



Insertion socioprofessionnelle et nouvelles économies

Quelles formations pour quels emplois ?

L'insertion

LE MAGAZINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE



DU 25 SEPTEMBRE 2020 AU 25 DÉCEMBRE 2020 • N°126

3 Édito

4 Brèves

- Nous leur souhaitons bonne route...
- Le Festival du Film d'Education
- Des nouvelles directions
- Une AG pour préparer 2021

6 Actualités

- Les premiers mandatés sont identifiés
- SPOC et Accompagnement, le projet continue
- La Culture en fête à la COCOF
- Profil et trajectoire des chercheurs d'emploi de la Région Bruxelles-Capitale : un monitoring selon l'origine nationale
- Insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

12 Dossier

**Insertion socioprofessionnelle et nouvelles économies :
quelles formations pour quels emplois ?**

25 Rencontre

... avec Philippe De Ricjke

27 Allô la terre

... avec Lily Pothèse

28 Reportage

Rencontre avec Claire Lesaffre

30 Le coin de l'employeur

C'était au temps où Bruxelles brusselait son Accord Non Marchand

Bonne année 2021 !

L'année 2020 est terminée et nous avons vécu plusieurs mois bien étranges ! Cette année 2021 s'annonce aussi complexe que la précédente.

En 2019 et début 2020, les anciennes ILDE et EI avaient introduit leur demande pour que leurs structures soient agréées en économie sociale. L'année 2020 c'était, pour ainsi dire, le gros du morceau : la demande de mandatement en insertion. C'est donc en pleine pandémie que les structures ont dû remettre des programmes d'insertion beaucoup plus précis que précédemment. C'est également en pleine pandémie qu'elles ont dû obtenir le public-cible déterminant le financement du mandatement. Enfin, elles ont dû anticiper la migration des anciens PTP et SINE en Dispositifs d'emploi d'insertion en économie sociale c'est-à-dire en emploi ECOSOC ou DEIES. La FeBISP a accompagné les membres à chaque étape.

L'année 2021 ne sera pas de tout repos non plus. En effet, si l'ESMI a plus ou moins atterri, il reste encore de nombreux enjeux, dont l'assurance d'avoir suffisamment de public-cible.

Du côté de l'ISP, c'est une autre paire de manche. Cette année, c'est l'année de transition du FSE. C'est bien une année charnière. Ce n'est pas moins de 25% du financement du secteur ISP qui va se jouer durant les 12 prochains mois. De plus, si le ratio du financement de cette année 2021 reste de 50% de pouvoirs publics belges et 50% du FSE, il n'en va plus de même dès 2022. Dès l'année prochaine, nous passerions à un ratio de 60% de pouvoirs publics belges et 40% de FSE. Il faudra donc dès à présent sensibiliser les pouvoirs publics belges pour trouver les 10% supplémentaires et ce, dans un contexte de difficultés budgétaires.

Cependant, les secteurs de l'insertion seront plus importants que jamais ! La crise économique va encore fragiliser le public-cible des secteurs de l'insertion. Ceux-ci se caractérisent par un éloignement du marché de l'emploi dans une situation économique stable. Cet éloignement va s'accroître dans une situation de crise économique. Par ailleurs, nous savons que le nombre de demandeurs d'emploi va augmenter et qu'il faudra également leur offrir un accompagnement, tout en continuant à offrir des services de qualité au public-cible historique des secteurs de l'insertion.

En 2021, comme depuis 25 ans, la FeBISP continuera à défendre la place des secteurs de l'insertion au sein des politiques économique, d'emploi et de formation professionnelle.

Bonne lecture,

Tatiana Vanessa Vial Grösser et François Geradin
La Co-direction de la FeBISP

Nous leur souhaitons bonne route ...

Nous avons longuement cheminé à leurs côtés. Le temps est venu pour eux de suivre un autre chemin, celui, bien mérité, de la retraite ! Forts de longs moments de collaboration, nous avons souhaité leur réserver une petite place dans notre magazine pour une « brève de départ », l'occasion pour nous de saluer leur travail à nos côtés et de les en remercier.

Pierre Georis, secrétaire général du Mouvement Ouvrier Chrétien, nous a accompagnés dans les instances patronales sectorielles et intersectorielles.



« Je suis un croyant de la démocratie ! Je ne la limite pas à la représentation parlementaire : les associations indépendantes ainsi que les mécanismes de démocratie économique et sociale y participent pleinement et l'élargissent. J'ai été heureux des collaborations que j'ai pu avoir avec la FeBISP, en particulier avec Michèle et Pierre (l'autre !) avec lesquels ça a été du « long court » ; plus lointainement Gabriel et tout récemment Tatiana. Parce que nous avons été des alliés, je crois, solides, dans la défense des associations et dans le renforcement de la démocratie économique et sociale : organiser un pôle « employeur » le plus efficace possible, via la FESEFA et la CESSoc, y contribue, incontestablement. Ainsi peut-on siéger sur le banc patronal et être acteurs/trices d'un projet de société tout à fait progressiste ! Un grand merci à vous tous pour toute la confiance et l'amitié dont j'ai pu bénéficier et le meilleur courage pour affronter les nouveaux tourments du temps ! »

*
* *

Patricia Petitfrere, permanente syndicale au SETCa, a siégé (entre autres) dans les Fonds sectoriels ainsi qu'à la Commission paritaire.

« Et...

*Si ce soir les étoiles se mettaient
A rire des contes fraises écrasées
Les coquelicots du monde
s'assoupiraient...*

Sur la face bleue de nos cœurs

Il n'y aurait plus d'heure...

Merci à toute l'équipe de « L'Insertion » de m'offrir une petite place pour un au revoir sous le signe de nos partages et de nos solidarités, si précieux au fil des années passées à la recherche d'un monde plus juste, plus fraternel, plus beau...

De mes premiers pas de syndicaliste, début des années 80, à aujourd'hui, j'ai vu évoluer le secteur de l'insertion socio-professionnelle dans sa volonté d'aider ceux qui sont les plus délaissés et les plus fragiles de notre société, mais aussi dans sa volonté de donner une place à la concertation sociale.

Merci à vous tous, apprenants, travailleurs, délégués syndicaux, directeurs, responsables des fédérations, d'avoir éclairé ma route, d'avoir pris le temps de m'entendre, de me parler, de nous permettre de si belles rencontres. C'est en vous côtoyant que j'ai pu vivre, pendant 40 ans, cette chance immense d'aimer un métier qui m'a fait vibrer de toutes ses dimensions profondément humaines. La crise sanitaire à laquelle nous sommes confrontés met en évidence les différentes failles de notre modèle de société. Elle est pourtant une terrible et extraordinaire occasion de nous réinventer pour redonner aux politiques sociales et culturelles toute leur place en les insérant dans un projet de société égalitaire

basé sur l'émancipation et la dignité des êtres humains. Cela implique de repenser le monde dans lequel nous voulons vivre et faire vivre nos enfants !

"Chaque projet est unique parce que chaque stagiaire est unique" écriviez-vous dans un de vos précédents numéros de L'Insertion. C'est un véritable défi que vous portez quotidiennement !

Je vous souhaite à tous et toutes une belle route, pleine d'espoirs. Je sais que vous serez présents, chacun-e, à votre niveau et à votre façon pour rendre du sens à tous ces métiers qui ont du sens ! »

*
* *

Roland Speekaert, permanent syndical bruxellois au SETCa, a accompagné les travaux des fonds sectoriels bruxellois d'embauche compensatoire et de formation continuée pendant près d'une décennie. Il fut acteur sur le banc syndical de la Commission paritaire 329.02 et fervent défenseur de la concertation locale pour laquelle il dépensa beaucoup d'énergie.

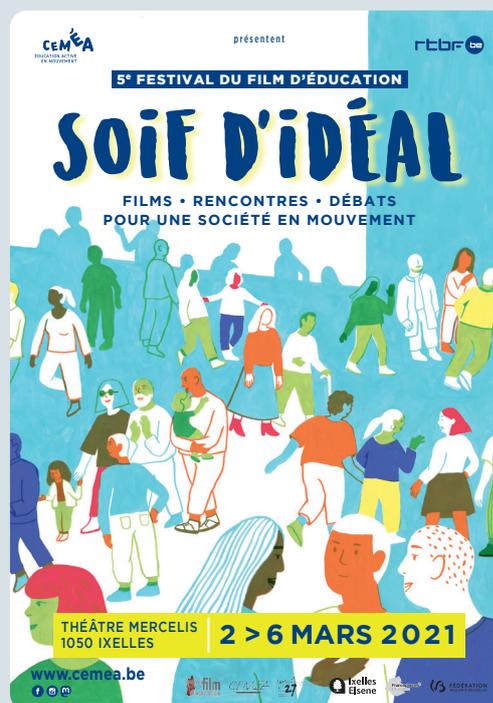
Que chacun-e d'entre eux trouve ici l'expression de nos remerciements pour ces fructueuses collaborations et nos meilleurs vœux de pleine réussite dans leurs futurs projets !

Le Festival du Film d'Éducation

Avec une édition 2020 quelque peu écourtée pour les raisons que l'on connaît toutes et tous, les CEMEA vous donnent rendez-vous cette année du 2 au 6 mars pour une nouvelle édition en ligne du Festival du Film d'Éducation.

Suivez la page des CEMEA pour le programme complet.

www.cemea.be



Des nouvelles directions

Courant de l'année 2020, Alexandre Ansay a remplacé Christine Kulakowski à la direction du CBAI. Fraichement arrivé également, Julien Nève a remplacé Olivier Balzat au

poste de Coordinateur général du Collectif Alpha. Nous leur souhaitons chaleureusement la bienvenue dans le secteur !

Une AG pour préparer 2021

Le 7 décembre dernier, les membres de la FeBISP se sont réunis, virtuellement mais dans la bonne humeur, pour une AG Commune. Lors de cette journée ont pu être dégagés certains objectifs pour 2021 concernant le secteur, notamment dans le contexte de la crise sanitaire que nous connais-

sons. D'autres sujets plus réjouissants ont également été abordés comme la préparation des 25 ans de la FeBISP ! De belles choses devraient prochainement se réaliser et nous vous en parlerons très prochainement !

La FeBISP vous donne rendez-vous cette année pour une nouvelle série de cycles de l'ISP

- **L'apprentissage par le ludique et les essais-erreurs**
11, 12 et 26 mars 2021
- **La diversité des publics en ISP**
27, 28 mai et 11 juin 2021
- **La créativité dans les formations ISP**
7, 8 et 22 octobre 2021
- **La découverte de l'ISP pour les nouveaux travailleurs**
25, 26 novembre et 10 décembre 2021

Nous vous donnons également rendez-vous le 22 février pour un Goûter en présence de view.brussels sur la « Détermination des besoins en emploi et en formation ».

Toutes les informations sur nos prochains événements sont sur www.febisp.be

Les premiers mandats sont identifiés

Pauline Cousin

Parmi les éléments marquants de l'année 2020, le secteur de l'économie sociale retiendra les décisions du Gouvernement de la RBC relatives au premier mandatement en insertion. En effet, des entreprises sociales ayant répondu à l'appel à candidatures lancé par le Ministre Bernard Clerfayt en début d'année se sont vues mandater pour cinq ans pour gérer une mission de service d'intérêt économique général qui consiste en la réinsertion sur le marché du travail de personnes particulièrement éloignées de l'emploi (travailleurs du public-cible)¹. Avec cette décision, c'est une étape supplémentaire qui est franchie dans la mise en œuvre du nouveau cadre relatif à l'économie sociale d'insertion à Bruxelles.

Rappelez-vous

Il y eut d'abord l'agrément en économie sociale, étape obligatoire pour toute structure qui souhaite être mandatée par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale pour la mission d'insertion.

Puis, dans le cadre de leur demande de mandat, les entreprises sociales ont proposé un programme d'insertion comprenant un projet d'acquisition et d'encadrement des travailleurs public-cible, un projet d'acquisition des compétences pour chaque fonction visée ainsi qu'un programme de transition et/ou d'insertion du travailleur du public-cible. Ce programme a été soumis à l'avis d'Actiris et à l'avis du Conseil consultatif de l'entrepreneuriat social avant que le Ministre de l'Emploi prenne une décision quant au mandatement de chaque entreprise sociale candidate.

Pour permettre à chaque structure de cerner les contours de ce nouveau cadre et de s'y conformer, l'Administration, Actiris, les Agences-conseil FeBISP et TRACE BRUSSEL et les fédérations FeBIO et FeBISP n'ont pas lésiné sur les séances d'information, les groupes de travail, les guides pratiques et documents divers ...

Ce n'était déjà pas évident

Les impacts de la crise sanitaire sont venus renforcer des conditions déjà difficiles pour la plupart des structures candidates au mandatement. Entre l'arrêt de certaines activités - et donc de rentrées financières - l'absence de certains travailleurs du public-cible - et donc un manque à gagner sur la compensation - et une décision de mandat et du financement prévue seulement en fin d'année, c'est peu dire que les structures d'ESI, ont comme la plupart des acteurs économiques et sociaux cette année, mangé leur pain noir. Dans ce contexte houleux, le secteur a pu compter sur la réactivité des différentes parties prenantes et en premier lieu celle de l'Administration BEE, du Cabinet du Ministre Bernard Clerfayt, des CPAS, de BRUSOC et des autres

acteurs siégeant au Conseil consultatif de l'entrepreneuriat social. Ceci a permis de relayer, identifier, formuler des propositions qui, une fois adoptées par les autorités, ont limité la casse pour le public-cible et le secteur de l'ESMI en général.

Le mandat en insertion aujourd'hui c'est ...

L'année 2020 se termine sur le mandatement en insertion et le financement de 126 entreprises sociales. Notons que le budget de 13.242.250 euros est supérieur à celui qui était jusqu'à présent disponible dans le cadre de l'ordonnance de 2004. Ainsi, cette année, toutes les structures mandatées ont reçu un financement à la hauteur des montants maximum prévus par l'ordonnance. Ce fait est suffisamment rare en ESI pour être souligné.

Quelques chiffres pour illustrer

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a voté en novembre 2020 le mandat et le financement de 124 entreprises d'insertion portant chacune un ou plusieurs programmes d'insertion (exemple : projet en Horeca, en construction, en culture), allant de quatre ETP public-cible à plus de cent. Selon le nombre de travailleurs public-cible, les structures recevront chacune pour l'année 2020 entre 46.000 euros et 218.500 euros. Ce montant peut être utilisé pour financer le personnel encadrant et, dans une certaine mesure, des frais de fonctionnement liés à la mission d'insertion (20% maximum du montant).

Si l'on regarde de plus près, on constate qu'en 2020 :

- 15% des structures mandatées sont financées pour l'accompagnement de 4 travailleurs ETP public-cible.
- 11% des structures mandatées sont financées pour l'accompagnement de 32 travailleurs ETP public-cible ou plus.
- La médiane se situant à 9 ETP public-cible, la moitié des structures mandatées sont financées en 2020 pour l'encadrement de 4 à 9 ETP public-cible et l'autre moitié pour 10 ETP public-cible ou plus.

Rendez-vous dans cinq ans, ou avant

Les structures étant mandatées pour cinq ans, elles devront introduire une demande de mandat en 2024 pour que celui-ci soit effectif en 2025. Mais avant cela, il faudra se pencher dès le premier trimestre 2021 sur la justification du subside 2020, le recrutement des postes ECOSOC le cas échéant, l'introduction de la demande de compensation pour 2021 et le renouvellement de l'agrément ES. En espérant que 2021 apporte quelques bulles d'air pour permettre à l'ESMI de garder la tête hors de l'eau et mieux replonger au cœur de leur mission : l'accompagnement de personnes éloignées de l'emploi.

