissant la porte de l'assistance publique, il se dit maintenant qu'il aurait dû faire plus d'efforts et traîne la douloureuse impression d'avoir fait de sa vie un échec. « *Et c'est GOAL, les diables rouges ont marqué un but décisif contre la Russie, ils passent en huitième de finale !* » Quand la crise guette, les risques de remise en cause de la solidarité sont considérables et les plus faibles sont pointés du doigt. Lorsqu'un monde condamne la faiblesse, la vigilance s'impose.



L'intérim social à Bruxelles

→ Alice Berger

Faire de l'intérim un tremplin vers l'emploi stable pour les jeunes travailleurs bruxellois peu qualifiés et sans emploi, tel est le pari des bureaux sociaux d'intérim. Pour ce faire, ils accompagnent leurs intérimaires avant, pendant et après leur mission. C'est cet accompagnement, ce « job coaching », qui les distingue de l'intérim classique. Le magazine *L'insertion* a rencontré les responsables des trois bureaux sociaux d'intérim de la Région : Exaris à Bruxelles-Ville, InterS à Anderlecht et Potentia à Laeken.



Exaris, une société d'économie sociale dans l'intérim

Exaris est le premier bureau social d'intérim à Bruxelles. Il est né en février 2007 à l'initiative de trois partenaires : ACTIRIS, la société d'intérim classique Daoust et PV Assurances représenté par Febecoop¹. Ensemble, ils ont répondu au 1er appel à projets lancé en 2005 par le Ministre bruxellois de l'Emploi de l'époque, Benoît Cerexhe, dont l'objectif était de répondre au problème du chômage des jeunes peu qualifiés (jeunes de moins de 30 ans, inscrits chez ACTIRIS et ne possédant pas de CESS²). L'équipe compte aujourd'hui une directrice à mi-temps, deux job coaches et un stagiaire qui s'occupe de l'accueil.

Les trois partenaires ont décidé de créer une société coopérative à responsabilité limitée et à finalité sociale. « Nous sommes une société d'économie sociale dans l'intérim », explique Marie-Cécile Jacques, la directrice d'Exaris. « La seule en Belgique ! Et notre finalité sociale est l'insertion des

jeunes grâce à l'intérim ! Nous faisons nos propres contrats et avons notre propre pool de clients. »

Exaris ayant pignon sur rue, nombreux sont ceux qui en poussent la porte. La première étape est donc logiquement de s'assurer que toutes ces personnes répondent aux conditions du public-cible. Si c'est le cas, l'équipe garde leur CV en vue de leur proposer un rendez-vous. « On fixe les rendez-vous en fonction des CV dans un délai d'une semaine maximum. Nous n'écrémons pas sur base de l'expérience puisque la plupart n'en ont pas encore ou seulement dans leur pays d'origine. Mais nous sommes par exemple sensibles au fait que les gens viennent pour un rendez-vous, cela montre une certaine motivation. »

Une fois que le job coach a reçu quelqu'un en entretien, il l'évalue pour estimer s'il a besoin d'être réorienté vers un partenaire pour l'alphabétisation par exemple ou pour une aide administrative... Si le job coach estime que l'accompagnement qu'il peut offrir au jeune lui permettra de travailler en intérim, il l'inscrit dans la base de données d'Exaris. « Ce doit être des personnes sur qui on peut compter. On a une image commerciale à satisfaire chez nos clients. Si nous n'avons plus de client, nous n'avons plus d'offres d'emploi. Nous jouons en permanence entre le social et le commercial. »

Ensuite, les choses se mettent en place en fonction, d'une part, de la demande des clients et, d'autre part, de la disponibilité des candidats à l'intérim. « On peut leur proposer une offre pour le lendemain. Et le job coaching va s'activer à ce moment-là. En fonction des besoins de la personne, on va s'adapter. Nous agissons au cas par cas. Nous pouvons l'aider pour l'itinéraire, le choix vestimentaire, le comportement à adopter au travail. Ensuite, nous l'accompagnons aussi tout au long de sa mission. Si l'employeur se plaint de l'une ou l'autre chose, le job coach, qui a alors un lien de confiance avec le jeune, va pouvoir le réorienter, le secouer si nécessaire, le relancer sur les rails. »

C'est à l'équipe d'Exaris de trouver ses propres clients. Pour cela, elle tente d'identifier les entreprises qui seraient

