

Inclusion sociale active en Belgique

Asbl Pour la Solidarité, novembre 2010

ISBN : 978-2-930530-16-1

Dépôt légal : D/2010/11.262/7

Think Tank européen

Pour la Solidarité



Le Think Tank européen *Pour la Solidarité* (asbl) – association au service de la cohésion sociale et d'un modèle économique européen solidaire – travaille à la promotion de la solidarité, des valeurs éthiques et démocratiques sous toutes leurs formes et à nouer des alliances durables entre les représentants européens des cinq familles d'acteurs socio-économiques.

À travers des projets concrets, il s'agit de mettre en relation les chercheurs universitaires et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d'une Europe solidaire et porteuse de cohésion sociale.

Parmi ses activités actuelles, *Pour la Solidarité* initie et assure le suivi d'une série de projets européens et belges ; développe des réseaux de compétences, suscite et assure la réalisation et la diffusion d'études socio-économiques ; crée des observatoires ; organise des colloques, des séminaires et des rencontres thématiques ; élabore des recommandations auprès des décideurs économiques, sociaux et politiques.

Pour la Solidarité organise ses activités autour de différents pôles de recherche, d'études et d'actions : la citoyenneté et la démocratie participative, le développement durable et territorial, la responsabilité sociétale des entreprises et la diversité, et la cohésion sociale et économique, notamment l'économie sociale.

Rue Coenraets, 66 à 1060 Bruxelles
Tél. : +32.2.535.06.88
Fax : +32.2.539.13.04
info@pourolsolidarite.eu
www.pourolsolidarite.eu

Table des matières

Introduction	7
Vieillesse et précarité	11
La transition de l'enseignement au marché de l'emploi des jeunes précarisés	49
Les marchés du travail inclusifs, de la théorie à la pratique.....	113
L'intégration des enfants primo-arrivants en Communauté française de Belgique	123
Le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté en Europe	143

Introduction

Pour la Solidarité

A l'origine, l'Union européenne s'est développée autour d'un projet économique. L'Union européenne s'est construite autour du marché unique et des quatre libertés fondamentales : la libre circulation des biens, des personnes, des services et des capitaux. Depuis l'Acte unique de 1986, le travail et l'emploi figurent parmi les objectifs de l'Union. Ceci se traduit notamment au travers d'un certain nombre de directives dans ces matières. Outre des ambitions économiques, l'Europe poursuit donc également des ambitions politiques et sociales, comme le stipulent les traités, telles que la lutte contre l'exclusion sociale et les discriminations ou l'égalité entre hommes et femmes et la solidarité entre générations et la protection des droits de l'enfant.

Dans les matières liées à l'inclusion sociale, il n'existe pas de processus législatif contraignant. L'Union européenne intervient au travers d'un processus plus souple : la coordination politique. Ce processus, appelé Méthode ouverte de coordination (MOC) s'est principalement structuré depuis le Sommet européen de Lisbonne en 2000 et ce, même si des MOC s'étaient déjà constituées de manière informelle dans les années nonante.

L'objectif de la Méthode ouverte de coordination est de développer un outil d'accompagnement et de soutien, une méthode décentralisée et conforme au principe de subsidiarité. Elle doit permettre de déterminer un objectif commun constituant un socle social partagé. Il s'agit d'une troisième voie entre la méthode communautaire stricte (règlements, directives, etc.) et la méthode intergouvernementale.

Le processus MOC comprend cinq axes :

1. la définition des objectifs communs ;
2. la définition d'indicateurs communs permettant de mesurer l'évolution ;
3. la réalisation de Plans d'action nationaux (PAN) : les États membres déterminent eux-mêmes la façon dont ils réalisent les objectifs dans leurs Plans d'action nationaux Inclusion sociale ;
4. la rédaction d'un rapport conjoint par la Commission contenant des recommandations générales et des bonnes pratiques ;
5. Les programmes d'action communs : l'échange de bonnes pratiques et de mesures bénéficie d'une aide financière. Cet échange a lieu dans ce que l'on appelle des peer reviews, des séminaires portant sur certaines facettes, auxquels tous les intéressés participent pour en discuter.

Les citoyens belges sont particulièrement conscients du rôle crucial joué par l'Union européenne dans les matières économiques et monétaires, la concurrence, etc. Souvent même, ils réduisent la construction de l'Union européenne au seul marché unique. Par contre, ils ne connaissent pas toujours le rôle joué par l'Union européenne dans d'autres domaines. Environ septante pourcent de la législation nationale dans les États membres provient directement de la législation européenne (directives ou règlements). Les matières traitées ou négociées à l'échelon européen sont dès lors de plus en plus variées et nombreuses.

Au niveau social, peu de citoyens européens ont véritablement conscience d'un quelconque rôle joué par l'Union mis à part peut-être un sentiment diffus que la construction de l'Europe met à mal les avancées en la matière.

Pour la Solidarité (PLS) se positionne comme un acteur européen qui diffuse de l'information autour des enjeux de l'Europe sociale auprès du plus grand nombre. Dans ce cadre, son action quotidienne vise à promouvoir un développement durable et démocratique de l'Union européenne à travers différentes études, l'organisation de séminaires ou encore la formation ou l'accompagnement d'acteurs socio-économiques.

En 2006, PLS et ses partenaires belges, le Conseil National du Travail, la Fondation Roi Baudouin et le Service de lutte contre la pauvreté, remportaient un appel à projets européen destiné à promouvoir la Méthode ouverte de coordination auprès des acteurs de terrain. En 2008, ces mêmes partenaires rejoints par des partenaires roumains et bulgares, rempilent pour poursuivre ce projet et mener de nouvelles activités en vue de promouvoir la MOC et plus précisément l'inclusion sociale dans les pays partenaires. La campagne a porté sur des problèmes politiques liés à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale en Belgique, en Roumanie et en Bulgarie. Dans chacun de ces trois pays, nous avons analysé les problèmes importants sur lesquels nous souhaitons nous pencher pendant les 24 mois de cette campagne. L'intérêt de ce projet réside notamment dans sa dimension transnationale et a permis l'échange de savoirs et d'expériences entre un pays familiarisé avec la MOC et deux nouveaux États membres peu expérimentés dans sa pratique. Les différents partenaires se sont penchés sur des questions particulièrement importantes au niveau national comme la problématique des Roms en Roumanie et en Belgique

En Belgique, nous nous sommes concentrés sur les différents aspects de la pauvreté et les causes de la pauvreté des jeunes et des personnes âgées. Selon les statistiques européennes, en 2008, en Belgique, 14,7% de la population, soit 1 600 000 personnes, vivait avec un revenu situé en dessous du seuil de pauvreté, soit 899 euros par mois pour une personne vivant seule et 1888 € pour un ménage. Les statistiques connaissent des différences régionales importantes. Ainsi le pourcentage de personnes en risque de pauvreté est de 11% en Flandres, de 17% en Wallonie, et 26% à Bruxelles. L'insuffisance des revenus explique ces situations de précarité. Ceci a des conséquences importantes dans de nombreux domaines sur la qualité des logements de ces personnes, l'accès aux soins de santé ou encore la participation à la vie publique. Parmi ces personnes, on retrouve les groupes les plus vulnérables à savoir les femmes, les personnes vivant seules, les enfants et les personnes âgées. Les partenaires belges se sont penchés sur la situation de deux de ces groupes fragilisés : les jeunes et les personnes âgées.

La Belgique compte 21 % de pauvres dans la tranche d'âge 65 ans et plus. Le risque de paupérisation est plus élevé que pour la moyenne

de la population. Parmi les plus vulnérables se trouvent les femmes et les couples bénéficiant d'une seule pension. La Fondation Roi Baudouin a mis cette problématique au cœur de sa réflexion dans le cadre du projet. Le Service de lutte contre la pauvreté s'est lui penché sur la pauvreté des enfants, une des priorités de la présidence belge de l'Union européenne dans le cadre de l'Année européenne de la lutte contre la pauvreté. Le Service a mené une réflexion sur l'orientation scolaire des enfants et la transition de l'enseignement au marché du travail. Enfin, le Conseil national du Travail a, quant à lui, organisé ses activités autour du nouvel accord-cadre européen sur les marchés du travail inclusifs. Cet accord des partenaires sociaux européens met en évidence la nécessité de l'intégration de tous sur le marché du travail.

Ce rapport, qui clôture un projet de deux années riches en termes de partage d'expériences, propose un condensé des échanges qui se sont tenus entre les partenaires et des acteurs politiques et socio-économiques. Dans cette version en français, vous trouverez également deux publications de PLS en lien direct avec les thématiques étudiées dans le cadre du projet à savoir l'accueil des primo-arrivants et le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté.

Vieillesse et précarité

Fondation Roi Baudouin

Juillet 2010

Introduction

Fin avril 2010, la Fondation Roi Baudouin a organisé en partenariat avec le laboratoire d'idées «Pour la Solidarité» une conférence «Pauvreté et vieillissement». L'événement a eu lieu dans le cadre du programme européen PROGRESS, le programme de l'Union européenne pour l'emploi et la solidarité sociale. Près de 300 personnes venant de différents secteurs et travaillant de manière directe ou indirecte avec des personnes âgées en précarité ont participé à cette journée : associations de personnes âgées, associations actives dans le secteur de la pauvreté et le secteur des soins, CPAS, structures sociales, mutuelles, services d'aides à domicile, responsables politiques, administrations, etc.

La Belgique compte 21% de pauvres dans la tranche d'âge 65 ans et plus (chiffres 2007). A cette période de la vie, le risque de paupérisation est plus élevé que pour la moyenne de la population et, cependant, 5% seulement des personnes âgées bénéficient de la GRAPA (Garantie de Revenu aux Personnes Agées). Parmi les plus vulnérables se trouvent les femmes seules et les couples bénéficiant d'une seule pension.

L'un des objectifs de la conférence était de stimuler un débat de fond sur la pauvreté et le vieillissement, à partir de thèmes spécifiques comme les pensions, les soins et la santé, l'isolement, le logement et l'énergie. Afin de créer une dynamique participative et de stimuler la réflexion, les participants ont été répartis en ateliers thématiques pendant la plus grande partie de la journée. Ils y ont analysé les défis et les enjeux et ont pu faire émerger de nombreux constats d'importance sur base de leur expérience. A partir de ces constats, des pistes de solutions concrètes ont été élaborées. A la fin de la journée, les domaines qui avaient été identifiés comme prioritaires par les participants aux ateliers ont été soumis à un panel de personnalités politiques concernées, tant au niveau de l'Etat fédéral que des entités fédérées.

Dans cette perspective, il était intéressant d'analyser l'action de l'Union Européenne en la matière, et plus particulièrement la mise en œuvre de la Méthode Ouverte de Coordination (MOC) à travers les Plans Nationaux d'Inclusion (PAN) dans les Etats membres. Cette méthode, introduite en 2000 à l'occasion du Conseil européen de Lisbonne pour baliser la politique sociale dans l'Union Européenne, vise en effet à stimuler la participation active des populations précarisées aux décisions qui les concernent, à lutter contre la pauvreté et à assurer une meilleure prise en charge des personnes âgées par le développement de services spécifiques. La MOC constitue donc un instrument politique idéal dans la recherche de solutions pour lutter contre la précarisation des personnes âgées.

Cette note de synthèse n'est pas destinée à refléter les points de vue de la Fondation Roi Baudouin ou ceux de l'Union européenne. Elle a pour objectif de présenter les résultats des débats dans les différents ateliers et les propositions principales qui y ont été formulées et qui pourraient être mises en œuvre aux différents niveaux de pouvoir en Belgique afin de lutter contre la précarité des personnes âgées.

Pensions

Comment améliorer la qualité de vie des personnes âgées les plus vulnérables par la refonte du système des pensions ?

Contexte

La Belgique se caractérise par un écart important entre revenu des actifs et des non actifs. Le risque de pauvreté y touche d'ailleurs de manière presque équivalente toutes les catégories de pensionnés. D'une manière générale, les revenus minima y sont très bas. Mais une autre explication repose sur des dépenses telles que les dettes, le chauffage, la voiture, etc. Les causes de pauvreté des personnes âgées se situent donc également dans les coûts (en forte augmentation comme le loyer, les soins de santé, la prise en charge en institution) autant que dans le revenu proprement dit.

Pour certaines catégories de personnes, les femmes notamment et particulièrement celles qui sont isolées et peu qualifiées, la méthode de calcul empêche de plus d'obtenir des pensions complètes et décentes.

L'esprit strictement financier et mercantile de la société a également pour conséquences le fait que tous les produits et services contribuant à la qualité de vie des personnes âgées sont systématiquement monnayés. Une solution pourrait donc être de trouver un meilleur point d'équilibre entre le travail productif en termes de rentabilité et le travail social non rémunéré. Au Japon où la population âgée est très importante, il existe ainsi un mécanisme où ceux qui s'occupent des plus âgés sont «récompensés» à travers un système de points qui valorise ces interventions via toute une série d'avantages non-monétaires.

Propositions

Mettre en adéquation la pension minimum et le coût réel des soins et de la santé

Pour permettre aux personnes âgées de disposer de revenus qui leur assurent une vie décente, plusieurs pistes sont envisageables: la généralisation à tout le pays de la formule d'assurance dépendance existant déjà en Flandre, le relèvement des interventions majorées (de type BIM et OMNIO) pour certaines catégories (les plus de 80 ans et les personnes dépendantes) afin de leur faciliter l'accès à la maison de repos, la liaison des pensions minima au bien-être, voire au salaire minimum.

Individualisation des droits pour les périodes assimilées dans les carrières atypiques

L'accent est mis sur les femmes dont les pensions sont plus souvent amputées. D'une manière générale, des moments de la vie liés à des activités non rémunérées mais socialement utiles (ceux qui ont souvent un lien avec des obligations familiales vis-à-vis d'un enfant, d'un parent âgé, etc.) devraient être pris en compte par la société dans le calcul des pensions.

Améliorer l'information, la transparence et la sensibilisation en matière de pensions

Trois axes d'action se sont dégagés:

- L'information sur les pensions devrait être dispensée de manière préventive, c'est-à-dire auprès des futurs pensionnés dès l'âge de 50 ou 55 ans afin que ces personnes puissent anticiper les transitions auxquelles elles devront faire face (modification du style de vie, de l'habitat, etc.).
- L'accès à l'information devrait être facilité pour les citoyens. Pour ce faire, des services de proximité (autres que les CPAS qui rebutent certaines catégories de population) pourraient être créés ou intégrés à des structures existantes. Les aides sociales de type GRAPA

ou APA pourraient faire l'objet d'un octroi automatique afin que les personnes qui y ont droit en bénéficient réellement.

- Une sensibilisation au principe de solidarité qui est à la base des pensions devrait toucher le jeune public afin de lui expliquer les raisons pour lesquelles il sera appelé à cotiser dès le début de sa vie professionnelle. Cette stratégie doit permettre d'éviter le repli sur soi et les logiques purement individuelles qui mènent au véritable dénuement (moral et parfois financier) de la fin de vie.

Favoriser une GRAPA liée au bien-être et alignée sur le seuil européen de pauvreté.

Les pensions légales de certaines catégories de population ne sont pas suffisantes pour les mettre à l'abri de la pauvreté. Il conviendrait donc d'introduire un mécanisme comparable à celui de l'indexation des salaires et de certaines autres allocations, de manière à adapter en permanence et automatiquement le niveau de pension minimal au bien-être et au seuil de pauvreté tel qu'il est établi au niveau européen.

Assurer une pension digne pour toutes et pour tous, par tous et toutes.

Cette proposition relève d'un changement réel dans la culture de la société qui devrait se montrer plus favorable aux contributions non-marchandes, notamment en faveur des personnes fragilisées. L'objectif ne serait plus de réfléchir uniquement en termes de moyens financiers assurés par les pensions mais, d'une manière plus large, aux contributions de chacun, à son niveau, au bien-être des âgés en situation de précarité et à leurs effets positifs sur la diminution de certains coûts (dépression, dépendance, de mal-être, etc.). Il s'agirait alors d'évaluer dans quelle mesure les coûts de ces contributions (soin, accompagnement, soutien, etc.) pourraient être couverts par la société.

Méthode ouverte de coordination

Comment mieux intégrer les personnes âgées précarisées dans les politiques qui les concernent?

Contexte

La 'MOC sociale' (Méthode ouverte de Coordination en matière de Protection et d'Inclusion sociales) est une méthode non contraignante qui poursuit un triple objectif: l'inclusion sociale et la lutte contre la pauvreté; une meilleure coordination en matière de pensions; une meilleure prise en charge des personnes âgées par le développement de services spécifiques (soins de longue durée, prise en charge de la dépendance, etc.).

Elle est portée, au niveau européen et national, par des associations et plus particulièrement par une plateforme d'association comme AGE (Plate-forme Européenne des Personnes Agées) depuis 2006. Actuellement, elle est cependant plutôt utilisée par les ministères et les administrations que par les organisations de terrain. Or, l'enjeu principal de cette méthode est la stimulation de la participation des citoyens en situation d'exclusion.

En France, une expérience d'application de la MOC a été réalisée par les Petits Frères des Pauvres, une association entièrement axée sur les personnes âgées pauvres et isolées. A partir d'une enquête menée à travers le réseau associatif, le public-cible a pu être mieux cerné et ses besoins ont pu être repérés. Le résultat de ce travail a ensuite servi de levier pour sensibiliser le public et les décideurs aux enjeux de la MOC en centrant le message sur la nécessité d'intégrer des personnes âgées dans les lieux de concertation.

Dans la mise en œuvre de la MOC, le type d'indicateurs choisis pour refléter la réalité du terrain est un élément important et doit donc faire l'objet de débat. De même, la question du genre doit nécessairement faire partie de la réflexion car la catégorie des femmes très âgées, isolées et pauvres constitue un groupe avec des besoins particuliers.

Propositions

Identifier les personnes âgées en situation de pauvreté

Avant de formuler des propositions de développement de services de proximité visant à briser l'isolement des personnes âgées, il est indispensable d'identifier les publics-cibles, leurs besoins et les différents types de pauvreté. En effet, celle-ci n'est pas uniquement une question de revenus mais elle est aussi liée à d'autres aspects: milieu familial, santé, logement, mobilité, loisirs, etc.

Ces enquêtes devraient être confiées à des associations locales et apolitiques (associations de seniors, services de soins infirmiers,...) tout en étant chapeautées par la Région et les communes. Ces associations chercheront à obtenir des informations aussi bien auprès d'institutions officielles (CPAS, etc.) que des réseaux de voisinage informels: habitants d'un quartier, commerçants, facteurs, etc.

Stimuler la solidarité et les interactions

La législation sociale actuelle est fortement conçue en fonction de l'individu (droits, devoirs, allocations, avantages sociaux, etc.) et est principalement de type 'vertical'. Un modèle plus 'horizontal' pourrait être envisagé, davantage axé sur la participation, la solidarité locale et les interactions entre les gens et les générations. Les seniors pourraient apporter une précieuse plus-value dans cette approche participative car ils sont assez disponibles et pourraient apporter une vision basée sur leur vécu, leur expertise et leurs compétences.

La mise en œuvre concrète de ce modèle participatif pourrait passer par l'organisation de zones d'aide résidentielle (concrétisées en Flandre par le décret sur les «woonzorgzones» adopté en mars 2009).

Celles-ci recevraient une enveloppe financière pour gérer notamment les matières touchant aux soins de santé, aux services de proximité, au logement, aux loisirs, à l'emploi, à l'enseignement, à la culture, à la politique de diversité, etc. Elles pourraient, par exemple, décider d'utiliser l'argent pour développer les services de soins à domicile plutôt que pour construire une maison de repos.

La principale difficulté de leur mise en place viendra de l'obligation d'impliquer les différents niveaux de pouvoir (communal, régional, fédéral, etc.) compétents en la matière et qui devront les financer.

Assurer une meilleure prise en compte des personnes âgées dans les Plans d'Action Nationaux (PAN)

Les PAN, mise en œuvre politique de la MOC au niveau de chaque Etat membre, sont trop centrés sur la dimension financière et budgétaire et n'intègrent pas assez les facteurs multidimensionnels de la pauvreté et de l'isolement comme le logement, les soins de santé, le degré de dépendance, etc. Ils reflètent dès lors une vision tronquée de la pauvreté des personnes âgées.

Pour remédier à cela, une plate-forme d'associations représentatives des personnes âgées pourrait être constituée au niveau national. Reconnue par les pouvoirs publics, elle aurait principalement un rôle consultatif: son but serait de relayer des informations du terrain afin d'enrichir les différents critères pris en compte dans les PAN et de préciser les indicateurs destinés à évaluer la situation de pauvreté des personnes âgées.

Il faudra cependant veiller à intégrer dans ces travaux les besoins des personnes qui se trouvent hors de ces réseaux.

Intégrer la parole des personnes âgées en situation de pauvreté dans les politiques sociales

Si la MOC vise à recueillir la parole des personnes âgées en situation de pauvreté, à l'analyser et à l'intégrer dans des politiques sociales, il faudra au préalable effectuer un travail de restauration de l'estime de soi parmi ce public. En effet, les compétences et savoirs des personnes âgées, a fortiori les plus vulnérables socialement, sont souvent oubliés ou peu valorisés par la société.

Améliorer la connexion avec le réseau local

La prise en charge de la problématique de l'isolement des personnes âgées précarisées bute sur un double problème de communication. Le premier concerne la communication parfois insuffisante entre les associations de terrain qui travaillent dans l'urgence et les organisations intermédiaires qui assurent la liaison avec l'échelon supérieur. Le deuxième problème relève de l'absence d'outils fiables qui permettraient aux services d'aides de première ligne d'appréhender correctement les besoins réels des personnes âgées en situation de pauvreté, ce qu'ils ne sont pas toujours en état de faire. La solution passerait dans les deux cas par le développement d'outils informatiques performants permettant d'obtenir des données précises et en temps réel.

D'autres pistes existent comme la sensibilisation des décideurs politiques par un contact plus rapproché avec la réalité du terrain et l'empowerment du public-cible.

Logement & Energie

Quels sont les problèmes spécifiques rencontrés par les personnes âgées en situation de précarité pour se loger et faire face aux dépenses énergétiques? De quelles manières les pouvoirs publics peuvent-ils prendre en compte ces problématiques et y répondre de manière satisfaisante ?

Contexte

Aujourd'hui, les personnes de plus de 65 ans représentent 17% de la population au niveau national. A un horizon de 10 à 20 ans, notre pays va être confronté à une augmentation de la demande en logements adaptés aux seniors, progressivement isolés et moins mobiles.

Lorsque les personnes âgées sont propriétaires de leur logement – et c'est encore plus le cas lorsqu'elles sont locataires – on constate qu'elles envisagent rarement l'adaptation de leur logement pour faire face au vieillissement même si elles disposent des moyens nécessaires. Or, les défauts d'accessibilité et d'adaptation du logement sont précisément les raisons pour lesquelles les seniors envisagent la maison de retraite à un certain moment.

A Bruxelles, l'augmentation des loyers et l'évolution démographique fait craindre une relégation des personnes âgées précarisées dans des logements vétustes et insalubres.

En Flandre, les études (chiffres 2005) montrent que les personnes âgées vivent plus souvent dans des habitations mal isolées: 23,9% n'ont pas de vitrage isolant (moyenne flamande 16,4%), 41% n'ont pas d'isolation de toit (moyenne flamande 30,1%), 63,3% pas d'isolation murale (moyenne flamande 48,9%) et 82,1% pas d'isolation de sol (moyenne flamande 69%).

En Wallonie, 65% des plus de 55 ans sont propriétaires de leur logement mais ils ne sont plus que 60% dans ce cas au-delà de 75 ans. Chez les locataires, 36% habitent un logement social et 5% sont hébergés par des proches. Pour l'habitat groupé, seule la province du Luxembourg se distingue avec 8% de seniors qui ont choisi ce type de logement.

Les personnes âgées entrent progressivement à partir de 75 ans en maison de repos mais l'entrée se fait en moyenne à 85 ans pour des raisons de santé et de pertes d'autonomie. Pour 25% des résidents, cependant, c'est le désir de rompre la solitude qui a provoqué la décision.

Chez les seniors, on estime que 4% des couples et 9% des isolés sont dans l'incapacité de chauffer leur logement à un niveau suffisant. Or, un logement froid et humide peut être à la source d'infections respiratoires, par exemple, d'autant plus problématiques chez des personnes âgées.

La pauvreté énergétique a pour causes la faiblesse des performances énergétiques (due aux logements mal isolés), la faiblesse des revenus et le prix de l'énergie qui connaît des fluctuations à la hausse parfois très importantes. Il existe des dispositifs d'aide pour les personnes qui ont contracté des dettes énergétiques (par le Fonds fédéral Energie). Mais les seniors s'endettent peu, ils «préfèrent» la privation énergétique.

Les formules alternatives de logement (habitat groupé, modulable,...) existent mais elles sont peu connues. Deux exemples d'habitat alternatif sont :

Un logement collectif à Hannut

«Part'Âge» a été développé par le Collectif Logement de Hannut pour répondre à des préoccupations concernant l'habitat intergénérationnel. Trois maisons ont été aménagées avec des logements pour personnes âgées (au rez-de-chaussée) et pour des jeunes ménages avec enfants. Les logements sont autonomes mais les bâtiments comportent aussi des espaces collectifs pour organiser des ateliers créatifs et des rencontres.

La Maison BILOBA à Bruxelles

A l'initiative d'associations actives dans des domaines très divers (santé, logement, développement social, services à domicile, etc.), le projet veut améliorer la qualité de vie et de logement des seniors d'un quartier multiculturel en leur permettant de vieillir le plus longtemps possible dans leur quartier et dans de bonnes conditions. Quinze appartements sociaux individuels, donc huit accessibles aux chaises roulantes, ont été aménagés dans un immeuble comprenant également des espaces collectifs pour les habitants et leur famille. Le projet repose sur plusieurs idées fondamentales: l'implication de tous les habitants du quartier, une place particulière pour la famille et les proches, des activités intergénérationnelles, la participation des habitants et la stimulation des relations de voisinage. La notion de «soins de proximité» y est interprétée de manière très large: «Quels sont les systèmes de soins informels et comment pouvons-nous les renforcer?».

