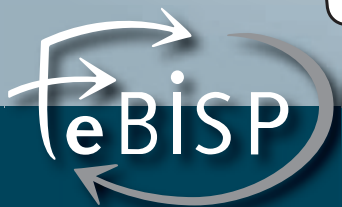




# Marché de l'emploi et **ISP** : quelles équations ?



# L'insertion

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

DU 25 SEPTEMBRE 2011 AU 25 DÉCEMBRE 2011 • N°90



## 3 Édito

---

### 4 Brèves

- Manifestation du 2 décembre 2011 : la FeBISP a rejoint l'initiative syndicale
  - Economie sociale bruxelloise : échos de la plate-forme
  - Avis aux amateurs... d'échanges de bonnes pratiques !
- 

### 5 Sur le vif

Ouvrez, ouvrez les portes de la formation

---

### 7 Sur le vif

Recourir aux marchés publics pour booster l'économie sociale ?

---

### 9 DOSSIER :

Marché de l'emploi et ISP : quelles équations ?

---

### 22 Lu, vu, entendu...

Le G1000 ou comment les citoyens reprennent leur voix

---

### 25 Rencontre avec...

Grégor Chapelle

---

### 30 Allô Bruxelles, allô la terre !

Le compromis sans compromission

---

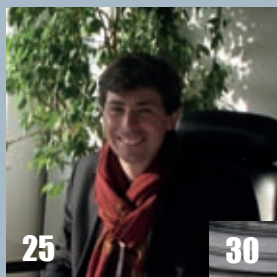
### 32 Reportage

Les « Ateliers citoyens », pour un meilleur accompagnement des primo-arrivants

---

### 34 Le coin de l'employeur

Tranquille... la fin de l'année de l'employeur !



Regardez bien cette « photo de famille »... Elle a été prise le 6 décembre 2011 : jour où Elio Di Rupo et son équipe ont prêté serment devant le roi Albert II ; jour où la Belgique, après plus de 500 jours d'attente, s'est officiellement dotée d'un gouvernement de plein exercice ; et, hasard du calendrier, jour de la Saint-Nicolas... Si les adultes que nous sommes ne croyons plus en ce grand saint depuis longtemps, il faut bien admettre que le cadeau, encore inaccessible il y a peu, nous a réjouis.



Les multiples épisodes du feuilleton – démissions en chaîne des personnalités chargées de former le gouvernement, querelles sur la réforme des institutions, tractations d'apothicaires sur les postes ministériels – nous ont un peu amusés, puis inquiétés mais surtout lassés. Mais un accord de gouvernement n'est pas tout ! Il faut aussi pouvoir le mettre en œuvre. Et le moins que l'on puisse dire c'est que le gouvernement Elio 1<sup>er</sup> a du pain sur la planche ! Sans oublier qu'il devra être particulièrement attentif au timing : la législature est bien entamée, il ne reste plus que deux ans et demi pour montrer de quoi les 12 ministres et 6 secrétaires d'État sont capables.

L'annonce de coupes dans les dépenses et de nouvelles taxes inquiète. Et les attentes des citoyens sont grandes, confrontés comme partout en Europe et dans le monde, à des difficultés économiques croissantes qui engendrent des réalités sociales de plus en plus dramatiques. Les mesures d'austérité semblent inévitables.

Inquiète, l'ISP l'est aussi. Les mesures sur lesquelles le Gouvernement s'est mis d'accord poussent encore un peu plus de monde vers la précarité. Le marché de l'emploi bruxellois n'offre toujours pas suffisamment d'emplois pour les travailleurs sans emploi peu qualifiés qui parallèlement sont amenés à devoir toujours plus « se justifier » de leur situation. Non, la formation n'est pas le remède miracle au problème de chômage. Non, il ne suffit pas de diriger les publics ISP vers les fonctions critiques. Le sujet est abordé dans le dossier qui, dans le prolongement de la journée d'étude du 13 octobre « Marché de l'emploi et ISP : quelles équations ? », fait un état des lieux de la situation bruxelloise et nous livre quelques réflexions, nous donne des pistes d'actions.

On nous annonce la régionalisation de l'emploi. Elle aura certainement un impact important sur les travailleurs sans emploi. Nous étudierons cela de près. Vous découvrirez dans la rubrique « Rencontre » le point de vue du nouveau directeur général d'ACTIRIS, Grégor Chapelle, sur la question.

Alors oui, Cher gouvernement, il faut faire des économies. Mais nous l'espérons, pas à n'importe quel prix !

Pour l'heure, étant à l'aube de l'année 2012, donnons à ce nouveau gouvernement l'occasion de nous montrer ce qu'il a « dans le ventre ». Que dirons-nous dans 100 jours ?

Alice Berger

## Manifestation du 2 décembre 2011 : la FeBISP a rejoint l'initiative syndicale

Les négociateurs ont enfin réussi à se mettre d'accord sur les grandes lignes des politiques à venir... Il convient de s'interroger sur le bien fondé du contenu de cet accord. Bien conscients que la crise touche l'ensemble de la planète, et que les économies sont indispensables, il nous semble important de rester vigilants et de ne pas accepter n'importe quoi... Cet accord posant à la fois des questions générales de société et particulières pour notre public, la FeBISP a décidé de collaborer à la rédaction d'une carte blanche avec



Manifestation contre les mesures d'austérité  
2 décembre 2011

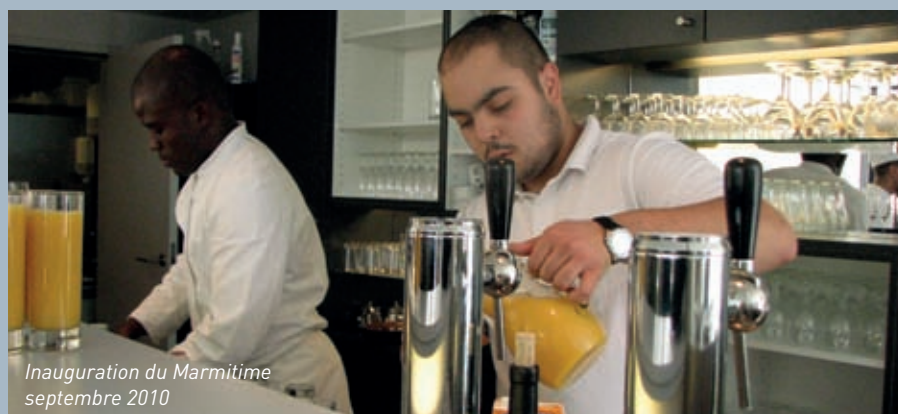
d'autres associations et/ou fédérations. Cette dernière, cosignée par la Fédération des Centres de Service Social (FCSS), la CSC Bruxelles, Le Projet Lama, les maisons médicales, la FASS, la FGTB Bruxelles, la Ligue des Droits de l'Homme, ATTAC Wallonie Bruxelles, le Forum de Lutte contre la Pauvreté et la FeBISP, a été envoyée à différents quotidiens de presse écrite, ce mardi 29 novembre 2011. Par ailleurs, le front commun syndical - FGTB, CSC et CGSLB organisait le vendredi 2 décembre 2011 une manifestation nationale pour crier leur mécontentement à propos de l'accord budgétaire conclu. En cohérence avec ce que nous dénonçons dans la carte blanche, la FeBISP a décidé de se

joindre à l'appel du front commun syndical.

Plus d'infos sur le site de la FeBISP : [www.febisp.be](http://www.febisp.be)

## Economie sociale bruxelloise : échos de la plate-forme

Les 21 et 28 novembre 2011 ont eu lieu les traditionnelles réunions de rentrée de la plateforme de concertation de l'économie sociale. Il s'agissait d'examiner et d'auditionner des promoteurs de projets demandant un agrément ou un renouvellement d'agrément. Sur quatre nouveaux projets déposés, un seul a reçu un avis favorable concernant son agrément : une SPRL active dans le secteur des titres-services. A cette occasion, le président de la plate-forme nous fit deux communications : l'une concernait le budget, l'autre, l'avant-projet d'Ordonnance relative à l'économie sociale. Nous ne nous étendrons pas sur ce second point puisque la communication en question reprenait dans les grandes lignes le contenu d'un communiqué de presse sur lequel nous nous sommes déjà exprimés dans notre dernier numéro de l'@insertion. En revanche, en ce qui concerne le budget dédié à l'économie sociale, bonne nouvelle ! Il augmente et passe de 6.000.000 à 7.000.000 euros (dont 6.750.000 euros seront effectivement liquidés en 2012, le solde étant pour 2013).



Inauguration du Marmitime  
septembre 2010

## Avis aux amateurs... d'échanges de bonnes pratiques!

Parce qu'il y a plus dans plusieurs têtes que dans une et parce que le temps est trop précieux que pour le perdre à réinventer des outils qui existent déjà, votre agence-conseil se propose de constituer une base de données d'informations précieuses alimentée grâce aux informations récoltées soit au cours des missions effectuées soit directement auprès de vous. Pour cela, nous faisons appel à vous et vous demandons, si vous êtes intéressés, de communiquer à l'agence-conseil de la FeBISP :

- les coordonnées de personnes de contact externes et internes auxquelles vous vous êtes adressés et dont vous avez été satisfaits (conseils juridiques, commerciaux, sociaux,...)
- la liste des outils que vous utilisez et que vous aimeriez partager avec d'autres (attention aux droits de propriété intellectuelle). Cela peut être un tableau de bord que vous avez conçu et que vous mettez à disposition d'entreprises ou associations individuelles ou un outil de gestion dont vous pourriez partager les coûts avec d'autres structures.

Pour toutes questions, n'hésitez pas à contacter Alexandra Praile, attachée agence-conseil : [praile@febisp.be](mailto:praile@febisp.be)

## Ouvrez, ouvrez les portes de la formation

→ Michèle Hubin

Sept portes à ouvrir pour réussir son plan de formation. La journée de la formation du Fonds 4S s'est déroulée à la fin de l'été en rassemblant des acteurs du secteur qui n'ont pas hésité à retrousser leurs manches pour enfoncer les portes qui mènent à la formation de toute une équipe autour d'un projet commun.

Chacun connaît les sept couleurs de l'arc-en-ciel, les sept péchés capitaux, les sept jours de la semaine ou les sept années à passer pour atteindre l'âge de raison. Chiffre de perfection divine, le 7 a des vertus cachées. Le culte septénaire peut trouver aujourd'hui encore quelque nouvelle consécration grâce à la formation continuée du secteur socioculturel et sportif ! En effet, la journée de la formation qui s'est déroulée à l'initiative du Fonds 4S se présentait avec une organisation en ateliers, chacun consacré à une étape d'une démarche de plan de formation. Chaque étape était illustrée par un témoignage d'une ou deux associations ayant aménagé cette étape à la dimension de leur structure.

### Porte 1 : Comment objectiver le cadre de l'organisation ?

Cette première porte est l'occasion de revenir à la raison d'être de l'organisation, de re-définir le métier de base. Car les mutations environnementales ont fait « bouger » l'organisation et parfois, sans que ses membres (travailleurs, Conseil d'administration, etc.) en aient pris suffisamment conscience. Ce moment de recentrage du projet commun est parfois aussi l'occasion d'aller plus loin dans la définition des missions et des objectifs de l'association. Voir clair dans son projet actuel

permet aussi de comprendre les changements qui ont eu lieu et d'appréhender ceux qui vont avoir lieu.

### Porte 2 : Comment établir un diagnostic sur les besoins en compétences ?

Il s'agit dans un premier temps d'identifier les compétences de chaque travailleur en inventoriant tant les compétences acquises que les ressources moins soupçonnées que sont le savoir-faire et le savoir-être. Ensuite, on opère une description de la fonction et des tâches quotidiennes qu'elle implique. Ce long travail d'identification suivi d'une mise en perspective et

d'un partage pour permettre d'avoir une vue à la fois des compétences présentes et de « ce qui manque ». Cette mesure de l'écart entre compétences effectives et compétences nécessaires met en lumière le délicat problème des lacunes internes.

### Porte 3 : Comment passer des besoins de compétences en besoins de formation ?

Cela paraît à la fois simple et compliqué ! En tous cas, l'atelier qui y était consacré s'est moins étendu sur la réponse à la question, que sur les conditions d'implémentation : avoir





portes afin d'établir une proposition de plan d'action. Mais un plan de formation, c'est plus large que la liste de formations à suivre dans un catalogue. Des ressources et outils existent certainement en interne, il faut les exploiter avant de se tourner vers l'extérieur. Au-delà de la formation, le transfert

### **Porte 7 : Comment évaluer le plan de formation ?**

Chacun d'entre nous s'est déjà trouvé devant l'exercice délicat de l'évaluation après avoir suivi une formation. Au-delà de la satisfaction des parti-



bien « enfoncé » les deux premières portes, faire face à la résistance, au changement et à la remise en question de certains travailleurs impliquant un nécessaire travail de concertation, y consacrer du temps et se projeter sur le long terme.

### **Porte 4 : Comment se concerter sur les besoins en formation ?**

La concertation constitue une étape essentielle dans l'élaboration d'un plan de formation. Mais il faut la concevoir comme « permanente ». Autrement dit, il ne faut jamais s'en passer ! Permanente, donc et tous azimuts, puisqu'elle doit être organisée avec tous les acteurs : les travailleurs occupant différentes fonctions : la direction, le Conseil d'administration et l'Assemblée générale. Fonctionner en groupe de travail pluridisciplinaire semble être la bonne recette à condition de garantir l'indépendance et l'autonomie de chacun.

### **Porte 5 : Comment opérationnaliser le plan de formation ?**

La phase d'opérationnalisation est délicate : il s'agit de refermer certaines



des acquis en interne ne doit pas être négligé. Il faut cependant rester conscient qu'on ne peut pas tout faire. Un choix devra être posé au final dans l'opérationnalisation du plan de formation, avec un éventuel risque de frustration.

### **Porte 6 : Comment mettre en œuvre le plan de formation ?**

L'ouverture de cette porte fait fuser des questions qui sont loin d'être unidirectionnelles. Ainsi, pour certains, on cherche comment générer une meilleure réactivité du personnel à la participation à ces formations. Ou, à l'inverse, comment freiner certaines demandes individuelles. La mise en œuvre du plan de formation apparaît ici comme un facteur de « régulation ».

cipants couramment abordée, l'évaluation doit inclure l'évaluation des apprentissages, le transfert des acquis par contagion vers les collègues et le transfert dans le travail lui-même avec un objectif de mise en œuvre adaptée. L'évaluation peut être non seulement utilisée en interne mais peut également constituer un outil de retour vers les prestataires de formation.

Le chiffre 7 est bien universellement le symbole d'une totalité. Ce n'est plus à démontrer. Tiendrait-il également ce rôle en matière de formation continue ? On peut le concevoir après avoir entendu les témoignages des participants à la journée du Fonds 4S. Mais de là à le mettre en pratique... Et pourtant, la qualité des formations dispensées et l'utilisation des marges budgétaires qui y sont consacrées auraient tout à y gagner.

L'article est inspiré des notes prises par les rapporteurs d'atelier présents à la journée. Nous les remercions pour leur travail. Pour poursuivre la réflexion : <http://www.fonds-4s.org/>



## Recourir aux marchés publics pour booster l'économie sociale ?

→ Delphine Huybrecht

Le 29 septembre dernier avait lieu, à Bruxelles, un colloque intitulé : « L'économie sociale stimulée par les marchés publics : illusion ou avenir proche ? ». Cette journée, fort riche, avait été concoctée par Kleis, SAW-B et VOSEC sous l'impulsion du SPP intégration sociale. Il s'agissait de faire le point sur les avancées législatives dans ces matières, tant au niveau de l'Europe que de la Belgique et de ses régions.