¹ Febecoop = la Fédération Belge de l'économie sociale et Coopérative
² CESS = Certificat d'enseignement secondaire supérieur

susceptibles d'engager des jeunes peu qualifiés. « C'est de plus en plus dur de convaincre les entreprises. S'il y a eu une certaine dynamique qui les poussait à montrer leur implication dans la gestion de la diversité et dans l'intégration des personnes issues de l'immigration ou porteuses d'un handicap, la crise est passée par là et de plus en plus d'entreprises ont mis ça de côté. Cela étant dit, certains clients reviennent car ils ont aimé le contact humain et privilégié qu'on leur propose. »

L'intérim social considère l'intérim comme un tremplin pour le jeune mais l'objectif final est que cela débouche sur un emploi durable. Chez Exaris, il est d'ailleurs précisé dans les conditions générales des conventions signées par les clients que l'entreprise peut engager l'intérimaire au bout de seulement deux mois de mission. « Cela ne constitue pas une obligation. Cela signifie que le client peut alors engager l'intérimaire sous contrat fixe sans devoir nous payer une commission. »

Côté projets, Exaris est en train de recruter un job coach. Objectifs : accompagner au mieux les intérimaires, se concentrer sur la prospection de nouveaux clients et assurer au mieux leur suivi. Et pourquoi pas développer des partenariats avec les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle ? Ils sont encore rares actuellement. « Les partenariats sont intéressants à mettre en place mais nous sommes tellement le nez dans le guidon que nous manquons de temps. Le message aux Organismes d'Insertion SocioProfessionnelle (OISP) et aux structures de l'Economie Sociale d'Insertion, c'est : Envoyez-nous vos stagiaires et travailleurs de qualité. »

INTERS, un bureau social d'intérim partenaire des OISP

InterS est né en 2008 à la suite du 2^{ème} appel à projets de la Région. A la manœuvre, on retrouve la Mission Locale d'Anderlecht, Randstad, à travers son département « Diversité » et l'ACFI-FIAS³. Comme Exaris, InterS s'adresse aux jeunes Bruxellois demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et il a pour mission de les intégrer sur le marché du travail en faisant de l'intérim un tremplin vers un emploi durable. Mais le projet a été construit selon une autre approche.

La première différence se trouve dans la méthodologie utilisée pour recruter les candidats intérimaires : le projet InterS est en effet basé sur le développement de synergies entre les opérateurs d'insertion bruxellois et l'intérim. Objectif : permettre aux candidats sortant de formation d'avoir une première expérience de travail. L'équipe travaille en direct

avec les organismes de formation, les Missions Locales ou ACTIRIS. « Ils nous envoient directement le CV du jeune », explique Corinne Charneux, coordinatrice d'InterS. Et on reste en lien avec lui tout au long de son parcours chez nous. (...) J'estime que c'est vraiment un plus. Nous représentons la dernière étape avant l'emploi. (...) On a une centaine de partenaires et on est toujours ouverts à de nouvelles collaborations. »

Deuxième différence : l'accompagnement de l'intérimaire repose sur une méthodologie plus cadrée. Lorsqu'un organisme de formation envoie le CV d'un jeune qui entre dans les conditions, il est d'abord reçu par la conseillère en insertion socioprofessionnelle pour un entretien de plus ou moins une heure et demi. Objectifs : faire le point sur la situation de la personne et évaluer si l'intérim est pertinent ou pas. « Parfois, ils ne sont pas encore en projet professionnel ou leur vie familiale ne leur permet pas d'avoir la flexibilité demandée par les employeurs. On les teste aussi au niveau du Français, calcul et un peu de logique. Ce test n'est pas éliminatoire. » Après ça, les candidats intérimaires participent à une journée de préparation. Ils y abordent plusieurs questions pratiques telles que l'agenda, le trajet, l'entretien téléphonique et l'entretien d'embauche spécifique à l'intérim. C'est également lors de cette formation que sera présenté ce qu'est un contrat d'intérim. « C'est au niveau des comportements que nous travaillons le plus. C'est vraiment important de savoir comment mieux se vendre. » Et puis, ils savent où ils vont puisqu'ils ont toutes les informations. »



