

N° d'agréation : P 204081

Belgique – België
P.P.
1190 Bruxelles 19
1/17120

L'insertion

n°58 – mars 2005

Mensuel de la FeBISP (ne paraît pas en juillet - août)

Bureau de dépôt
1190 Bruxelles 19



Editrice responsable N. Hoffstadt - FeBISP - rue des Alliés, 307 - 1190 Bxl
Tél : 02 537 72 04 - Fax : 02 537 84 04 - E-mail : <mailto:hoffstadt@febisp.be> - Web : <http://www.febisp.be/>

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

Imprimé par le CF2m - rue Berthelot, 114-116   1190 Bruxelles (Tél : 02 538 01 92 - E-mail : <mailto:cf2000@win.be>)

QUI SOMMES-NOUS ?

La Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion

(FeBISP asbl) représente les organismes d'insertion socioprofessionnelle, les Missions Locales et les nouvelles initiatives de l'économie sociale d'insertion. Les 57 associations qui la composent ont en commun :

- d'avoir leur siège d'activités en Région de Bruxelles-Capitale ;
- de travailler dans le domaine de la formation, de l'insertion socioprofessionnelle et/ou de l'économie sociale d'insertion ;
- de mener leur action en favorisant également la participation, l'émancipation, la citoyenneté et la création de liens sociaux, l'égalité des chances ;
- de mener leur action en contribuant au développement socio-économique de la Région ;
- de s'inscrire dans des logiques de partenariats à tous les niveaux ;
- d'œuvrer en partenariat avec les pouvoirs publics (notamment l'ORBEM, la Cocof, l'IBFFP, les pouvoirs locaux, le FSE...) quant aux objectifs et aux moyens à mettre en œuvre.

Confrontées à des réalités communes, elles ont des intérêts à défendre, ensemble, à trois niveaux :

1. en tant que professionnels du secteur ;
2. en tant qu'associations reconnues et subventionnées par les pouvoirs publics ;
3. en tant qu'associations du non marchand employant des travailleurs.

En constituant la FeBISP, les associations membres se donnent pour objectifs prioritaires :

1. De renforcer leurs capacités professionnelles et d'expertise via

- l'organisation d'activités de formation et de recherche, permettant la meilleure pratique possible, ainsi que la compréhension du milieu où elle s'insère ;
- l'évaluation du partenariat « publics / opérateurs / partenaires sociaux / pouvoirs publics / pouvoirs politiques » ;
- l'analyse des aspects éthiques et déontologiques ;

- l'examen critique de leurs pratiques afin de dégager les lignes de force des approches de l'ISP.

2. De définir des programmes d'action concertée. Notamment pour

- que les associations disposent des moyens nécessaires afin de répondre aux besoins constatés sur le terrain et aux missions d'intérêt général qui leur sont confiées ;
- l'amélioration qualitative de l'emploi et des conditions de travail dans le secteur, par l'instauration d'un véritable dialogue social avec les organisations syndicales ;
- participer à la consolidation et à la reconnaissance du secteur de la formation et de l'ISP au sein du secteur non marchand, tant au plan local, régional, communautaire que fédéral ;
- favoriser le développement de projets d'économie sociale.

3. D'agir solidairement vis-à-vis de nos interlocuteurs et de représenter le secteur de l'ISP dans les différents lieux où cela peut s'avérer nécessaire.

4. D'assister ses membres dans les domaines les plus variés (administratifs, juridiques, législatifs, comptables, pédagogiques, financiers...), de veiller à améliorer le fonctionnement de nos institutions pour leur permettre de se concentrer au maximum sur leurs tâches essentielles. En fonction des besoins et de nos moyens, ces tâches pourront être prises en charge soit par l'échange d'informations et de savoir-faire au sein de la FeBISP, soit par la mise sur pied de services propres, soit par le recours à des solutions externes.

Equipe exécutive de la FeBISP :

Gabriel Maissin, administrateur-délégué - **Suzanne Beer**, secrétaire générale - **Valérie Dancart**, assistante de gestion - **Pierre-Alain Gerbeaux**, attaché relations institutionnelles - **Nathalie Hoffstadt**, attachée relations publiques & information - **Michèle Hubin**, attachée relations sociales - **Delphine Huybrecht**, attachée économie sociale - **Delphine Libert**, secrétaire de direction - **Ana Teixeira**, attachée pédagogique formation professionnelle.

Edito

Le rôle de la FeBISP étant d'être à la pointe de l'information, soit nous allons chercher les renseignements à la source, soit nous les faisons venir à nous.

C'est ainsi qu'une de nos très « attachée » membre de l'équipe s'est rendue à deux journées particulièrement instructives :

- L'une présentait les projets Equal Valid et Thésée ainsi qu'un bref exposé sur l'évolution du dispositif de validation des compétences. De nombreux travailleurs du secteur de la formation professionnelle étaient présents et y ont pris la parole (aperçu de cette journée en page 7).
- L'autre clôturait le projet Equal Etoile. Cette rencontre fût riche en pistes de réflexion sur l'accès, les outils et le suivi nécessaire pour faciliter l'entrée en formation qualifiante des chercheurs d'emploi les plus fragilisés. Vous trouverez une présentation de ce projet, de ses trois groupes de travail et des expériences qui y ont été menées avec les demandeurs d'emploi et stagiaires en page 11 de ce numéro.

Quant à l'aspect proactif de notre fédération, il s'est traduit par :

- La venue, le 7 mars dernier, de la Ministre Françoise Dupuis, membre du Collège de la Cocof chargée entre autres de la formation professionnelle, à une assemblée générale extraordinaire de la FeBISP. Les opérateurs d'insertion socio-professionnelle ont ainsi pu entendre les objectifs de la Ministre pour cette législature et lui présenter la réalité du terrain associatif (compte-rendu en page 4).

- L'animation d'un débat sur les groupements d'employeurs lors de la journée d'inauguration du festival « Regards sur le travail » organisé par le P'tit Ciné (lire en page 11).

Et pour ne pas perdre le rythme, c'est en avril cette année que nous vous invitons à notre journée d'étude qui traitera de **la Sécurité sociale**. Pourquoi ce thème, vous demandez-vous ? Car le sujet nous interpellait bien sûr, mais également parce que notre système de Sécurité sociale a eu 60 ans le 28 décembre 2004. Il nous paraissait intéressant d'y consacrer aussi **notre dossier du mois de mars**. Non pas pour vous raconter en avant-première ce qui s'y passera (cela relève davantage de l'art divinatoire et des sciences occultes : domaines dans lesquels nous devons avouer notre incompétence) mais pour vous fournir quelques éléments d'information et pistes de réflexion compte tenu de la complexité et la richesse de la matière.

Rendez-vous donc le 26 avril prochain au 29 rue Blanche pour un « check-up » de la Sécurité sociale et d'ici-là, si vous avez des congés, profitez-en à fond...

L'équipe de la FeBISP

Sommaire

Actualités	p. 4
→ Rencontre interactive entre les membres de la FeBISP et la Ministre Françoise Dupuis	p. 4
→ La journée « Passerelles », le séminaire « Thésée »	p. 7
→ Regards sur le travail	p. 11
→ Le projet Equal Etoile en Wallonie	p. 11
→ La discrimination à l'embauche en hausse à Bruxelles	p. 13
→ Appel aux projets Wallonie – Bruxelles / Québec	p. 14
Dossier du mois	p. 16
→ La Sécurité sociale en Belgique, une sexagénaire pleine d'avenir ?	p. 16
→ Une brève histoire de la Sécurité sociale	p. 17
→ Notions-clés pour aborder la Sécurité sociale en Belgique	p. 18
→ Répartir ou capitaliser ?	p. 20
→ Entre fédéralisme et subsidiarité : la voie vers l'Europe sociale	p. 20
→ La méthode ouverte de coordination : nouvelle manière de conduire les politiques européennes	p. 22
→ Un financement alternatif : la cotisation sociale généralisée	p. 24
→ La CSG : outil d'un financement plus juste de la Sécurité sociale ?	p. 25
Annonces	p. 26
Agenda	p. 27
→ Le travail de la FeBISP du 15/2 au 15/3	p. 27
→ Activités	p. 29

RENCONTRE INTERACTIVE ENTRE LES MEMBRES DE LA FEBISP ET LA MINISTRE FRANCOISE DUPUIS

Le 7 mars dernier, les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle ont rencontré, lors d'une assemblée générale extraordinaire, la Ministre Françoise Dupuis, chargée entre autres de la formation professionnelle. Une cinquantaine de personnes, représentant 38 associations, ont assisté à cette entrevue et ont profité de l'occasion pour présenter à la Ministre la réalité du terrain associatif.

Cette assemblée générale s'est déroulée en 3 temps :

1. La prise de parole de la Ministre ;
2. La présentation par Suzanne Beer des enjeux essentiels de la formation professionnelle suivie des réponses de la Ministre ;
3. Une discussion ouverte entre la Ministre et les membres de la FeBISP.

1. La prise de parole de la Ministre

Lors de la dernière législature, l'emploi et la formation relevaient du même Ministre (Eric Tomas). A présent, les deux compétences sont à nouveau séparées, ce qui nécessite une concertation entre les Ministres concernés, mais qui permet une certaine indépendance...

Le taux très important du chômage (22 à 23 %) à Bruxelles inquiète particulièrement Françoise Dupuis. Il n'est pas uniquement dû à une carence de formation. L'inadéquation entre les formations suivies par les jeunes et les profils recherchés par les employeurs ainsi que la discrimination à l'embauche entrent également en compte.

Autre constatation frappante : le public visé par Bruxelles Formation est, en général, déjà formé et comprend relativement peu de femmes et d'allochtones. Par contre, c'est exactement l'inverse dans le partenariat OISP.

Le Gouvernement a bien compris l'importance de la Formation à Bruxelles. Cette volonté s'est traduite de manière concrète dans les premiers budgets 2005 puisque la Ministre Dupuis a reçu la mission d'utiliser pour la formation professionnelle la moitié des marges dégagées.

Les objectifs de la Ministre :

- Accroître le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiant d'une formation et donc augmenter le nombre d'heures de formation. 304.000 euros ont été attribués aux OISP soit une augmentation de 15 % du

nombre d'heures de formation dispensées (il ne s'agit que du budget affecté directement aux stagiaires, c'est-à-dire les indemnités qui leur sont directement versés - le fameux 1€ / h). Les formations ciblées sont l'alphabétisation, les langues étrangères et l'initiation aux technologies de l'information et de la communication en vue de lutter contre la fracture numérique ;

- Faire en sorte que chacun puisse agir sans faire concurrence aux autres, avant de décider de travailler ensemble. Que chacun fasse ce qu'il sait faire. La Ministre veut favoriser le concret par rapport aux discussions ;
- Lutter contre les disparités de statut entre les stagiaires.

2. La présentation par Suzanne Beer des enjeux essentiels de la formation professionnelle suivie des réponses de la Ministre

- **Un dispositif stabilisé et élargi** reprenant une offre de formation cohérente et diversifiée (aussi bien par type de secteurs que par type de formations : alphabétisation, formation qualifiante, atelier de formation

par le travail...). Les vingt dernières années ont montré l'utilité du travail spécifique effectué par les organismes d'insertion socio-professionnelle vis-à-vis d'un public peu qualifié et fragilisé.

Réponse de la Ministre : S'il est vrai qu'il est plus motivant de mettre sur pied des formations de base qui permettent au stagiaire d'enchaîner avec des formations qualifiantes. D'un autre côté, il ne faut pas rigidifier le parcours de formation du stagiaire en voulant qu'il effectue toutes les étapes de sa formation au sein d'une même association. Il peut très bien, par exemple, faire une formation de base chez un opérateur d'insertion socio-professionnelle, puis faire une formation qualifiante à Bruxelles Formation.