Propositions

L'insuffisance de revenus

Pour assurer une existence digne aux personnes âgées, il faut évidemment, au départ, que la pension de base soit suffisamment élevée pour payer un logement correct. Les locataires ou les propriétaires appauvris vivent de ce fait souvent dans des habitations malsaines, vieilles et sales.

Des chiffres concernant la Flandre indiquent que les personnes âgées doivent consacrer une part de plus en plus grande de leur budget à leur logement: les personnes de plus de 65 ans vivant avec un quota consacré au logement de plus de 20% est passé de 51,5% en 1992 à 64,2% en 1997 et 72,2% en 2005.

En ce qui concerne les loyers, ceux-ci prennent également une part de plus en plus considérable du budget des personnes. C'est le cas pour les locataires de toutes les régions du pays mais le phénomène est encore plus aigu à Bruxelles où il paraît indispensable de prendre des mesures pour éviter que les personnes âgées à faibles revenus ne soient reléguées dans des logements minuscules et/ou insalubres.

En Flandre, les recherches montrent qu'une fois les frais de logement déduits, un locataire âgé ne dispose plus que de 701 euros (moyenne flamande: 880 euros), un propriétaire âgé de 1.092 euros (moyenne flamande 1.289 euros). Ces chiffres font donc ressortir une nette inégalité entre les propriétaires qui peuvent encore parfois épargner et les locataires qui courent un risque de pauvreté plus important.

L'adaptation des logements

Actuellement, les logements sont généralement prévus pour des personnes en bonne santé et sans problème de mobilité. Il faut changer radicalement ce point de vue et penser, dès la conception des bâtiments, aux problèmes de mobilité éventuels, dont ceux des personnes âgées. L'adaptation des logements aux différents âges de la vie est en effet une condition indispensable à toute politique visant à améliorer la cohabitation et la cohésion sociale. Ces considérations sont déjà prises en compte dans les pays nordiques.

L'évolution de la taille de la famille au cours de la vie pourrait également être prise en compte de manière à disposer de logements qui peuvent s'adapter et passer, par exemple, d'un appartement familial trois chambres à deux appartements de taille plus réduite pour un couple de seniors et un étudiant.

Pour encourager cette pratique, des normes d'adaptation pourraient être déterminées et faire l'objet d'une labellisation des logements qui les respectent. L'obtention de certaines primes pourrait aussi être conditionnée à ce label et un audit des logements pourrait être mis en place sur base des critères d'adaptation et d'évolution, à l'instar de ce qui existe pour la performance énergétique des bâtiments.

En Région Wallonne, on prévoit de financer le travail d'ergothérapeutes qui seraient chargés d'aider les personnes âgées à adapter leur logement à moindre coût.

L'accès aux services pour le maintien à domicile

L'obstacle principal à une offre plus grande de services pour le maintien à domicile est le financement. En Flandre, il existe une enveloppe budgétaire qui permet de subsidier des services à domicile mais d'autres pistes de financement existent, comme la subvention de titres-services spécifiques pour les seniors.

De nouveaux types de services, abordables, pourraient également être envisagés pour aider les seniors à rester à domicile. Présentée lors la journée de réflexion organisée par la Fondation Roi Baudouin, l'asbl Bricoteam-EVA effectue par exemple des petites réparations chez les seniors et les personnes qui ont besoin d'aide, afin qu'ils puissent continuer à vivre chez eux plus longtemps. Les clients paient en fonction de leurs revenus et peuvent étaler les paiements.

La plupart des clients du service sont des femmes qui, suite au décès de leur mari, sont souvent confrontées pour la première fois à des charges administratives et des petits travaux dans la maison, alors que leurs possibilités physiques et mentales diminuent, que leur réseau social ne cesse de s'amenuiser. Elles vivent généralement d'un revenu très modeste.

La mobilité dans les quartiers de vie et à l'extérieur

La qualité de vie dans les quartiers est l'une des conditions qui permet aux seniors de demeurer plus longtemps chez eux. Pour des personnes dont la mobilité se réduit, il est important que les pouvoirs publics prennent en charge certains déplacements (médecins, loisirs, courses) afin de préserver une activité sociale. Les horaires et fréquences des transports publics doivent aussi être mieux étudiés afin de répondre aux besoins réels de ce public. C'est notamment le cas pour les ensembles de logements sociaux qui sont souvent coupés des moyens de communication.

Les services de et à proximité

Une offre suffisante de commerces de quartier (boulangier, boucher, médecin) accroît l'indépendance des personnes âgées. De même, les centres de services et les administrations devraient avoir des antennes au niveau des quartiers, y compris pour les différents villages constituant une entité à la campagne.

Les formes alternatives d'habitat

Il existe déjà à l'heure actuelle de nouvelles formes d'habitats (habitat kangourou, concept Abbey Field, logements sociaux pouvant être adaptés aux habitants, etc.). Il faudrait les soutenir et les faire connaître. A la fois pour qu'elles soient reproduites et pour que les

seniors les découvrent. Dans le cas de l'habitat groupé, on s'est en effet rendu compte que peu de seniors connaissaient ce modèle mais que le concept, lorsqu'il était bien expliqué, séduisait 20% d'entre eux.

Il faut également se poser la question de savoir comment adapter les formules alternatives aux publics précarisés.

L'accès à l'information

Les dispositifs existant pour améliorer la performance énergétique des logements paraissent souvent trop complexes à mettre en œuvre pour des personnes en situation de précarité. Il y aurait donc lieu de simplifier les procédures et de renforcer l'information à destination du public des seniors précarisés. Il s'agirait notamment de ne pas passer les messages seulement via internet, un canal qui ne leur est pas adapté. Il est également important d'humaniser l'information, c'est-à-dire «avoir quelqu'un à qui parler au bout du fil» et non un message préenregistré.

La prise en compte des personnes âgées d'origine allochtone

Une réflexion concernant les personnes âgées allochtones doit également être menée dans le cadre de la conception d'habitat alternatif.

Soins & santé

A quels problèmes spécifiques les personnes âgées en situation de pauvreté sont-elles confrontées dans le domaine des soins, particulièrement, et de la santé en général?

Contexte

Le budget des personnes précarisées, une fois amputé du montant des factures (loyer, nourriture, charges, etc.) ne permet souvent plus de payer des médicaments ou d'aller voir le médecin. Les traitements sont alors arrêtés, postposés ou adaptés aux revenus, ce qui aggrave l'état des patients. De la même manière, ils réduisent les prestations d'aides à domicile. Ceux qui se font livrer des repas chauds les fragmentent sur plusieurs jours par souci d'économie, ce qui contribue à la dégradation de leur état de santé et diminue leur qualité de vie.

Les personnes âgées en situation de pauvreté tombent également plus rapidement malades et souffrent plus longtemps parce qu'elles ne peuvent pas toujours se permettre de consulter un médecin ou d'acheter des médicaments. Les statistiques montrent que, paradoxalement, moins on gagne, plus on dépense pour sa santé.

Dans la mesure où les dépenses de santé croissent fortement après 65 ans, les personnes âgées vivant sous le seuil de pauvreté sont d'autant plus défavorisées par rapport aux frais restant à leur charge (tickets modérateurs et suppléments mais également frais en dehors de l'assurance maladie-invalidité). Malgré l'existence de statuts sociaux spécifiques (OMNIO, etc.), la quote-part personnelle est encore trop élevée pour certains, en matière de santé comme de soins à domicile.

Selon une enquête des Mutualités chrétiennes sur les maladies chroniques en Belgique, réalisée en 2009, près de 45 % des ménages souffrant de maladies chroniques et ayant des difficultés financières sont des ménages avec la présence d'au moins une personne pensionnée ou veuve. Par ailleurs, il ressort de deux projets, menés en 2006 et visant à mieux cerner la pauvreté chez les personnes âgées, que les services d'aide familiale en Flandre occidentale ont touché 5,39% des clients présentant un risque accru de pauvreté.

Les soins de santé de première ligne atteignent trop peu les personnes âgées en situation de pauvreté car elles n'y font pas appel d'elles-mêmes, de peur de frais supplémentaires. De même, elles ont généralement une attitude de refus à l'égard des services d'aide.

A cause du manque de soutien social dont elles sont victimes, les personnes âgées en situation de pauvreté risquent également de devoir faire face à des coûts de santé plus importants. Elles ne sont en effet pas aidées par l'entourage familial ou local lorsqu'elles perdent leur autonomie et personne ne peut détecter des risques de santé pour une prise en charge précoce.

Enfin, la législation en matière de soins de santé n'est pas homogène en Belgique. Elle peut différer selon l'endroit où vit la personne, ce qui entraîne une inégalité de droits. C'est notamment visible dans les pratiques des CPAS qui devraient pouvoir être alignées sans que cela n'attente à leur autonomie.

Propositions

Faciliter l'accès financier aux soins de santé

Les personnes âgées en situation de pauvreté doivent souvent faire un choix entre se soigner ou manger car leur loyer est trop élevé. Les logements à loyers modérés sont rares et elles n'y ont pas toujours accès.

Parmi les pistes qui permettraient de faciliter l'accès financier aux soins, les participants à la journée de réflexion ont cité: garantir une assurance maladie efficace; inciter à l'usage des médicaments moins

chers (génériques); rendre l'octroi du statut OMNIO aussi automatique que possible et généraliser l'automatisme des droits; élargir le remboursement et généraliser le système du tiers-payant ou des maisons médicales, renforcer et mieux prendre en charge les frais de transport liés à la santé; renforcer les initiatives et les services d'aide à domicile. Pour les personnes âgées précarisées, il faudrait envisager une exemption de cotisation (tant pour l'assurance-santé que pour le recours aux services de soins et d'aide à domicile) si nécessaire.

Pour limiter le risque de pauvreté des «cas-limite», il faudrait également envisager d'autres indicateurs que le seul revenu et ne plus tenir compte de la propriété dans les conditions d'octroi de primes/allocations.

Renforcer la coordination au sein de la première ligne

Les personnes âgées en situation de pauvreté n'ont pas toutes un médecin traitant. Il n'y a donc pas de véritable «suivi» du patient qui se retrouve bien souvent à l'hôpital, dans une situation d'urgence. Cette urgence engendre des frais importants (ambulance, recours aux urgences, examens en doublons, etc.). En plus, la personne y est soignée sans qu'on tienne compte de ses antécédents ou de sa situation à domicile.

Pour éviter des frais conséquents, il serait bon de favoriser le travail des acteurs de première ligne qui assureraient la détection des risques et permettrait d'éviter ainsi des frais conséquents en seconde ligne comme les services d'urgences des hôpitaux.

Il ne s'agit pas de recréer de nouveaux projets, de créer de nouvelles fonctions, mais plutôt de renforcer des systèmes comme les maisons médicales qui travaillent au forfait ou, en Flandre, les centres de santé de quartier qui accompagnent les patients également au forfait, de renforcer les équipes d'aide et soins à domicile, etc.

D'autre part, les maisons médicales, comme d'autres centres de santé intégrés, présentent l'avantage d'offrir la possibilité de consulter divers spécialistes et assurent souvent un rôle d'information sur mesure en veillant à la prévention. L'infirmier/ère y devient souvent une personne de confiance rassurante.

Mettre la personne précarisée au centre du processus de santé

Les personnes âgées en situation de pauvreté sont souvent perdues dans les méandres de l'administration et les interlocuteurs sont trop nombreux (hôpital, médecin traitant, assistante sociale, soins à domicile, etc.). Il faudrait permettre à celles-ci de n'avoir qu'un seul interlocuteur qui viendrait à elles et jouerait le rôle de relais vers les autres interlocuteurs. Il s'agit là d'une approche multidisciplinaire et individualisée, permettant une meilleure coordination de l'information et une plus grande rapidité d'intervention.

Cette fonction permettrait également de résoudre un autre problème: lorsque des décisions, liées au transfert d'une personne âgée vers une institution de soin ou à sa prise en charge, doivent être prises, elles le sont souvent dans l'urgence, sans tenir compte de l'avis de la personne ni de son contexte de vie.

Pour les personnes placées en institution, une charte pourrait être élaborée par les professionnels de ces institutions eux-mêmes qui seraient chargés d'y impliquer les personnes âgées. Le respect de la charte conditionnerait une labellisation des institutions hébergeant des personnes âgées. Cette charte comprendrait une liste de «bonnes pratiques» ayant pour but le respect de la personne âgée en tant qu'adulte-citoyen, capable de choix: en tant que soignant, se présenter à la personne; respecter ses droits; s'assurer qu'elle comprend son traitement, respecter son rythme, etc.

Enfin, les professionnels de santé et de soins ne comprennent pas toujours les peurs et les objectifs des personnes âgées en situation de pauvreté. Des formations complémentaires pour le personnel seraient donc nécessaires dans ce domaine.

Développer l'aspect «communautaire» autour de la santé des personnes âgées en situation de pauvreté

La personne âgée en situation de pauvreté n'a souvent plus de réseau social. Celui-ci est pourtant important, notamment pour détecter les situations à risque. Le fait de soutenir et renforcer les réseaux de soins informels, en particulier pour les personnes âgées en situation de pauvreté, permettrait donc non seulement de lutter contre leur isolement mais également de réduire les frais engendrés par les soins formels.

Pour stimuler le renforcement des réseaux sociaux, l'une des pistes évoquées serait de travailler à un changement général de mentalité par rapport à la manière dont notre société conçoit la vieillesse et la pauvreté et qui entraîne le rejet et l'isolement des personnes âgées. Au niveau politique, il s'agirait de promouvoir et soutenir les initiatives en matière de rencontres intergénérationnelles (subsidés, mise à disposition de locaux, de moyens de transport, etc.).

Le travail en réseau devrait obligatoirement intégrer les associations où les pauvres prennent la parole pour stimuler un meilleur accès aux personnes en situation de pauvreté cachée. Les coordinations des soins de première ligne qui assurent la concertation multidisciplinaire devraient également y être présentes.

L'un des objectifs serait d'acquérir une meilleure compréhension de la vie dans la pauvreté afin d'obtenir une meilleure adéquation des services d'aide et une meilleure estimation des problèmes de santé.

Simplifier l'accès aux soins

Les transports vers les institutions hospitalières, le médecin ou la pharmacie, coûtent cher quand ils doivent être utilisés de manière fréquente. Les transports en commun ne sont souvent pas adaptés (bousculades, ...) pour les personnes âgées. Celles-ci choisissent donc de prendre le taxi ou, pire, l'ambulance. Des initiatives existent en matière de transport des personnes âgées mais il faudrait les soutenir davantage et en faire naître de nouvelles.

Les personnes âgées en situation de pauvreté devraient d'autre part avoir accès à un transport adapté à leur parcours de soin (transport individuel non urgent). Le transporteur, contact privilégié de la personne transportée, pourrait y être formé à l'écoute afin d'être capable de détecter les situations problématiques et de servir de relais avec les intervenants sociaux à même d'aider la personne selon le problème qu'elle rencontre.

Adapter les plans de santé au public des seniors précarisés

Actuellement, la prévention et la promotion de la santé s'adressent essentiellement à la classe moyenne des seniors actifs et atteint trop peu les personnes âgées précarisées. Il existe également une différence de perspective, de valeurs et de normes entre celles-ci et l'offre

d'aide et de services. Pour résoudre ce problème d'adéquation, un renforcement de la décentralisation donnerait plus d'importance aux acteurs locaux susceptibles de faire passer plus efficacement les messages de santé.

D'autre part, les organismes de soins de première ligne (CPAS, mutualités, Kind&Gezin/ONE) pourraient adopter une attitude plus proactive en visant la participation des personnes âgées pauvres dès le démarrage des projets pour les y intégrer plus efficacement.

Améliorer l'information relative à la santé (prévention, traitement, droits)

Les personnes âgées, particulièrement celles en situation de pauvreté, n'ont généralement pas accès à l'information sur les soins de santé et ne savent pas à quoi elles ont droit. Les dispositifs sont complexes et l'information n'est pas facile à trouver (surtout par le canal du web, peu utilisé par les personnes âgées, particulièrement celles en situation de pauvreté).

Ne sachant pas ce dont elles peuvent bénéficier grâce à leur cotisation de mutuelle, elles ne paient plus celle-ci et ont de ce fait toujours plus de frais à leur charge.

Une information plus large et plus adaptée serait donc nécessaire. Parmi les pistes envisagées: une campagne d'intérêt général sur un nouveau numéro vert gratuit «Santé bien-être seniors» où des professionnels pourraient répondre aux questions, conseiller, orienter.

La création de personnes de référence, centralisant toutes les informations et contacts avec les différents intervenants, permettrait également de mieux guider les patients âgés précarisés dans leur trajet de soins.

Isolement

Comment veiller à ce que les personnes âgées en situation de pauvreté ne soient pas coupées du monde ?

Contexte

L'isolement est un phénomène croissant. Aujourd'hui, un tiers des ménages belges sont composés d'une seule personne, dont un pourcentage important de personnes âgées. Le phénomène est majoritairement féminin, vu la plus longue longévité des femmes. Parmi les femmes de 65 ans et plus, 60,9% sont veuves alors que chez les hommes de 65 et plus, 27,7% seulement sont veufs.

Les 40% de personnes âgées qui ont du mal à joindre les deux bouts sont les plus vulnérables face au risque d'isolement. Si leur santé vient à chanceler à l'âge de quatre-vingts ans, elles se retrouvent vite dans les problèmes, surtout si les services de base, la mobilité et l'accessibilité sont insuffisants dans leur voisinage direct. L'état civil joue également un rôle: les divorcés et particulièrement les femmes, sont les plus vulnérables. Ces difficultés ont en outre un effet cumulatif. Les facteurs de risque se renforcent mutuellement.

Le manque de moyens financiers limite les frais de transport et empêchent toute une série d'activités et parfois même les soins dans la mesure où les seniors ne peuvent plus se déplacer en transport en commun.

En Flandre, environ 18% des Flamands âgés disent se sentir très seuls. Deux tiers d'entre eux en moyenne participent à la vie associative mais les différences locales sont énormes (entre 30 et 80%). C'est une donnée importante en raison de l'effet de spirale connu: plus les

gens participent, plus nombreux ils sont à vouloir participer. On note les mêmes grandes différences dans le volontariat.

En Wallonie, en 2004, 5,9% des hommes de plus de 64 ans et 11,5% des femmes déclaraient avoir un handicap en mobilité les confinant à la maison. Ils sont relativement peu nombreux à déclarer faire appel à un service d'aide à domicile: 5,7% des hommes et 9% des femmes pour l'année 2004.

Lors de la journée de réflexion, la présentation d'un projet centré sur des femmes âgées précarisées a permis de montrer l'impact que peut avoir une mobilisation générale des acteurs à un niveau local. C'est l'Action Chrétienne Rurale des Femmes qui est à la base de l'initiative Les Détourn'elles à Gedinne. Au départ d'une activité de récupération de vêtements pour réduire les dépenses, un atelier de transformation de vêtements a été créé pour répondre au souci de ne pas être reconnue comme portant les anciens vêtements de quelqu'un d'autre. L'animation est assurée par une bénévole, membre du groupe, avec le soutien de l'animatrice régionale de l'ACRF. Un local communal est mis à leur disposition. Le projet participe aussi à la redynamisation de la vie sociale de la région, avec par exemple une contribution de l'atelier au carnaval des enfants (par la confection de costumes désormais mis en location). De nouveaux développements naissent avec la vente en ligne (suite à la formation en informatique suivie par certaines); la vente se fait via un magasin de seconde main mais aussi sur les marchés, les brocantes.

Ce projet illustre bien la possibilité de transformer l'image des personnes âgées, trop souvent perçues comme des consommateurs passifs de soins, en leur donnant un rôle de concitoyens actifs.

Propositions

Améliorer le repérage des personnes isolées

Par définition, si ces personnes sont isolées, il est difficile de connaître leur situation et a fortiori de leur venir en aide si nécessaire.

Une proposition a été formulée, reposant sur la création, dans le cadre communal, d'un agent social de quartier. Sur le modèle des

éducateurs de rue, celui-ci serait chargé d'informer les services d'aide de la commune à partir des informations recueillies, en toute déontologie (discrétion, respect), auprès des habitants. Il se ferait connaître par ses passages chez les gens, par des permanences, par sa participation à la vie sociale et associative du quartier.

La détection peut également être le fait de personnes-relais (figures-clés) du quartier. Les bénévoles (âgés) peuvent aussi faire de la détection mais c'est surtout à travers des activités aisément accessibles dans le quartier (fête ou action collective), auxquelles tout le monde peut participer, que l'on pourra effectuer un repérage efficace.

Des services adaptés à la demande du public-cible

Au lieu de travailler en fonction de l'offre, il faudrait plutôt travailler en fonction de la demande et œuvrer à plus de collaboration entre les organisations existantes (services, associations de quartier). La question est: comment collaborer et comment créer, définir et détecter la demande chez le groupe-cible? Dans la recherche de réponses à ces questions, il sera important de rester attentif au fait que les personnes âgées en situation de pauvreté et d'isolement trouvent la réponse à leurs besoins dans l'offre et qu'elles puissent elles-mêmes donner forme à cette offre.

En ce qui concerne les activités possibles à l'âge de la retraite, les professionnels de l'aide ont tendance à se passer de l'avis des intéressés. L'idée serait de développer des démarches plus collectives et intergénérationnelles pour faire émerger les demandes des personnes concernées. Une piste dans cette direction consisterait à rassembler le groupe-cible pour qu'il inventorie ses besoins, via des débats en panel.

L'information à propos des aides possibles apparaît également défailante, insuffisante, inégalement diffusée et répartie. De plus, la fracture numérique touche particulièrement le public visé.

Mettre en place une offre plus importante de services de proximité et de mobilité

L'accès aux services de ou à proximité (services d'aides aux personnes, commerces, lieux de loisirs, etc.) pose d'autant plus pro-

blème qu'ils ont tendance à la centralisation et les usagers ou clients âgés et pauvres sont peu mobiles et isolés.

Une solution passerait par la création de «services-relais de quartier» qui fonctionneraient comme des guichets uniques pour les services associatifs et les services communaux. Leurs missions seraient, grâce à des professionnels et des bénévoles, de susciter des échanges, en leur sein, auprès des groupes et personnes vivant dans le quartier. Ils seraient autant une émanation du quartier qu'une décentralisation des services communaux.

En Région Wallonne, par exemple, les anciennes maisons communales, datant d'avant la fusion des communes, reçoivent une nouvelle affectation et peuvent, entre autres, être utilisées comme lieu de rencontre par les associations de seniors. Une autre piste consiste en une offre d'accueil de jour, une piste suivie par les Régions et qu'il faudrait renforcer.

Dans un contexte de relative centralisation des services, une meilleure mobilité des personnes âgées en situation de pauvreté pourrait aussi passer par un système de bus ciblé, correspondant aux besoins de ce public (course, démarches administratives, visites de santé, loisirs, etc.). A Bruxelles, il existe des chèques-taxis à raison de 2 chèques de 5 € par mois. Ailleurs, d'autres dispositifs ont été mis en place par les communes et les CPAS mais se révèlent insuffisants pour une ville complètement engorgée par la circulation.

Développer une approche préventive

La vieillesse est souvent associée à la fin de vie, à la passivité, à la déchéance. Pour combattre cette image stigmatisante, il faudrait pouvoir redonner une place à la personne âgée et à la vieillesse via les programmes de formation dès le plus jeune âge. Ces modules seraient donnés par des personnes âgées, payées et reconnues.

Un autre moyen de prévention passerait par une meilleure collaboration des différents acteurs concernés au plan local (niveau du quartier, du village, de la commune). L'action peut être orientée par des professionnels mais la responsabilisation des (réseaux de) habitants du quartier, des figures-clés, des bénévoles et des seniors eux-mêmes est au moins aussi importante. Cette démarche est présentée

comme ayant une vertu préventive: reconnaître la personne âgée pauvre et isolée comme citoyenne à part entière dans l'écoute et le respect devrait permettre d'anticiper les risques de rupture sociale et d'isolement.

Toutes sortes d'associations, acteurs de la santé et de l'aide sociale, bourgmestres, agents de quartier, facteurs, concierges, tenanciers de café, etc. peuvent également être impliqués dans l'action. Les conséquences seront rapidement visibles: réseaux sociaux plus forts, moins d'isolement, meilleure mobilité, circulation des informations et luxe de pouvoir vivre plus longtemps chez soi dans de bonnes conditions.

D'autre part, la philosophie de l'aide à domicile pourrait être réorientée vers une revalorisation des compétences relationnelles dans le profil et la rémunération des professionnels de l'aide. Il s'agirait de mettre l'accent sur l'augmentation du lien relationnel plutôt que sur la quantité d'actes à poser.

Remédier à l'effritement des liens sociaux spontanés

Le problème de l'isolement touche en premier lieu les personnes âgées qui vivent encore chez elles. Il faut évidemment prévoir pour ces personnes des visites à domicile et des possibilités de sortie mais également recréer des lieux de rencontre naturels.

Outre une amélioration de l'accessibilité par les transports en commun, les communes devront donc veiller à la qualité de l'espace public: bancs, état des trottoirs, etc.

Cela suppose en outre des interventions sur l'espace public qui tiennent compte de l'objectif de récréation de lien social qui favorise les rencontres. Certains contrats de quartier ou de communes comprennent d'ailleurs la création de lieux de rencontre non liés à des institutions.

Les liens sociaux spontanés comprennent également ceux que l'on peut maintenir avec sa famille. Une piste consisterait à sensibiliser les familles à l'accompagnement et au soutien des personnes vieillissantes et malades, de manière à rendre plus accessible le choix de rester à domicile. Il s'agirait de donner un revenu de remplacement

à la personne aidante sous forme d'une allocation équivalente au temps partiel dégagé, sans perte des droits sociaux. Des modules de formation et de soutien à l'aidant complèteraient le dispositif. Ce serait un moyen de favoriser le libre choix du lieu de vie des personnes âgées devenues dépendantes.

Encourager la participation des personnes âgées précarisées à la vie sociale

Celles-ci doivent pouvoir participer à toutes les décisions qui les concernent et pas seulement aux loisirs et aux activités quotidiennes. Une cellule au sein du CPAS pourrait être chargée de favoriser l'accès à la vie sociale des personnes âgées pauvres et isolées.