SPOC et Accompagnement, le projet continue

Pauline Cousin

Depuis 2017, des Missions Locales sont engagées aux côtés du Consortium de validation des compétences (CVDC) pour l'information et l'accompagnement de demandeurs d'emploi vers la validation des compétences.

Pour rappel, le CVDC c'est ...

... l'association des cinq institutions publiques de l'enseignement pour adultes et de formation professionnelle francophone : le Forem, Bruxelles Formation, l'Institut de Formation en Alternance des Petites et Moyennes Entreprises (IFAPME), le Service de Formation des Petites et Moyennes Entreprises (SFPME) et l'enseignement de Promotion sociale.

Au début des années 2000, ces institutions décident de se regrouper pour mettre en œuvre le dispositif de validation des compétences. Celui-ci permet à toute personne ayant de l'expérience (professionnelle, de bénévolat, domestique) de faire valider officiellement et gratuitement ses compétences.

À l'issue d'une épreuve de validation des compétences réussie, un Titre de compétence est délivré à la personne. Ce titre est reconnu par les Gouvernements francophones de Belgique (la fédération Wallonie-Bruxelles, les Francophones de Bruxelles et le Gouvernement wallon). Le Titre obtenu contribue à prouver ces compétences auprès d'un employeur et, dans certains cas, permet de reprendre une formation avec dispense ou encore, d'accéder à la profession.

Le rôle des Missions Locales participantes

Les Missions Locales d'Etterbeek, Ixelles, Molenbeek et Schaerbeek proposent des activités spécifiques en vue de la validation des compétences. Elles sont un guichet d'informations sur la validation des compétences, appelé SPOC¹, destiné à toute personne intéressée a priori par ce dispositif. Lors d'un entretien individuel, les conseiller(e)s SPOC des Missions Locales informent et orientent le candidat.

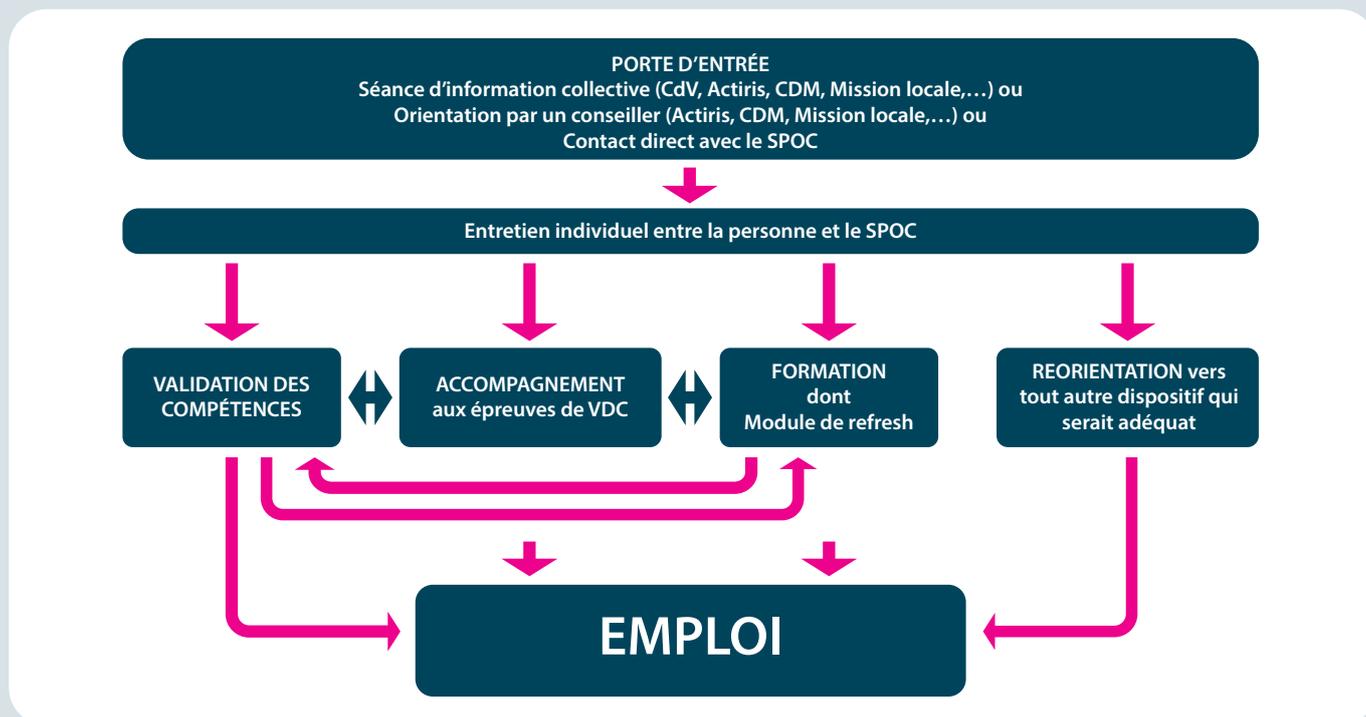


Schéma 1

La validation peut s'avérer être un levier pertinent et à court terme pour la personne. Dans ce cas, les conseiller(e)s orientent vers le centre de validation adéquat et, le cas échéant, s'assurent que le candidat est bien détenteur des compétences visées via le recours à des tests de positionnement. L'enjeu à ce stade est de ne pas orienter vers le dispositif de VDC des personnes qui ne disposeraient pas des compétences qui seront évaluées. Il se peut que la VDC ne soit pas une étape pertinente à court terme pour le candidat. Dans ce cas, les conseillers lui proposent soit une formation, soit un accompagnement, voire l'orientent vers d'autres dispositifs. Outre cette activité d'information et d'orientation, les Missions Locales proposent également un accompagnement à la validation des compétences. (voir schéma 1)

Un accompagnement et non une formation

L'accompagnement réalisé par les Missions Locales dans ce projet s'adresse prioritairement aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs sous contrat d'insertion (Article 60, ECOSOC, ACS insertion). Ces candidats sont porteurs de compétences professionnelles mais ne disposent pas toujours des prérequis leur permettant de mettre toutes les chances de leur côté lors de l'épreuve.

En effet, un professionnel peut savoir combien de pots de peinture sont nécessaires pour peindre un mur mais ne pas savoir comment le calculer quand la question lui est posée à

l'écrit. La connaissance du vocabulaire technique peut également être un frein, notamment pour les personnes qui ont pratiqué le métier dans des pays non francophones. Enfin, se déplacer jusqu'à un établissement inconnu, parfois situé en Région wallonne, être en situation d'observation et d'évaluation sont autant de sources potentielles de stress, en particulier pour des personnes fragilisées sur le plan scolaire et professionnel.

C'est la raison pour laquelle un module de gestion du stress est proposé par les Missions Locales en plus des modules de remise à niveau en calcul et en français orienté métier. (voir schéma 2).

Ce projet a obtenu le soutien du Ministre Bernard Clerfayt et sera ainsi reconduit en 2021. L'enjeu pour les Missions Locales et leurs partenaires est que ce projet puisse bénéficier d'un soutien dans la durée et ainsi consolider ce levier à destination des demandeurs d'emploi fragilisés. Selon le secteur visé, les structures et personnes intéressées par la Validation des compétences peuvent prendre contact avec la Mission Locale spécialisée dans le(s) secteur(s) qui l'intéresse(nt) :

- Administration, Economie, Gestion - Mission Locale de Schaerbeek 02/247.77.25-20.
- Arts et Culture – Mission Locale d'Etterbeek 02/626.15.52.
- Automobile – Mission Locale de Molenbeek 02/412.00.83-81.
- Construction – Mission Locale de Molenbeek 02/412.00.83-81.
- Electricité – Mission Locale de Schaerbeek 02/247.77.25-20.
- Environnement – Mission Locale de Schaerbeek 02/247.77.25-20.
- Horeca – Mission Locale d'Ixelles 02/515.77.40.
- Industrie et commerce alimentaire – Mission Locale d'Ixelles 02/515.77.40.
- Industrie technologique – Mission Locale de Molenbeek 02/412.00.83-81.
- Informatique – Mission Locale de Schaerbeek 02/247.77.25-20.
- Logistique – Mission Locale d'Ixelles 02/515.77.40.
- Pouvoirs locaux – Mission Locale d'Ixelles 02/515.77.40.
- Secteur du bois – Mission Locale d'Etterbeek 02/626.15.52.
- Services aux personnes (dont aide-ménagère) – Mission Locale d'Etterbeek 02/626.15.52.
- Quel que soit le secteur : Référent(e) encadrant(e) intersectoriel(le) – Mission Locale d'Etterbeek 02/626.15.52.



Schéma 2

La Culture en fête à la COCOF

Margaux Hallot

Le 24 septembre dernier, la COCOF fêtait la Communauté française en mettant à l'honneur quelques-uns de ses artistes.

On le sait, les temps ont été durs pour la culture et, malheureusement, cela continue. La COCOF, par cet événement, souhaitait montrer son soutien aux artistes mais aussi aux lieux dans lesquels se produisent ces artistes, à savoir les salles de spectacle et les cabarets comme l'Os à Moelle, le plus vieux cabaret de Bruxelles situé à Schaerbeek, et le Fou Rire qui aurait dû accueillir en novembre le festival Bruxelles sur Scène. Le festival FrancoFaune était également mis en avant, avec pour l'occasion les performances d'artistes tels

que Marie Warnant, le détonnant Pierres et Kùzylarsen. Le one-woman show était aussi de la partie avec Farah. S'en est suivi un discours de Rudi Vervoort, Ministre-Président de la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi que de Barbara Trachte, Ministre-Présidente de la COCOF et de Magali Plovie, Présidente du Parlement francophone bruxellois. Toutes ces prestations eurent lieu sur le site de Tour et Taxi, là où se trouvait le plus grand écran LED d'Europe, dans le respect des distanciations sociales en vigueur.



© Kùzylarsen



© Farah



© Pierres

« Profil et trajectoire des chercheurs d'emploi de la Région Bruxelles-Capitale : un monitoring selon l'origine nationale »

Pauline Cousin

A l'occasion du Midi-FeBISP de rentrée, Kahdija Senhadji est venue présenter cette étude réalisée par *view.brussels* et publiée en 2019¹. Elle précise que « l'origine étrangère » est entendue ici au sens de la définition donnée par UNIA, à savoir « une personne d'origine étrangère ou de nationalité étrangère à sa naissance ou dont un des deux parents était de nationalité étrangère à sa naissance ». En tant que responsable de l'étude, Kahdija Senhadji a dressé plusieurs constats :

1. Les inégalités à l'emploi sur base de l'origine sont massives et structurelles : elles concernent un grand nombre de chercheurs d'emploi et sont identifiées quelles que soient l'approche et la variable prises en compte.
Il apparaît notamment que les jeunes afro-descendants ont le plus de difficultés à trouver un emploi. En effet, ils sont les plus nombreux à ne pas avoir d'emploi après 36 mois, bien qu'ils soient les plus présents dans la formation et dans les circuits d'ISP.
2. Les jeunes d'origine non-UE tirent globalement moins profit d'un diplôme de l'enseignement supérieur.
3. La non-reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger impacte davantage les personnes afro-descendantes.
4. Les femmes d'origine non-UE connaissent une plus grande vulnérabilité sur le marché de l'emploi.
En effet, celles-ci rencontrent une probabilité plus grande d'être au chômage, de ne pas disposer d'allocation de chômage quand elles sont sans emploi et, une fois à l'emploi, d'être confinées dans des métiers faiblement rémunérateurs, peu gratifiants et exigeants physiquement.
5. Des liens forts sont mis en évidence entre lieu d'habitation, origine et chômage.
Ainsi, l'intensité d'emploi des jeunes est généralement plus faible dans le croissant pauvre qu'ailleurs en Région bruxelloise.

Face à ces constats, les auteurs de l'étude dressent une liste de recommandations. Car au-delà d'un outil de connaissance, cette étude vise à être un instrument d'aide

à la décision politique. Pour Actiris, elle revêt un caractère novateur en inscrivant la variable « origine » dans une logique de monitoring, réalisé tous les deux ans.

Les participants à ce midi indiquent que cette étude fait écho aux constats et perceptions des professionnels en OISP. La question de la reconnaissance des diplômes, notamment, est une préoccupation. La responsable de l'étude précise qu'il s'agit d'une compétence de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour les francophones et celle-ci travaille actuellement à simplifier et accélérer la procédure de reconnaissance des diplômes. La gratuité de la démarche demeure un enjeu pour ces demandeurs d'emploi.

Une participante rappelle le facteur « non conscient » qui intervient chez les professionnels lors des processus de sélection pour pourvoir un emploi ou entrer en formation. En ce sens, les plans Diversité permettent d'objectiver les pratiques et définir un plan d'action sur plusieurs années. En effet, la pratique du CV anonyme introduite par l'ordonnance dite « testing » semble être encourageante mais ne garantit pas de dépasser durablement la discrimination qui risque de surgir à l'étape suivante. Pour pallier ces effets, le stage apparaît comme une bonne alternative et la formation proposée par Actiris « Gestion des demandes discriminatoires » représente également un levier. Le service *Actiris inclusive* peut assister les professionnels dans la sélection afin de combattre les pratiques et les biais qui facilitent un comportement discriminant.

Kahdija Senhadji précise que la volonté, lors des prochains monitorings, est d'articuler dimensions quantitatives et qualitatives et ainsi dépasser la seule question de l'accès (ou du non-accès) à l'emploi en interrogeant également la relation à l'emploi, notamment la déqualification.

De quoi poursuivre la discussion avec le secteur ISP...

¹ Pour télécharger l'étude : <https://press.actiris.be/lorigine-etrangere--un-frein-a-lemploi-a-bruxelles#>

Insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Jeanne Lodewijck

L'étude « Ulysse » laisse place à une nouvelle enquête. Celle-ci interroge de manière relativement plus qualitative l'insertion dans l'emploi des sortants de formation professionnalisante de Bruxelles Formation et ses partenaires. Catherine Smith, du service « Études et statistiques » de Bruxelles Formation, nous a présenté le 16 novembre dernier les intéressants résultats du domaine « social, santé, sport et soin du corps »¹, sortis en janvier 2020.

L'enquête 2019 se déroule auprès des publics sortis durant l'année 2017. Les données administratives² et celles détenues par Actiris sont désormais utilisées pour contacter les sortants concernés. Cette première vague d'enquête interroge 11 domaines, les résultats des 6 restants (les sortants de 2018) sortiront prochainement. Cette enquête n'étudie pas les taux de sorties positives et de mise à l'emploi, ces données étant disponibles ailleurs. Le domaine choisi pour alimenter ce Midi est intéressant car les partenaires de Bruxelles Formation y ont la main sur la formation (110 répondants viennent de l'ISP, 87 de la promotion sociale).

Les principaux motifs d'entrée en formation sont trouver un travail (38%), obtenir un diplôme ou un certificat (15%) et développer ses compétences professionnelles (14%). Obtenir un certificat ou un diplôme est davantage cité dans ce domaine que dans les autres. Quant à la motivation des stagiaires, plutôt intrinsèque, elle est très élevée.