### Une bonne idée ?

Comme l'indiquaient les organisateurs dans leur invitation, près de 20% de l'économie européenne passe par les marchés publics. Cela, sans compter qu'énormément d'ASBL sont elles-mêmes des adjudicatrices. En ces périodes de restrictions budgétaires pour les Etats, le soutien via des marchés publics semble intéressant. Il s'agissait donc, pour les organisateurs de la journée, de vérifier l'hypothèse selon laquelle les marchés publics sont un vecteur important de développement de l'économie sociale. La journée était très complète et très dense. Un peu trop même. Il n'est pas certain que les participants en aient retenu beaucoup d'éléments concrets. Intéressant à souligner : la chambre belge de commerce soutenait la démarche ! Le but de cet article est à la fois de présenter les possibilités offertes à l'économie sociale par l'entremise du mécanisme des marchés publics mais aussi de dénoncer certains problèmes qui se posent au niveau du « terrain ».

### Au niveau européen

L'Europe se fixe, dans le cadre de son Engagement pris dans l'Acte pour le marché unique récemment adopté, d'établir un *Cadre législatif* des marchés publics révisé et modernisé avec l'objectif d'aboutir à une politique équilibrée qui soutienne une demande



pour des biens, des services et des travaux respectueux de l'environnement, socialement responsables et innovants. Cette révision doit également offrir des procédures plus simples et plus flexibles aux pouvoirs adjudicateurs, et assurer un accès plus facile aux entreprises, notamment aux PME.

Le droit de la passation des marchés publics a été codifié, au niveau européen, dans deux directives<sup>1</sup>. Ces deux directives sont entrées en vigueur le 30 avril

2004 et devaient être transposées en droit national pour le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

### Au niveau fédéral belge

En Belgique, les directives ont été transposées dans la loi du 15 juin 2006<sup>2</sup>. Mais jusqu'à présent, seule une partie des Arrêtés a été prise (récemment) et le reste est en cours de rédaction. L'ensemble des Arrêtés devrait être prêt pour mai-juin 2012. Alors que la Belgique fédérale s'active à mettre la dernière main à la transposition en droit belge des directives européennes, l'Europe, de son côté, continue à faire évoluer sa propre législation !

Les évolutions en question concerneraient la possibilité de développer des procédures simplifiées pour la passation des marchés et d'étendre les montants dans les limites desquelles on peut lancer une procédure négociée. Les services de type « services sociaux d'intérêt général » proposés par des organismes sans but de lucre seraient, jusqu'à un certain point, immunisés de

<sup>1</sup> La directive 2004/18/CE du Parlement européen et du Conseil du 31 mars 2004 relative à la coordination des procédures de passation des marchés publics de travaux, de fournitures et de services (Journal officiel de l'Union européenne, L 134 du 30 avril 2004) et la directive 2004/17/CE du Parlement européen et du Conseil du 31 mars 2004 portant coordination des procédures de passation des marchés dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux (Journal officiel de l'Union européenne, L 134 du 30 avril 2004).

<sup>2</sup> Pour une analyse exhaustive de ce que contient cette loi, voir <http://popups.ulg.ac.be/csp/document.php?id=228#tocto18>. Dans le Moniteur belge du 29.08.2011 viennent de paraître deux lois datées du 05.08.2011 modifiant la loi du 15 juin 2006 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services. Outre certaines modifications formelles, on retiendra essentiellement que cette loi ajoute de nouvelles définitions. Elle complète également la liste des marchés qui ne sont pas soumis à la réglementation des marchés publics.

# Centre-Centrum



# Institutions Européennes Europese Instellingen



toute concurrence. Problème cependant : la Commission européenne est allergique à la prise en compte de critères qui ne sont pas en lien direct avec l'objet du marché (on peut donner des spécifications techniques sur un bien ou un service, par exemple être le critère de la faible consommation d'énergie d'un véhicule, mais pas de critères sur les conditions de sa production : est-ce que les travailleurs ont bénéficié de bonnes conditions ?).

## Au niveau bruxellois, qu'avons-nous ?

La Région bruxelloise applique, bien entendu, les lois concoctées au niveau fédéral (toujours en vigueur actuellement mais plus pour très longtemps : la loi du 24 décembre 1993). En ce sens, il lui est possible d'attribuer certains marchés à des entreprises d'économie sociale via des mécanismes de réservation de marchés notamment<sup>3</sup>, ou de procédure négociée en dessous de certains montants. Il lui est également loisible de prendre en considération des critères autres que le coût au moment de passer commande. SAW-B déploie un gros travail de sensibilisation et de formation des administrations à ces questions. Il n'est en effet pas toujours simple de traduire les critères environnementaux, sociaux ou éthiques dans des cahiers de charges et les administrations manquent

souvent de temps pour réaliser ce travail correctement.

Notre belle région dispose, par ailleurs, d'un autre instrument dont tout le monde s'accorde à dire qu'il n'est pas très efficace : il s'agit des clauses sociales. L'idée de base est de commander des services à une entreprise qui elle-même doit recruter dans ses équipes un certain nombre de demandeurs d'emploi inscrits chez ACTIRIS. Dans les faits, c'est impraticable et donc quasiment jamais pratiqué. Olivia P'Tito a également fait part de son souhait de pouvoir élaborer une Ordonnance qui apporte des solutions créatives et sur mesure au besoin d'emploi des Bruxellois. À côté de cela, et dans l'attente d'un cadre réglementaire plus satisfaisant, des initiatives isolées voient le jour : nous avons vu, par exemple, comment le CPAS de Schaerbeek a adapté sa politique des achats pour les rendre plus verts et plus durables.

## Qu'en pensent les entreprises de l'économie sociale actives sur le terrain ?

Si certaines entreprises d'insertion se sont montées sur base d'une stratégie très claire d'accès aux marchés publics, la grande majorité des organisations agréées comme ILDE, à savoir des ASBL concentrées sur la mise en place de parcours de transition pour le public-cible, sont sceptiques sur le fait de travailler dans le cadre des marchés publics. Souvent, le seul critère pris en

compte pour remporter le marché est le prix. Mais au-delà

de cela, les marchés proposés par les adjudicataires publics sont bien souvent beaucoup trop importants en volume pour qu'elles puissent, en tant que toute petites entreprises, y répondre. L'intérêt pédagogique des travaux proposés n'est pas toujours présent. En outre, le nombre restreint d'entreprises agréées sur Bruxelles conduit à une situation où elles sont placées en concurrence pour leur survie les unes avec les autres, alors même que pour leur développement, un esprit de coopération et de solidarité serait davantage porteur. Plutôt que de s'entre-déchirer, les entreprises de l'économie sociale d'insertion auraient besoin d'unir leurs forces, de parler d'une seule voix pour se faire reconnaître. Elles réclament donc que leur mission d'intérêt général (l'insertion par l'économique), mais aussi la prestation de services pour les plus défavorisés, fassent l'objet d'un mandat spécifique de la part des autorités publiques.

En conclusion, on peut dire que les marchés publics semblent être une voie intéressante pour le développement de l'économie sociale, mais que le chemin à parcourir pour accomplir ce vœu est encore très long et semé d'embûches. Tout discours réducteur sur ce sujet est dommageable au secteur. Et les changements rapides au niveau législatif vont encore une fois être porteurs de pas mal d'incertitudes pour les acteurs de terrain...

<sup>3</sup> [http://www.frwlive.be/tinlot/IMG/pdf/SAW-B\\_-\\_guide\\_marches\\_publics\\_version\\_courte.pdf](http://www.frwlive.be/tinlot/IMG/pdf/SAW-B_-_guide_marches_publics_version_courte.pdf)



## « Marché de l'emploi et ISP : quelles équations ? »

Pour le dossier de ce numéro, un retour de l'équipe sur notre journée d'étude du 13 octobre dernier à la Maison du Peuple de Saint-Gilles : les attachées « matières » de la FeBISP ont repris leurs notes et réfléchi. Au-delà d'un compte rendu sur les différents exposés qui se sont succédés, elles vous livrent leurs analyses en 4 thématiques : les chiffres comme hiatus entre le discours et la réalité, la formation comme solution possible mais pas absolue, les fonctions critiques comme cadre de réflexion théorique tautologique et, enfin, la coopération comme alternative à la concurrence. Bonne lecture.

## Même les chiffres démontrent que Bruxelles est un paradoxe

→ Michèle Hubin

Quand on parle du bassin bruxellois de l'emploi en chiffres, il y a ceux qui encouragent et puis ceux qui posent question. Car les outils existent bel et bien sans pour autant parler d'eux-mêmes.


### L'enquête sur les Forces de Travail

L'Enquête sur les Forces de Travail (EFT) est une enquête socioéconomique dont l'objectif premier est de classer la population en âge de travailler (15 ans et plus), en trois groupes exhaustifs et distincts : les personnes occupées, les chômeurs et les inactifs. Elle fournit, sur chacune de ces catégories, des données descriptives. Exécutée avec constance et rigueur entre 1999 et 2010, elle permet de livrer quelques indications sur les évolutions du marché du travail en Belgique. Annuelle, l'enquête constitue un outil basé sur un échantillonnage stratifié de ménages. Au total, c'est plus de 80.000 individus de 15 ans et plus qui sont interrogés sur leur situation.

On y décrit une très légère évolution positive du taux d'emploi (67,6%), quoique encore inférieur à la moyenne européenne (70%). Il est en progression pour les femmes et les plus de 50 ans. Parallèlement, le taux de chômage se stabilise (chiffres de 2010). Et puis, il y a moins idyllique : l'importance du chômage de longue durée, celle du travail à temps partiel ou temporaire ou encore leur lien avec l'âge. On constate, en effet, que plus on augmente en âge, plus l'emploi est partiel et temporaire.

### La relative éloquence des chiffres

L'enquête est basée sur un échantillonnage qui comporte ses propres limites en termes de représentativité et d'analyse. Ainsi, la population active est composée des travailleurs indépendants et salariés âgés de 15 ans et plus ayant travaillé au minimum une heure pendant la semaine de référence. Entendez par là, la semaine où l'enquête est pratiquée auprès des individus retenus dans l'échantillon. Idem pour la population au chômage et la population non active. L'étude ne vise donc pas le suivi de trajectoires des individus. Comme la technique d'échantillonnage est aléatoire, on ne reprend jamais les mêmes. C'est dommage car il serait particulièrement instructif d'identifier certaines tranches d'âge de population et d'analyser les indicateurs de leur parcours. Sans être trop exigeant, il serait pertinent d'analyser, par exemple, l'évolution du taux de chômage des jeunes à Bruxelles. Ici non plus, pas de réponse ! Le taux de chômage apparaît bien au fil des enquêtes mais pour une population échantillonnée entre 15 et 64 ans. Et d'autres questions fusent : quid de la mesure du taux d'emploi dans un bassin d'emploi ? Pourquoi ne pas coupler les indicateurs de chômage avec ceux de richesse ? Et quid des mesures spécifiques à certaines populations comme la population immigrée ? Celle-ci n'est pas spécifiquement identifiée dans l'échantillon.



LE PLEIN EMPLOI  
EST POSSIBLE  
GRÂCE À LA  
TOTALE  
PRÉCARITÉ!

Statistiquement, tout l'intérêt de cette enquête réside dans une sélection d'indicateurs communs aux différents pays européens. Introduire des correctifs n'est pas exploitable à cette échelle, nous rétorque le SPF Économie : « Les directives sont européennes. Si on veut mesurer des éléments comparables, il faut en respecter les prescrits ». Rien n'empêcherait cependant les Régions de travailler les indicateurs à leur échelle et d'établir des séries documentées de mesures et des comparaisons entre elles.

Ce type d'enquête montre bien ses possibilités et ses limites. Et de rêver un peu d'un temps où il ne faudrait qu'un petit bout de chemin pour que professionnels de terrain, statisticiens et autres chercheurs se rencontrent pour triturer les indicateurs existants dans le but de les faire parler pour se poser ensemble les bonnes questions.

## Le langage des indicateurs sociaux

Dans l'étude proposée par Brussels Studies, intitulée « La croissance économique sans le progrès social : l'état des lieux à Bruxelles », les auteurs indiquent que depuis les années '90, les régions métropolitaines présentent une croissance économique digne de ce nom. Bruxelles n'échappe pas à la règle grâce notamment à une diversification économique. Les chercheurs constatent également que si la reprise bénéficie surtout à la périphérie, tout réside dans la définition du « bassin d'emploi ». Or, en ce qui concerne Bruxelles, il n'est jamais question, dans les chiffres récoltés, d'envisager les contours d'un bassin de l'emploi incluant les zones géographiques de la périphérie.

Par ailleurs, cette reprise économique se caractérise pour Bruxelles par une très forte croissance d'emplois qualifiés au détriment des emplois peu qualifiés. Conséquence directe, peu d'emplois sont accessibles aux faiblement qualifiés qui présentent un taux de chô-

mage élevé. La corrélation directe est dès lors assez aisée : « le chômage est lu en termes d'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. » L'organisation patronale Agoria illustre cette affirmation par des chiffres : *Alors que les employeurs cherchent en moyenne 33% de diplômés de l'enseignement supérieur, 30% de diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et 37% du secondaire inférieur ou du primaire, le profil des chômeurs ne suit pas cette répartition puisque les proportions y sont respectivement de 11%, 19% et 70% ». Les auteurs de l'étude mettent toutefois en garde : « Dans un contexte de chômage structurel, le recrutement se fait toujours au détriment de la main-d'œuvre la moins qualifiée. »*

Et nous revoici en présence de chiffres qui ne parlent pas d'eux-mêmes !

Plutôt que d'engranger les chiffres et d'en induire des conclusions fallacieuses, les auteurs proposent « de comparer le profil de qualification des postes disponibles à celui de l'ensemble des actifs et non à celui des seuls chômeurs ». Quand un employeur engage, il choisit un profil qualifié mais pas forcément celui dont il a besoin, se focalisant sur le niveau de qualification plutôt que sur son orientation ou son adéquation aux besoins. Les chômeurs nettement moins qualifiés s'en trouvent donc encore un peu plus « déclassés ». Le développement urbain et l'apparente croissance économique bruxelloise doivent donc s'analyser avec prudence. Elle tend à générer un espace social de plus en plus inégal. Paradoxe des chiffres. Et les chercheurs de conclure leur étude par l'obligation de passer par une analyse fine des chiffres pour développer de réelles politiques de développement urbain dont les bassins d'emploi européens, telle Bruxelles, pourraient tirer les bénéfices.

### Bibliographie

- Enquête sur les Forces de Travail : *La force de travail en Belgique, hier et aujourd'hui*, SPF Economie
- G. Van Hamme, I. Wertz, V. Biot, *La croissance économique sans le progrès social : l'état des lieux à Bruxelles*, Brussels Studies, mars 2011



## Les fonctions critiques ou le discours politique

→ Tatiana Vanessa Vial Grösser

Les fonctions critiques sont de plus en plus souvent mises en avant comme une solution pour les chômeurs. Les fonctions critiques d'un côté, les chômeurs de l'autre. Une image idyllique émerge : déplacer les travailleurs sans emploi (TSE) vers les emplois de ces fonctions critiques. Et hop ! Tout le monde est content : les employeurs ont trouvé leurs employés et les TSE ont trouvé leur emploi. Et pourtant... ce n'est pas si simple, et pour cause, les fonctions critiques ne sont pas synonymes de pénurie de main-d'œuvre. Et l'image idyllique de se briser.

### Grandes villes, grands paradoxes<sup>1</sup>

L'étude de Brussels Studies montre que, à l'image des autres grandes villes, Bruxelles est également victime du paradoxe urbain. Ainsi, alors qu'elle est le plus grand bassin d'emploi du pays et offre 710.000 postes de travail, soit 16% du total national, son taux de chômage est écrasant (20%). La confusion atteint son paroxysme lorsqu'un troisième élément arrive sur la table : les employeurs rencontrent des difficultés pour recruter.