L'objectif est de commencer par reconnaître ce que les seniors peuvent encore faire eux-mêmes, de travailler avec les talents existants et avec ce que les gens aiment faire.

Les seniors seront stimulés par l'initiative. Leur curiosité sera éveillée. Ils sortiront, se rencontreront et créeront de nouveaux contacts dans le quartier. Le fossé entre les générations et les cultures en sera réduit. L'animateur de quartier peut faire office de coach à l'arrière-plan.

Les personnes âgées peuvent, elles aussi, jouer un rôle actif dans la lutte contre l'isolement, en repérant les isolés et en brisant l'isolement dans lequel ils se trouvent. Il est en effet important d'impliquer des personnes de la même tranche d'âge et de sensibiliser les décideurs politiques à cet aspect.

Le rôle des différents niveaux de pouvoir

Dans quels domaines les différents niveaux de pouvoir du pays peuvent-il lutter contre la précarisation des personnes âgées?

Les problématiques repérées par les participants dans le cadre de la conférence «Pauvreté et vieillissement» et les solutions qu'ils ont proposées concernent les différents niveaux de pouvoir du pays. La liste qui suit essaie de regrouper les pistes de solutions identifiées lors de la journée par niveau de pouvoir en tenant compte de leurs compétences au moment de la conférence.

Dans certains domaines, les initiatives sont déjà assez avancées (médicaments génériques, statuts sociaux pour les personnes précarisées, transports ciblés, etc.) mais elles pourraient selon les participants encore être étendues.

Les cas les plus nombreux sont cependant ceux où les initiatives relèvent de projets qui semblent s'ancrer dans une phase-pilote faute de moyens financiers (accueil de jour, contrats de quartier, projets intergénérationnels au sens large, formes alternatives d'habitat, etc.).

La Conférence initiée par la Fondation Roi Baudouin a également permis de formuler des pistes réellement originales: la nomination de personnes-relais qui serviraient d'interfaces entre les personnes âgées et les intervenants sociaux ou de santé, l'extension au maximum de l'automatisme des droits, la mise à disposition de conseillers pour l'adaptation des logements, la création d'un statut d'agent local de quartier calqué sur celui de l'éducateur de rue et l'implication des personnes âgées dans la lutte contre l'isolement de leurs pairs.

Fédéral

- En matière de pensions: relèvement des pensions minima pour les porter au-dessus du seuil de pauvreté, extension des statuts pour les personnes les plus pauvres (GRAPA) et meilleure prise en compte des carrières atypiques.
- En matière de soins de santé: exonération des tickets modérateurs, renforcement de la médecine au forfait, stimulation des génériques et intervention sur les tarifs d'hébergement en maisons de repos.
- En matière sociale: assurer l'automaticité d'un maximum de droits et d'aides sociales et suppression de la notion de cohabitant, notamment pour les logements alternatifs.
- En matière fiscale: primes fiscales à l'adaptation de logement et stimulation de projet d'habitats alternatifs.

Communautés et Régions

- Mise en œuvre des Plans de cohésion sociale: ciblage du public des personnes âgées précarisées, financement d'initiatives intergénérationnelles et financement d'un budget personnel d'aide à domicile (pour la Wallonie).
- Politique sociale: financement du secteur de l'aide à domicile, fixation des quote-parts personnelles des utilisateurs, formation professionnelle des intervenants à domicile, création d'une assurance-dépendance (pour la Wallonie), adaptation de la communication en matière de santé, création de zones d'aide résidentielle coordonnant les activités des intervenants de première ligne autour du patient et recherches pour mieux appréhender la précarité des personnes âgées.
- Stimulation des services sociaux: financement et diffusion des bonnes pratiques des contrats de quartier, soutien au financement des projets d'amélioration de la qualité des espaces publics, soutien aux projets intergénérationnels et financement des transports ciblés.

- Politique de logement: pouvoir décentralisé de labellisation, mise à disposition de conseillers pour les audits d'adaptation, encadrement des prix des loyers et impulsion de programmes sociaux de logements alternatifs.
- Lutte contre l'isolement: financement d'alternatives au placement en institution (accueil de jour, etc.).

Communes

- CPAS: sensibilisation du personnel à la détection des situations à risques, création d'une cellule de coordination des intervenants autour des personnes âgées précarisées et service d'aide aux petites réparations dans les logements.
- Revitalisation des liens sociaux: création de régies de quartiers coordonnant les différents intervenants autour des personnes âgées précarisées, aménagement adéquat des espaces publics, désignation de référents sociaux et maintien de commerces de proximité.
- Stimulation de la participation des personnes âgées: organisation d'activités intergénérationnelles, création d'un Conseil participatif des Aînés, adaptation des circuits d'information sur l'offre de services, mise à disposition de locaux, stimulation d'événements de quartier, offres d'apprentissage pour les aînés et mise en œuvre de la MOC.
- Lutte contre l'isolement: détection des situations à risques, organisation de l'accueil de jour et analyse des demandes en matière d'offres de transport ciblé.
- Administration: décentralisation des services et amélioration de l'information.

Conclusion

A travers les témoignages et les analyses portés par les experts, un certain nombre d'éléments reviennent régulièrement et recourent l'ensemble des thématiques liées aux personnes âgées précarisées. Ils doivent donc faire partie de la réflexion à la base de toute initiative en la matière. Ces éléments ne sont pas indépendants les uns des autres mais, au contraire, ils s'influencent mutuellement et doivent donc être appréhendés dans leur globalité.

Le repérage du public-cible des personnes âgées et pauvres.

Malgré le filet de la sécurité sociale, un certain nombre de personnes âgées précarisées échappent aux services d'aide, par isolement ou par sentiment de honte. D'autre part, leurs besoins et comportements ne sont pas toujours bien compris.

L'automaticité des droits

Il y a unanimité pour accroître autant que possible l'automaticité des droits pour le public des personnes âgées précarisées qui sont rarement au courant de leurs droits et donc souvent pas en mesure de les exercer.

La réactivation des liens sociaux

Celle-ci peut jouer un rôle important dans beaucoup de domaines: la lutte contre l'isolement, la prévention des situations à risque, le maintien à domicile des personnes vieillissantes, la santé, etc.

La stimulation de projets intergénérationnels

Ils devraient permettre de prolonger le maintien à domicile et assurer une bonne prévention des risques mais, surtout, ils aideront à

la revalorisation de l'image des personnes âgées en leur donnant un rôle de citoyens actifs.

L'accessibilité à l'information disponible

Les personnes âgées précarisées sont particulièrement en déficit d'informations. Elles sont perdues dans les arcanes administratifs et les messages (ou les canaux comme Internet) ne sont souvent pas adaptés à ce public.

La présence de services de et à proximité

C'est la condition indispensable au maintien des seniors dans leur quartier. C'est également la possibilité pour eux de se soigner, d'exercer leurs droits et d'entretenir des liens sociaux.

Les référents sociaux

Face à un public en déficit d'informations, de contacts et de proactivité, ils pourraient constituer une interface indispensable entre les intéressés et tous les intervenants concernés (administration, services, prestataires de soins, etc.).

Les logements adaptables et les formes alternatives d'habitat

L'inadaptation des logements accentue la précarisation des personnes âgées. Elle est en effet source de coûts importants (manque d'isolation, etc.), de problèmes de santé et précipite le départ en maison de repos.

L'importance de l'action au niveau local

C'est à travers les réseaux sociaux au niveau local que s'articule avant tout la lutte contre la précarisation des personnes âgées à travers les activités liées à la vie sociale, la santé, la mobilité, la participation, etc.

Une participation active accrue des personnes âgées à la société

Les personnes âgées ont souvent une faible visibilité dans la société. L'utilisation de leurs compétences et savoirs permettrait de lutter contre l'image d'inutilité et de déchéance de la vieillesse.

La mobilité

Elle est indispensable pour garder une vie sociale (visites d'amis, courses, loisirs, etc.) et pour les contacts avec les services qui conservent une certaine centralisation (hôpitaux, banques, administration, etc.).

La dimension de genre

Pour des raisons démographiques et sociologiques, la situation des femmes âgées présente un certain nombre de spécificités (précarisation accrue, faible autonomie, etc.) qui doivent être prise en compte.

Une attention portée aux personnes âgées d'origine étrangère

Dans les milieux issus de l'immigration, les jeunes générations actuelles adaptent leur mode de vie à la société environnante et sont moins présentes dans l'entraide familiale, le soin aux parents âgés, etc.

La transition de l'enseignement au marché de l'emploi des jeunes précarisés

*Service de Lutte contre la pauvreté,
la précarité et l'exclusion sociale*

Introduction

Depuis quelques années, la Stratégie d'inclusion et de protection sociales de l'Union européenne identifie la pauvreté des enfants comme un thème prioritaire. Dans le cadre d'une campagne d'information et de sensibilisation sur cette stratégie, coordonnée au niveau belge par le think-tank européen *Pour la Solidarité asbl* (PLS) avec le soutien du programme européen PROGRESS, le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale² a organisé un séminaire sur un facteur crucial en matière de lutte contre la pauvreté, la transition de l'enseignement vers l'emploi.

L'idée de la thématique de ce séminaire s'inspire de la nouvelle stratégie « Europe 2020 - Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive » (EU 2020³), qui remplace la Stratégie de Lisbonne et insiste sur l'articulation nécessaire entre l'éducation et l'emploi. Elle contient notamment : un 'target' qui vise à diminuer le taux d'abandon scolaire à 10 % en 2020 ; l'initiative phare «Jeunesse en mouvement» qui vise à renforcer la performance des systèmes éducatifs et à faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail ; enfin, elle renforce le cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020»).

1. Cette stratégie s'est développée dans le contexte de la Stratégie de Lisbonne de l'Union européenne (2000-2010). Elle fournit un cadre à l'UE pour l'élaboration de stratégies nationales et pour la coordination des politiques entre les États membres dans les domaines de la pauvreté et de l'exclusion sociale, des soins de santé, des soins de longue durée et des retraites.

2. Le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale a été créé il y a 10 ans par l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés. Le Service a pour mission de contribuer au débat et à l'action politiques en matière de lutte contre la pauvreté. Pour cela, il organise notamment un dialogue structurel avec des acteurs issus de domaines d'expertise très divers, en consacrant une attention toute particulière au dialogue avec les associations où des personnes pauvres se rassemblent.

3. http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

Le séminaire était l'occasion de soulever différentes questions :

- la tendance à lier davantage l'enseignement aux besoins du marché de l'emploi aura-t-elle des conséquences sur le parcours scolaire et la carrière des jeunes, en particulier des plus défavorisés ?
- le rôle de la formation en alternance doit-il et va-t-il être renforcé pour assurer la transition vers le marché de l'emploi ?
- quels sont les facteurs structurels, liés à l'enseignement et au marché de l'emploi, susceptibles de favoriser une transition durable ? Dans quelle mesure les services sociaux jouent-ils un rôle dans cette transition ?
- ...

En invitant les intervenants et les participants au séminaire à répondre à ces questions, nous avons souhaité lancer nos travaux concernant la transition des jeunes de l'enseignement/la formation au marché de l'emploi, en vue de concertations avec les acteurs de terrain en 2011.

Ce rapport reprend les exposés des quatre intervenants ainsi qu'un résumé des débats qui ont clôturé le séminaire. Les textes sont issus de notre retranscription des exposés oraux. Puisque l'intention de cette après-midi de réflexion était de lancer nos réflexions sur le sujet, vous ne trouverez pas de conclusion dans ce rapport. Néanmoins, un élément de 'conclusion' pourrait déjà être mis en évidence: la multitude et l'interaction de différents vecteurs d'exclusion sociale lors de la transition de l'enseignement obligatoire vers le marché du travail. Cela implique que seule une approche structurelle et transversale peut aider à prévenir la pauvreté et y remédier.

A l'issue des concertations coordonnées par le Service, un chapitre avec des recommandations politiques sera publié dans notre Rapport 2010-2011. Grâce au séminaire et au dialogue structurel mené ensuite, les recommandations seront ainsi portées par un grand nombre d'acteurs.

Il nous reste à remercier tous ceux qui ont permis la réalisation de ce séminaire et de ce rapport, en particulier Pour la Solidarité asbl, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui nous a accueillis dans ses locaux et les intervenants et participants au séminaire.

La transition entre l'école et l'emploi sous l'angle de la politique européenne

Walter Van Trier (HIVA – KUL)

Walter Van Trier est docteur en sociologie et attaché au 'Vakgroep Sociale Economie' de l'Université de Gand (Faculté 'Economie en Bedrijfskunde') et au HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving) de la K.U. Leuven. Il est coordinateur du domaine de recherche 'Passage de l'enseignement au marché de l'emploi' au sein du Steunpunt Studie en Schoolloopbanen, qui est financé par le Gouvernement flamand. Ce domaine de recherche est un Accord de Coopération interuniversitaire entre les universités d'Anvers (Département Economie générale), Bruxelles (Groupe de recherche TOR), Gand (Groupe spécialisé Economie sociale) et Leuven (HIVA). Le Steunpunt examine dans quelle mesure les parcours scolaires et les parcours d'insertion professionnelle diffèrent d'un jeune à l'autre, entre autres en fonction de son origine sociale. Une compréhension plus fine des causes et des conséquences de ces différences permet de mieux adapter la politique de l'enseignement. Depuis 2004, Walter Van Trier préside le Comité scientifique du European Research Network on Transitions in Youth.

Introduction

Cet exposé entend répondre à trois questions.

- a) Existe-t-il une politique européenne en matière de transition entre l'école et l'emploi ? Et si oui, en quoi consiste-t-elle ? Quels sont les objectifs et comment s'efforce-t-on de les atteindre ?
- b) Cet intérêt du monde politique est-il aussi récent que nous le pensons généralement ? Peut-on observer des évolutions impor-

tantes dans la manière dont la politique envisageait, auparavant, la problématique du passage de l'enseignement à l'emploi ou, plus largement, de la relation entre les deux ?

- c) Dans quelle mesure, dans un passé récent, les jeunes Flamands ont-ils réussi à faire cette transition ? Et est-il possible, à partir des données disponibles, de déterminer les jeunes et les aspects de la transition sur lesquels les politiques devraient mettre l'accent ?

Nous ferons quelques réflexions finales en guise de conclusion à cet exposé.

En quoi consiste la politique européenne en matière de transition entre l'école et l'emploi ?

Contexte

Depuis le Livre blanc de Jacques Delors (1993), et plus encore depuis que les décideurs européens ont proclamé que l'Europe devait devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus performante au monde (Stratégie de Lisbonne), il est clair que l'enseignement et le développement des compétences doivent forcément se trouver au centre de l'intérêt politique. Les documents stratégiques des décideurs politiques de tous les pays européens en attestent.

Cet intérêt accordé à l'enseignement et au développement des compétences résulte d'un double raisonnement. L'Europe ne pourra réussir à conquérir des parts de marché et faire face à la concurrence internationale qu'en utilisant la seule véritable matière première dont elle dispose, nos 'cellules grises'. D'où l'exigence d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et la nécessité de tirer parti le plus possible de tous nos talents. D'un autre côté, les problèmes de pauvreté, d'inégalité de revenus et d'exclusion persistent. Parce que les personnes peu qualifiées ont de moins en moins de chances de trouver un emploi et parce que l'intégration sociale par le travail est un élément central de la politique menée, le développement et l'amélioration de la formation ont une importance majeure en termes de cohésion sociale. Un double défi, donc, mais dont les deux pôles se situent en grande

partie dans le prolongement l'un de l'autre : s'efforcer de développer tous les talents est aussi important du point de vue économique que dans une perspective égalitaire.

Compte tenu de cette importance centrale de l'enseignement et du développement des compétences, il est étonnant que les documents stratégiques qui orientent la politique européenne et indiquent ce que les États membres (dont la Belgique) doivent faire contiennent très peu d'éléments concrets relatifs aux jeunes sur le marché du travail et encore moins relatifs à la transition entre l'enseignement et l'emploi.

Lignes directrices

Prenons par exemple les objectifs de participation au marché de l'emploi tels qu'ils sont formulés dans la 'Stratégie européenne pour l'emploi'. Le récent document 'Europe 2020' affirme que les États membres doivent viser un taux d'emploi de 75 % de la population active. C'est une augmentation sensible par rapport à la Stratégie de Lisbonne 2010, surtout si on considère que l'objectif de 60 %, fixé à l'époque, est loin d'avoir été atteint. Pour les femmes et les personnes âgées, il existe aussi des objectifs. Mais pour les jeunes, on n'en formule et n'en a formulé aucun. On a toutefois revu la définition de la "population active" : cette catégorie n'est plus limitée aux travailleurs de 25 à 64 ans mais comprend dorénavant les jeunes dès l'âge de 20 ans. C'est quelque peu paradoxal: si on mène une politique qui vise à maintenir davantage de jeunes dans l'enseignement supérieur, forcément ces jeunes-là ne contribueront pas à élever le taux d'activité. Dans la précédente série de lignes directrices, on affirmait en effet qu'au moins 85 % des jeunes de 22 ans dans l'Union européenne devraient avoir suivi l'enseignement secondaire supérieur. À présent, on parle d'au moins 40% de jeunes qui devraient obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur. D'un autre côté, 'Europe 2010' soulignait que le pourcentage de jeunes non qualifiés ne pouvait pas dépasser 10 %, un objectif resté inchangé dans 'Europe 2020'. Il convient d'ailleurs de faire remarquer que de récentes études indiquent que la Flandre ne satisfait pas à cette norme et que le flux de jeunes non qualifiés est même en augmentation ces dernières années. Ce bref aperçu montre clairement la double politique qui est suivie : on se soucie d'une part des jeunes qui quittent

prématurément l'enseignement sans qualification et d'autre part – et tout autant, en tout cas pour ce qui est des chiffres – des formations supérieures et des jeunes qui se trouvent à l'autre extrémité de l'enseignement.

En ce qui concerne la transition vers le marché de l'emploi, la recommandation la plus concrète est sans doute de demander aux autorités nationales de veiller à l'insertion professionnelle des jeunes qui ont quitté prématurément l'école et en particulier des plus vulnérables.

Une initiative européenne lancée au printemps 2010, "Youth on the Move" – l'un de ces 'flagships' ou 'porte-drapeaux' qui font partie de l'agenda de la Stratégie Europe 2020 – suggère quelques mesures concrètes : des systèmes qui assurent aux jeunes soit un emploi, soit une formation après quatre mois de chômage, l'instauration d'un 'open-ended single contract' ou d'un revenu minimum pour les jeunes et des mesures qui agissent sur la structure des coûts salariaux.

Méthode ouverte de coordination

Après avoir présenté les lignes directrices européennes et les objectifs fixés par la politique européenne, il est important d'étudier comment on se propose d'atteindre ces objectifs. En effet, dans le cadre européen, l'emploi relève de la compétence des États membres.

La méthode utilisée pour que les politiques nationales soient axées autant que possible sur les objectifs fixés par l'Europe porte le nom de "méthode ouverte de coordination". Elle consiste, par la concertation avec et entre les États membres, à convenir d'objectifs communs (comme de limiter à 10 % le nombre de jeunes qui quittent prématurément l'école ou d'avoir 40 % de titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur) et à définir des indicateurs communs pour évaluer dans quelle mesure ces objectifs sont atteints. Chaque année, les États membres rédigent un rapport qui, à l'aide de ces indicateurs, présente un reflet détaillé des résultats auxquels ils sont parvenus pour chacun des objectifs. Ces rapports annuels constituent une forme de contrôle mutuel. Ils sont étudiés et permettent ensuite la stratégie dite du 'shame and blame' en indiquant à certains qu'ils sont les mauvais élèves de la classe.

Il faut noter que cette méthode ne fournit pas de directives quant aux instruments à utiliser pour atteindre les objectifs ou satisfaire aux indicateurs. En vertu du principe de subsidiarité, cela relève de la compétence exclusive des États membres. Il existe cependant dans le cadre européen un système de 'peer reviews' et de 'best practices'. Il consiste à rechercher des mesures nationales – pour la Flandre, on pourrait songer au décret 'Leren en werken' – qui peuvent être considérées comme des innovations intéressantes du point de vue de la politique de l'enseignement et/ou de l'insertion professionnelle. Un expert de l'État membre concerné est chargé d'analyser le fonctionnement et les résultats de ces dispositifs. Son rapport est ensuite débattu par des décideurs politiques et des experts d'autres États membres. La question centrale dans ce débat est bien entendu de savoir dans quelle mesure le dispositif en question fournit ou non les résultats escomptés, mais aussi et surtout dans quelle mesure il pourrait être intéressant et applicable dans d'autres États membres. Au travers de ces processus de transfert de connaissances, on s'efforce d'identifier les bonnes pratiques et ainsi d'exercer une influence sur les mesures prises dans les différents États membres.

L'intérêt politique de l'Europe pour l'enseignement et pour la transition entre l'école et l'emploi est-il récent ?

Vu l'accent mis aujourd'hui sur l'enseignement, on a tendance à oublier que l'enseignement suscite l'intérêt des décideurs politiques depuis longtemps, autant sous l'angle économique que sous l'angle de la pauvreté et de l'intégration sociale.

L'accent mis sur le développement économique

La première véritable grande conférence organisée sur la nécessité d'investir dans l'enseignement date de 1961 (Conférence de l'OCDE sur 'La croissance économique et les investissements dans l'éducation'). À cette occasion, l'OCDE a réuni un grand nombre d'experts internationaux lors d'une importante conférence qui a marqué le coup d'envoi de nombreuses recherches sur l'enseignement et l'emploi. L'accent était alors fortement – pour ne pas dire exclusivement – mis sur le développement économique : on ne parlait guère d'intégration,

d'inclusion ou de cohésion sociale. Cela n'a pas empêché les plus éminents spécialistes des sciences sociales de prendre clairement position, dès ce moment-là, sur le rôle de l'enseignement dans la promotion de l'égalité des chances et la lutte contre la pauvreté.

À cette époque et jusqu'aux années 70, un grand optimisme régnait quant aux possibilités d'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi, et ce pour deux raisons. La première réside dans les progrès majeurs et rapides de la technologie. Nous avons sans doute tendance à sous-estimer aujourd'hui les mutations qui sont intervenues dans les années 60 et 70 dans le domaine des nouvelles technologies et des nouvelles méthodes de production. On pensait que les cohortes de jeunes qui allaient arriver sur le marché de l'emploi seraient beaucoup mieux formées et disposeraient d'un capital humain bien plus important que celles qui les avaient précédées. L'idée était que les jeunes l'emporteraient sûrement dans la compétition avec les personnes qui étaient déjà au travail : le remplacement de ce capital humain ancien par un nouveau devait ouvrir de grandes perspectives pour les jeunes. La seconde raison d'optimisme tenait à l'évolution démographique. On prévoyait que les nouveaux arrivants sur le marché du travail auraient un océan de possibilités, non seulement en raison de l'augmentation du nombre d'emplois mais aussi par le développement de la demande de remplacement. En réalité, il s'est avéré que cet optimisme n'était pas fondé : vers la fin des années 70, le taux de chômage, y compris parmi les jeunes, a connu une hausse progressive dans la plupart des pays industrialisés. Des économistes de premier plan, comme Lester Thurow, ont constaté la faillite d'une stratégie qui était surtout ciblée sur un développement de l'enseignement pour accroître la productivité et lutter contre l'inégalité.

Dans la période qui a suivi, la problématique de l'enseignement est donc en un certain sens passée au second plan : l'enseignement ne constituait plus l'axe central de la politique menée. En effet, la hausse du chômage a surtout été imputée, dans les années 80 et 90, à des problèmes de rigidité et de flexibilisation du marché de l'emploi. 'OECD Jobs Study', la publication qui a marqué cette époque de son empreinte, mettait l'accent sur des caractéristiques institutionnelles comme les salaires minimaux, les systèmes d'allocations de chômage et les réglementations en matière de licenciement. Dans cette optique, la thèse la plus généralement acceptée était que les différences

dans l'évolution du chômage entre les États-Unis et l'Europe étaient dues à la rigidité de notre marché du travail.

L'enseignement, moteur du développement économique et social

Vers l'an 2000, l'enseignement est revenu à l'avant-plan, dans un contexte où l'on prenait de plus en plus conscience des mutations technologiques qui influencent le système de production et qui exigent forcément d'autres compétences de la part des travailleurs. On comprend que les systèmes d'enseignement – 'skill formation systems' – qui ne permettent pas d'acquérir des compétences adaptées à l'état de la technologie et au développement de l'industrie peuvent être une source importante de rigidité et un obstacle majeur à la poursuite de l'expansion économique. Cette évolution du cadre de réflexion se reflète dans les titres de publications récentes de la Commission européenne ou de l'OCDE. 'New Skills for New Jobs in a Globalized World' (Commission européenne, 2008) traite des nouveaux emplois qui apparaissent et des compétences nouvelles qu'ils nécessitent. 'The High Cost of Low Educational Performance' (OCDE, 2010) évalue le coût, en termes de produit national brut, d'un système d'enseignement peu performant.

Une autre évolution importante concerne la relation entre égalité et efficience. Les années 60 ont vu naître un vif débat parmi les économistes sur les avantages et les inconvénients d'une politique axée sur l'efficience ou sur l'égalité. Pour beaucoup d'économistes, rechercher l'égalité se ferait au détriment de l'efficience économique. Aujourd'hui, un grand nombre d'économistes et de décideurs voient les choses autrement : ils considèrent qu'un système d'enseignement et de formation plus performant n'est pas seulement un gage de développement personnel et de réussite individuelle, mais aussi d'une plus grande prospérité économique au niveau du pays. On se rend compte qu'un système d'enseignement et de formation inégalitaire n'a pas seulement pour effet de ne pas donner les mêmes chances à tous les jeunes, mais aussi de priver la société des talents dont elle a besoin. L'éventail des compétences des jeunes ainsi que leur place sur le marché de l'emploi prennent donc une importance considérable. Les jeunes qui restent au chômage après avoir quitté l'école perdent une grande partie de leur potentiel productif. Il est dorénavant bien connu que les périodes de chômage entre le moment

où le jeune quitte l'enseignement et celui où il entame sa carrière exercent des effets dommageables à long terme et que le jeune en pâtira pendant le reste de son parcours professionnel. Cela aura des conséquences pour lui-même, puisqu'il est défavorisé par rapport à d'autres jeunes, mais aussi pour la société, qui perd un énorme potentiel de productivité du fait que des catégories importantes de jeunes ne parviennent pas à s'insérer sur le marché de l'emploi.