Deux détails sont à considérer dans les taux d'occupation à l'emploi : le type de contrat de travail n'est demandé que lorsque la durée d'emploi est supérieure à un mois et n'est pris en compte que l'emploi ayant duré le plus longtemps. Ainsi, les CDD concernent 54% des sortants et les CDI, 26,3%. La catégorie « autres » correspondrait aux contrats tels que les intérim et Art.60. Les régimes de travail à temps plein concernent 62% des répondants. Les CDD et temps partiel ont des taux plus élevés que dans les autres domaines. Le temps partiel semble plus subi que choisi : 47% des sortants l'ont souhaité et 51% ne l'ont pas souhaité. Les analyses bivariées qui croisent le régime de travail avec le genre, et avec l'âge, montrent un lien significatif entre le temps partiel et le fait d'être une femme et entre ce régime de travail et le fait d'être plus âgé. Mais sans statistiques multivariées, l'interprétation des données est limitée. Les femmes sont en effet plus présentes dans certains domaines ; dans ce cadre, les temps partiels sont-ils liés au genre ou au type de domaine ? Des recherches plus

approfondies sont possibles et les opérateurs de formation intéressés peuvent interpeller le service de Bruxelles Formation, en tenant compte toutefois des contraintes liées à la garantie de l'anonymat du répondant.

La moyenne de satisfaction globale de l'emploi est de 8 sur 10. Les aspects les plus satisfaisants sont la relation avec le supérieur direct (8,4), le trajet domicile-emploi (8) et les horaires de travail, les tâches à accomplir et la relation avec les collègues (7,9). Selon les répondants, la correspondance est très effective entre le métier appris en formation et le métier exercé (91%) et le contenu de la formation et le métier exercé (96%). L'emploi de moins d'un mois et le non-emploi se justifient par la recherche d'emploi (candidatures infructueuses, manque de qualifications et expériences, pas de permis de conduire) à 39%, les raisons personnelles et familiales (garde des enfants, problèmes de santé) à 26,6% et la reprise d'études ou de formation à 20,3%.

Le questionnaire se clôture sur les aides dont le répondant a bénéficié en matière de recherche d'emploi, pendant (66,5%) et après (50,3%) sa formation. Cependant, certains n'auront pas bénéficié de cette aide pour avoir trouvé un emploi rapidement après la formation ou ne pas l'avoir jugé nécessaire. Ces aides proviennent d'abord d'Actiris, ensuite du centre de formation et enfin de la Mission Locale.

D'autres conclusions viendront une fois le rapport complet sorti. Nous pourrions sans aucun doute découvrir des liens significatifs avec le genre, l'âge et le niveau d'étude, et de grandes variations entre domaines pourront certainement être constatées.

Les résultats de l'enquête 2019 :
<https://www.bruxellesformation.brussels/publication/enquete-sur-le-parcours-des-stagiaires-sortant-dune-formation-qualifiante/>

1 Aide familiale, aide-ménagère, animateur socioculturel, notamment.
2 C'est-à-dire, les déclarations faites par l'employeur auprès de la sécurité sociale.

Insertion socioprofessionnelle et nouvelles économies : quelles formations pour quels emplois ?

Marie-Adèle Blommaert, Pauline Cousine, François Geradin, Michèle Hubin, Jeanne Lodewijck, Pascal Rebold et Loïc Werres

Si la thématique de la 24^{ème} Journée d'étude de la FeBISP a été réfléchi avant l'apparition de la COVID-19, elle aura trouvé résonance dans les grands bouleversements produits par la crise sanitaire. Notre interrogation centrale, « Insertion socioprofessionnelle et *nouvelles économies* : quelles formations pour quels emplois ? » sous-entend en effet plusieurs orientations, dont celle, exacerbée par le contexte actuel, de la numérisation.

Le concept quelque peu hermétique de la *numérisation*, ou *digitalisation*¹, traduit la constante expansion du développement technologique. Intégré à l'économie, ce phénomène pose un ensemble de grandes questions déjà prégnantes dans notre société : quel est l'impact de cette numérisation sur le travail, en termes de contenu, de quantité et de qualité ? Quelles sont les possibilités d'insertion dans un monde numérique, moins tangible et en perpétuelle évolution, à l'accès loin d'être universel ? Quelles limites peuvent déjà être identifiées par rapport à la réalité socio-économique vécue par un public éloigné de l'emploi ?

Repenser notre façon de produire, et esquisser les niches d'emplois qui sont attachées à cette réflexion, ne dépend pas uniquement de notre capacité à saisir adéquatement le fait numérique. Alors que les enjeux écologiques de notre société de consommation imprègnent de plus en plus les discours politiques et citoyens, ces préoccupations environnementales modifient la manière d'envisager la production de biens et la prestation de services. « Développement durable », « soutenabilité », « chaîne du recyclage », ces mots, jusqu'il y a peu souvent entendus comme de vagues concepts partisans, prennent peu à peu corps dans notre économie. Dès lors, il nous a semblé opportun d'interroger les possibilités d'emplois que l'économie dite « circulaire », envisagée comme piste de solution aux limites de la croissance, peut offrir.

Afin d'alimenter nos réflexions sur ces mouvements affectant directement nos rapports au travail, nous avons eu l'occasion d'écouter plusieurs experts et personnalités

qui s'y intéressent précisément ou plus globalement. Par l'intervention de deux chercheurs du GRESEA², la première partie de la journée a permis de poser les contours théoriques, non sans réflexion critique, de ces *nouvelles économies*. Bruno Frère, sociologue et philosophe, nous a ensuite invité, avec le prisme de son expertise académique, à nous interroger sur les transformations du travail et par là, sur les possibilités d'insertion. Nous avons ensuite poursuivi nos réflexions avec les regards de l'Interfédé des CISP et de BRUXEO³.

Les ateliers de l'après-midi ont été l'occasion, quant à eux, d'aborder de manière très pratique ces considérations sur l'économie circulaire et sur l'économie numérique et de plateforme. Dans ce cadre, les potentialités de formations et d'emplois, accompagnées toutefois de mises en garde sérieuses, nous ont été démontrées par des personnalités directement aux prises avec les réalités « du terrain ».

Questionner notre capacité à produire de la valeur dans un monde ambigu, prônant à la fois « saine » concurrence mondialisée, nécessité de développement technologique et attention particulière aux moyens humains et naturels mis en œuvre pour ce faire, tout en interrogeant les opportunités de formation à saisir pour nos publics en quête d'insertion sociale et professionnelle, voilà le défi que s'était lancé, par écrans interposés - comme un pied de nez de l'actualité - l'équipe de la FeBISP et ses invités le 27 octobre. Les pages qui suivent synthétisent les idées avancées pour le remplir. Bonne (re)découverte !

1. Sans rentrer dans les joutes de grammairiens, l'usage de ce terme, provenant de l'anglais *digit* signifiant *chiffre*, là où en français l'on sous-entend « doigts », est sémantiquement plus problématique que le vocable « numérisation ». L'on utilisera cependant les deux de manière interchangeable dans le cadre de ce dossier.
2. Groupe de Recherche pour une Stratégie Économique Alternative - vulgarisation économique, éducation populaire.
3. Confédération représentative des entreprises à profit social bruxelloises.

L'économie circulaire : la solution miracle aux enjeux écologiques et économiques ?

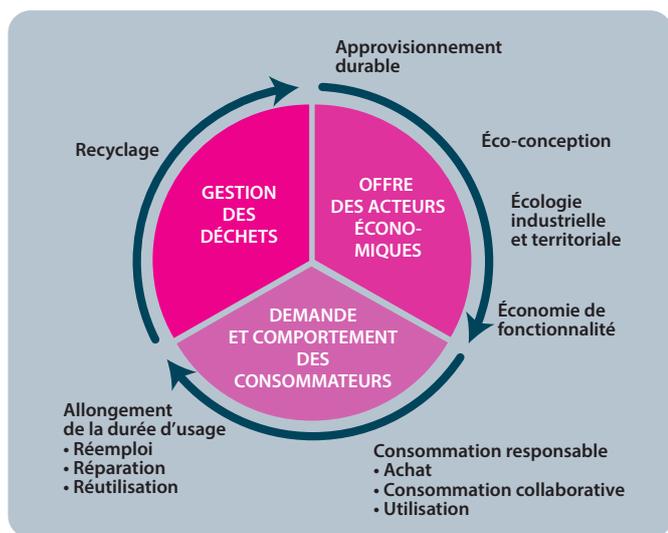
Marie Adèle Blommaert et Pauline Cousin

Pour tenter de répondre à cette question, Romain Gelin, chercheur au GRESEA, Tanguy Ewbank de la fédération *Ressources*, ainsi que Bernard Goffinet et Mustapha Jabour de l'asbl *CF2000*, nous ont apporté de précieux éclaircissements.

Une économie circulaire (EC) est une économie dans laquelle on réutilise toutes les ressources contenues dans nos produits pour refabriquer des produits. Romain Gelin précise qu'on l'oppose à l'économie linéaire dans laquelle on extrait des matières premières, on fabrique des produits qu'on consomme et qu'on jette. Ces déchets finissent soit à l'incinérateur, soit à la décharge. A contrario, l'EC repose sur une boucle qui inclue la réutilisation ou la valorisation des produits usagés. Le terme apparaît à la fin du 20^{ème} siècle bien que ces pratiques existaient déjà avant.

Petit tour d'horizon de l'économie circulaire

Plus précisément, l'EC repose sur 3 domaines d'actions complémentaires : production/consommation/gestion des déchets.



Graphique 1 – économie circulaire : trois domaines d'action, sept piliers. Source : ADEM.

La méthode de l'analyse de cycle de vie du produit vise, à chaque étape de la vie du produit (production, consommation

et fin de vie), à identifier des pratiques que l'on peut mettre en œuvre pour réduire l'impact environnemental de celui-ci. **Au niveau de la production des produits**, plusieurs types d'EC sont possibles :

- la production basée sur l'**écoconception** qui vise à ce que les produits soient facilement démontables, réparables comme le *Fairphone* par exemple, moins énergivores, utilisant moins de matières dangereuses. L'écoconception s'oppose notamment à l'obsolescence programmée qui caractérise certains produits, et certaines marques d'IT notamment.

L'étape de la production est particulièrement importante car elle détermine si, en fin de vie, le produit sera facilement recyclable ou ne le sera pas.

Au niveau de la législation européenne, la seule obligation d'écoconception est relative à la consommation énergétique des produits afin que celle-ci soit la moins élevée possible (étiquette A+, B, ...). La politique de l'UE dans ce domaine demeure peu ambitieuse. En effet, bien que depuis 2020, elle se veut plus entreprenante, les contraintes pour les entreprises sont quasi nulles dans la mesure où c'est sur base volontaire que les entreprises pratiquent l'éco conception. Intégrer un certain taux de recyclabilité (taux minimum de produits recyclés) permettrait d'aller un cran plus loin mais cela ne constitue pas une obligation.

- **L'écologie industrielle** est une autre forme d'économie circulaire. Celle-ci est peu répandue car très difficile à mettre en œuvre. Dans l'exemple de la ville danoise de Kalundborg, l'écologie industrielle se manifeste au niveau des usines et des processus de production via des échanges de déchets ; de sous-produits comme l'eau de chauffe ou le soufre produits par une usine sont utilisés par d'autres entreprises permettant une symbiose industrielle. Ce fonctionnement nécessite une forte coopération entre entreprises, l'intervention des pouvoirs publics, la planification des activités sur plusieurs décennies

car il faut éviter qu'une entreprise disparaisse, ce qui conduirait à une rupture de la chaîne. Enfin, dans les expériences réalisées autour du monde, les symbioses concernent l'industrie lourde comme la métallurgie, donc éloignée d'une économie verte.

- **L'économie de la fonctionnalité**, quant à elle, est basée sur la location et non sur la vente de produits, autrement dit sur l'usage qu'en fait le consommateur et non sur sa propriété. Le producteur est ainsi incité à fabriquer des produits éco-conçus car il en assure la maintenance. Il doit donc lui être aisé de réparer le produit, d'en changer les pièces. L'économie de la fonctionnalité peut s'appliquer à différents secteurs comme les photocopieurs professionnels, les pneus poids lourds de *Michelin*, ou à Bruxelles l'expérience réalisée par *TALE ME* qui louait des vêtements pour femmes enceintes, bébés et enfants. Mais les échecs sont présents également, notamment lorsque la demande n'est pas au rendez-vous.

Au niveau de la consommation, l'économie circulaire repose sur les 3 R dont l'idée est de rallonger la durée de vie des produits :

- Réutiliser (pour un autre usage)
- Réparer
- Réemployer (pour un même usage) comme la consigne de bouteille.

Plus un produit aura été éco-conçu, plus il sera facile de le réparer et ainsi de rallonger sa durée de vie.

Au niveau de la fin de vie des produits, l'économie circulaire se manifeste à travers **le recyclage, la valorisation des déchets organiques, la valorisation des matières comme le papier ou le plastique et la valorisation énergétique** (par la récupération d'une partie de la chaleur produite par les incinérateurs).

L'asbl Ressources est une double fédération : à la fois de l'économie circulaire et de l'économie sociale. Active en Wallonie et à Bruxelles, elle se concentre sur la réutilisation des biens et des matières. L'enjeu est d'offrir des biens de qualité, parfois de première nécessité mais pas uniquement. En ce sens elle s'adresse à tout public qui souhaite faire un geste à la fois social et environnemental notamment via les boutiques de seconde main. (graphique 2)

Concernant le recyclage, Romain Gelin rappelle que certains métaux se recyclent très bien et d'autres moins, comme le

verre. De même que les métaux utilisés sous forme de *spray* ou de poudre ne sont pas faciles à recycler car trop dispersés. Le titane, par exemple, est utilisé à 95% pour un usage dispersif, notamment dans le dentifrice, la cosmétique, la peinture.

L'asbl CF2mille s'est orientée il y a une quinzaine d'années vers l'économie sociale d'insertion afin de créer des opportunités d'emploi pour les personnes peu qualifiées, via son projet CF2D. Elle est principalement active dans les D3E : déchets d'équipement électrique et électronique.

Elle pratique la circularité à plusieurs niveaux : dans les produits bien entendu via ses activités de D3E mais également dans son incitation à une collecte de meilleure qualité permettant in fine d'améliorer aussi la qualité des produits recyclés, en développant des partenariats et de nouvelles compétences comme celles de valoriste. Pour CF2D, l'activité n'est pas toujours rentable économiquement mais elle est porteuse de sens. En effet, si elle identifie que le démantèlement et le reconditionnement donnent de la valeur à la matière et qu'un processus économique est possible, elle constate également que cela dépend fortement de la matière en question.

Une limite au recyclage réside dans les très nombreux alliages de métaux tels que le nickel impliqué dans 3000 alliages différents. De plus, les alliages perdent en qualité au fur et à mesure des recyclages, comme les bouteilles en plastique.

Enfin, parmi les autres freins au recyclage, citons notamment :

- Le fait que le recyclage est très énergivore ;
- Le prix de certaines matières premières recyclées comme le lithium est plus élevé que le lithium extrait de la mine ;
- La quantité de travail nécessaire pour une opération de recyclage incite les entreprises de recyclage à recycler les métaux qui ont une forte valeur économique.

Pour dépasser ces limites, une intervention de l'Etat est-elle souhaitable ou faut-il laisser libre cours au marché ?

CF2D rappelle qu'il existe des filières avec des potentialités de recyclage comme le petit électroménager mais la valeur économique simple du produit est assez faible. S'il n'y a pas de prise en compte du coût de la mise en décharge et du



Graphique 2 - La réutilisation des biens et des matières - Ressources

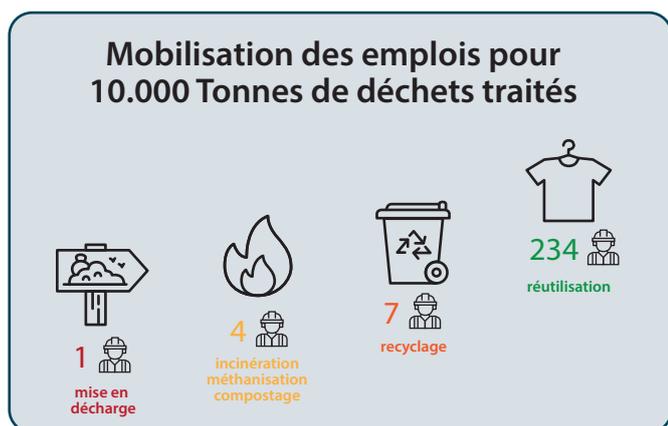
coût environnemental du déchet, certains déchets restent difficiles à valoriser économiquement. Les pratiques du recyclage industriel s'attachent à certains types de produits quand d'autres sont facilement délaissés...