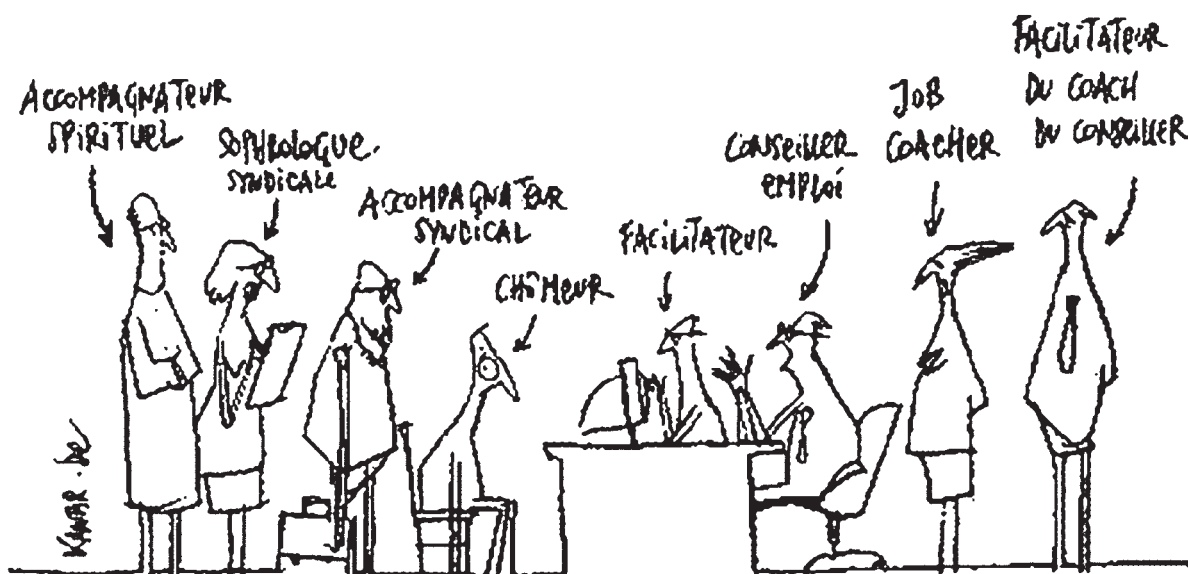
Comment est-ce possible ? Avec une telle réserve de travailleurs potentiels ?

Le concept de fonctions critiques est fondé sur la satisfaction des offres d'emploi et sur leur durée d'ouverture. Ainsi, au plus la durée d'ouverture est longue, au plus la fonction concernée par l'offre est considérée comme critique. Le procédé utilisé pour arriver à cette conclusion comporte deux écueils méthodologiques importants : il est auto-référent et s'autogénère.

La satisfaction des offres est définie par les employeurs eux-mêmes qui l'évaluent comme bon leur semble. Il n'y a aucun critère objectif qui entre en ligne de compte. Si les employeurs estiment ne pas être satisfaits, rien ne les y force : le système est auto-référent.

De plus, il y aura toujours des offres qui resteront ouvertes plus longtemps que d'autres. Par exemple, dans un marché de l'emploi où la durée moyenne de satisfaction d'une

<sup>1</sup> Chiffres de 2010, analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale en 2010



offre est de 5 jours, les offres qui restent ouvertes 10 jours seront toujours considérées comme des fonctions critiques. Le système s'autogénère. Voilà la réponse à la question posée par la FeBISP : pourquoi les fonctions critiques le restent-elles ?

## Pénurie de main-d'œuvre ou mauvaises conditions de travail

Les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs sont réelles et ont un impact important : elles limitent notre développement socioéconomique. Cependant, ces difficultés ne sont pas nécessairement liées à une pénurie de main-d'œuvre. Les causes en sont multiples et complexes. L'Observatoire les répertorie de la manière suivante :

1. Les pénuries d'ordre quantitatif : il existe un manque de candidats pour une profession déterminée. Par exemple, les ingénieurs.
2. Les pénuries d'ordre qualitatif : les candidats ne répondent pas aux exigences posées en matière de formation, d'expérience, de connaissances linguistiques, de connaissances ou de compétences particulières, d'attitudes ou de traits de personnalité. Par exemple, les directeurs ou le personnel cadre.
3. Les pénuries liées à des conditions de travail défavorables relatives aux salaires, à un travail stressant, pénible ou dangereux, aux préjugés à l'encontre d'une profession, aux horaires à prester (travail du soir, de week-end, à temps partiel...), au statut d'indépendant ou à une autre caractéristique. Par exemple, les travailleurs en laverie.

Il est difficile d'établir un diagnostic objectif car, souvent, les origines de la pénurie se mélangent. Prenons l'exemple des professeurs de l'enseignement secondaire : les candidats pour cette fonction ne se bousculent pas... Cette pénurie quantitative repose sur des conditions de travail difficiles qui constituent incontestablement un frein : stress, conflits avec les élèves ou les parents, taille des classes, peu de reconnaissance, etc. Si l'on prend la pénurie de cuisiniers, elle est essentiellement qualitative (niveau de formation ou expérience professionnelle requise) mais les conditions de travail difficiles compliquent davantage la situation : salaires et horaires irréguliers, travail les week-ends et même les jours fériés... Bien évidemment, cela ne tente pas tout le monde.

S'ajoute à cela, la complexité pour établir des liens entre les difficultés de recrutement et l'existence de pratiques discriminatoires liées à l'embauche : trop jeune, trop vieux, trop bronzé, trop bridé, trop « issu de quartier populaire », trop « femme », etc. Soulignons que le critère le plus répulsif



Stéphane Thys,  
Observatoire bruxellois de l'Emploi

pour un employeur est le chômage de longue durée. Pour eux, c'est un peu comme l'ail pour les vampires.

## Les fonctions critiques au service des entreprises

Selon les employeurs, les candidats qui postulent aux offres d'emplois se présentent bien mais ne satisfont pas à leurs exigences. Ils lient donc leurs difficultés de recrutement à un manque d'adaptation qualitative de la main-d'œuvre potentielle. Preuve à l'appui : les fonctions critiques. Celles-là mêmes qui reflètent la satisfaction des employeurs sans pouvoir l'objectiver. Telles qu'elles sont actuellement construites et utilisées, les fonctions critiques servent donc principalement le point de vue des employeurs.

Le discours patronal repris par les politiques, les pouvoirs publics et les médias, est relayé de toute part sans que personne n'interroge sa valeur « scientifique ». Comme un mantra magique, tout le monde répète que « *les difficultés de recrutement sont dues à un manque de qualification des TSE* ».

En occultant l'importance des difficultés de recrutement liées aux conditions de travail, ce discours éclipse les responsabilités des entreprises vis-à-vis des fonctions critiques. Les employeurs sont ainsi publiquement dédouanés des tensions du marché de l'emploi qu'ils contribuent en partie à créer. Personne ne semble plus interroger le manque de prévision des entreprises, leur politique de formation ou tout simplement leur mode de recrutement. L'attention est focalisée sur la seule attitude des TSE.

Automatiquement, tous les regards se posent sur les secteurs liés de près ou de loin à la formation. Et parmi eux, l'insertion socioprofessionnelle et l'économie sociale d'insertion. Un glissement aussi massif qu'imperceptible s'est opéré : l'inadéquation entre ce que les TSE offrent et ce que les entreprises exigent, repose globalement sur

ces secteurs. Ces secteurs deviennent responsables des tensions sur le marché du travail. Les pouvoirs publics et les politiques exigent des comptes : quels TSE, quelles sorties positives, quels taux de mise à l'emploi, quelles durées de formations, etc.

## Piliers ou coup de massue ?

Les fonctions critiques sont un des piliers sur lesquels se construisent les politiques visant à atténuer les tensions du marché de l'emploi. Politiques dont font partie intégrante les secteurs de l'insertion. En identifiant des pénuries qualitatives, les fonctions critiques ouvrent théoriquement la porte à la mise en place d'une formation professionnelle ou à un projet en économie sociale d'insertion.

En théorie seulement, puisqu'en pratique, nous savons que les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle se heurtent à des procédures lourdes, longues et chronophages. Bref, à des procédures « procédurières ». Le tout dans une enveloppe fermée qui implique un statu quo du nombre de formations puisque les opérateurs sont contraints d'abandonner une formation. Seules restent possibles des formations pilotes, qui sont également cadenassées et pour lesquelles la pérennité est quasi impossible puisqu'au bout de trois sessions, elles doivent intégrer l'enveloppe fermée... et donc prendre la place d'une autre formation. Un peu comme le jeu de la chaise musicale. Le secteur de l'économie sociale d'insertion n'est pas dans une situation plus enviable. Les projets augmentent par rapport au budget global et chacun voit ses financements diminuer d'année en année.

## Des possibilités théoriques, on vous le disait

Au-delà de cette clarification, une question plus fondamentale surgit : la problématique des fonctions critiques est-elle bien posée ? De quoi les fonctions critiques sont-elles réellement l'expression ?

Actuellement, il n'existe pas suffisamment d'outils qui permettent d'inverser la manière dont est posée la problématique. Dans ce contexte, les questions qui se posent à nous sont nombreuses : Comment partager correctement le fardeau des tensions du marché du travail ? Comment y replacer correctement le manque de qualifications ? Comment équilibrer les droits et les devoirs des TSE ? Comment replacer correctement les secteurs de l'insertion dans les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle ? Comment ne pas favoriser le développement des emplois précaires en étant évalués sur les taux de mise à l'emploi ? Comment continuer à travailler avec les TSE les plus fragiles en étant évalués sur les sorties positives ?

En faisant peser de manière disproportionnée les tensions du marché de l'emploi sur les acteurs de l'insertion, on leur demande d'assumer des responsabilités qui ne sont pas les leurs, sur lesquelles ils n'ont pas de prise et qui les détournent de leurs missions premières : l'insertion socioprofessionnelle des TSE les plus fragiles et volontaires.



## La formation : réponse locale à un problème global

→ Tatiana Vanessa Vial Grösser

La formation professionnelle est présentée comme LA solution au problème du chômage bruxellois. Le calcul est logique : près de 30% des chômeurs bruxellois sont peu qualifiés. Cependant, ce n'est que le bout visible de l'iceberg. Le niveau de qualification des Bruxellois est en constante progression depuis 30 ans et pourtant, le taux de chômage n'a jamais atteint un tel sommet. Aujourd'hui, Bruxelles abrite les chômeurs les plus qualifiés du royaume. Plongeons ensemble dans l'eau froide pour découvrir la face cachée de l'iceberg.

### La croissance économique ne bénéficie pas aux plus démunis

La croissance économique est une priorité et les citoyens doivent céder à tous ses caprices pour lui permettre de continuer à se développer. La raison invoquée : la croissance économique finira bien par profiter à tous. Certains montent plus vite que d'autres mais tous finiront par monter. Le scoop ici, c'est que ce n'est absolument pas vrai ! Les personnes qui en ont le plus besoin n'en profitent pas. Même pas un petit peu. Au contraire, la situation des plus pauvres se dégrade.

Les personnes peu qualifiées sont toujours massivement frappées par le chômage et sont donc coincées dans des situations précaires. Solution proposée : former les travailleurs sans emploi (TSE) pour qu'ils accèdent à l'emploi. Le second scoop, c'est que la formation ne permet pas d'ajuster les inadéquations qui résultent d'un développement par le haut. Malgré un renforcement de leurs qualifications, les plus faibles ne profitent pas des retombées de la croissance économique. La formation ne permet donc pas de dompter le modèle économique actuel. Il n'y a pas de développement par le haut, il n'y a qu'un développement du haut.

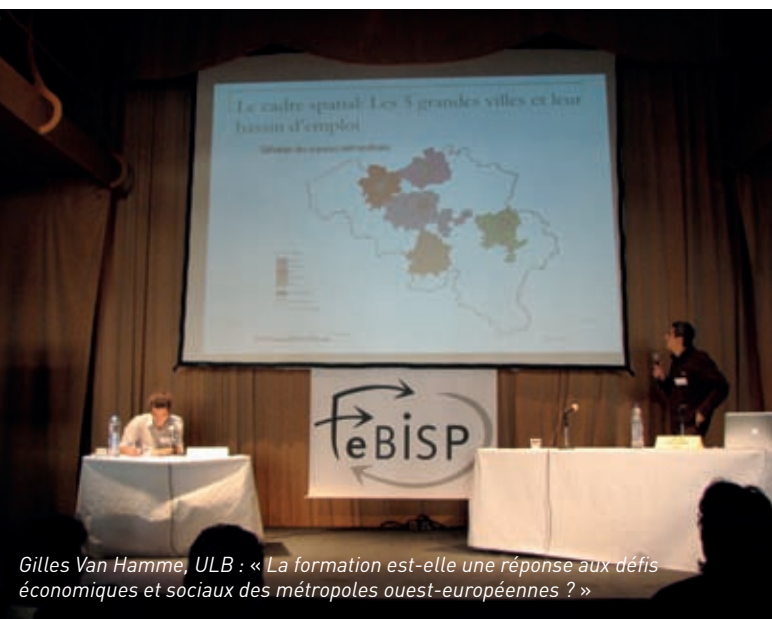


Gilles Van Hamme, ULB

Pourtant, le discours dominant met l'accent sur l'importance de la qualification pour répondre aux défis socioéconomiques bruxellois. M'enfin, mais c'est tellement évident : plus la population sera formée, moins elle souffrira du chômage. Et bien non, c'est faux ! Il n'y a pas de corrélation simple entre le niveau de formation de la population d'une ville et son taux de chômage.

### La qualification augmente, les exigences aussi

Il fut une époque durant laquelle le niveau de qualifications de la population était inférieur à celui du besoin des entreprises. Résultat : pour leur développement, les entreprises engageaient des personnes qui n'avaient pas nécessairement le niveau requis. Elles développaient des stratégies de formation en interne, des apprentissages, etc. Grâce aux politiques mises en place, le niveau de qualifications de la population a commencé à croître. Le besoin des entreprises aussi mais plus lentement. Au bout d'un moment, le niveau de qualifications global de la population a dépassé celui du besoin des entreprises. La manière de recruter s'est donc inversée : aujourd'hui, les entreprises engagent des per-



Gilles Van Hamme, ULB : « La formation est-elle une réponse aux défis économiques et sociaux des métropoles ouest-européennes ? »



Nicolas Rogister, SPF Économie : « La force de travail en Belgique, hier et aujourd'hui »

sonnes qui ont plus que le niveau réellement requis pour le poste. Leurs exigences se sont décuplées.

En amplifiant démesurément la nécessité de former les TSE pour combattre le chômage, l'image véhiculée est la suivante : des exigences patronales statiques et des qualifications à un niveau inférieur. Imaginons un immeuble dans lequel les exigences à l'emploi ont leur bureau au 10<sup>ème</sup> étage et les qualifications à l'emploi au 5<sup>ème</sup> étage. Pas de souci, il suffit de mettre les qualifications au niveau des emplois : la formation sert d'ascenseur.

Seulement, ce que montrent les études présentées lors de la journée d'étude du 13 octobre 2011, c'est que depuis 30 ans, les qualifications des TSE ne cessent de croître. Reprenons le même immeuble, les qualifications à l'emploi ne restent pas au 5<sup>ème</sup> étage, elles montent au fil du temps. Le souci, c'est que les exigences à l'emploi montent également. Parfois même plus rapidement que les qualifications à l'emploi... et hop ! L'écart de s'accroître. L'ascenseur ne permettra pas de remettre tout le monde au même niveau, il y aura toujours un décalage entre les deux.

In fine, le phénomène de déqualification en cascade se répercute sur les moins qualifiés d'entre nous. L'important taux de chômage qui les frappe ne peut pas s'expliquer aussi simplement que via leur manque de qualifications. Au contraire, l'amélioration considérable des niveaux de qualifications à Bruxelles ne s'est pas traduite par une baisse du chômage. La solution est donc plus complexe.