Tout cela signifie très clairement que la transition entre l'école et l'emploi doit désormais être considérée comme exerçant une fonction de signal des problèmes du marché de l'emploi, qui sont liés à l'inégalité d'accès mais aussi à notre performance économique future.

Dans quelle mesure les jeunes Flamands réussissent-ils la transition entre l'école et l'emploi ?

Les résultats du programme de recherche SONAR illustrent où peuvent se situer les problèmes de la transition entre l'enseignement et l'emploi. Ce programme de recherche est mené par un consortium de chercheurs des universités de Louvain, Bruxelles, Gand et Anvers. Financé depuis 1996 par le Gouvernement flamand, il a pour objectif de recueillir et d'analyser des données empiriques sur la manière dont les jeunes en Flandre effectuent la transition entre l'enseignement et l'emploi. Au cours des dix dernières années, des enquêtes ont été menées dans ce but auprès d'échantillons de jeunes nés dans les années 1976, 1978 et 1980. Le principe de ces enquêtes est de sélectionner une 'cohorte', c'est-à-dire un échantillon de jeunes Flamands nés la même année. À l'âge de 23 ans, on leur demande quel parcours scolaire ils ont suivi et quelle est leur situation sur le marché de l'emploi. Les cohortes 1976 et 1978 ont été réinterrogées à 26 ans; les cohortes 1976 et 1980 l'ont également été à 29 ans.

Nous avons reproduit ci-dessous un certain nombre de tableaux qui donnent une première indication sur la manière dont les jeunes Flamands réussissent ou non la transition entre l'école et l'emploi. Les chiffres portent uniquement sur les jeunes nés en 1976 ou en 1978 et sur leur premier emploi, mais pas sur la suite de leur carrière.

Pour les jeunes nés en 1976, les premières données ont été récoltées en 1999; pour ceux nés en 1978, cela s'est fait en 2001. Cela remonte donc déjà à un certain temps. C'est pourquoi il est important de voir quelles mesures politiques – comme la mise en œuvre de la structure BAMA4 – ont pu entre-temps éventuellement apporter des changements. Il faut aussi tenir compte du fait que la situation économique a depuis beaucoup évolué : la période située au tournant du siècle était beaucoup plus favorable au niveau de l'emploi, y compris pour les jeunes, comparée à aujourd'hui. Soulignons également que ces résultats ne donnent qu'une première indication. Il s'agit de simples tableaux croisés, sans contrôle d'autres variables éventuelles. On trouvera des analyses multi-variables plus approfondies ou des informations sur le programme de recherche SONAR sur le site du Steunpunt Studie en Schoolloopbanen : <http://www.steunpuntloopbanen.be>.

Le premier indicateur de réussite sur le marché de l'emploi est évidemment pour tout le monde 'a-t-on ou non trouvé du travail ?' Mais d'autres questions méritent également qu'on s'y intéresse : combien de temps le jeune a-t-il dû chercher pour trouver cet emploi et comment l'a-t-il trouvé ? En effet, pour la politique d'activation – l'idée selon laquelle il faut rendre les jeunes plus actifs, les inciter à chercher et leur apprendre à mieux chercher – il est important de savoir par quels canaux les jeunes ont trouvé du travail. Enfin, nous chercherons à savoir si ce premier emploi permet aux jeunes d'apprendre quelque chose. Au vu de l'évolution technologique, le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie sont incontestablement devenus des aspects essentiels, au point que l'on peut être en droit de considérer que la possibilité d'acquérir des compétences complémentaires est un critère majeur de la qualité d'un premier emploi. Elle conditionne en effet dans une large mesure 'l'employabilité' future du jeune ainsi que son aptitude à développer d'autres compétences qui l'aideront à réussir sa carrière.

a) Qui trouve ou non un emploi ?

Le tableau ci-dessous indique que la majorité des jeunes interrogés – près de 80 % – ont trouvé leur premier emploi avant d'avoir atteint

4. Structure Bachelor-Master depuis la réforme de Bologne

l'âge de 23 ans. À 26 ans, ils sont près de 90 % dans ce cas. Précisons que ces chiffres n'impliquent pas que ces jeunes ayant trouvé un emploi avant leurs 23 ou 26 ans étaient toujours au travail à cet âge-là. D'un autre côté, il est un fait qu'à l'âge de 23, et même de 26 ans, un certain nombre de jeunes n'ont toujours pas terminé leurs études.

Pourcentage des jeunes ayant un emploi à l'âge de		23 ans	26 ans
Sexe	Homme	78,8	87,0
	Femme	79,2	87,1
Ethnicité	Belge	79,7	87,9
	Turc	78,0	82,7
	Nord-africain	73,4	79,8
	Sud Europe	79,1	85,0
	Autres	72,7	81,8
Niveau d'enseignement (père)	Faible	87,5	92,0
	Moyen	81,7	89,3
	Élevé	63,1	76,9
Niveau d'enseignement du jeune	<2 ^e degré ES	91,7	92,0
	2 ^e degré ES	93,7	94,4
	3 ^e degré ES	77,6	87,3
	ES 1 cycle	85,6	90,5
	ES 2 cycles	61,1	74,4

Quand on regarde les caractéristiques qui influencent le fait de trouver ou non un emploi, on constate que la plus importante est l'origine ethnique : les jeunes d'origine nord-africaine surtout, mais aussi ceux d'origine turque, ont nettement moins de chances de décrocher leur premier emploi avant l'âge de 23 ou 26 ans. À première vue, on peut être surpris de constater que des jeunes issus d'un milieu social plus bas – si on prend comme critère de mesure le niveau de qualification du père – ou ayant un niveau de formation plus faible ont proportionnellement plus de chances d'avoir trouvé un emploi avant

l'âge de 23 ou 26 ans que des jeunes dont le père a un niveau de qualification supérieur ou qui ont eux-mêmes fait des études supérieures. L'explication est simple et il ne faut pas se laisser abuser par les chiffres : comme nous l'avons dit, un certain nombre de jeunes font encore des études supérieures à l'âge de 23 et même de 26 ans, et ce sont généralement des jeunes qui proviennent d'un milieu social supérieur.

b) Combien de temps dure la recherche du premier emploi ?

Trouver ou non du travail à l'issue de ses études est une chose. La rapidité avec laquelle les jeunes décrochent ce premier emploi est un autre aspect, tout aussi important. Le fait de devoir chercher longtemps un premier emploi n'est pas seulement un facteur de découragement mais peut aussi inciter des employeurs potentiels à s'interroger sur la 'qualité' du candidat et entraîner ainsi une stigmatisation. D'autre part, les différences dans la durée de cette recherche d'un premier emploi peuvent révéler des facteurs susceptibles de mieux faire comprendre pourquoi certaines catégories sociales ont plus de mal que d'autres à s'intégrer (rapidement) sur le marché de l'emploi.

Il ressort du tableau ci-dessous que l'origine ethnique exerce ici aussi une très grande influence. La recherche d'un premier emploi prend beaucoup plus de temps – deux à trois fois plus – pour les jeunes d'origine étrangère. Des analyses plus approfondies indiquent que la cause de cet écart réside en grande partie dans les différences de niveau de qualification et d'origine sociale, un facteur qui n'a pas été pris en compte dans le tableau ci-dessous.

Durée de recherche du premier emploi	Nombre de mois	
Sexe	Femme	2,87
	Homme	2,11
Ethnicité	Turc	7,40
	Nord-afri- cain	5,81
	Autres	2,60
	Sud Europe.	2,66
	Belge	2,28
Niveau d'enseignement du père	Faible	3,12
	Moyen	2,06
	Élevé	1,79
Niveau enseignement des jeunes	<2° degré ES	6,10
	2° degré ES	4,17
	3° degré ES	2,74
	ES 2 cycles	1,36
	ES 1 cycle	1,27

Ceci apparaît clairement quand on examine les deux autres facteurs importants. L'influence exercée par le milieu social et le niveau de formation du jeune sur la rapidité avec laquelle il trouve son premier emploi est tout à fait différente de l'influence que ces facteurs exercent sur le fait de trouver ou non un emploi avant l'âge de 23 ou 26 ans : plus le milieu social ou le niveau de qualification atteint est élevé, moins longtemps il faut chercher pour trouver un premier emploi après la fin des études.

c) Quel est le type de premier emploi ?

Ce premier emploi, est-il à temps plein ou à temps partiel ? Ici aussi, on constate le rôle joué par l'origine ethnique : la probabilité de trouver un emploi à temps partiel est beaucoup plus grande pour les jeunes d'origine étrangère. C'est également le cas pour les jeunes femmes qui sortent de l'enseignement.

Type de contrat du 1er emploi		Temps plein	Temps partiel
Sexe	Homme	92,2	7,8
	Femme	77,7	22,3
Origine ethnique	Belge	85,3	14,7
	Turc	87,4	12,6
	N-Afr	79,6	20,4
	S.Eur.	79,2	20,8
	Autres	84,3	15,7
Niveau d'enseignement du père	Faible	84,5	15,5
	Moyen	86,6	13,4
	Élevé	84,1	15,9
Niveau d'enseignement répondant	< 2ES	80,4	19,6
	2ES	82,5	17,5
	3ES	84,4	15,6
	ES 1	87,8	12,2
	ES 2	85,4	14,6

S'agit-il d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée ? A-t-il été obtenu par l'intermédiaire d'une agence d'intérim ou dans le cadre de mesures pour l'emploi (activation, etc.)?

Un premier constat est que les écarts sont beaucoup plus nets à cet égard qu'entre les emplois à temps plein et à temps partiel. Ce qui frappe à nouveau, c'est la grande influence exercée par l'origine ethnique et le niveau de qualification : les jeunes d'origine étrangère et les jeunes peu qualifiés ont beaucoup plus de chances de trouver un emploi par l'intermédiaire d'une agence d'intérim ou d'obtenir un contrat à durée déterminée.

Dans une perspective d'insertion professionnelle, la différence entre un contrat à durée déterminée et indéterminée est une distinction importante. Le tableau ci-dessous montre à quel point il est important de s'intéresser à la distinction entre un contrat à durée déterminée et un contrat conclu par l'intermédiaire d'une agence d'intérim.

Type de contrat du 1 ^{er} emploi		Dur. ind	Durée dét	Intérim	Activation
Sexe	Homme	46,5	25,7	21,4	6,5
	Femme	36,5	41,0	16,4	6,0
Origine ethnique	Belge	42,1	33,6	18,1	6,2
	Turc	27,5	33,1	32,4	7,0
	N-Afr	35,5	25,5	31,9	7,1
	S.Eur.	41,1	25,8	26,6	6,5
	Autres	40,2	32,7	20,5	6,7
Niveau d'enseignement du père	Faible	41,1	30,1	21,4	7,3
	Moyen	42,4	33,6	18,1	6,0
	Élevé	41,1	38,8	15,3	4,8
Niveau d'enseignement du répondant	< 2ES	35,6	27,3	28,7	8,4
	2ES	45,1	21,0	28,6	5,3
	3ES	43,6	28,7	21,7	5,9
	ES 1	35,8	45,2	11,4	7,7
	ES 2	43,9	39,5	11,8	4,8

d) Comment les jeunes cherchent-ils et trouvent-ils leur premier emploi ?

Le questionnaire soumis aux jeunes comportait une liste d'un grand nombre de canaux permettant de chercher et éventuellement de trouver un emploi. Ils étaient invités à indiquer tous les canaux qu'ils avaient utilisés pour chercher leur premier emploi ainsi que celui qui leur avait permis de le trouver.

Le tableau qui suit indique dans la première colonne le pourcentage de jeunes qui disent avoir cherché leur premier emploi au moyen du canal concerné. En moyenne, ils ont utilisé un peu moins de trois canaux : 57 % disent avoir eu recours au VDAB, 38 % à des agences d'intérim, 54 % à des offres d'emploi parues dans la presse et 42 % à des relations personnelles. 55 % ont envoyé des candidatures spon-

tanées, en écrivant eux-mêmes des lettres, et 13 % ont cherché un emploi via l'école. La question du rôle joué par les écoles est importante dans l'optique de la transition vers l'emploi.

Les chiffres de la deuxième colonne montrent combien de jeunes ont trouvé leur premier emploi grâce au canal en question : le VDAB dans 7 % des cas, les agences d'intérim pour 13 % des jeunes, les annonces dans la presse pour 9 %, les relations personnelles pour 20 %, les candidatures spontanées pour 15 % et l'école pour 6 %.

Ce qui apparaît aussi, c'est que 8 % des jeunes trouvent leur premier emploi par l'intermédiaire d'un précédent employeur (job de vacances, stage ou autre forme d'expérience professionnelle) et que 9 % d'entre eux ont été contactés par l'employeur lui-même. À notre étonnement, un grand nombre de jeunes qui avaient un emploi ont répondu négativement à la question «avez-vous cherché du travail ?», bon nombre d'entre eux n'ont jamais vraiment fait de recherches, mais ont été approchés par un employeur.

	Canal de recherche utilisé	Canal de recherche à succès	Canal de recherche à succès pour qui fait usage d'un canal de recherche
VDAB	0.573	0.073	0.119
Agence de travail intérimaire	0.377	0.136	0.332
Petites annonces	0.543	0.088	0.148
Relations personnelles	0.419	0.206	0.334
Candidature spontanée	0.546	0.150	0.230
École	0.131	0.061	0.215

Ancien employeur	-	0.081	-
Contacté par employeur	-	0.090	-
Autres	0.396	0.075	0.100
Nombre moyen des canaux de recherche utilisés = 2.98			

La troisième colonne indique le taux de réussite d'un canal de recherche, autrement dit le pourcentage de jeunes qui ont effectivement trouvé leur premier emploi grâce à ce canal parmi ceux qui disent l'avoir utilisé.

12 % des jeunes qui s'adressent au VDAB trouvent un emploi par ce biais-là. Ce taux est de 33 % pour les agences d'intérim, de 15 % pour les offres d'emploi et de 33 % pour les relations personnelles. Les chiffres relatifs à l'école sont intéressants : il n'y a que 13 % des jeunes qui s'adressent à l'école pour chercher un emploi, mais parmi eux, 21 % trouvent ainsi du travail. Cela pourrait indiquer qu'il peut être important pour les écoles de faire quelque chose dans ce sens si elles recherchent des moyens susceptibles d'influencer la transition vers l'emploi.

Y a-t-il une différence dans la manière dont les jeunes d'origine belge et étrangère cherchent leur premier emploi ? Utilisent-ils des canaux différents ?

Comme le montre le tableau qui suit, la réponse est clairement affirmative dans les deux cas.

CANAL DE RECHERCHE	Ethnicité				
	Belge	Turc	N_AF	S_EU	Autre
VDAB	65.5	76.6	77.6	69.4	66.1
CANDIDATURE SPONTANÉE	63.9	53.8	57.2	62.8	61.8
ANNONCE JOURNAL	57.3	59.3	53.9	58.7	58.3

AGENCE DE TRAVAIL INTÉRI- MAIRE	45.8	67.7	63.8	56.2	51.7
RELATIONS PERSONNELLES	46.2	38.0	40.1	49.6	44.0
ANNONCE INTERNET	33.5	21.5	22.4	27.3	35.5
EXAMEN DE RECRUTEMENT	20.1	14.6	13.2	15.7	19.0
ANNONCE MEDIA RÉGIONAUX	14.5	13.9	12.5	20.7	12.2
ÉCOLE	14.2	7.0	12.5	9.9	14.0
RECRUTEMENT ET SÉLECTION	12.2	10.8	9.9	7.4	14.1
SALON DE L'EMPLOI	11.9	8.9	7.2	12.4	13.0
JOURNÉE PORTES OUVERTES	11.2	8.2	5.3	12.4	11.4
AUTRE ORGANISATION	8.6	10.1	11.2	7.4	9.9
AUTRES	4.8	5.7	2.0	3.3	4.7
ALE	1.2	6.3	3.9	2.5	1.4

Les jeunes d'origine turque et nord-africaine ont proportionnellement davantage tendance à passer par le VDAB et par des agences d'intérim que les jeunes qui ont des racines belges. Ces derniers, en revanche, font davantage de candidatures spontanées. Il n'y a pas de grande différence au niveau des offres d'emploi parues dans la presse. Les jeunes d'origine turque font nettement moins de recherches par l'intermédiaire de l'école.

Le niveau de qualification atteint au début de la carrière joue aussi un rôle important à cet égard.

CANAL DE RECHERCHE	Niveau d'enseignement du répondant				
	<2ES	2ES	3ES	ES1	ES2
VDAB	71.1	68.4	67.7	64.8	58.3
CANDIDATURE SPONTANÉE	55.8	53.0	61.5	70.0	67.3
ANNONCE JOURNAL	58.9	53.5	57.3	54.2	66.1
AGENCE INTÉRIMAIRE	67.5	62.1	54.6	32.4	33.3
RELATIONS PERSONNELLES	43.0	48.8	47.0	44.8	42.3

ANNONCE INTERNET	10.9	14.8	26.0	39.2	65.2
EXAMEN DE RECRUTEMENT	7.9	15.0	18.6	21.9	25.7
ANNONCE MEDIA RÉGIONAUX	18.9	14.6	15.4	13.7	10.6
ÉCOLE	6.0	3.8	8.1	27.2	18.5
RECRUTEMENT ET SÉLECTION	4.5	5.1	9.6	14.0	25.1
SALON DE L'EMPLOI	4.9	3.8	6.6	16.2	29.6
JOURNÉE PORTES OUVERTES	8.7	7.8	8.5	12.2	20.8
AUTRE ORGANISATION	11.3	7.8	7.9	10.3	8.6
AUTRES	6.0	4.8	4.5	4.7	5.4
ALE	4.9	3.5	1.3	0.5	0.9

Plus le niveau de qualification est faible, plus on a recours au VDAB pour chercher un emploi. Plus il est élevé, plus on a tendance à poser spontanément sa candidature. Ces constats ne sont guère surprenants : ils ne font que confirmer ce que l'on pouvait déjà soupçonner ou penser. L'usage d'internet est un résultat plus frappant, surtout compte tenu du fait que les chiffres datent de 1999-2000. On peut donc supposer qu'ils sont aujourd'hui beaucoup plus élevés pour internet, principalement sans doute parmi les jeunes les plus qualifiés. La question qui se pose est de savoir si, quand un service public de placement comme le VDAB intensifie le recours à ce genre de canal, il ne touche pas essentiellement des jeunes très qualifiés. Que fait-on, dans ce processus, de ceux qui ont un niveau de formation plus faible ? Il est aussi frappant de constater que ce sont surtout les jeunes qualifiés qui utilisent l'école comme moyen de recherche d'un emploi.

Voilà pour ce qui est de la recherche d'emploi. Quels sont les canaux qui permettent aux jeunes de trouver leur premier emploi ?

Globalement, ce sont les relations personnelles qui arrivent en premier lieu (21 %), devant les candidatures spontanées (15 %) et les agences d'intérim (14 %). Les autres canaux représentent moins de 10 % des premiers emplois obtenus.

Mais à nouveau, on observe d'importants écarts en fonction de l'origine ethnique et du niveau de qualification.

CANAL A SUCCÈS pour le 1er emploi	Belge	Turc	N-Afr	S-Eur	Autre
Relations personnelles	20.7	27.2	22.1	28.5	21.9
Candidature spontanée	16.6	11.3	15.9	12.3	12.5
Agence de travail intérimaire	15.2	31.8	28.3	14.6	17.4
Employeur cherchait contact	9.4	3.3	4.8	10.0	7.2
Stage ou Contrat Apprentissage	8.9	6.0	2.8	8.5	8.3
VDAB	7.1	8.6	12.4	6.9	7.6
Annonce Journal	6.9	2.0	2.1	11.5	6.3
École	5.9	6.0	6.2	1.5	7.4
Annonce Internet	1.9	0.0	2.1	0.0	2.0

Les jeunes d'origine étrangère sont proportionnellement plus nombreux à trouver leur premier emploi grâce à des agences d'intérim alors que les jeunes d'origine belge sont plus souvent recrutés à l'initiative de l'employeur ou en réponse à une offre d'emploi parue dans la presse. Il n'y a pas de différence significative entre ces deux catégories pour les emplois obtenus par l'intermédiaire de l'école.

CANAL A SUCCÈS (a)	NIVEAU ENSEIGNEMENT RÉPONDANT				
	<2ES	2ES	3ES	ES1C	ES2C
Relations personnelles	29,4	31,4	23,5	14,0	15,1
Candidature spontanée	10,6	9,5	14,6	21,8	17,4
Agence de travail intérimaire	26,6	26,4	19,2	7,4	7,8
Employeur cherchait contact	4,6	4,0	5,8	15,5	14,8
Stage ou Contrat Apprentissage	5,3	8,6	8,4	11,8	4,6
VDAB	7,8	6,7	8,1	6,6	4,9
Annonce Journal	4,6	4,8	7,0	5,7	9,8

École	5,0	2,1	5,1	8,2	8,3
Annonce Internet	0,0	0,1	1,2	1,9	6,4

Les jeunes qualifiés trouvent beaucoup moins souvent leur premier emploi grâce à des agences d'intérim, mais sont nettement plus souvent contactés par l'employeur lui-même.

e) Le premier emploi permet-il d'acquérir des compétences nouvelles ?

Nous avons demandé aux jeunes si leur premier emploi leur avait permis d'acquérir des compétences qu'ils n'avaient pas auparavant. En cas de réponse positive, nous avons cherché à savoir s'il s'agissait de compétences utiles uniquement pour cet emploi et cet employeur-là, pour un emploi similaire chez d'autres employeurs, ou encore utilisables partout. Ces différentes sortes de compétences sont respectivement appelées dans le tableau qui suit 'compétences spécifiques à l'entreprise/au métier/au secteur' et 'compétences générales'.

Dans une optique de mobilité, il est important de pouvoir acquérir des compétences qui peuvent être utiles pour d'autres employeurs afin de ne pas être confiné à une seule fonction ou un seul emploi.

Que nous apprennent ces résultats ?

Qui trouve un emploi permettant d'étendre ses compétences ?		Nouvelles compétences acquises			
		Aucune	Non	Limitée	Vaste
Sexe	Homme	22,7	9,4	34,3	33,6
	Femme	28,5	6,6	33,7	31,2
Origine ethnique	Belge	25,1	7,8	34,3	32,7
	Turc	36,0	12,7	29,3	22,0
	N-Afr.	32,9	6,2	38,4	22,6
	S.Eur.	34,6	5,4	28,5	31,5
	Autres	24,5	10,1	31,5	33,9

Niveau enseignement père	Faible	30,0	9,3	33,5	27,2
	Moyen	23,8	7,9	34,7	33,6
	Élevé	19,9	5,7	34,0	40,4
Niveau enseignement répondant	< 2ES	36,2	12,4	26,2	25,2
	2ES	34,8	10,6	29,0	25,6
	3ES	27,6	9,2	34,2	29,0
	ES 1	20,8	6,2	37,1	35,8
	ES 2	16,5	3,0	32,7	47,8

Le principal enseignement de ce tableau, en dehors du fait que les jeunes d'origine étrangère sont plus nombreux que les jeunes Flamands à dire qu'ils n'ont rien appris, se trouve dans le coin inférieur gauche.

Il y a une corrélation très claire entre le niveau de qualification obtenu et l'affirmation selon laquelle le premier emploi exercé a permis d'apprendre quelque chose de nouveau. Ce ne sont pas seulement les formations qui permettent de se perfectionner : on peut aussi apprendre de manière informelle en regardant faire les autres. La corrélation avec le niveau de qualification est inquiétante parce qu'elle révèle un 'effet Mathieu' : les jeunes qui ont déjà appris le plus de choses pendant leur scolarité acquièrent davantage de compétences nouvelles lors de leur premier emploi que ceux qui ont moins fait d'études. En outre, plus le niveau de qualification est élevé, plus les jeunes disent avoir appris des choses qui pourront leur être utiles ailleurs. Cela signifie, pour l'acquisition de compétences utiles sur le marché de l'emploi et les possibilités d'insertion professionnelle, qu'il ne faut pas seulement s'intéresser au parcours scolaire proprement dit, mais aussi tenir compte de ce qu'on apprend en début de carrière.

Quels emplois permettent d'étendre ses connaissances ?	DInd	DDét	Intérim	Activation
Rien appris de plus	20,4	24,7	41,5	26,1
Compétences liées à l'entreprise	7,8	7,4	9,5	7,8

Compétences liées à la profession / au secteur	37,6	33,9	24,5	33,8
Compétences générales	34,2	34,0	24,6	32,3

Quels emplois permettent d'étendre ses connaissances ?	T Plein	T Partiel
Rien appris de plus	24,4	32,1
Compétences liées à l'entreprise	8,2	6,7
Compétences liées à la profession / au secteur	34,3	32,0
Compétences générales	33,0	29,2

Le type de premier emploi exercé est tout aussi important que les caractéristiques du jeune travailleur. Ainsi, ceux qui ont trouvé ce premier emploi par l'intermédiaire d'une agence d'intérim sont beaucoup plus nombreux à affirmer qu'ils n'ont rien appris de neuf lors de cette première expérience. La question est bien sûr de savoir si quelqu'un qui accepte un emploi intérimaire considère cela comme un 'véritable' travail ou comme un prolongement de sa période de recherche d'emploi : certains peuvent s'en servir comme d'un tremplin pour trouver un autre emploi. Pour les jeunes peu qualifiés et d'origine étrangère, il est important de vérifier quel est à leurs yeux le statut d'un travail intérimaire.

En guise de réflexion finale

Que nous apprend ce tour d'horizon ?

L'une des grandes conclusions est l'absence d'objectifs quant à la transition entre l'enseignement et l'emploi dans les documents européens tandis que la recherche SONAR illustre les sérieux problèmes rencontrés par les jeunes, en particulier – mais pas uniquement – ceux qui sont faiblement scolarisés ou qui sont d'origine étrangère.