Et l'emploi dans tout ça

Une étude de la Fondation Roi Baudoin (2019) révèle qu'en Région de Bruxelles-Capitale, l'EC représente 8.1% de l'emploi direct (comme les activités de recyclage, de réparation) ou indirect (l'éducation à l'EC, le transport des matières). Au niveau de la Belgique, cela représenterait 7.5% des emplois, soit 260 000 emplois.

En 2016 et 2017, deux études prospectives, la première réalisée par le Cabinet PWC et la deuxième par Agoria, chiffreraient des créations d'emploi en EC à venir. Néanmoins, à ce jour, le nombre d'emplois créés en Belgique dans l'EC est invérifiable. De plus, des événements imprévisibles comme la crise du COVID n'étaient pas pris en compte.

Selon Ressources, la récupération en économie sociale, c'est 7703 personnes actives dans le secteur soit 2897 équivalent temps plein emplois. Plus précisément, ces personnes sont en partie des travailleurs au sens classique du terme (43 % de travailleurs sous contrat de travail), mais il y a aussi un nombre non négligeable de travailleurs en insertion socioprofessionnelle (28%) et des volontaires (29%). Dans le paysage des entreprises circulaires sociales, la diversité des personnes actives est très présente. Dernière chaque objectif de réutilisation, il y a plusieurs types d'emplois allant de la réparation, au démantèlement, en passant par la maintenance des outils et la vente des produits.



Graphique 3 – Ressources constate qu'un gisement de 10.000 tonnes de déchets captés et traités représente 234 emplois, le recyclage seul ne correspondant qu'à 7 emplois.

Peu d'études abordent la question des métiers et des compétences mobilisées par l'EC. L'évaluation des emplois, des métiers et des besoins en compétences et en formation étant indispensables pour permettre le déploiement de l'économie circulaire, un groupe de travail a été mis en œuvre par les pouvoirs publics français en 2018¹. Les

résultats des travaux indiquent que les métiers et les compétences associées s'inscrivent dans un large panel et varient selon l'étape de l'EC. Ces métiers concernent aussi bien les ingénieurs, pour la phase d'écoconception, que les ambassadeurs de l'EC, pour informer sur la consommation responsable, ou encore des opérateurs de tri et des agents de valorisation pour la gestion de la fin de vie des produits. C'est donc lors de la dernière étape que les travailleurs les moins qualifiés peuvent prendre part professionnellement dans l'économie circulaire.

Côté bruxellois, une enquête sur l'EC a été réalisée en 2017 et 2018 auprès de 75 entreprises dont 53% sont des entreprises d'économie sociale². Elles étaient soit actives dans la gestion des ressources et des déchets – réemploi, réparation, ... - soit avait développé au cours de ces cinq dernières années, une activité principale ou un projet en économie circulaire (entendue ici au sens large). Il s'agissait ainsi de services de collecte et de traitement des déchets, d'activité dans l'alimentation durable (production, commerce ou Horeca) et dans le commerce non alimentaire (principalement textile).

En 2017, les entreprises sondées employaient 1600 salariés ; la moitié d'entre elles ne comptant aucun salarié.

« Comparé au tissu économique régional, les opportunités d'emploi y sont plus nombreuses pour **les Bruxellois moins qualifiés**. De surcroît, les temps pleins y sont davantage proposés. Cependant, on compte davantage de contrats à durée déterminée, notamment en raison des emplois subventionnés. »

En conclusion, Romain Gelin attire notre attention sur le fait que l'économie circulaire est moins circulaire qu'avant la révolution industrielle. La métallurgie à l'âge de bronze permettait en effet de faire fondre des métaux pour fabriquer des produits qu'on refondait pour en fabriquer de nouveaux. Plus tard, l'utilisation de matières biodégradables dans la fabrication des produits s'inscrivait dans la logique de l'économie circulaire.

Actuellement, l'économie circulaire se heurte à la consommation de masse et à la poursuite d'une croissance exponentielle peu compatibles avec des modes de production, de consommation et de gestion des déchets qui la caractérisent. Ressources confirme néanmoins la tendance favorable que connaît ce concept qui bénéficie, dans une certaine mesure, du soutien des pouvoirs publics, de par son potentiel de création d'emplois non négligeable.

1 http://www.cress-na.org/wp-content/uploads/2019/12/FREC_Comp%C3%A9tences-Formation_rapport-final-CNCRESS-HCESSIS.pdf
2 <https://www.circulareconomy.brussels/les-resultats-de-lenquete-sur-lemploi-et-le-recrutement-dans-leconomie-circulaire-en-region-bruxelloise/>

L'économie numérique et de plateforme : un futur, porteur autant qu'obscur, déjà bien présent

Jeanne Lodewijck, Pascal Rebold et Loïc Werres

Le premier temps, plus théorique, de la Journée d'étude, a été l'occasion de se pencher sur le phénomène de la numérisation, toujours plus soutenue, de l'économie et son impact sur le travail. L'après-midi a permis ensuite de recueillir le témoignage de deux membres actifs dans le domaine de l'insertion, dont les activités les amènent à prendre directement en charge la question numérique, avant de laisser s'exprimer une ancienne « petite main » – ou plutôt « gros mollet » – du secteur emblématique de la livraison de repas à domicile.

La numérisation de l'économie et ses conséquences sur le travail

Cédric Leterme, qui étudie les enjeux liés au numérique pour le GRESEA, nous dresse avant tout un constat : le prisme numérique, impliquant le traitement de données informatiques, pour ne pas entrer dans le détail technique, est de plus en plus prégnant dans un nombre toujours plus conséquent de secteurs d'activités professionnelles. Il est donc difficile de réduire le phénomène de la numérisation en termes d'opportunités d'emploi chiffrées par rapport à des marchés qu'elle ferait émerger. Sans surprise, le domaine des technologies de l'information et de la communication est celui qui est le plus étroitement lié à l'économie numérique. L'usage de moins en moins contournable des possibilités algorithmiques atteint également les secteurs plus traditionnels, pensons à l'agriculture et aux outils de planification et logistiques spécialisés auxquels les (e-) fermiers ont de plus en plus recours. Primaire, secondaire ou tertiaire, nul secteur ne semble totalement hermétique à la tentation numérique. La frontière avec le monde physique devient de plus en plus floue : ce qui se fait hors ligne nourrit les activités en ligne, ce qui y émerge permettant d'adapter alors ce qui est d'usage dans le monde « réel ». Les activités en ligne produisent, en outre, un nombre considérable de données numériques, dont la densité et l'importance stratégique ne font qu'augmenter.

En effet, les données numériques, matière première de l'économie liée, constituent, selon certains, le « nouvel or

noir du XXI^e siècle », dont l'utilisation à des fins de *marketing* est la plus symbolique, sans être exclusive. Les produits et services des entreprises sont adaptés en fonction des attentes des consommateurs. Saisir et appréhender les données qu'ils produisent de par leurs actions en ligne permet de dresser des portraits de préférences et de besoins et ainsi manier leurs envies de consommation. Plus loin, des comportements plus collectifs et politiques, tels que des mouvements sociaux, peuvent également être prédits. L'utilisation de données numériques permet, en outre, de développer l'intelligence artificielle en établissant des modèles de réponses à partir d'une somme d'exemples-types humains. *Amazon*, *Google* et *Facebook* font parties des entreprises les plus actives dans ce domaine, des entreprises dont le *business model* est intimement lié à la production et la réaffectation de données.

La « plateforme », quant à elle, est envisagée comme l'un des outils privilégiés permettant la génération de données. C'est un lieu, immatériel, où est organisé « *la production et l'échange de produits et services, en optimisant les relations entre un réseau d'acteurs – consommateurs, annonceurs, prestataires de services, producteurs, fournisseurs et même objets* »¹. En d'autres termes, c'est par le truchement d'une infrastructure en ligne qu'une multitude d'acteurs vont entrer en relation. Ces interactions vont engendrer des données, dont l'instrumentalisation dépasse souvent le simple souci d'assurer l'efficacité du système de mise en relation en question. Les entreprises qui dominent le

marché sont des plateformes numériques traditionnellement capitalistes dans leurs intentions et affectation des dividendes, pensons à *Amazon*, *Airbnb*, *Deliveroo* et *Uber*.

Ce rapide tour d'horizon de l'économie numérique et de plateforme nous permet maintenant de nous interroger sur la manière dont celle-ci altère les opportunités de – et notre rapport au – travail.

Le contenu du travail se digitalise, imposant aux travailleurs la maîtrise des compétences techniques qui y est dorénavant attachée. Les services de la vie courante (soins de santé, paiements, courses, etc.) ne sont pas beaucoup plus épargnés. C'est donc le fonctionnement de l'ensemble de la société qui se trouve modifié. Dans ce contexte, si nous ne nous adaptons pas, nous sommes alors atteints de cette nouvelle maladie : l'*illélectronisme*. De plus, la numérisation fait apparaître de nouvelles formes de contrôle et d'organisation du travail. Les exigences de production sont décuplées et la gestion des ressources humaines, à distance, devient plus violente. Par ailleurs, l'activité de production de données est considérée par certains auteurs comme étant une nouvelle forme de travail, non reconnue. Les entreprises qui vendent cette production gratuite de valeur par des consommateurs, devraient, parallèlement, assumer une contrepartie proportionnée et respecter un encadrement fixé par un droit du travail et de la propriété modernisé.

Il ne s'agit pas, bien entendu, de développer une vision manichéenne du développement technologique, dont les avantages sont par ailleurs légion. Il convient néanmoins de prévenir certains maux qui, stratégiquement, pourraient être écartés. Avec l'automatisation et le développement de l'intelligence artificielle, le temps consacré au travail pourrait ainsi être considérablement réduit ; l'abandon des tâches les plus pénibles et répétitives permettant de se consacrer davantage aux activités extra-professionnelles épanouissantes. Mais, d'aucuns opposeront l'idée qu'une automatisation à outrance ne sera pas conditionnée à une qualité accrue du travail, même réduit. Le peu d'emplois qui restera divisera la population entre les plus qualifiés qui auront la main sur ces machines, et les personnes qui effectueront les métiers encore difficiles à automatiser. Une majorité résiduelle d'individus se retrouvera alors sans perspective professionnelle.

Cédric Leterme nous invite à la nuance. D'abord, parce qu'il faut distinguer emploi et tâche. En effet, il est possible de remplacer l'homme par une machine pour une ou plusieurs tâches précises mais le défi semble plus compliqué en ce qui concerne l'ensemble des tâches qui constituent un métier. Enfin, dans cette logique, l'automatisation d'une tâche n'est pas forcément plus lucrative : le coût de production par des humains peut s'avérer moins cher que le développement et la mise en place de

machines pour les remplacer. Au contraire, l'automatisation fait et fera encore apparaître de nouveaux métiers, dans la mesure où il faut alimenter et développer ces machines. Ces métiers ne sont pas non plus destinés uniquement aux personnes ultra-qualifiées, loin de là. Prenons ainsi l'exemple d'*Amazon technical turk* : il s'agit d'une filiale d'*Amazon* à travers laquelle des emplois ont été créés ne nécessitant pas beaucoup plus de compétences que « faire du clic ». Les employés sont chargés d'annoter des images et de reconnaître des sons, dans le but de nourrir l'intelligence artificielle. La question de la disparition du travail pourra sans doute se poser à long terme, mais c'est justement un terme auquel notre génération aura du mal à assister. La disparition radicale du travail est un horizon encore lointain, à tout le moins. Notons tout de même que la tendance au déplacement, à l'invisibilisation et à la déqualification du travail est déjà une réalité. Dans certaines usines, les tâches sont faites par des hommes mais contrôlées par des machines, l'idée étant de se passer de travailleurs qualifiés.

Alors que certains plébiscitent la flexibilité, l'autonomie et l'accessibilité à l'emploi offertes aux travailleurs par *Uber* et autres entreprises de plateformes de ce genre, ces promesses de liberté sont à relativiser. Ce modèle d'entreprise nous rapproche davantage des modèles d'exploitation des entreprises des 19^{ème} et 20^{ème} siècles que d'une évolution au bénéfice du travailleur.

L'*ubérisation* du travail reste pourtant marginale. Sans trouver de modèle lucratif soutenable, il ne s'agit d'un futur souhaitable ni pour l'économie, ni pour les travailleurs. Si ce modèle de plateforme se maintient encore aujourd'hui, c'est grâce aux capitaux spéculatifs qui parient sur la rentabilité de l'exploitation des données qu'elle génère, ce qui n'est pas encore le cas.

Cédric Leterme conclut sa passionnante intervention sur ces éléments de réflexion : « *il faut d'abord se poser la question du numérique qu'on peut se permettre d'un point de vue environnemental, ensuite se pose la question du numérique souhaitable d'un point de vue démocratique et de justice sociale et, enfin, l'appropriation de ces technologies par les personnes qui les utilisent [et donc, notamment] les travailleurs* ».

Témoignages de terrain(1) : Banlieues et FIJ asbl.

Rudy Cassart, directeur de l'asbl *Banlieues*², était notre premier témoin thématique. *Banlieues* s'est construite en trois phases. Dans un premier temps, il s'agissait de doter le secteur associatif d'outils informatiques tels que des sites web ; ensuite, de développer à son intention un parc informatique et des outils performants ; enfin, d'offrir une alternative aux logiciels commerciaux les plus courants, telle

que la suite *Microsoft Office 365*. Il importait d'améliorer les performances et les fonctionnalités des logiciels libres tout ne modifiant en rien le comportement des utilisateurs, de proposer des outils qui seraient une réelle alternative aux plateformes de type *Facebook*, par exemple, et qui présenteraient des garanties en termes de contrôle des paramètres et de protection des données.³

Suite à la pandémie, *Banlieues* a été submergée de demandes qui nécessitaient parfois d'intervenir directement dans les domiciles des travailleurs en ISP. Des demandes qui visaient à faciliter l'accès aux données de l'association et à maintenir les contacts entre pairs et avec les stagiaires. Les logiciels libres sont encore peu performants quand il s'agit d'intégrer les fonctionnalités d'une boîte mail, de visioconférence, de partage et de modification d'agendas et de documents. Face à l'urgence, le secteur associatif utilise les outils les plus courants, mais il existe des alternatives plus locales. Des alternatives porteuses d'emplois mais nécessitant, il est vrai, un long temps de développement et la mise à disposition d'un technicien de maintenance. Actuellement, nous sommes loin d'être en mesure d'offrir ces services à l'ensemble des associations ou des stagiaires. Des partenariats plus larges et le soutien des pouvoirs publics aideraient... Une certaine souplesse dans le respect des réglementations en termes de marchés publics serait, par exemple, bienvenue.