## Formation : combler un trou qui est creusé par ailleurs

Les causes du chômage sont nombreuses et englobent d'autres acteurs que ceux de la formation. Une grande partie d'entre eux tirent actuellement leur épingle du jeu en renvoyant la question à d'autres : « ce n'est pas nous, c'est vous ». Il est possible d'avoir « des responsables pas coupables » mais, il est impossible d'avoir « des coupables pas responsables ». Le discours ambiant va dans ce sens : des TSE « responsables mais pas coupables » et des entreprises « ni responsables ni coupables ».

En tant qu'experts de l'insertion socioprofessionnelle, nous souhaitons faire la part des choses sur la formation professionnelle : non, elle ne permet pas de venir à bout du chômage ; non, elle ne permet pas aux plus pauvres d'accéder aux bénéfices engendrés par la croissance économique.

La formation professionnelle est une solution pour les TSE car elle peut leur faciliter l'accès à un emploi. Et c'est énorme ! C'est à ce titre qu'il faut la soutenir et la renforcer. Elle est une solution pour les individus. Elle doit donc pouvoir s'adapter à leurs réalités : rester souple, non contraignante, avec des entrées et sorties latérales, avec des allers et retours, dans une démarche d'éducation permanente.

Les objectifs qui sont assignés au secteur ISP émanent des politiques publiques avec leur propre vision de la problématique du chômage. Le risque, c'est que le secteur perde de sa liberté, de son autonomie, de sa force de contestation et qu'il ne puisse plus se développer comme contre-pouvoir.

La formation professionnelle est une solution pour les chômeurs mais pas contre le chômage.

## Et si la concurrence était la source de tous nos maux ? Et si on essayait la coopération ?

→ Delphine Huybrecht

Ce titre est volontiers provocateur... Un des « mythes fondateurs » de notre société se formule comme suit « la concurrence est une bonne chose, en particulier pour les consommateurs que nous sommes tous ». Même si l'ouvrage intitulé « L'horreur économique » de Viviane Forrester a déjà 15 ans, rien n'a changé. Les choses semblent même s'être aggravées. Mais oui, il faut le croire : la compétition est une bonne chose. Même à l'intérieur de la Belgique, on veut nous l'imposer. Dans le cadre de la réforme de l'Etat, les Régions vont être « responsabilisées » par rapport à leurs chiffres du chômage... ça promet ! Et c'est mal parti !

Si l'on se concentre quelques instants sur ce qui fut dit à la 13<sup>ème</sup> journée d'étude de la FeBISP le 13 octobre dernier, la concurrence outrancière et ses effets négatifs peuvent bien être l'un des « fils rouges » en filigrane des débats. Mais d'abord, de quoi parle-t-on ?

### D'abord, le décor

L'étymologie du mot « concurrence » est la suivante. Le mot provient du latin « concurrere » qui signifie « courir avec ». La concurrence est une compétition, une rivalité entre





des personnes, des entreprises... qui ont le même objectif, qui recherchent le même avantage. En matière d'économie, la concurrence est une forme d'organisation sociale des relations où domine un souci d'égalité des positions dans la relation économique entre celui qui offre (vendeur) et celui qui demande (acheteur). La libre concurrence est un système économique où chacun dispose de la liberté d'exercer une activité, de produire et de vendre aux conditions qu'il souhaite et où l'Etat n'intervient que pour garantir le libre jeu des règles de l'économie (interdiction des abus de position dominante et des ententes).

Corollaire du discours sur l'importance de la compétition : l'importance accordée au mérite. Le discours officiel qui justifie les inégalités, la violence imposée à tous, c'est le mérite : « Si on le veut, on peut réussir, et si certaines personnes se retrouvent larguées, engluées ou piégées dans l'inactivité ou le chômage, c'est de leur faute ! Elles ne font pas ce qu'elles doivent pour s'en sortir, elles sont elles-mêmes à la base de leurs propres problèmes. » Ce n'est donc pas le système qui écrase, ce sont les individus qui se laissent écraser au lieu de résister.

La compétition stimule et motive... Oui, mais jusqu'à un certain point, car toute situation de compétition va faire apparaître un sous-groupe de compétiteurs qui, « menés par les leaders » vont abandonner la lutte complètement déprimés, dégoûtés, amers, passifs...

A l'opposé de l'idée de compétition, on trouve celle de coopération. Coopérer, c'est littéralement, « travailler ensemble », unir ses forces. Il semble que l'instinct de coopération soit davantage nécessaire à la survie des hommes que la compétition, c'est pourquoi il est fortement ancré dans notre psychologie. Evidemment, il se manifeste plutôt au sein des familles, des groupes sociaux de pairs, des clubs en tous genres. Les gens s'unissent souvent pour affronter un autre groupe défendant d'autres intérêts. Ce faisant, ils retombent souvent eux-mêmes dans les pièges de la compétition.



En me renseignant sur le sujet, j'ai appris que des chercheurs en sciences humaines en sont arrivés à la conclusion que, dans le sport, le plaisir maximal provenait d'activités qui alliaient coopération (travail en équipe) et compétition (on se bat contre une équipe adverse). On peut transposer cela dans le monde économique : travailler dans une entreprise placée en situation de concurrence avec les autres entreprises est stimulant : une « saine émulation » oblige à s'améliorer, parfois à se dépasser... Quand le résultat est au rendez-vous, quel bonheur ! Mais quand les concurrents ont utilisé des méthodes peu licites, ont recouru à des délocalisations, ont fait des « ententes » pour s'accorder sur les prix, ont offert des « pots de vin » pour obtenir les marchés ? Et que dire de la concurrence qui se déplace des entreprises vers les individus qui y travaillent ? Beaucoup de grosses entreprises en viennent aujourd'hui à organiser la compétition entre cadres : ils sont explicitement amenés à « faire du chiffre » au détriment de leurs collègues. Comment accepter cela quand on pense à la souffrance du grand nombre de « perdants » ?

## Et puis, les faits...

Revenons au contenu des interventions présentées à notre journée d'étude et regardons-les à travers le prisme de la concurrence.

### Stéphane Thys de l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi

Dans toute compétition, il doit toujours y avoir un perdant, même si le « perdant » a, par exemple, réalisé un temps chrono de seulement une demi-seconde de plus. A Bruxelles, il y a et il y aura toujours ce que l'on appelle des « fonctions critiques », puisque, comme nous l'explique si bien Tatiana Vial, dans son article intitulé « *Les fonctions critiques ou le discours politique* » (v. page XXX) le système s'« auto-entretient » : une fonction n'est pas critique parce qu'on ne parvient pas à trouver de la main-d'œuvre pour l'assumer, mais parce que le temps moyen passé à recruter cette main-d'œuvre est plus élevé que le temps consacré à pourvoir d'autres fonctions. Tout comme aux 100m haies, il y aura toujours un perdant (qui aura réalisé un score moins bon que le premier d'une demi-seconde)... Il y aura toujours une fonction qui sera pourvue dans un délai plus grand !

Plus intéressant est de se demander pourquoi les choses sont comme elles sont... On assiste ici à un discours patronal qui vise à informer les pouvoirs publics d'une situation critique dans un cadre de compétition entre le monde des entreprises capitalistes et les services de l'Etat (services de placement en particulier). Ensuite, on assiste à un retournement de cette situation initiale et à une alliance entre les décideurs politiques, en charge des services publics, et les entreprises privées capitalistes (coopération). Qui devient le « tiers » contre lequel il s'agit de lutter désormais ? Les demandeurs d'emploi fragilisés (qui ne feraient pas d'efforts suffisants pour honorer ces fonctions critiques) et les associations qui les défendent...

## **Gilles Van Hamme** **(ULB – Géographie appliquée)**

La population bruxelloise est, en moyenne, la plus qualifiée de Belgique, et pourtant le taux de chômage y bat des records. Cela s'explique par une « déqualification en cascade » des emplois : les plus qualifiés occupent des emplois qui pourraient être occupés par des personnes moins qualifiées. Les employeurs se permettent donc de ne sélectionner que les personnes hautement qualifiées. Pousser (par tous les moyens, y compris par la contrainte) les moins qualifiés à se former est donc injuste puisque dans cette course à la formation, certains ont quelques longueurs d'avance. La formation devient clairement un avantage compétitif des demandeurs d'emploi les uns par rapport aux autres. Mais pas seulement : à qualification égale, le fait d'habiter un quartier défavorisé peut aussi interférer. Au niveau macro-économique donc, un niveau de formation plus élevé de la population prise globalement ne signifie pas que le chômage sera moindre.

La formation professionnelle ou l'économie sociale d'insertion offrant des emplois de transition sont utiles pour les travailleurs sans emploi mais seulement quand on les prend individuellement, au cas par cas. Ces dispositifs donnent à certains un avantage dans un cadre concurrentiel, malheureusement au détriment d'autres personnes qui n'auraient pas accès à ces dispositifs.

## **Werner Buelen (EBFWW<sup>2</sup>) et Bernard Wathy** **(CSC-construction, centrale de Charleroi)**

Changeons de point de vue, intéressons-nous à un secteur économique créateur de nombreux emplois : le secteur de la construction. Ce secteur offre en Belgique des emplois de relativement bonne qualité et en grand nombre. C'est un secteur intéressant pour les demandeurs d'emploi en voie de qualification, car les départs à la retraite y sont plus

élevés que les entrées en service. Cela dit, cette situation intéressante se trouve fortement menacée par une dérégulation ordonnée, au niveau européen, via la « Directive services ». Ce n'est un secret pour personne, celle-ci organise la libre circulation des services, et donc des prestataires, qui peuvent être, de plus en plus souvent, des indépendants... Le tout dans un cadre bien sûr de « concurrence non faussée ». Cet indépendant de la construction est souvent précarisé, soumis à la volonté de patrons de société qui gèrent de gros contrats et sous-traitent. Cet indépendant est bien



*Werner Buelen, EFBWW et Robert Wathy,  
CSC Bâtiment, Industrie, Énergie*

souvent involontaire, car encouragé par son propre pays, à prendre ce statut. Le souci premier du pays étant de diminuer les chiffres officiels du chômage et non d'assurer à sa population une bonne qualité de vie.

On retrouve toujours cet esprit de compétition où il s'agit de montrer qu'on a des solutions, qu'on n'est pas (trop) à la traîne. C'est le cas de la Pologne ou de la Roumanie. Les indépendants polonais actifs en Belgique agissent théoriquement en toute légalité. Pour autant qu'ils soient en règle avec la législation sociale de leur propre pays, en ayant cotisé à une caisse d'assurance sociale, notamment. Mais là-dessus, la Belgique n'a aucune prise, et les enquêtes menées en Pologne par des enquêteurs belges ne débouchent sur rien, faute de collaboration.

L'Europe (c'est-à-dire nous, soyons honnêtes) organise la concurrence des Etats entre eux, au lieu de travailler à leur cohésion, à leur coopération. Le modèle belge de concertation sociale sectorielle, encore fédéral et en faveur des travailleurs disposant de contrats de travail (et non de sous-traitance) est clairement menacé.

2 The European Federation of Building and Woodworkers

## **Débat entre un représentant syndical socialiste (Eric Buysens, du service d'études de la FGTB) et un représentant patronal (Jean-Claude Daoust, Président du BECI)**

Là où l'un dénonce une situation de précarité, l'autre voit une opportunité (il vaut mieux un emploi précaire que pas d'emploi du tout).

Pour Eric Buysens, la qualité de l'emploi peu qualifié se dégrade rapidement, notamment parce que les petites entreprises franchisées se multiplient<sup>3</sup> à grande vitesse. Or, c'est une manière pour les grandes enseignes d'éviter la représentation sociale des travailleurs telle que traditionnellement organisée par les syndicats. L'ISP a un rôle à jouer, principalement dans une visée d'émancipation du public peu qualifié. Place à ce qu'on appelle, dans notre jargon, l'éducation permanente, donc.

Pour Jean-Claude Daoust, en revanche, la formation professionnelle a tout son sens en tant que processus orienté vers la mise à l'emploi. Décourager les demandeurs d'emploi peu qualifiés de se former serait, selon lui, un très mauvais service à leur rendre. La solution qu'il préconise est d'augmenter la formation, et en même temps de construire des nouveaux logements à prix abordables pour pouvoir conserver sur Bruxelles des travailleurs à bas revenus qui risquent de s'installer en périphérie si les prix du logement conti-



*Eric Buysens, FGTB et Jean-Claude Daoust, BECI*

nent à grimper. Il ne dit pas si tout cela sera financé sur un nouvel impôt sur les bénéfices des grosses entreprises...

<sup>3</sup> Directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006, relative aux services dans le marché intérieur. Elle est aussi appelée « Directive Bolkestein ».

En bref, le débat était finalement sans surprise, chacun était bien dans son rôle. Et le représentant patronal, de justifier la situation de concurrence et de recherche effrénée, par tout un chacun, d'« avantages concurrentiels » parfois dérisoires...

## **Et si on essayait la coopération ?**

Comment en est-on arrivé là ? Comment la logique comptable a-t-elle pu envahir l'ensemble de la société ? Pourquoi ne fait-on plus confiance aux autres et pourquoi veut-on savoir dans quoi chaque denier public ou privé est investi pour en tirer un bénéfice maximum ? Cette logique, loin de nous enrichir, nous appauvrit collectivement. Le petit jeu de l'enrichissement des riches peut nous conduire à n'avoir pratiquement plus qu'une poignée de riches qui contrôleront la vie du reste de l'humanité. C'est déjà le cas actuellement, voulons-nous que cette situation s'aggrave encore ?

Le vrai problème, c'est moins le manque d'emplois que la précarité organisée à tous niveaux pour atomiser l'individu et le mettre en concurrence avec ses semblables. Nous sommes démunis face à tout cela, et pourtant, nous sommes aussi une partie de la solution. Que pouvons-nous faire ?

## **Viser un objectif global commun de lutte contre la pauvreté**

C'est en résumé le message de Patrick Stélandre, directeur de l'ASBL IDEE53. Et pour atteindre cet objectif, il s'agit d'envisager l'ensemble des acteurs comme des partenaires et non pas des concurrents, de décloisonner le travail entre secteurs et localisations (communes, régions, états...). Un décloisonnement qui doit commencer au sein même de la FeBISP. Les OISP en général, les Missions Locales en particulier, les ESI et les ILDE sont au quotidien dans un rapport de concurrence. Ce qui complique évidemment toute initiative allant vers plus de collaboration. Pourtant, avec une communication systématique et le partage d'expériences, il doit être possible de travailler en partenariat.

## **Valoriser l'expertise de terrain**

« Les divers services d'études prennent en compte le terrain mais le politique ne l'écoute pas toujours », c'est ce qu'a souligné Barbara Pauchet du service développement de projets à la Mission Locale de Schaerbeek, lors de son intervention le 13 octobre 2011. Elle a également mis sur la table une idée pour le moins intéressante : créer une plateforme de concertation des travailleurs et la considérer comme une interface. Objectif : avoir une relation basée sur l'échange mutuel.

## Encourager la participation et l'implication des travailleurs dans le projet global

Une proposition de Stefan Platteau, directeur de l'ASBL Fobagra agréée comme ILDE.

## Dénoncer les faux discours proférés par les puissants

Contredire sans relâche les tenants d'une méritocratie inique, qui pensent, par exemple, lutter contre le chômage en limitant les allocations de chômage. Car cela revient vraiment à « casser le thermomètre plutôt que soigner la fièvre ».

## Adapter notre consommation

A quand la prise en compte des procédés et conditions de production dans le cadre des marchés publics ? A quand une généralisation du label « commerce équitable » pour les productions des pays du Nord aussi ?

## Adapter nos comportements individuels

Pour refuser toute forme de relégation de certains (demain, nous-mêmes ?) dans le cadre d'une situation de concurrence faussée, truquée.

## Opter pour les coopératives...

Luca Ciccio, chargé de projets en Éducation permanente chez SAW-B, est venu nous (re)présenter ce modèle qu'il verrait bien comme alternative au modèle capitaliste qui domine dans notre paysage économique. L'entrepreneuriat coopératif est l'expression de valeurs partagées. Il se fonde sur la solidarité. Dans une coopérative, les associés, qui se satisfont d'un dividende limité, poursuivent un objectif commun plus large que la seule recherche de profit et s'impliquent personnellement dans la société. Quelle que soit l'importance de leur investissement financier, tous les associés disposent d'une voix réelle dans la politique de l'entreprise.