Ils sont ensuite inscrits dans la base de données Randstad chez InterS par la consultante mise à disposition par Randstad. Une fois que le jeune est en mission, InterS continue à le suivre en répondant à toutes les questions qu'il pourrait se poser qu'elles soient ou non en lien avec le travail en cours. « Ça peut être une question liée à un problème de logement, de dettes, de séparation. On fait également une évaluation à la fin de chaque mission. On essaie de proposer un maximum de missions de longue durée en espérant que

3 ACFI-FIAS = Fédération des Initiatives et Actions Sociales - Association Coordinatrice de Formation et d'Insertion

ça débouche sur un contrat de travail. En moyenne, les jeunes restent six mois chez nous. »

Troisième différence : la plupart des clients chez qui seront placés les intérimaires sont des clients Randstad et les contrats sont émis directement par Randstad. « L'aspect positif, c'est que le client ne sait pas que ce sont des jeunes qui viennent d'InterS. Il n'y a donc pas de risque de stigmatisation. Et puis, ils bénéficient des offres de Randstad, une agence qui ne travaille pas avec n'importe quelle entreprise. Dans un CV, ça peut faire la différence par la suite. Le revers de la médaille, c'est que nous n'avons pas beaucoup d'autonomie. Je n'ai pas accès à la base de données de Randstad, je ne peux donc pas faire les contrats en direct. L'avantage c'est que ça me permet de consacrer du temps à autre chose. Par contre, je ne peux pas fixer nos propres coefficients et Randstad n'est pas le moins cher du marché. »

InterS a également ses propres clients. Mais pas question évidemment de toucher aux clients de Randstad, ce qui complique la prospection puisque les clients Randstad sont nombreux. « Via nos clients, je vise automatiquement le contrat fixe. Ce qui n'est pas le cas quand ça passe via Randstad. C'est plus intéressant et rentable pour eux de garder les personnes sous contrat d'intérim. Ceci dit, pas mal de missions débouchent quand même sur un contrat fixe. Mais notre but, c'est qu'après 45 jours, les jeunes soient engagés. Et si la mission n'a pas débouché sur un contrat de travail fixe, je les revois par la suite pour les aider à trouver un emploi stable sur le marché du travail classique. »

Côté projets, même son de cloche que chez Exaris, Corinne Charneux aimerait agrandir son équipe pour faire plus de prospection et assurer un meilleur suivi des entreprises. « J'aimerais beaucoup développer ma propre clientèle et pousser plus vers l'emploi fixe. J'aimerais également pouvoir aller les évaluer en direct. Parce que l'équipe Randstad a tendance à préserver ses clients. Et une fois que l'intérimaire se plante, c'est indiqué dans son dossier. Ce qui veut dire que plus personne ne l'appellera chez Randstad. Mais cela arrive rarement. »

Potentia, le petit jeune qui foisonne d'idées

Dernier arrivé, Potentia repose également sur un partenariat public-privé. Le projet est né d'une collaboration de trois partenaires: la Mission Locale pour l'emploi de Bruxelles-Ville dont dépend le service Potentia, la Centrale de l'Emploi (anciennement appelée la Maison de l'Emploi et de la Formation) et, à nouveau, Randstad. Potentia a été créé sous l'égide du contrat de quartier « Maison Rouge » de la commune de Laeken. Comme les contrats de quartier sont limités dans le temps, l'équipe de l'époque a tenté de pérenniser le projet en répondant en 2011 à un nouvel



appel à projets de la Région de Bruxelles-Capitale. Résultat, Potentia est subventionné par la Région depuis le 1^{er} janvier 2012. Ce qui lui permet désormais de ne plus s'adresser aux seuls habitants de Laeken. « Avec InterS, nous nous sommes répartis géographiquement le territoire en matière d'accueil de candidats, "histoire de ne pas se marcher sur les pieds" lors d'événements communs », précise Nancy Delhalle, coordinatrice de Potentia.