- **Une réflexion à moyen terme sur le développement global du dispositif.** Est-ce que cela se fera via la création de nouveaux centres ? Via un développement des centres existants ?
- **Une clarification du statut des stages en entreprise.** Le stage faisant partie intégrante de la formation, les heures de stage doivent être assimilées à des heures de formation ! Il faudrait également envisager de nouvelles formes d'alternance

(actuellement réservée aux 15-25 ans).

Réponse de la Ministre : Une de ses premières préoccupations sera de généraliser le remboursement des frais de transport à tous les demandeurs d'emploi qui ont conclu un contrat de formation avec Bruxelles Formation ou avec un organisme agréé. L'ouverture de l'alternance pourrait se faire rapidement car les structures existent déjà. Le tout est de trouver la forme d'alternance qui conviendrait le mieux à l'ISP. Il faut cependant bien garder en tête que certains jeunes préfèrent éviter une situation intermédiaire et donc être soit à l'emploi, soit à l'école.

- **Un réel partenariat avec Bruxelles Formation.** Les opérateurs désirent rendre le parcours de formation fluide et cohérent. La FeBISP a, entre autres, mené un travail de longue haleine avec Bruxelles Formation pour négocier des cahiers de charges à destination des différents types d'opérateurs de formation. A présent, ils existent, mais ne sont pas pris rigoureusement en compte par Bruxelles Formation : des exigences supplémentaires sont imposées aux OISP, sans qu'aucune concertation n'ait été organisée sur ces nouvelles règles, non écrites et au cas par cas, ce qui sème évidemment le

trouble et l'incertitude chez les opérateurs. Ceux-ci ont dès lors l'impression que l'horizon recule au fur et à mesure qu'ils avancent, ce qui s'avère extrêmement épuisant et démoralisant.

- **Une réflexion globale sur les moyens financiers.** Suite à la demande de la Ministre Françoise Dupuis, les opérateurs ont fait des propositions permettant d'étendre très largement l'offre de formation. A présent, les associations sont au maximum de leurs possibilités en termes de personnel, de locaux... Quid du FSE après 2006 s'il y a une diminution des budgets ? Que se passera-t-il au niveau du financement de l'accord du non marchand (ANM) après 2005 ? Notre cahier de revendications relatif à l'ANM est relativement léger. Nous disposons de données chiffrées précises et avons réalisé des projections (nombre de travailleurs, leur âge...). La FeBISP voudrait surtout que le financement tienne la route à long terme, sans trop de tensions...

Réponse de la Ministre : En ce qui concerne le FSE, la Ministre ne peut nous donner de réponse pour l'instant.

Quant à l'accord du non marchand, elle est consciente qu'il s'agit d'un gros dossier à ouvrir !

- **Une nécessaire simplification administrative.** Régulièrement, la Cocof nous demande des informations sur les stagiaires alors que Bruxelles Formation et le FSE en disposent. C'est absurde... Le travail administratif devient à ce point énorme qu'à chaque fois qu'il y a des possibilités d'embauche, par exemple via Réduire et Compenser, les demandes se font presque toujours pour du travail administratif.

Réponse de la Ministre : La Ministre est d'accord avec nous, remplir plusieurs formulaires différents pour répondre à des questions identiques, c'est une perte de temps. Elle va donc chercher y remédier et essayer de mettre les différents partenaires autour de la table.

3. Une discussion ouverte entre la Ministre et les membres de la FeBISP

Comment vont se traduire les passerelles entre la formation professionnelle et l'enseignement ?

C'est un énorme débat ! Les passerelles sont nécessaires. On présente souvent la modularisation comme inévitable, or Françoise Dupuis estime que ce système est trop lourd et ne motive pas les gens. Cela peut éventuellement donner des résultats, mais cela coûte très cher. De

toute façon, on va vérifier, d'une manière ou d'une autre, les compétences des gens à leur entrée en formation. Alors, autant éviter d'augmenter les entrées et les sorties en multipliant les modules.

A ses débuts, l'ISP était pauvre, mais jouait le rôle de la « cavalerie légère », exploratrice, et pouvait ainsi s'adapter très rapidement aux besoins. A présent, le secteur est reconnu et conventionné, mais il a, en échange, perdu cette capacité de réaction instantanée. La lourdeur administrative (toujours elle...) induit une rigidité du dispositif, ce qui est très mauvais. L'ouverture du marché de la formation professionnelle s'élargissant petit à petit, les structures privées, plus souples, ne risquent-elles pas de faire disparaître les structures d'ISP ?

Réponse de la Ministre : La lenteur et la lourdeur institutionnelles, auxquelles les OISP doivent faire face, peuvent effectivement jouer un rôle négatif par rapport à la concurrence extérieure, c'est un risque. Mais, ce qui est primordial, c'est qu'il n'y ait pas de concurrence entre les opérateurs ISP !

Pour permettre une capacité de réaction plus rapide du secteur de l'ISP, il faudrait

faire un travail de fond qui permettrait de clarifier certaines notions (qu'est-ce qu'une formation innovante par exemple). Les projets proposés seraient ainsi plus rapidement acceptés ou non, ce qui faciliterait la dynamique du secteur et simplifierait la gestion de la trésorerie des associations.

Le manque de formation n'est pas toujours la cause du chômage, car de plus en plus de postes intermédiaires (occupés auparavant par des personnes formées via l'ISP) sont aujourd'hui occupés par des universitaires.

Réponse de la Ministre : Une grande partie du chômage est due à la discrimination à l'embauche. Sa plus grande crainte est que cette discrimination ne s'étende à l'entrée en formation professionnelle.

La FeBISP et ses membres remercient Françoise Dupuis d'avoir accepté cette rencontre. A l'issue de l'assemblée générale, les OISP sont rentrés chez eux en ayant le sentiment d'avoir été entendus par la Ministre. Ils sont tous prêts à entretenir un dialogue constructif afin d'améliorer le secteur de l'insertion socioprofessionnelle.

Nathalie Hoffstadt

LA JOURNÉE « PASSERELLES », LE SEMINAIRE « THESEE »

Vendredi, 17 mars 2005, Bruxelles Formation a invité ses partenaires à une journée de présentation des projets Equal Valid et Thésée ainsi qu'à un bref exposé sur l'évolution du dispositif de validation des compétences.

Mené de 2002 à 2004, Equal Valid a réuni les deux opérateurs publics de Formation professionnelle (Bruxelles Formation et le Forem) et plusieurs OISP wallons et bruxellois : Actions Intégrées de Développement (AID), CF2M, Boulot, Centre FAC, le PIMENT, FOBAGRA.

Face à un public nombreux parmi lequel figuraient beaucoup travailleurs d'OISP ont tour à tour pris la parole : André De Bie, responsable Régulation et coordination de la production de Bruxelles Formation, Simon Detrez, coordinateur du projet Equal Valid à Bruxelles Formation, Myriam Colot représentant l'AID, coordinatrice de la Filière verte, Stefan Platteau coordinateur de l'asbl FOBAGRA membre de la filière Technicien PC-réseaux, Charles Vanderhisplie coordinateur de la filière construction, responsable du Pôle Construction de Bruxelles Formation.

Face au constat d'une offre de formation disparate et de la difficulté des demandeurs d'emploi à construire des parcours de formation arti-

culés, l'objectif est, à long terme, de faciliter, par une fluidification des parcours de formation, l'accès au marché de l'emploi à des personnes qui éprouvent des difficultés à s'y intégrer ou s'y réintégrer. Cela devrait se traduire concrètement par une reconnaissance automatique des acquis des stagiaires à l'entrée en formation dans le cadre de passerelles organisées entre opérateurs de formation. Cette reconnaissance ne pourra un jour être praticable entre opérateurs que, s'il existe, au préalable des accords portant sur l'adoption d'une norme inter-opérateurs (référentiels de compétences) et sur un dispositif d'évaluation reconnu par tous.

Simon Detrez, coordinateur du projet Equal Valid à Bruxelles Formation, a parlé « de la capacité à positionner la personne candidate à une formation chez un opérateur par rapport au référentiel visé et de calibrer son parcours restant ». Des entrées dites « latérales » ont été également prévues à tout moment de la formation... On désigne ici un petit nombre de stagiaires qui s'intègrent dans un groupe déjà constitué, engagés dans la filière. Ceci est possible tant que le niveau des pré-requis le permet, dans certains cas, les stagiaires doivent avoir suivi obligatoirement certains

modules pour pouvoir poursuivre la formation.

Les Filières Construction, Technicien PC-réseaux et Métiers verts ont permis d'expérimenter les référentiels de compétences élaborés par les partenaires du projet Equal Valid à partir d'une méthodologie, d'un langage commun et d'un ensemble de questions-clés : quel est le métier visé ? Y a-t-il de l'emploi ? Quelles sont les compétences à mobiliser ? Comment évaluer que celles-ci sont acquises ? En cours d'expérimentation, les opérateurs d'insertion socio-professionnelle, partenaires du projet, ont régulièrement soulevé la question des compétences sociales. Les trois filières ont conclu à l'utilité de référents spécifiques pour l'accompagnement mais aussi de référents pédagogiques pour suivre le parcours des stagiaires inscrits dans une filière de formation. Le passage d'un opérateur à l'autre peut avoir un effet perturbant pour un public faiblement qualifié, au passé parfois « chaotique ». Annick Marchesini, conseillère pédagogique à l'IFAPME, a insisté sur le besoin d'un accompagnement soutenu des stagiaires lors de la sélection et ensuite tout au long de la formation.

D'après Stefan Platteau, coordinateur à FOBAGRA, la liberté pédagogique des opérateurs de formation est

maintenue : « partir d'un référentiel métier articulé autour d'activités professionnelles (exemples : assembler un ordinateur pour un client, gérer un stock) contribue à améliorer la pratique pédagogique des opérateurs ».

Les principales difficultés rencontrées dans l'expérimentation de ces filières : d'une part l'appropriation de la méthodologie, qui, révolutionnant la manière de penser les formations, induit un besoin de formation des formateurs ; d'autre part la recherche de concordance entre les contenus des programmes de formation ISP et ceux de l'Enseignement de Promotion sociale. Cela n'a pas été possible dans la filière Technicien PC-réseaux. Au vu de cette journée de présentation, le projet Equal Valid a les allures d'une pédagogie de la réussite.

En quoi cette méthodologie révolutionne-t-elle la manière de penser les formations ? Le lunch d'échanges prévu sur le temps de midi n'a finalement pas eu lieu. Le public n'a donc pas eu l'occasion de participer à un échange de « questions/réponses » sur les concepts et la méthodologie utilisée dans ce cadre. La FeBISP envisage d'organiser un « Midi FeBISP » sur le sujet au cours du second semestre.

« On ne change pas une équipe qui gagne »

Le projet Thésée réunit les mêmes pilotes-cadre :

Bruxelles Formation, le FOREM, CF2M, l'AID. Ce projet, qui devrait démarrer incessamment, a pour objectif de développer des outils et d'accompagner les opérateurs de préformation et de formation qualifiante dans la construction de passerelles de formation en partenariat avec l'Enseignement de Promotion sociale. Myriam Colot a invité tous les opérateurs de formation ISP à s'engager dans cette démarche. Les opérateurs testeurs devraient s'assurer de la pertinence des outils (un vade-mecum, un guide méthodologique et un kit d'orientation intitulé « Le fil d'Ariane... »). Outre la prise en compte des enseignements d'Equal Valid et/ou de documents, de doctrines disponibles, la confrontation sur le terrain devrait permettre d'affiner l'exploitation d'outils dans la construction de projets de passerelles et d'améliorer sa diffusion auprès des formateurs et des stagiaires en formation.

En seconde partie de journée, Alain Kock, secrétaire du Consortium de Validation des compétences a rappelé les principes du dispositif avant de laisser place à la table ronde sur le thème « Les passerelles et la validation » qui a rassemblé plusieurs membres¹ du Consortium. Le discours brillant de Paul Simar, Directeur général du FOREM Formation et Président du consortium a fait état des paradoxes qui lient la formation et l'emploi. En

guise d'introduction, l'énumération d'idées reçues en la matière, (voir encadré ci-dessous) a d'ailleurs beaucoup amusé la salle. Et entre deux bons mots, le terme « méthodologue » s'est glissé dans son discours illustrant la tendance générale de l'ensemble des opérateurs de formation professionnelle à se rallier à une méthodologie commune.