Les sociétés coopératives qui fonctionnent conformément aux valeurs et principes coopératifs peuvent obtenir un agrément auprès du Ministre en charge de l'Économie pour devenir membre du Conseil national de la Coopération. Cet agrément leur confère certains avantages<sup>4</sup>.



## Conditions d'agrément des coopératives

1. Adhésion volontaire des associés sur base de conditions objectives.
2. Égalité des parts au sein d'une même catégorie (mêmes droits et mêmes obligations).
3. Égalité ou limitation du droit de vote des principaux actionnaires.
4. Désignation des commissaires et du Conseil d'administration par l'AG.
5. Dividende modéré (max. 6% net).
6. Mandat gratuit des administrateurs.
7. Ristourne aux associés.
8. Satisfaction des besoins des associés.

## Le statut de coopérative et l'économie sociale d'insertion à Bruxelles?

En région bruxelloise, on rencontre davantage d'ILDE<sup>5</sup> (82%) que d'EI<sup>6</sup> (18%). Les ILDE ont le statut d'asbl et les EI ont à plus de 80% le statut de société coopérative à finalité sociale. Les deux modèles revendiquent des valeurs très proches et notre intervenant proposait d'ailleurs la coopérative comme source d'inspiration pour l'économie sociale d'insertion à Bruxelles parce que celle-ci, créatrice d'activités et d'emplois, permet par ses principes d'organisation de lutter contre un système économique et représente un réel outil d'émancipation citoyenne.

Si on souhaite que se développe ce statut de coopérative, il est essentiel de continuer à éveiller et à soutenir l'esprit d'entreprendre et de consommer-travailler-vivre autrement. Cela passe par l'enseignement et l'éducation permanente, par des aides publiques ciblées et suffisantes, par des législations claires et favorables...

## Plus d'infos :

« Les PME, ça n'existe pas » de Luca Ciccio à lire sur le blog du magazine « Politique » <http://blogs.politique.eu.org/Les-PME-ca-n-existe-pas>).

<sup>4</sup> [http://statbel.fgov.be/fr/entreprises/vie\\_entreprise/Creer/structurer\\_projet/formes\\_societes/Societes\\_cooperatives/Agrement\\_societes\\_cooperatives/index.jsp](http://statbel.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/Creer/structurer_projet/formes_societes/Societes_cooperatives/Agrement_societes_cooperatives/index.jsp)

<sup>5</sup> Initiatives locales de développement d'emploi  
<sup>6</sup> Entreprises d'insertion

## Des pistes pour demain

→ Ana Teixeira

C'est donc en empruntant les paroles de Rocco Vitali, directeur du Forum Bruxellois de lutte contre la pauvreté, au terme de notre journée d'étude « *Marché de l'emploi et ISP : quelles équations ?* » que nous clôturons ce dossier :

« *La cause de l'exclusion sociale n'est pas l'emploi, mais bien la précarité. Il faut agir sur d'autres facteurs pour améliorer le cadre de vie des Bruxellois: rendre à chacun son droit à la ville. L'emploi n'est pas la solution à tous les problèmes sociaux mais il est devenu l'argument central des politiques sociales qui garantit l'accès à l'intégration sociale et aux droits sociaux...* »

Cette journée d'étude nous a tous secoués ! Nous avons appris qu'il n'y avait pas de corrélation absolue entre la création d'emplois et l'absorption du chômage... Le profil type du chômeur est une femme étrangère de faible niveau de qualifications, du croissant pauvre de la Région de Bruxelles-Capitale. Que les grandes villes créent de l'emploi mais n'absorbent pas pour autant le chômage, c'est ce qu'on appelle le paradoxe urbain.

Différentes interventions dont celles de Nicolas Rogister du Service Statistiques du SPF Economie, de Stéphane Thys de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, de Gilles Van Hamme de l'ULB, nous ont mis en garde sur l'usage parfois abusif de certaines statistiques, de leurs limites mais aussi qu'il ne fallait pas sous-estimer le poids des chiffres. Car malgré leur difficulté à refléter la réalité, ils sont pris pour référence en matière de recommandations européennes et nous connaissons l'imbrication des politiques européennes et nationales.

Notre journée d'étude nous a amenés à réfléchir à la qualité de l'emploi dans la ville et aux pistes de solution en Région de Bruxelles-Capitale : l'alternative est de partir d'un développement d'emploi aussi par « le bas » et non plus exclusivement par le haut (ce qui prédomine actuellement par rapport à l'activité de la RBC comme capitale européenne).

Que signifie un développement par le bas ? Identifier les besoins d'un bassin d'emplois précarisés et créer des emplois au départ de ce constat. Des services (aide-malade, garde d'enfants, soins esthétiques pour personnes à faibles revenus, etc.) peuvent être encore davantage développés en RBC. Ils peuvent, d'une part, offrir des niches d'emploi aux peu qualifiés, et d'autre part, avoir des retombées sociales. L'enjeu est d'améliorer les conditions de travail de ces fonctions et de garantir des emplois de qualité aux travailleurs peu qualifiés. À cet égard, tous les acteurs de la ville ont une énorme responsabilité.

Ici réside le rôle politique de la FeBISP : défendre, au-delà de l'accès à la formation pour tous, l'accès à l'emploi de qualité aux publics les plus éloignés du marché de l'emploi. Dans ce but, travailler en réseau et décloisonner les secteurs est primordial. C'est seulement ainsi que nous contribuerons à restaurer le droit à la ville pour tous.



Manifestation contre les mesures d'austérité  
2 décembre 2011

## Le G1000 ou comment les citoyens reprennent leur voix

→ Alice Berger

Le premier « sommet » du G1000 - une initiative citoyenne soutenue par la Fondation pour les Générations Futures - était organisé le vendredi 11 novembre 2011 sur le site de Tour & Taxis, à Bruxelles. Basé sur des expériences de démocratie délibérative similaires menées outre-Atlantique, ce G1000 belge entendait « redonner de l'oxygène à la démocratie qui risque actuellement de s'asphyxier et montrer qu'elle peut se régénérer », selon ses organisateurs. Un millier de citoyens, préalablement tirés au sort, y étaient attendus pour débattre des trois thèmes sélectionnés à l'issue d'un vote sur internet, à savoir la sécurité sociale, la répartition du bien-être en temps de crise et l'immigration. Rassemblant au final 704 participants, cette initiative traduit une conception de la démocratie particulièrement intéressante : la démocratie participative ou délibérative.



### Il était une fois...

Au lendemain du rejet de la note de Johan Vande Lanotte, David Van Reybrouck, un écrivain flamand assez « *bekend* », réagit au moyen d'une carte blanche dans *Le Soir*. Paul Hermant, connu sur les ondes francophones, lui répond. « Faut qu'on parle », dit-il en substance. Ni une ni deux, ils se ren-

contrent dans un bistro. Très vite, ils ont un projet dont l'ambition est de donner, ou redonner, la parole aux citoyens. L'idée du G1000 était lancée. Neuf mois plus tard, le sommet « citoyen » se concrétisait. 1.600 personnes, pour la plupart tirées au sort<sup>1</sup>, ont été contactées. Plus de la moitié ont répondu positivement. Ce sommet citoyen a vu le jour à l'initiative d'un collectif de 25 personnalités des mondes académique, culturel et médiatique, tant du

nord que du sud du pays. Pour mettre sur pieds ce sommet « citoyen », ils ont consulté des experts notamment américains et ont fait appel à des spécialistes de la consultation populaire qui ont pignon sur rue chez nous. Côté budget, les initiateurs du projet ont bénéficié du soutien financier, un peu plus de 600.000 euros, de plusieurs mécènes pour assurer la logistique et l'intendance de cet événement d'envergure. Le coût du G1000 a été estimé à 465 euros par citoyen présent sur place.



<sup>1</sup> Sur le plan méthodologique, le processus de recrutement a été coordonné par Min Reuchamps, un expert de l'Université de Liège. Il a fait appel à la société GfK Significant basée à Louvain pour aboutir à un échantillon représentatif de la société belge en prenant des quotas de genre (plus de femmes que d'hommes), d'âge (21% des personnes doivent avoir plus de 65 ans) et de provinces (diversité linguistique). Il faut toutefois préciser que la composition du panel de participants est aussi le résultat d'une cooptation visant des segments de la population identifiés comme « difficiles à contacter ».

### Le jour J

Ce sont finalement 704 personnes qui se sont présentées ce 11 novembre 2011 dans le hangar de Tour et Taxis, à Bruxelles. Sans aucune obligation, sinon celle de l'engagement pris, ils

ont tous choisi de sacrifier ce jour férié ensoleillé pour parler... politique. Au programme de la journée : la sécurité sociale, la répartition du bien-être en temps de crise financière et l'immigration. Trois thèmes, assez classiques somme toute, qui correspondent au top 3 de la liste des 25 questions les plus fréquemment posées via le site internet. Parallèlement au « sommet » bruxellois, des G-Off et des G-Home étaient organisés dans tout le pays. On pouvait notamment suivre -et commenter- les débats en direct via le site internet [www.g1000.org](http://www.g1000.org).

Les 704 volontaires qui ne se connaissaient pas auparavant, ont pris place à

de près de 10 heures de travail, les conclusions du G1000 ont été transmises aux présidents des différentes assemblées législatives du pays.

### Et après...

Le G1000 est fini. Place au G32 ! En clair, les citoyens réunis le 11 novembre, ont eu la possibilité de se porter candidats pour l'étape suivante. Leur job sera alors de se réunir une seconde fois autour du G32, afin de formuler,

*pérés, nous avons imposé un plafond de 35.000 euros. Ainsi, personne ne pouvait acheter notre projet. Nous avons 3000 donateurs en-dessous de 500 euros et une trentaine au-dessus. C'est un bon équilibre »,* estiment les organisateurs. Pour être complet, précisons



l'une des 85 tables<sup>2</sup> de 10 personnes, maximum. A chaque table, un traducteur pour les groupes bilingues et un (parfois deux) facilitateur(s) chargé(s) d'« animer » le débat tout en prenant garde de ne pas influencer les débatteurs. Concrètement, ces hommes et ces femmes, de tout âge ; étudiants, chômeurs, travailleurs, ou pensionnés... ont débattu, pris position, suggéré, voté, et enfin avancé ensemble. Lors de chaque thématique, un expert<sup>3</sup> avait 10 minutes pour présenter sa vision et ainsi « nourrir les réflexions ». Des présentations marquées par l'idéologie de l'expert que certains (observateurs) ont regretté. Au bout

sous l'assistance d'« experts », des recommandations issues des orientations arrêtées en conclusion du G1000. Au total, 311 citoyens ont rentré leur candidature. S'ils font partie du G32, ils s'engagent, cette fois, à travailler trois week-ends complets. Leurs recommandations seront soumises à l'ensemble du pays, en avril 2012.

Sur le plan organisationnel, le G1000 a pu compter sur le travail de 800 bénévoles, 37 interprètes, 8 observateurs internationaux et 3.065 donateurs pour un premier budget consommé de 465.000 euros, financés par des dons de particuliers, de fondations et d'institutions, d'entreprises (pour un tiers chacun). Mais ne cherchez pas la liste des donateurs : elle ne sera pas dévoilée. « *Nous ne voulions pas servir d'hommes-sandwiches pour le monde de l'entreprise. Pour ne pas être récu-*

encore que les éventuels dons des partis politiques n'étaient pas acceptés, mais bien ceux du patronat et des syndicats. Il faudra rassembler plus de 180.000 euros pour la dernière phase du projet (G32).

### Bilan

#### Pour la forme : 10/10

Ce qui impressionne d'abord dans ce G1000, c'est l'enthousiasme des organisateurs et la qualité de l'organisation de cet événement. Tout était millimétré : interprètes, repas chauds, corbeilles de fruits, biscuits, pauses humoristiques des participants... Tout était fait pour mettre l'assemblée à l'aise. Une assemblée composée de 704 citoyens venus de toute la Belgique. « *Nous savions qu'il y aurait une petite*

2 32 tables bilingues NL-FR, 30 tables néerlandophones, 22 tables francophones et 1 table bilingue germanophone-francophone.

3 Voir les présentations powerpoint sur : <http://www.slideshare.net/G1000org>



décru, c'est normal, tempore Benoît Derenne, porte-parole francophone. C'est fabuleux de voir leur implication, un jour férié qui plus est. Cela prouve qu'il y a un vrai désir de politique. Le moment est venu, en Belgique mais aussi dans le monde, d'imaginer de nouvelles formes pour revitaliser nos démocraties ! C'est la garantie de notre liberté et de notre bien-être. » Il suffisait de se promener parmi les 85 tables de discussion, pour croire qu'une nouvelle forme de démocratie était effectivement possible. Au vu de cette réussite, le G1000 a bénéficié d'une belle vitrine médiatique au niveau national et international.

**Pour le fond, rendez-vous le 24 avril 2012**

« Le processus est lancé, je suis désormais curieux de voir ce qu'il va délivrer », a souligné l'écrivain David Van Reybrouck. Côté participants, même curiosité, malgré l'enthousiasme évident, certains restent même dubitatifs quant à l'issue de l'initiative : « Cette action va-t-elle vraiment changer quelque chose ? Les hommes politiques vont-ils nous entendre ? » Et c'est là finalement, la véritable question : quel sera le résultat de cette réflexion ? C'est difficile à dire puisque le processus n'est pas encore terminé... Concernant cette étape du 11 novembre, il n'est pas certain qu'elle ait rendu un grand service à la démocratie délibérative. Car après tout, soyons réalistes : est-il réellement possible d'avoir un débat de qualité avec 1.000 personnes pendant six heures sur trois thèmes différents ? Ceci dit, l'idée d'impliquer les citoyens dans le débat public et donc

de stimuler leur réflexion est pertinente mais ne doit pas se limiter à une opération médiatique « one shot ». A l'image des organismes en éducation permanente, c'est sur le long terme et en profondeur qu'il est intéressant d'éveiller le citoyen qui est en chacun de nous.

« Je n'y connais rien en politique ! » Voici la réponse qu'un des participants du G1000, a donné aux médias. Mais, c'est en tant qu'expert de leur propre vie, que les citoyens sont appelés à donner leur avis : « Ce qui nous importe, c'est l'expertise quotidienne des citoyens. », a déclaré Benoît Derenne en évoquant un « processus complexe et surtout très innovant ». Un processus complexe, ok. Un processus innovant, on n'est pas tout à fait d'accord. Le modèle utilisé au G1000 ressemble à s'y méprendre au fonctionnement le plus classique du jeu politique. Est-ce la bonne formule ? Pour y répondre, nous citerons

Vincent de Coorebyter, Directeur général du Centre de recherche et d'information sociopolitiques : « Plutôt que de redoubler la négociation politique par une négociation citoyenne fondée sur les mêmes types de procédures et portant sur les mêmes thèmes, il faudra peut-être chercher une solution plus radicale à la crise politique, qui traduit une crise de la démocratie représentative. »

Cependant, malgré ses imperfections, ce premier sommet citoyen « à la belge » a le mérite de s'être concrétisé. Il montre que les citoyens ne sont pas tous « dégoûtés » de la politique. Et il a réussi à lancer le débat sur la santé de notre démocratie.

Plus d'infos : [http://www.g1000.org/fr/?gclid=CJKHwrOT\\_6wCFUhrfAod\\_iuQTA](http://www.g1000.org/fr/?gclid=CJKHwrOT_6wCFUhrfAod_iuQTA)

**LE TOP CITOYEN**

- **Chômage**  
Rendre le travail plus attrayant en augmentant le salaire de base (38%), limiter les allocations dans le temps (36%), accompagnement sur mesure (35%).
- **Pensions**  
Système plus transparent et égalitaire (23%), fin de carrière graduelle (18%), créer un socle minimal avec complément individuel (18%).
- **Répartir les richesses**  
Réforme de l'impôt des sociétés : réduire, en fermant les échappatoires (43%), taxe Tobin (31%), réduire le coût du travail (27%).
- **Immigration**  
Devoir d'intégration (31%), procédures rapides et critères objectifs (26%), gouvernance européenne (25%).