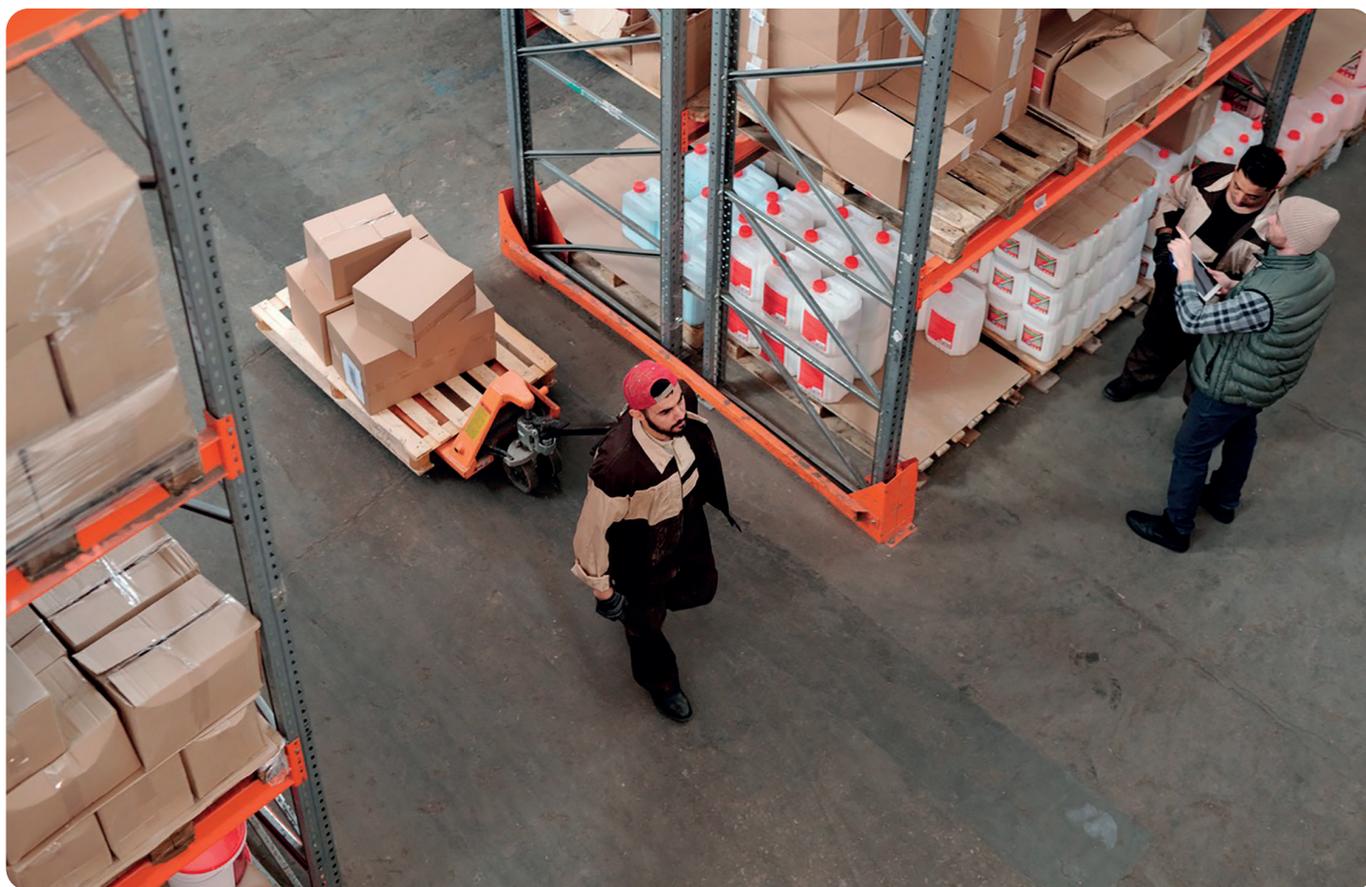
Notre deuxième témoin était Maude Didier, directrice de l'asbl *FIJ*⁴. La première interrogation de Maude est d'ordre éthique et philosophique : quelles formations pour quels métiers en économie numérique ? Une réflexion qui se pose au niveau sociétal, au niveau sectoriel et au niveau de chaque structure ISP. La précarisation numérique touche les personnes déjà très précarisées sur d'autres plans. Les publics ISP manquent de ressources pour décoder les informations *Covid*, connaître et faire reconnaître leurs droits sociaux, accéder aux connaissances, maîtriser une des langues nationales, etc. Avec le confinement, l'absence de liens et d'interactions est une véritable souffrance. L'équipe de *FIJ* ne ménage pas ses efforts durant cette période difficile pour rassurer ses publics et *rebooster* leur motivation.

Si l'économie numérique offre des possibilités d'emploi à nos publics, il convient toutefois de rester vigilant en termes d'éthique et de déontologie. Que gagne-t-on et que perd-on en travaillant à distance ? Jusqu'où doit-on s'adapter ? La digitalisation, le télétravail et la téléformation ont des impacts environnementaux, sociaux - le droit à la déconnexion⁵, par exemple - et pédagogiques. Si effectuer un travail ne passe que par des clics informatiques, n'y-a-t-il pas un risque d'appauvrissement des raisonnements cognitifs ? L'occasion de rappeler que des opportunités d'emploi ne sont pas toujours adaptées à nos publics...

Témoignages de terrain (2) : le zigzag statutaire d'un coursier à vélo

Jean-Bernard Robillard a une formation aux Beaux-Arts en France, de laquelle il n'est pas sorti hier, le tutoiement de principe, une énergie communicative et des projets professionnels multiples. Sa première partie de carrière l'a amené à enchaîner revenus artistiques variables, minima sociaux, fonction de directeur artistique aux entrées financières stables cumulée au régime français d'*auto-entrepreneur* à la protection sociale plus bancaire et parenthèse dans un marché bio, avant que des problèmes de santé ne l'obligent à, une nouvelle fois, repenser son parcours professionnel. Pendant près de deux ans, et à raison de plus de 1000 km pédalés par mois, Jean-Bernard a ainsi été une de ces silhouettes interchangeable sur deux roues, une perpétuelle esquisse de kangourou turquoise dans leur sillon. Sa période de coursier chez *Deliveroo*, c'était le choix par défaut que les « aléas de la vie » lui ont laissé et sur laquelle il a accepté de revenir comme troisième témoin de notre thématique numérique. Une expérience contrainte certes, mais, et il le reconnaît d'ailleurs volontiers, souvent grisante. Le développement physique, les déambulations urbaines, l'autonomie dans le rythme de travail ; il ressentait aussi pleinement les bons côtés de ses 5347 commandes repas apportées à bonne destination. C'est, justement, l'image de l'individu aux revenus non plafonnés, libre de se mettre en mouvement quand bon lui semble, sans contraintes hiérarchiques ou administratives, comme certains fantasment « *le type dans son van au bord de la mer* », qu'aime mettre en avant son ex... employeur ? Car c'est précisément dans l'usage ou non de ce terme et la réalité qu'elle induit que l'image d'Épinal savamment *marketée* perd de sa superbe. Avant, c'était simple, le partenariat avec la *Smart*, dans une habile construction juridique à laquelle la coopérative de travailleurs autonomes est habituée, permettait de fournir un seuil de protection sociale (cotisations à la pension et au chômage, assurance accidents, minimum horaire) aux coursiers en question. Jusqu'en 2017 : la contemporaine loi « *P2P* » De Croo - notre actuel Premier Ministre - sur les plateformes collaboratives amenant alors l'entreprise britannique à révoquer l'accord amiable ainsi conclu, afin de profiter d'un nouveau système fiscalement favorable pour les « indépendants » concernés. S'en suit un régime de travail ambigu, avec assurance au rabais, contrepartie financière à la tâche, litiges juridiques toujours en cours⁶ et délitement des modestes avantages sociaux acquis, qui ont vu des centaines de coursiers, regroupés en Collectif revendicateur dont Jean-Bernard est une des figures de proue, quitter et dénoncer un modèle « *séduisant, précaire, destructeur et individualiste* ».

Modèle que beaucoup critiquent mais que peu esquivent, preuve en est la flotte de coursiers à l'étendard de multinationales qui déambule encore aujourd'hui au sein de nos



rues pour assouvir les besoins alimentaires des citoyens. Modèle controversé devant lequel se dresse pourtant, de manière très concrète, une autre vision de la livraison à vélo et que Jean-Bernard Robillard accompagne dans le cadre de ses nouvelles fonctions à... la *Smart*. Et qui permet ainsi de former une alternative, dès lors qu'il s'agit d'envisager le transport de marchandises plus ou moins légères en milieu urbain. A Bruxelles, et même si la force de frappe et le marché exploité n'est pas (encore ?) exactement le même, peuvent être ainsi cités en exemples les *Molenbike*, *Dioxyde de Gambettes* ou autre *Urbike*. C'est le second versant de l'intermédiation numérique dans le

secteur iconique de la livraison auquel notre intervenant prend dorénavant part. Sous forme de coopératives, ces initiatives assurent un respect de leurs travailleurs, une attention à leur développement personnel et un contrat de travail, direct, via la *Smart* ou par le biais d'agences *interim*. Ce n'est pas encore la panacée qui permettrait d'assurer la formation d'un emploi de qualité mais c'est assurément un chemin moins savonneux vers une sortie de la précarité que le premier emprunté. Notre témoin le confirme d'ailleurs d'expérience : lorsqu'ils ont le choix, la grosse majorité des coursiers opte pour l'horizon salarial plutôt que se risquer sur l'impitoyable sentier de la « liberté ».

- 1 Gurumurthy A., Bharthur D., Chami N., Vipra J., Anwar I. A. [2019], «Platform planet: development in the intelligence economy », Bangalore, IT for Change.
- 2 « Banlieues (structure ESMI) a été fondée en 2000 dans le but d'œuvrer pour la **réduction de la fracture numérique**, contribuer à la démocratisation de l'**accès aux nouvelles technologies** de l'information et de la communication, principalement au bénéfice des populations des quartiers en difficulté et des grandes villes. » ; « À travers ses engagements, Banlieues permet aux associations et communautés de sensibiliser, promouvoir et favoriser la diffusion des logiciels libres, tout en leur apportant le soutien technologique nécessaire à la réalisation de leurs projets. » Voir : <https://www.banlieues.be/>.
- 3 Pas d'algorithme qui sélectionne de manière aléatoire et respect du RGPD.
- 4 L'asbl FJ *a* été créée en 1984 à l'attention des jeunes en décrochage social et scolaire. Elle a été reconnue comme OISP en 1995. Elle propose des formations en informatique et comprend **deux centres multimédias (Saint-Gilles et Molenbeek)**, des espaces pour apprendre (notamment les outils multimédias et Internet), découvrir et partager. Elle partage avec l'asbl Banlieues son intérêt pour les logiciels libres. Voir : <https://www.fij.be/>
- 5 Droit à respecter ou sujet de négociation interne ? Voir : <https://www.lecho.be/opinions/carte-blanche/le-droit-a-la-deconnexion-adopte-en-belgique/10007249.html>

- 6 Impliquant, plus ou moins directement, la Commission des relations au travail, l'ONSS, le SPF Finances et l'Onem. Un lien de subordination, toujours délicat à déterminer dans le cadre de services prestés sans autorité hiérarchique physique identifiable, est l'élément constitutif légal décisif permettant de reconnaître un « faux-indépendant ». Phénomène qui n'a d'ailleurs, comme le fera remarquer un participant à notre Journée d'étude, pas attendu la numérisation de l'économie pour exister sans réelle prise en charge à bras le corps de l'Etat, songeons au secteur de la construction. Voyez également l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 23 avril de cette année annulant la loi du 18 juillet 2018 permettant l'exonération fiscale – et l'absence correspondante de statut social – jusqu'à un certain montant du travail associatif, des services occasionnels entre les citoyens et de l'économie collaborative. La loi « De Croo » du 1er juillet 2016, permettant aux particuliers qui rendent des services via des plateformes numériques de bénéficier d'une taxation allégée, sans payer de TVA ni de cotisation sociale, reste, quant à elle, d'application. La jurisprudence, nationale et internationale, n'a cependant pas fini de relever toutes les difficultés attachées à des activités économiques s'insérant mal dans les cases, que certains estiment dépassées, du travail indépendant ou salarié.

« Quelle émancipation dans une société d'insertion ? »

Jeanne Lodewijck

Bruno Frère est professeur et Maître de recherche FNRS en sociologie, à l'Université de Liège. Parmi ses domaines d'études, citons l'économie alternative et solidaire. La grande interrogation qu'il se pose lors de son intervention, naturellement plus magistrale, est celle de l'émancipation dans notre société d'insertion. Afin d'alimenter son propos, Bruno Frère mobilisera plusieurs auteurs, dont Thomas Piketty, Jean-Louis Laville et Manuel Castells.

Bruno Frère part du constat que fait Peter Wagner des sociétés modernes occidentales, celui d'une modernité démocratique en crise. En cause ? Le délitement actuel du salariat, entendu comme forme singulière de travail. Pour comprendre ce propos, un recadrage historique est nécessaire.

La modernité démocratique s'organise autour des droits acquis suite aux grandes révolutions du XIX^{ème} siècle, transformant à la fois la société et le travail. L'avènement du capitalisme industriel, synonyme d'exode rural massif, entraîne une modification sociodémographique des villes et une nouvelle classe sociale fait son apparition : le prolétariat. Le prolétaire ne jouit d'aucune propriété ou droit significatifs, obligé de trouver du travail au jour le jour pour un salaire misérable. La jouissance effective des droits inscrits dans la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1791, tels que la liberté de choisir son travail et la disposition de sa propriété, ne concernant qu'une minorité spécifique de la population, - les bourgeois - la modernité démocratique est dite restreinte. Devant cette domination de classe, les syndicats et partis politiques ouvriers s'organisent et les travailleurs voient leurs droits progresser de manière significative, que ce soit en termes de sécurité au travail, de protections sociales ou de soins de santé. La modernité, alors en tension, s'élargit et s'organise jusqu'au milieu du XX^{ème} siècle.

Le délitement du salariat et des protections sociales qui y sont liées, provoque une seconde crise de la modernité. Les prolétaires d'alors sont aujourd'hui cette « main-d'œuvre à l'état brut », ayant des difficultés à trouver un travail stable. Les contrats précaires tels que les contrats à durée déterminée et intérim, prennent le pas sur les contrats à durée indéterminée, synonymes de sécurité. Le travailleur précaire est considéré comme responsable de sa situation puisque n'étant pas assez flexible et qualifié. Pourtant, les raisons pour lesquelles il ne s'intègre pas dans l'emploi ne sont généralement pas

de son fait. En effet, à l'exception du plein-emploi des Trente Glorieuses, la norme est, depuis l'avènement du capitalisme, le chômage. Ces individus sont cruciaux pour le fonctionnement du capitalisme : ils sont la variable d'ajustement grâce à laquelle les salaires peuvent être vus à la baisse. Dans ce contexte de chômage structurel, nous pouvons dès lors remettre en question la responsabilité individuelle du chercheur d'emploi.

Dans ce contexte de chômage structurel, serait-il fantaisiste d'assurer aux citoyens les protections sociales acquises il y a presque un siècle, sans vouloir à tout prix les *activer* ? Plutôt que de nous diriger vers un salariat toujours plus fragile, pourrait-on envisager une forme de travail qui soit autre ? Bruno Frère propose l'idée d'une société coopérative. Les coopératives sont des expériences citoyennes se développant en marge du salariat, tels que, en Belgique, les potagers collectifs et les gardes d'enfants. Alors que la société salariale se caractérise par un travail hiérarchisé, la coopérative s'en libère quant à elle ; cette forme de travail est considérée comme réellement démocratique puisqu'elle permet une distribution des richesses différente, les bénéfices étant destinés aux coopérateurs et non à des actionnaires, avec le souci constant d'impliquer l'ensemble des parties prenantes au projet. Alors que les limites du travail salarié et capitaliste ne cessent d'être mise en exergue tout en restant la norme, cette vision alternative pourrait se développer. Bruno Frère énonce des études réalisées sur des entreprises d'Amérique du sud fonctionnant sous autogestion, qui peuvent faire office d'exemple pour nos coopératives locales. L'expert nous met toutefois en garde : si le salariat est voué à disparaître comme certains le prédisent, ne nous dirigeons pas pour autant vers le néolibéralisme en supprimant les systèmes de solidarité collective et notamment, le chômage. Tout comme il ne s'agit pas de faire de l'autogestion une illusion de démocratie : toutes les expériences de coopératives n'ont pas fait émerger une forme de travail libéré de tout capitalisme. S'il faut donc garder une prudence de mise, la grande question lancée en introduction pourrait néanmoins trouver sa réponse dans les potentialités de ce type de sociétés : au lieu de courir après un travail salarié difficilement accessible et peu sécurisé, ne devrions-nous pas courir après l'émancipation à travers des voies alternatives au salariat ?