En fin de journée, Françoise Dupuis, Ministre du Collège de la Cocof chargée de la Formation professionnelle, a évoqué la « diplomation » entre partenaires. Son discours de clôture nous a interpellés sur les plans politique et humain. Il est bon de resituer parfois les fondements qui motivent nos actions. C'est ainsi que la Ministre a rappelé à notre bon souvenir que « construire des ponts est un acte de civilisation ». Soucieuse que le dispositif de validation des compétences soit accessible à un public peu qualifié et suite à sa demande au Consortium, il est prévu que soient construits en 2005, les référentiels métiers suivants : Aide-comptable, Découpeur-désosseur, Installateur en sanitaire, Maçon, Couvreur, Carreleur, Aide-ménagère, Aide-logistique en collectivités, Agent de maintenance, Technicien chimiste. La FeBISP va évidemment dans le même sens.

La mise en place du projet « Thésée » peut nous laisser présupposer l'hypothèse

d'une diffusion éventuelle du concept des passerelles au sein du dispositif ISP. La FeBISP s'interroge sur la faisabilité de l'élargissement d'un tel dispositif tant par rapport à la gestion de la demande de formation, que par rapport aux caractéristiques de son public. Les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle n'ont pas pour seule mission la formation professionnelle ; il devrait également être question d'intégrer les démarches d'éducation permanente et d'orientation professionnelle incluses dans ses missions.

Suite à cette journée, plusieurs questions demeurent pour la FeBISP. Il a été démontré d'un point de vue pédagogique que l'hétérogénéité d'un groupe contribue à sa réussite... Quelle marge de manœuvre restera-t-il aux opérateurs de formation d'accueillir des publics relativement hétérogènes ? Comment rassembler des personnes « sélectionnées », dont les acquis seraient reconnus de manière automatique, et d'autres personnes « motivées », auxquels le dispositif ISP veut donner

une chance mais qui ne possèderaient pas tous les prérequis exigés ? Comment combiner le respect d'un apprentissage différencié, à la mesure du stagiaire, et le « just in time d'un module à l'autre » exigé par l'organisation d'une filière ? Quelles mesures d'accompagnement existeront pour suivre le public dans son parcours de formation en cas de réussite mais surtout en cas d'échec ? Que devient le public qui ne réussit pas à l'entrée ? Quels investissements structurels seront accordés aux opérateurs de formation pour assurer la coordination pédagogique, indispensable à la mise sur pied d'une filière de formation ? Comment coordonner l'offre de formation à partir de la mise en place de passerelles de formation, alors que l'offre de formation est actuellement insuffisante ?

Un des objectifs de la journée, annoncé dans le dépliant d'invitation, prévoyait de tracer des pistes d'action pour la construction de passerelles, en relation avec les travaux du Consortium public de validation des compéten-

ces. En fin de journée, les pistes d'action n'étaient toujours pas claires. Pour ne pas « se mélanger les pinceaux » entre valorisation des acquis, de compétences, entre certification, validation, attestation, titres de compétences, référentiels de compétences, programmes de référence et programmes de formation, la FeBISP a réaffirmé la nécessité de se concerter avec Bruxelles Formation sur ces problématiques et de rassembler leurs « méthodologies ». L'enjeu est de taille : sans une véritable « diplomation » entre partenaires, comment rendre possibles les ponts entre l'Enseignement, la Formation professionnelle, dans l'intérêt des usagers ?

Ana Teixeira

1 Gérard Bouillot, directeur du conseil supérieur de l'Enseignement de Promotion sociale CSEPS, Mohamed Ghali, directeur général par délégation - Direction Conseil Emploi de l'ORBEM, Paul Simar, président du Consortium et directeur général du FOREM Formation, Annick Marchesini, Conseillère pédagogique à l'IFAPME, Françoise Mulo, Coordinatrice au SFPME, Marc Thommès, directeur général adjoint de Bruxelles Formation.

PAUL SIMAR

La formation professionnelle fait l'objet de beaucoup d'attention mais aussi d'approches différentes comme en témoignent les phrases recueillies çà et là.

Ainsi, entend-on « *qu'il faut accroître la formation des travailleurs et celle des demandeurs d'emploi. La formation augmente les chances d'insertion ou de maintien dans l'emploi. Les chiffres montrent que les chances d'insertion dans l'emploi sont fortement liées au niveau de formation* ». **Donc il faut former.**

« La formation est un prétexte : ce n'est pas la formation qui manque, mais l'emploi. En désignant la formation des demandeurs d'emploi, on occulte les problèmes clés de la création d'emploi ». **Donc il ne faut pas former.**

« La société de la connaissance ne doit laisser personne sur le côté et il faut à tout prix renforcer le niveau de formation de tous, en particulier des moins qualifiés, sous peine de renforcer la bipolarisation du marché de l'emploi ». **Il faut former, les moins qualifiés aussi.**

« Ce que les employeurs demandent, ce n'est pas tellement des travailleurs formés, mais des gens qui veulent vraiment travailler ». **Ah donc il ne faut pas former...**

« Les entreprises éprouvent de réelles difficultés à recruter du personnel qualifié dans toute une série de spécialités ». **Si.**

« La formation écarte les chômeurs de l'emploi et les confine dans des circuits parallèles de la formation et de l'insertion qui trop souvent ne mènent nulle part ». **La formation, c'est pas bon pour les peu qualifiés.**

« L'accès à la formation est trop sélectif et s'adresse trop souvent aux mieux qualifiés. Il faut élargir l'accès à la formation professionnelle aux moins qualifiés ». **Si.**

« La Belgique est à la traîne en matière de formation de ses travailleurs : des mesures correctrices doivent être prises pour remonter dans la moyenne européenne ».

« Le développement économique de l'entreprise est basé sur trois socles : l'investissement, la recherche et développement et la formation. Le développement de la compétence dans les entreprises est un facteur clé de leur développement et donc de l'emploi ». ...

« Il faut centrer la formation des demandeurs d'emploi dans une série de qualifications où l'on rencontre régulièrement des pénuries et des tensions sur le marché de l'emploi ». ☺

« Les pénuries sont un faux problème et dissimulent en fait un ensemble de mécanismes du marché de l'emploi. » ☹

« La formation est avant tout un instrument de la politique active de l'emploi ». **Donc c'est d'abord l'emploi...**

« La formation favorise le développement, l'épanouissement et l'autonomie de la personne... ». **Donc c'est d'abord la personne...**

Vous avez tous déjà lu, entendu, dit ou écrit quelque chose qui ressemble à ça... Des phrases qui semblent parfois contradictoires. Et pourtant elles traversent bien les métiers de la formation, de l'enseignement, de l'insertion et de l'emploi. En fait, sont-elles contradictoires ou expriment-elles tout simplement des regards différents, partant de postes d'observation différents ? Elles font partie en tout cas du paysage. Elles expriment des préoccupations ou des attentes qu'il faut pouvoir prendre en compte pour définir le cahier des charges de la formation professionnelle dans un cadre de mission de service public.

C'est dans cette optique que Paul Simar a ensuite concentré ses repères sur la formation professionnelle à partir de deux axes : **celui de l'emploi et celui de la formation tout au long de la vie**, pour éclairer notre approche des filières et de la validation.

REGARDS SUR LE TRAVAIL

Pour la quatrième, si ce n'est la cinquième fois, la FeBISP a animé et inauguré le festival annuel « Regards sur le travail » organisé par le P'tit Ciné. Cette année, nous étions conviés à animer un débat sur les groupements d'employeurs, entre un représentant du cabinet du Ministre Benoît Cerexhe, l'auteur du film Jérôme Paul, Henri-Marc Fivet directeur du Centre Fac, le directeur de la fédération des groupements d'employeurs français et Pierre Lardot, président de la Mission Locale d'Ixelles. Que ce soit à Bergerac, lieu de tournage du film visionné¹, à Lille ou à Bruxelles, on retrouve les mêmes problèmes rencontrés par les demandeurs d'emploi : durée très longue de chômage chez les jeunes, scolarité erratique ou interrompue, problèmes de justice (peines effectuées longtemps après les faits), pauvreté, histoires familiales très lourdes, assuétudes, solitude, sentiments de rejets et de discrimination etc.

En France, une centaine de groupements d'employeurs employant de 30 à 100 personnes sous contrat à durée indéterminée parient sur le fait que l'alliance entre une formation à la carte, individualisée, organisée sagement en alternance avec un emploi stable, inscrit durablement les jeunes qui sont engagés dans l'expérience dans la vie sociale, professionnelle et citoyenne.

Le film et le débat plaident très fortement en faveur de deux choses : d'abord l'élargissement de l'alternance (avec ce que cela comporte comme assouplissement des réglementations actuelles) aux demandeurs d'emploi de tout âge - et pas seulement ceux de moins de 26 ans - et ensuite et surtout cela plaide pour un engagement fort des employeurs dans ce type d'expérience de groupement. Cela peut répondre à la fois à leurs besoins de main-d'œuvre saisonniers ou ponctuels, et à leur besoin de travail-

leurs motivés, accompagnés et stables.

Dans ce sens, les expériences innovantes en alimentation des Missions Locales de St-Josse (aide chocolatier), d'Ixelles (manœuvre boucher) et d'Anderlecht (préparateur - vendeur boucherie, charcuterie et poissonnerie) doivent, si elles sont concluantes, pouvoir être suivies de beaucoup d'autres, et être soutenues par des politiques adaptées. Comme le disait justement le directeur de la fédération française des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification, « au final, tout ça coûte infiniment moins cher qu'une allocation de chômage : quelques permanents et formateurs pour l'insertion de dizaines de personnes sur le marché du travail Il y a pas photo : ça coûte moins cher et c'est tellement mieux ! ».

Suzanne Beer

1 « On s'en sortira » de Jérôme Paul

LE PROJET EQUAL ETOILE EN WALLONIE

La journée de clôture du projet Equal Etoile le 4 mars dernier au centre de compétence FOREM Formation Logistique - La Louvière fut riche en pistes de réflexion sur l'accès, les outils et le suivi nécessaire pour

améliorer l'accessibilité des publics, à moindre employabilité, « les plus éloignés de l'emploi », aux formations qualifiantes.

De quoi s'agit-il ?

Répondant aux exigences de la stratégie européenne pour l'Emploi qui prévoit que les Etats prennent « des mesures actives et préventives en faveur des chômeurs et des inactifs », ce nouveau

« dispositif d'accessibilité » intitulé Equal Etoile s'inscrit dans le cadre d'un partenariat de développement (PDD) du programme d'initiative communautaire EQUAL du Fonds social européen (appel à projets 2004 – 2006).

Différents acteurs sont associés à l'opérateur public de formation wallon FOREM FORMATION : l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises (l'IFAPME), l'Institut de Formation Professionnelle de l'Industrie Alimentaire (IFP), l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (l'APEF), la Fédérale et Bicommunautaire (la FEBI), le Conseil Régional de la Formation (CRF) et enfin la société d'Intérim TRACE. Ensemble, ils ont été définis trois axes de travail :

- L'amont des formations ;
- L'accompagnement des parcours de formation ;
- L'alternance dans la pédagogie des formations.

L'Institut bruxellois francophone de formation professionnelle (Bruxelles Formation) s'est joint au projet en tant qu'observateur et a donc participé à cette réflexion.

Le projet a été mené à partir de trois groupes de travail et de plusieurs expériences sur le terrain avec des demandeurs d'emploi ou des stagiaires.

Le Groupe I¹ travaillant sur l'amont des formations a eu deux sous-objectifs :

- Supprimer la multiplication des étapes et des sas d'entrée ;
- Diminuer les seuils d'accès aux formations qualifiantes.