Ce n'est pas seulement le fait de trouver ou non un emploi qui compte, mais aussi la durée de la recherche de ce premier emploi et les possibilités d'apprentissage qu'il offre. Une autre question impor-

tante est de savoir dans quelle mesure ce premier emploi correspond aux études suivies. Les données de la recherche SONAR nous permettent par exemple d'estimer qu'environ 20 à 30 % des jeunes exercent un premier emploi en-dessous du niveau de leurs études. Ces résultats sont conformes à ce qu'indiquent des études faites dans d'autres pays. Nous ne savons pas comment évolue cette correspondance entre les études et le premier emploi dans la suite de la carrière. Mais le risque que cela entraîne une érosion des compétences n'est pas purement fictif.

Il est difficile de s'attaquer structurellement à ces problèmes parce qu'ils se situent à la croisée de trois grands domaines politiques. Il y a tout d'abord le domaine de l'enseignement, qui élabore des stratégies selon la conception de l'enseignement classique. Au niveau européen, on réfléchit surtout en termes d'harmonisation des systèmes d'enseignement, de mobilité internationale et de reconnaissance des diplômes. D'où le travail sur le 'European qualification framework' et l'accent mis sur des aspects qui concernent surtout l'enseignement supérieur. Un deuxième domaine est celui de l'emploi. En général, les organisations internationales soulignent très fortement les obstacles qui entravent l'accès des jeunes au marché de l'emploi, comme les salaires minimaux ou la dualité entre les emplois à durée déterminée ou à temps partiel et ceux à temps plein. Enfin, il y a un troisième domaine, celui de l'inclusion, de l'intégration, de la cohésion sociale, de la diversité et de la lutte contre la pauvreté. C'est un domaine qui est beaucoup moins solidement établi, dont les instruments ne sont pas bien adaptés aux deux autres et qui, dans la pratique, se heurte très souvent à eux. Et c'est le grand problème qui se pose pour élaborer des indicateurs pour ce domaine : on se retrouve face à deux pouvoirs établis, qui sont très difficiles à aborder et dans lesquels ce troisième domaine doit malgré tout réussir à s'intégrer.

Un autre aspect frappant, à la lecture des documents de l'Union européenne et de l'OCDE, est que, même si la Méthode ouverte de coordination ne précise pas quelles méthodes ou quels instruments doivent être employés et s'efforce d'être justement très ouverte, il y a malgré tout une tendance très nette à considérer que des mesures identiques pour tout le monde sont la voie à suivre : un chemin que chaque pays devrait emprunter, comme par exemple la structure BAMA.

Il y a une dizaine d'années, un réseau de recherche européen a réalisé une étude comparative sur les mécanismes qui influencent la transition entre l'école et l'emploi. L'une des grandes conclusions était que ce n'est pas parce qu'un problème se pose de manière semblable – ou qu'on a mis au point pour lui des indicateurs similaires – que la signification d'une mesure est la même partout. En particulier si on compare des pays tels que l'Allemagne, où il y a un système dual, et la Grande-Bretagne, qui ne connaît pratiquement pas de formes de formation professionnelle.

Une dernière réflexion est que l'on continue à réfléchir essentiellement de manière curative dans cette matière. Les recherches nous ont pourtant clairement enseigné que tout ce qui se passe au cours de la scolarité elle-même – le choix de l'école, de la filière d'enseignement – exerçait une grande influence, y compris pour la transition entre l'école et l'emploi et pour la carrière ultérieure. Dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie, il ne faut donc pas seulement s'intéresser au début de la carrière : l'apprentissage tout au long de la vie commence dès le début de la scolarité, et parfois même avant.

Les espaces transitionnels en Belgique

Raphaël Darquenne (CES – FUSL)

Raphaël Darquenne est chercheur au Centre d'Études Sociologiques au sein des Facultés universitaires Saint-Louis, et est chargé du réseau MAG (Méthode d'analyse en groupe).

Cette intervention se base essentiellement sur la recherche intitulée «*Cadre d'analyse et d'évaluation de l'action publique (en Région de Bruxelles-Capitale) en matière de transition des jeunes entre l'enseignement et l'emploi*⁵». Cette recherche vise à construire un cadre d'analyse et d'évaluation de l'action publique et associative en matière de transition des jeunes, de manière à en instruire l'évaluation et à voir ses différentes potentialités. Dans une moindre mesure, cette intervention se base également sur la recherche de la Fondation Roi Baudouin «*Un autre regard sur les jeunes enlisés dans le chômage*⁶», lors de laquelle certains dispositifs ont été analysés à la loupe et une centaine de jeunes ont été interrogés.

Analyser les espaces transitionnels en Belgique implique premièrement de voir en quoi il est nécessaire de prendre la mesure de la transition comme une totalité qui implique un certain nombre de composantes, que sont notamment le marché de l'emploi, l'enseignement, l'espace transitionnel à proprement parler, les jeunes peu qualifiés eux-mêmes, etc. Il s'agira ensuite d'élaborer une matrice conceptuelle qui permet d'inventorier, d'analyser et d'évaluer dans une certaine mesure l'action publique en matière de transition vers

5. Commission consultative Formation Emploi - Enseignement, «*Cadre d'analyse et d'évaluation de l'action publique (en Région de Bruxelles capitale) en matière de transition des jeunes entre l'enseignement et l'emploi*», sous la direction du professeur Abraham Franssen (CES-FUSL) en partenariat avec l'Agence Alter et en collaboration avec le Secrétariat de la CCFEE, Bruxelles, 2009. <http://www.ccfee.be/download.php?92244828851af04f7ed2ef4419093769>

6. FRANSSEN Abraham, DARQUENNE Raphaël, VAN HEMMEL Line, VANDERBORGH Yannick, STRYVEN Ludo, «*Un autre regard sur les jeunes enlisés dans le chômage*», Fondation Roi Baudouin, janvier 2009

l'emploi. C'est un cadre d'analyse relativement simple, facilement mobilisable par les acteurs. Ce travail permettra de qualifier les dispositifs d'insertion et leurs articulations. Enfin, nous caractériserons le modèle belge de transition. L'étude du CES compare différents modèles de transition, dans leur articulation entre la protection sociale, l'enseignement et les marchés du travail. Pour conclure, nous proposerons une grille d'analyse et des critères d'évaluation des dispositifs et des politiques de transition pour terminer par les interpellations et les recommandations.

La transition comme problème social

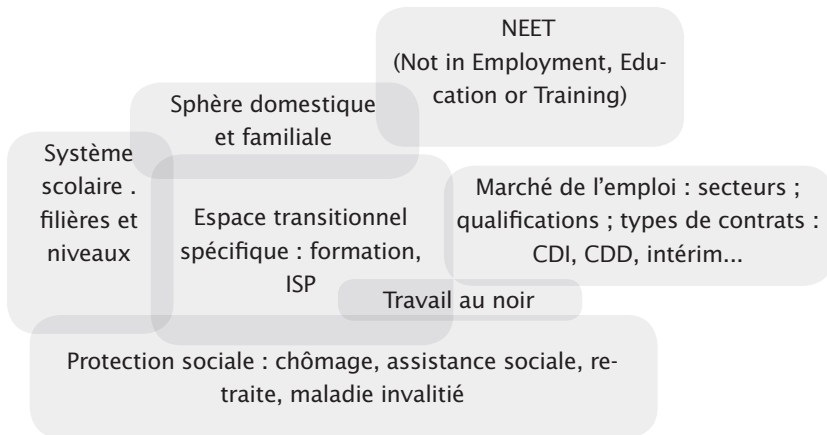
La transition est un problème social, qui s'analyse de façon sociologique. Elle n'est pas la même pour tout le monde; il y a de fortes différences entre catégories de jeunes, selon leurs origines. La transition est également essentiellement un problème qui concerne les jeunes, plus soumis aux fluctuations de l'économie et du marché du travail que les autres catégories d'actifs. On peut identifier différents types de trajectoires : certains ont un accès rapide et durable à l'emploi, d'autres y accèdent difficilement après une période de chômage, d'inactivité ou de formation, d'autres ont des parcours de formation ou de reprise d'études ou sont au contraire en décrochage de l'emploi et enfin, certains restent en chômage persistant ou récurrent.

Matrice conceptuelle

Le principe de cette analyse est d'aborder la transition comme « phénomène social total », c'est-à-dire l'espace transitionnel de manière large, en prenant en compte ses composantes et articulations et en évitant d'isoler les différents critères permettant d'expliquer cette transition. Cela implique d'aborder cet espace transitionnel d'une manière assez large. Comment ces différents services s'articulent-ils? Comment produisent-ils des effets (positifs ou non) ? Il s'agit d'aborder la transition, non comme une situation, mais comme le résultat de rapports sociaux entre des acteurs pris dans des cadres institutionnels et des intérêts divergents. Il s'agit également de dis-

tinguer les différents niveaux d'analyse et d'action. L'objectif est donc de «co-penser» l'espace transitionnel dans ses articulations et ses différents niveaux.

L'espace transitionnel élargi



L'espace transitionnel élargi

Le schéma nous permet d'identifier les différentes composantes des transitions. On y trouve les jeunes eux-mêmes et l'espace transitionnel spécifique qu'on décrit comme un espace organisé : c'est l'insertion socioprofessionnelle et les différents acteurs en lien les uns avec les autres ainsi qu'avec les différents services de l'emploi (VDAB, Actiris, Forem) et l'Onem. Il y a également le marché de l'emploi, relativement classique, où souvent le contrat à durée indéterminée est valorisé, et à la marge, on trouve le travail au noir. Tout cela fonctionne selon un système de protection sociale qui vise à protéger les gens et à assurer leur transition. Enfin, il y a le système scolaire qui est relativement déterminant dans les trajectoires et la sphère domestique et familiale. Selon les pays européens, l'importance relative apportée à chacune de ces dimensions est fort différente. Certaines stratégies se révèlent plus efficaces que d'autres.

Différents niveaux d'analyse : macro, méso, micro, nano

Le système social et économique	Le champs de l'insertion socio-professionnelle	Les dispositifs pris « un-à-un »	Les individus
Niveau MACRO : modèles nationaux et tendances européennes	Niveau MESO : Les stratégies et les modes d'articulation	Niveau MICRO : Les logiques et pratiques d'intervention	Niveau NANO : Les trajectoires individuelles
Responsabilité systémique et collective	Responsabilité politique et institutionnelle	Responsabilité organisationnelle et professionnelle	Responsabilité individuelle
Etat, acteurs collectifs, choix politiques et économiques centraux	Les acteurs intermédiaires (autorités régionales, institutions, instances de concertation)	Opérateurs et dispositifs concrets ; les professionnels	Individus Caractéristiques individuelles, capacités, représentations et stratégies

Il s'agit ici d'une analyse relativement classique, avec les niveaux macro, méso, micro, auxquels nous avons ajouté le niveau nano. Au niveau macro, se trouve le système social et économique, donc le système global (le marché de l'emploi, la concurrence internationale etc.). La responsabilité y est collective, mondiale, européenne et nationale tandis que la politique nationale ou régionale y a assez peu d'effet. Dès lors, cet exposé concernera les trois derniers niveaux et plus particulièrement le niveau meso, où se trouvent toutes les stratégies et leurs modes d'articulation. C'est à ce niveau que l'action publique peut agir.

Cette grille d'analyse présente l'organisation de dispositifs et leurs articulations. Étudier ces dispositifs un à un permet d'analyser leur logique d'action, leurs objectifs, la façon dont ils entendent répondre au problème de la transition, sur le terrain au niveau des trajectoires individuelles des jeunes par exemple.

Caractéristiques du modèle de transition en Belgique

En Belgique, notre système est relativement autonome et fortement inégalitaire : on peut sortir d'une école prestigieuse et avoir une trajectoire professionnelle facile ou sortir d'une mauvaise école et se retrouver sans les compétences nécessaires pour s'intégrer sur le marché du travail. Le marché du travail " interne " est relativement régulé et protégé (niveau de salaire, indexation, définition de l'emploi convenable), ce qui favorise plutôt la stabilité des salariés en place, bien qu'on observe tout de même un développement croissant des formes d'emploi précaire, temporaire et partiel. Notre système de protection sociale (assurance chômage et aide sociale) assure une fonction de filet de sécurité, tout en soumettant certains publics à des conditions particulières qui peuvent être plus ou moins restrictives ou potentialisantes. Enfin, il y a une influence croissante, bien que modérée, des tendances à l'œuvre au niveau européen, comme l'activation, la formation continue, la flexibilité.

Les stratégies d'action publique

Il existe des stratégies qui sont en lien plutôt avec *le système d'enseignement et de formation*, comme la reprise d'études, le congé éducation, l'enseignement de promotion sociale, le développement de la formation en alternance, la formation professionnelle, la validation des acquis de l'expérience.

Il existe aussi des stratégies en lien avec *le marché de l'emploi*. On y trouve des stratégies d'action directe sur le marché de l'emploi, comme des mesures d'aides à l'emploi dont des aides à l'emploi marchand (qui impliquent entre autres des réductions de charges ou des assouplissements des règles du marché du travail), des aides à l'emploi non-marchand (ex : ACS), l'économie sociale d'insertion, les programmes de mise à l'emploi visant à l'employabilité (art 60, art 61). On y trouve également le renforcement de l'intérim (privé et social) et les modifications des représentations et des pratiques de recrutement des employeurs (comme la lutte contre la discrimination à l'embauche).

L'Etat peut également agir au moyen du *système de protection sociale*. En matière de chômage et d'aide sociale, il peut agir via une stratégie

de contrôle et d'accompagnement, comme par exemple le plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs (ONEM et SPE régionaux), le chômage temporaire, chômage économique, ou encore le contrat d'intégration, dans sa dimension de contrôle et de sanction (CPAS). Il peut également agir dans le domaine des pensions et retraites, qui peuvent constituer une incitation à la sortie de l'emploi ou une incitation à rester (comme les « pré-retraites » en débat, le débat des pensions, le pacte des générations). En matière de maladie, d'invalidité, et d' handicap, il existe le contrôle médical et une catégorie émergente : « les inemployables ».

Ensuite, en lien avec *la sphère domestique et familiale*, il existe les suspensions temporaires ou partielles du contrat de travail (plus ou moins compensées financièrement) pour favoriser les transitions personnelles ou professionnelles. Il y a aussi les pauses-carrière, le crédit temps, le congé parental, le congé pour maladie grave d'un membre de la famille, etc.

Enfin, plutôt en lien avec *l'espace transitionnel proprement dit*, la stratégie d'accompagnement vise l'autonomie des gens: on essaie d'individualiser les suivis et la prise en charge. On y utilise souvent le référentiel du projet, du contrat. Cela vise à mettre en place un travail en réseau et vise également l'accompagnement, l'information et l'orientation, l'aide à la recherche d'emploi ou encore la mise en place de périodes de transition en vue de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi, l'outplacement et les cellules emploi (en cas de restructuration).

Pour terminer, en lien avec « *les autres problématiques*», reste tout le secteur social ; les frontières sont encore relativement ténues entre le service social a proprement parler et les services qui s'occupent d'insertion socioprofessionnelle. Il existe de nombreux services d'aide et d'action qui ne sont pas directement centrés sur l'emploi, mais plutôt sur le domaine de la santé et la santé mentale, l'aide juridique, familiale..... ou les services d'aide à la jeunesse.

La grille d'analyse

Grille d'analyse des dispositifs

Pourquoi ? Quel est l'algorithme au principe du dispositif ? – hypothèse causale – hypothèse d'intervention	Pour qui ?	And so what ? Quels sont les impacts (changement de comportements, de représentations, de situation des différents acteurs) et quels sont les effets (voulus/imprévus ; bénéfiques / pervers ; quantitatifs/qualitatifs; objectifs/subjectifs) ?
	Sur quoi ?	
	Comment ?	
	Par qui ?	
	Quand ?	
	Ou ?	
	Avec qui ?	
Caractéristiques institutionnelles et organisationnelles pertinentes		
Points forts/points faibles		
Learning effects (interesting practices) (outils, pratiques, stratégies à diffuser)		

Cette grille d'analyse a été mobilisée à la fois dans cette recherche et dans la recherche de la Fondation Roi Baudouin. Lors de cette dernière, elle a servi de guide à l'analyse de dispositifs, menée par entretien et par observation. Et lors de la recherche commandée par la CCFEE (Commission Consultative Formation Enseignement Emploi), cette grille a servi à analyser une vingtaine de dispositifs en se basant sur les sources secondaires. Celle-ci invite à poser différentes questions:

- *Pour qui?* A qui ce dispositif est-il destiné ?
- *Sur quoi entend-il agir ?* Les dispositifs entendent souvent agir sur l'employabilité, mais ils peuvent chercher à agir sur d'autres éléments comme la présentation de soi, la rédaction d'un CV, les compétences interpersonnelles, les compétences techniques.
- *Comment le fait-il ?* quels processus ce dispositif met-il en place?
- *Par qui le dispositif est-il mis en place ?*
- *Quand ?* à quel moment de la trajectoire du jeune ce dispositif intervient-il ?

– Où ?

– Avec qui ? Quels partenariats ?

Il faut également se demander *quelles sont les caractéristiques institutionnelles et organisationnelles pertinentes*. L'objectif est d'observer les différentes pratiques et d'isoler les facteurs permettant le succès ou l'échec, les *points forts et les points faibles*.

Ce type de recherche vise à formaliser, à instruire la qualité d'un dispositif d'insertion. Pourquoi un dispositif d'insertion fonctionne-t-il bien ? Un dispositif peut par exemple ne pas être en contact avec les employeurs ou ne pas viser une formation qualifiante mais néanmoins apporter une forme de développement de l'estime de soi. Certains dispositifs sont plus axés sur l'aspect citoyenneté que sur l'aspect insertion à proprement parler.

La question du «*pourquoi*» analyse deux types d'hypothèses: l'hypothèse causale c'est-à-dire la façon dont on explique que les jeunes sont en décrochage et les hypothèses d'intervention, qui considèrent que sur base de l'hypothèse causale, c'est en agissant de cette façon que nous allons pouvoir apporter notre pierre à l'édifice.

Le «*and so what ?*» est très important : cela revient à poser la question des impacts objectifs, mesurables, quantitatifs et qualitatifs de ces dispositifs.

Différentes *logiques d'action* peuvent ensuite être observées :

- Certains dispositifs reposent sur une contrainte relativement forte (avec une utilisation plus ou moins forte de la sanction), d'autres reposent sur le choix de la personne et ne fonctionnent que si celle-ci choisit elle-même de s'intégrer dans ce dispositif.
- Il existe des systèmes très intensifs, courts dans le temps, qui essaient de donner un maximum de compétences, tandis que d'autres sont beaucoup plus longs, et visent la resocialisation.
- Certaines dispositifs sont très individualisés, c'est-à-dire partent du jeune, de la personne et ses compétences pour construire un projet, d'autres sont beaucoup plus standardisés. Il faut noter que les dispositifs se déclarent souvent comme «individualisés» alors qu'ils sont plutôt standardisés.

- Il existe des dispositifs soit centrés sur l'emploi soit centrés sur d'autres finalités.
- Il existe des dispositifs qui se fondent sur une catégorisation et segmentation des publics (et qui dès lors choisissent de s'adapter à ce public), d'autres choisissent de mixer les publics.
- Certains adoptent des pédagogies participatives, où les stagiaires ont le choix de décider comment ça se passe. D'autres proposent une pédagogie très 'descendante', avec des cours comme 'comment faire un CV'.
- Certains dispositifs sont centrés sur la mise à l'emploi directe, où le but est d'avoir un emploi. D'autres visent une mise à l'emploi différée. Ils laissent les jeunes à eux-mêmes ; ils leur donnent des outils et les lâchent sur le marché du travail en espérant, sans pouvoir le vérifier, qu'ils trouveront un emploi.
- Il y a des dispositifs qui tiennent compte de la personne dans sa globalité, donc de sa culture, de sa psychologie, et d'autres centrés sur des caractéristiques spécifiques et des diagnostics cliniques.
- Il existe des dispositifs qui sont des simples adaptations aux exigences supposées des employeurs et d'autres qui fonctionnent par ajustements mutuels, donc qui travaillent beaucoup avec les employeurs. Il y a par exemple de nombreuses institutions qui travaillent avec des portefeuilles d'employeurs, pour permettre de placer les bonnes personnes aux bons endroits.
- Il y a enfin des logiques cliniques, où on se penche sur la personne et fait un diagnostic de son employabilité, et d'autres qui sont plus pratiques où ces diagnostics semblent inutiles et où on met directement la personne au travail.

Constats, pistes et interpellations

La formation scolaire initiale conditionne l'entrée sur le marché du travail et le type de carrière professionnelle. On en reste, malgré l'émergence d'une transition et d'une mobilité de plus en plus

grande des travailleurs, à une organisation de l'action publique qui fonctionne par fonction, par étape et par statut : tel type de diplôme donnant accès à telle profession. La norme de l'emploi à durée indéterminée reste dominante, tout le monde court après l'emploi stable et le CDI ; la proportion de CDI est d'ailleurs plus importante chez nous que dans d'autres pays européens. L'emploi public et non-marchand, financé par les pouvoirs publics, est important, surtout en Wallonie et à Bruxelles. Enfin, il y a de fortes différences entre les hommes et les femmes, notamment dans les répartitions par tranche d'âge. Notre modèle reste fort proche du modèle où l'homme est le principal «breadwinner».

On observe également une forte résistance institutionnelle, politique et culturelle à changer de paradigme, à passer d'une logique statutaire et linéaire à une logique qui prenne en compte la transition généralisée et l'idée selon laquelle chaque individu devient un entrepreneur pluri-actif de lui-même, veillant à son capital employabilité, trouvant tout naturel de se «réorienter» ou de reprendre une formation, etc.

Concernant les jeunes en particulier, la recherche de la Fondation Roi Baudouin nous a permis de constater un taux de chômage particulièrement élevé chez les jeunes en Belgique; ils sont plus sensibles aux fluctuations conjoncturelles. Le début de carrière est en fait déterminant. Différentes études montrent qu'une personne qui commence par une période de chômage, trouve un emploi puis se retrouve au chômage verra son estime de soi fortement altérée. L'estime de soi est fondamentale pour l'employabilité'. Il y a également une surreprésentation des jeunes dans les emplois précaires, un risque d'exclusion très important pour les peu qualifiés et une accumulation de facteurs de risque (sociaux, scolaires, ségrégations) dès le départ. On ne part pas avec les mêmes chances. Lors des entretiens, tous les jeunes interviewés nous disaient aspirer à une « vie normale » et à un emploi stable, un salaire leur permettant de s'installer, s'acheter une télévision et une voiture. Tous ces jeunes rencontrés sont des jeunes peu qualifiés issus des trois Régions du pays. Ils ont un projet assez positif au départ ; lorsqu'ils choisissent d'arrêter l'école, ils veulent s'intégrer sur le marché du travail et font des efforts en ce sens, utilisant tout les canaux possibles pour trouver un emploi. Pourtant, très vite, ils vont se décourager : la plupart des employeurs

ne leur répondront pas, leur fermeront les portes. Petit à petit, ils vont penser qu'ils ne sont pas utiles à la société. Ainsi, un processus presque de honte de soi apparaît, qui vient grever la recherche d'emploi. Ils partent avec beaucoup d'illusion mais à force de réponses négatives, ils se retranchent et abandonnent. Ces jeunes sont entre l'illusion et le désenchantement, entre la proactivité et l'abandon. Les grandes différences de trajectoires parmi les jeunes sont alors essentiellement dues à leur capital social et culturel. Ceux qui sont entourés ont des possibilités tandis que les plus isolés sont souvent sans ressources positives. Enfin, on constate une distance vis-à-vis des dispositifs institutionnels : certains jeunes seront relativement dociles avec les dispositifs, d'autres utiliseront les dispositifs pour y prendre ce qui les intéressent, d'autres encore resteront méfiants à l'égard de ceux-ci. Cela résulte souvent d'une méconnaissance du cadre global, du marché de l'emploi et des dispositifs existants.

Le modèle belge s'essouffle un peu : il y a une précarisation des groupes vulnérables, des peu qualifiés, ou encore des femmes. Il y a également une ethnicisation de l'échec scolaire, essentiellement à Bruxelles.

Ces dix dernières années, le discours dominant s'est retourné : autrefois, il incitait à la sortie (externalisation), aujourd'hui, il incite à la rentrée ou au maintien sur le marché de l'emploi (activation), à mettre les gens en activité, en travail sur eux-mêmes. Mais il y a de nombreux « pièges » et des effets contradictoires dans les articulations entre les dispositifs. Ceux qui disposent déjà de ressources positives en bénéficient souvent le plus, et ils excluent davantage les plus précarisés. En outre, beaucoup d'organisations doivent prouver leur efficacité. Elles sont donc tentées de favoriser les personnes qui ont déjà plus d'outils et qui arriveront plus facilement à trouver un emploi (logique d'écramage). Il y a également une logique un peu clinique : cela peut avoir un effet handicapant d'être « diagnostiqué » comme ayant de « grands troubles de l'employabilité ». D'autres dispositifs ne proposent pas de diagnostics et proposent d'entrée de jeu des logiques d'insertion, des contrats de travail pour permettre à des jeunes de s'insérer sur un marché du travail peu qualifié le plus rapidement possible. Il y a enfin un effet 'cul de sac' ou effet 'labyrinthe' ; beaucoup de jeunes passent par de nombreux dispositifs en s'y perdant, sans jamais en voir la fin.

Nous avons également constaté qu'aujourd'hui domine la représentation selon laquelle, si les jeunes ou les moins qualifiés ne trouvent pas d'emploi, c'est du à leurs compétences inadaptées au marché de l'emploi. Cette idée n'est qu'une réalité partielle et nourrit le mythe qu'il y a suffisamment d'emploi pour tout le monde. Nous sommes dans une période de chômage structurel, qui ne s'améliore pas avec la crise. Dès lors, si des emplois ne sont pas créés de façon supplémentaire, les dispositifs de l'espace transitionnel ne contribuent qu'à changer la place des jeunes dans la file d'attente.