Une toute nouvelle équipe a été engagée en mars 2012. Elle a alors mis en place la méthodologie de suivi des candidats en quatre temps. Tout candidat intéressé est d'abord reçu à une séance d'informations organisée deux matins par semaine. Au programme : inscription administrative, test de Français et de mathématique et présentation de Potentia, du monde de l'intérim, de leur fonctionnement, leurs objectifs, ainsi que des devoirs des intérimaires. « S'ils arrivent à 10h02 et qu'ils ne nous ont pas prévenus, ils ne rentrent pas à la séance d'informations. Ils viendront lors d'une prochaine séance la semaine suivante. Nous sommes assez exigeants car nous estimons que le coaching commence dès le départ. » La matinée se termine par un entretien flash avec un job coach qui analyse déjà la demande du candidat et qui lui propose un rendez-vous dans la semaine. Dans un second temps, les job coaches abordent tout ce qui concerne le savoir-être. Pour cela, deux modules spécifiques au public jeune ont été développés : « Retrouver la confiance en soi » et « Améliorer l'attitude professionnelle ». Dans un troisième temps, c'est le savoir-faire qui est abordé. En fonction de ce qui en ressort, les job coaches aident les jeunes à adapter leur CV et lettre de motivation en fonction de leur projet professionnel. Enfin, dernière étape : la préparation à l'entretien d'embauche et la simulation filmée qui permettent aux jeunes de s'évaluer avec leur job coach.

Tout ce processus peut prendre entre une et quatre semaines. En bout de course, les job coaches font un bilan qui reprend les points d'attention de départ et l'évolution du

candidat. Ce bilan sert de base au dossier qui sera envoyé à la consultante Randstad. « Elle refait alors une interview classique pour voir où en est le candidat. (...) La consultante est vraiment le dernier filtre avant que le candidat ne parte en mission. Notre objectif est que, quand ce dernier sort du coaching, on ne voit plus la différence entre un candidat Randstad et un candidat Potentia. »

Comme chez InterS, le recrutement des candidats se fait entre autres via les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle. « Quand nous sommes arrivés en 2012, nous sommes d'abord allés puiser dans la base de données de la Mission Locale pour trouver des candidats qui correspondaient à nos critères. Nous les avons recontactés pour voir s'ils voulaient travailler avec nous. Et c'est de là qu'est ensuite venue l'idée de travailler avec des partenaires de formation afin d'augmenter le flux de candidats. » A côté de cela, Potentia participe également aux « déjeuners du recrutement » organisés par le Fond de Formation des intérimaires. « Un canal qui fonctionne assez bien ! », selon la coordinatrice.

Comme InterS encore, Potentia travaille en lien avec Randstad. Les contrats passent par Randstad et la plupart des clients où travaillent les intérimaires sont des clients Randstad. « Si on était une structure indépendante, c'est clair qu'on travaillerait différemment : on ferait nos propres contrats, aurait nos propres coefficients, ferait notre propre publicité et développerait notre clientèle. Actuellement, on passe par Randstad et quand ils vont en prospection, ils parlent évidemment de Potentia et InterS. Lors d'un Comité de pilotage, il a été proposé de faire de la prospection commune avec la consultante Randstad... L'idée suit son cours. »

Si la majorité des intérimaires travaillent chez des clients Randstad, Potentia essaie également de développer sa propre clientèle entre autres au sein de l'économie sociale. L'équipe se rend chez ses clients afin d'établir un coaching sur mesure: « On va chez le client en immersion. S'il cherche par exemple des commis de cuisine, on l'interroge sur le profil d'un commis de cuisine chez lui : les qualités et compétences requises pour pouvoir travailler dans cette entreprise-là. Potentia s'interroge aussi sur le contexte de travail : comment se passe une journée-type ? A qui le candidat doit-il s'adresser ? A quelle heure une journée de travail commence-t-elle ? etc... Il s'agit d'un travail de recherche et d'analyse pour élaborer un module qui correspond aux critères de recherche du client. Cela nous permet de briefer nos candidats qui ont alors toutes les cartes en main pour postuler chez ce client. »

Enfin, Potentia a le même objectif final que les deux autres bureaux sociaux d'intérim : l'emploi durable. Il propose alors aux intérimaires de faire des recherches actives d'emploi avec des offres qui paraissent chez ACTIRIS ou ailleurs. « L'idée, c'est que tous ceux qui ont déjà travaillé en intérim

avec Randstad puissent obtenir un emploi durable. Mais ce n'est pas évident parce que la conjoncture économique actuelle ne favorise absolument pas l'emploi durable. »

Bureau sociaux d'intérim, stop ou encore ?

