



Quelles politiques d'inclusion sociale dans une société qui exclut ?

Journée d'étude d'actualité politique du CIEP en partenariat avec le CET et CEC.
Louvain-la-Neuve, 10 février 2012

Table des matières

1	– Introduction	
	Par Jean DEGIMBE, président du Centre Européen du Travail (CET) et du Centre Européen de Coordination (CEC)	3
2	– La pauvreté : une définition limitée, une politique à revoir	
	Par Philippe DEFEYT, président du CPAS de Namur et administrateur de l'Institut pour un Développement Durable (IDD) et Anne-Catherine GUIO, économiste à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospection et de la statistique (IWEPS, Région wallonne).....	4
3	– Focus sur la précarité des jeunes	
	Par Antoine ROISIN, permanent JOC/F de Bruxelles.....	6
4	– Un accord-cadre européen sur les marchés du travail inclusifs du 25 mars 2010 : pour qui, pourquoi et comment ?	
	Par Andrée DEBRULLE, attachée au service juridique de la CSC	10
5	– Les clauses d'insertion dans les marchés publics de l'agglomération lyonnaise Le cas du projet PROGRESS « Un emploi pour tous » : Relevé des bonnes pratiques	
	Par Florian LEPELLETIER, chargé de mission « Clause d'insertion » et Françoise SPICA, chef de projet PLIE, représentants de l'association PLIE-UNI EST.....	16
6	– La formation par le travail : outil multi-facette de l'insertion ? L'expérience de l'AID Le Perron à Namur	
	Par Grégory LECLERCQ, directeur du Perron à Namur.....	20
7	– Les précaires, compréhension par quelques méandres et détours	
	Par Annette REMY, coordinatrice de l'association <i>Retravailler Namur</i>	22
8	– Quel projet pour une insertion socioprofessionnelle égalitaire des femmes ? L'expérience de <i>Mode d'emploi</i>, organisme d'insertion socioprofessionnelle de Vie féminine	
	Par Colette MARQUET, coordinatrice nationale de l'asbl <i>Mode d'Emploi</i> de Vie féminine.....	26
9	– Quelle politique d'inclusion dans une société qui exclut ? Regards sur les témoignages et expériences vécues	
	Par Pierre REMAN, directeur de la FOPES	30
10	– Petite bibliographie sélective.....	34

1 Introduction

Par Jean DEGIMBE, président du Centre Européen du Travail (CET) et du Centre Européen de Coordination (CEC)

Pour la Commission européenne, la lutte contre l'exclusion et la pauvreté représente un objectif prioritaire pour la période 2014-2020. En effet, une personne sur sept dans l'Union européenne (UE) est victime de la pauvreté et le taux de chômage des jeunes est de l'ordre de 20%, voire 40 ou 50% dans plusieurs régions.

Cette journée d'étude d'actualité politique du Ciep propose une analyse de la pauvreté et met en avant la réponse que peut y apporter une politique d'inclusion du marché du travail. Plusieurs expériences belges et françaises montrent comment, au niveau régional, le secteur associatif fournit des réponses opérationnelles à l'inclusion socioprofessionnelle des publics marginalisés et éloignés de l'emploi.

Ce *Cahier du CIEP* est le reflet de cette journée d'étude qui traitait des politiques d'inclusion sociale dans une société qui exclut. Il comprend d'une part, une série d'interventions d'experts scientifiques et d'autre part, des témoignages de terrain qui répondent à l'exclusion du marché du travail.

La première partie s'est concentrée sur une approche générale de la pauvreté et une analyse critique des politiques menées pour la contrer par Philippe Defeyt, économiste et président du CPAS de Namur. Ensuite, Andrée Debrulle, juriste de la CSC, s'est penchée sur l'accord-cadre européen sur les marchés du travail inclusifs de 2010.

Dans un second temps, le focus a été mis sur des témoignages et les difficultés vécues aujourd'hui par des groupes sociaux spécifiques. Tout d'abord, une analyse du travail menée par l'asbl *Mode d'Emploi* de Vie féminine a permis de dégager les spécificités et les difficultés connues par les femmes précarisées, issues du milieu populaire, pour se réinsérer dans l'emploi. La lumière a aussi été mise sur les jeunes, avec une intervention de la Jeunesse Ouvrière Chrétienne (JOC/F) qui dénonçait les discriminations vécues par les jeunes. Ensuite, des expériences particulières et associatives, ici ou ailleurs en Europe, ont été présentées. Le travail mené dans les entreprises de formation par le travail (EFT) en région wallonne est illustré par l'AID *Le Perron* à Namur ; puis les projets initiés avec les précaires par l'association *Retravailler Namur*. Enfin, un projet « Progress Un emploi pour tous » développé par le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi de l'Est Lyonnais (PLIE-UNI-EST Lyonnais) a permis de dégager de manière critique, un ensemble de bonnes pratiques en matière d'insertion professionnelle dans cette région avec un public éloigné de l'emploi.

En conclusion, Pierre Reman, directeur de la FOPES, a réagi à l'ensemble des témoignages et expériences présentées lors de cette journée d'étude et a proposé une analyse pertinente et interpellante.

Analyser, proposer, sensibiliser tels sont les objectifs de ces actes car, comme le disait l'Abbé Pierre, « *le premier pas, qui est le plus important, c'est de ne pas détourner son regard de la misère. Même si on se sent impuissant pour agir, c'est déjà une partie du travail accompli* ».

2 La pauvreté : une définition limitée, une politique à revoir¹

Par **Philippe DEFEYT** – président du CPAS de Namur et administrateur de l'Institut pour un Développement Durable, (IDD) et **Anne-Catherine GUIO** – économiste à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospection et de la statistique (IWEPS, Région wallonne)

Fin 2000, les pays européens ont adopté une nouvelle norme pour définir la pauvreté. Concrètement, en Belgique, est considérée comme pauvre une personne seule qui vit avec (environ) 1.000 €/mois, un couple avec deux jeunes enfants qui gagne moins de 2.100 €/mois.

Le seuil de pauvreté ainsi défini a le mérite d'être facile à comprendre. Mais il présente deux limites. Tout d'abord, l'estimation des revenus, et donc du seuil de pauvreté, est biaisée. Ensuite, il n'est pas ou pas assez tenu compte d'autres aspects qui déterminent le niveau de vie effectif. Par exemple, peut-on considérer et traiter de la même manière des personnes à petits revenus qui sont propriétaires d'un logement payé et celles qui sont locataires ?

Conscients que ce seul indicateur monétaire limitait la vision sur la pauvreté et la précarité, des chercheurs et des ONG ont exploré d'autres approches.

La première approche vise à estimer le montant d'un budget minimal pour vivre « une vie digne ». Cette approche nécessite deux étapes. Il faut d'abord définir un panier de biens et services considérés comme nécessaires pour mener une vie digne en Belgique. Ce panier dépendra évidemment de critères objectifs (les besoins sont évidemment et fondamentalement variables d'une situation à l'autre) mais aussi d'appréciations normatives.

Le tableau ci-dessous compare différents budgets standards à différents revenus de personnes/ménages vivant d'allocations sociales exclusivement.

Différents budgets standards et différents revenus pour la Wallonie en 2009 (en €/mois)

Attention : la prise en compte des frais supplémentaires liés à la garde alternée peut augmenter le budget standard jusqu'à 43% (par rapport à la situation d'un couple non séparé).

	Budget standard en fonction du logement				Revenus		
	Loyer secteur privé	Loyer secteur social	Propriétaire sans crédit hypothécaire	Propriétaire avec crédit hypothécaire	Revenu d'intégration	Allocation de chômage	Invalidité
Femme/homme célibataire	1.027	740	815	1.190	712	830	976
Parent seul avec 2 enfants*	1.841	1.512	1.561	2.122	1.438	1.385	1.691
Couple	1.306	1.065	1.131	1.596	949	988	1.219
Couple avec 2 enfants*	2.109	1.777	1.844	2.406	1.437	1.449	1.756

¹ Synthèse d'un article publié par Philippe DEFEYT et Anne-Catherine GUIO, « *Pauvreté : une définition limitée, une politique à revoir* », IDD, février 2010 (accessible sur www.iddweb.eu/docs/DefeytGuioComplet.pdf).

La principale réserve en ce qui concerne cet indicateur, vient de la définition même de la démarche qui est, par nature, très normative et qui touche au domaine très privé du ‘comment’ et ‘quoi’ consommer.

La seconde approche mise en route pour élargir la vision de la pauvreté consiste à calculer des indicateurs de déprivation. « La déprivation matérielle peut être définie comme l’incapacité de posséder les biens et services et/ou de se livrer aux activités qui sont ordinaires dans la société où l’on vit et qui sont perçues comme des nécessités. C’est donc une mesure plus absolue que la notion de pauvreté monétaire, relative, mesurant davantage la dispersion des revenus ». L’approche par la déprivation matérielle apporte des constats qui peuvent différer de l’approche monétaire. Par exemple, les données montrent que certains des groupes considérés comme plus à risque de pauvreté monétaire (comme les indépendants, les personnes âgées...) souffrent moins de déprivation matérielle. A l’inverse, parmi ceux qui semblaient échapper à la pauvreté, une part non négligeable fait face à des problèmes de déprivation matérielle substantielle (du fait de coûts importants en termes de santé, de transport, de garde d’enfants ou de logement).

On peut aussi être privé de “richesses” immatérielles : accès à l’enseignement supérieur, à la culture ou aux sports, accès aux participations à la vie sociale ou citoyenne, bénéficier d’un réseau de proches, bonne santé et longue espérance de vie (en bonne santé).

D’une manière générale, les personnes pauvres ne bénéficient pas ou moins de ces richesses immatérielles. Cela peut être parfois

par goût (tout le monde n’aime pas les mêmes activités), certes (c’est vrai aussi pour ceux qui sont financièrement plus à l’aise). C’est le plus souvent par contrainte financière (de la difficulté ou de la honte de recevoir des amis ou des proches quand l’argent manque) et/ou par manque des “clés”, connaissances, compétences nécessaires à une inclusion citoyenne pleine et entière.

En guise de conclusion

Ces constats permettent de tirer quelques conclusions en matière d’appréhension de la pauvreté et des diverses formes d’exclusions :

- On ne peut plus se contenter du seul indicateur de pauvreté monétaire, moins encore mettre tous les ménages pauvres dans une même catégorie indistincte ;
- Il faut travailler plus en termes de besoins, en distinguant les ménages en fonction de leur composition, de leur âge, du nombre et de l’âge des enfants, etc. et en tenant compte des aides dont ils bénéficient, et pas seulement des revenus ;
- L’expression n’est pas politiquement correcte, mais il y a un “noyau dur” de la population (entre 5 et 10%) qui cumule faibles revenus, difficultés matérielles, durée dans la pauvreté, faible implication sociale, accès limité, voire nul, à la culture, très peu ou pas d’espoir de voir “l’ascenseur social” fonctionner ;
- L’accent n’est pas assez mis sur les inégalités et iniquités en matière d’accès aux richesses immatérielles.



3 Focus sur la précarité des jeunes

6

Par Antoine ROISIN – permanent JOC/F de Bruxelles

Mettre le focus sur la précarité actuelle des jeunes n'est pas une thématique très réjouissante en ces temps de crise. Voici deux ou trois chiffres révélateurs illustrant les difficultés vécues par les jeunes aujourd'hui.

Le taux de chômage chez les jeunes en Belgique francophone atteint les 35%. Ajoutez-y près de 5 % des jeunes qui émargent du CPAS. Le total atteint plus de 40% des jeunes qui vivent aujourd'hui dans la précarité ou qui sont obligés de rester chez leurs parents plus longtemps. Parallèlement à cette situation, un seul emploi est disponible pour 20 à 30 demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, au niveau du logement, la problématique et les difficultés sont les mêmes pour les jeunes, avec un manque massif de logements à prix abordables.

Malheureusement, on peut encore ajouter à ce triste constat -et sans être exhaustif-, une série de mesures imposées par le nouveau gouvernement Di Rupo qui vont précariser les jeunes.