Pour approfondir : « Repenser l'émancipation », ouvrage co-écrit par Bruno Frère et Jean-Louis Laville. A paraître.

Nouvelles économies, nouveaux emplois : l'angle sectoriel et fédératif

Michèle Hubin

Bruno Gérard, Directeur de BRUXEO, et Anne-Hélène Lulling, Secrétaire générale de L'Interfédération des Centres ISP en Région wallonne, ont abordé les nouvelles économies. Génératrices de risques, elles peuvent également se révéler porteuses d'avenir pour les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle (ISP) et d'économie sociale d'insertion (ESMI). A condition d'y mettre quelques balises.

Nouvelles économies, nouveau monde ?

Anne-Hélène Lulling épingle l'ère du numérique et des nouvelles économies comme l'émergence d'un nouveau monde. Nouveau parce que plus rapide, flexible, créatif, réactif. Ou plus complexe et plus technique. Les nouveaux modèles économiques ont un impact sur le marché du travail et donc, très certainement, sur les DE éloignés du marché de l'emploi. Si l'évolution du marché du travail est liée à la 4^{ème} révolution industrielle, soit la numérisation de l'économie, elle s'inscrit également dans un contexte de mondialisation des échanges, une compétitivité accrue, un vieillissement de la population, une préoccupation pour les questions environnementales, des changements dans nos modes de consommation. En corollaire, on assiste à une transformation de certains métiers, la disparition d'autres et l'arrivée de nouveaux. La reconfiguration du marché du travail est marquée par des exigences de compétences et de (re)qualification avec une forte pression des employeurs. On ne parle quasiment plus de « métier » mais on parle d'un concept de « portefeuille de compétences ».

L'émergence de compétences prioritaires

L'économie du numérique met en avant quatre capacités :

- La capacité de collaborer et communiquer à distance via le numérique : il s'agit de procéder à une « alphabétisation digitale », au développement de compétences relationnelles, à la recherche, l'accès et le filtrage d'informations.
- La capacité de s'adapter à de nouveaux savoirs, de nouvelles expériences et de compétences qui doivent être perpétuellement renouvelées et développées. Les parcours professionnels seront donc plus fragmentés.
- La capacité d'apprendre à apprendre, soit synthétiser les informations pertinentes de manière critique et favoriser l'autoapprentissage.
- La capacité de s'organiser de façon efficace : gérer son temps devant des informations continues qui

nécessitent un traitement rapide, tout en adaptant adéquatement son environnement de travail.

L'ensemble de ces compétences impliquent agilité, vitesse, innovation et créativité. Or, pour les publics ISP, changer les pratiques s'apparente à une double peine car, aux difficultés bien connues d'insertion socioprofessionnelle, s'ajoutent les difficultés d'accès aux outils numériques. Ceci est d'autant plus compliqué qu'un certain nombre de compétences de base ne sont pas du tout maîtrisées par notre public. Dès lors, il y a lieu de définir les enjeux spécifiques de l'avènement de l'économie numérique pour le secteur ISP. Anne-Hélène Lulling met en garde par rapport au fait « [qu'] avoir une approche de l'insertion socioprofessionnelle par le prisme exclusif des compétences et, en particulier, des compétences numériques risque de s'avérer non seulement réductrice mais également dangereuse. »

Il s'agit, dès lors, de ne pas sous-estimer la compétence du numérique, sans pour autant en faire une priorité aveuglante, au détriment de toutes les compétences qui font par ailleurs défaut au public ISP.

L'articulation des formations aux emplois de demain

Les filières de formation doivent être revues à la lumière des profils des DE et des rythmes d'apprentissage. Il faut ensuite renforcer les modalités d'accompagnement, aller vers les publics là où ils sont et ne pas toujours leur demander d'arriver à un point déterminé par avance. Il s'agirait ainsi de favoriser une co-construction et une individualisation des parcours d'insertion, en restant prudent vis-à-vis de la construction unilatérale de parcours-types qui ont parfois tendance à être érigés en norme de référence. Cela doit s'accompagner d'une sensibilisation des acteurs de 1^{ère} ligne en contact avec les publics fragilisés, par exemple en prévoyant un tarif social pour les publics ISP.

Et Anne-Hélène de conclure : « *L'ISP ne doit pas se tromper d'enjeu, sa priorité doit rester celle d'un accompagnement de qualité au plus proche des besoins des personnes. Pour que les nouvelles économies représentent de réelles opportunités pour l'ISP, il faut que les pratiques pédagogiques ainsi que les contenus de formation s'adaptent dans le futur* ».

L'impact de l'évolution numérique sur les entreprises des secteurs non marchands

D'entrée de jeu, Bruno Gérard nous met au parfum en faisant allusion à une étude interuniversitaire sur les objectifs et impacts de la digitalisation du secteur non marchand¹. Les opérateurs de services étaient invités à se positionner par rapport à un certain nombre d'objectifs à rencontrer pour répondre à l'évolution numérique : simplifier les procédures administratives, offrir réactivité et adaptabilité aux usagers, organiser le temps de travail de manière plus efficace, permettre à tous d'avoir accès aux services de manière simple, efficace et agréable (...) rencontrent bon nombre de suffrages. Tandis que l'objectif visant à favoriser l'insertion des personnes très éloignées de l'emploi a recueilli la moitié moins de réponses. Il faut donc reconnaître que ce n'est clairement pas le but premier. Des dangers peuvent également être identifiés.

Les risques de la numérisation

- L'emploi : une forme d'automatisation de l'activité modifie la nature des nouveaux emplois. Le risque est que ces emplois soient réservés à des travailleurs plus qualifiés au détriment des moins qualifiés.
- L'organisation du travail : la gestion des horaires, la mobilité des travailleurs, permettent de réduire les coûts et d'améliorer l'efficacité des travailleurs mais cette forme d'organisation engendre parfois une trop forte rigidité, peu en adéquation avec une situation de terrain où la relation entre prestataire et usager n'est pas aussi rectiligne.
- La qualité des services : on y voit un risque de déshumanisation dans la relation entre usager et prestataire. La relation n'induit plus de lien direct, renforcé par la fracture numérique qui sévit non seulement pour les usagers mais aussi pour les travailleurs, peu familiarisés aux outils digitaux.

Répondre à l'ubérisation de l'économie ?

Certaines organisations ont tenté de créer des modèles plus vertueux et durables en rendant les utilisateurs propriétaires de leurs outils de travail. Le coopérativisme de plate-forme se voit comme une réponse aux dérives d'une économie de plate-forme capitaliste et identifie différents impacts positifs :

- Sur le plan économique, produire une valeur ajoutée orientée vers les usagers et organiser la réponse aux besoins avec génération d'une richesse strictement

limitée au développement et à la pérennité de l'entreprise.

- Sur le plan social, procurer aux travailleurs de ces plate-formes une sécurité sociale et une rémunération correcte.
- Sur le plan environnemental : chercher un impact environnemental positif en diminuant les prélèvements de ressources naturelles.

Mais l'autogestion en coopérative n'est pas forcément synonyme de modèle vertueux. Ces différentes plate-formes restent porteuses de certains risques, eu égard notamment à la législation sur le travail associatif². La création de ce nouveau régime fiscalement favorable s'expose aux risques majeurs de concurrence déloyale, de déprofessionnalisation et d'appauvrissement de la sécurité sociale. La Cour constitutionnelle a d'ailleurs partagé les craintes émises et a jugé que le travail associatif viole le principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination, mettant fin au dispositif à partir du 01 janvier 2021. « *C'est un grand pas franchi, reconnaît Bruno Gerard, mais la vigilance reste de mise* ».

Quelques recommandations à la digitalisation dans le secteur non marchand

Il s'agit tout d'abord de créer une solution digitale directement basée sur le problème observé, plutôt qu'adapter une solution digitale préexistante, et d'anticiper les impacts et éventuelles externalités négatives comme la fracture numérique ou la perte de lien social pour les usagers. Intégrer, informer et former toutes les parties prenantes est un gage de réussite. Un partenariat de toutes les parties prenantes, tant usagers que travailleurs est donc indispensable. Enfin, il faut donner du sens à la réduction des coûts et aux éventuels gains de temps réalisés avec la digitalisation et destiner ceux-ci au renforcement de la finalité sociale de l'entreprise, à l'amélioration des services et du bien-être tant des usagers que des travailleurs prestant ces services.

La révolution numérique, une réelle opportunité pour l'ISP et l'ESMI ?

« *L'ISP et l'ESMI peuvent trouver leur place dans le marché émergent de l'économie circulaire. Elles doivent s'y aventurer pour trouver de nouveaux débouchés. L'économie circulaire n'est pas une nouveauté mais d'autres évolutions portent des enjeux : crise énergétique, sanitaire. C'est l'occasion d'une vraie plus-value.* »

1 Les impacts de la digitalisation sur les entreprises sociales actives dans le secteur des services aux personnes. <https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/digi-serv>, 2020.

2 Ce système permet aux personnes qui ont déjà un statut principal d'indépendant, de travailleur salarié, de fonctionnaire ou de pensionné, de percevoir des revenus complémentaires jusqu'à 6.340 euros par an dans le cadre du travail associatif, de services occasionnels entre citoyens et de services via des plate-formes électroniques agréées. Agrément loin d'être aussi contraignant, au niveau des principes à respecter, que celui, par exemple, de la Région bruxelloise sur les « entreprises sociales ». Voir également l'intervention de J-B Robillard à ce propos, dans l'article consacré à l'économie numérique et de plate-forme.

Retour sur l'intervention de Philippe Defeyt, grand témoin de la Journée d'étude

François Geradin

L'économiste Philippe Defeyt, co-fondateur et administrateur de l'Institut pour un Développement Durable (IDD), a accepté d'être le « grand témoin » de notre journée d'étude. Il nous a proposé des pistes de réflexion, nourries notamment par ce qui a été dit tout au long de cette intense journée.

De la contribution aussi dense qu'incisive de notre expert, nous en retiendrons les principaux éléments aptes à susciter des réflexions et d'éventuelles remises en question.

Philippe Defeyt a entamé son intervention en abordant, sous différents angles et en lien avec la thématique de notre journée, la question des compétences. En premier lieu, il est parti du constat que les emplois liés aux « nouvelles économies » exigent des compétences potentiellement très différentes et variant naturellement assez fortement d'une activité professionnelle à l'autre. Cette variation se constate aussi dans l'intensité des compétences à maîtriser, dont certaines ne dépendant pas de la réussite d'un parcours scolaire habituel. Plus généralement, la question de la maîtrise des « compétences transversales » constitue également un enjeu crucial. Ces compétences, parce qu'elles peuvent par nature être mobilisées dans des activités et des situations aussi diverses que variées, favorisent en effet l'insertion (et la réinsertion) professionnelle de ceux les maîtrisant.

Notre témoin a ensuite attiré notre attention sur le fait que, derrière l'image habituellement véhiculée de ces nouvelles économies comme étant porteuses d'énormément d'opportunités d'emplois, il fallait nuancer tout cela. Selon lui, il ne faut en effet pas minimiser l'automatisation croissante, et qui semble inéluctable, de certains de ces emplois. Ne souffririons-nous alors pas d'illusions rassurantes quant au réel potentiel d'emplois de ces nouvelles économies pour nos publics ? Si les réponses à cette question varieront assez fortement d'un interlocuteur à l'autre, au moins la question est posée.

La situation précaire des jeunes demandeurs d'emploi infraqualifiés (généralement par une sortie précoce de

l'école) a ensuite été abordée par Philippe Defeyt. Ces personnes se retrouvent plus que jamais dans des situations difficiles, victimes notamment de phénomènes de surqualification à l'embauche et de l'augmentation généralisée des compétences exigées. De même, a indiqué Philippe Defeyt, dans certains secteurs, ces personnes peuvent se retrouver en concurrence avec des étudiants jobistes. A cela s'ajoute le constat que certains secteurs professionnels multiplient les petits statuts peu protecteurs.

Suite à ces éléments peu réjouissants, notre orateur a élargi la focale en proposant des réflexions plus globales sur nos secteurs et sur la société telle qu'il la perçoit. Selon lui, notre modèle associatif doit tout d'abord évoluer afin de favoriser l'émergence d'entrepreneurs dans nos secteurs. Le modèle classique serait donc à repenser pour faire face à ce nouveau contexte et aux défis qui y sont liés. Par ailleurs, et toujours d'un point de vue plus macro, Philippe Defeyt a rappelé à la fin de son intervention qu'il prônait l'instauration d'un revenu de base, seul à même selon lui de permettre de garantir le droit pour chaque citoyen de multiplier sans pression un ensemble d'activités dont certaines amènent de grands bénéfices au niveau sociétal. Comme on sait, cette question d'un revenu de base a déjà fait l'objet d'innombrables débats et il ne nous appartenait pas de creuser cette question dans le cadre de notre journée d'étude.

Toutes ces réflexions, dont certaines aussi stimulantes que potentiellement clivantes, ont en tout cas bien alimenté - et continuent à nourrir - les débats liés aux « nouvelles économies » mais également, et plus généralement, à l'emploi et à la formation professionnelle.

Quelques considérations complémentaires en guise de conclusion...

François Geradin

Le choix du titre de la journée d'étude, « Insertion socio-professionnelle et *nouvelles économies* : quelles formations pour quels emplois ? », reflétait notre volonté de d'abord y voir clair sur la question des types d'emplois créés par ces nouvelles économies, économies faisant l'objet actuellement de toutes les attentions. Pour ce faire, il fallait préalablement s'interroger sur ce que sont ces économies dites « nouvelles ». Sans cette clarification conceptuelle, aucune interrogation ultérieure ne pouvait avoir du sens. Comme vous l'aurez compris à la lecture du dossier, fidèle reflet de notre stimulante journée d'étude, la mission est accomplie.

Ce « scrupule » de s'intéresser aux nouveaux emplois créés (sont-ils de qualité ?) avant d'éventuellement former les stagiaires dans cette voie ne date pas d'hier dans le secteur ISP. Ce dernier a en effet toujours questionné la notion d'« adéquationnisme ». Si ce concept paraît de bon sens au premier abord (« envoyer les demandeurs d'emploi se former dans les métiers là où il semble y en avoir »), il nous semble pourtant poser un certain nombre de questions. Tout d'abord celle du libre choix des stagiaires de s'inscrire là où ils pensent avoir du potentiel et des envies. Jusqu'à preuve du contraire, la plupart des lecteurs de ce dossier ont pu avoir la chance de choisir les orientations professionnelles qui les stimulaient et les voies formatives pour y arriver. Notre public doit pouvoir également avoir ce droit, d'ailleurs première condition de possibilité pour une insertion professionnelle de qualité...

Par ailleurs, et pour en revenir directement sur la thématique du dossier après cette courte digression sur l'adéquationnisme, les acteurs de nos secteurs s'interrogent sur les valeurs portées par ces nouvelles économies et sur leur sens profond. Exemple paradigmatique soulevé lors de notre journée d'étude : les impacts du numérique sur nos vies et les questions qui y sont intrinsèquement liées (confidentialité des données, addictions numériques, ...). Nos comportements de citoyens, de consommateurs mais également d'acteurs de l'insertion ont un rôle à jouer et les enjeux macro sont donc également à questionner. Voici de nouveau un « scrupule » salutaire pour éviter tout risque de court-termisme.