Au bout de sept ans d'existence pour le plus ancien d'entre eux, l'heure est au bilan. A la question : « L'intérim social fonctionne-t-il ? », les représentantes d'Exaris, d'InterS et de Potentia répondent un grand oui ! Marie-Cécile Jacques précise : « A condition que l'accompagnement se fasse avant et pendant la mission pour permettre un ajustement optimal entre le travailleur et son employeur... Et pour qu'il le garde ! » Corinne Charneux complète : « Oui ça fonctionne, si on ne les laisse pas en intérim trop longtemps sinon cela produit l'effet inverse. Il faut vraiment se tourner vers du fixe après maximum 6 mois sinon les employeurs y voient de l'instabilité et, ce qui semble être une plus-value dans le parcours du jeune, risque de le desservir. » Nancy Delhalle conclut : « Dans l'intérim classique, le mot d'ordre est le matching à tout prix et l'objectif premier est avant tout de satisfaire la demande du client le plus rapidement possible. Résultat : les candidats dont le profil ne correspond pas à 100% restent sur le carreau. Notre objectif est de coacher ces candidats sur du moyen terme afin qu'ils aient toute leur chance sur le marché du travail. Il me semble, en outre, que l'intérim social est d'autant plus actuel que le public jeune dont nous nous occupons est le public le plus touché par le chômage. Ces jeunes qui sont soit en décrochage scolaire soit sans diplôme sont perdus, ils n'ont pas les attitudes et le savoir-faire pour postuler. C'est là que le coaching de l'intérim social est une réponse. Et les chiffres le montrent. Une fois coachés, les candidats reprennent confiance en eux et sont autonomes pour postuler correctement. (...) Le temps et les moyens seront nos meilleurs alliés pour les années à venir... »

En espérant que le nouveau Ministre bruxellois de l'Emploi et de la Formation lise L'insertion...

Plus d'infos

Potentia : <http://www.potentia-job.be/>

Exaris : <http://www.exaris.be/>

InterS : <http://www.inters-interim.be/>

→ Michèle Hubin

En ces temps de rentrée, le « Coin » propose aux employeurs de prévenir les risques psychosociaux et rappelle le cadre d'application de la médecine du travail.

Le psychosocial au travail : quand « charge » se transforme en « prévention des risques »

La nouvelle législation relative à la prévention des risques psychosociaux au travail est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2014. Elle apporte les modifications suivantes :

Ne dites plus « charge psychosociale », dites « risques psychosociaux au travail ». Ce constat est à présent défini dans la législation. D'emblée, on peut faire le constat qu'on ne se limite plus uniquement à la prévention de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail mais la nouvelle législation couvre l'ensemble des risques. Les risques psychosociaux au travail doivent être pris en compte dans la politique de prévention de l'entreprise comme tous les autres risques pouvant porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Nombreux sont ceux qui peuvent être impliqués : l'employeur, la ligne hiérarchique, le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT), la personne de confiance, le conseiller en prévention-aspects psychosociaux, le conseiller en prévention-médecin du travail, le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail, tous ont un rôle à jouer dans la prévention des risques psychosociaux. Le rôle de chacun et la circulation de l'information entre les différents acteurs sont désormais précisés.

Une personne de confiance mieux in-formée : la personne de confiance devra suivre une formation de minimum 5 jours, dispensée par une institution agréée. Une supervision de suivi est également prévue une fois par an. De plus, le conseiller en prévention du service interne exercera automatiquement la fonction d'information de la personne de confiance. L'écartement de celle-ci peut être demandé par les représentants des travailleurs au CPPT.

Le collectif privilégié : des mécanismes ont été élaborés pour promouvoir la prévention des risques psychosociaux au niveau collectif : une analyse des risques de situations de travail dans lesquelles un danger est détecté pourra être demandée par le Comité ou un membre de la ligne hiérarchique, les demandes individuelles qui présentent un caractère collectif seront traitées prioritairement par l'employeur en concertation avec le Comité ou la délégation syndicale.

Et si le collectif ne suffisait pas ? Lorsque la prévention au niveau collectif n'a pas pu prévenir la survenance de situations dommageables, des procédures de recours internes sont mises en place pour le travailleur. On parle dorénavant de demande d'intervention psychosociale formelle ou informelle et non plus de plainte motivée.

Et ce n'est pas tout ! La nouvelle législation prévoit également de préciser le rôle de conseiller en prévention afin de rendre ses missions plus claires, de consolider la circulation de l'information et de laisser une plus large part d'initiative aux différents acteurs ainsi que de viser la protection et l'indemnisation des victimes.