- La transformation du stage d'attente en stage d'insertion

Cette période de 9 mois pendant laquelle le jeune se retrouve en attente et donc sans revenu, est passée à 12 mois. Le jeune sera dorénavant soumis à trois contrôles où il devra démontrer sa

recherche active d'emploi. Si ces trois contrôles ne sont pas positifs, alors après les 12 mois du stage, le jeune n'aura pas droit à son allocation.

- Modification de la notion d'emploi convenable

Pratiquement, un jeune ne pourra plus refuser un job situé à 60km de chez lui sous peine d'exclusion. On peut aisément imaginer les conséquences que cette mesure représente pour les travailleurs, tant au niveau social et familial qu'au niveau de la santé.

- Exclusion du chômage

Dorénavant, les personnes au chômage sur base de leur seul diplôme seront exclues après trois ans. Vu la situation actuelle, cela représente près de 50.000 demandeurs d'emploi, surtout des jeunes, qui seront exclus en 2015. Tous ces exclus du chômage vont alors se diriger vers les CPAS de leur commune. Ce carnage social qui est en préparation, va tout particulièrement toucher les jeunes. En outre, en 25 ans, la proportion des emplois précaires chez les jeunes a plus que doublé. Avec la structure actuelle du marché du travail qui favorise l'intérim et la mobilité, c'est-à-dire des carrières coupées et des périodes de chômage accru, les jeunes seront doublement touchés par les réformes actuelles des régimes de pensions.

Voilà des éléments de la réalité socio-économique actuelle vécue par une majorité de jeunes : une société traversée par des rapports sociaux et économiques de plus en plus violents.

Quelles politiques de jeunesse pour les jeunes ?

Face à cette réalité, les politiques de la jeunesse ressemblent, en partie, davantage à des politiques occupationnelles qu'à une réelle prise en compte des problématiques vécues par les jeunes aujourd'hui. Ces politiques uniquement basées sur le service et la consommation de loisirs sont développées dans une série d'institutions destinées aux jeunes. Souvent, et particulièrement à Bruxelles, ces structures apparaissent après des incidents violents impliquant la police et des jeunes, dans les quartiers concernés. L'objectif de ces afflux soudains d'argent public est clairement de pacifier ces quartiers. « Pacifier », terme lié au monde militaire, est un langage entendu malheureusement trop souvent lorsqu'on parle des jeunes et des quartiers populaires.

Autrement dit, et même si c'est louable, ce n'est pas en construisant une « agora-space », ce genre de terrain de foot ou de basket grillagé qui ressemble à des mini-prisons, ou en organisant des voyages à Walibi, qu'on va changer la réalité des rapports socio-économiques qui sont à l'œuvre dans notre société et qui sont pour le moins violents.

Comment réagit la JOC/F face à cette situation ?

A travers la méthode du « Voir-Juger-Agir », la JOC/F entend lier une méthode d'éducation populaire à un objectif visant la mise en place d'actions collectives. La JOC/F n'est pas là pour masquer les inégalités qui frappent de plus en

plus les jeunes dans les quartiers populaires. Au contraire, ses missions sont de mettre en lumière cette réalité et d'essayer de permettre aux jeunes de pouvoir porter un regard affûté et critique sur les enjeux politiques, sociaux et économiques actuels qui traversent leur vie et leur(s) lieu(x) de vie. A partir de ce regard et sur base d'une réflexion collective, les jeunes essayent de mener des actions collectives de changement là où ils vivent, travaillent et militent. C'est une spécificité du travail de la JOC/F qui est un de ces très rares lieux d'éducation où l'on rappelle les acquis sociaux, ces conquêtes sociales, gagnés de haute lutte par des travailleurs organisés collectivement et combatifs.

Focus sur « Action Syndicale Populaire » de la JOC/F de Bruxelles

A la JOC/F, on travaille par groupes de base. En fait, les jeunes de la JOC/F se regroupent par thématiques, par affinités personnelles ou encore par quartiers. Ces groupes locaux sont alors amenés à travailler à un niveau moins local via des groupes réunissant des jeunes de différentes régions qui travaillent sur des thématiques que les jeunes de la JOC/F veulent mettre en avant. Dans tous les projets, la volonté est de lancer une démarche et une dynamique sur le long terme avec ces groupes.

Pour être plus concret, l'expérience du groupe de la JOC/F de Bruxelles est assez éclairante. Ce groupe existe depuis plus de deux ans et il s'est récemment baptisé ASP pour « Action Syndicale Populaire ». Ce groupe de jeunes bruxellois avait envie d'échanger sur des thématiques qui les intéressaient sur base de films. Pendant plus d'un an, ils ont organisé des ciné-débats. Ils choisissent ensemble la thématique et le film projeté, puis ils échangent collectivement. En plus, ils participent à des manifestations syndicales et antiracistes. Ils ont également découvert l'univers des travailleurs organisés, notamment en allant pendant quelques jours

en France soutenir les travailleurs lors du mouvement contre la réforme des retraites. De ce processus, il ressort que les questions des discriminations raciales et d'islamophobie les touchent particulièrement. Elles les réunissent et les révoltent. A partir de ces constats, le groupe s'est orienté vers un nouveau projet intitulé « *L'Action Syndicale Populaire* », qui a pour objectif d'informer et de mobiliser dans les quartiers sur ces questions et sur l'importance d'y donner une réponse collective et populaire. Des débats et des actions y sont prévus. Fin 2012, ils ont, par exemple, organisé un événement satirique. Pendant cette soirée où l'humour était présent, des palmes ont été remises aux personnalités qui ont tenu des discours, exprimé des phrases les plus racistes de l'année. Le député MR Alain Destexhe était bien placé pour remporter une des palmes avec ce qu'il avait déclaré à propos de l'auteur de la tuerie à Liège : « *Je m'interroge concernant son parcours. On le présente comme un liégeois de 32 ans mais est-il vraiment Liégeois? Est-il né en Belgique? Ou a-t-il été naturalisé plus tard? S'il est né en Belgique, il n'y a selon moi, pas de problème. Mais s'il a acquis la nationalité plus tard, ça pose un problème. En tous les cas, il faudrait pouvoir déchoir de la nationalité belge toutes les personnes qui commettraient des actes similaires. C'est ce que pense la majorité de la population* ».

Le public et la spécificité de la JOC/F

Une partie des jeunes de la JOC/F est composée d'un public qui a déjà été éjecté, voire qui est exclu des différents processus de socialisation traditionnels (comme l'école, le travail). Avec ces jeunes qui ont souvent été confinés dans l'échec ou l'exclusion de façon massive, l'importance du concret, des réussites rapidement mesurables et des petites victoires est souvent primordiale.

S'il est vrai qu'il n'est pas toujours facile de travailler à long terme avec des jeunes, ni d'entretenir cette conscience collective avec eux, s'il est vrai que les formes de militance et les moyens de communication ont beaucoup changé, il est important de ne pas perdre l'espoir et croire que la difficulté ne vient pas de là, mais qu'elle provient plutôt du constat que les organisations ouvrières ont, en partie, déserté les quartiers populaires et qu'elles ont adopté des postures souvent défensives. Regardons ce qu'est devenu le maillage social, occupé notamment par les maisons du peuple qui étaient présentes dans chaque village. Aujourd'hui, au contraire, il faut réinvestir les quartiers populaires, recréer du lien, une sorte de lien de classe entre tous les exclus de l'aventure néo-libérale, avec tous les « SANS », les sans-emploi, les sans-logement, les sans-papiers, les sans-droits...



4 Un accord-cadre européen sur les marchés du travail inclusifs du 25 mars 2010 : pour qui, pourquoi et comment ?

Par **Andrée DEBRULLE** – attachée au service juridique de la CSC

Genèse de l'accord-cadre

Avant d'analyser l'accord-cadre européen sur les marchés inclusifs du 25 mars 2010, il est important de ne pas passer outre à une explication sur les pratiques du dialogue social européen. Cet accord-cadre européen s'inscrit dans le contexte du programme de travail 2006 à 2008 des partenaires sociaux européens, au niveau interprofessionnel. Il y est dit que les partenaires sociaux européens interprofessionnels « *négoieront un accord-cadre autonome soit sur l'intégration des groupes désavantagés sur le marché du travail, soit sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. Pour définir leurs mandats respectifs, ils étudieront différentes possibilités* ». Au moment de la conclusion du programme, une indécision était présente entre deux thèmes d'une possible négociation.

Le groupe syndical aurait voulu négocier un droit minimal à un jour de congé payé, pour tous les travailleurs actifs sur le territoire de l'Union européenne, par an, à consacrer à la formation. C'était peu en apparence mais beaucoup dans les principes ! Par ailleurs, le thème de la cohésion sociale apparaissait, lui aussi, fort important, car elle représente un facteur de solidarité et de promotion des travailleurs et de ceux qui cherchent à atteindre le marché du travail ou à y progresser. La réalité que nous vivons en 2012 le confirme hélas. C'était aussi un signal clair que les syndicats membres de la Confédération européenne du Syndicat (CES) entendaient œuvrer pour la solidarité interprofessionnelle, avec les

inactifs ou les allocataires sociaux en attente d'entrer, eux aussi, sur le marché du travail.

Avant toute démarche de négociation, il y a, en général, un travail préparatoire à produire. On va trouver trace de cette approche double. Le travail préparatoire en question était aussi en lien avec l'exécution d'un point délicat du programme commun 2006-2008. Au terme de ce programme, il s'agissait de mener ensemble, avec le banc patronal « *une analyse conjointe des défis clés auxquels les marchés de l'emploi européens font face au XXI^e siècle* ». L'analyse avait notamment pour ambition de permettre d'examiner diverses questions au nombre desquelles on retrouvait notamment l'éducation et formation tout au long de la vie, ainsi que l'intégration des groupes désavantagés sur le marché du travail. Cette analyse conjointe a été présentée par les partenaires sociaux européens en octobre 2009. Le document s'adresse tant aux autorités publiques nationales (aux états membres), qu'à la Commission, tant aux institutions européennes qu'aux partenaires sociaux européens eux-mêmes, signe de leur volonté commune d'agir dans le sens de l'analyse.

Dans la partie « Défis » de l'analyse, on relève deux éléments en relation avec les thèmes possibles de l'accord-cadre projeté :

- « *As shown by their framework of action on this issue¹, social partners should promote the notion*

¹ http://www.etuc.org/IMG/pdf/Fram_of_actions_LLL_evaluation_report_FINAL_2006.pdf

of lifelong learning and ensure that the continuous development of competencies and the acquisition of qualifications are a shared interest by both enterprises and employees."

- « *Social cohesion, high levels of employment and competitiveness are mutually reinforcing. European social partners consider labour market integration together with high quality and well- designed welfare systems as essential in the fight against social exclusion and poverty. The integration in the labour market of disadvantaged groups is vital for the economic development and social cohesion of both the EU as a whole and Member States.*»

Les défis relevés vont donc confirmer le dilemme signalé ci-dessus. Quel(s) axe(s) choisir : Les travailleurs et un droit à la formation ou les publics les plus éloignés du marché du travail et le choix du thème de la cohésion ? Le choix se portera en finalité sur la négociation d'un accord sur les « marchés du travail inclusifs ». Ce thème avait l'avantage d'équilibrer des intérêts différents : les intérêts de ceux qui sont déjà sur le marché du travail et entendent y rester ou y progresser (le tout faisant le lien avec la thématique des « transitions professionnelles ») et les intérêts de ceux qui sont hors de l'emploi pour des raisons différentes (chômage, décrochage scolaire, difficultés d'accès au marché du travail).

Il était aussi la seule piste pour un possible compromis avec les employeurs, pas du tout prêts - et encore moins aujourd'hui - à imposer la prise en charge de coûts liés à un droit objectif à la formation, à leurs membres dans les états nationaux et encore moins prêts à assumer ce qu'ils auraient pu considérer comme relevant largement de la compétence des pouvoirs publics, à savoir la question de l'inclusion sociale. Dans l'accord-cadre volontaire, il y a donc en permanence une référence à un partage de responsabilités.

L'accord-cadre est-il une convention collective ?