Enfin, cette journée d'étude et ce dossier ont également illustré toute l'expertise qu'avaient dans ce domaine des nouvelles économies certains acteurs de nos secteurs. Les témoignages dans les ateliers l'ont bien mis en évidence. Cette expertise « interne », légitimée par le terrain, est particulièrement précieuse pour nous permettre d'aborder des enjeux complexes, comme ceux charriés par les nouvelles économies. D'autant que cette expertise est tant partagée par certains acteurs ISP que par ceux de l'ESMI. Beau trait d'union entre les secteurs que représente la FeBISP !

Rendez-vous donc en octobre 2021, et nous espérons en présentiel, pour réfléchir à nouveau tous ensemble à une autre thématique que nous souhaitons aussi stimulante que celle de 2020 !

... avec Philippe De Rijcke

Margaux Hallot

Partons à la rencontre de la dernière personne à avoir rejoint le Conseil d'administration de la FeBISP en juin dernier.

Dans une autre vie, Philippe De Rijcke aurait pu être vétérinaire ou journaliste. Aujourd'hui, du haut de ses 59 ans, et après un parcours professionnel varié, qui va du toiletteur pour chiens aux rayons d'une pompe à essence et en passant entre autres par les cuisines du Quick, Philippe atterrit en 1996 à l'ISPAT, un centre ISP qui propose des formations en alpha et en Horeca. Il y devient formateur pédagogique après avoir aidé cette toute jeune association de l'époque pour la communication. Entre 2007 et 2011, il trouve le temps, et le courage, de faire un master en sociologie et il devient directeur d'ISPAT en 2019. Vous imaginez bien qu'avec un parcours pareil, Philippe n'est pas très conformiste. C'est d'ailleurs pourquoi il n'a pas souhaité joindre sa photo à cette rencontre. Car, dit-il « *ma tête ne présente aucun intérêt, ce qui est dedans est plus important. La décision de lire ou pas cette interview ne doit pas dépendre d'une photo* ». En voilà une bonne raison pour lire cette rencontre fort enrichissante !

Quelles ont été tes motivations à intégrer le CA de la FeBISP ?

Après plusieurs années d'expérience dans le secteur, j'ai eu envie d'aller voir un peu ce qui se passe à l'intérieur de cette machinerie qu'est la FeBISP. Il y a plein de choses qu'on ne perçoit pas, même si on sait qu'il y a énormément de réflexion et de travail derrière les Assemblées générales. Je voulais voir ce qui se passe dans la cuisine, comment les choses se négocient et se discutent.

Que penses-tu et qu'aimerais-tu lui apporter ?

Cette question est toujours difficile. Ce que je pense, c'est qu'en participant au Conseil d'administration, je nourris ma réflexion et par là, espère enrichir celle de mes collègues. C'est contribuer à ma manière au débat. J'y apporterai mon expérience et mes éléments de réflexion qui alimenteront la réflexion collective.

Comment vois-tu l'évolution du secteur ISP à moyen et/ou à long terme ?

Je préfère penser d'abord de manière plus globale en termes de secteur associatif. Les associations restent un moteur important d'invention sociale, d'imagination dans l'histoire sociale des pays occidentaux. Partout dans le

monde, ce sont les associations qui font bouger les choses. Il me semble que, depuis les années 80, le monde associatif est pris dans cette révolution libérale, et qu'il doit en même temps être avec le politique et contre le politique. Ce qui se produit depuis une trentaine d'années, voire plus, c'est que cette distance, cette autonomie de l'associatif, est en train de s'atténuer. Si l'association que je dirige ne reçoit plus de subsides, elle est morte, on ne fait plus rien. D'une certaine manière, nous sommes devenus des services administratifs externalisés. Mais il y a aussi les côtés positifs : on fait un travail formidable, qui est important, de lutte contre les inégalités, l'alphabétisation et la formation. Et malgré cela, nous sommes en même temps pris dans un jeu qui n'est pas vraiment le nôtre. La lutte contre le chômage, c'est un slogan : le taux de chômage n'a cessé d'augmenter ces dernières décennies pour se stabiliser à un taux de toute façon trop élevé. Si on regarde de près les chiffres et les critères européens et ceux du BIT de comptabilisation des chômeurs, on est à 6,7%. Si on prend les prépensionnés, les gens bénéficiant du CPAS, et toutes les catégories qui n'ont pas de travail, on approche des 20%. Et c'est à peu pareil dans tous les pays européens. Pour moi, lutter contre le chômage, dans le fond, ce n'est pas vraiment notre boulot. On nous demande donc en même temps de faire en sorte que des personnes qui n'ont pas de boulot deviennent employables et agissent en citoyen. L'associatif a pour vocation de faire surtout des citoyens, à les aider, à construire cette citoyenneté. Aujourd'hui, tout est devenu citoyen : la consommation, la mobilité, même la guerre va le devenir. Citoyen ne veut plus dire grand-chose, donc on met tout dedans. On vide les choses de leur sens. Dans l'évolution du secteur associatif, la FeBISP aura un rôle à jouer : réfléchir à comment redevenir des associations plus indépendantes. Si une association décide d'innover, il faut qu'elle ait des moyens. Une partie de cette réflexion ira donc à la conquête de l'autonomie financière.

On va de plus en plus vers des liens avec les structures administratives de l'état et publiques, on devient de plus en plus des organismes dirigés. Qu'a-t-on comme part d'autonomie dans ce qu'on fait ? Nous faisons un travail administratif avec des objectifs que nous n'avons pas fixés nous-mêmes. Ce sont des autorités extérieures qui ont fixé des objectifs, avec des taux de sortie positive, en l'occurrence ici Actiris. On deviendra, si nous ne sommes pas attentifs, des

associations qui fonctionnent comme des administrations qui produisent de l'agitation. Mais l'agitation ne permet pas de résoudre les problèmes qui nous préoccupent. Par exemple, nous recevons un subside du FSE qui nous aide, mais il nous faut presque un mi-temps pour gérer le travail administratif qu'il engendre. Quel sens cela a-t-il ?

Quels enjeux identifies-tu pour les stagiaires ISP et quels sont les points de vigilance à avoir à leur égard ?

L'enjeu est la question du travail et de sa place dans la société. On travaille pour quoi ? Pour consommer. Quand on consomme, on produit des déchets. La production de déchets va générer du travail et ainsi de suite. Quelle est la question la plus importante, celle du travail ou celle de l'environnement ? On doit se poser la question du sens du travail : à quoi sert mon travail ? Adolescent, une information m'avait frappé. J'avais vu aux infos que des ouvriers d'une usine de chars d'assaut étaient en grève. Quelque chose n'allait pas. Comment peut-on défendre la production d'armes de guerre et donc la production et en même temps défendre des positions pacifistes ? La question du travail amène aussi la question du temps. Nous passons énormément de temps à gagner de l'argent pour faire faire ce qu'on pourrait en partie faire soi-même si on disposait un peu plus de notre propre temps. On est toujours aussi dans des logiques de croissance économique, c'est intenable. La terre est un environnement fini, et dans un tel environnement, on ne peut pas y puiser indéfiniment des ressources. On le voit maintenant, le pétrole arrive à sa fin, l'uranium, l'eau... Et on continue à nous dire que grâce à la technologie, on va pouvoir continuer à produire plus. Mais non, il faut arrêter de produire ! C'est là qu'on en revient à la question du travail, mais c'est une réflexion qui va prendre des décennies. Malheureusement, je ne pense pas que l'humain soit collectivement assez attentif à tout ça et ce sera la nature qui pourrait nous rappeler à l'ordre et ce sera dramatique. Quel sens cela a de former des stagiaires à travailler sur des chaînes de construction, par exemple de voitures ou d'atomiseurs, comme dirait Boris Vian alors qu'on nous dit qu'il n'en faut plus ? Dans l'ISP on se bat malgré tout pour que les gens aient un travail car c'est par le travail qu'ils auront une certaine dignité. Paradoxalement, je pense que nous sommes nombreux à savoir que c'est une impasse de poursuivre dans cette voie mais ce ne sont pas nos associations dans leur situation actuelle qui vont changer les

choses mais je suis certain qu'elles peuvent grandement contribuer à la réflexion qui mènera au changement. On enseigne du langage formaté, orienté métier. Mais où est la poésie, la littérature, l'utopie ? On pourrait, si ce n'est pas déjà fait, dans le cadre de formations, commencer à introduire l'idée de décroissance et sensibiliser aux déchets et à la consommation. Nous pouvons trouver la place dans la formation pour amener des stagiaires à réfléchir à ces questions et prendre conscience. Les personnes qui suivent des formations sont des personnes intelligentes, qui ont parfois vécu des choses que nous n'imaginons même pas et, pour beaucoup, leur réflexion est faite. Il faut maintenant les aider à l'exprimer par la langue ou par l'écrit ou d'autres moyens.

Je rêve parfois de créer un parlement des stagiaires de l'ISP. Des représentants élus par les stagiaires de chaque association pourraient se réunir dans une assemblée qui aurait pour but de débattre entre eux de tout ce qui concerne leur situation et de formuler des propositions qui seraient soumises aux autorités régionales ou communautaires. Ce serait une réelle mise en œuvre de la démocratie. Ce parlement serait un réel exercice pratique pour les stagiaires, ils devront parler et argumenter.

Comment vois-tu l'évolution de la FeBISP ?

La FeBISP, me semble-t-il, tend à devenir une organisation d'administration : on gère, on gère et on gère. Une piste de réflexion serait d'avoir une assemblée plus ouverte dans le sens où nous laisserions la place aux débats, réflexions sur ce qui nous constitue, sur ce que nous voulons comme société, afin de redonner sa dynamique au secteur associatif. La FeBISP doit garder son rôle fédérateur et défendre les valeurs de l'associatif qui sont importantes. On parle toujours de crise, mais la crise, elle dure depuis 40 ans et est devenue un « état normal ». Quand on voit la législation sur le travail, c'est inquiétant. La FeBISP a besoin de revenir, comme ce fut le cas par le passé, vers une forme de militantisme. Et ce militantisme est différent de celui d'il y a quelques années, on agit sur les réseaux maintenant, on ne descend plus vraiment dans les rues. On doit cependant être capable d'utiliser les deux méthodes, en rue et sur les réseaux. Tout cela dépend de l'échelle d'action, qu'elle soit locale ou plus régionale voire nationale.

... avec Lily Pothèse

J'avais envie de profiter de cette tribune pour y déposer une question, une réflexion, une hypothèse : la volonté de justifier le moindre denier public n'a-t-elle pas pris le dessus sur le sens et l'évaluation de l'impact social¹ des mesures en faveur des chercheurs.euses d'emploi ? Cette volonté n'a-t-elle pas engendré des dérives ?

Il est bien sûr important que les deniers publics soient justement dépensés, il est donc nécessaire de mettre en place des outils pour en assurer la bonne gestion.

Est-ce pour autant que les processus actuels de justification doivent régir et donc être le moteur des conventions qui lient acteurs de terrain et pouvoirs publics en mettant alors uniquement en avant le résultat (comme les logiques de marché) et en n'impliquant aucun processus évaluant la qualité ?

Peut-on se dire qu'une structure qui fait 60% de remise à l'emploi est une structure qui fait de la qualité ?

Force est de constater que dans un grand nombre de cas, les processus imposés par les conventions qui régissent les subsides sont en dissonance avec les pratiques de terrain et parfois même les valeurs portées par le secteur d'insertion socioprofessionnelle. Les structures déploient alors créativité et agilité pour que les accompagnements fassent sens et correspondent aux réels besoins des chercheurs.euses d'emploi tout en essayant de répondre aux critères imposés par les administrations.

Ces logiques sont inspirées, de manière consciente ou inconsciente, des logiques de marché. Je me permets de reprendre quelques phrases du sociologue Didier Demazière qui met en avant la complexité et le non-

sens de s'inscrire dans une logique de résultat et donc de comptage dans le livre « La sociologie du chômage » :

« Celle-ci ne doit pas être réduite à des activités de comptage, de manipulation des statistiques. Elle met en jeu des processus beaucoup plus complexes et hétérogènes, qui impliquent des institutions officielles, des normes culturelles, des codes juridiques, des pratiques administratives, des règles sociales, et qui mobilisent également des expériences biographiques, des interprétations subjectives, des schèmes d'identification, des croyances personnelles, des modes de vie. »

Ce type de raisonnement, orienté « comptage », mène à créer des filières de formation pour répondre aux besoins du marché, des mesures pour augmenter l'employabilité pour correspondre aux besoins du marché, etc. Au final, les deniers publics ne sont-ils pas dépensés en faveur du marché plutôt qu'au service des besoins des citoyens et d'une sincère solidarité ?

Il serait pourtant tout à fait possible de changer de paradigme en déformalisant les rapports entre les structures d'insertion et pouvoirs publics et entre les chercheurs.euses d'emploi et les acteurs publics ou subsidiés. Créer des coordinations vertueuses entre tous les acteurs pour produire des processus administratifs porteurs de sens et qui au lieu de compter, évaluent l'impact social. Il ne s'agirait plus de conventions qui obligent les structures à justifier leurs dépenses à coup de critères, d'indicateurs de performances et de résultat mais d'outils qui permettraient : de guider et piloter une activité en s'engageant dans une démarche d'amélioration, d'instaurer une nouvelle forme de dialogue avec ses partenaires, fondée sur la transparence, de communiquer en rendant plus visibles



et plus lisibles ses actions, de reconnaître et valoriser le travail des salariés et/ou bénévoles.

Ce changement implique également une réelle volonté de la part des dirigeant.e.s institutionnels et politiques au sein de laquelle le comptage et les résultats ne sont plus des « actions » à valoriser pour une ascension professionnelle et politique. Les dirigeant.e.s s'effacent alors pour se mettre au service du bien public.

1. Telle que défini par Petit précis de l'évaluation de l'impact social, AVISE/ESSEC/MOUVES, Paris, 2013, p.8 « un processus visant à comprendre, mesurer ou valoriser les effets, négatifs ou positifs, générés par une entreprise sociale sur ses parties prenantes ». A cette définition, nous pensons devoir ajouter que les effets à prendre en compte peuvent dépasser les seules parties prenantes de l'entreprise sociale et ainsi toucher ce que nous pourrions appeler « la société ». Ils peuvent être de nature plutôt économique, politique, individuelle, environnementale ou sociale. Une autre manière de cerner l'évaluation de la mesure d'impact social peut être de la différencier de ce qui se fait par ailleurs. Comme le font remarquer deux enseignantes de l'ESSEC, l'évaluation d'impact social cherche à « dépasser d'une part la description et la comptabilisation d'activités menées, d'autre part, la mesure d'une performance strictement économique ».

Rencontre avec Claire Lesaffre

Jeanne Lodewijck

Le service « Organisation de l'offre - Support à la mission de Régie » de Bruxelles Formation, anciennement connu sous le vocable de service « Partenariat », est un interlocuteur incontournable des OISP et de la FeBISP. Claire Lesaffre l'a rejoint il y a moins d'un an en qualité de Responsable de service. En tant que nouvelle personne-ressource incontournable pour le secteur ISP, la FeBISP a naturellement souhaité la rencontrer.

Pourriez-vous nous retracer votre parcours professionnel jusqu'à votre arrivée dans le service « Organisation de l'offre - Support à la mission de Régie » ?