Former les chômeurs est important, mais pas uniquement. En effet, nombreux sont ceux qui ne disposent pas des ressources culturelles, sociales, symboliques, financières pour pouvoir entrer dans cette logique de l'individu entrepreneur de lui-même et qui donc ne s'intégreront pas dans les emplois assez ou très qualifiés.

Conclusion

Il n'y a en réalité pas une réelle politique de la transition : tout reste assez cloisonné. Il y a pléthore de dispositifs : certains ont été évalués, leurs effets analysés. Mais on ne pense toujours pas l'analyse de l'espace transitionnel de façon globale et en fin de compte, il se peut que ces dispositifs aient des effets contradictoires. La sécurité sociale ne se pense pas en même temps que l'enseignement et l'enseignement ne se pense pas en même temps que le système d'insertion. Or il faudrait penser le système de façon globale et aller vers une nouvelle forme d'«état social actif». Cela implique de clarifier les responsabilités entre les acteurs, d'agir en amont, c'est-à-dire sur l'enseignement en priorité et en aval sur la création d'emplois convenables, d'assurer les connections entre les institutions, de privilégier les dispositifs intensifs et les trajets courts parce que les jeunes peu qualifiés veulent travailler rapidement en général. Il faudrait également une véritable individualisation des droits et plaider pour une véritable contractualisation car aujourd'hui, avant d'être de vrais contrats, les contrats sont d'abord des actes administratifs unilatéraux. Il faut donc qu'il y ait une contrepartie à ces contrats, ce que l'Etat n'assure pas.

Une autre piste serait de renforcer les liens avec le monde du travail et les employeurs. Certains dispositifs travaillent de façon complètement déconnectée du monde du travail, les compétences qui y sont développées ne permettent alors pas d'atteindre celui-ci. Les dispositifs qui ont des liens directs avec les employeurs sont souvent beaucoup plus efficaces. Il faut donc des perspectives concrètes à la clé plutôt que de multiplier les dispositifs qui ne mènent pas à grand-chose. L'accompagnement dans l'emploi est aussi très positif, comme le job coaching.

Le décret 'Leren en werken' contribue-t-il à une transition durable entre l'enseignement et le marché de l'emploi pour des jeunes en situation de vulnérabilité ?

Johan Gaudissabois (Groep Intro vzw)

Johan Gaudissabois est directeur régional de Groep Intro vzw West-Vlaanderen. Groep Intro est une organisation active dans le domaine de la formation, de l'enseignement, de l'accompagnement, du jobcoaching, de l'expérience professionnelle et de l'économie sociale. Elle n'organise pas un enseignement à la manière d'un CDO (Centrum voor Deeltijds Onderwijs), mais, dans le cadre du récent décret 'Leren en Werken', elle forme des jeunes qui sont inscrits dans un CDO.

En guise d'introduction, il est important de préciser que notre position sur le décret 'Leren en Werken' résulte de l'angle d'approche adopté par Groep Intro, et pas de celui de l'enseignement. L'un et l'autre ne sont pas forcément opposés, mais cette présentation s'inspire de la pratique propre à notre organisation dans le cadre de ce décret.

En 2008, lorsque le décret 'Leren en Werken' a vu le jour, on se trouvait dans une situation unique du point de vue politique puisque deux domaines, l'enseignement et l'emploi, relevaient de la compétence d'un seul ministre, Frank Vandenbroucke. Celui-ci en a profité pour révolutionner l'enseignement secondaire professionnel en alternance.

1. Rappel historique : l'enseignement et la formation en alternance

L'enseignement en alternance date de 1984. Il a été créé en réponse à la prolongation de l'obligation scolaire jusqu'à l'âge de 18 ans. Pour

nous, c'est aujourd'hui une évidence, mais à l'époque, c'était une révolution. Dans un reportage de l'émission Panorama, à la télévision flamande, on voyait une école professionnelle dans laquelle une leçon de mathématiques était infligée – il n'y a pas d'autre mot – à des élèves de 15 ou 16 ans environ, avec un enseignant qui attendait désespérément la fin de l'heure et des élèves totalement désintéressés par la matière, qui prenaient un malin plaisir à torturer leur professeur. La morale de l'émission était: monsieur le ministre, à quoi cela sert-il de prolonger l'obligation scolaire si le groupe à qui cette mesure est destinée n'en a que faire ?

L'objectif du ministre de l'Enseignement à l'époque (Daniel Coens), était similaire à celui du ministre Frank Vandenbroucke, à savoir réduire le nombre de jeunes qui sortent de l'enseignement sans qualification. Trop de jeunes se présentent à 14 ans, ou plus tard à 16 ans, sur le marché de l'emploi sans avoir de qualifications ou d'ambitions claires. Le ministre voulait lutter contre cela en les obligeant à suivre un parcours qualifiant. C'est plus facile à dire qu'à faire, mais le ministre avait des réponses. Conscient des limites des formes traditionnelles d'enseignement, le ministre Daniel Coens institua en 1984 le système de l'enseignement en alternance. Il s'agissait essentiellement d'une copie du *Dualsystem* allemand. Celui-ci est un système relativement élitaire et bien conçu, dans lequel la formation et l'emploi, ses deux composantes, se complètent harmonieusement et qui a vraiment été une réussite. L'idée du ministre Daniel Coens était de le transposer en Flandre et, plus largement, en Belgique. Mais il y a apporté une petite nuance: il l'a assorti d'une obligation de présence à l'école pendant 15 heures. Autre innovation, une approche méthodologique différente a été prévue pour ce groupe difficile. C'est ainsi que le secteur de la formation, qui relevait auparavant du département de la Culture, est venu s'y greffer. Ce secteur avait une large expérience des jeunes de 14 à 16 ans déjà engagés dans la vie professionnelle.

Les deux nouveaux systèmes d'alternance, l'enseignement en alternance (*deeltijds onderwijs*) et la formation en alternance (*deeltijdse vorming*), sont venus compléter le système traditionnel, existant depuis longtemps maintenant, de l'apprentissage (*leertijd*). Ces trois systèmes ont donné naissance à un paysage très morcelé qui n'a pas toujours très bien fonctionné. De plus, la formation en alternance a

uniquement été implantée dans le réseau libre: l'enseignement de la Communauté flamande, l'enseignement provincial, l'enseignement communal et les autres réseaux n'en ont donc pas fait usage. Il n'y a pas eu d'incitants pour favoriser cette formule et ils n'étaient soumis à aucune obligation.

Le décret 'Leren en werken'

Harmonisation des trois systèmes

Le ministre flamand de l'Enseignement et de l'Emploi en 2008, Frank Vandembroucke, voulait une meilleure harmonisation entre ces trois systèmes. C'était et c'est encore une intention tout à fait louable parce que ces systèmes fonctionnaient séparément.

- Le contrat d'apprentissage est peut-être le mieux connu. Au début des années 80, ce système permettait à des jeunes, qui travaillaient par exemple dans une boucherie mais aussi dans un tas d'autres secteurs d'activité, de suivre une formation comprenant une journée obligatoire de cours à l'école et un apprentissage pratique sur le terrain le reste du temps. À l'époque, ce système était quantitativement beaucoup plus important que l'enseignement en alternance. Aujourd'hui, les proportions sont inversées: sur les 10.000 jeunes concernés par le décret 'Leren en werken', 7000 proviennent de l'enseignement en alternance et 3000 suivent un apprentissage.
- Quant à la formation en alternance, elle était limitée au début au réseau libre, mais elle s'est développée dans d'autres domaines, notamment partout où l'enseignement en alternance n'offrait pas de réponses. Son implantation a été très variée selon la région et selon l'initiative. On peut citer comme exemple d'initiative très claire celle qui concerne les jeunes placés en institution. Dans notre pays, il y a une obligation scolaire, ce qui implique aussi un droit à la scolarité. Mais il faut savoir qu'un grand nombre de jeunes font l'objet d'une mesure de placement en raison de problèmes personnels. Ils ne fréquentent pas d'école pendant plusieurs mois, parfois même pendant toute une année scolaire: ils ne sortent pas de l'institution dans laquelle ils ont été placés. Au début des années '90, le

secteur de la formation en alternance a introduit un projet auprès du ministre de l'Enseignement et de la Formation à l'époque, Luc Vandebossche, pour pouvoir proposer une formation interne à ces jeunes. Cette initiative a été approuvée bon gré mal gré et s'est poursuivie pendant des années.

Il y a beaucoup d'autres exemples qui illustrent comment la formation en alternance s'est positionnée sur ce marché au moyen d'initiatives périphériques. Celles-ci doivent passer devant une commission qui évalue dans quelle mesure il y a une lacune sur le marché et si l'enseignement en alternance peut combler cette lacune. Si la réponse est négative, elle approuve presque toujours les projets de formation en alternance. Au bout du compte, cela crée un manque de cohérence: il y a beaucoup de projets dans certaines provinces et quasiment aucun dans d'autres pour la simple et bonne raison que personne n'en a pris l'initiative.

Objectifs de société

Un aspect positif du décret est sa volonté de parvenir à une harmonisation entre la formation et l'accès au marché de l'emploi. En fait, cette intention remonte au système Dual allemand: la combinaison optimale entre l'apprentissage et le travail. Mais il n'est pas évident de concilier cet objectif avec un autre objectif de société que poursuit le décret, à savoir la prise en charge de jeunes qui connaissent des problèmes personnels souvent très graves. Or leur prise en charge est plus lourde ; le risque est alors de voir apparaître des centres de formation en alternance à deux vitesses.

Un moyen important pour atteindre cet objectif est de proposer à chaque jeune un trajet sur mesure débouchant sur l'obtention d'une qualification à part entière. Cela ouvre véritablement des possibilités pour un jeune, du moins s'il suit les bonnes pistes. Il peut même, dans certains cas, obtenir le droit de suivre l'enseignement supérieur..

Engagement à temps plein: les deux composantes

Quel changement majeur ce décret a-t-il entraîné ? Au lieu de devoir fréquenter l'école pendant quinze heures par semaine, on impose désormais aux jeunes un engagement à temps plein de 28 heures.

En effet, la pratique a démontré que, même s'il ne faut pas généraliser, les jeunes 'brossaient' une grande partie de ces quinze heures de cours. Leur mise à l'emploi n'était pas toujours une réussite non plus. Dans ce système où le décrochage était un immense problème, le ministre Frank Vandenbroucke a voulu remédier à cela en exigeant un engagement à temps plein. Cela vaut d'ailleurs aussi pour d'autres filières d'enseignement.

Comment cela se déroule-t-il concrètement ? Les 28 heures se décomposent en deux parties: l'apprentissage à l'école et sur le lieu de travail. La première partie comprend 7 heures de formation générale et 8 heures de formation professionnelle. La seconde partie peut avoir un triple contenu: un contrat de travail, un projet passerelle ou un trajet préalable. Cette seconde composante est désormais elle aussi obligatoire, contrairement au système précédent. On ne peut donc plus satisfaire à l'obligation scolaire en se contentant de suivre 15 heures de cours. Un trajet de développement personnel est prévu pour les jeunes qui ne sont pas encore prêts pour l'apprentissage sur le lieu de travail.

Engagement à temps plein: les quatre phases

Le décret repose sur quatre phases. Les phases 1 à 3 permettent de donner un contenu à l'objectif d'apprentissage sur le lieu de travail, la phase 4 est celle du trajet de développement personnel.

- La phase 1 est celle de la participation au travail. L'apprentissage sur le lieu de travail consiste concrètement en un contrat de travail, un apprentissage industriel ou un contrat d'intérim. Cette phase est en partie tributaire de la conjoncture sur le marché de l'emploi. En effet, les contrats sont payés par l'employeur et ne sont presque jamais subsidiés, même s'il y a des aides à l'embauche pour les employeurs. Pour le ministre, c'est la formule la plus intéressante étant donné qu'elle ne lui coûte rien. Quand on sait qu'en pratique, environ 40 % des jeunes sont concernés par cette phase (même s'il faut manier les chiffres avec prudence), on peut dire que le résultat est mitigé. Nous pensons, nous, qu'il s'agit d'un très grand succès, compte tenu du groupe cible avec lequel on travaille. Et des efforts considérables sont faits pour maintenir ce pourcentage à un niveau aussi élevé que possible.

- La phase 2 est le «projet passerelle» (ou «brugproject»). Elle concerne des jeunes qui ont un problème d'attitude, par exemple au niveau de la ponctualité vis-à-vis de l'employeur. Pour beaucoup de jeunes ou même d'adultes, cela ne va pas de soi. Et quand on leur fait des reproches à ce sujet, ils réagissent souvent de manière agressive, ce que l'employeur n'accepte pas. De manière générale, dans un projet passerelle, on travaille sur tout ce qui empêche l'accès au travail et donc à la phase 1, afin que les jeunes puissent ensuite passer dans cette phase. La logique du décret est d'ailleurs de faire chaque fois passer les jeunes à une phase supérieure, la phase 1 constituant ce qu'on peut appeler l'élite. Le projet passerelle a déjà livré quelques enseignements sur le plan politique. Durant la période initiale, la rémunération octroyée aux jeunes était de 500 euros par mois. Cela avait pour conséquence qu'ils voulaient rester dans ces projets étant donné qu'ils n'auraient pas gagné plus à la phase 1. Le ministre a donc rapidement décidé de réduire la rémunération de moitié. Les jeunes touchent donc à présent 250 euros par mois afin de stimuler leur passage vers la phase 1.
- La phase 3 est, dans ce système en cascade – c'est peut-être un terme trop péjoratif, mais c'est bien un peu de cela qu'il s'agit – celle du «parcours préalable». Les jeunes qui se trouvent dans cette phase sont confrontés à de graves problèmes qui compliquent leur insertion sur le marché de l'emploi. Il faut donc faire beaucoup d'efforts pour eux. Mais nous constatons que les subsides pour ces parcours préalables ont été réduits, alors même que les subsides existants étaient déjà clairement insuffisants. Le décret ne peut fonctionner que si toutes les phases sont correctement dotées de moyens.
- La phase 4, celle des «parcours de développement personnel», est en fait une reconfiguration de la formation en alternance. Elle concerne un public pour qui l'emploi n'est absolument pas à l'ordre du jour: ce sont des jeunes qui traversent une crise grave à cause de problèmes personnels, d'addictions, d'une situation familiale difficile etc., et pour qui le travail n'est donc pas du tout une priorité. Ils sont déconnectés d'une série d'éléments essentiels liés au travail, à la famille ou à l'école. Si on analyse ces trajets de développement personnel, on en revient à ce que faisait jadis fondamentalement le travail de formation. Ce sont des groupes très difficiles

qui, d'après le pouvoir politique, constituent 10% de la population qui fréquentent l'enseignement en alternance. Il s'agit donc d'un millier de jeunes au niveau flamand.

Les quatre phases: commentaires critiques

Le décret est manifestement conçu en fonction de l'aspect 'apprentissage et travail' et s'intéresse très peu à la phase 4. Le résultat est qu'on propose un magnifique trajet d'insertion à l'élite, mais que ceux qui sont le plus en difficulté risquent une fois de plus d'être marginalisés. Il s'agit de jeunes qui relèvent traditionnellement du secteur de l'aide sociale, mais qui sont encore en âge d'obligation scolaire. Or l'obligation scolaire est aussi un droit à la scolarité. Le fait que ce groupe ait été nommé plaide en faveur du ministre, mais le combat pour leur donner une place à part entière est loin d'être gagné, pour ne pas dire plus.

Tout l'enjeu dans la phase 4 consiste à restaurer le contact avec le jeune, ce qui est un travail extrêmement exigeant. Or, la logique du décret est l'apprentissage et le travail: l'objectif de la phase 4 est donc de faire passer le jeune vers les phases 3, 2 et 1. En pratique, un grand nombre d'élèves restent pendant toute une année dans un trajet de développement personnel. On peut donc s'interroger sur l'utilité de celui-ci. Fait-on de l'aide sociale, est-on en train de mettre les jeunes dans un cocon ou bien fait-on un travail utile ?

Aider les jeunes à raccrocher vis-à-vis de l'école est quelque chose que nous tentons de faire, mais ce n'est pas toujours évident. Un trajet de développement personnel comprend 28 heures par semaine pour les cas les plus lourds. Nous considérons que c'est la meilleure piste. Par le passé, nous avons travaillé avec ces jeunes en utilisant nos propres moyens, mais le décret a rendu cela impossible. En soi, ce n'est pas un problème, pour autant que ces 28 heures puissent être valorisées pleinement. Mais nous constatons que les écoles qui envoient des jeunes dans un centre de formation en alternance sont pénalisées au niveau des moyens pédagogiques qui sont mis à leur disposition. Ce n'est pas très logique. On ne touche pas au budget d'une école qui sous-traite seulement 15 heures à un centre de formation en alternance, alors qu'une autre école, qui sous-traite 28 heures, perd une partie de son encadrement: les décideurs politiques

partent en effet du principe qu'il s'agit d'une forme de double subvention. On peut dès lors prévoir qu'à la phase suivante, les écoles ne sous-traiteront plus 28 heures, avec pour conséquence que ces jeunes se retrouveront en difficulté car certains d'entre eux ont vraiment besoin de ces 28 heures. Ils ne peuvent pas fonctionner dans un contexte scolaire.

Une autre critique est la subdivision en quatre phases, qui est trop artificielle de notre point de vue. Un jeune qui se trouve dans la phase 1 peut aussi avoir certains problèmes. Il y avait ainsi chez nous quelqu'un qui faisait du travail de secrétariat et qui, à première vue, ne posait aucun problème. On a donc cherché des moyens pour l'engager de manière régulière. Mais tout à coup, elle a connu une rupture sentimentale et elle a disparu pendant trois mois avant de surgir à nouveau au CPAS, à un âge où elle n'était plus soumise à l'obligation scolaire. Tous ceux qui la connaissaient disaient pourtant qu'il s'agissait d'une élève pour la phase 1. Mais il a suffi d'un événement dans sa vie privée, ce qui arrive à beaucoup de jeunes, pour qu'elle laisse tout tomber et qu'elle disparaisse dans l'anonymat. En termes de formation, elle s'est donc retrouvée en quelque sorte à la phase 0. Pour Groep Intro, la subdivision n'est donc pas une très bonne chose: nous pensons que c'est une erreur parce que cela ne correspond pas à la réalité. Même s'il est vrai, bien sûr, qu'il faut bien faire une délimitation quelque part.

Il n'y a pas non plus d'instruments clairs qui indiquent au préalable dans quelle phase un jeune doit être mis. La seule analyse faite se contente de vérifier s'il est prêt à travailler dans l'esprit du décret.

En ce qui concerne les projets passerelles, la grande erreur est que la répartition régionale – l'octroi d'un certain nombre d'heures – est très inégale. D'autre part, il y a une dépendance évidente vis-à-vis des moyens européens alors que cette source de financement se tarira un jour ou l'autre. Un troisième point, important à nos yeux, est que ces projets sont souvent fortement soutenus par d'autres pouvoirs publics. Si on supprime par exemple le soutien du Fonds des Villes, l'ancien Fonds d'impulsion sociale, ou celui qui est donné par certaines villes comme Courtrai, qui font d'énormes efforts pour cofinancer des projets passerelles, beaucoup d'entre eux disparaîtraient en Flandre. C'est pourquoi nous demandons avec insistance de bénéficier de moyens régionaux structurels. Le pouvoir politique

le sait, c'est le service DBO de l'administration flamande qui suit cela et peut-être y est-il attentif. En effet, sans ces phases, le décret ne peut pas être mis en œuvre.

Conclusion

Chez nous, le travail est un facteur parmi d'autres de la réinsertion, mais le tout premier pas reste la réinsertion dans le milieu scolaire. Nous voyons alors comment les jeunes évoluent. Cela suppose de pouvoir proposer des trajets de développement qui comprennent 28 heures. Le pouvoir politique doit penser dans la même logique.

Si la phase 1 ne coûte rien, il y a trop peu de moyens structurels pour les phases 2,3 & 4. C'est un problème si on veut prendre le décret au sérieux. Il faut ouvrir le débat avec les responsables politiques sur le sujet, avoir un débat de fond sans quoi les plus faibles seront une nouvelle fois exclus.

La transition enseignement-emploi : un facteur qui contribue à la pauvreté ou un tremplin ?

Mélanie De Groote & Didier Verbeke
(Luttés Solidarités Travail)

LST, Luttés Solidarités Travail est un mouvement de rassemblement de personnes parmi les plus pauvres et d'autres qui sont solidaires. Ensemble, nous voulons lutter contre la pauvreté et ce qui la génère. Pour ce faire, nous développons, dans une démarche d'Éducation Permanente, divers secteurs d'activités : permanence d'accueil, réunion de groupes à thème (que nous appelons « caves » pour adultes et jeunes), bibliothèque de rue, atelier d'expression artistique, un journal d'expression « La main dans la main » et une coopérative de travail dans le bâtiment. Nous avons participé depuis le début au Rapport Général sur la Pauvreté et avons participé jusqu'à ce jour aux diverses activités du Service de Lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, dont l'atelier de réflexion sur l'insertion professionnelle. Nous sommes également membres de la commission d'accompagnement du Service.

Nous allons vous parler du parcours de Xavier et ensuite de Didier. Nous avons choisi ces deux exemples, parmi une multitude d'autres tout aussi pertinents, car ils s'inscrivent à des moments différents de l'histoire et parce qu'il s'agit d'un père et de son fils. Ces deux témoignages mettent en avant le peu d'adéquation, voire les effets pervers et l'absurdité, de l'administration et des outils mis en place ; comment ils peuvent mettre en miettes un projet si on n'y prend pas garde. Ces deux témoignages veulent également tordre le cou à cette notion d'« inemployabilité » qui se répand peu à peu. Ils veulent également montrer comment le travail sur du long terme et le cheminement, ici dans une démarche d'Éducation Permanente, sont indispensables pour permettre à chacun et surtout aux plus pauvres d'avancer.

Le parcours de Xavier

Xavier a commencé ses primaires à l'école du village puis a été réorienté vers l'enseignement spécial. A partir de ce moment, Xavier a « baissé les bras ». En primaire, s'il était lent dans son apprentissage, il était néanmoins discipliné à l'école et volontaire. Le passage vers l'enseignement spécial a été vécu comme un échec pour la famille. Une fois passé en enseignement spécial, il n'est pas parvenu à trouver sa place. Il a tenté de se former en cuisine, jardinage, maçonnerie... rien n'a abouti. Xavier était dégoûté de l'école, il ne voulait plus en entendre parler. Il souhaitait juste travailler... en carrosserie.

Il abandonne donc sa formation en enseignement spécial pour se diriger vers un CEFA (Centre de Formation en Alternance). Les démarches administratives sont lourdes, on lui demande différents documents dont un du Centre PMS (Psycho Médico Social) qui tarde à venir... La communication entre les différentes institutions est difficile. Une fois son dossier complet, il n'y a plus de place au CEFA où il a introduit sa demande. On le réoriente donc vers un autre CEFA. Xavier a plus de 18 ans et ne peut donc pas rester plus de deux semaines sans patron. Le CEFA en question lui donne l'adresse d'un garage qui place des pneus, mais une fois sur place, le patron lui dit qu'il n'y a plus de place. Sur le chemin du retour, Xavier voit un autre garage, il s'arrête et postule. VC Pneu l'engage. Au départ, Xavier a signé juste pour avoir un patron et ne pas perdre l'accès au CEFA. Il n'aime pas l'idée de monter des pneus, il veut être carrossier... Cependant de véritables liens se créent entre lui et l'équipe, il finit par y trouver sa place et même par aimer son travail. Xavier se lève tous les jours à 5h du matin pour être à l'heure, il y travaille même le samedi et pendant les congés scolaires. A la rentrée scolaire, alors que Xavier est depuis 5 mois chez ce patron, l'école change l'horaire des cours et de travail. Cet horaire ne convient pas au patron qui a déjà un autre stagiaire dans ces heures et ces jours-là. Xavier voit sa formation interrompue alors qu'il venait d'y trouver un équilibre, une personne qu'il respectait et qui le respectait, un patron qui acceptait de le former. Pour garder sa place au CEFA, Xavier doit trouver un nouveau patron. Il fait un essai de trois jours dans un garage où on lui refuse le poste parce qu'il est « trop lent ». Il finit par trouver un autre endroit, mais le patron boit. Le CEFA le sait mais ne dit rien parce que Xavier n'a pas d'autre endroit où aller se former... Un jour le patron devient

violent et le frappe. Xavier prévient le CEFA et décide de mettre un terme à sa formation. Il ne trouvera plus de patron, il quitte le CEFA.

Ses parents, qui ont soutenu Xavier jusqu'alors, sont convaincus qu'il peut encore trouver une solution, se former. Ils décident de se donner un an. Ils refusent de faire une demande d'aide au CPAS. Ils veulent que leur fils se forme. Xavier postule à Géronsart, un centre de formation professionnelle pour plus de 18 ans, agréé par l'AWIPH. Il lui faudra quasi un an de démarches avant d'y débiter une formation. Géronsart, Xavier ne l'a pas choisi, il s'y est inscrit parce que sa formation chez VC Pneu a été interrompue. Il ne parviendra pas à trouver sa place à Géronsart, la formation se passe mal... Xavier refuse de se présenter à son évaluation. La formation est arrêtée. Pour se former à Géronsart, Xavier devait être inscrit comme demandeur d'emploi. N'étant plus en formation, son stage d'attente étant terminé, Xavier doit demander le chômage. Il n'a pas le nombre de jours de travail demandé. Il se tourne vers le CPAS, pour avoir le taux cohabitant, cela lui est refusé... Il va en recours, et il demande pour faire un article 60...

On pourrait penser que Xavier fait, à priori, partie des personnes « inemployables ». Mais son parcours nous montre qu'il n'y a pas de personnes inemployables, c'est le système administratif et d'accompagnement qui les crée... Xavier, qui a été refusé chez plusieurs patrons, qui n'a terminé aucune formation, avait trouvé un patron qui reconnaissait ses capacités et qui acceptait de le former... C'est une question d'horaire qui a tout brisé... pas son « inemployabilité ». Xavier a toujours été soutenu par sa famille qui croit en son projet, qui voit comment il se bat pour y parvenir et qui entend son dégoût... Sa famille est elle-même soutenue dans le cadre d'un groupe à LST, sur le long terme. Sans tout ce soutien, il aurait sans doute déjà abandonné toute perspective d'emploi ou de formation.