C'est tout d'abord, et à mon grand regret, une convention, certes, légalement formée entre parties, mais une convention qui va impliquer des tiers et créer malheureusement peu ou pas de droits et d'obligations tangibles envers les « sujets » de droits que sont les entreprises et les travailleurs. L'accord crée des droits et des obligations pour les parties signataires : on va les retrouver dans la clause de mise en œuvre et de suivi, un peu comme en droit belge collectif lorsqu'on parle de clauses dites obligatoires dans les Conventions Collectives de Travail (CTT).

Le propre d'une CCT en droit belge est de régler, entre partenaires sociaux représentatifs dûment mandatés, les droits et obligations des employeurs et des travailleurs qui vont tomber sous son champ d'application¹. On peut donc s'attendre à ce qu'un travailleur qui s'estime lésé, puisse puiser dans cet accord, un fondement à ses droits et s'en serve pour en revendiquer le respect jusque et y compris devant le pouvoir judiciaire. L'accord pêche sur ce point. La volonté traduite dans l'accord-cadre est, donc, moins de créer des droits et des obligations pour et au profit des parties visées, que de souligner des responsabilités d'ordre plus « politique » par rapport à la question de l'inclusion sur le marché du travail. Ce n'est pas insensé politiquement mais faible juridiquement.

Dès lors, quels seront les instruments de transposition choisis dans les ordres internes des états membres ? Comment impliquer des tiers étatiques et institutionnels dans un processus de suivi un tant soit peu contraignant ? Comment les inscrire dans la logique d'un ac-

¹ Article 5 de la Loi du 5 décembre 1968 sur les Conventions Collectives de Travail et les Commissions paritaires : La Convention Collective de Travail est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et réglant les droits et obligations des parties contractantes.

cord de volontés privées qui ne les a pas associés à la négociation ?

L'accord-cadre : l'expression d'une responsabilité partagée dans le cadre d'un partage équilibré

Dans l'Article 1 de l'accord-cadre, les partenaires sociaux reconnaissent une responsabilité partagée des employeurs, des individus, des travailleurs ainsi que des représentants du patronat et des travailleurs, dans la réalisation des objectifs de l'accord qui figurent à l'Article 2. Ils le corrigent immédiatement en faisant valoir qu'ils ne sont pas les acteurs exclusifs de la réalisation d'un marché du travail inclusif. C'est certainement vrai pour les « individus », terme sensé couvrir les « personnes hors du marché du travail », car ces dernières ne peuvent assurément pas prendre pied sur le marché du travail, si elles sont seules et sans garantie de bénéficier du secours des institutions chargées de l'éducation, de la formation, des politiques actives et passives du marché du travail, des politiques sociales au sens le plus large.

Cependant, la généralité de la formulation retenue dans l'Article 1 ne devrait pas autoriser à y puiser, au moment de la transposition de l'accord, un argument permettant à l'un ou l'autre acteur, de se débarrasser du problème. Il ne faudra pas non plus tomber dans le travers péjoratif et culpabilisant du terme « l'employabilité », mot terrible dans la langue française, qui renvoie à l'opinion le fait que l'accès à l'emploi relève de la seule responsabilité des travailleurs ou des individus et que les sanctions qui leur seraient imposées en matière de sécurité sociale ou d'assistance sociale ne sont que trop justifiées, dès lors qu'on les estime trop peu actifs.

Les trois objectifs prioritaires de l'accord-cadre

Le principal objectif de l'accord-cadre est de considérer les questions de l'accès, du retour, du maintien et du développement dans le but de réaliser l'intégration pleine et entière des individus, sur le marché du travail. L'accord n'entend pas se concentrer sur des groupes cibles : par contre, il veut fournir un cadre plus général sur ce qui peut être fait pour améliorer l'insertion sur le marché du travail. Il couvre effectivement des questions propres aux personnes n'ayant encore jamais accédé au marché du travail, travailleurs l'ayant quitté pour l'une ou l'autre raison, travailleurs sous contrat mais dont les compétences sont à accroître, améliorer ou réadapter en fonction des besoins techniques, des évolutions technologiques et pourquoi pas en fonction des grands défis du verdissement de l'économie¹. L'accord veut aussi rechercher une réponse à la question de la segmentation du marché du travail. Cette réponse passe aussi par des marchés du travail inclusifs, soit ceux qui n'abandonnent pas, à leur périphérie, les travailleurs les plus précaires qui sont souvent l'objet de moins d'attention en matière de formation notamment.

L'accord veut ensuite renforcer la sensibilisation, la compréhension et la connaissance des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants envers les avantages des marchés du travail inclusifs.

L'accord veut enfin fournir aux travailleurs, aux employeurs et à leurs représentants à tous les niveaux, un cadre d'action pour identifier les obstacles aux marchés du travail inclusifs et les solutions pour les surmonter.

L'essentiel de cet accord-cadre réside dans un appel aux partenaires sociaux à entamer d'abord, un travail de compréhension et ensuite, un travail de diagnostic, pour permettre, en finalité, de trouver des réponses

¹ Le verdissement de l'économie fait référence à la nécessité de passer à une économie à faible émission de gaz à effet de serre, une économie plus durable et/ou plus efficiente au plan énergétique

concrètes à des questions dites de cohésion sociale. A ce titre, le contenu de l'accord est très intéressant car il tend vers du concret. On s'attend donc, à retrouver, à travers les travaux de mise en œuvre dans les états membres, des pistes d'action aptes à résoudre les problèmes relevés au terme d'un travail d'identification de la réalité de terrain, telle qu'elle se présente aux partenaires sociaux nationaux effectivement et pas uniquement au niveau du discours !

Description de l'accord et ses domaines d'action

Les marchés du travail s'ils sont « inclusifs » permettront et encourageront tous les individus en âge de travailler à prendre part à un travail rémunéré. Ils fournissent un cadre pour leur développement. Par cette entrée en matière, on met en évidence la responsabilité collective à mettre en place un marché du travail de qualité et, en corollaire, la responsabilité du travailleur d'y prendre sa place dès que la rémunération convenable est garantie, mais surtout la perspective de progresser. La référence à la « qualité » exige la garantie de ces deux éléments.

Plusieurs facteurs - ou leur combinaison - peuvent encourager ou décourager la participation au marché du travail : ils peuvent être contextuels, liés au travail ou individuels et ils peuvent aussi évoluer dans le temps. L'énumération des facteurs prouve que seule une approche pluridisciplinaire et équitablement équilibrée de la relation de travail dans son ensemble permettra d'apporter des explications et, ensuite, des solutions à la question des difficultés d'accès au marché du travail pour tous les publics cibles.

Parmi les facteurs contextuels, on va retrouver les éléments suivants : l'existence et la qualité des services de garderie ou d'emploi, les réseaux de transport ou le logement, ainsi que l'interaction entre les politiques fiscales et sociales. Il s'agit là de responsabilités qui sont traditionnellement du ressort des pouvoirs locaux, régionaux ou nationaux, dans une société démocratique.

Certains facteurs dits individuels, c'est-à-dire touchant à la personne en recherche d'emploi, sont aussi du ressort des autres acteurs dès lors qu'on parle de politiques de santé, d'enseignement et d'apprentissage de langues.

Dans les facteurs propres aux entreprises, on va se référer à l'organisation et au cadre de travail, aux processus de recrutement, à l'évolution technologique et aux politiques de formation. Les facteurs « entreprises » ne sont pas à considérer indépendamment des facteurs dits « individus ». Il y a un lien entre eux : il ne faudrait donc pas qu'une lecture trop rapide du texte de l'accord-cadre permette d'imputer aux facteurs individuels la responsabilité de tous sauf à celle des employeurs/entreprises.

Il conviendra, dans l'application, de veiller à évacuer la tendance à charger le travailleur ou l'individu de toutes les responsabilités ou les « fautes », qui sont liées au fait qu'il n'a pas pu prendre encore ou reprendre une place sur le marché du travail. Les questions de qualification, de motivation, d'état de santé ainsi que la fréquence ou la longueur des périodes d'inactivité, ne sont pas que des facteurs liés à l'individu.

Il faut garder en tête et accepter que le maintien de la qualification est aussi affaire de politique de formation interne des entreprises, que la santé est aussi affaire de charge psychosociale du travail offert (ou repris) et de santé-sécurité. Il faut se souvenir de ce que la fréquence des périodes de chômage ou d'inactivité n'est pas du tout liée au travailleur mais aux types de contrats offerts, au choix de licencier les travailleurs et aux politiques de recrutement et de création d'emplois dans les entreprises.

Les obstacles et les défis pointés dans l'accord-cadre

Les partenaires sociaux européens ont identifié des obstacles à l'insertion dans le marché du travail. Ils ont dressé une liste, non exhaustive, des défis à relever pour la concrétiser. L'accord-cadre identifie six types d'obstacles : ce sont plutôt des constats de méconnaissance de situations qui

existent déjà. Ces obstacles sont souvent liés à des questions de perception aussi bien du côté des entreprises que des travailleurs/individus. Par exemple, on vise la (non)disponibilité de l'information sur l'emploi, les postes vacants, le contenu et les conditions d'emploi, les aides à l'emploi (soit un constat de carence quant à une information efficace pour tous, travailleurs, employeurs et services publics (ou privés) pour l'emploi). On vise encore la question du recrutement, de l'investissement dans ou l'accès à des formules d'apprentissage, l'existence et/ou la reconnaissance des compétences et de l'expérience professionnelle des individus, la correspondance entre la formation offerte par les systèmes éducatifs, les méthodes professionnelles et les besoins du marché du travail, les responsabilités et les attitudes des employeurs et des travailleurs dans les questions de motivation, de confiance en soi, d'anticipation et d'adaptation au changement et, enfin, les obstacles liés à la vie professionnelle. Les conditions de travail et l'organisation du travail, les politiques visant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et les perspectives de développement de carrière en sont des thèmes clés.

L'accord-cadre renvoie enfin à des facteurs qui dépassent les seules compétences des partenaires sociaux, qui influencent l'efficacité des marchés du travail quant à l'intégration de tout individu en âge de travailler.

L'accord-cadre et les partenaires sociaux

L'examen des obstacles déterminés par l'accord est l'expression d'un travail d'ouverture pour les entreprises qui doivent accepter aussi de faire un examen de conscience dans des domaines, comme les pratiques de recrutement, l'investissement dans la formation, l'anticipation des compétences, l'efficacité du dialogue social sur cette problématique, les conditions de travail, l'organisation du travail, ainsi que la conciliation vie privée et professionnelle. En un mot comme en cent, on traite ici de la qualité du travail comme facteur de cohésion sociale à travers l'accès à un emploi dans le cadre duquel

toutes ces questions sont acceptées comme des thèmes à prendre en charge.

Pour apporter une solution aux obstacles identifiés, la réalisation des marchés du travail inclusifs implique des mesures, des actions et/ou des négociations diverses à tous les niveaux, qui peuvent être envisagées par les employeurs, les travailleurs, leurs représentants, des demandeurs d'emploi et des tiers. Ces actions et négociations devraient promouvoir la création d'emplois et l'employabilité des travailleurs et des demandeurs d'emploi afin d'intégrer tous les individus sur le marché du travail. Les partenaires sociaux européens reconnaissent qu'ils ont la responsabilité d'approfondir leurs réflexions et de s'engager pour trouver des solutions et mobiliser leurs membres.

Des pistes d'action sont énumérées à titre exemplatif : elles vont de l'organisation de campagnes de sensibilisation sectorielles en référence à des métiers, à la question de l'âge ou à celle des migrants, jusque et y compris l'acceptation de travailler sur les méthodes de recrutement, ou encore d'envisager l'introduction de plans de développement des compétences individuelles ! La question de l'amélioration de la transparence et de la transférabilité des travailleurs aux plans géographique et professionnel est clairement abordée, ce qui est un point prometteur pour la façon de traiter l'anticipation des restructurations. Si on prend ces engagements à la lettre, cela signifie que, dans de nombreuses entreprises et surtout celles où il y a une présence syndicale, ces thèmes devraient se retrouver à l'agenda des travaux des syndicats et de la direction.