## Grégor Chapelle

→ Alice Berger

Le duo composé de Grégor Chapelle, ancien échevin PS de l'emploi de la commune de Forest et Yves Bastaert, issu de l'équipe du cabinet du Ministre Cerexhe, incarne la direction générale d'ACTIRIS, depuis le 1<sup>er</sup> juin 2011. Six mois à la tête de l'Office régional bruxellois de l'Emploi. Six mois sur un mandat de cinq ans... Cela vaut bien un premier tête à tête... En 40 minutes – l'agenda du directeur général est très chargé – la FeBISP a tenté d'en savoir plus sur le nouveau responsable d'ACTIRIS : ses motivations pour la fonction, son projet et ses priorités pour l'organisme public, sa vision de la politique de l'emploi et ses propositions pour l'améliorer, sa vision du travail avec les organismes d'insertion socioprofessionnelle et sa position par rapport à l'économie sociale d'insertion.



### FeBISP : Qu'est-ce qui vous a motivé à postuler à cette fonction ?

**Grégor Chapelle** : La motivation est la même que celle pour mes engagements professionnels précédents. Je me considère comme un entrepreneur public, c'est-à-dire quelqu'un qui ne supporte pas le monde tel qu'il est, qui a envie de contribuer à le rendre plus juste. Très concrètement, lors de mon dernier engagement professionnel, j'étais Échevin du travail et de la transition économique à la commune de Forest : j'avais dans mes attributions l'emploi, le commerce, l'économie sociale et la revitalisation des quartiers. Durant, les quatre dernières années, j'ai travaillé principalement dans le cadre de trois contrats de quartier pour lesquels j'avais un budget de 45 millions d'euros pour gérer 90 projets menés de front par une équipe d'une vingtaine de personnes et une série de partenaires. Je me suis alors découvert des compétences de management que je ne me connaissais pas. Lorsque le poste a été vacant, plusieurs personnes m'ont proposé de présenter ma candidature. (...) Je ne pense pas que je sois tombé ici par hasard. Mon père a été au chômage pendant cinq ans ; j'avais alors entre 10 et 15 ans. C'est un âge où l'identité

se construit. Je crois que mes convictions politiques, en termes de système de solidarité lorsque quelqu'un est victime d'un accident de la vie, comme ma sensibilité à la question du chômage, sont nées à ce moment-là. J'ai vu de très près ce que ça implique financièrement pour une famille de vivre avec un seul revenu de remplacement et ce que ça implique au niveau psychologique d'être dans cette situation. J'ai également vu de très près le contrôle des chômeurs. A l'époque, il fallait pointer tous les jours. On recevait la veille l'heure à laquelle on devait aller pointer le lendemain. Je suis souvent allé « pointer » avec mon père au bureau de pointage de Forest. En plus de mon expérience personnelle, je vois ACTIRIS comme un outil magnifique. J'ai la faiblesse de croire qu'il y a vraiment moyen d'avoir un impact. Je sais que le contexte économique permet difficilement d'être optimiste mais ACTIRIS peut faire la différence, ça, j'en suis convaincu.

### F : Quelles sont les priorités d'ACTIRIS selon la nouvelle direction générale ?

**GC** : Comme il n'y a pas eu de direction générale tout à fait légitime pendant 18 mois, toute une série de dossiers se sont accumulés : en termes d'investissement informatique, de gestion des ressources humaines, des bâtiments... L'objectif, dans un premier temps, est d'assurer les conditions minimales de travail de l'équipe. Parallèlement, nous devons négocier un nouveau contrat de gestion. Nous venons de commencer la négociation. L'objectif est d'aboutir, fin mars-début avril 2012. Nous ne voulions pas négocier uniquement en tant que direction générale avec le Gouvernement, mais nous souhaitons que l'ensemble d'ACTIRIS y soit associé. Nous avons donc lancé l'opération « ACTIRIS+, Vous écouter pour mieux négocier. » Nous consultons chacun des 875 membres du personnel pour qu'ils nous donnent leur avis

sur les objectifs qu'ACTIRIS devrait viser et avec quels moyens. Enfin, la régionalisation (de l'emploi) nous tombe, en outre, dessus. Cela suscite des inquiétudes au sein des équipes qui s'interrogent sur leur rôle futur. La régionalisation implique des défis organisationnels et de management et qui sont gigantesques. Bref, nous nous sommes lancés dans l'amélioration du fonctionnement interne. Nous sommes en train de préparer les objectifs des cinq ans à venir dans le cadre du contrat de gestion. Et puis, d'anticiper l'impact de la régionalisation et préparer toutes les nouvelles responsabilités qui vont nous incomber à partir, d'après ce qu'on me dit, du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**F : Une fusion entre l'ONEM régionalisé et ACTIRIS est-elle envisageable ?**

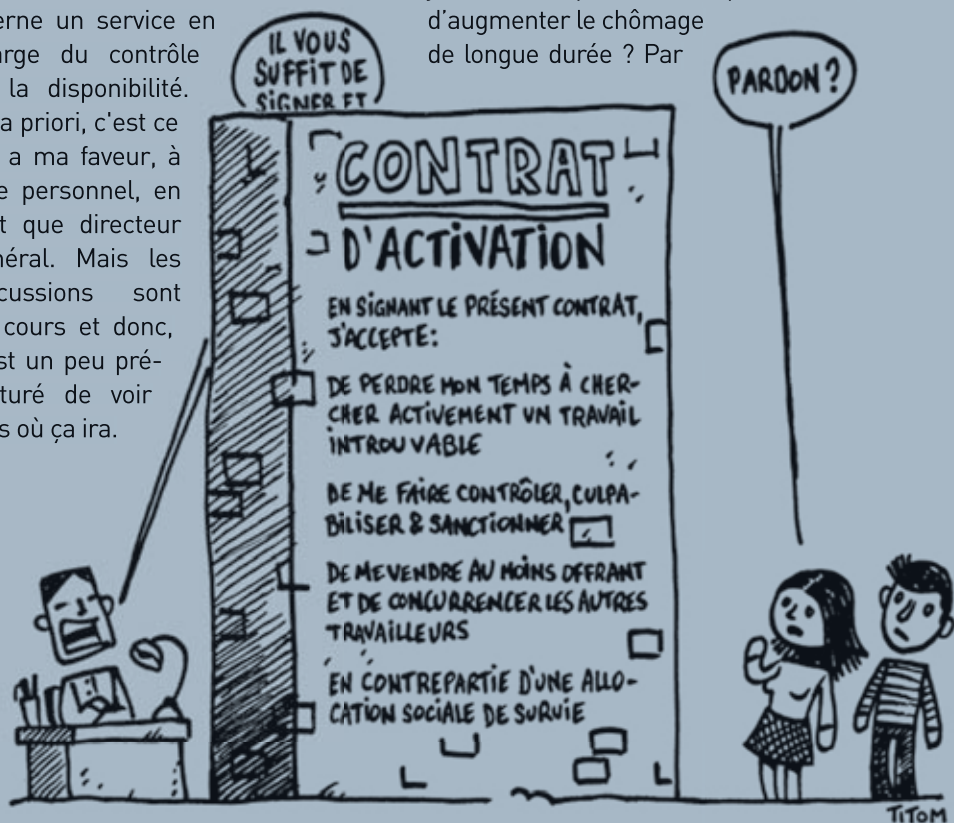
**GC :** ACTIRIS fait actuellement un accompagnement socio-économique du chercheur d'emploi. L'ONEM a deux fonctions : il contrôle la disponibilité du DE, une fonction que je compare à celle du juge d'instruction qui doit instruire le dossier du chercheur d'emploi à charge et à décharge du DE, lequel doit montrer qu'il a bien réalisé toutes les démarches. Et puis, l'ONEM dispose d'un service qui s'occupe des sanctions, que je compare au tribunal correctionnel. Bref, le choix de fusion ou non va appartenir au Gouvernement. Parallèlement, la discussion est en cours du côté d'ACTIRIS. Le débat se déroulera au Comité de gestion dans le courant du mois de janvier 2012. En attendant, notre position, a priori, c'est de souhaiter que le contrôle et la sanction restent à l'ONEM puisque cette possibilité existe contre rétribution, en tout cas dans un premier temps. Et que nous récupérons plus tard le contrôle de la disponibilité. On le voit comme un vrai défi parce que cela changerait le rôle d'ACTIRIS. On le voit aussi comme une opportunité parce que, de notre point de vue, cela nous permettra de faire une véritable instruction à charge et à décharge en tenant compte des spécificités bruxelloises et en ayant un

meilleur contrôle de l'information qui concerne le chercheur d'emploi. Pour le moment, on a parfois des problèmes de communication entre Bruxelles Formation, ACTIRIS et l'ONEM. Ce qui occasionne une suspension des allocations de chômage pour certaines personnes. Nous mettons la charge de la preuve sur le chercheur d'emploi qui doit passer tout un temps à se justifier auprès de l'ONEM alors que les services publics avaient les informations qui lui auraient permis de ne pas se justifier et de pouvoir se concentrer, soit sur sa formation, soit sur sa recherche d'emploi. Nous pensons que cela permettrait clairement d'améliorer nos services si ce contrôle de la disponibilité venait chez nous. Nous pourrions ainsi tenir compte de la spécificité du marché de l'emploi bruxellois et de la difficulté de trouver un emploi à Bruxelles. D'autre part, nous aurions toute l'information dans une seule main. Si le scénario se confirme, il faudra voir si ce sera le conseiller emploi qui aura la double fonction d'accompagnement et de contrôle de disponibilité des chercheurs d'emploi. Ou si nous créons en interne un service en charge du contrôle de la disponibilité. Et, a priori, c'est ce qui a ma faveur, à titre personnel, en tant que directeur général. Mais les discussions sont en cours et donc, c'est un peu prématuré de voir vers où ça ira.

**F : Quelle est votre vision de la politique de l'emploi ?**

**GC :** C'est évidemment un sujet compliqué. Nous avons un marché de l'emploi très spécifique. (...) Il y a plusieurs étapes dans le raisonnement.

Le premier métier d'ACTIRIS, est un métier de « matching », de mise en contact des employeurs et chercheurs d'emploi et, dans ce sens-là, le travail d'activation, d'accompagnement systématique des chercheurs d'emploi a un effet positif pour les individus. La politique d'activation permet de mobiliser les individus, de les informer et d'attirer leur attention sur tous les services qui sont à leur disposition pour qu'ils puissent se rapprocher le plus possible du marché de l'emploi. On voit aussi que cela a un impact sur certains groupes cibles. Selon les premiers résultats d'évaluation du dispositif CPP (construction de projet professionnel), nous avons plus de 21% de remise à l'emploi des jeunes (18-25 ans) qui n'ont pas de diplôme du secondaire. Mais nous ne sommes pas certains qu'il n'y a pas un effet de vase communicant : lorsqu'on met plus de jeunes à l'emploi, n'est-on pas en train d'augmenter le chômage de longue durée ? Par





Conférence de presse commune des ministres Kir et Cerexhe sur l'accord de coopération entre la région bruxelloise et la COCOF - 30 septembre 2011

contre, nous avons beaucoup de progrès à faire du côté de nos services aux employeurs. Il faut que nous soyons beaucoup plus efficaces pour attirer plus d'offres d'emploi chez ACTIRIS. Nous avons deux grands avantages compétitifs : nous sommes gratuits et les seuls à l'être ; nous sommes les seuls à disposer de la base de données exhaustive des 105.000 chercheurs d'emploi puisque, pour avoir accès aux allocations de chômage, il faut s'inscrire chez ACTIRIS. Il nous reste à avoir l'argument compétitif de l'efficacité pour améliorer les services offerts aux employeurs et récolter le plus d'offres d'emploi possibles. Il s'agit là de notre cœur de mission.

A côté de cela, le deuxième objectif stratégique que nous voulons donner à ACTIRIS, c'est faciliter le parcours vers la formation professionnelle. Investir massivement dans la formation professionnelle n'est pas une solution miracle. Quand nous faisons les comparaisons au niveau européen, le développement de la formation professionnelle augmente le niveau de qualifications de l'ensemble des chercheurs d'emploi. Donc, cela facilite l'embauche pour les employeurs, mais cela n'a pas d'impact majeur sur le niveau de chômage. Cela améliore à la marge le niveau de chômage. (...) Même si on fait ces deux choses (le matching et la formation professionnelle), j'ai la conviction que ce ne sera pas suffisant pour résoudre le problème du chômage. On a beau mettre autant de pression qu'on

veut sur les chercheurs d'emploi, si l'offre d'emploi est la même, nous créons un effet de tournante.

**F : Concrètement, de quelle manière ACTIRIS compte-t-il soutenir la création d'emplois ?**

**GC :** Nous prévoyons de travailler de trois manières. Il y a d'abord le soutien aux acteurs publics dont c'est la mission – nous sommes en train de travailler sur de nouveaux accords de partenariat avec tous ces acteurs publics dont le rôle premier est de créer de l'emploi : la SDRB, la SRIB et Brusoc, Atrium, le port de Bruxelles, Visit Brussels, Bruxelles Export, etc. (...) Notre deuxième cible, ce sont les PME. L'idée est de devenir le chasseur de têtes gratuit des PME. Et la troisième volonté, c'est de participer, même si ce n'est pas dans notre « core business », au soutien de l'économie sociale de façon à ce que ce secteur soit vu comme un levier économique et pas seulement comme un levier social. Quand je parle de levier économique, je parle de l'économie sociale d'insertion. C'est un secteur qui se professionnalise plus en plus. Nous souhaitons qu'il se professionnalise encore plus. Non pas dans l'accompagnement des chercheurs d'emploi parce que là, on a atteint un bon niveau. Mais en terme d'augmentation des volumes, et en terme d'offres marchandes qui permettent de capter des revenus pour ce secteur afin de pouvoir augmenter le nombre de chercheurs d'emploi qui pourront l'intégrer. Et je pense en

particulier à tout ce qui est « marchés publics ». Nous avons une Ordonnance à Bruxelles qui permet de réserver les marchés publics à l'économie sociale et, en particulier, à l'économie sociale d'insertion. C'est un moyen qui ne coûte pas un euro de plus aux finances publiques et on connaît les difficultés budgétaires de la Région bruxelloise. Il y a une volonté politique d'aller dans ce sens, il faut encore convaincre les administrations publiques et les services de passation des marchés publics. Et pour les convaincre, il faut en face un secteur qui soit capable de répondre à la demande. ACTIRIS en tant qu'observateur du marché de l'emploi bruxellois, se rend bien compte que ce n'est pas le secteur privé qui va pouvoir offrir des solutions aux demandeurs d'emploi moins qualifiés, le secteur public est exangue. L'économie sociale d'insertion doit être plus professionnelle, plus dynamique et mieux soutenue par les pouvoirs publics.