Le Groupe II² a pris en charge la réflexion sur la GESTION et l'EVALUATION des parcours de formation autour de trois sous-objectifs :

- Organiser des dispositifs de formation qualifiante flexibles dans leur durée et leurs programmes ;
- Ancrer ces formations sur les emplois en mettant autant de poids sur les compétences d'employabilité que sur les compétences techniques ;
- Organiser un suivi pédagogique renforcé.

Considérant l'usager au centre de la démarche, le Groupe II a produit des outils qui permettent de relever les « signaux d'alarme » de décrochages, en vue de mieux soutenir les stagiaires dans la poursuite de leur formation.

Le Groupe III³ a étudié la problématique de l'alternance dans les parcours de formation. Son but étant d'utiliser et de potentialiser toutes les formes d'alternance dans les parcours de formation ; il n'a pas pris en compte d'éventuelles restrictions institutionnelles.

L'alternance⁴ a donc été considérée au sens large en tant que concept pédagogique

que reposant sur le recours alterné à l'apprentissage théorique et à l'apprentissage pratique.

Dans ce cadre, le GROUPE III a identifié trois types de stages : le stage d'orientation, le stage d'acquisition de nouvelles compétences et le stage d'acquisition d'insertion professionnelle.

Les partenaires souhaitent poursuivre l'expérimentation de ce dispositif à trois axes au travers de 5 expérimentations :

- 1) FOREM Formation « L'accompagnement du parcours de formation » dans une formation d'employés de centres de contact ;
- 2) FOREM Formation « L'information et l'élaboration de projet » / « L'accompagnement du parcours de formation » / « L'alternance dans une formation de commis de cuisine donnée en partenariat par FOREM Formation et l'Enseignement de Promotion Sociale ;
- 3) L'IFAPME « L'insertion socioprofessionnelle par l'alternance » dans la formation de bouchers-charcutiers, de boulangers-pâtisseries, de restaurateurs, de commerçants-détaillants ;
- 4) L'APEF « L'accompagnement de la formation en alternance » dans la formation d'aides ménagères par des CPAS.
- 5) Le CRF « L'accompagnement de demandeurs

d'emploi et de travailleurs à l'entrée en formation » d'ouvriers d'entretien de parcs et jardins.

Le suivi du projet est envisagé au travers d'une participation à un nouveau partenariat national dans le Projet Equal « ALT Insertion – Formation de Formateurs » et à un niveau de partenariat transnational sur le partage éventuel de la méthode EPICEA⁵. EPICEA s'appuie sur un outil informatisé qui permet :

- De décrire le parcours professionnel antérieur en détaillant et valorisant l'expérience ;
- De situer cette expérience par rapport à des référentiels d'emploi ou de certification en vue de structurer

et de faciliter les raisonnements sur les étapes du parcours futur pour accroître l'employabilité de la personne.

Présente à cette journée de clôture, la FeBISP a été particulièrement intéressée par le parti-pris de ce « dispositif d'accessibilité » à savoir : partir des caractéristiques du public en formation pour créer des outils adéquats qui prennent en compte tant ses besoins de formation professionnelle que de socialisation. Il est intéressant de constater que les compétences sociales et transversales existent donc en tant que telles dans la

philosophie générale du dispositif ISP wallon.

Ana Teixeira

- 1 GROUPE I piloté par Carine DEFRENNE, responsable du Service Clientèle des Centres de Formation du Hainaut Occidental.
- 2 GROUPE II piloté par Françoise RAMAUT, responsable au Siège Central de FOREM FORMATION de la gestion pédagogique au sein du Service Méthodes.
- 3 GROUPE III piloté par Léo MAYARD, responsable au Siège Central de l'organisation et de la gestion des formations du personnel de FOREM FORMATION
- 4 Accord de Coopération de 18 juin 1998 entre la CF (Communauté française) et la RW (Région Wallonne).
- 5 EPICEA, projet Equal Periscop de l'AFPA, ANVIE, ORENOK et l'Université Paris Dauphine

LA DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE EN HAUSSE A BRUXELLES

Pour la première fois, une étude¹ sur Bruxelles prouve scientifiquement qu'il y a bien des discriminations à l'embauche pour des raisons « ethniques » ! Quasiment une personne d'origine étrangère sur deux est victime de discrimination au moins une fois durant sa recherche d'emploi en Région bruxelloise. Les méthodes utilisées relèvent aussi bien de l'analyse de données statistiques administratives sur un large échantillon de personnes que de l'analyse qualitative des parcours de chercheurs

d'emploi sur le marché » du travail. Cette étude, synthétisée dans un rapport de près de 90 pages, a été présentée ce 16 mars dernier lors d'un colloque organisé par l'ORBEM sur la discrimination à l'embauche en Région bruxelloise.

La recherche confirme la réalité mise en évidence par l'étude du Bureau international du travail (BIT) menée en 1997. Non seulement la discrimination à l'embauche existe, mais elle a augmenté en Région bruxelloise ces huit dernières années et tou-

che principalement les chercheurs d'emploi d'origine marocaine, turque et, dans une moindre mesure, subsaharienne (même si ces personnes ont un niveau de qualification élevé).

Le suivi de chercheurs d'emploi pendant 3 mois a permis d'observer que dans 27 % des procédures de sollicitation, une réaction discriminatoire était apparue. Ce pourcentage passe à 45 % dans les cas où un Belge se présentait en concurrence pour le même emploi. La discrimination touche aussi bien les hom-

mes que les femmes allochtones quel que soit leur niveau de qualification. Cependant les femmes qui ont fait des études supérieures sont plus durement frappées par le phénomène.

Même au travail, la discrimination des personnes d'origine étrangère se fait sentir : la grande majorité des travailleurs d'origine marocaine ou turque est ainsi gratifiée d'un statut d'ouvrier et d'un emploi dans des secteurs à bas salaires. Ainsi, ces personnes, même si elles possèdent un diplôme, sont le plus souvent contraintes d'accepter un emploi qui n'est pas en rapport avec leur niveau d'étude ou de qualification. Les ressortissants des pays d'Afrique subsaharienne semblent moins défavorisés, pour autant qu'ils décrochent un emploi. Viennent ensuite les travailleurs d'origine italienne et

des pays d'Europe du Sud. Les Belges de souche et les étrangers ressortissant des pays limitrophes (France, Pays-Bas, Allemagne, Luxembourg...) bénéficient, quant à eux, de tous les avantages.

L'abus des contrats précaires

Dans leur enquête, la KUL et l'ULB pointent régulièrement les employeurs et sociétés d'intérim comme producteurs de discrimination. Ces discriminations se matérialisent sous plusieurs formes.

L'une d'entre elles concerne les pièges des aides à l'emploi. Les entreprises ont tendance à faire systématiquement appel à des contrats précaires (Rosetta, stage des jeunes, PTP...) qui leur permettent de bénéficier de primes, alors qu'elles pourraient envisager de recruter une personne sous un contrat plus stable.

Une autre de ces formes est l'usage abusif des contrats à durée déterminée (qui, malgré les promesses des employeurs, ne deviennent jamais des contrats à durée indéterminée), souvent obtenus par les agences d'intérim ou l'ORBEM. La loi sur les contrats de travail est clairement violée (parfois plus de 4 contrats d'intérim successifs sont proposés) et une pression maximale est exercée sur les jeunes pour qu'ils fournissent le meilleur d'eux-mêmes jusqu'au bout du contrat à durée déterminée.

Nathalie Hoffstadt

1 « **Discrimination des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale** », Recherche effectuée par des chercheurs de l'ULB et de la KUL dans le cadre du pacte social pour l'emploi des Bruxellois, édité par l'ORBEM, janvier 2005

APPEL AUX PROJETS WALLONIE-BRUXELLES / QUEBEC

Depuis mars 1999, un nouvel accord-cadre de coopération Wallonie-Bruxelles/Québec a été signé par les gouvernements du Québec, de la Communauté Wallonie-Bruxelles, de la Région wallonne et de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale. Dans ce cadre, un programme de coopération sera établi au mois de juin 2005

pour les deux années à venir. Afin d'en préparer les travaux, le présent appel à projets est lancé.

Les axes prioritaires de la coopération Wallonie - Bruxelles / Québec sont :

- Les industries culturelles (danse, cinéma et audiovisuel, arts de la scène, arts plastiques, livres...), notamment en renforçant les

partenariats entre les entreprises culturelles des deux communautés ;

- La formation professionnelle, particulièrement dans les domaines de l'intégration professionnelle de groupes spécifiques, de la qualification en milieu de travail, de l'intégration des femmes ou de l'économie sociale ;

- La coopération économique, en association avec l'Agence wallonne à l'exportation ;
- La coopération technologique, en privilégiant la re-

cherche appliquée en matière de nouveaux matériaux, de télécommunications ou d'aéronautique.

Les dossiers doivent parvenir au CGRI-DRI pour

le 29 avril 2005 au plus tard.

Pour en savoir plus :

<http://www.wbri.be/cmpquebec>

AVIS AUX MEMBRES DE L'ASSEMBLEE GENERALE DE LA FEBISP

N'oubliez pas d'aller de temps en temps vous balader dans votre nouvel outil de communication qu'est l'**intranet**. Vous aurez ainsi l'occasion de télécharger le **recueil des conventions collectives de la CP 329 commentées par la CESSoc**. Une Bible !

Ceux d'entre vous qui n'ont toujours pas leur code d'accès, peuvent contacter leur dévouée « Miss communication » à la FeBISP.

Contact :

Nathalie Hoffstadt

Attachée aux relations publiques et à l'information

☎ 02 537 72 04

<mailto:hoffstadt@febisp.be>

LA SECURITE SOCIALE EN BELGIQUE, UNE SEXAGENAIRE PLEINE D'AVENIR ?

Pour la 8^{ème} fois, la FeBISP vous invite à sa journée d'étude. Cette année, elle aura lieu le **mardi 26 avril 2005 de 9h à 17h** à « **L'Association 29 rue Blanche - Mouvements de Femmes** ».

Le 28 décembre 1944, le gouvernement belge instaurait par un arrêté-loi la Sécurité sociale des travailleurs salariés, concrétisant ainsi le Pacte de solidarité sociale conclu dans la clandestinité par les patrons et les syndicats au printemps de la même année.

Depuis, le système s'est développé. Il a accompagné la croissance économique et sociale des Trentes Glorieuses, traversé les deux chocs pétroliers des années septante, et résisté jusqu'à présent aux attaques répétées depuis les années quatre-vingt des apôtres du néo-libéralisme.

Comment fonctionne notre système de Sécurité sociale ? Quelle différence entre assurance et assistance ? Quels sont les principes et les sources de financement, pourquoi parle-t-on de mécanisme de redistribution ? Pourquoi parle-t-on de gestion paritaire ? Quels sont les liens avec les politiques d'emploi et d'activation ? C'est à ces questions que tenteront de répondre nos intervenants de la matinée.

Mais impossible en 2005 de parler de la Sécurité sociale sans présenter le contexte européen et ses incidences sur les politiques au niveau national. Nous consacrerons donc une partie de la journée à la présentation des orientations politiques de l'Union européenne à travers la Stratégie européenne pour l'emploi, la méthode ouverte de coordination, les objectifs du Sommet de Lisbonne...

Enfin, traiter de la Sécurité sociale belge, c'est aussi évoquer les thèses et les arguments qui visent sa remise en cause ou ses ajustements. Pour cela, nous avons invité des politiques et des représentants des organisa-

tions de travailleurs à venir débattre et répondre aux questions du public.

En décembre 2004, la Sécurité sociale passait le cap des 60 ans. Un bel âge pour une seconde jeunesse !

Le programme

8h45 - 9h15 : Accueil des participants

Animation de la journée

❖ Sylvain Bertrand, Président de la FeBISP

9h15 - 12h45 : Portrait de la Sécurité sociale

Introduction : des origines de la Sécurité sociale aux défis contemporains

❖ Gabriel Maissin, Administrateur délégué de la FeBISP

Principes et mécanismes de fonctionnement et de décision

❖ Alain Squilbeck, Doyen des juges, Tribunal du Travail de Bruxelles

Le financement de la Sécurité sociale

❖ Nicole Fasquelle, Attachée au Bureau fédéral du Plan

L'Etat et les politiques sociales

❖ Michel Jadot, Président du comité de direction SPF Emploi, Travail et concertation sociale

Questions et échanges avec le public

12h45 - 13h45 : pause déjeuner

13h45 - 17h00 : Quel avenir pour la Sécurité sociale ?