J'ai commencé ma carrière dans le privé. J'ai travaillé dans diverses tailles d'entreprises et dans des secteurs différents, ce qui m'a permis de découvrir un large panel d'activités économiques. En 2002, j'ai intégré la filiale franco-belge d'Holcim, un groupe cimentier suisse. C'est à ce moment que j'ai découvert la formation professionnelle. J'avais une double fonction de support opérationnel aux usines : en matières de ressources humaines et de formations techniques. Je suis ensuite devenue responsable de la formation et du développement des compétences du personnel pour l'ensemble de la filiale. Après cette expérience, j'ai vécu une remise en question assez radicale et je me suis rendu compte que j'avais besoin d'exercer des missions de formation dans un environnement qui correspondait plus à mes valeurs. Je suis entrée chez Bruxelles Formation comme formatrice en communication, dans le centre dédié à la bureautique et aux services. J'ai exercé cette fonction avec beaucoup de plaisir. J'ai rencontré des personnes qui ont envie d'apprendre, de se développer et de trouver une place dans la société. C'est encore aujourd'hui ma motivation de fond : travailler pour les personnes qui veulent entrer en formation. Après avoir travaillé comme formatrice, j'ai développé en partenariat avec l'EPFC la coupole tertiaire de validation des compétences. Dans ce cadre, nous avons travaillé en partenariat avec les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle pour proposer la validation des compétences aux différents organismes de formation, notamment pour le métier d'employé administratif. L'année dernière, j'ai été gestionnaire pédagogique pour le centre dédié à la construction de Bruxelles Formation, ce qui m'a donné accès à un secteur et à un public, majoritairement masculin, que je ne connaissais pas. La combinaison de ces parcours m'a amenée à penser que c'était à ce poste que je pouvais avoir le plus d'impact dans l'organisation, ce qui est important pour moi. J'ai encore beaucoup de choses à découvrir. Je voudrais notamment, dès que la situation sanitaire le permet, entamer une tournée des opérateurs pour découvrir la réalité de terrain spécifique à chacun.



Concrètement, quelles sont les missions de votre service ?

Le service a deux missions : l'organisation de l'offre et le support à la mission de Régie. Organiser l'offre consiste à créer les cadres administratifs et juridiques qui permettent à l'offre de se déployer. La première étape est de traduire les orientations et décisions politiques en matière de formation professionnelle. Nous prenons en compte l'offre existante, visible dans le cadre commun de programmation de l'offre (un document qui reprend toute l'offre, par domaines, à Bruxelles) et les études de *view.brussels*, que nous partageons avec Actiris. Nous intégrons aussi les demandes de notre Directrice générale, Olivia P'tito, et de Jean-Pierre Landrain, Directeur de la Division Production. Nous imaginons alors le cadre de l'appel à projets, sa forme, ses destinataires et ses conditions. Pour organiser des appels à projets, nous devons d'abord avoir la validation de notre Comité de gestion. En règle générale, les appels à projets sont envoyés entre mars et juin et rentrés et dépouillés entre septembre et décembre. Nous recueillons alors l'offre proposée par les opérateurs. Bruxelles Formation est l'organisme qui donne la caution pédagogique.

En conventionnant les actions, nous permettons aux opérateurs de faire financer leurs projets par le FSE et de faire prendre en charge la guidance par Actiris. Pour choisir les projets qui seront mis en œuvre, nous analysons la qualité pédagogique du projet et s'il tient la route en termes d'heures de formation, de nature d'actions, de moyens et de ressources humaines. Les cadres de référence nous indiquent les domaines de formation considérés comme prioritaires, notamment les fonctions en pénurie. Notre priorité étant de développer de l'offre dans ces domaines, nous devons vérifier si le projet correspond. Lorsqu'il y a de la certification ou un profil métier SFMQ, nous faisons le lien avec nos collègues du service « Étude et développement » et vérifions que l'opérateur fait bien référence aux unités d'apprentissage du profil SFMQ correspondant. Lorsque les actions sont mises en œuvre, nous apportons notre support aux opérateurs dans le déploiement de l'offre. Notre deuxième mission, en lien avec le service Régie, est de participer à l'analyse de l'offre, alimentée par nos connaissances des opérateurs et produits de formation, et de participer au développement de réseaux d'opérateurs. Ceux-ci seront notamment développés en 2021 autour des pôles Formation Emploi. Nous pilotons également toute une série de partenariats institutionnels, notamment avec l'INAMI ou le Handistreaming où nous travaillons avec les opérateurs de formation, la COCOF, le dispositif Tremplin de Bruxelles Formation, la Cité des métiers et la FeBISP. Ces partenariats sont précieux car ils nous permettent de nous adresser à des publics fragiles.

Selon vous, quels sont les enjeux actuels du secteur ?

Avant la pandémie, le recrutement et la sécurisation des parcours faisaient partie des problèmes majeurs des opérateurs, ce qui est encore dans nos priorités. L'étude COMASE a aussi mis en lumière des enjeux de modalités de financement et d'accompagnement. Mais en ce moment, nous devons surtout répondre aux urgences. Les enjeux du moment sont de continuer l'acquisition des compétences des stagiaires à distance tout en s'adaptant à un autre rythme et de nouvelles contraintes et gérer les fins de formations pour éviter le découragement des stagiaires. Alors que les formations arrivent à leur terme, les opérateurs ont beaucoup de mal à leur trouver des stages. Nous devons

chercher des solutions avec eux pour que les stagiaires ne soient pas brutalement confrontés à la difficulté de trouver un stage, et puis un emploi. La sortie de formation est compliquée en ce moment.

Quels impacts aura eu cette période particulière sur le futur des formations ? Avez-vous déjà des perspectives pour l'avenir ?

La crise est toujours là donc nous ne savons pas réellement quels seront les besoins des secteurs et des employeurs après la crise sanitaire. Pour l'instant, nous privilégions de conserver une offre structurelle, là où nous savons qu'il y aura de l'activité économique, par exemple dans le secteur administratif. Nous veillons à privilégier les projets de développement des compétences numériques, que cela soit au sein des formations existantes ou via de nouveaux projets de formations. Il faut également veiller aux compétences existantes mais non recherchées actuellement. Nous avons besoin d'équipes pédagogiques compétentes pour former des stagiaires à certains métiers encore après la crise, même si ce n'est pas pour tout de suite, nous ne devons pas les oublier. Je pense aussi à ce public qui n'arrive pas à entrer en formation. S'il n'y arrive pas, nous devons peut-être développer quelque chose de complémentaire dans l'offre que nous proposons. En tout cas, sur ces sujets, les organisations multipartenaires sont très riches de solutions. L'Horeca est un bon exemple en terme de gestion partenariale. C'est un secteur dont les métiers sont accessibles aux personnes infra-scolarisées et un tremplin vers l'emploi évident. Ce secteur génère beaucoup d'incertitudes pour l'avenir, mais la dynamique de réunir régulièrement tous les partenaires est insufflée par Bruxelles Formation et le Centre de référence. L'idée est de faire le point sur l'offre et sur ses perspectives, dans une optique de Régie de l'offre. Cette même dynamique est prévue dans les Pôles Formation Emploi. Ces démarches offrent des cadres propices pour échanger et réfléchir aux enjeux de demain. Les informations viennent à la fois des entreprises et des candidats stagiaires qui vont entrer en formation. Le premier domaine concerné par cette dynamique sera le pôle Formation Emploi dédié au secteur du transport et de la logistique, appelé Logisticity.brussels. De cette manière, notre réflexion sera plus globale.

C'était au temps où Bruxelles brusselait son Accord Non Marchand

Michèle Hubin

**La crise sanitaire aurait pu nous faire oublier l'Accord Non Marchand 2018-2019.
Que nenni ! Ne boudons pas notre plaisir – parfois rare – en ce temps de crise sanitaire.
L'ANM fait bien partie de notre quotidien et suit son (long) cours.**

C'était au temps où Bruxelles brusselait ...

Souvenez-vous, c'était le temps où Bruxelles vivait sous la canicule, au temps où les festivals battaient leur plein, au temps où on refaisait la lasagne bruxelloise solidaire aux terrasses des cafés, où les partenaires sociaux s'entassaient dans les salles de réunion des Cabinets ministériels dès potron minet jusqu'à la vesprée ou tard dans la nuit pour discuter, remettre sur le métier, accorder les points de vue, faire entendre qu'un travailleur bruxellois était égal à un autre travailleur bruxellois grâce à une notion de périmètre élargi ... bref, pour aboutir à un Accord Non Marchand 2018-2019 visant tous les travailleurs des secteurs relevant des cadres subventionnés des organismes agréés, y compris les travailleurs « hors cadre » (c'est-à-dire pour le secteur de l'ISP, hors équipe de base COCOF) affectés aux missions en lien avec l'agrément. Une couverture qui concernait 7.627 Équivalents temps plein en COCOF pour un budget total de 6 millions d'euros.

C'était au temps où on s'était mis d'accord ...

Juillet 2018, les partenaires sociaux et le Gouvernement bruxellois scellent un accord équilibré, basé sur des mesures axées sur le pouvoir d'achat des travailleurs, sur l'amélioration qualitative du travail ainsi que sur la consolidation des Accords précédents. Dans ce cadre, les mesures retenues sont les suivantes :

- Une augmentation de la prime de fin d'année via la partie forfaitaire. Pour le secteur de l'ISP, cette revalorisation inclut un rattrapage pour permettre à tous les travailleurs de bénéficier de la « prime exceptionnelle »¹. Il est également prévu que le montant soit calculé en tenant compte des cotisations patronales afin d'empêcher tout coût supplémentaire à charge des employeurs.
- Une augmentation pour les frais de déplacement du domicile au lieu de travail et une intervention dans les frais de transport en commun pour la mobilité intrabrugeoise.

- Une augmentation du forfait horaire d'embauche compensatoire intervenant pour compenser les jours de réduction du temps de travail accordés aux travailleurs dès l'âge de 45 ans.
- Un renforcement de l'enveloppe destinée à l'intervention complémentaire partielle en faveur des employeurs qui occupent des agents contractuels subventionnés. Il s'agit ici d'intervenir pour compléter les montants de prime ACS insuffisants pour couvrir les obligations découlant de l'application des Conventions collectives de travail sectorielles fixant les niveaux de rémunération et les évolutions barémiques.
- Une intervention renforcée dans le remboursement de la prime syndicale.
- Un élargissement du périmètre de l'ABBET² aux secteurs de la Cohésion sociale en COCOF et aux secteurs de la COCOM.

Les partenaires sociaux s'engagent également à réfléchir à la mise en place d'une réflexion systématique à propos du développement de politiques adéquates pour le secteur non marchand bruxellois et le déploiement des diverses activités au service des citoyens. La consécration de la concertation est à son comble, les parties prévoient dans le protocole d'accord la construction d'un outil cadastral transversal ainsi que la mise en place d'une instance paritaire de concertation. C'était le temps de l'optimisme ...

C'est le temps de l'urgence sanitaire ...

Entre confinement, dé-confinement, re-déploiement, re-confinement, les différents acteurs concernés n'ont pas ménagé leur peine pour finaliser l'application des mesures et veiller au strict respect du périmètre pour lesquels elles s'appliquent. Chacun-e fourbit ses armes – entendez ses cadastres, ses agréments, ses colloques singuliers auprès des administrations compétentes – pour aller de l'avant. Prime de fin d'année revalorisée, renforcement de l'intervention complémentaire pour les primes ACS, augmentation



de remboursement de prime syndicale, élargissement des préoccupations liées au bien-être au travail sont engrangés. Tout roule ... ou presque ...

C'est le temps d'un bilan ...

Deux ans, trois mois et 18, 19, 20, 21... jours et un virus toujours ravageur plus tard, le soufflé de l'optimisme est retombé mais la ténacité des acteurs est bel et bien toujours présente. Boulier compteur sous le bras, la nouvelle équipe ministérielle pour la Région bruxelloise, les organisations syndicales et les fédérations sectorielles patronales dont la FeBISP, épaulée par la CESSoC et BRUXEO, ont consacré les montants non consommés à la revalorisation de la prime de fin d'année 2020 pour tous les travailleurs concernés du périmètre. L'espoir peut également renaître et pas seulement par la vaccination ! Une étude exploratoire sur un nouvel organe de concertation a été menée. Aux côtés de nos partenaires, la CESSoC et BRUXEO, la FeBISP a défendu la constitution d'un organe collégial permettant une meilleure concertation et une évaluation des accords non marchands dans une logique d'harmonisation. Il semble également important que tout nouvel organe puisse réaliser des études sur des thématiques spécifiques au secteur. Enfin, une étude de faisabilité d'un cadastre de l'emploi dans les secteurs dits « non marchands » en Région de Bruxelles-Capitale est actuellement en cours. Les enjeux sont ici nombreux : obtenir une vue globale du secteur, atteindre une exhaustivité des secteurs, ériger un véritable outil d'analyse permettant d'établir une base

solide et prospective pour les futures négociations. Voici au rang des perspectives encourageantes. Celles-ci ne doivent pas nous endormir. Des avancées restent indispensables pour tous les « oubliés du non marchand ». Pensons par exemple à tous les travailleurs relevant du dispositif d'économie sociale mandatée en insertion qui ne peuvent bénéficier, jusqu'à présent, d'aucune mesure des différentes phases de l'Accord Non Marchand bruxellois.

C'est le temps des bonnes résolutions ...

Les bonnes résolutions font partie de nos traditions, propres à la culture occidentale. En prendre, c'est se donner des perspectives et de la motivation. À l'aube d'un nouvel Accord 2021-2023 déjà profilé par le Gouvernement bruxellois, il est temps de garder toute mobilisation pour travailler à la valorisation et à l'harmonisation des conditions de travail de tous les travailleurs oeuvrant au profit de tous les publics bruxellois, particulièrement fragilisés.

1 Issue de la phase ANM de 2010, la mesure ex-écochèques basculée en versement d'une prime exceptionnelle n'a pu être appliquée aux travailleurs de l'ISP, faute de financement suffisant.

2 Association Bruxelloise pour le Bien-Etre au Travail instituée par l'accord non marchand COCOF du 22 décembre 2010 pour la mise en oeuvre de la mesure Emploi et Bien-être.

L'insertion

Le numéro 127 de notre magazine L'insertion sortira fin mars 2021.

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

Trimestriel,
ne paraît pas en juillet - août

Editeur responsable :
Tatiana Vanessa Vial Grösser

La FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 boîte 4
B-1000 Bruxelles
Tél : 02 537 72 04
secretariat@febisp.be
<http://www.febisp.be>

L'équipe de la FeBISP

- **Tatiana Vanessa Vial Grösser** / vial@febisp.be
Co-Directrice
- **François Geradin** / geradin@febisp.be
Co-Directeur
- **Delphine Libert** / secretariat@febisp.be
Secrétaire de direction
- **Valérie Dancart** / dancart@febisp.be
Assistante administrative et financière
- **Michèle Hubin** / hubin@febisp.be
Attachée relations collectives de travail
- **Huong Ngo (remplacée temporairement par Olivia Demeyadjou)** / ngo@febisp.be
Gestionnaire administrative du Fonds de formation ISP
- **Pauline Cousin** / cousin@febisp.be
Attachée économie sociale d'insertion et emploi
- **Marie-Adèle Blommaert** / blommaert@febisp.be
Attachée agence conseil
- **Pascal Rebold** / rebold@febisp.be
Attaché soutien méthodologique ISP
- **Margaux Hallot** / hallot@febisp.be
Attachée communication et relations publiques
- **Loïc Werres** / werres@febisp.be
Attaché support juridique
- **Jeanne Lodewijck** / lodewijck@febisp.be
Attachée formation professionnelle

Impression :
Les imprimeries Editions Européennes



*Toute l'équipe de la FeBISP
vous présente ses meilleurs
vœux pour 2021.*



Avec le soutien de la Commission communautaire française,
du Fonds social européen, du Ministère de l'Emploi