**F : Et comment améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi ?**

**GC :** Tout ce parcours du chercheur d'emploi doit être grandement facilité. Nous avons des soucis de budget disponible et un nombre de places insuffisantes. On a aussi des problèmes de transition entre ACTIRIS d'un côté, et de l'autre, le VDAB, Bruxelles Formation et les acteurs OISP. Notre rôle, est vraiment d'être la plateforme, la plaque tournante qui va orienter les chercheurs d'emploi vers les partenaires. Dans cet esprit-là, nous essayons d'amener une vision beaucoup plus positive des partenariats. En assumant clairement qu'ACTIRIS ne sait pas tout faire, qu'il y a des choses que nos partenaires font beaucoup mieux que nous. De façon beaucoup plus efficace, plus spécifique répondant mieux aux besoins de nos publics cibles. Quand je dis nos « publics cibles », c'est pour souligner que nous ne sommes pas là pour traiter tout le monde de la même manière. (...) Nous devons aller plus loin dans le qualitatif. Aller plus loin, cela veut dire d'une part, que les conseillers emploi

d'ACTIRIS puissent disposer de plus de temps qu'actuellement parce que nous sommes en sous-effectif par rapport au nombre de chercheurs d'emploi que nous devons accompagner. Cela signifie aussi une amélioration qualitative en termes, de répartition des rôles entre ACTIRIS et ses partenaires. De façon très concrète, il faudrait des outils mis à la disposition de nos conseillers emploi afin de mieux orienter les chercheurs d'emploi. Il faudra des contrats très clairs entre ACTIRIS et les partenaires. Le bon exemple, ce sont les Missions Locales avec qui les discussions sont en cours pour le moment. Elles nous proposent une sorte de forfait de 8 heures d'accompagnement spécifique par chercheur d'emploi.

(...) Ceci dit, il y a un travail de clarification qui doit être fait avec nos partenaires, c'est l'objet du plan stratégique « partenariat » qui passe tout à l'heure en comité de gestion<sup>1</sup>, dont l'objectif est de déterminer l'octroi de nos subsides sur base d'indicateurs de réalisation et de résultats où nous donnons des missions très claires à nos partenaires et nous les évaluons sur base de ces objectifs. Du coup, si nous le demandons aux partenaires, nous devons faire ce même travail de clarification chez nous.

**F : Comment concrétiser cette volonté de partenariat et de meilleure connaissance des autres ?**

**GC :** Ce que nous souhaitons faire, c'est organiser très régulièrement des rencontres entre des équipes d'ACTIRIS et nos partenaires de façon centralisée. Je veux organiser des événements en interne où des équipes se rencontrent – ACTIRIS étant une grosse organisation dans laquelle les services ne se connaissent pas toujours entre eux. Et donc, nous voudrions le faire aussi systématiquement avec la présence de partenaires extérieurs qui puissent présenter leurs services. Deuxièmement, nous sommes en

train de mettre en place des partenariats locaux autour des « Maisons de l'Emploi ». Le Gouvernement avait décidé de créer une Maison de l'Emploi dans chaque commune bruxelloise. Dans ce cadre-là, notre expérience basée sur mon expérience en tant qu'échevin, a identifié le fait qu'une multiplicité de partenaires publics ou associatifs sont tous en sous-financement. Donc, ils ont tous « le nez dans le guidon » : les CPAS, les communes, les Missions Locales, les ALE, les partenaires de l'ISP ou ACTIRIS. Personne n'a jamais le temps d'investir les ressources que nécessite l'organisation des rencontres et la mise sur pieds de projets communs. Nous avons décidé de mettre ces ressources à disposition sous la forme de coordinateurs locaux qui seront là en appui des Maisons de l'Emploi. (...) Leur job sera d'organiser le partenariat au niveau local, les rencontres, de convoquer les gens, de faire les ordres du jour, de tenir les PV, de faire le suivi des décisions pour identifier ce que chacun fait de son côté deux fois, donc les gaspillages. Mais surtout, ce sont les aspects positifs qui m'intéressent le plus, identifier les projets que l'on fait mieux ensemble, que l'on peut porter mieux ensemble. Et pour ces projets, nous avons également prévu un budget qui n'est pas gigantesque, mais qui représente quelques centaines de milliers d'euros quand même. J'attends que tout ça soit officiel pour être précis.

**F : Et la simplification administrative, où en sommes-nous ?**

**GC :** Il y a d'abord tout ce qui est financement via le FSE où là, malheureusement nous avons des contraintes insupportables, extrêmement tatillonnes de la part des inspecteurs des finances et de la Commission européenne. Des contraintes que nous sommes malheureusement obligés de répercuter sur les partenaires. Nous sommes en train d'effectuer tout un travail de simplification administrative. Cela demande évidemment un investissement en amont pour mettre en

place les nouvelles procédures, ce qui demande du temps. Mais l'objectif est de simplifier pour que nos partenaires aient le moins de complications administratives par la suite lorsqu'il faut justifier les subsides. Il y a également une volonté d'investir massivement au niveau informatique sous la forme d'un dossier unique du chercheur d'emploi avec une plateforme beaucoup plus conviviale que celle de l'outil IBIS que nous utilisons actuellement. ( ) J'ai envie de découpler cet outil de la question des subsides car, pour le moment, IBIS et le RPE sont beaucoup trop perçus comme des instruments d'encodage pour justifier les subsides, alors que nous souhaitons qu'ils soient vus



1 L'entretien date du mercredi 29 novembre 2011.

Le directeur-général d'ACTIRIS voit l'Organisme d'Intérêt Public (OIP) comme le généraliste des chercheurs d'emploi qui les envoie, si besoin, chez les spécialistes, autrement dit « les partenaires ». Le généraliste ne sait pas s'occuper de tous les cas. Certains chercheurs d'emploi ont besoin de soins particuliers. Sur ce point, on est d'accord ! La FeBISP et ses membres prônent un accompagnement personnalisé des travailleurs sans emploi. Ainsi, le secteur ISP, depuis sa naissance, les place au coeur de son action. Là, où nos vues divergent, c'est que l'ISP envisage l'accompagnement sur base volontaire. ACTIRIS soutient un accompagnement contraint. Sur ce point, les politiques ont tranché, nous sommes désormais dans un système imposé : cela s'appelle la politique d'activation des chercheurs d'emploi. Le OISP tentent de faire de leur mieux dans cette réalité. Mais restent persuadés que ce n'est pas la bonne voie à suivre, particulièrement pour les publics les plus éloignés de l'emploi et dans un environnement chroniquement déficitaire en offres d'emplois. La régionalisation du contrôle risque d'augmenter la pression déjà énorme qui pèse sur les secteurs de l'insertion.

Puisque, en tant que partenaires, nous sommes appelés à collaborer, il est, également, important de déterminer concrètement les rôles de chacun. Grégor Chapelle semble vouloir aller dans ce sens. Nous nous en réjouissons, bien entendu, mais sommes, à ce stade, encore sceptiques. Déterminer les rôles de chacun, c'est justement ce qu'on essaie de faire dans le cadre de l'élaboration des Arrêtés d'application de l'« Ordonnance Missions Locales ». Et jusqu'ici, c'est encore très flou et peu harmonisé. D'autant plus qu'il nous faut rester vigilants pour ne pas accepter des missions qui seraient au-delà de nos moyens (humains et financiers), ce qui aurait inévitablement une répercussion sur la qualité du travail du secteur. La FeBISP suivra ça de près.

Autre élément positif présent dans ces déclarations d'intention, c'est la volonté d'ACTIRIS d'avoir une meilleure connaissance du travail de ses partenaires et d'intégrer dans cette dynamique l'ensemble de son personnel. Ce que nous estimons être une excellente chose. En tant que généralistes, les conseillers emploi d'ACTIRIS orienteront d'autant mieux les travailleurs sans emploi qui s'adressent à eux, s'ils connaissent le travail des spécialistes en profondeur. Et cela devrait permettre à la Direction générale d'avoir une meilleure connaissance de la réalité de terrain de ses partenaires...



Clôture de la « Semaine de l'emploi d'ACTIRIS » - 21 octobre 2011

et donc d'adapter les rôles, les objectifs mais aussi les critères de réalisation et d'évaluation à cette réalité de terrain.

La volonté de renforcer les partenariats via des rencontres peut être une bonne initiative, mais la multiplication des lieux peut compliquer les choses. Les Maisons de l'emploi reprennent des missions qui sont déjà dévolues aux Missions Locales. Il aurait sans doute mieux valu de renforcer leur rôle plutôt que de créer une nouvelle structure de toute pièce.

Autre bonne nouvelle : ACTIRIS soutiendra, là où il le pourra, l'économie sociale d'insertion. Reste à voir concrètement comment cela peut se faire dans le cadre de la nouvelle Ordonnance et le champ d'action prédéfini de l'OIP.

Concernant la simplification administrative, il s'agit là d'une vieille demande de la FeBISP. L'initiative prise par Actiris peut aller dans la bonne direction. Cependant, pour que cette simplification profite également aux partenaires, il est nécessaire de prendre en compte leur avis. C'est pourquoi, nous demandons qu'une concertation soit instaurée dès janvier 2012.

Enfin, Grégor Chapelle a également exprimé sa vision de la régionalisation de l'emploi. Les mesures envisagées et les compétences transférées auront certainement un impact important sur les travailleurs sans emploi. Nous ne manquerons pas d'y revenir dans le prochain numéro de L'insertion (sortie fin mars 2012).

## Le compromis sans compromission

→ Schtroumpf belgo-belge

COMPROMIS  
EN COURS



La Belgique est connue et enviée de par le monde pour ses incomparables moules frites, ses délicieuses gaufres à la crème fraîche, son chocolat gourmand, ses marrons chauds, ses vraies bières trappistes... Voilà pour le volet culinaire. Il y a aussi la Grand-Place de Bruxelles qui rassemble toutes les beautés de Venise, l'Atomium au milieu de nulle part, des ciels aux nuances de gris inconnues ailleurs. Enfin, la Belgique est aussi connue pour l'humour surréaliste (qui soit dit entre nous, est le seul qui vaille) et bien entendu, pour ce monument et symbole national qui mesure moins d'un mètre de haut et qui « pisse » devant tout le monde ! Cependant, ce que certains nous jalouent par dessus-tout, c'est notre art du compromis. Le compromis à la belge : personne ne gagne, personne ne perd. Tout le monde n'est pas content, tout le monde n'est pas fâché. Personne ne peut parader mais chacun a sa petite satisfaction. Le compromis sans compromission.

Si un tel trésor ne laisse personne indifférent, certains colportent, cependant, de bien vilains ragots sur notre compte. Ils disent : « Les Belges mous, fades, sans panache, insipides et insignifiants, en manque d'ambition, de cohérence... » En résumé, un peuple plutôt flasque dans un pays totalement incompréhensible. Et le compromis, nos détracteurs le voient comme source de complications, du bricolage à

court terme, pour des solutions qui n'en sont pas et surtout qui créent de nouveaux problèmes. Au bout du compte, le Belge ne maîtriserait rien de plus que l'art du « bof ».

Et bien moi, je dis non ! Le compromis n'est pas une voix facile mais la seule envisageable. Le compromis est toujours cet équilibre délicat entre le bien commun et la volonté individuelle, cette manière élégante de s'accommoder des autres. Puisque « autres », il y a.

Les autres voix que celles du compromis seraient plus simples et surtout plus efficaces... Allons, allons, un peu de sérieux ! Il ne faut pas confondre résignation et bonheur ; tyrannie et gouvernance.

D'ailleurs, quelles sont-elles, ces autres manières ?

Il y a le « winner takes it all », où le gagnant rafle tout. Après avoir écrasé l'autre jusqu'à le voir... crever. Seulement, l'histoire nous a bien démontré que l'autre ne crevait jamais. Et qu'à force de le piétiner, il retrouve la force du désespoir. Le cercle de la violence n'est pas rompu. Au contraire, il retrouve une nouvelle force et continue de plus belle. Asseoir sa victoire sur un amas de perdants, ce n'est pas une solution.

Autre possibilité : la guerre. Ceux qui ont fait sciences politiques connaissent la vision de l'officier prussien Karl Philip Gottfried von Clausewitz qui définit la guerre en tant que continuation de la politique par d'autres moyens. M'enfin, qui peut croire à cela ! La guerre, c'est la guerre et puis c'est tout ! Les politiciens et les généraux sont des personnes différentes, aux profils, aux rôles et aux responsabilités différents. Du moins, dans un système démocratique. Les citoyens et les soldats sont peut-être les mêmes personnes, mais ils ne font pas partie des mêmes concepts. Et des généraux qui font de la politique, cela n'inspire pas vraiment confiance. Tout est dans tout, je vous l'accorde, mais quand même, il ne faut pas essayer de faire entrer une bulle dans un cube. Elle finit par exploser...

Et puis, il y a l'approche défendue par le Dalaï Lama. Un journaliste lui demandait pourquoi il était pacifiste, pourquoi il n'envisageait pas une révolution armée. Le Dalaï Lama lui répondit simplement « parce que c'est la seule voix possible ». Parce que, pour lui, la violence ne résout rien. Le pacifisme est la seule solution envisageable.

Alors oui, nous les Belges, nous usons et abusons de l'art du compromis. On pousse des cris, on menace, on se rencontre en secret, on divorce, on pleure, on fait du chantage, on devient même ignobles, indignes, on boude, on ne se parle plus, on rompt le dialogue... Et puis, on revient à table, on s'assied, on sourit aux caméras, on dit « pas de commentaires », on se reparle, on tente de comprendre, on négocie... Parce que de chaque côté, on ne veut pas tout accepter ! On cherche un équilibre...

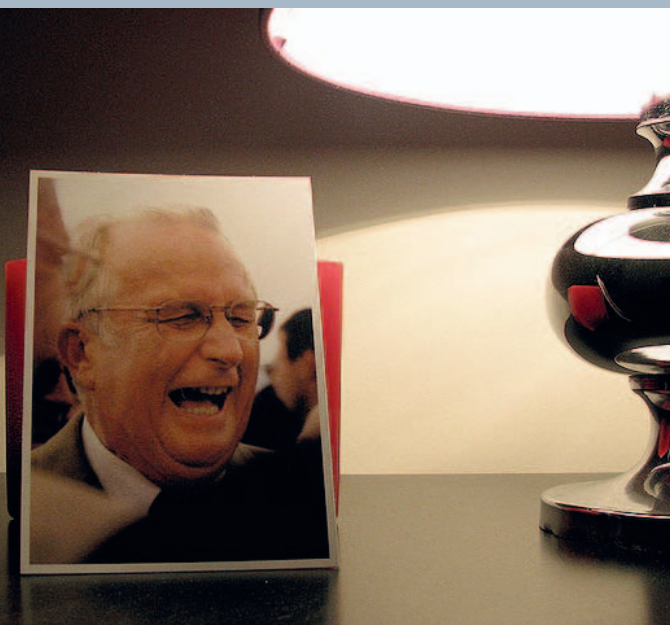
Le compromis, c'est la grâce de ne pas écraser celui qui est en face de vous, de ne pas lui crever les yeux pour aller ensuite danser sur sa tombe. C'est savoir regarder l'horizon



sans se prendre les pieds sur les peaux de banane. C'est accepter sans ramper, sans se coucher par terre ; en revenant à l'essentiel, aux priorités, aux principes ; en essayant de comprendre l'autre ; en gardant son esprit ouvert et en refusant le binaire. Et ce n'est pas facile. Bien au contraire ! C'est un exercice délicat que de viser les étoiles sans piétiner l'herbe sous nos pieds.

Oui, les autres sont là et « il faut bien faire avec ». Ne nous voilons pas la face, nous ne sommes pas toujours sur la même longueur d'onde. Il arrive même que nous soyons en radicale opposition. Bien sûr, nous frisons parfois le ridicule, plus de 500 jours sans gouvernement... Ce n'est pas un record dont on se vante ! La folie, c'est cela. Non, les Belges ne sont pas fades ou sans couleur. Au contraire ! Nous avons ce grain de folie qui nous fait croire que nous trouverons une solution. Elle ne durera sans doute qu'un temps. Mais c'est déjà cela. Car la vie, ce n'est que cela : un peu de temps.

Non, l'enfer ce n'est pas les autres, c'est de ne pas pouvoir vivre avec eux.



## Les « Ateliers citoyens », pour un meilleur accompagnement des primo-arrivants

→ Ana Teixeira

Quels sont les ingrédients nécessaires pour se mettre en projet et participer au projet de société qui nous accueille ? C'est ce que nous avons découvert à la soirée festive du 17 octobre 2011 pendant laquelle était présenté le film « Comprendre le monde qui nous entoure pour mieux y prendre place ». Un film qui décrit l'expérience individuelle et collective des Ateliers citoyens proposés aux demandeurs d'emploi, allocataires sociaux et primo-arrivants du Service ISP du CPAS de Schaerbeek.