Le système de Sécurité sociale à l'épreuve des orientations politiques européennes

- ❖ Elise Willame, Directrice générale, coordinatrice des Relations internationales, SPF Sécurité sociale

Quelles orientations pour la Sécurité sociale en Belgique ?

- ❖ Pierre Reman, Directeur de la FOPES

Réforme ou rénovation de la Sécurité sociale belge, des pistes en discussion

Table-ronde :

- ❖ Philippe Van Muylder, secrétaire général de la FGTB Bruxelles
- ❖ Jacques Debatty, secrétaire fédéral adjoint de la CSC Bruxelles

- ❖ François Martou, Président du MOC
- ❖ Karine Lalieux, députée fédérale PS

Conclusion de la journée

- ❖ Suzanne Beer, Secrétaire générale Fe-BISP

Lieu :

« Association 29 rue Blanche »
Rue Blanche, 29
1060 Bruxelles.

Entrée libre (possibilité d'acheter des sandwiches sur place)

Infos :

Pierre-Alain Gerbeaux
☎ 02 537 72 04

UNE BREVE HISTOIRE DE LA SECURITE SOCIALE...

L'office national de Sécurité sociale est né le 28 décembre 1944. Mais ses racines plongent jusque dans le milieu du XIX^{ème} siècle. En fait, l'histoire mouvementée de la Sécurité sociale est plutôt une valse à trois temps.

Un premier temps, de 1880 à 1920, voit se développer une Sécurité sociale de combat. On ne revendique pas seulement des droits à une protection sociale, les ouvriers et leurs organisations syndicales, mutualistes constituent directement, avec les maigres moyens disponibles, des caisses en cas d'accidents, de maladies, des caisses de grèves... Il s'agit d'affronter l'adversité, mais aussi de tenir bon face au patron. Durant cette période, certains patrons, plus ou moins sociaux et certains bourgeois investissent aussi le terrain de la protection sociale avec comme objectifs de s'attirer la sympathie de « leurs » travailleurs par ces bonnes actions et de couper l'herbe sous les pieds des syndicats.

Cette course à la protection sociale voit entrer en scène le politique qui prend en charge certaines formes de subsides à ces initiatives de protection et qui, souvent sous la pression populaire, légifère dans le domaine social. Ainsi la première loi sur les accidents du tra-

vail date de 1903. À l'issue de la première guerre mondiale, le mouvement ouvrier accède au gouvernement et bientôt le suffrage universel (pour les hommes) est acquis. Le mouvement ouvrier est devenu aussi une force politique via le socialisme principalement, mais aussi via la démocratie-chrétienne. Dans l'entre-deux-guerres, le système se développe, mais en ordre dispersé...

L'assurance-chômage est le fait de caisses contrôlées par les syndicats, l'assurance-maladie est le fait des mutualités ouvrières (socialistes et chrétiennes) mais aussi de caisses patronales (les mutualités dites professionnelles). Par contre les allocations familiales sont contrôlées par des caisses patronales. Quant au secteur des pensions, il est géré par les pouvoirs publics. Un véritable patchwork d'institutions mais aussi un système qui est loin d'être achevé et n'offre pas la couverture actuelle.

Les moyens dépendent des capacités des différentes caisses, l'assurance sociale n'est pas obligatoire et constitue un effort important pour les salariés en échange de protections parfois bien minces...

Mouvement ouvrier, patronat et pouvoir politique s'affrontent sur toutes ces questions et

à la veille de la 2^{ème} guerre mondiale, on est encore loin du compromis de 1948.

Deuxième temps, sous le couvert de la clandestinité liée à l'occupation, certains éléments du patronat et des syndicats élaborent un pacte social qui sera à la base du système actuel. Le souci est clair : il faut éviter qu'à l'issue du conflit, la situation sociale se radicalise et ne s'enflamme... La paix sociale est à ce prix. Trois innovations seront appliquées :

- L'affiliation à l'une des caisses d'assurance sociale est obligatoire ;
- Les patrons devront également cotiser au système ;
- L'ensemble des cotisations (patronales et ouvrières) est collecté directement par une institution unique : l'ONSS (Office national de Sécurité sociale).

Ce système va se consolider et se maintenir jusqu'à nos jours... Non sans subir certaines modifications.

Le troisième temps s'ouvre avec la crise de la moitié des années septante. Le chômage explose, les grands bassins industriels sont touchés par des vagues de licenciements... Parallèlement, les femmes accèdent massivement au marché du travail, la scolarité s'allonge et se généralise, la santé devient un droit... Bref la Sécurité sociale va connaître des assauts pas toujours couronnés de succès, mais qui n'ont cessé depuis...

La protection sociale, qui a été la solution face à la misère ouvrière, puis qui a contri-

bué au bien-être de nos sociétés pendant les Trentes Glorieuses devient à partir de 1975 un nid à problèmes :

- Les contributions à la Sécurité sociale sont jugées excessives. On ne parlera dès lors plus que de « charges » sociales ;
- Sous prétexte de rétablir son équilibre, des campagnes budgétaires restrictives se succéderont pour équilibrer son budget, mais en modifiant les prestations ;
- Et enfin, avec la hantise de l'explosion des coûts (comme dans la santé) ou de l'impact du vieillissement (système des pensions), c'est l'arrivée des systèmes d'assurances complémentaires privées...

Dans la toute dernière période, c'est une autre offensive qui est en cours, celle de l'État social actif... Cette vieille dame qu'est la Sécurité sociale aurait trop tendance à gâter ses petits-enfants qui sombreraient ainsi dans la passivité. Les allocations de chômage, les systèmes de pré-pensions... Tout cela n'incite plus les gens à travailler, il est donc nécessaire de lier les allocations sociales à des démarches actives de la part du demandeur d'emploi (et demain du travailleur âgé) pour chercher du travail, se former... ou accepter un emploi au rabais.

Bref, l'histoire de la Sécurité sociale, c'est une histoire de luttes et de conflits entre ceux qui veulent la construire et ceux qui veulent la réduire. L'enjeu reste de taille au-delà de ces soixante années.

Gabriel Maissin

NOTIONS-CLES POUR ABORDER LA SECURITE SOCIALE EN BELGIQUE

Un système d'assurance solidaire
La Sécurité sociale est un système d'assurance sociale qui comprend toutes les prestations auxquelles ont droit les assurés et qui a pour objet de compléter ou remplacer le revenu professionnel du travailleur, afin de le préserver des conséquences de certains risques sociaux. Par « **risques sociaux** », on entend tout événement empêchant la personne d'avoir un revenu profes-

sionnel (maladie, vieillesse, absence de travail...) - la Sécurité sociale lui assure alors un **revenu de remplacement**- ou affectant son niveau de vie (coût des soins de santé, charge de famille) ; la Sécurité sociale lui assure un **revenu de complément**.

On parle **d'assurance sociale** parce qu'il s'agit à la fois d'un système d'assurance (on cotise pour couvrir les risques que l'on pourrait rencontrer soi-même) mais **fondé sur la**

solidarité. A la différence d'une assurance privée où la prime est fonction de l'importance du risque, les cotisations sont établies en fonction des revenus. Une personne présentant un risque élevé paiera des cotisations dans les mêmes proportions qu'une personne ne présentant qu'un risque faible.

La Sécurité sociale réalise également une certaine redistribution des revenus au sein de la société. Ce qui explique en partie le faible taux de pauvreté en Belgique (6 %) ¹.

Principes fondamentaux et pluralisme

Notre système de Sécurité sociale repose sur quatre principes fondamentaux :

- Le principe de l'**assurance obligatoire** pour tous les travailleurs salariés et indépendants sans référence à l'état de besoin ;
- Le principe de la **solidarité horizontale** (jeunes/vieux...) et **verticale** (hauts revenus/bas revenus) à travers le prélèvement des cotisations et l'octroi des prestations ;
- Le principe de la **séparation entre les régimes des salariés et des indépendants** ;
- Le principe de la **gestion paritaire** (représentants des employeurs et représentants des travailleurs).

La Sécurité sociale belge se caractérise également par un double pluralisme. Un pluralisme fonctionnel : chaque risque est pris en charge par un secteur qui dispose d'une autonomie de gestion (remise en cause sous l'effet de la crise par le concept de gestion globale). Un pluralisme idéologique ou philosophique dans la mesure où elle est mise en œuvre par des institutions qui reflètent les différentes tendances de la société belge.

Différents secteurs

La Sécurité sociale des travailleurs salariés comprend sept secteurs :

- L'assurance maladie invalidité ;
- L'assurance contre le chômage ;
- Les allocations familiales ;
- Les pensions ;
- Les vacances annuelles des ouvriers ;
- Les accidents de travail ;
- Les maladies professionnelles.

La Sécurité sociale des travailleurs indépendants est moins développée. Ces travailleurs

ne sont concernés que par les pensions, les allocations familiales et l'assurance maladie invalidité.

Un financement mixte

Le mode de financement de la Sécurité sociale est mixte, composé de cotisations sociales (réparties entre employeurs et travailleurs) et de subventions de l'Etat. Les cotisations sociales sont calculées proportionnellement au salaire brut des travailleurs. Pour les employés, les cotisations sont prélevées sur 100 % du salaire brut. Pour les ouvriers les taux de cotisations sont appliqués sur 108 % du salaire brut afin de compenser le fait que le pécule de vacances des ouvriers n'est pas payé par l'employeur mais par les caisses de vacances et que ce pécule n'est pas assujéti à la Sécurité sociale alors qu'il existe un prélèvement sur le pécule de vacances accordé aux employés. Notons que certains secteurs sont financés exclusivement par les employeurs : les allocations familiales (raisons historiques) et la couverture des risques professionnels (accidents de travail et maladies professionnelles). Les vacances sont considérées comme une part intégrante de la rémunération (comme c'est le cas pour les employés).

L'Etat intervient dans le financement pour assurer la stabilité du système et éponger les déficits chroniques dans certains secteurs et pour compenser l'extension de la solidarité à des catégories qui ne cotisent pas directement.

Notons aussi que parallèlement à la Sécurité sociale, différentes mesures ont été déployées visant à permettre à la population précarisée non encore protégée de bénéficier d'une certaine aide sociale : Revenu garanti aux personnes âgées (1969), Allocations aux handicapés (1969), Prestations familiales garanties (1971), Minimex (1974 ; devenu en 2003 Revenu d'intégration).

Sophie Goldman
Maître-assistante à la Haute Ecole Ilya
Prigogine - Ecole Ouvrière Supérieure

¹ Remarque : Qu'entend-on par pauvreté ?

Il s'agit d'une notion difficile qui fait référence à l'idée de manque, de privations matérielles et financières mais aussi de difficultés d'accès à la culture, à l'éducation, à la satisfaction de certains besoins correspondant aux standards de vie dans une société déterminée. L'histoire

de la pauvreté fait également référence aux jugements moraux dont ne sont pas exemptes les politiques sociales visant à la combattre.

On peut établir la pauvreté en référence au revenu moyen dont dispose la population d'un Etat mais aussi en référence à plusieurs facteurs. Depuis 1964, l'ONU sug-

gère ainsi neuf critères : santé, consommation alimentaire, emploi et conditions de travail, logement, enseignement, Sécurité sociale, habillement, loisirs, liberté individuelle. Ces neuf critères permettent de quantifier un état de développement social. Et la Sécurité sociale est un élément de ce développement social.

REPARTIR OU CAPITALISER ?