L'annexe 1 de l'accord-cadre

Le texte contient les grandes lignes directrices pour des actions relevant de la responsabilité politique des états membres comme, par exemple en matière d'affaires sociales, de santé, de logement, d'équipements collectifs et de fiscalité. Ces lignes directrices prennent la forme d'une « recommandation aux autorités publiques et aux autres acteurs » annexée au

texte de l'accord-cadre. Les partenaires sociaux européens recommandent dans l'accord-cadre que les états membres tout en impliquant les partenaires sociaux, élaborent et appliquent des politiques complètes pour promouvoir des marchés du travail inclusifs.

Ces mesures concernent sans surprise :

- La portée et la qualité des mesures de transition spécifiques pour les personnes qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail : c'est toute la question des « groupes à risques » en référence aux termes belges ;
- L'efficacité des services d'aide à l'emploi et d'orientation professionnelle : on vise là, en gros, l'efficacité des organismes chargés de l'accueil des demandeurs d'emploi dans leur plus grande généralité et de la question de l'accompagnement allant jusqu'à l'offre adaptée de formation ou d'insertion socioprofessionnelle ;
- L'éducation et formation, ce qui renvoie ici aux systèmes éducatifs ;
- La pertinence des investissements dans le développement régional ;
- L'adéquation de l'accès aux transports/aux soins/au logement/à l'éducation
- La facilité ou la difficulté relative de créer, maintenir et faire croître les entreprises ;
- Le rôle des systèmes fiscaux et sociaux.

En guise de conclusion

Cet accord-cadre est à la fois décevant et enthousiasmant. Il est illustratif d'un certain état

de crise du dialogue social européen, état qui est à relier tant à la capacité/incapacité de la CES de dynamiser un grand mouvement de fond au niveau des travailleurs européens qu'à l'inaction du patronat européen content du rôle passif que lui offre le climat ambiant.

Par ailleurs, il est enthousiasmant car il parle en langage concret. Son message est des plus opportuns et des plus pertinents en considération de la situation économique en 2012. En effet, de plus en plus de travailleurs ou d'assurés sociaux sont pauvres en revenus et en capacité à être, soit à s'adapter simplement aux exigences des lois économiques qui régissent le monde du travail. Savoir-être est lié au savoir-faire, qui est en relation avec l'exigence d'une excellente formation de base ! Le modèle social européen est en danger et la régression sociale est présente partout. On ne peut pas vivre en acceptant qu'une partie importante des jeunes, des travailleurs et des personnes vieillissantes mais encore en demande d'activités, reste sur le bord du chemin. Cet accord-cadre offre des pistes d'action et de remise en cause tant syndicales que patronales. Il réaffirme l'importance de la qualité du travail et aussi du rôle des services publics dans la garantie de la sécurité que la flexibilité exigée par les réalités économiques, impose.

Un travail d'évaluation est en cours au niveau européen. Au niveau belge, le Conseil National du Travail a émis une recommandation n° 22 qui traduit pour les partenaires sociaux belges, le contenu de l'accord-cadre européen.



5 Les clauses d'insertion dans les marchés publics de l'agglomération lyonnaise

Le cas du projet PROGRESS « Un emploi pour tous » : Relevé des bonnes pratiques

Par **Florian LEPELLETIER** – chargé de mission « Clause d'insertion » et

Françoise SPICA – chef de projet PLIE, représentants de l'association PLIE-UNI-EST

Qu'est-ce que le PLIE ?

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (appelé communément PLIE) est un dispositif développé en France dont la mission est de mutualiser des moyens et compétences du territoire pour favoriser l'insertion, l'accès ou le retour à l'emploi des personnes les plus en difficulté. Les PLIE mobilisent les financements du Fonds Social Européen (FSE) pour mettre en œuvre des opérations spécifiques et des actions visant à améliorer les parcours d'insertion.

L'association UNI-EST est la structure porteuse du PLIE de l'Est Lyonnais. Ce PLIE est une plate-forme de mise en cohérence des politiques publiques d'insertion et d'emploi pour les douze communes membres de la région de l'Est lyonnais. Au niveau de ce territoire, il représente « un outil de la politique locale et un levier technique pour le développement des réponses dans le domaine de l'insertion par l'activité économique ». Ses missions sont d'évaluer les besoins et les moyens, de développer des projets et de fournir de l'appui-conseil auprès des partenaires.

L'objectif principal est d'aider les demandeurs d'emploi à trouver un emploi durable. Il se décline en 3 axes prioritaires : proposer un accompagnement personnalisé ; favoriser l'accès

à la formation et développer les relations avec les entreprises. Les objectifs poursuivis sont de développer une offre de services élargie aux demandeurs d'emploi, aux entreprises et aux collectivités ; de mobiliser tous les partenaires autour de la mise à l'emploi ; et enfin de soutenir techniquement et financièrement des projets favorisant l'insertion professionnelle.

Différents moyens sont mis en œuvre pour accéder à l'emploi, comme des actions de formations ciblées (apprentissage techniques, linguistiques, savoirs de base...), des actions « qualifiantes », des mises en situation de travail dans les SIAE (Structure d'Insertion par l'Activité Economique), en entreprise notamment à travers les clauses dans les marchés publics et des actions qui favorisent notamment la mobilité ou facilitent la garde d'enfants.

Face à la multitude de niveaux d'interventions et d'acteurs, le PLIE de l'Est Lyonnais favorise la mise en réseau des acteurs et le décloisonnement des territoires, avec la volonté de réussir l'articulation entre la dimension sociale, les demandeurs d'emploi les plus exclus et le monde économique.

Contexte et présentation du projet « Progress Un emploi pour tous »

Ce dispositif vise à favoriser l'accès à l'emploi des personnes les plus en difficulté par le biais des différents marchés publics de travaux. Ces marchés sont passés par les collectivités locales, les établissements publics, les bailleurs sociaux dans le cadre des opérations de réhabilitation du cadre de vie dans les quartiers sensibles. L'entreprise attributaire du marché s'engage donc à consacrer un certain nombre d'heures de travail à des publics en insertion, en recherche active d'emploi. Le but de ce dispositif est de favoriser la rencontre entre les entreprises et les demandeurs d'emploi.

Depuis 2001, le Code des marchés publics permet d'intégrer des clauses sociales et de promotion de l'emploi dans les marchés publics. En 2006, un nouveau Code des marchés publics est entré en vigueur. Afin d'harmoniser les dispositions du Code des marchés publics avec celles des directives européennes « marchés publics » de 2004, le Code des marchés publics a été modifié en 2006. De nouvelles règles sont ainsi entrées en vigueur.

Le Décret du 1er août 2006 portant Code des marchés publics sécurise et stabilise le cadre juridique de la mise en œuvre des clauses d'insertion dans les marchés publics.

Ce code confirme les différentes entrées juridiques possibles des clauses sociales :

- L'insertion est une condition d'exécution du marché (Article 14) ;
- L'insertion est l'objet même du marché (Article 30) ;
- L'insertion est un critère de choix du marché (Article 53) ;
- L'insertion est un marché réservé (Article 15).

Les clauses d'insertion dans les marchés publics ont été effectivement mises en œuvre sur l'agglomération lyonnaise en 2004. L'Article 14 définit les conditions d'exécution d'un marché ou d'un accord-cadre : elles « peuvent comporter des éléments à caractère social ou environnemental qui prennent en compte les objectifs de développement durable en conciliant déve-

loppement économique, protection et mise en valeur de l'environnement et progrès social. Ces conditions d'exécution ne peuvent pas avoir d'effet discriminatoire à l'égard des candidats potentiels. Elles sont indiquées dans l'avis d'appel public à la concurrence ou dans les documents de la consultation.»

Les publics cibles

Quels sont les différents bénéficiaires auxquels s'adresse le projet et quels sont leurs profils ? Les publics bénéficiaires sont ceux classés comme « publics prioritaires » par le service public de l'emploi. Il s'agit donc des chômeurs de longue durée, des bénéficiaires de minima sociaux, des jeunes sans qualification, des travailleurs handicapés, les bénéficiaires du PLIE, des personnes privées de liberté ou sous main de justice et des seniors. Il s'agit donc de personnes éloignées de l'emploi et en difficulté d'insertion socio-professionnelle. Au même titre que la politique d'emploi nationale, un zoom est tout particulièrement réalisé sur l'emploi des jeunes dans ce dispositif.

L'objectif principal

Dans un premier temps, l'objectif principal est la reprise d'activité, avec le souhait d'arriver à la pérennisation des postes de travail au-delà de l'obligation d'insertion des entreprises pendant la durée du chantier. Dans ce dernier cas, les clauses d'insertion auront servi, d'une part, de tremplin aux demandeurs d'emploi les plus éloignés et d'autre part, de sas de recrutement aux entreprises. Sas de recrutement un peu différent car le souhait est de les amener à recruter des candidats vers lesquels ils ne seraient pas allés naturellement, de par leur parcours professionnel peu conforme à leurs attentes, et les représentations négatives qui perdurent sur le public en insertion.

Des objectifs spécifiques

Plusieurs objectifs spécifiques sont poursuivis par ce projet :

- Apporter une assistance aux Maitrises d'ouvrage pour faciliter la mise en œuvre de ces clauses d'insertion, leur apporter un appui technique à la rédaction des clauses particulières, promouvoir leur utilisation et attester de la mise en œuvre de l'engagement d'insertion par les entreprises ;
- Apporter un service « clef en main » aux entreprises attributaires, de prérecrutement ainsi qu'un appui à la compréhension des modalités de mise en œuvre ;
- Préparer et accompagner les candidats vers et dans l'emploi par la mise en place d'actions spécifiques (promotion des métiers, formations techniques ou sur les savoir-être...), et d'un suivi personnalisé dans l'emploi.

Modalités de réalisation

Concrètement, l'activité se déroule de cette manière. L'assistance à maîtrise d'ouvrage dépendra du niveau d'information du donneur d'ordre, et de l'organisation présente dans l'entreprise. Pour ce qui concerne le suivi dans l'emploi des candidats, il est de 6 mois après la prise de poste.

Les partenaires de l'activité sont tous les donneurs d'ordre public (communes, communautés de communes, Région...); les entreprises attributaires ; le Service Public de l'Emploi et les partenaires locaux de l'insertion professionnelle, qui suivent le public dans le cadre de leur recherche d'emploi et représentent le vivier de prescripteurs ; les Structures d'Insertion par l'Activité Economique qui vont être des partenaires permettant la mise en œuvre des contrats pour les ETTI et les AI, ou la sous-traitance directe pour les entreprises d'insertion ; ainsi que les partenaires sociaux interpellés ponctuellement selon les difficultés personnelles rencontrées par les candidats. Dans certains cas, des services dépendant du ministère de la Justice sont également des partenaires de l'activité.

Le PLIE et le maître d'ouvrage balayent ensemble les marchés à venir afin de détecter ceux qui pourraient être propices à y inscrire des clauses d'insertion. Les mêmes acteurs choisissent les lots sur lesquels portera l'insertion. Le choix se fera selon les critères suivants : technicité du lot (qui ne doit pas être trop élevé pour être accessible au public visé), montant HT du lot (la part de matériel ne doit pas être trop importante, et le montant doit être assez élevé pour permettre de s'inscrire sur une durée).

Une fois les entreprises attributaires désignées, le chargé de mission emploi participe à la réunion de lancement de chantier. Cette réunion permet de reposer le cadre juridique et les modalités de mise en œuvre, de présenter rapidement les services apportés aux entreprises, et surtout de réaffirmer le souhait du maître d'ouvrage de voir ces clauses d'insertion mises en œuvre. Un entretien individuel est ensuite proposé à chaque entreprise pour étudier individuellement les modalités de mise en œuvre et mettre en place un profil de poste selon le besoin des entreprises, tout en s'assurant que le poste proposé correspond bien au niveau de qualification des publics visés. Si besoin, des possibilités de formation peuvent être envisagées. Le profil de poste est diffusé aux partenaires locaux qui proposeront cette offre d'emploi à des candidats potentiels. Un prérecrutement est alors effectué.

Suite à une présentation de candidats présélectionnés à l'entreprise, le contrat est mis en place. Les Entreprise Travail Temporaire d'Insertion, par exemple, entrent en jeu pour porter les contrats et effectuer le suivi des salariés. Le partenaire qui met en œuvre le contrat, a la charge du suivi dans l'emploi. Si l'entreprise porte en direct le contrat de travail, c'est le chargé de mission emploi qui effectue le suivi sur site.