Les « Ateliers citoyens » ont été mis sur pied par le Service ISP du CPAS de Schaerbeek sous l'impulsion de sa Présidente, Dominique Decoux, il y a déjà trois ans.

est difficile de se situer par rapport à ses droits et ses obligations dans un pays inconnu et dès lors, de s'intégrer.

« Quand on arrive dans un nouveau pays, on a un important besoin de repères pour comprendre la société d'accueil, y prendre place et s'y sentir citoyen à part entière. Cela passe par la possibilité d'apprendre une langue d'accueil, d'explorer l'histoire et la culture du pays, de découvrir sa nouvelle commune, ses droits et ses devoirs de citoyen, de partager et raconter son propre parcours et son histoire... C'est ce qu'a voulu rendre possible le CPAS de Schaerbeek à travers son projet des Ateliers citoyens », explique Dominique Decoux.

Ces ateliers sont vécus comme des moments de vie, à la fois pragmatiques car ils débouchent sur des choix et des actions concrètes... Mais aussi comme un moment-clé dans l'existence, comme une rencontre interculturelle riche d'enseignement, une ouverture sur le monde et sur soi. Si les participants partent de leurs souhaits pour construire leurs projets, chacun interroge aussi son système de valeurs et rencontre celui d'autrui. Il n'y a pas une vérité mais une coexistence de cultures multiples. Une partie des thématiques abordées sont contextualisées dans leur histoire : ainsi les droits et devoirs issus de luttes comme la santé, l'emploi, le logement, l'énergie, la protection sociale et son histoire, les institutions publiques et leur rôle, des débats autour des droits et libertés propres à notre société : l'homosexualité, l'euthanasie, le droit à l'avortement...

« J'ai senti de la solidarité profonde, grâce à cet atelier je suis redevenu un citoyen de première catégorie » nous dit un Équatorien en Belgique depuis deux ans. « Nous vivons autrement ailleurs, il faut savoir les droits et les devoirs de là où on vit ».

Ce projet visait avant tout les primo-arrivants, bénéficiaires d'une aide financière du CPAS de Schaerbeek. Son objectif : offrir des clés de compréhension afin d'avoir les outils permettant de faire face aux difficultés liées à leur méconnaissance de nos us et coutumes, tant sur le plan social et citoyen qu'en matière de droits et d'obligations.



« Endéans les trois mois de l'octroi de l'aide sociale ou équivalente, les personnes d'origine étrangère sont invitées à une réunion d'information sur le Pôle Participation Sociale et Citoyenne et sur le programme des Ateliers Citoyens. Certaines personnes sont également envoyées à ces séances d'information par leur assistant social ou leur consultant ISP ».

Il s'agit de modules de 100 heures organisés sur trois mois à concurrence de trois demi-journées par semaine où sont accueillies des personnes d'une grande diversité culturelle. L'expérience montre que les ateliers ont un grand impact sur les parcours. Ils permettent aux individus d'y voir plus clair. Ils leur donnent aussi l'envie de s'engager dans un projet d'insertion socioprofessionnelle, alors que beaucoup sont arrivés déjà depuis quelques mois, voire quelques années en Belgique. Les témoignages montrent que seul, il



Un autre participant ajoute : « *Pendant deux ans, je ne savais pas quoi faire, j'étais au CPAS. Dans le Service ISP, les formateurs sont accueillants, on apprend beaucoup* ».

Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Étrangers (le CIRè), Bruxelles Laïque...



## Des bonnes pratiques à diffuser sur la Région de Bruxelles-Capitale dès que possible

En 2010, cinq ateliers ont touché 48 demandeurs d'emploi dont 27 ont démarré une formation qualifiante et 13 ont trouvé un emploi.

Depuis 2008, 14 modules ont été organisés touchant 154 personnes. Parmi celles-ci, 24 ont terminé l'atelier ce 16 décembre 2011, 55 sont en formation et 22 à l'emploi.

« *Pour être un citoyen à part entière et ne pas rester entièrement à part.* »... Telle a été la formule de Tamimount Essaidi, Echevine de l'Intégration sociale, de la Prévention et de la Solidarité, défendant le projet de renforcer la cohésion sociale autour de ces projets. Pour cela, elle envisage de mutualiser les moyens pour y parvenir. Sur 125.000 Schaerbeekoïses, 3.000 sont primo-arrivants et 1.000 bénéficient d'un accompagnement.

Frédérique Mawet, directrice du CIRè, n'a pas manqué de rappeler que les politiques d'accueil en Europe ne sont pas neuves, mais il semblerait qu'aujourd'hui une nouvelle fenêtre d'opportunités s'ouvre avec le transfert de compétences vers la Région de Bruxelles-Capitale. Le projet serait donc de généraliser systématiquement ces ateliers citoyens auprès de l'ensemble des primo-arrivants qui arrivent à Bruxelles, tant du côté francophone que du côté néerlandophone. Les principes en sont simples : les gens doivent être accueillis et soutenus dans leurs démarches administratives dès leur arrivée, ils doivent pouvoir apprendre la langue et être, au plus tôt, informés des règles du jeu.

Plusieurs associations renforcent le projet à partir de leur expertise pédagogique et citoyenne, citons le Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI), la Maison de Quartier d'Helmet, le Carhop, Infor-Etrangers, l'asbl

## MQH au cœur des Ateliers citoyens

*Parmi les différents intervenants des Ateliers citoyens, citons la Maison de Quartier d'Helmet qui anime 5 demi-journées (15h par session) sur les thèmes de l'histoire et de la culture belge et des institutions belges. Depuis le début du projet, en 2008, ces animations sont sans cesse mises à jour, tentant de rendre la compréhension de la crise politique et économique la plus abordable possible pour les participants des ateliers. Elles débouchent également sur des débats variant d'un groupe à l'autre et touchant tant à certains aspects historiques de la Belgique (colonialisme, révolution industrielle, etc.) qu'aux institutions (les régions comme institutions) ou sociaux (droit à l'avortement, au mariage homosexuel, etc.).*

Ces projets citoyens démontrent que les personnes ont envie de participer à la société et de la comprendre. Ces ateliers menés dans une démarche d'éducation permanente sont des lieux précieux et nécessaires. Ils proposent une alternative intéressante pour sortir du contrôle à la petite semaine et aborder les êtres humains dans des logiques relationnelles, qualitatives plus que statistiques et quantitatives.

### Pour en savoir plus

Service ISP du CPAS de Schaerbeek  
Corinne VANREUSEL, Directrice  
02 247 33 32  
info@cpas-schaerbeek.be

## Tranquille... la fin de l'année de l'employeur !

→ Michèle Hubin & Alexandra Praile

En parcourant le coin qui lui est réservé, vous apprendrez comment vous simplifier quelque peu la vie par l'exonération définitive du reclassement professionnel des PTP, en recourant à l'assurance gratuite pour les bénévoles ou en faisant appel à l'électronique pour la distribution des chèques-repas. Et puis, vous entamerez l'année prochaine comme vous avez terminé la précédente, par quelques acrobaties budgétaires pour lesquelles vous trouverez quelques petits rappels.

### Exonération à durée indéterminée du reclassement professionnel pour le groupe cible des PTP

Le Conseil National du Travail (CNT) vient d'approuver un avis positif unanime relatif au reclassement professionnel pour les travailleurs [de groupe cible] :

- des entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux ;
- occupés dans un programme de transition professionnelle.

Concrètement, cet avis prolonge à durée indéterminée l'exclusion, pour les travailleurs concernés, de l'obligation qu'ont les employeurs d'offrir une procédure de reclassement professionnel en cas de licenciement d'un travailleur de plus de 45 ans<sup>1</sup>. Les partenaires sociaux ont en effet estimé qu'un nombre suffisant d'arguments justifiait une exonération à durée indéterminée.

Rappelons que l'exonération en question existait déjà pour ces travailleurs mais qu'elle n'était jusqu'à présent prévue qu'à durée déterminée. Elle devait donc être renouvelée chaque année par un Arrêté Royal, précédé d'une évaluation positive du Conseil. Cette situation entraînait une incertitude juridique assez lourde pour les employeurs concernés. Pour les travailleurs PTP (programme de transition professionnelle), l'argumentation qui a convaincu est essentiellement celle du caractère lié au statut de ces travailleurs. En effet, le facteur de l'insertion socioprofessionnelle intrinsèque, prévalant à l'engagement d'un travailleur sous ce type de statut, tend à prouver que les efforts nécessaires à la formation et à la mise à l'emploi, le tout dans une démarche d'accompagnement, sont réalisés. Précisons encore que le travailleur visé peut toujours demander de bénéficier d'une procédure de reclassement à l'employeur qui le licencie, lequel, s'il entre dans les conditions d'octroi, ne peut le refuser.

Un Arrêté Royal exécutant cet avis devrait être pris rapidement. Une nouvelle évaluation de la mesure doit avoir lieu dans deux ans.

### Une assurance gratuite pour les volontaires bruxellois

Le Gouvernement francophone bruxellois a approuvé les modalités d'une assurance en responsabilité civile, accidents corporels et protection juridique pour couvrir gratuitement les volontaires des associations francophones actives sur le territoire de la Région bruxelloise. Si depuis 2005, la loi fédérale sur les droits des volontaires les exonère de leur responsabilité civile, il revient, dès lors, aux associations d'assurer les volontaires auxquels ils font appel en souscrivant une assurance en responsabilité civile et accidents corporels. Cette obligation d'assurance légale engendre donc des frais pour toute organisation ayant recours – et elles sont nombreuses – au coup de pouce assuré par le travail bénévole. Il était grand temps que les Bruxellois se mettent au diapason de leurs homologues wallons où l'Association des Provinces wallonnes avait déjà pris le relais.

Impulsée par le Ministre Doulkeridis, cette assurance donne aussi un signal positif dans le cadre de l'Année européenne du Volontariat.

Concrètement, l'assurance couvre 200 journées de volontariat par an et par association. Elle est ouverte tant aux asbl qu'aux associations de fait pour des manifestations ponctuelles ou récurrentes mais de courte durée. L'accès à cette assurance gratuite est facile et la procédure qui est mise en place pour y avoir recours est considérablement simplifiée. Les demandes peuvent être introduites en ligne sur le site de la COCOF. A noter que la plus petite intervention bénévole peut être couverte par l'assurance.

#### Plus d'infos :

[http://www.levolontariat.be/public/files/brochure\\_08\\_2011.pdf](http://www.levolontariat.be/public/files/brochure_08_2011.pdf)

<sup>1</sup> Arrêté Royal (AR) du 21 octobre 2007

## Les chèques-repas électroniques en pratique

Suite à l'agrément obtenu voici quelques mois par les quatre sociétés reconnues<sup>2</sup> pour distribuer les chèques-repas électroniques, l'ère électronique peut finalement commencer. Concrètement, l'employé peut payer au moyen d'une carte « chèques-repas ». Celle-ci peut être utilisée dans les terminaux de paiement classiques, avec un code PIN ou non. Désormais, les émetteurs peuvent officiellement connecter les commerçants et les employeurs à leur plate-forme électronique. Il est donc en principe « autorisé » de payer avec un chèque repas électronique pour autant bien sûr que les commerçants disposent du matériel adéquat.

En termes de conditions, il n'y a pas de différences avec le chèque repas en version papier. Les conditions d'exonération fiscale et sociale sont identiques. Leur durée de validité reste trois mois.

En tant qu'employeur, le passage du chèque repas papier à la version électronique se fera de préférence dans le cadre d'une convention collective de travail. Si tel n'est pas le cas (par ex. s'il n'existe pas de délégation syndicale), une convention individuelle écrite est également possible.

Nous en profitons pour vous rappeler les règles suivantes qui concernent l'octroi de chèques-repas en cas de congés-éducation. Un chèque-repas n'est dû pour les jours de congé-éducation payés que si deux conditions sont simultanément remplies : la formation suivie a lieu pendant les heures de travail normales du travailleur et le travailleur suit effectivement la formation ce jour-là.

## Bientôt terminé l'enregistrement des entrepreneurs

En juin dernier, le Conseil des Ministres approuvait un avant-projet de loi qui abrogeait l'enregistrement des entrepreneurs dans le secteur de la construction parce qu'il était jugé contraire aux règles européennes. Cet enregistrement était attribué aux entrepreneurs qui étaient en ordre au niveau de leurs obligations sociales et fiscales. Pour les entrepreneurs étrangers, cet enregistrement constituait un frein à l'activité en Belgique. L'obligation de faire appel à un entrepreneur enregistré avait été introduite dans différentes législations (certaines primes étaient attribuées à la condition de faire appel à un entrepreneur agréé). Toute autorité qui prévoyait dans ses réglementations l'exigence d'un enregistrement va progressivement adapter ses textes en conséquence. Le projet de loi relatif à cette suppression est toujours en préparation. Dans l'attente de la nouvelle loi, les conditions actuelles d'enregistrement pour certains avantages fiscaux et financiers restent d'application.

2 Sodexo Pass Belgium SA, Monizze SA, Edenred Belgium SA, La SPRL Scan ID

## Perspectives 2012

Histoire de bien commencer l'année 2012, voici quelques « indications tarifaires » que tout bon acrobate budgétaire doit avoir en ligne de mire.

### Congé-éducation payé

Un projet d'Arrêté Royal approuvé par le Conseil des ministres fixe pour l'année scolaire 2011-2012 :

#### – Plafond de rémunération :

Un travailleur absent pour cause de congé-éducation payé conserve sa rémunération normale pour ce jour-là. Cette rémunération est toutefois plafonnée. A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2011 et jusqu'au 31 août 2012, la rémunération brute pour les heures de congé-éducation sera plafonnée à 2.653 euros (année scolaire précédente : 2 601 euros).

#### – Forfait de remboursement :

L'employeur qui a payé une rémunération à son travailleur dans le cadre du congé-éducation peut obtenir auprès du S.P.F. E.T.C.S. le remboursement de cette rémunération et des cotisations sociales y afférentes. Pour cette année scolaire, le montant forfaitaire de remboursement est fixé à 21,23 euros par heure de congé-éducation (année scolaire précédente : 20,81 euros).

#### – Cotisation patronale :

Le montant de la cotisation patronale à l'O.N.S.S. est maintenu à 0,05% à partir du quatrième trimestre 2011 jusqu'au troisième trimestre 2012 inclus.

### Maribel social

Suite à l'existence de montants non récurrents disponibles au Fonds Maribel social 329.02, le comité de gestion a adopté un relèvement des plafonds des subventions à 33.260 euros par an et par « Equivalent temps plein (ETP) presté ou assimilé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Les avances seront versées mensuellement à hauteur de 2.620 euros par ETP presté ou assimilé. Précisons que ceci est prévu pour cinq ans.

### Indexation des rémunérations

Suite aux prévisions du Bureau du Plan, le passage de l'indice-pivot (117,27) devrait avoir lieu en janvier 2012 ; l'indexation des rémunérations en Scp 329.02 devrait donc avoir lieu le 1<sup>er</sup> mars 2012.

Pour tous renseignements complémentaires, n'hésitez pas à nous contacter. Nous serons toujours à votre disposition en 2012.

Michèle Hubin, attachée relations collectives de travail  
hubin@febisp.be

Alexandra Praile, attachée agence-conseil  
praile@febisp.be

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

Trimestriel,  
ne paraît pas en juillet - août

Editeur responsable :  
Pierre Devleeshouwer

## La FeBISP

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

## L'équipe de la FeBISP

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

Impression :  
Les imprimeries Editions Européennes

# L'insertion

Le prochain numéro de notre magazine L'insertion n°91 sortira en mars 2012.

## L'@insertion

Le prochain numéro de L'@insertion sortira en janvier 2012.

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



*La FeBISP vous souhaite  
une excellente année 2012*



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