Le système actuel de Sécurité sociale est ce qu'on appelle un système de répartition, c'est-à-dire de (re)distribution. Cela signifie que les cotisations que les travailleurs et les employeurs versent actuellement servent effectivement à payer les allocations actuelles. A l'opposé de ce système de répartition fonctionne le système de « capitalisation ». Celui-ci fonctionne comme un fonds d'épargne. Celui qui paie aujourd'hui des cotisations les met de côté pour les récupérer au moment où il devient allocataire social. La différence entre les deux sys-

tèmes est énorme. Un système de répartition garantit leur revenu aux allocataires actuels, quelles que soient les circonstances économiques ou sociales. Un système de capitalisation réduit la Sécurité sociale à une caisse d'épargne, où seuls les droits individuels jouent sur la base des cotisations individuelles.

Extrait de *Notre Sécurité sociale, défis pour l'avenir*, p.11, Campagne Sécu 2005, CNE-CSC. Document disponible sur le site <http://www.patrimoine-social.be>, rubrique "dossiers".

ENTRE FEDERALISME ET SUBSIDIARITE : LA VOIE VERS L'EUROPE SOCIALE

La garantie de tous les droits sociaux pour tous les citoyens européens... Utopie ou réalité d'avenir ? Cet article fait écho aux propos de Bea Cantillon, Professeur du Centrum voor Sociaal Beleid de l'Université d'Anvers¹.

Comment réaliser ce projet éthique puisque les Etats-Providences européens trouvent leur origine dans de petits Etats-nations relativement homogènes mais dont les environnements historique, culturel et ethnique diffèrent énormément entre eux. Cette diversité s'inscrit comme un paradoxe par rapport à l'idéal d'une « Europe sociale ». L'auteur pose tout d'abord son cadre de référence.

Une lutte contre la pauvreté suppose une redistribution sociale très importante. On constate donc un lien positif très marqué entre pauvreté et niveau des dépenses sociales. En effet, la lutte contre la pauvreté exige une forte redistribution sociale, surtout par le biais de la Sécurité sociale. Mais la lutte contre la pauvreté suppose aussi des salaires minima suffisamment élevés afin d'assurer la

sécurité d'existence à ceux qui travaillent et de rendre le travail attractif aux yeux des bénéficiaires d'allocations. La Belgique se caractérise par un niveau élevé de redistribution sociale, des salaires minima relativement élevés et un taux de pauvreté assez faible, le plus faible après ceux de la Finlande et l'Autriche. La lutte contre la pauvreté passe donc par l'élévation des salaires et allocations sociales minima.

Par ailleurs, dans un monde en voie de globalisation, il sera impossible aux petits Etats-Providences de maintenir leur niveau élevé de redistribution, sans même parler de le relever. Ceci constitue l'hypothèse de dumping social. Explicitons... Les travailleurs hautement qualifiés migrent vers des paradis fiscaux aux niveaux d'imposition plus bas. Tandis que les travailleurs peu qualifiés seront attirés par des paradis sociaux. Résultat : les politiques tirent tout vers le niveau le plus bas, c'est-à-dire impôts et protection sociale. Les chiffres ne donnent cependant pas raison à la théorie du dumping social. Tant mieux !

Mais il y a deux motifs d'inquiétude à opposer à ce constat empirique encourageant. En premier lieu, il faut probablement un certain temps avant que les institutions de l'Etat-Providence - bien protégées et inertes - ne cèdent à la concurrence économique internationale. Donc, si les effets ne sont pas encore visibles actuellement, ils ne sauraient tarder... Certains rétorquent qu'on constate que la stagnation des dépenses globales cache probablement une baisse des allocations personnelles. En effet, nous constatons que, dans certains pays, le niveau de ces allocations plancher a diminué, parfois de manière inquiétante. C'est le cas pour la Belgique, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Suède, l'Irlande et la Norvège. Mais simultanément, il y a eu un mouvement de rattrapage dans les pays à basse protection comme le Portugal et l'Espagne et une stagnation en Autriche et en France. L'érosion de la protection de base dans plusieurs pays à haute protection est inquiétante. Malgré l'absence de signes univoques pouvant indiquer un dumping social significatif, la vigilance est de mise. Cette vigilance peut se concrétiser par la nécessité d'une collaboration internationale. A défaut, le risque est grand de voir apparaître une redistribution sous pression ce qui aurait comme conséquence inéluctable de faire monter le niveau de pauvreté de nos - désormais pseudo riches Etats-Providences.

Quel type de collaboration internationale devons-nous organiser demain ? Durablement à l'intérieur du cadre des systèmes nationaux de Sécurité sociale ou bien faut-il viser le supranational, soit, à notre échelle, le niveau européen ?

La théorie économique conventionnelle du fédéralisme fiscal nous apprend qu'il vaut mieux organiser la redistribution au niveau le plus élevé, dans ce cas précis, européen. Pourquoi ne pas en rester au niveau micro ? Parce que le travail et le capital sont mobiles dans un marché ouvert, les Etats-Providences individuels seront obligés de marchander sur les charges sociales et ensuite sur les allocations sociales. Il vaut mieux que le niveau national se concentre sur la politique de développement économique comme l'enseignement, l'infrastructure, la sécurité. C'est le modèle évoqué par le fédéralisme belge. La redistribution s'effectue via un système d'impôt central sur les personnes et aménage

un système de cofinancement de l'aide sociale et un système de Sécurité sociale unique. Par contre l'Union européenne fait l'inverse.

Quelles sont les lacunes de cette théorie de fédéralisme fiscal ? En d'autres termes, pourquoi ne rencontre-t-elle pas plus d'adeptes ? Premièrement, la plupart des gens ne savent même pas combien ils paient d'impôts ou à combien s'élèverait leur allocation de chômage dans leur propre pays, aussi, est-ce utopique de croire qu'ils migreraient vers un lieu qui leur serait financièrement plus intéressant. Deuxièmement un pays tire aussi des avantages concurrentiels d'une population professionnelle bien qualifiée, d'une bonne infrastructure, de la paix sociale, de la confiance dans les institutions publiques. Par voie de conséquence, un pays où les impôts sont élevés peut malgré tout être un bon endroit où investir. Troisièmement, aux niveaux national ou régional, la solidarité entre les individus est plus grande qu'au sein d'une grande entité hétérogène.

Mais force est de constater que le fédéralisme social à l'américaine a plutôt été une entrave au développement de l'Amérique sociale. L'Europe, 20 ans après Roosevelt, a décidé de ne pas faire figurer les affaires sociales dans le Traité de Rome. Il fut donc décidé que la politique sociale resterait de la compétence exclusive des Etats-nations.

Le célèbre rapport du BIT dit « rapport Ohlin » stipule que les différences entre pays exercent un effet stimulant sur le commerce international. Les différences mènent à la spécialisation et donc à un trafic commercial plus grand et à une répartition plus efficace des moyens de production. Selon ce modèle, au départ, la productivité allait très vite augmenter. Cette croissance suffirait largement à améliorer les conditions de travail, y compris dans des pays plus pauvres à Sécurité sociale réduite. Le pouvoir des syndicats en Europe et la sympathie générale des gouvernements européens envers la protection sociale en seraient également garants. Si 50 ans plus tard nous jetons un regard rétrospectif sur le développement des Etats-Providences européens, il s'avère que la subsidiarité européenne a été un sol nettement plus fertile pour le développement de la redistribution sociale que le fédéralisme fiscal et social américain. Dans la plupart des Etats membres

européens, les impôts et la Sécurité sociale réussissent nettement mieux à atténuer les inégalités (et donc la pauvreté). La Belgique, par exemple, en tête des Etats européens y parvient deux fois mieux que les Etats-Unis.

Mais les remarques qui contredisent ce constat sont plurielles, amenant la subsidiarité européenne à connaître un revers. Les Européens ne sont pas solidaires entre eux. Nous organisons notre redistribution sociale à l'intérieur des Etats, dès lors, l'inégalité entre Etats membres reste inchangée. Aux Etats-Unis, les inégalités inter-étatiques sont réduites. Ils font mieux que l'Europe sur ce plan, même si cette dernière masque quelque peu les effets de l'inégalité par le biais des Fonds structurels. En raison précisément de la subsidiarité, les Etats-Providences diffèrent très fort l'un de l'autre. Non seulement l'étendue de la redistribution est très divergente mais également l'architecture de la protection sociale.

Où serions-nous aujourd'hui si, dans les années 50, nous avions suivi la voie américaine ? « *La voie vers le fédéralisme social et fiscal n'eût été ni possible, ni nécessaire, ni souhaitable* ». Cette conclusion est plutôt rassurante pour l'Europe.

Mais que ce soit grâce à la théorie ou à la comparaison fédéralisme américain versus subsidiarité européenne, on ne peut élever plus haut le niveau d'analyse et de comparaison des modèles.

L'Europe se trouve aujourd'hui à un carrefour. Les Etats-Providences moins développés

s'opposeront de peur de perdre leur avantage comparatif lié aux bas salaires tandis que les plus développés offriront de la résistance, de peur d'avoir à se plier à des normes minimales considérées comme trop basses ou insignifiantes. Du point de vue de l'opinion publique, 40% en moyenne des citoyens européens sont défavorables à une compétence européenne accrue en matière de politique sociale tandis que 11% à peine se disent partisans d'une politique sociale européenne digne de ce nom.

Bea Cantillon pense cependant qu'une collaboration européenne renforcée sur le plan de la politique sociale est absolument nécessaire. Une seule Sécurité sociale ne se réalisera jamais car les disparités sociales sont trop fortes.

Pour l'instant, l'Europe s'est engagée sur la voie d'une coordination sociale « douce ». Elle peut être prometteuse à condition d'être approfondie, c'est-à-dire qu'elle ne reste pas au niveau des principes mais qu'elle soit contraignante et que des normes politiques opérationnelles minimales soient établies. Ce peut être la voie de la fierté pour l'Europe sociale, celle d'accorder la garantie de moyens d'existence suffisants à tout un chacun, travailleurs, chômeurs, malades, invalides, personnes âgées...

Michèle Hubin

1 In Revue Belge de Sécurité sociale, 4ème trimestre 2004

LA METHODE OUVERTE DE COORDINATION : NOUVELLE MANIERE DE CONDUIRE LES POLITIQUES EUROPEENNES

En matière d'emploi et d'exclusion sociale, la mise en œuvre des lignes directrices européennes est réalisée selon la « méthode ouverte de coordination » de l'Union européenne.

C'est lors du Conseil européen extraordinaire de Lisbonne (23 et 24 mars 2000) que les représentants des Etats membres et de l'UE ont adopté « une stratégie fondée sur trois axes : le passage à une économie numérique fondée

sur la connaissance ; la modernisation du modèle social européen par l'investissement dans les ressources humaines et la lutte contre l'exclusion sociale ; l'entretien des conditions favorables à une évolution saine de l'économie. Comme il est précisé dans le rapport annuel 2000 du Conseil de l'UE¹, « l'application de cette stratégie suppose par ailleurs l'amélioration des processus existants, notamment ceux mis en place par les Conseils européens de Cardiff (1998) et de

Luxembourg (1997), par l'introduction d'une nouvelle méthode ouverte de coordination à tous les niveaux. Dans ce cadre, le Conseil européen s'est donné un rôle renforcé qu'il consacrera par l'organisation d'une réunion annuelle ayant trait aux questions économiques et sociales.

C'est donc lors de ce sommet que fut explicitement mise en place cette méthode, en même temps que l'annonce de l'objectif stratégique qui consiste à faire de l'UE l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde à l'horizon 2010. Si depuis l'ensemble des politiques s'accorde à dire que cet objectif ne sera pas tenu, la méthode demeure, raison suffisante pour une explication plus détaillée.