Pour que le suivi soit efficace, un interlocuteur opérationnel sera identifié sur le chantier, qui sera un repère pour le salarié en cas de problème, lui assurera la bonne intégration. Ce suivi portera sur la qualité du travail fourni, du comportement du salarié, les difficultés rencontrées par les deux parties pendant le travail et

hors temps de travail si besoin. Le chargé de mission emploi est la personne ressource qui, en cas de besoin ou de problème, alertera les partenaires compétents.

Si le poste n'est pas pérennisé, un travail de placement est enclenché sur d'autres entreprises si le bilan de la mission est positif. Dans le cas contraire, un bilan tripartite est effectué avec le référent professionnel pour permettre un travail sur les points d'achoppements. Cette expérience professionnelle est souvent l'occasion pour les candidats de prendre conscience de difficultés.

Des résultats

Les résultats attendus étaient de permettre un accès plus aisé à l'emploi pour des publics les plus éloignés, par des contrats plus ou moins courts dans un premier temps, pour arriver à une stabilisation dans l'emploi. Les résultats obtenus au 31 décembre 2011 représentent 3,941 contrats mis en œuvre dans le cadre de ce dispositif. La nature des contrats se décompose ainsi : 62% de contrats de travail temporaires d'insertion, 14% par de l'embauche directe des entreprises par des contrats de droit commun (CCD ou CDI), 13% par des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification et 12% dans le cadre de la mise à disposition par des associations intermédiaires ou par le biais de la sous-traitance.

A la sortie du dispositif (lorsque l'obligation d'insertion est réalisée), un constat peut être dressé : 26% de personnes à l'emploi, 8% en formation qualifiante, 12% n'ont pas été au bout de la mission proposée, avec 52% dont la mission est terminée sans pérennisation.

Analyse critique du projet

Un certain nombre de points forts du projet peuvent aussi être mis en avant. Ce dispositif est aujourd'hui généralisé sur tous les marchés de travaux des donneurs d'ordre public, qui veillent à sa bonne exécution. Depuis deux ans, un effort considérable a été mené afin de favoriser l'aspect qualitatif du parcours d'insertion. Sont ainsi systématisés, les formations qualifiantes, les parcours longs, le travail sur des passerelles professionnelles, des outils de suivi et de diagnostic.

D'autres éléments sont encore à développer. Peuvent, par exemple, être pointées la promotion des emplois plus qualifiés, notamment dans le bâtiment, auprès de ces publics et de leurs référents professionnels ; ainsi que l'ouverture de ces clauses d'insertion à d'autres types de marchés, comme les marchés de services, qui permettraient d'intégrer plus de femmes. A ce jour, la plus grande partie des postes à pourvoir sont issus des secteurs du bâtiment et des travaux publics. 90% du public concerné est masculin.

Le type de marché touché par ce dispositif devrait pouvoir prendre plus en compte les souhaits d'orientation des demandeurs d'emploi, selon leurs expériences professionnelles antérieures. Le taux de rupture pendant la mission reste cependant élevé. Les raisons de ces ruptures doivent être plus finement analysées afin de pouvoir mieux travailler au maintien à l'emploi.

Les freins peuvent aussi être travaillés : on peut mentionner le développement des savoir-être pour les demandeurs d'emploi par une meilleure connaissance des codes et usages en entreprise et une sensibilisation des entreprises à leurs politiques d'emploi et de responsabilité sociale.



6 La formation par le travail : outil multifacette de l'insertion ?

L'expérience de l'AID *Le Perron* à Namur

Par Grégory LECLERCQ – directeur du *Perron*

Il existe différents types de formations sociales et/ou professionnelles. Grâce à leur méthodologie, les entreprises de formation par le travail (EFT) sont l'une des méthodes les plus efficaces à l'insertion tant sociale que professionnelle car elles mixent les deux aspects.

Les EFT abordent ainsi différentes facettes de l'insertion :

- Reprendre contact avec un groupe, y avoir une place et une fonction ;
- Etre actif au sein d'un cadre, avec ses règles de vie, mais aussi pouvoir y donner son avis et agir sur son action ;
- Etre confronté positivement au monde du travail, tout en étant soutenu pour le faire.

Bien entendu, chaque EFT propose de découvrir un métier et un secteur professionnel spécifique (HORECA, bâtiment, espace vert, nettoyage, etc.), et de développer les compétences techniques qui y sont liées. Elle permet surtout de découvrir ou redécouvrir les compétences transversales liées au monde du travail comme, par exemple, être ponctuel et régulier, adopter des comportements adaptés en groupe, travailler en équipe et organiser sa vie privée en fonction de son emploi. Tant de compétences qui ouvrent les portes à une série d'autres métiers pour lesquels les compétences techniques peuvent être rapidement acquises comme dans l'industrie. Sous cette approche, les portes ouvertes ont déjà un aspect multifacette.

Aujourd'hui, d'autres constats apparaissent et doivent être pris en compte. La complexité des réalités individuelles fait obstacle à l'entrée en formation d'un certain nombre de personnes sans emploi, que ce soit pour des raisons administratives, de représentation des compétences, de temps ou encore bien d'autres. Partant de ce constat, nous avons décidé d'initier différents projets, sur base de notre activité principale : l'insertion des personnes sans emploi au travers des métiers de l'HORECA. Ces projets représentent aussi une adaptation de notre cadre de travail par rapport à un nouveau public. Actuellement financés par le FOREM, ils pourraient bien entendu être « intégrés » à ce que nous faisons classiquement. Notre action pédagogique est bien entendu directement influencée par ces projets qui nécessitent des souplesses, des formateurs supplémentaires ou un développement de notre axe économique. Ils poursuivent plusieurs objectifs :

- Permettre à des personnes incarcérées de se former et de retrouver tant un soutien qu'un cadre à leur sortie de prison. Dans ce module, durant 3 mois, la formation pratique alterne le suivi individuel et des démarches administratives liées à leur situation particulière mais aussi stage en entreprise ;
- Permettre à des candidats Art. 60 de vérifier leur projet professionnel. Aujourd'hui, les différents CPAS partenaires reçoivent bon nombre de personnes persuadées d'avoir les

compétences utiles à un Art. 60/61 HORECA. Ce module de trois mois alterne pratique professionnelle, suivi individuel, stage et cours généraux permettant aux participants ainsi qu'aux CPAS de vérifier leurs compétences tant transversales que professionnelles afin d'éviter l'échec du contrat de travail ;

- Permettre à des stagiaires en préqualification d'aller vers des tests de validation de compétences. Grâce à des cours complémentaires donnés chaque semaine à raison de 4h le soir, les stagiaires vont aborder des connaissances théoriques liées au métier de commis de cuisine. Ces derniers dispensés par la Promotion sociale et complétés par des apprentissages techniques liés à l'EFT leur ouvriront les portes d'un diplôme, en cas de test réussi.

Grâce à un cadre de fonctionnement relativement large, l'EFT peut être au cœur d'un système d'insertion multifacette, mélangeant insertion sociale et professionnelle, proposant des durées de formation différentes, mais aussi s'adressant à un public élargi depuis le nouveau décret. En effet, chaque demandeur d'emploi longue durée peut maintenant accéder à nos formations. Aussi, dans une société où l'on ne cesse de se définir par le travail, par son travail, les formations proposées en EFT permettent aux personnes en formation de se sentir comme un peu plus in-

cluses. Ainsi, au *Perron*, on entend bien souvent des stagiaires dire avec une certaine fierté : « je travaille au *Perron de l'Ilon* ». Bien entendu, nous sommes tous bien plus que des travailleurs, plus qu'un emploi et il nous faut continuer à le défendre ! C'est pourquoi nous travaillons toujours à rendre nos stagiaires plus proches de l'emploi mais aussi à les aider à se reconstruire en tant que personne avant tout, à savoir des personnes « qui ont de la valeur, en qui on peut faire confiance, qui sont capables d'évoluer et d'apprendre ».

Ainsi, notre challenge est de sans cesse redéfinir notre mode d'insertion, autour des nouvelles réalités de la société et de la vie des personnes que nous souhaitons soutenir de façon à créer des ponts cohérents tant vers l'insertion sociale que professionnelle.

Nous ne pouvons cependant oublier plusieurs valeurs essentielles à notre action : soutenir le stagiaire tout en le laissant être l'acteur de son projet ; proposer une pédagogie appropriée aux besoins des personnes en formation et à leurs compétences et aussi évaluer, avec respect mais aussi réalisme, les niveaux de compétences face à l'accès à l'emploi, de façon à ce que chacun-e soit acteur de son parcours. En outre, c'est ensemble que nous pouvons aller vers plus d'égalité dans une société et face à une politique qui exclut !



7 Les précaires : compréhension par quelques méandres et détours

Par Annette RÉMY – coordinatrice de l'association *Retravailler Namur*

Qu'entend-on par précaire ?

En tant que travailleuse de terrain, je ne peux me baser que sur l'approche de l'équipe avec laquelle je travaille tous les jours. L'asbl *Retravailler Namur* est le service d'orientation professionnelle du Centre Européen du Travail (CET), basé à Namur. Tous les jours, des demandeurs d'emploi y sont accueillis.

Sont-ils « des précaires » ? Non. Sont-ils en situation précaire ? Pour nous, oui. En effet, nous constatons au quotidien que, pour beaucoup de personnes, l'absence d'emploi peut les couper de certains droits fondamentaux et même de besoins fondamentaux, comme celui de se sentir utiles, reliés, autonomes, ... Mais pour travailler avec des demandeurs d'emploi, cela nous aide-t-il ? Non. Nous pensons même qu'éviter de regarder le public sous l'angle de la précarité nous aide à les accompagner sans nier, dénier et renier les inégalités agissantes. Notre société qui avait un idéal de solidarité, de fraternité et de sécurité, produit de la précarité et ne remplit pas toutes ses promesses.

Face au discours ambiant qui passe au crible les freins et les lacunes du public demandeur d'emploi à coup de statistiques, comme pour justifier leur situation, il est impératif de garder à l'esprit, comme le dit très bien Jacques Rigaudiat dans son ouvrage *Le nouvel ordre prolétaire*, que « la condition **précaire** n'est plus une réponse à des problèmes conjoncturels mais un

mode général de gestion de la main-d'œuvre »¹. « Dans cette remise en cause généralisée, ce qui s'affirme est un modèle particulier, un modèle libéral, qui vise à revenir aux fondamentaux du capitalisme originel en faisant de la force de travail une marchandise vraiment parmi d'autres. C'est lui désormais qui s'installe en Europe. Ce qui le caractérise, c'est moins la flexibilité qu'il requiert -c'est-à-dire sa capacité à ne prendre de la force de travail que ce dont il a besoin- que la **précarité** qu'il engendre. En détruisant les protections collectives établies, il ne veut connaître que des individus, pour d'ailleurs mieux les laisser, autonomes qu'ils sont supposés être, seuls et nus face à l'insécurité économique. »

Analyse de cette main-d'œuvre

Deux approches complémentaires nous ont aidée à éclairer et guider notre pratique : il s'agit de celle développée par Georges Liénard sur les capitaux et celle de Yann Le Bossé sur le pouvoir d'agir.

¹ RIGAUDIAT, J., *Le nouvel ordre prolétaire. Le modèle social français face à l'insécurité économique*, Ed. Autrement, 2007.

1^{ère} hypothèse de travail : Chaque individu reçoit en naissant une série de « capitaux »

Ces « capitaux » reçus à la naissance sont de divers ordres : économiques (argent, biens divers...), sociaux (relations influentes, relations nombreuses,...), symboliques (fierté de...), culturels (connaissances, diplômes...), socioprofessionnels (compétences, ressources, expériences, ...). C'est avec eux que l'individu va avancer. Ce dernier va faire évoluer ce capital de départ au gré de ses rencontres, de ses expériences et de ses choix. Certains individus vont être très créateurs sur ce plan et vont se mouvoir dans l'environnement en engendrant beaucoup de richesses (relations épanouissantes, confiance en soi suffisante, avoirs économiques, ...) alors que la situation de départ était particulièrement pauvre. Mais la vie, les aléas et les expériences malheureuses peuvent aussi endommager ce capital. Ginette Herman du CÉRISIS a très bien démontré comment une période de chômage prolongée endommage le capital symbolique et socioprofessionnel des personnes. Dans certains cas, cette destruction est irrémédiable.