Les premiers commentaires et analyses de cette nouvelle législation commencent à sortir. Voici d'ores et déjà quelques références à consulter pour en savoir plus :
Moniteur belge du 28 avril 2014. Il s'agit de deux lois et d'un Arrêté royal :

- La loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.
- La loi du 28 mars 2014 modifiant le code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires.
- L'Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.

N'hésitez pas à consulter le site (www.abbet.be) de l'Association Bruxelloise pour le Bien-Etre au Travail (ABBET) qui a déjà remis à jour les fiches (6 – 6.2 – 6.2.3) de la Boîte à Outils pour le Bien-Etre au Travail (BOBET).

Médecine du travail : rappel et nouvelles règles

Employeurs, informez les travailleurs

L'employeur est tenu d'informer chaque travailleur de la désignation de son service interne/externe pour la prévention et la protection au travail ainsi que des missions et tâches qui lui sont assignées. Concrètement, cette information doit être publiée et mise à disposition de chaque travailleur de sorte qu'il puisse l'utiliser à tout moment.

Des possibilités de visite spontanée et discrète

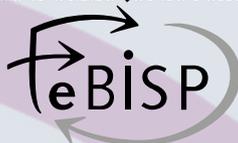
Par ailleurs, les visites du travailleur chez le médecin du travail peuvent être décidées de sa propre initiative sans plus devoir en informer l'employeur au préalable. La demande du travailleur doit être satisfaite dans les 10 jours. Par défaut, l'employeur sera informé de la visite, sauf si le travailleur en fait expressément la demande. Le travailleur peut également demander à son médecin traitant de convenir d'un rendez-vous avec le médecin du travail pour son patient.

L'indication des risques par l'employeur

Si l'état physique ou mental d'un travailleur venait à augmenter incontestablement les risques liés au poste de travail, l'employeur a la possibilité de prévenir le médecin du travail. Il s'agit là d'une faculté nouvelle. Dans ce cas évidemment, seul le médecin du travail peut décider de soumettre le travailleur à une évaluation de santé induisant, le cas échéant, un aménagement des conditions de travail.

« Emploi et économie, quelle économie pour quel emploi ? »

18^{ème} journée d'étude (et de rencontre) de la



Quand ?

Le jeudi 16 octobre 2014, de 9h à 16h

Où ?

Espace Jacquemotte – Rue Haute 139, 1000 Bruxelles

Comment ?

Inscription obligatoire par e-mail secretariat@febisp.be au plus tard pour le 8 octobre.

N° compte FeBISP : BE13 0013 3408 3739

Communication : JE FeBISP 2014 + nom association

Combien ?

Membres FeBISP : gratuit

Non-membres FeBISP : 10 euros
(sandwiches compris)

Avec les interventions de :

- Jean Puissant, Professeur émérite à l'ULB-co-fondateur de la Fonderie, musée des industries et du travail de Bruxelles, *Economie et emploi à Bruxelles : quelles évolutions pour quelles leçons ?*
- Henri Houben, Docteur en économie – Chercheur au Gresea, *Politiques de l'emploi aujourd'hui : quels impacts pour les travailleurs ?*
- François Licoppe, Ingénieur commercial – Consultant en entreprises, *Politique de l'offre versus politique de la demande : quels mécanismes pour quels effets ?*

Suivi d'une **synthèse critique** et d'un **débat** animé par Bernard Conter, Politologue-Chargé de recherches à l'IWEPS

Avec le soutien de

Programme complet disponible sur le site de la FeBISP



L'insertion est la revue de la FeBISP (Fédération bruxelloise des organismes 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
B-1000 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
- **Tatiana Vanessa Vial Grösser**,
directrice adjointe / vial@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
- **Huong Ngo**,
gestionnaire administrative du Fonds de
formation / ngo@febisp.be
- **François Geradin**,
attaché formation professionnelle /
geradin@febisp.be
- **Pauline Cousin**,
attachée économie sociale d'insertion et
emploi / cousin@febisp.be
- **Marie-Adèle Blommaert**,
attachée agence-conseil /
blommaert@febisp.be
- **Manon Cools**,
attachée communication et relations
publiques / cools@febisp.be

Impression :
Les imprimeries Editions Européennes

L'insertion

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion n°102 sortira en décembre 2014.



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