Le parcours de Didier

Didier n'a pas de scolarité : dans son enfance, non seulement il n'aimait pas l'école et il n'y trouvait pas sa place, mais en plus il devait travailler pour aider la famille. Ensuite, il a beaucoup voyagé ; il s'est

engagé dans l'armée en '78 puis dans la marine marchande en '79, il a aussi « taillé la route » comme on dit de '82 à '89. Il y a aussi eu la boisson... Ensuite est arrivé sa femme, une famille et avec le besoin de se stabiliser. Trouver un logement, se former, travailler... Sa famille a été le point de départ d'un long parcours...

En 1990, Didier souhaite entamer un article 60. Pour lui, c'est aussi faire le choix de passer du travail au noir au travail déclaré, c'est accepter de perdre de l'argent pour parvenir à plus de stabilité.

Didier a dû changer plusieurs fois de logement et de commune avant de trouver un CPAS qui accepte de lui donner accès à un article 60. Il y avait le problème de logement insalubre, du risque de placement des enfants, de la boisson... Finalement, le CPAS de Namur a accepté de lui donner accès à un article 60. Mais c'est surtout une personne, le responsable de service, qui a appris à le connaître et qui a décidé de lui faire confiance quand personne ne croyait en lui... Mais pour avoir droit à cet article 60, Didier devait vivre sur la commune de Namur. Il a donc quitté la maison qu'il louait pour s'installer à Bonine dans une caravane, seul logement accessible qu'il a trouvé à l'époque. Didier savait que c'était une grande prise de risque pour lui et sa famille.

Didier continuait à boire, et pourtant il a été soutenu dans sa démarche de formation. Cependant, les services sociaux ont considéré que ses enfants étaient en danger car ils vivaient dans une caravane... Il y avait risque de placement...

Après d'autres péripéties, en 1991, Didier a rencontré LST venu soutenir sa famille qui allait à nouveau être expulsée de son logement déclaré insalubre suite à la non-exécution de travaux par le propriétaire. Didier et sa famille ont cheminé et se sont engagés au sein de LST, avec toutes les personnes du mouvement qui ont fait ce choix. Cette réflexion et cet engagement collectif ont permis à Didier de mûrir sa réflexion par rapport au travail, à la famille, à l'alcool. Didier est parvenu à arrêter de boire et a été engagé à la Coopérative de travail en bâtiment à LST. Il est maintenant animateur dans le cadre de l'Éducation Permanente.

Didier avait la volonté de stabiliser sa famille. Pour trouver un article 60, il a dû déménager à plusieurs reprises, quitter un logement pour

une caravane... Mettre sa famille en danger pour s'approcher de la stabilité.

Autres exemples

En 1976, un reportage de J.-C. DEFOSSE « Des pareils à nous autres » relatait la vie de trois familles vivant sur une décharge à l'écart d'un village du Namurois, une vie faite de débrouillardise, de recherche au quotidien pour « garder la tête hors de l'eau » (ce que nous, nous appelons « les résistances à la misère »). Le reportage montrait aussi le mépris qu'il pouvait y avoir à l'égard de cette famille. Ainsi, en matière d'accès à l'enseignement, l'instituteur du village disait devant la caméra : « il vaut mieux pour eux et pour l'image de l'école que ces enfants ne viennent plus à l'école au village ».

On pourrait aussi parler de toutes celles et ceux qui tentent des formations. Ainsi Blanche qui, à 40 ans, intéressée par le milieu des personnes âgées doit abandonner sa formation car incapable de payer les 160 euros demandés pour les copies durant l'année, simplement en raison de problèmes administratifs, elle n'avait pas droit à la gratuité. Le temps de négocier la prise en charge au CPAS de ces frais, l'école s'est impatientée et a fait pression... Blanche finit par abandonner.

On peut parler aussi de Stéphanie qui, avec une formation de puéricultrice, et dans le cadre de l'activation, postule dans une crèche qui n'engage pas. N'ayant pu rentrer suffisamment de recherches d'emploi, elle se voit exclue du chômage. Émergeant au CPAS, elle se voit proposer un article 60... Dans la même crèche où elle avait postulé quelques mois plus tôt.

Conclusion

Toutes ces situations nous amènent aux mêmes conclusions : la soif d'apprendre, la volonté de travailler, de subvenir à ses besoins et à ceux de notre famille sont présentes chez tout le monde. Les plus

pauvres sont confrontés à devoir faire face quotidiennement à leur situation de misère, à y résister, à supporter le mépris des autres... « Les passerelles » mises en place pour leur permettre de s'en sortir sont bien souvent des trappes dans lesquelles ils tombent...

C'est la rencontre avec des personnes qui ont pris le temps, sur plusieurs mois et années, qui leur ont permis de mieux construire leurs projets. C'est une action de soutien dans la durée, dans une dynamique d'éducation permanente qui a permis à ces personnes de cheminer et d'approcher de leurs objectifs. Ces deux aspects pourtant fondamentaux : prendre le temps du cheminement dans un cadre de confiance et de réflexion collective sont difficilement présents ou promus dans les formes d'activation ou de formation actuelles... que du contraire.

Témoignage de Didier Verbeke

«On parle encore et toujours d'inclusion. Mon parcours et celui de mon fils, ça fait maintenant des dizaines d'années qu'on essaie de s'inclure dans un système. On a eu énormément de mal à trouver notre place et mon fils ne trouve toujours pas la sienne. Donc au lieu de parler d'inclusion, si on parlait de ce qui nous exclut. Tout est mis en place pour qu'on puisse rentrer dans cette structure mais tout est mis en place de manière à ce que ça nous soit inaccessible. L'inaccessibilité fait partie de tout ce qui nous exclut ! Ce ne sont pas les systèmes eux-mêmes qui ne sont pas forcément bons mais la manière dont on est obligé de se battre pour oser croire qu'on y aura accès qui nous épuise. Il faut arrêter d'accuser les gens de ne pas être inclus, nous sommes inclus ! Depuis le jour où je suis venu au monde, j'ai ma place dans ce système. Le problème n'est pas d'inclure des gens dans un système, mais d'éviter qu'ils n'en tombent. Il faut retourner le problème.»

Débat

Suite aux quatre présentations, les participants ont pu dialoguer au cours d'un débat avec la salle ; ce document résume les différents échanges et les points d'attention qui ont été soulignés.

Réflexions sur le sens de l'enseignement

Plusieurs interventions ont rappelé que notre système d'enseignement tend à reproduire les inégalités sociales et à opérer un tri et un classement entre les individus. La hiérarchisation des différentes formes d'enseignement dans le secondaire (général, technique et professionnel) a notamment été évoquée. En pratique, cela se traduit par un système en cascade au sein duquel l'enseignement professionnel regroupe les élèves ayant obtenu les moins bons résultats scolaires, où les élèves issus de milieux sociaux moins favorisés sont surreprésentés. Les tests et les examens constituent un autre exemple. Même si les tests ne sont pas destinés à exclure, ils produisent, d'une manière ou d'une autre, des gagnants et des perdants. Cela peut entraîner de grandes conséquences, positives ou négatives, sur l'estime de soi des élèves. Est-il possible d'imaginer un système d'enseignement qui échapperait à cette contradiction et qui ne désignerait plus ni gagnants ni perdants ?

Le classement effectué est en lien avec l'origine sociale et les différents capitaux dont les individus disposent. Il est nécessaire de comprendre et d'être conscient de ces mécanismes, ce qui implique, pour certains participants, de repenser notre système d'enseignement dans son contexte historique et sociétal. Quel est le sens et la place de l'enseignement dans notre société ? Comment ce sens a-t-il évolué avec le temps ?

Le sens absolu de l'école reste bien sûr l'apprentissage, le développement de l'esprit critique et de la citoyenneté. Les professeurs souhaitent faire acquérir à leurs élèves un certain nombre de compétences, pas nécessairement strictement connectées au monde du travail. *«L'école est fondamentale, comme lieu où l'on peut acquérir un nombre de clés et d'outils essentiels».*

Le débat a rappelé que chaque enfant et jeune apprend différemment et à un rythme différent. Lorsque le système n'est pas adapté aux jeunes, seul compte alors l'investissement personnel. Plusieurs témoignages ont rappelé l'importance de rencontrer dans son parcours scolaire, la bonne personne/formation/école au bon moment, l'instituteur qui pourra écouter et comprendre, le professeur qui pourra prendre le temps d'aider à lire et écrire peu à peu, qui pourra faire quitter l'élève d'une spirale de 'fond de la classe, démotivation, abandon'. C'est souvent parce qu'un jour une personne en difficulté à rencontrer une personne qui l'a soutenue que celui-ci a réussi à trouver sa place dans le système d'enseignement. Cela revient à souligner l'importance du 'facteur proche'. Les personnes les plus précarisées ne peuvent souvent que se tourner vers elles-mêmes alors même que leurs difficultés ont épuisé leur capacité à puiser en elles. *«Il faut poser le problème autrement. Ce qui compte, c'est l'attention qu'on porte aux autres».*

Des dispositifs de transition: facteurs d'exclusion

Quelques interventions ont rappelé que les dispositifs mis en place pour inclure les individus sur le marché du travail, en particulier les personnes qui en sont les plus éloignées, peuvent eux-mêmes être facteur d'exclusion. Plusieurs acteurs impliqués au sein d'initiatives visant l'insertion et l'inclusion des jeunes ont alors rappelé les efforts fournis en la matière et le fait qu'ils en sont de plus en plus conscients et souhaitent identifier ces effets pervers.

De nombreux dispositifs et services existent mais ils s'intègrent dans une logique politique qui tend à segmenter les choses. Les travailleurs sociaux doivent de plus en plus contrôler les personnes vulnérables en plus de les aider. Cela s'accompagne d'une approche

méritocratique des demandeurs : en échange de leur droit à une aide sociale, ils ont pour devoir d'assumer leurs responsabilités. Or, cette possibilité d'assumer pleinement leurs responsabilités est rendue plus difficile par leurs conditions de vie.

Il arrive que ce soit l'organisation même du dispositif qui soit facteur d'exclusion. Prenons par exemple un dispositif destiné aux jeunes peu qualifiés. Les jeunes, au cours d'un bref entretien, sont jugés quant à leur employabilité en général (comment le jeune se tient-il ? comment parle-t-il ? a-t-il un projet ? etc.). Ils sont ensuite classés sur une échelle d'employabilité et ceux qui ont été jugés le plus faiblement seront déboutés du dispositif. Ceci représente clairement un mécanisme d'exclusion, qui peut avoir des effets handicapants pour ces jeunes. En effet, ils font une démarche pensant trouver un système enfin adapté à leurs besoins, et, au final, ils n'ont droit à rien⁷.

Cet exemple nous démontre également que le vocabulaire utilisé peut, à lui seul, être exclu. Un outil destiné à inclure les gens mais qui catégorise certaines personnes d'«inadaptées» sera toujours *in fine* une machine à exclure. Le concept d'«inemployabilité» a plusieurs fois été pointé du doigt. Il peut avoir des effets déplorables. C'est essentiellement sur le terrain plutôt que dans les textes de loi que cette catégorisation s'opère. Cela relève souvent d'un diagnostic inconscient de la part du travailleur social, ce qui rend ce diagnostic particulièrement difficile à contrer. Pour certains participants, bien qu'ils ne parlent pas directement d'«inemployabilité», certains décrets ou textes réfèrent à un vocabulaire qui s'en rapproche, par exemple le concept de «distance vis-à-vis du marché du travail». Le concept d'«inemployabilité» est également véhiculé par les discours simplistes d'acteurs et de politiques qui laissent entendre qu'il y a des emplois pour tout le monde. Cela revient à présenter les chercheurs d'emploi comme entièrement responsables de leur sort.

Un autre facteur d'exclusion pointé du doigt durant le débat est celui de la discrimination des personnes pauvres. Cette discrimination est tout particulièrement difficile à combattre. Même au sein de dispositifs qui visent l'insertion, la discrimination est bien présente et repose sur un réflexe qui consiste à favoriser intuitivement les personnes qui ont les mêmes caractéristiques que nous, qui nous res-

7. Voir à ce sujet l'étude de la Fondation Roi Baudouin

semblent. Cela ne résulte pas d'une volonté réelle de discriminer. Un participant explique que la psychologie sociale pourrait être un bon outil pour mieux saisir les stéréotypes qui entrent en jeu dans ces processus de sélection. La discrimination dont on discute ici n'entre pas sous le coup de la loi anti-discrimination, il est dès lors d'autant plus difficile de s'attaquer à ce problème. Une solution serait de s'attaquer à l'origine sociale de ces clichés, mais c'est une tâche de longue haleine tant cela est ancré.

Les dispositifs de transition et le marché de l'emploi: un cercle vicieux ?

Il faut lutter contre l'exclusion sociale dès la prime enfance. Sans quoi, le risque d'une scolarité difficile augmente considérablement et il devient bien plus complexe – et prend bien plus de temps – de corriger la situation au moyen de mesures telles que l'enseignement en alternance ou les mesures d'aide à l'embauche. Pour y parvenir, il ne faut pas seulement adapter le système d'enseignement, mais aussi améliorer dès ce stade la collaboration entre différents domaines politiques (enseignement, aide sociale, formation...). Ce large partenariat doit ensuite être maintenu, lorsqu'il est question d'un (accompagnement vers l') emploi.

Une coopération intensive est également indispensable entre les différents acteurs de l'emploi. Un participant a évoqué à cet égard la genèse des associations qui agissent pour favoriser l'insertion sociale du côté flamand. Beaucoup d'entre elles ont été fondées en réponse à la perception selon laquelle les services publics d'insertion professionnelle ciblaient les chômeurs moyens. Or, les personnes qui se trouvent dans le segment inférieur du marché de l'emploi ont besoin d'un accompagnement et d'une insertion sur mesure. Les techniques que les associations ont développées dans ce domaine ont ensuite été reconnues par les pouvoirs publics. Pour l'instant, il y a une bonne collaboration, dans la plupart des régions, entre le VDAB et ces associations.

Multiplier les services visant à faciliter la transition (formations, dispositifs d'économie sociale etc.) peut par contre représenter un véri-

table piège pour les demandeurs d'emploi si cela n'est pas associé à la création d'emplois stables et de qualité sur le marché du travail dit 'classique'. Un piège où le demandeur d'emploi tourne en boucle, passant d'un statut de chômeur à celui d'ayant-droit au revenu d'intégration, alternant les formations à un euro de l'heure, les articles 60, etc. Il passe ainsi constamment d'un service à un autre, sans que cela ne constitue de tremplin vers l'emploi durable et de qualité. En résumé, si de nombreux outils d'insertion et de transition sont utiles et servent effectivement de tremplin, on ne peut perdre de vue les conséquences que cela peut avoir pour certains, pour les droits des travailleurs et pour le marché de l'emploi en général (dérégulation du marché de l'emploi).

Ce constat rejoint des réflexions sur la responsabilité du secteur privé. Même s'il est évident qu'une entreprise existe pour faire du bénéfice et être concurrentielle, et tend dès lors à organiser sa politique interne selon ces objectifs, les participants insistent sur le fait que les entreprises doivent également développer leur responsabilité sociétale (RSE). Ce sont ceux qui assurent la création d'emplois qui déterminent aussi la nature ou la qualité de ceux-ci. La possibilité d'apprendre quelque chose de nouveau lors de son premier emploi dépend dans une large mesure de cela. La qualité d'un emploi n'est pas seulement une question de statut (contrat à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée...), mais aussi de contenu. Pour beaucoup de jeunes, le premier emploi ne comporte que des tâches d'exécution et n'offre guère de possibilités de prendre des décisions de façon autonome.

Les marchés du travail inclusifs, de la théorie à la pratique...⁸

Conseil National du travail

8. Texte de Jean-Paul Delcroix pour l'introduction du colloque du 22 octobre 2010.

En guise d'introduction, une mise en contexte...

Les marchés du travail inclusifs constituent depuis de nombreuses années déjà une thématique centrale dans le débat européen.

Ainsi, dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne mise en place en 2000 et plus encore lors de sa révision à mi-parcours, il était clairement établi que les objectifs de croissance et d'économie de la connaissance ne pourraient pas être atteints sans une inclusion active des groupes les plus fragilisés de notre société.

Par le biais de la méthode ouverte de coordination, la Commission s'est employée à mener diverses actions au niveau européen pour promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail. Elle a ainsi, par un approfondissement de la méthode ouverte de coordination dans le domaine de l'inclusion active, contribué à consolider les pratiques existantes et à définir de nouvelles orientations.

Un petit rappel s'impose à ce stade.

En matière de protection sociale et d'intégration sociale, à défaut d'ancrage de ces politiques dans le traité, le mécanisme mis en œuvre depuis la mise en place de la Stratégie de Lisbonne en mars 2000 (pour une période de 10 ans) est celui de la méthode ouverte de coordination (MOC).

Cet instrument permet de définir des objectifs communs et de comparer les bonnes pratiques entre États membres.

Initialement, trois domaines distincts étaient visés: l'intégration sociale (depuis 2000), les pensions et régimes de retraite (depuis 2001) et l'avenir du secteur de la santé et des soins à long terme (depuis 2004).

Au niveau de son application, la MOC se décline selon le mécanisme suivant :

- annoncer des objectifs généraux communs ;
- élaborer des plans d'action /des rapports nationaux qui fixent la politique que les États membres prévoient de mener pour atteindre les objectifs communs ;

– évaluer ces plans et stratégies dans d'autres rapports conjoints de la Commission et du Conseil.

En parallèle avec la révision à mi-parcours de la Stratégie de Lisbonne, cette MOC a été rationalisée en 2005 pour devenir la MOC sociale unique intégrant les trois volets précités (l'élimination de la pauvreté et de l'exclusion sociale ; la garantie de systèmes de pensions adéquats et viables et la fourniture de soins de santé et de soins de longue durée accessibles, de qualité et viables).

Dans ce contexte, un nouvel ensemble d'objectifs communs pour les trois volets de la MOC et l'application de nouvelles procédures a été mis en œuvre à partir de 2006.

Cette rationalisation avait ainsi pour objectif de mieux coordonner entre eux les processus sociaux et de les accorder à la stratégie de Lisbonne (en particulier avec les grandes orientations des politiques économiques et la stratégie européenne pour l'emploi).

Ce rappel nous permet ainsi de faire le lien avec les marchés du travail inclusifs puisque la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (1^{er} volet de la MOC sociale) s'appuie en grande partie sur l'intégration des citoyens les plus éloignés du marché du travail.

Cette thématique des marchés du travail inclusifs a fait l'objet de beaucoup d'attentions, tant de la part des partenaires sociaux que de la part de la Commission. C'est ainsi qu'au terme d'une première procédure de consultation publique, la Commission a adopté une communication en 2007 intitulée «Moderniser la protection sociale pour renforcer la justice sociale et la cohésion économique: promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail », qui proposait de renforcer la MOC dans ce domaine.

En effet, il est ressorti des réponses des partenaires sociaux européens à cette consultation que ceux-ci se sont déclarés favorables à un renforcement de la méthode ouverte de coordination en place. Ils ont également précisé qu'ils avaient un rôle essentiel à jouer pour améliorer l'offre d'emplois aux personnes défavorisées et mettre en place des procédures de recrutement appropriées.

Suite à une seconde phase de consultation, la Commission a adopté en 2008 une recommandation reprenant les grands axes développés

dans sa communication visant à inviter les Etats membres à prendre des mesures en faveur de l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail. À cet effet, la Commission recommandait aux États membres de concevoir et d'appliquer une stratégie globale et intégrée, articulée autour de trois piliers :

- un complément de ressources adéquat;
- des marchés du travail favorisant l'insertion;
- l'accès à des services de qualité.

Je voudrais brièvement évoquer devant vous la contribution belge émise en 2007 dans le cadre de la seconde consultation par les partenaires sociaux belges.

De manière unanime, ils réaffirmaient l'importance de la MOC qui, grâce à l'apprentissage mutuel, opère une prise de conscience collective des défis communs des Etats membres et une meilleure compréhension des phénomènes complexes de la pauvreté et de l'exclusion sociale.⁹

Ils formulaient cependant également un certain nombre de remarques en vue de pourvoir à l'amélioration du processus et d'éviter certains écueils, même si de nombreux efforts ont été réalisés en ce sens.

D'une part, ils soulignaient la nécessité d'encourager l'implication des partenaires sociaux qui constituent un relais essentiel des politiques européennes et sociales en particulier, en vue de porter ce processus intégré.

Ils affirmaient ainsi que cette implication pouvait être facilitée de plusieurs façons, à savoir :

- par une plus grande stabilité du processus en évitant des changements de politiques trop fréquents qui nuisent à sa compréhension et à son appropriation ;
- par le développement d'un espace de parole en amont, en adoptant

9. L'une des meilleures pratiques mises en avant dans le cadre de l'évaluation de 2008 mettait la Belgique à l'honneur. Celle-ci avait pour objet l'économie sociale et l'inclusion active : opportunités d'emploi pour les personnes les plus éloignées du marché du travail.

un calendrier de consultation réaliste et qui permette aux partenaires sociaux d'organiser un vrai débat et un examen en profondeur des textes qui leur sont soumis ;

- par un feedback satisfaisant des actions des partenaires sociaux, afin de valoriser leur participation et de stimuler leur engagement.

Par ailleurs, ils estimaient également essentiel d'assurer une meilleure visibilité de la MOC sociale auprès des citoyens au travers d'une diffusion des mécanismes mis en œuvre et des progrès réalisés.

Je trouve que ces considérations doivent être rappelées, particulièrement dans le contexte actuel...

Toujours est-il que suite aux critiques de nombreux Etats membres quant à la lourdeur des processus de mise en œuvre, la MOC est peu à peu reléguée au second plan. Cette remise en question coïncide avec le lancement de la nouvelle stratégie proposée par la Commission, « la stratégie EU 2020 », qui ne laisse guère de place à la MOC.

Pour rester concis, cette nouvelle stratégie EU 2020 est fondée sur trois priorités (croissance intelligente, durable et inclusive), accompagnées de 5 nouveaux objectifs, qui doivent être traduits en objectifs nationaux. Pour ce qui concerne le volet social, outre l'objectif en matière de taux d'emploi, seul l'un d'entre eux prévoit de réduire de 20 millions le nombre de personnes menacées par la pauvreté.

Par ailleurs, ces objectifs sont soutenus par 7 nouvelles initiatives phares (flagships) telles que la création d'une plateforme européenne contre la pauvreté qui vise à garantir une cohésion économique, sociale et territoriale en aidant les personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale et en leur permettant de participer activement à la société.

Un progrès en demi-teinte cependant puisqu'une forte incertitude plane et qu'il semblerait, selon la Commission, que cette plateforme ait pour vocation de remplacer la MOC sociale, dont le champ d'action serait ainsi réduit au seul aspect lutte contre la pauvreté.

Enfin, dans le cadre de cette nouvelle stratégie, le Conseil européen a approuvé politiquement en juin dernier 10 nouvelles lignes directrices emploi pour la période 2010-2014. Parmi elles, seules les

lignes directrices 7 (accroître la participation au marché du travail et réduire le chômage structurel) et 10 (promouvoir l'inclusion sociale et combattre la pauvreté) intègrent le domaine social et plus particulièrement l'inclusion sur les marchés du travail et la pauvreté au travail.

Concernant la mise en œuvre de ces nouvelles lignes directrices, il est prévu que celles-ci fassent l'objet d'une analyse conjointe du Comité de l'Emploi avec le Comité de protection sociale. Cependant, des craintes peuvent être exprimées quant à la prise en compte de l'aspect social que renferment ces lignes directrices dans toutes ses composantes.

Comme le laissent transparaître les éléments exposés, la nouvelle stratégie UE 2020 ne laisse, en dehors du volet pauvreté, que peu de place aux stratégies de protection sociale et d'inclusion sociale et notamment à leur mise en œuvre. La question de la survie de la MOC est dès lors soulevée.

On ne peut dès lors que se réjouir des conclusions adoptées ce 21 octobre par le Conseil EPSCO, qui se réfèrent explicitement à la MOC pour évaluer la situation sociale et le développement des politiques sociales ainsi que prévoir une interaction positive entre les activités de la MOC et la prochaine initiative phare, comme le demandait le Comité Economique et Social européen dans ses avis adoptés le 15 juillet 2010 (« La MOC et la clause sociale horizontale dans la stratégie UE 2020 »).

Cela étant, au-delà d'un ancrage dans la MOC sociale, les partenaires sociaux européens ont depuis de nombreuses années (les travaux en ce domaine ayant démarré en 2006, voir également les accords cadres sur l'apprentissage tout au long de la vie et relatif à l'égalité homme femme) marqué leur intérêt pour la problématique des marchés du travail inclusifs afin de répondre à un contexte économique et social incertain et à d'autres défis se profilant à plus long terme.

Ils ont ainsi conclu le 25 mars dernier un accord cadre autonome sur les marchés du travail inclusifs européens.

Celui-ci fera l'objet de toute notre attention tout au long de cette matinée aux travers des exposés qui suivront et montreront, chacun

à leur niveau et sans faire abstraction des autres niveaux d'action et des autres piliers de la stratégie (pour rappel : complément de ressources adéquat et accès à des services de qualité), quelle place les partenaires sociaux peuvent occuper dans cet enjeu de société qui nous concerne tous, et pas seulement les personnes en situation de précarité.

Il n'est pas inutile à ce stade de rappeler quelques statistiques extraites du récent rapport du Conseil Supérieur de l'Emploi de juin 2010 qui épingle la réalité belge des marchés du travail.

Le taux d'emploi total

Entre 2000 et 2008, le taux d'emploi total des 15-64 ans a progressé plus lentement en Belgique qu'en moyenne dans l'UE. Il est passé de 60,5 p.c. en 2000 à un sommet de 62,4 p.c. en 2008.

Sous l'effet de la crise économique, le taux d'emploi est revenu à 61,6 p.c. en 2009. La proportion de personnes en emploi demeure encore largement inférieure en Belgique à la moyenne européenne (64,6 p.c.).

Le taux d'emploi des femmes

Le taux d'emploi des femmes s'élevait en 2009 à 56 p.c. en Belgique.