Lorsque nous accompagnons des personnes, notre regard va alors se poser sur deux éléments clefs.

Tout d'abord, qu'a-t-elle développé de personnel au-delà de l'acquis de départ ? Vous pouvez évidemment toujours regarder un individu comme n'ayant pas de diplôme mais vous pouvez aussi mettre en évidence la créativité qu'il lui a fallu pour lui permettre de développer sa dextérité, sa grande résistance au stress et son réseau amical très solidaire. Ces éléments sont toutes des ressources bien utiles dans la vie, même la vie professionnelle. Pointer les atouts et les ressources permet à l'individu de connaître « ses cartes ».

Ensuite, quelles sont les ressources qui ne lui ont pas été données, qu'elle n'a pas construites et qui lui sont aujourd'hui nécessaires pour décrocher l'emploi souhaité ?

A partir de ce travail avec cette double approche, on peut initier un chemin fait de nombreux méandres, que nous n'accompagnerons

d'ailleurs pas toujours, car aujourd'hui nos missions sont encore bien trop ciblées. Cette hypothèse de travail nous permet néanmoins toujours de regarder un individu en « plein » et non en creux. Elle nous encourage à écouter, observer de manière très active les éléments du parcours qui sont générateurs de sens, de richesse au sens plein et pas uniquement comptable. Elle nous encourage aussi à informer, sensibiliser et conscientiser les personnes à la réalité de l'environnement dans lequel elles vivent. Cette découverte est le cœur de notre travail. Car les trajectoires favorables nous montrent que pour engranger du bien-être, il faut faire des choix en connaissance de cause, aiguïser son intuition, éveiller son sens de l'observation et sortir du regard naïf. Avancer demande donc d'y voir un peu clair sur les risques encourus sur telle route. Et si je veux jouer les aventuriers et les kamikazes, il est important de savoir si je dispose des ressources nécessaires.

2^e hypothèse de travail : le développement du « Pouvoir d'agir » des individus

Au-delà de la recherche d'un emploi, un individu sera d'autant plus capable de se mouvoir dans l'environnement s'il acquiert des stratégies d'évaluation, d'anticipation, d'observation, de remise en question et d'autodétermination pour assurer les transitions et dépasser les obstacles qui se remettront sur sa route. Le développement de son « Pouvoir agir » est donc, pour nous, un objectif présent dans toute notre pratique.

Les apports de Yann Le Bossé de l'Université de Laval¹ ont enrichi notre réflexion et nous ont fourni une série d'éléments intéressants pour évaluer notre pratique afin qu'elle soit réellement génératrice de « Pouvoir agir ». Yann Le Bossé définit le « Pouvoir agir » (DPA) comme la possibilité concrète pour des personnes ou des collectivités d'exercer un plus grand contrôle sur ce qui est important pour elles, leurs proches ou la collectivité à laquelle ils s'identifient. En pratique, toute démarche concrète de soutien au DPA repose sur l'application de quatre grands

¹ Pour en savoir plus, contacter yann.lebosse@fse.ulaval.ca

principes : l'adoption d'une unité d'analyse « acteurs en contexte » ; la prise en compte systématique du point de vue des personnes concernées dans la définition du problème et des solutions ; la conduite contextuelle des interventions et l'adoption d'une démarche d'action conscientisante.

Une unité d'analyse « acteurs en contexte » signifie que l'on envisage les problèmes comme complexes et les résoudre nécessitera autant des changements structurels que des compétences individuelles. Pour y arriver, il me faut donc travailler avec les deux et les interactions entre les deux. L'individu va donc interférer avec l'environnement et on ne pourra partir que de là. Les plans d'action à trois mois n'ont pas de sens en soi car l'environnement bouge et l'individu y réagit de manière toute person-

nelle. On ne peut accompagner concrètement qu'un pas à la fois.

Systématiquement, le point de vue des personnes concernées doit être pris en compte dans la définition du problème et des solutions :

- Est-ce que j'accepte l'idée que mon expertise est importante mais partielle et que j'ai besoin de l'expertise de la personne que j'accompagne pour réaliser le changement que je vise ?
- Est-ce que je peux renoncer à une solution disponible parce que celle-ci est perçue comme inacceptable par la personne ?

La conduite contextuelle des interventions est un autre principe qui permet l'application et le soutien au DPA. Suis-je en accord avec l'idée qu'il n'existe aucune solution valable indépendamment des contextes ? Suis-je sensible aux

Les critères

Critère 1 : Une orientation clairement fondée sur une démarche d'affranchissement des personnes

Critère 2 : Une intervention qui s'adresse autant aux dimensions personnelles que structurelles

Critère 3 : Une approche qui permet de négocier avec la personne le chemin à parcourir

Critère 4 : Une démarche qui favorise l'élargissement de la conscience des déterminants de l'action

Critère 5 : Un accompagnateur qui renonce à être un policier ou un sauveur

Critère 6 : Une équipe pédagogique qui aide à maintenir la posture

cas de figure où ma manière d'intervenir serait moins pertinente ? Lorsque je suis chargé(e) d'appliquer un programme, suis-je prêt(e) à négocier la façon dont il va s'appliquer selon le contexte ou le public ?

L'adoption d'une démarche d'action conscientisante est le quatrième principe de développement du DPA. Le processus mis en place vise le développement de la conscience (Ninacs, 1995) et la nécessité d'adopter une démarche d'action collective (*je ne suis pas seul à avoir ce problème*) ; sociale (*ce que je vis est influencé par la façon dont la société est organisée*) et politique des participants (*les solutions passent par un changement social*).

Pour développer ce type de processus, je dois être d'accord d'inclure cet espace dans le processus, d'inclure cette démarche dans ma posture professionnelle et moi-même travailler

ma propre conscience. Pour appliquer cette quadruple exigence, nous avons décrit notre pratique d'orientation selon six critères qui nous semblaient fondamentaux :

Les indicateurs

- Le processus est circulaire ou labyrinthique.
- Son objectif est de permettre à la personne de se situer sur son cheminement personnel (identification des forces et limites).
- Connaissance de soi et de ses stratégies d'action.
- Connaissance de l'environnement et modification dans l'accès aux ressources externes.
- Possibilité d'adapter le processus pédagogique à la réalité vécue par les personnes.
- Négociation continue entre les attentes des participants et les intervenants.
- Processus qui donne la place à l'histoire et à la clarification des enjeux de l'action.
- Développement de l'esprit critique, la réflexion éthique, le dialogue constructif et le fonctionnement démocratique.
- Ne pas prescrire les actions « jugées » idéales (contrôle social : rôle du policier).
- Renoncer à assumer le changement de manière exhaustive (déposséder la personne : rôle du sauveur).
- Accompagner le changement conduit par d'autres.
- Aider à élargir les possibles.
- Aider à passer certains passages difficiles sans pour autant dicter une conduite.
- Aider à éliminer progressivement les obstacles individuels et collectifs à l'action > double opportunité de changement : des personnes en les affranchissant et des structures sociales en permettant un juste accès aux ressources.
- Codéveloppement de l'équipe
- Partage et prise de recul
- Principe démocratique interne
- Management par les valeurs

8 Quel projet pour une insertion socioprofessionnelle égalitaire des femmes ?

L'expérience de *Mode d'emploi*,
coordination des initiatives d'insertion
socioprofessionnelle de Vie Féminine

Par Colette MARQUET – responsable de la Coordination des *Mode d'emploi* de Vie Féminine

Introduction

L'objectif de *Mode d'emploi* n'est pas en effet, uniquement d'insérer les femmes sur le marché du travail, en tout cas, pas sur le marché du travail actuel qui reste profondément inégalitaire et discriminatoire tout particulièrement pour les femmes du monde populaire. Et cela, même si, pour nous, le travail reste incontournable pour les femmes, puisqu'il leur procure une autonomie financière (ou devrait la leur procurer).

Insérer dans le travail : oui, mais pas à n'importe quelles conditions de travail ! Nous revendiquons un travail de qualité qui permet des choix, ouvre l'accès aux droits, donne de la dignité, une qualité de vie, une reconnaissance sociale et non un travail qui pompe toute énergie, qui donne un sentiment d'infériorité et où les compétences ne sont pas reconnues, quand il s'apparente à un parcours du combattant pour tout concilier.

Une insertion socioprofessionnelle avec une double finalité

Le travail d'Insertion Socioprofessionnelle (ISP) développé à Vie Féminine s'inscrit dans une double finalité, pédagogique et politique.

Au niveau pédagogique, le travail poursuit les objectifs suivants :

- Proposer des formations « Visa pour l'emploi » aux stagiaires peu qualifiées qui vivent de multiples exclusions et précarités, et les accompagner dans l'appropriation des outils nécessaires à la réalisation de leur projet personnel et professionnel ;
- Agir avec ces stagiaires, individuellement et collectivement, pour dénoncer les obstacles ainsi que les discriminations rencontrées, qui sont les conséquences d'un système social inégalitaire.

La finalité politique de l'ISP est travaillée à partir des réalités de vie des stagiaires. Elle permet d'analyser les parcours de vie et, sur base des expressions, de dénoncer les mécanismes socio-économiques qui produisent les injustices, les discriminations et finalement la précarité de ces

femmes. Elle met de la « vraie vie » sur les statistiques du chômage et de la précarité de l'emploi des femmes du monde populaire mais elle permet aussi de montrer leurs stratégies quotidiennes, leur volonté de s'en sortir, leur capacité à raisonner en termes de solidarité et de faire ressortir l'importance du soutien du groupe.

Mode d'emploi, un projet ISP dans Vie Féminine, mouvement féministe

Le projet d'ISP de *Mode d'emploi* s'inscrit aussi dans le projet social et politique de Vie Féminine, en tant que mouvement féministe qui travaille dans une dynamique d'éducation permanente avec les femmes du milieu populaire. L'action des *Mode d'emploi* doit être située au cœur du projet social et politique de Vie Féminine.

Dès les années 90, Vie Féminine dresse le constat de grandes inégalités dans l'accès aux formations et à l'emploi pour les femmes du monde populaire. Pour contrer ce constat, des formations « Visa pour l'emploi » sont mises en place grâce à un financement du Fonds social européen (FSE). En 2001, la subvention européenne et le financement via l'Art. 6 du Forem prennent fin. En 2004, sept asbl *Mode d'emploi* sont créées par Vie Féminine. En 2005, elles obtiennent un agrément, mais sous moratoire. Elles seront officiellement agréées en 2007 par la Région wallonne comme Organismes d'Insertion socioprofessionnelle (OISP). En 2008, elles reçoivent un financement comme OISP.

Aujourd'hui, sept asbl *Mode d'emploi* coexistent en Région wallonne : elles sont situées en région Picarde, en région de Mons-La Louvière, Charleroi-Thuin, Namur, Brabant wallon, Liège et en région luxembourgeoise. Ces asbl sont coordonnées par l'asbl *Mode d'emploi-Coordination des initiatives d'ISP* de Vie Féminine.

Chaque asbl *Mode d'emploi* organise chaque année 2 à 3 sessions de formation « Visa pour l'emploi » à destination d'un public féminin. Ces formations ont pour objectif principal l'orientation professionnelle et la construction du projet personnel et professionnel des stagiaires. Envi-

ron 160 stagiaires par an sont touchés, ce qui représente un total d'environ 85 000h/stagiaire.

Constatations d'inégalités sexuées sur le marché du travail

Sur le marché du travail, Vie Féminine et les asbl *Mode d'emploi* ont mis en évidence une série d'inégalités objectives génératrices de précarité pour les femmes, qu'elles désirent combattre. Ainsi, le taux d'emploi et de qualification des femmes ne cesse d'augmenter mais, en parallèle, de nombreuses inégalités perdurent et même s'aggravent, notamment la ségrégation horizontale, le travail à temps partiel, le travail temporaire, les horaires décalés et les interruptions de carrière.