Voici ce que précisait la présidence de l'UE (assurée par le Portugal pendant le 1^{er} semestre 2000), dans ses conclusions du sommet² : *Le recours à une nouvelle méthode ouverte de coordination vise à permettre de diffuser les meilleures pratiques et d'assurer une plus grande convergence au regard des principaux objectifs de l'Union européenne. Conçue pour aider les États membres à développer progressivement leurs propres politiques, cette méthode consiste à :*

- *Définir des lignes directrices pour l'Union, assorties de calendriers spécifiques pour réaliser les objectifs à court, à moyen et à long terme fixés par les États membres ;*
- *Etablir, le cas échéant, des indicateurs quantitatifs et qualitatifs et des critères d'évaluation par rapport aux meilleures performances mondiales, qui soient adaptés aux besoins des différents États membres et des divers secteurs, de manière à pouvoir comparer les meilleures pratiques ;*
- *Traduire ces lignes directrices européennes en politiques nationales et régionales en fixant des objectifs spécifiques et en adoptant des mesures qui tiennent compte des diversités nationales et régionales ;*
- *Procéder périodiquement à un suivi, à une évaluation et à un examen par les pairs, ce qui permettra à chacun d'en tirer des enseignements.*

L'approche retenue sera totalement décentralisée, conformément au principe de subsidiarité; l'Union, les États membres, les collectivités régionales et locales ainsi que les

partenaires sociaux et la société civile seront activement associés dans diverses formes de partenariat. Une méthode d'évaluation des meilleures pratiques en matière de gestion des changements sera élaborée par la Commission européenne en coordination avec différents prestataires et utilisateurs, à savoir les partenaires sociaux, les entreprises et les ONG.

Cette méthode est donc radicalement différente du processus législatif européen habituel (méthode communautaire) qui repose sur l'adoption de normes européennes, directement applicables par les États membres (règlements), ou qui doivent impérativement être transposées via une modification de leur législation nationale (directives) ou enfin qu'il serait souhaitable de transposer (recommandations). C'est pourquoi la Commission a tenu à préciser que l'emploi de cette nouvelle méthode « ne doit pas aboutir à la dilution de la réalisation d'objectifs communs énoncés dans le Traité (...). Elle doit compléter et non remplacer l'action communautaire »³.

En effet, les États membres doivent s'entendre sur les orientations et les objectifs des politiques européennes (il s'agit bien d'une convergence des politiques) ainsi que sur les indicateurs de suivi et les critères d'évaluation (afin de pouvoir établir des comparaisons). En revanche ils disposent d'une marge de manœuvre quant aux moyens à employer pour prendre en compte leurs spécificités nationales ou régionales.

Ainsi en matière de politique d'emploi, chaque État membre élabore un plan national d'action (PAN) qui décrit dans quelle mesure les lignes directrices européennes pour l'emploi sont mises en œuvre au niveau national. Les PAN présentent les progrès réalisés dans les États membres sur les 12 derniers mois et les mesures prévues pour les 12 mois à venir : ils sont à la fois des documents de suivi et de planification. Le Conseil de l'UE peut décider, à la majorité qualifiée, d'adopter des recommandations spécifiques par pays sur proposition de la Commission. Ces recommandations ne sont pas des sanctions : elles fournissent aux États membres des orientations supplémentaires et attirent leur attention sur

des enjeux qui ressortent de l'analyse des plans d'action nationaux.

Cette méthode semble satisfaire les différentes institutions de l'UE et leurs représentants. En témoigne une résolution du Parlement européen⁴ : « soulignant l'intérêt de la méthode ouverte de coordination mise en place lors du Conseil européen de Lisbonne, le Parlement estime qu'elle doit être développée non seulement dans les secteurs liés à la stratégie de Lisbonne, mais également dans les secteurs de la jeunesse, des médias, de la culture et des sports. Dans ce contexte, plaidant pour une clarification et un renforcement de son propre rôle dans la procédure, il invite la Commission et le Conseil à participer avec lui à des négociations en vue d'un accord inter-institutionnel destiné à établir, notamment, les règles pour la sélection des politiques de coordination ouverte.

Instaurée en matière de politique européenne de l'emploi, la méthode ouverte de coordination peut également s'appliquer au système de protection sociale. D'ailleurs, de

la même manière qu'est apparu le concept d'Etat social actif (notion aux contours très flous et donc consensuelle) apparaît de plus en plus celui de modèle social européen.

Pierre-Alain Gerbeaux

Pour un éclairage complémentaire sur ce sujet, lire l'article « Réforme du système de suivi et de contrôle des chômeurs : quel lien avec la stratégie de l'emploi de l'Union européenne ? » rédigé par Delphine Huybrecht dans « L'insertion » n°51, p.15-19.

-
- 1 Rapport général du Conseil de l'UE, Chapitre X « Institutions et organes », Section 1 « Composition et fonctionnement », année 2000.
 - 2 Bulletin de l'Union européenne, mars-2000, points I.1 à I.22.
 - 3 Livre blanc sur la gouvernance européenne, p. 26, Commission européenne, 2001.
 - 4 Résolution du Parlement européen sur l'application de la méthode ouverte de coordination, adopté le 5 juin 2003, Bulletin UE 6-2003.

UN FINANCEMENT ALTERNATIF : LA COTISATION SOCIALE GENERALISEE

Notre système de soins de santé est l'un des meilleurs au monde, la qualité des soins est excellente, il n'y a pas de liste d'attente et les seuils d'accès sont relativement bas. Mais notre système de Sécurité sociale ne sera pas tenable avec le financement actuel. La FGTB demande dès lors, afin de maintenir intégralement ce système performant, l'instauration d'un financement alternatif renforcé et différent de la Sécurité sociale sous forme d'une cotisation sociale généralisée (CSG).

Notre système de Sécurité sociale est financé essentiellement par les cotisations sociales perçues sur le travail salarié, alors que les « solidarités » qu'il organise ne concernent plus exclusivement les risques des salariés. Au total plus de 50 % de nos dépenses vont à la solidarité, parfois à une solidarité vraie, pour laquelle les travailleurs ont choisi de cotiser mais souvent à une solidarité « imposée »

qui jusqu'à la moitié des années 90 était financée intégralement par l'Etat, comme les allocations familiales garanties, les allocations de chômage des jeunes, les minima pour les invalides qui n'ont pas cotisé, les artistes, les joueurs de football, une partie du coût de la réforme des polices...

Dans le domaine des soins de santé, par exemple, l'augmentation des dépenses saute aux yeux : elles sont passées de 395 milliards BEF en 1995 à 713 milliards BEF en 2005, soit une augmentation supérieure à 80 % ! Parallèlement, les pouvoirs publics se sont de plus en plus retirés du financement. L'estimation pluriannuelle de la Sécurité sociale prévoit à nouveau d'importants déficits dans les années à venir. Le régime des travailleurs ne peut plus à lui seul supporter l'augmentation des dépenses, d'autant que le rythme de la croissance des dépenses est supérieur au rythme de la croissance des salaires.

Il faut dès lors mettre en place une politique à deux volets qui :

- D'une part doit maîtriser la croissance des dépenses par le biais de mesures structurelles contre les abus (secteurs pharmaceutiques, spécialistes...);
- Et d'autre part doit renforcer le financement d'une partie de la croissance des dépenses par un financement alternatif plus important.

Contrairement aux autres interlocuteurs sociaux, la FGTB ne préconise pas le recours à un deuxième pilier de financement (l'impôt, les assurances privées...). Pour maintenir les soins de santé dans le système fédéral de la Sécurité sociale, elle privilégie plutôt un élargissement de la base de perception des cotisations, en sollicitant les autres formes de revenus, dont les revenus sur le capital.

Elle propose l'instauration d'une cotisation sociale généralisée, c'est-à-dire d'une cotisation perçue sur une base imposable large, de sorte que non seulement les revenus du travail mais aussi les revenus des capitaux et les bénéficiaires des sociétés participent au financement.

Pour la FGTB, la mise en place d'une CSG ne peut pas pénaliser le facteur travail. Elle doit absolument faire diminuer la part des travailleurs et des familles dans les recettes totales du financement alternatif, en augmentant la part des revenus des capitaux, des bénéficiaires des entreprises, avec des taux de cotisation plus élevés pour les fortunes.

Philippe VAN MUYLDER
Secrétaire général de la FGTB de Bruxelles

LA CSG¹ : OUTIL D'UN FINANCEMENT PLUS JUSTE DE LA SECURITE SOCIALE ?

Avant d'aborder la question de la CSG, revenons à la source scandaleuse du problème de financement de la Sécurité sociale. Durant l'année 2004, notre gouvernement libéral-socialiste octroyait 600 millions d'euros supplémentaires de réductions de cotisations sociales au nom de l'emploi. En réalité, ces réductions étaient inconditionnelles et elles portent à présent le cadeau aux entreprises du secteur privé à plus de 1600 euros par an par équivalent temps plein. Cette mesure qualifiée -à tort- de politique de l'emploi coûte près de 4 milliards d'euros par an. Deux fois le budget de la région bruxelloise... On s'étonnera ensuite que la Sécu soit en déficit.

Toujours est-il que le débat sur le financement de la Sécu est omniprésent et que la CSC a voulu s'y inscrire en prenant position, lors de son dernier congrès, pour la Cotisation Sociale Généralisée. Pourquoi une CSG ? Pour répondre à cette question il faut d'abord rappeler qui paye quoi. Pour 70%, nos salaires, sur une base progressive et donc redistributive, financent la Sécu par le biais de nos cotisations sociales, notre salaire so-

cialisé. Pour faire simple, nous dirons que les 30 % restant proviennent de l'Etat et donc de nous tous. Seule différence, c'est essentiellement par des impôts moins progressifs ou pas du tout -telle que la TVA- que le gouvernement opère ce financement « alternatif ». Donc quand le gouvernement fait une ristourne de cotisation sociale, au final, ce sont bien nos impôts qui financent ce que les employeurs ne financent plus...

Et la CSG dans tout ça ? La CSG, c'est l'espoir de financer la Sécu sur une base un peu plus large que les seuls revenus du travail, c'est l'espoir de faire payer la solidarité par les revenus du capital et plus par les seuls revenus du travail (et de la consommation). Mais voyons un peu comment nos voisins français pratiquent cette CSG. La CSG y est un impôt prélevé sur les revenus d'activités (salaires essentiellement) et de remplacement (retraite, chômage), sur les revenus du patrimoine (fonciers) et sur les revenus du capital (capitaux mobiliers et plus-values financières). Cet impôt rapporte à la France plus que l'impôt sur le revenu (IR), l'équivalent de notre Impôt des Personnes Physiques (IPP). Mais qu'on ne s'y trompe pas, cet impôt est plus

injuste que l'impôt sur les revenus car il n'est pas progressif et donc redistributif ! En plus, pour près de 90% ce sont les salaires et les revenus de remplacement qui contribuent à cette CSG. Elle est donc payée essentiellement par les salariés, les chômeurs, les retraités, bref les ménages.

Bien souvent on associe la CSG à un impôt sur la fortune qui, s'il n'existe pas tel quel en Belgique, existe de manière détournée, par la voie de droits de succession par exemple. Tout le problème d'une CSG réellement imposable au capital repose sur la connaissance et l'identification de ces revenus. Outre le problème des fraudes et évasions fiscales rappelons que nous ne disposons pas, à l'instar de la France de cadastre des fortunes. Ce n'est que quand nous connaissons réellement le patrimoine que nous saurons imposer plus justement ce patrimoine.

En guise de conclusion, et pour répondre à la question de départ, la CSG ne pourra être une réelle avancée que sous certaines conditions. Il faut s'assurer que cette cotisation ne repose pas que sur les seuls ménages et salariés. Il faut s'assurer que l'on ne remplace pas des cotisations payées par les employeurs par une cotisation payée par les ménages. Il

faut s'assurer que TOUS les revenus seront mis à contribution, ce qui passe notamment par un cadastre des fortunes. La base d'imposition étant alors plus étroite, il faut bien viser et taper assez fort sur les taux. Mais notre problème de financement stable n'est résolu que si l'on s'attaque au problème suivant : les revenus du travail (et la consommation) sont stables ; les profits et rentes le sont moins... Est-ce idéal pour financer notre Sécurité sociale ? Une mise en garde pour finir : ne tombons pas dans le piège qui consisterait à nous culpabiliser sur un éventuel surcoût du travail. Les cotisations sociales sont bien un salaire indirect qui est le socle de notre modèle social basé sur une juste redistribution des richesses qui chaque année ne font que croître. Ce modèle, c'est notre patrimoine social, il ne tient qu'à nous de le transmettre...