- La ségrégation horizontale
50% des femmes travaillent dans des secteurs professionnels encore peu valorisés : il s'agit notamment de l'administration, la santé, l'enseignement et les services aux personnes. A cette ségrégation horizontale, s'ajoute une ségrégation verticale : en effet, peu de femmes accèdent aux postes de direction et de responsabilités (on parle de l'effet de plafond de verre).

- Le travail à temps partiel
83% des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Le travail à temps partiel n'est que très rarement choisi par elles. ; il leur est bien souvent imposé.

Quelques raisons peuvent être pointées :

- Dans les secteurs professionnels où les femmes sont surreprésentées, il existe peu d'emplois à temps plein ; notamment dans la grande distribution et le nettoyage.
- La répartition des tâches familiales reste inégalitaire entre les femmes et les hommes. Les tâches familiales représentent 7h/semaine pour une femme travaillant à temps plein et 18h/semaine pour une travailleuse à temps partiel. Plus le nombre d'enfants est important, plus les inégalités dans cette répartition s'accroissent et plus le nombre d'heures

- « ménagères » des femmes augmente. La « conciliation » reste majoritairement gérée par les femmes.
- Les places d'accueil destinées aux enfants restent insuffisantes, sans compter la « sélection » des milieux d'accueil (priorité aux ménages, aux travailleurs à temps plein, etc.).
 - Le *care* (ensemble des soins octroyés) aux personnes dépendantes reste l'affaire des femmes.
 - Beaucoup d'emplois féminins le sont en titres-services, c'est-à-dire des temps partiels dans presque tous les cas.
 - Les difficultés spécifiques des familles monoparentales. Par exemple, à Bruxelles, 44% des familles sont, en réalité, des femmes seules avec des enfants. Elles connaissent donc un accroissement des difficultés en termes d'organisation familiale, de déplacements, de gardes, de contraintes des horaires scolaires, ...

- Le travail temporaire

Dans les CDD, interim, ALE ou titres-services, les femmes sont surreprésentées.

- Les horaires décalés

Les horaires décalés sont une des règles de travail des secteurs dans lesquels les femmes travaillent majoritairement. On peut pointer notamment la grande distribution, les secteurs des soins et de la santé.

- Les interruptions de carrière

Les femmes demandent des interruptions de carrière, notamment pour s'occuper des soins aux enfants, aux personnes dépendantes. Ces interruptions ont des conséquences sur leur stagnation dans des emplois peu valorisés ainsi qu'à long terme, sur leur pension.

Conséquences de ces situations sur les femmes précarisées

Les conséquences principales de ces réalités socio-économiques sont surtout nombreuses pour les femmes et renforcent aussi leur précarité.

Quelques-unes peuvent être mentionnées : des revenus insuffisants et précaires ; la dépendance financière, la précarité, le peu d'accès aux formations, notamment en entreprise avec comme corollaire le peu de promotion dans l'emploi ; le peu de valorisation des anciennetés ; le peu d'avantages extra-légaux, etc.

En outre, les écarts salariaux persistent entre les sexes. Les salaires des femmes restent de 15 à 25% inférieurs à ceux des hommes.

Les femmes étrangères ou d'origine étrangère vivent et subissent une double discrimination et un très faible taux de participation dans l'emploi. Les facteurs culturels et la prégnance des rôles traditionnels (les femmes confinées à la maison et dans la sphère privée) en sont notamment les causes. De plus, des discriminations multiples très fortes continuent à subsister, lors de l'embauche.

Des inégalités subjectives sont aussi fortement perçues par les femmes. Il s'agit de leurs ressentis, de la perception qu'elles ont de leur situation, du caractère non « convenable » de leur emploi, du sentiment de ne pas être entendues par les institutions publiques (Forem, Onem), de leur travail qui les infériorise, qui leur donne le sentiment d'être interchangeable et remplaçables à tout moment.

Quelle est la situation des femmes dans le chômage ?

La même situation d'inégalité est détectée pour les femmes face au chômage. Les femmes sont surreprésentées dans les chiffres du chômage et tout particulièrement les femmes peu qualifiées, les jeunes femmes avec enfants et les femmes d'origine étrangère ou étrangères.

Pour certaines catégories de femmes pour qui le marché du travail offre peu de perspectives et demande beaucoup de sacrifices, on constate aussi une réelle tendance à sortir soi-disant « volontairement » du marché du travail et du chômage. La parentalité peut apparaître, pour certaines, comme une « carrière alternative » qui promet un rôle « socialement favorisé ».

Le taux de chômage ne reflète donc pas la totalité du sous-emploi des femmes. L'activation forcée des chômeuses provoque un sentiment de peur, de harcèlement qui pousse certaines à se retirer du chômage et donc à perdre leurs droits sociaux.

Impacts du plan d'activation des chômeurs sur les femmes

Politiquement, nous ne pouvons adhérer à l'idée qu'il suffit d'augmenter le niveau de formation des chômeurs/euses pour qu'ils/elles trouvent de l'emploi. C'est nier le manque structurel d'emplois des moins qualifiées et nier tous les obstacles rencontrés par eux, tout particulièrement par les femmes peu qualifiées. C'est nier également la surenchère des exigences des employeurs et l'effet pervers de la surqualification qui installe une compétition malsaine entre travailleurs.

Dans cette optique, un changement s'est opéré : les allocations de chômage ne sont plus un droit, mais doivent être méritées !

Par ailleurs, les opérateurs OISP sont obligés de jouer un « drôle de jeu ». Ils doivent notamment rendre des comptes sur les absences, les abandons de formation alors qu'une relation de confiance avec les stagiaires est fondamentale. Ils doivent aussi laisser partir, en cours de formation, des stagiaires pour des emplois indignes, sinon ces dernières perdent leurs allocations de chômage.

Des bribes de réalités de vie des stagiaires

Travailler avec des femmes en insertion socio-professionnelle permet de découvrir des vécus discriminants et dénoncer des inégalités engendrant des précarités. Devant le risque d'exclusion, certaines préfèrent se retirer « volontairement »

du chômage, tombant ainsi dans la précarité et la dépendance, en perdant leurs droits.

Les femmes enceintes font aussi l'objet d'activation, même si elles ne pourront pas aller au bout de la formation ou à l'emploi.

Certains facilitateurs encouragent les femmes à se retirer du chômage lorsqu'elles ont des enfants en bas âge et qu'elles ne disposent pas de système de garde ou ont encore « trop » de problèmes de mobilité.

Les femmes sont orientées vers des formations très stéréotypées, comme s'il s'agissait d'un prolongement de leurs « compétences naturelles » domestiques même si elles ont construit un autre projet.

Elles sont aussi très souvent encouragées à travailler en titres-services ou en intérim.

Les femmes acceptent souvent n'importe quel statut de travail lorsqu'elles sont familles monoparentales et seules pourvoyeuses de revenus.

L'activation est vécue comme un réel harcèlement qui provoque découragement et sentiment d'impuissance.

Bien souvent, il n'y a pas ou peu de prise en compte de leur projet de vie. En outre, les institutions ne les écoutent pas.

En guise de conclusion

Depuis sa création, les asbl *Mode d'emploi* inscrivent leurs actions dans une option féministe de changement social. En effet, la société ne peut se priver des savoirs et compétences sociales et professionnelles de la moitié des personnes qui la composent. L'analyse globale des parcours de vie des stagiaires met en évidence les mécanismes socio-économiques produisant des inégalités et la précarité des femmes sur lesquels Vie Féminine veut agir avec elles et les dénoncer.

Les asbl *Mode d'emploi* entendent ainsi participer à la construction d'un nouveau modèle social égalitaire où femmes et hommes réinventent ensemble un projet paritaire garantissant une réelle qualité d'existence pour tous et toutes.



9 Quelle politique d'inclusion dans une société qui exclut ? Regards sur les témoignages et expériences vécues

Par **Pierre REMAN** – directeur de la FOPES-UCL

La première question qui vient à l'esprit lorsqu'on s'interroge sur l'exclusion sociale est de savoir quelle est l'ampleur du problème dans notre pays et si d'autres pays présentent de meilleurs ou de moins bons résultats. Lors de la Semaine sociale du MOC de 2011 consacrée au « Bel avenir de la sécurité sociale », des données intéressantes ont été présentées. En résumé, au cœur de l'Europe, la Belgique connaît, comme les autres pays occidentaux, une situation sociale où la pauvreté ne constitue pas une question résiduaire : 15% de la population ont des revenus en dessous du seuil de pauvreté calculé sur base de 60% du revenu médian, c'est-à-dire pour un isolé moins de 973 euros et une famille de 4 personnes avec deux enfants, 2044 euros¹. Avec un tel résultat, la Belgique se situe dans la moyenne européenne, à côté de l'Allemagne et la France, mais en dessous des résultats des pays scandinaves, de l'Autriche et des Pays-Bas qui enregistrent, eux, des taux de pauvreté entre 10% et 13%. En revanche, ce sont à la fois les pays anglophones (Royaume-Uni et Irlande) ainsi que les pays méditerranéens qui connaissent des taux de

pauvreté les plus élevés : de 17% à 20%. Ce n'est pas la situation économique spécifique de la Belgique qui explique sa position relative puisque le Royaume fait partie des pays les plus riches si l'on prend en compte le PIB par habitant, référence que nous ne contesterons pas ici. Ce n'est pas la dimension redistributive du modèle qui devrait être pointée. Relativement aux autres pays, le modèle social est loin d'être le plus inégalitaire. La raison est davantage liée aux taux de chômage et de sous-emploi que connaît le pays et particulièrement certaines régions du pays, principalement la Wallonie et Bruxelles.

Des données plus récentes viennent d'être publiées issues des statistiques d'Eurostat datant de février 2012 (Voir tableau page 31).

Trois indicateurs permettent de peaufiner l'analyse. Nous ne commenterons pas les données du premier indicateur qui confirment que la Belgique connaît un taux de pauvreté monétaire (60% du revenu médian) de 14,6% alors que la moyenne des 27 pays européens est de 16,4%. Un autre indicateur concerne le nombre de personnes en situation de pauvreté matérielle grave. Il ne s'agit plus ici de pauvreté relative (par rapport au revenu médian), mais de pauvreté absolue. Concrètement, sont considérées comme pauvres, les personnes qui se privent, par manque de ressources, d'au moins quatre do-

1 REMAN, P. et FELTESSE P., « Un modèle qui tient toujours la route », in *Politique. Revue des débats*, octobre 2011. Hors-série n°17 : « Le bel avenir de la sécurité sociale » (Accessible sur www.ftu.be/documents/ep/2011_07_Notre%20securite%20sociale%20tient%20toujours%20la%20route.pdf)

	Personnes à risque de pauvreté après transferts sociaux	Personnes en situation de privation matérielle grave	Personnes âgées de 0 à 59 ans vivant dans des ménages à très faible intensité de travail	Personnes relevant d'au moins un des trois critères (risque de pauvreté ou d'exclusion sociale)		
				% de la population totale		en milliers, 2010
				2009	2010	
UE27*	16,4	8,1	9,9	23,1	23,4	115 479
Belgique	14,6	5,9	12,6	20,2	20,8	2 235
Bulgarie	20,7	35,0	7,9	46,2	41,6	3 145
Rép. tchèque	9,0	6,2	6,4	14,0	14,4	1 495
Danemark	13,3	2,7	10,3	17,6	18,3	1 007
Allemagne	15,6	4,5	11,1	20,0	19,7	15 962
Estonie	15,8	9,0	8,9	23,4	21,7	289
Irlande	:	:	:	25,7	:	:
Grèce	20,1	11,6	7,5	27,6	27,7	3 031
Espagne	20,7	4,0	9,8	23,4	25,5	11 675
France	13,5	5,8	9,8	18,4	19,3	11 763
Italie	18,2	6,9	10,2	24,7	24,5	14 742
Chypre	:	:	:	22,2	:	:
Lettonie	21,3	27,4	12,2	37,4	38,1	846
Lituanie	20,2	19,5	9,2	29,5	33,4	1 109
Luxembourg	14,5	0,5	5,5	17,8	17,1	83
Hongrie	12,3	21,6	11,8	29,6	29,9	2 948
Malte	15,5	5,7	8,4	20,2	20,6	84
Pays-Bas	10,3	2,2	8,2	15,1	15,1	2 483
Autriche	12,1	4,3	7,7	17,0	16,6	1 373
Pologne	17,6	14,2	7,3	27,8	27,8	10 409
Portugal	17,9	9,0	8,6	24,9	25,3	2 693
Roumanie	21,1	31,0	6,8	43,1	41,4	8 890
Slovénie	12,7	5,9	6,9	17,1	18,3	366
Slovaquie	12,0	11,4	7,9	19,6	20,6	1 118
Finlande	13,1	2,8	9,1	16,9	16,9	890
Suède	12,9	1,3	5,9	15,9	15,0	1 418
Royaume-Uni	17,1	4,8	13,1	22,0	23,1	14 209
Islande	9,8	1,8	5,6	11,6	14,3	42
Norvège	11,2	2,0	7,3	15,2	14,9	737
Suisse	15,6	1,7	4,0	17,2	17,1	1 280

* Estimations
: Données non disponibles

maines parmi les neuf suivants jugés essentiels pour vivre décemment :

- La capacité de payer un loyer, un prêt immobilier ou des factures courantes dans les temps ;
- La capacité de chauffer correctement son domicile ;
- La capacité de faire face à des dépenses imprévues ;
- La capacité de consommer de la viande, du poisson ou un équivalent de protéines tous les deux jours ;
- La capacité de s'offrir une semaine de vacances en dehors de son domicile ;
- La capacité de posséder une voiture personnelle ;
- La capacité de disposer d'un lave-linge ;
- La capacité de disposer d'un téléviseur couleur ;
- La capacité de disposer d'un téléphone (incluant un téléphone portable).

On constate ici que ce changement d'indicateur place les pays de l'Europe de l'Est dans une situation relativement moins favorable, puisque le niveau de vie général joue un rôle plus important lorsqu'il s'agit de pauvreté absolue. En Bel-

gique, 6 % de la population sont dans le cas alors que la moyenne européenne est de 8,1 %. Ceci dit, si l'on se compare uniquement aux pays de l'Europe occidentale, la situation relative de la Belgique ne se distingue pas par des résultats nettement positifs puisque seuls, sur les 18 pays, la Grèce et l'Italie présentent des résultats moins favorables. Une série de pays, dont la Suède, la Suisse, les Pays-Bas, la Norvège ou la Finlande, enregistrent des taux de privation proches de 2%, c'est-à-dire trois fois moins importants que ceux que l'on connaît en Belgique.

Un troisième indicateur porte sur le nombre de personnes entre 0 et 59 ans qui vivent dans des ménages à faible intensité de travail, c'est-à-dire des ménages dans lesquels les adultes (âgés entre 18 et 59 ans) n'ont pas utilisé en moyenne 20% ou plus de leur potentiel total de travail au cours de l'année passée, les étudiants étant exclus. En Belgique, 12,6 % de la population est dans ce cas, c'est-à-dire 2,7 % de plus que la moyenne européenne.

Si l'on tient compte des trois indicateurs et que l'on comptabilise les individus qui sont concernés par au moins un de ces indicateurs, la conclusion est qu'un cinquième de la population belge souffre d'une façon ou d'une autre

de pauvreté ou d'exclusion sociale. Globalement, la situation belge est plus favorable que la moyenne des 27 pays (23,4%), mais par rapport aux pays à niveau de vie comparable, la Belgique se situe dans la moyenne.

A bon escient, Philippe Defeyt souligne l'importance de croiser les approches pour bien appréhender la question et peaufiner les propositions. Pour lui, on ne peut plus se contenter du seul indicateur de pauvreté monétaire, moins encore mettre tous les ménages pauvres dans une même catégorie indistincte. Il faut davantage travailler plus en termes de besoins, en distinguant les ménages en fonction de leur composition, de leur âge, du nombre et de l'âge des enfants..., en tenant compte des aides dont ils bénéficient, pas seulement des revenus. On verra ainsi apparaître un "noyau dur" de la population (entre 5 et 10%) qui cumule faibles revenus, difficultés matérielles, durée dans la pauvreté, faible implication sociale, accès limité, voire nul, à la culture et très peu ou pas d'espoir de voir "l'ascenseur social" fonctionner.

Que faire pour un changement ?

Les principales contributions de ce *Cahier du CIEP* s'attachent à analyser cette situation et proposer des pistes de solution. La juriste du Service d'études de la CSC, Andrée Debrulle, situe la question dans le contexte du dialogue social entre les interlocuteurs sociaux européens. Le 25 mars 2010, un accord-cadre sur « les marchés du travail inclusifs » a vu le jour, signifiant que les représentants des employeurs et des travailleurs s'accordent sur le principe d'une responsabilité collective face à l'accès, le maintien et le retour à l'emploi. Cela ne concerne donc pas uniquement les demandeurs d'emploi mais l'ensemble des personnes qui rencontrent des obstacles à toutes les étapes de leur inclusion sur le marché du travail. L'accord-cadre pointe six obstacles concernant la disponibilité de l'information ; le recrutement ; la formation, les compétences et les capacités ; les responsabilités et les attitudes des employeurs, des travailleurs, de leurs représentants et des demandeurs d'emploi ; la

vie professionnelle et l'efficacité des marchés du travail.

Le 25 mai 2011, le Conseil National du Travail (CNT) a, sur cette base, formulé une recommandation aux secteurs et aux instances régionales de concertation en vue de transposer cet accord-cadre. Même dans un contexte de crise du dialogue social européen, malgré sa faible valeur juridique, cet accord-cadre offre, aux acteurs des pistes d'action pour améliorer la qualité du travail et la promotion de l'emploi.

Une première piste évoquée dans cet ouvrage concerne les clauses d'insertion sociale dans les marchés publics. Présentant une expérience dans la région lyonnaise, Florian Iepeltier et Françoise Spica soulignent l'importance du Code des marchés publics qui, en France, permet d'intégrer des clauses sociales et de promotion de l'emploi dans les marchés publics. Concrètement, chaque entreprise de construction ou de rénovation est tenue de confier un certain nombre d'heures de travail à des publics en insertion et en recherche active d'emploi. L'objectif est de créer un espace qui sert de tremplin aux demandeurs d'emploi et de sas de recrutement aux entreprises. Bien entendu, il convient d'organiser les rencontres entre des personnes très éloignées de l'emploi (chômeurs de longue durée, jeunes sans qualification, personnes privées de liberté,...) et les entreprises. C'est à cela que s'attachent des associations qui apportent une assistance aux Maîtres d'œuvre sur le plan du recrutement et de l'administration et qui accompagnent les candidats par des dispositifs de formation ou de mobilité par exemple. Actuellement, l'enjeu est de développer ces initiatives à d'autres types d'activité pour intégrer de nouvelles catégories de personnes précarisées, entre autres, les femmes qui sont actuellement peu présentes étant donné le type d'activités proposées. Les conditions de réussite sont certes financières – les adjudicataires bénéficient de coûts réduits –, mais elles sont aussi liées à la vitalité des partenariats publics-associatifs et privés.

Partant de l'expérience namuroise du *Peron de l'Ilon*, Grégory Ieclercq considère que les entreprises de formation par le travail (EFT), au

travers de leurs pratiques et leurs approches pédagogiques, mettent en œuvre les méthodes les plus efficaces d'insertion sociale et professionnelle. En effet, elles combinent des savoirs techniques liés à l'exercice de métiers mais aussi des compétences transversales liées au monde du travail. Ainsi, les valeurs qui sous-tendent les actions des EFT en général et celles que mène *Le Perron* en faveur de personnes sortant de prison ou des bénéficiaires de l'aide sociale, sont essentielles. Parmi celles-ci, la plus importante est de considérer que chaque personne peut être actrice de son propre projet d'insertion. Cette volonté d'affranchir les personnes les plus précarisées est partagée par Annette Remy qui coordonne l'association *Retravailler Namur*. Prenant appui sur l'expérience de la politique d'orientation professionnelle de l'association, Annette Remy suggère de prendre en considération six critères d'action visant à :

- développer une démarche d'affranchissement de la personne lui permettant de se situer elle-même dans son parcours d'insertion ;
- prendre en compte les dimensions personnelles mais aussi structurelles de la situation de précarité ;
- permettre une négociation entre les attentes des usagers et des intervenants ;
- élargir la conscience des déterminants de l'action, c'est-à-dire développer l'esprit critique et la réflexion éthique ;
- promouvoir une logique d'accompagnement et d'aide plutôt qu'une logique de prescription et de contrôle ;
- mettre en œuvre un travail d'équipe.

Adoptant une approche féministe, Colette Marquet questionne le sens à attribuer aux poli-

tiques d'insertion : « Quel(s) projet(s) pour une insertion socioprofessionnelle égalitaire des femmes ? ». Dressant un tableau des inégalités sociales et de genre qui concernent les secteurs économiques, les statuts, les salaires et l'assurance chômage, la coordinatrice des asbl *Mode d'emploi* de Vie Féminine souligne les limites des politiques actives du marché du travail et, en particulier, de l'assurance chômage en se basant sur les réalités de vie exprimées par les stagiaires et des initiatives d'insertion socioprofessionnelle de Vie Féminine à travers ces OISP. Les limites sont nombreuses : harcèlement bureaucratique poussant les femmes à abandonner leur statut de demanderesses d'emploi, incitation à opter pour un travail précaire, formations stéréotypées, etc... De là, l'exigence d'éducation permanente portée par les associations *Mode d'emploi* pour construire, avec les femmes en insertion socioprofessionnelle, un modèle social égalitaire où elles pourront mobiliser leurs savoirs et compétences pour qu'elles puissent s'approprier les outils nécessaires à la réalisation de leur projet personnel et professionnel.

C'est dans le même esprit de participation démocratique et d'éducation permanente qu'Antoine Roisin de la JOC/F a présenté l'importance des groupes locaux de jeunes bruxellois qui veulent sortir des politiques occupationnelles où l'on veut les enfermer. L'exemple des « *Actions syndicales populaires* » développées par la JOC/F de Bruxelles indique l'importance du travail à la base dans les villages et quartiers.

Toutes ces actions d'insertion et d'éducation permanente sont difficilement présentables sur des tableaux chiffrés. Leur récit met du relief et de la chaleur sur la froideur des indicateurs et donne de l'espoir à tous ceux qui aspirent au changement.



Petite bibliographie sélective

« Segmentation des demandeurs d'emploi : l'enfer est pavé de bonnes intentions », In *Essor*, n° 56, Ed. Interfédé, 2^e trimestre 2011.

BARTHOLOME Ch., « Une pauvreté oubliée : les working poors », In *Revue Interomag*, Ed. RTA, Namur, octobre 2007.

BARTHOLOME Ch., « La pauvreté au-delà des chiffres », In *Revue Interomag*, Ed. RTA, Namur, octobre 2007 (accessible en ligne www.interomag.be/index.php/lien-champ-socio-economique/129-la-pauvrete-au-dela-des-chiffres-).

FELTESSE P., « Sécurité sociale et pauvreté : éviter les visions réductrices », In *Revue Démocratie*, 15 juin 2009 (Accessible en ligne www.revue-democratie.be/index.php?p=art&id=587).

FELTESSE P., « Sécurité sociale et lutte contre la pauvreté : avancées et lacunes », In *Revue Démocratie*, 15 juillet 2009 (accessible en ligne www.revue-democratie.be/index.php?p=art&id=593).

THUONG HUYNH A., « Emploi convenable : une notion vers quelle voie d'adaptation ? », In *Revue Démocratie*, 1^{er} décembre 2011 (accessible en ligne www.revue-democratie.be/index.php?p=art&id=749).

UYTDENBROEK L., « Santé et pauvreté à Bruxelles : la face cachée de la capitale », In *Revue Démocratie*, 1^{er} janvier 2009 (accessible en ligne www.revue-democratie.be/index.php?p=art&id=555).

Avec le soutien



de Mouvement Social, srl

Editeur responsable : Virginie DELVAUX, chaussée de Haecht, 579 - 1030 Bruxelles - 02/2013/mht-dcl-300