Luca Ciccia

Secrétaire permanent - Service Etudes CNE

1 CSG : cotisation sociale généralisée.

Vous trouverez les détails du plan de la CSC sur le site <http://www.leplan.be/> ainsi que la position de la CNE (<http://www.cne-gnc.be/>) sur son site <http://www.patrimoine-social.be/>

Annonces

Offres d'emploi

La **Mission Locale de Bruxelles Ville** recrute un(e) **employé(e) à la table d'emploi** pour contrat temps plein à durée indéterminée.

Description des tâches :

- aide aux personnes à la recherche d'un emploi
- information et orientation du public
- accompagnement des demandeurs dans leurs démarches (téléphone, consultation des offres, rédaction de lettres d'accompagnement...)

Profil et conditions :

- statut ACS Bruxelles
- enseignement secondaire supérieur

Envoyer un CV à l'attention de :

Mloc de Bruxelles asbl

Mme Delphine D'ELIA

Bd E. Jacquain, 50

1000 Bruxelles

☎ 02 219 80 71

mailto:mloc_bxl_ville@hotmail.com

CFS asbl cherche un **chargé de mission** organiser des formations de cadres.

Description des tâches :

- programmation, organisation, encadrement et rédaction des rapports d'activités d'actions de formations à destination de responsables de projet et/ou d'animateurs du secteur socio-

culturel : séminaires, colloques, conférences, modules de formations...
• organisation de collaborations dans le cadre d'échanges au sein de réseaux internationaux

Profil et conditions :

- statut ACS Bruxelles
- licencié(e) en pédagogie – sciences sociales – sciences humaines
- capacité d'organisation
- autonomie dans le travail
- capacité de rédaction et de synthèse
- connaissances requises en pédagogie des adultes, éducation permanente et dispositifs de formation
- avoir un très bon niveau de maîtrise des outils informatiques : traitement de texte, feuilles de calcul, base de données et navigation sur Internet

- expérience requise dans le domaine de la formation des adultes

CV & lettre de motivation à envoyer à :
CFS asbl
M. Christian VANDIEPENBEECK
directeur pédagogique
rue de la Victoire, 26
1060 Bruxelles
☎ 02 543 03 00
<mailto:cfs@cfsasbl.be>

Cenforgil ASBL, centre de formation et d'ISP, engage rapidement une personne mi-temps pour assurer des **cours de français et la recherche d'outils pédagogiques**.

Profil et conditions :
 • niveau graduat

Envoi CV & lettre de motivation à :
Cenforgil asbl
Mme Isabelle CHASSE
rue de la Victoire, 26
1060 Bruxelles
☎ 02/543.16.60
<mailto:isabelle.chasse@cenforgil.be>

La **Mission locale de Molenbeek** recrute un(e) **chargé(e) de mission** pour la mise en place, la gestion, l'animation et le suivi d'un projet d'espace de rencontre intercommunautaire pour femmes. Contrat mi-temps à durée déterminée de deux ans.

Description des tâches :

- encadrer et suivre des femmes par rapport aux actions du projet
- organiser et animer des groupes de discussion et des événements (ex : expo / conférence)
- diffuser l'information auprès du public-cible
- planifier le calendrier des animations avec les partenaires
- rédiger des dossiers administratifs (PV, rapports d'activités et financiers, etc.)

Profil et conditions :

- avoir au minimum un CESS et au maximum un graduat
- sens du contact
- faculté d'adaptation à divers publics
- capacité d'animation et de gestion de groupe
- sens de l'organisation et rigueur
- sens des responsabilités
- capacités rédactionnelles
- capacité d'organiser des événements
- dynamisme et créativité
- connaissance de Word / Excel / Internet

Envoyer CV & lettre de motivation à :
Mloc de Molenbeek (AMIS asbl)
Mme Elisabeth Heniqui
Bd Léopold II, 101-103
1080 Bruxelles
<mailto:amis.direction@misc.irisnet.be>

Dans le cadre d'une formation d'éducateur en gérontologie organisée en partenariat avec les Cours de Promotion sociale de Saint-Gilles, **CFS asbl** recherche un(e) **chargé(e) de cours pour assurer un cours de gériatrie** (15

heures de septembre à décembre 2005).

Statut :

- chargé de cours de l'Enseignement de Promotion sociale

Titre requis :

- médecin ou infirmier gradué (ou cadre médical hospitalier) avec expérience de travail avec des personnes âgées

CV & lettre de motivation à envoyer à :
CFS asbl
Mme Corinne Terwagne
coordinatrice pédagogique
rue de la Victoire, 26
1060 Bruxelles
☎ 02 543 03 00
<mailto:corinne.terwagne@cfsasbl.be>

Divers

URGENT : Lire et Ecrire Bruxelles cherche pour sa Locale de la zone Centre (Bruxelles-ville, Laeken) **des locaux** d'une surface de ± 200m². En plus de bureaux administratifs, ces locaux doivent comprendre 2 à 3 classes pour l'alphabétisation (15 élèves maximum) et un espace pour une salle informatique accessible, à la demande, aux opérateurs alpha/FLE partenaires de la zone.

Contact :

M. Francisco Hernando
☎ 02 213 37 03
<mailto:francisco.hernando@lire-et-ecrire.be>

Agenda

LE TRAVAIL DE LA FEBISP DU 16/02 AU 15/03

16/02	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité d'accompagnement Enquête public ISP à la COCOF • Réunion du groupe de concertation « Travail et protection sociale » au Centre pour l'Egalité des Chances • Participation à la rencontre irisée, organisée par le CBCS, avec le Ministre Benoît Cerexhe à la Maison du Libre de Saint-Gilles • Réunion du Comité de rédaction de l'Essor • Réunion du Groupe de travail Doffo - CCFEE
17/02	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre sur les stages en entreprise (FQ) avec Monsieur Roman Calvo à Cenforgil • Réunion du Comité de liaison FSE au Cabinet de la Ministre Françoise Dupuis
18/02	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Groupe de travail Fracture numérique – TICE à Carrefour Formation

22/02	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion CCFEE • Réunion du Groupe de travail Economie sociale • Réunion de travail sur RTT et AFT au Cabinet de la Ministre Françoise Dupuis
23/02	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la FeBISP • Réunion des permanents CESSoc à la Fédération des TV locales à Namur • Réunion Créasoc : retour sur la validation des hypothèses par l'Agence Alter
24/02	<ul style="list-style-type: none"> • Participation au colloque de l'asbl REVES à Messine • Rencontre avec des députés du CDH au Ceria • Réunion du Groupe de travail Tutorat du bureau de l'alternance à Carrefour Formation • Réunion concernant le projet pilote Alternance alternative à Carrefour Formation
25/02	<ul style="list-style-type: none"> • Participation au colloque de l'asbl REVES à Messine • Réunion du Groupe de travail Missions Locales à la FeBISP • Réunion du Bureau de l'Alternance à la CCFEE
26/02	<ul style="list-style-type: none"> • Participation au colloque de l'asbl REVES à Messine
28/02	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Groupe de travail Transversal pédagogique
02/03	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la CESSoc • Réunion de travail sur le projet Créasoc avec l'IRG et l'EPFC à la FeBISP
03/03	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion de la Cellule exécutive de la CCFEE à Carrefour Formation • Rencontre avec un futur membre d'ESI à la FeBISP
04/03	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à la journée Equal Etoile au Centre de compétence de la Louvière-Centre • Réunion de concertation Economie Sociale chez Syneco • Animation d'un débat dans le cadre du festival « Regards sur le travail » à l'Espace Delvaux
07/03	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à la réunion à la CCFEE avec la visite de la Ministre Françoise Dupuis • Préparation de la journée du 17 mars sur Equal Valid à Bruxelles Formation • Assemblée générale de la FeBISP
08/03	<ul style="list-style-type: none"> • Intervention dans le Petit Déjeuner de l'Economie sociale organisé par SAW au Centre d'Action Laïque • Réunion du Groupe de travail Maribel social à la Fesefa • Réunion Economie sociale Créasoc à l'Agence Alter
09/03	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre avec l'EPFC sur le budget Créasoc • Participation au débat sur l'économie sociale à l'ULB avec la Ministre Els Van Weert
10/03	<ul style="list-style-type: none"> • Task Force PS (C2E) au Parlement bruxellois • Participation à la journée des stagiaires du CF2M au Cefa-Uo • Conseil d'administration Réduire & Compenser • Participation à la soirée-débat sur le contrat stratégique pour l'Education à l'Institut des Arts et Métiers
11/03	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à la fête de clôture de la semaine de l'Economie sociale • Réunion du Comité de coordination ORBEM – Missions Locales à l'ORBEM • Réunion du Groupe de travail Fracture numérique – TICE – CCFEE à Carrefour Formation
14/03	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion de travail sur Créasoc à l'Agence Alter • Conseil d'administration de la Fesefa • Réunion du Groupe de travail Pédagogique (formation de base) à la FeBISP
15/03	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration du CBCS • Assemblée générale du CBCS et participation à la conférence (rencontre irisée) « Volontariat et engagement citoyen » à l'Espace du Marais • -Participation à l'Assemblée générale ouverte de Cyber 53 • Réunion au Cabinet Van den Bossche sur la problématique de la surveillance médicale des stagiaires

ACTIVITES

11/04/05 à 14h	Le Groupe d'étude sur l'Ethnicité, le Racisme, les Migrations et l'Exclusion (GERME) et le Centre bruxellois d'action interculturel (CBAI) vous invitent à leur prochain séminaire de sociologie de l'immigration et des relations interethniques : « Pays de malheur ! Un jeune de cité écrit à un sociologue » en compagnie de Younes Amrani - Stéphane Beaud (Professeur de sociologie - Université de Nantes).	<u>Lieu</u> : Salle Henri Janne Institut de sociologie av. Jeanne, 44 - 15ème étage 1050 Bruxelles <u>Infos</u> : http://www.ulb.ac.be/socio/germe Muriel Dekeyser ☎ 02 650 31 82 germe@ulb.ac.be
26/04/05 de 9h à 17h	Pour la 8 ^{ème} fois, la FeBISP vous invite à sa journée d'étude intitulée cette année : « La Sécurité sociale en Belgique, une sexagénaire pleine d'avenir ? ».	<u>Lieu</u> : rue Blanche, 29 1060 Bruxelles Entrée libre (possibilité d'acheter des sandwiches sur place) <u>Infos</u> : Pierre-Alain Gerbeaux ☎ 02 537 72 04
28/04/05 de 9h30 à 19h	L'Institut des Sciences du Travail de L'Université Libre de Bruxelles fête ses cinquante ans en organisant un colloque sur le thème : « 50 ans d'évolution du travail. De la semaine de cinq jours à l'initiative Bolkestein ». Avec la participation de: Rudy Demotte, Pierre Salengros, Eliane Vogel-Polsky, Jacques Curie, François Michon, Margaret Maruani, Michel Jaudot, Jean Lapeyre, Alain Hutchinson, Jean-Claude Marcourt.	<u>Lieu</u> : Salle Dupréel av. Jeanne, 44 1050 Bruxelles <u>Inscriptions et informations complémentaires</u> : http://homepages.ulb.ac.be/~msylin/50/ulb.pdf Catherine Peeters Institut des sciences du Travail av. F. Roosevelt, 50 - CP 187 1050 Bruxelles ☎ 02 650 40 79 mailto:ist@admin.ulb.ac.be

Vos remarques, suggestions, **articles** et annonces diverses sont les **bienvenus**.
Ainsi, nous serons en mesure de faire de ce mensuel un outil utile, pratique et agréable.
Attention : les documents pour la prochaine édition de « L'insertion » doivent nous parvenir, par e-mail si possible à <mailto:hoffstadt@febisp.be>, avant le **20 avril 2005**.