Jusqu'en 2008, ce taux d'emploi a augmenté plus rapidement que celui des hommes et a moins diminué durant la crise. En dépit du repli relativement limité, le taux d'emploi des femmes en Belgique reste inférieur à la moyenne européenne.

La participation des femmes au marché du travail s'est faite surtout au travers du travail à temps partiel.

Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans

S'agissant des personnes âgées de 55 à 64 ans, la Belgique se caractérise par un taux d'emploi particulièrement faible et encore loin de l'objectif européen de 50 p.c., soit environ 10 points de pourcentage de moins que la moyenne de l'UE. La hausse du taux d'emploi des seniors a pourtant été beaucoup plus importante que celle des autres groupes cibles, passant de 26 p.c. en 2000 à 35,3 p.c. en 2009.

Le taux d'emploi des jeunes

Le taux d'emploi des jeunes en Belgique, encore souvent aux études dans la tranche d'âge des 15-24 ans, se situe en bas du classement européen, à 25,3 p.c. ; il a baissé depuis le début des années 2000. En termes absolus, cela correspond à une diminution de 30.000 jeunes travailleurs.

Aucune des trois régions n'atteint la moyenne européenne de 35,2 p.c., et c'est Bruxelles qui s'en éloigne le plus, où à peine 19,1 p.c. des jeunes sont au travail.

Le taux d'emploi des personnes peu qualifiées

La probabilité d'insertion sur le marché du travail est positive corrélée au niveau d'éducation, comme en témoigne la faiblesse du taux d'emploi des personnes peu qualifiées en âge de travailler en Belgique, à savoir 38,6 p.c., soit un niveau inférieur de quelque 8 points de pourcentage à la moyenne de l'UE .

Les ressortissants hors UE

En Belgique, 84.000 ressortissants hors UE exercent une activité rémunérée, ce qui ne représente que 38,8 p.c. de la population concernée en âge de travailler, soit près de 23 points de pourcentage de moins que la population totale. Le taux d'emploi moyen des étrangers s'établit à 55,7 p.c. pour l'UE dans son ensemble, et la Belgique se trouve en queue de classement européen en la matière.

Le taux d'emploi des handicapés

Parmi les personnes souffrant d'un handicap, seules 42 p.c. étaient occupées professionnellement en 2002 (données nationales les plus récentes), soit 17 points de pourcentage de moins que la moyenne nationale.

Des données plus récentes sont disponibles pour la Flandre : le taux d'emploi des handicapés y est revenu de 45,7 p.c. en 2002 à 42,2 p.c. en 2007.

Je terminerai par deux considérations plus personnelles.

D'une part, je me réjouis que cet accord traduit également la volonté des partenaires sociaux européens de travailler en partenariat étroit avec tous les acteurs de la société civile. Cette conférence traduit, par sa participation tant dans la salle que dans son programme, cette ouverture à un partenariat large pour appréhender ensemble cette réalité complexe de l' « exclusion sociétale », de la perte de la « reliance sociale » au travers de situations de non - travail et pour travailler ensemble à ce problème à la fois collectif et de proximité.

D'autre part, il convient de rester lucide et modeste dans nos ambitions, mais surtout d'éviter de tomber dans le piège qui reporterait toute la responsabilité sur les seuls acteurs sociaux et sur les seules réformes structurelles des marchés du travail. En effet, à côté de l'action centrale des acteurs sociaux, on ne peut oublier les autres leviers de politiques, qu'elles soient économiques, fiscales, d'investissements publics pour soutenir tant l'offre que la demande, qui sont autant de déterminants pour lutter contre l'exclusion sociale.

Ceci est particulièrement vrai dans la période que nous traversons où tous les discours se tournent vers des politiques restrictives sur le plan budgétaire et qui risquent de rendre impossible la poursuite des 3 piliers de la stratégie d'inclusion active : un complément de ressources adéquat, des marchés du travail favorisant l'insertion et l'accès à des services de qualité.

L'intégration des enfants primo-arrivants en Communauté française de Belgique

Pour la Solidarité

Mai 2010

Introduction

Accroître la mixité culturelle et l'équité au sein du système d'éducation sont deux objectifs nécessaires et urgents en Belgique. En effet les résultats de l'étude PISA¹⁰ démontrent une disparité entre les élèves autochtones et immigrés de première et seconde génération. Les élèves d'origine belge réalisent en moyenne des scores supérieurs aux enfants d'origine étrangère. De plus, les élèves de la deuxième génération obtiennent de meilleurs résultats que les nouveaux arrivants. Si les élèves autochtones de la Communauté flamande réalisent de meilleurs scores que leurs camarades francophones, on ne distingue pas de réelle différence entre les deux communautés linguistiques lorsqu'il s'agit des élèves d'origine immigrée.

Le constat est alarmant : d'après une étude réalisée à la demande de la Fondation Roi Baudouin¹¹, la Belgique est dernière parmi les pays industrialisés en matière de résultats scolaires. Aucun autre pays ne présente d'aussi grandes disparités. Si on s'intéresse aux compétences en lecture en Communauté française, 21% des élèves autochtones connaissent de graves lacunes. Ce chiffre s'élève à 36% pour les jeunes de la deuxième génération et à 50% pour les immigrés les plus récents. Parmi les facteurs explicatifs, on constate que les enfants dont les parents parlent français à la maison ont de meilleurs résultats au test. Par ailleurs, l'origine socio-économique des familles joue également un rôle non négligeable. Or, on sait que la plupart des primo-arrivants vivent dans une grande précarité. Le système d'enseignement est donc confronté au défi de la démocratisation.

Si l'on combine l'origine socio-économique des familles et la langue parlée à la maison, on constate que le facteur de reproduction des inégalités est élevé. Aussi, le gouvernement de la Communauté fran-

10. Le Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA) a pour objet d'évaluer dans quelle mesure les élèves arrivant au terme de l'enseignement obligatoire possèdent les connaissances et les qualifications requises pour jouer pleinement leur rôle dans la société.

11. JACOBS, REA, TENEY, CALLIER, LOTHAIRE : Les performances des élèves issus de l'immigration en Communauté française et en Communauté flamande selon la nouvelle étude PISA 2006. Rapport complet disponible sur www.kbs-frb.be

çaise de Belgique a développé quelques dispositifs afin de répondre aux difficultés de scolarisation des jeunes migrants ou issus de l'immigration. Parmi ces dispositifs, on recense les écoles à discrimination positive qui bénéficient de moyens supplémentaires en vue d'accueillir les migrants, les « classes d'accueil B » et les classes-passerelles spécifiquement destinées aux primo arrivants. Ces dernières n'existent que depuis 2001, signe d'une prise de conscience des pouvoirs politiques quant à la prise en charge de ce public. Ainsi, ces dernières années ont vu la multiplication des initiatives en direction des enfants primo-arrivants, émanant tant du milieu de l'enseignement que du monde associatif.

Les jeunes primo-arrivants : un public hétéroclite et fragile

Le cas des réfugiés de guerre est emblématique du passé souvent traumatique des enfants primo-arrivants¹²: ils ont dû abandonner leurs biens, perdu un ou plusieurs membres de leur famille et renoncé à leur statut économique et social. Le traumatisme commence donc dans le pays d'origine et se prolonge par la suite dans la mesure où le fait de quitter le pays est vécu comme un déchirement. Contrairement aux migrants économiques, le réfugié n'a pas choisi de quitter son pays mais y a été contraint. Ces enfants traumatisés par la guerre doivent vivre dans un mélange de peur, d'angoisse et de culpabilité. A cela s'ajoute le choc culturel vécu à l'arrivée dans le pays d'accueil : il faut s'adapter à une nouvelle culture. Pour les parents et encore plus pour les enfants, le changement est brutal, il est vécu « dans la confusion ». Parfois même, le jeune a dû quitter son pays seul, il a alors le statut de mineur non accompagné. Toutes ces tensions s'expriment souvent par des symptômes psychosomatiques. Afin d'optimiser l'intégration scolaire, il est primordial d'instaurer une relation de confiance avec l'enfant et le cas échéant, avec les parents. Cela peut être difficile si les parents ne maîtrisent pas la langue du pays d'accueil ou sont analphabètes. Toutefois, le fait d'inclure de manière systématique, les parents dans la scolarité de leurs enfants, de bâtir un climat positif ne peut être que bénéfique pour la réussite et l'intégration de l'enfant. Par ailleurs, les primo-ar-

12. Cf UNI-SOL : Recherche-action sur la santé des primo-arrivants soutenue par le Fonds Houtman depuis mars 2003. Synthèse du rapport commun inter-universitaire (ULB, UCL, ULg et UMH) disponible sur http://fondshoutman.be/cahiers/02_012006/html-n/index.html

rivants en Région Bruxelloise doivent apprendre non pas une et mais deux nouvelles langues. L'apprentissage peut être freiné parce que la famille voire le quartier ne pratique que la langue maternelle. Le coût des frais scolaires est une autre barrière non négligeable à laquelle se heurtent des familles dans une situation socio-économique souvent précaire. Bien que ces enfants aient pour la plupart une grande motivation et une grande soif d'apprendre, ils doivent donc faire face à toutes sortes de difficultés. Il est donc fondamental qu'ils bénéficient d'un accompagnement pédagogique adapté.

Les classes passerelles

La situation avant 2001

Le dispositif des classes passerelles naît en 2001 suite à la grande vague de régularisations opérée en 2000 sur le territoire belge. Avant 2001, il n'existe pas de structure pédagogique adaptée aux besoins spécifiques des primo-arrivants. Toutefois, les écoles n'avaient pas attendu l'existence d'un décret pour mettre en place des solutions spécifiques. Avant le décret, la situation scolaire des jeunes primo-arrivants était floue d'autant que la reconnaissance des diplômes antérieurs est particulièrement difficile. Dans le meilleur des cas, les jeunes rejoignent l'enseignement traditionnel selon leur niveau d'études. D'autres étaient insérés dans des classes selon leur âge : en première accueil ou bien en troisième professionnelle. Cependant, la plupart d'entre eux connaissaient des parcours plus difficiles et étaient souvent relégués malgré eux dans des filières de l'enseignement technique ou professionnel voire dans l'enseignement spécialisé. Le décret de 2001 apporte un cadre légal qui reconnaît le statut spécifique des primo-arrivants en tant qu'apprenants débutants en français. Il permet dès lors l'existence des classes-passerelles. Alors qu'avant le décret, un élève arrivé en cours d'année devait absolument quitter la classe d'adaptation le 30 juin de la même année, il peut désormais suivre entièrement les deux périodes de six mois de classe-passerelle ; et ce, quelle que soit la date de son inscription. Il s'agit d'une évolution positive car l'élève n'est pas soumis aux contraintes du calendrier. Néanmoins, cela a des effets néfastes sur la stabilité du groupe.

Après 2001 : le Décret du 14 juin 2001 visant à l'insertion des élèves primo-arrivants dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française¹³.

Des primo-arrivants identifiés par le Décret... et les autres.

Il n'existe actuellement pas de consensus sur la définition du jeune primo-arrivant. Selon le décret, les conditions pour être considéré comme primo-arrivant sont les suivantes :

- Etre âgé de deux ans et demi à dix-huit ans,
- Etre sur le territoire national depuis moins d'un an,
- Etre reconnu comme réfugié, apatride ou demandeur d'un tel statut ou accompagnant un réfugié (ou le demandeur d'un tel statut) ou bien être ressortissant d'un pays en voie de développement ou d'un pays « en transition » repris sur la liste du Comité d'aide au développement de l'OCDE.

Au sens large, le public des nouveaux arrivants est en réalité très hétérogène:

- De par l'origine géographique ;
- Il peut s'agir de demandeurs d'asile, de clandestins, de personnes arrivées en vue d'un regroupement familial ;
- Ils sont depuis plus ou moins longtemps à Bruxelles ;
- Ils sont passés par un centre d'accueil ou non ;
- Ils ont suivi un cursus scolaire avant leur arrivée ou pas ;
- Ils sont analphabètes / lettrés ;
- Ils sont scolarisés ou ne le sont pas ;
- Et surtout : ils ont le statut de primo-arrivant selon le décret ou ne l'ont pas.

13. http://www.galilex.cfwb.be/document/pdf/25914_001.pdf

Le système des classes passerelles

Une classe-passerelle est définie comme « une structure d'enseignement visant à assurer l'accueil, l'orientation et l'insertion optimale de l'élève primo-arrivant dans l'enseignement fondamental ou secondaire »¹⁴.

La classe-passerelle est organisée pour une année scolaire. L'école reçoit trente périodes (un équivalent temps plein dans le fondamental correspond à 24 périodes) qu'elle est libre d'utiliser comme elle le souhaite. Pour l'année scolaire 2009-2010, dans la Région de Bruxelles-Capitale, on recense 14 écoles fondamentales et 16 écoles secondaires qui accueillent des classes passerelles. En Région wallonne, le gouvernement peut « créer ou subventionner une classe passerelle dans chaque commune où est installé un centre d'accueil pour réfugiés organisé par la Croix-Rouge, l'Etat fédéral ou au nom de l'Etat fédéral ». Actuellement, il y a 26 classes passerelles en Région wallonne (13 dans le fondamental et 13 dans le secondaire). Ainsi, des villes comme Charleroi et Mons n'ont pas de classes-passerelles¹⁵.

Les élèves primo-arrivants sont accueillis en classe-passerelle pendant une durée qui peut varier d'une semaine à un an. Il est possible d'intégrer la classe à tout moment de l'année scolaire. Durant son séjour en classe-passerelle, l'élève n'a pas de niveau officiel. La priorité est donnée à l'apprentissage intensif de la langue française. L'élève en classe-passerelle fait l'objet d'un encadrement spécifique qui prend en considération son statut d'apprenant allophone. Par ailleurs, il bénéficie d'une remise à niveau dans toutes les disciplines afin de rejoindre le plus rapidement possible le niveau d'études approprié. Les classes-passerelles ont également pour but d'organiser des activités qui visent à développer la confiance en soi, l'appropriation de la culture du pays d'accueil et les compétences sociales et citoyennes afin de faciliter l'intégration des jeunes dans la société.

Concernant la méthode d'enseignement proposée en classe-passerelle, il s'agit d'une pédagogie active de communication. Cette

14. Décret de la Communauté française, 14 juin 2001. Cf annexe.

15. Liste des écoles de Wallonie et de Bruxelles disposant d'une classe-passerelle pour l'année scolaire 2009-2010 : <http://www.enseignement.be/index.php?page=23678&navi=894>

approche donne à l'apprenant une place centrale et active. Il s'agit d'encourager la prise de parole et l'échange mais aussi la dynamique de groupe par le biais de présentations, de jeux de rôles ou d'autres activités. Encore plus que dans une classe dite « ordinaire », la formation du groupe occupe une place primordiale. C'est pourquoi les professionnels encouragent les jeux de coopération afin d'établir la confiance entre enfants¹⁶. Comme l'indique Marjorie Van den Heuvel, romaniste et enseignante en Français Langue Etrangère (FLE), « le groupe classe est vécu moins comme une conglomération d'élèves que comme une entité forte, dépositaire des premières socialisations dans le pays d'accueil »¹⁷. Afin de faciliter l'esprit de groupe et l'appropriation des coutumes belges, des activités culturelles telles que la réalisation de cartes de vœux en janvier ou la confection de crêpes pour la Chandeleur sont organisées. Toutefois, il ne s'agit pas de nier le passé ; les élèves sont également appelés à s'exprimer sur le vécu et leur propre culture.

Dès que l'élève est considéré comme apte à suivre une classe ordinaire, il quitte la classe-passerelle. Cela permet dans une certaine mesure de laisser de la place pour les nouveaux élèves arrivant en cours d'année. Au terme de leur séjour en classe passerelle, les élèves primo-arrivants se voient dirigés vers la classe de leur niveau grâce au Conseil d'intégration¹⁸ qui évalue le niveau des élèves et décide de leur orientation. Compte tenu de la difficulté voire de l'impossibilité d'obtenir les diplômes antérieurs des élèves, ce Conseil d'Intégration est d'une grande utilité : il permet aux élèves primo-arrivants de rejoindre la filière qui correspond à leur niveau même en l'absence de documents officiels attestant de leur scolarité antérieure. Toutefois, la transition de la classe-passerelle vers l'enseignement ordinaire peut être vécue de façon difficile¹⁹ : l'élève sort alors d'un « cocon

16. MARISSAL, Véronique : Primo-arrivants : Apprentissage et découverte de la langue. Lettre d'information de la Coordination des Ecoles de Devoirs de Bruxelles n°88, avril 2004.

17. VAN DEN HEUVEL, Marjorie : Primo arrivants, quelle intégration ? Article d'une romaniste, enseignante en français langue étrangère depuis 7 ans. Publié le 1er novembre 2007 sur le site internet de l'ASBL Le Grain. URL : <http://www.legrainasbl.org/Primo-arrivants-quelle-integration>

18. C'est un dispositif créé par le Décret de juin 2001. Chaque Conseil d'Intégration est présidé par la direction de l'école et composé des enseignants en charge de la classe passerelle et d'un agent PMS.

19. VAN DEN HEUVEL, Marjorie : Primo arrivants, quelle intégration ? Article

protecteur » et est susceptible de subir un sentiment de découragement puisqu'il est désormais évalué de la même façon qu'un élève qui a suivi le cursus scolaire normal pendant des années.

Les faiblesses du décret : des critères d'admissibilité trop restrictifs²⁰

Les faiblesses du décret classes-passerelles font l'objet d'un consensus entre monde enseignant, monde associatif et autorités politiques. Une révision de ce décret, vieux de dix ans, est donc en cours et devrait avoir lieu d'ici 2011. L'objectif est de mieux l'adapter aux réalités du terrain.²¹

Les enjeux liés à la nationalité

Actuellement, en matière de nationalité, seuls les ressortissants d'un pays considéré en transition ou en développement par l'OCDE ont accès aux classes-passerelles. Ainsi, tous les ressortissants de l'UE sont exclus du décret. C'est pourquoi, certains souhaitent que tous les jeunes, quelle que soit leur nationalité, puissent suivre les cours d'une classe-passerelle.²²

La date d'entrée sur le territoire belge

La définition du statut de primo-arrivant exclut de facto de nombreux jeunes des classes-passerelles notamment parce qu'ils sont sur le sol belge depuis plus d'un an.

20. CARLIER, Donat : Les classes-passerelles pour primo-arrivants : des besoins criants ! Publié le 28 avril 2006 sur le site d'Alter Educ. URL : <http://bit.ly/hSbdIN>

21. VALLET, Cédric : Réforme des classes passerelles : un décret qui sait se faire attendre. Alter Echos n°294. Publié le 7 mai 2010.

22. CLIGNET, Alain: le décret ministériel du 14 juin 2001 relatif à l'insertion des jeunes primo-arrivants dans l'enseignement francophone. Pistes de réflexion du coordinateur de la « classe-passerelle » au Campus Saint Jean de Molenbeek.

L'effectif en classe-passerelle

Beaucoup estiment qu'il faudrait par ailleurs limiter les classes-passerelles à 12 élèves. Or, le décret actuel stipule que les écoles à classes-passerelles se doivent « d'accueillir tout élève (...) envoyé par la Direction générale de l'enseignement obligatoire ». Ainsi une école qui organise une classe passerelle ne peut refuser un nouvel élève quel que soit son effectif. Cela a pour conséquence des classes aux effectifs trop importants pour répondre aux besoins spécifiques d'un tel public. En effet, lorsqu'une école organise une de ces classes, elle se voit octroyer 30 périodes par professeur qu'elle gère comme elle l'entend mais ce nombre de périodes par professeur n'augmente pas en fonction du nombre d'élèves inscrits dans cette classe²³.

La durée maximale en classe-passerelle

Enfin, la durée de l'apprentissage en classe-passerelle²⁴, limitée à un an (article 3) est considérée comme trop courte pour que certains élèves (peu ou pas scolarisés auparavant) acquièrent une maîtrise écrite et orale suffisante du français (et du néerlandais dans le cas de Bruxelles) équivalente à celle de leurs condisciples ayant suivi un parcours « classique ». Ces enfants entrent alors dans le système classique avec des lacunes qui ne peuvent que les handicaper par la suite.

Les moyens pédagogiques nécessaires

Les enseignants se plaignent du manque de formation spécifique²⁵ : outre une formation à l'apprentissage du « Français Langue Etrangère » (FLE), il leur faudrait une formation qui leur permet d'enseigner

23. Idem.

24. FAPEO : Quelle scolarisation pour les primo-arrivants ? Les Analyses de la FAPEO (2006). Disponible sur <http://bit.ly/h402Pz>

25. MARAVELAKI, Aphrodite : L'accueil des élèves primo-arrivants à l'école secondaire. Quelles implications pédagogiques et politiques pour un soutien efficace ? Centre de recherche en didactique des langues et littératures, UCL, 2005.

à un public vulnérable et hétérogène et de faire face à la diversité des origines, des langues maternelles, des cultures et des parcours. Il s'agit de gérer l'hétérogénéité d'un groupe qui a des niveaux de compétence variés : certains sont analphabètes, d'autres ont suivi une scolarité normale dans leur pays d'origine. Se pose donc ici le problème de la titularisation des professeurs en classe-passerelle. Jusqu'ici le système est tel que les classes passerelles sont formées en début d'année scolaire selon les effectifs. Il faudrait plus de continuité et s'assurer que les professeurs en classe passerelle ont bien reçu une formation spécifique non seulement en FLE mais aussi à l'interculturel. Les enseignants doivent également faire face à des comportements inadéquats de la part d'enfants souvent traumatisés. Un enfant qui ne connaît pas la langue peut se sentir isolé et avoir recours à la violence ou à l'agressivité pour communiquer. La question de la gestion des tensions entre enfants issus de communautés en conflit (ex. : Russes/ Tchétchènes) peut également se poser. Les études montrent que ce problème n'est pas tellement présent dans l'enseignement fondamental mais qu'il peut surgir dans le secondaire.²⁶ Comme dans toute école, le professeur est responsable de la transmission des savoirs, mais il est, également et a fortiori en classe-passerelle, celui qui guide les échanges et assure le bon fonctionnement de la vie en commun. La classe-passerelle est non seulement l'espace privilégié pour s'exprimer sur des questions liées à la langue française mais aussi s'exprimer sur son vécu – souvent douloureux – dans la mesure où il s'agit de jeunes qui ont dû quitter leur pays, qui ont un lourd passé. Ils doivent également s'intégrer dans un nouveau pays, apprendre une nouvelle langue, une nouvelle culture, dans des conditions parfois éprouvantes (mineurs en exil). Certains primo-arrivants ont connu la misère et parfois la guerre, ils peuvent être fortement déstabilisés et auraient besoin d'une assistance psychologique qui n'est pas prévue par le décret.

Toutefois, même si toutes les volontés sont réunies, cette révision pourrait se heurter au manque de moyens structurels car les budgets sont très insuffisants compte tenu de l'ampleur de la demande actuelle.²⁷

26. MARISSAL, Véronique : Primo-arrivants : Apprentissage et découverte de la langue. Lettre d'information de la Coordination des Ecoles de Devoirs de Bruxelles n°88, avril 2004.

27. VALLET, Cédric : Réforme des classes passerelles : un décret qui sait se faire attendre. *Alter Echos* n°294. Publié le 7 mai 2010.

Des initiatives en dehors du Décret...

Émanant des établissements scolaires

Avant même la publication du décret, des solutions avaient été mises en place pour répondre aux besoins des primo-arrivants. Aujourd'hui, malgré l'existence des classes-passerelles, tous les enfants primo-arrivants ne peuvent être pris en charge par ce dispositif, et ce, pour diverses raisons évoquées plus haut (notamment du fait de critères d'admissibilité trop restrictifs et de l'absence de classes-passerelles dans les villes wallonnes qui n'accueillent pas de centre d'accueil pour réfugiés).

En Région bruxelloise, le phénomène a pris une ampleur telle qu'il existe un manque cruel de places. De nombreuses écoles ont donc mis sur pied des modules d'alphabétisation ou de français intensif comme l'Institut technique René Cartigny d'Ixelles. L'école ne dispose pas de classe-passerelle mais offre la possibilité à une dizaine d'élèves volontaires de travailler des techniques d'apprentissage FLE après les cours. Ce système permet à des élèves qui ne répondent pas forcément aux critères du Décret de bénéficier tout de même d'un enseignement spécifique.

Issues du milieu extrascolaire

Au-delà des établissements scolaires, il existe de nombreuses structures associatives qui proposent des solutions adaptées aux besoins des enfants primo-arrivants et de leurs familles. Il n'existe pas d'annuaire spécifique des structures d'accueil extrascolaire des primo-arrivants. Aussi nous ne sommes pas en mesure d'en établir une liste exhaustive. Mais les initiatives sont nombreuses et en recrudescence depuis plusieurs années en matière d'accompagnement social, juridique et psychologique. A ce titre, on peut mentionner le

travail des écoles de devoirs qui se tournent de plus en plus vers le public des primo-arrivants. Dans la plupart des cas, les enfants sont mélangés aux autochtones mais bénéficient de moments d'animation qui leur sont réservés. Là encore, à l'instar des enseignants, la formation des animateurs à la gestion de l'interculturel est essentielle pour permettre de mieux appréhender les situations rencontrées²⁸. Par ailleurs, on peut signaler l'émergence d'écoles de devoirs uniquement destinées aux primo-arrivants. A titre d'exemple, citons la Chôm'HIER-AID²⁹, une association de formation en éducation permanente et en insertion socioprofessionnelle qui propose également une école des devoirs pour primo-arrivants âgés de 12 à 18 ans.

Les AMO ne sont pas non plus en reste en matière d'accompagnement des primo-arrivants. L'AMO AtMOsphères³⁰ mène chaque année depuis 2005 un atelier vidéo dans une classe-passerelle, en partenariat avec une ou plusieurs école(s) de la Région Bruxelloise. En 2009, elle a organisé le projet « je suis ici » en collaboration avec le Centre Promotion Culturelle et le soutien du Bureau International Jeunesse de la Communauté Française. « Je suis ici » est l'œuvre de 14 élèves primo-arrivants de la classe-passerelle de l'Athénée Victor Horta de Saint-Gilles (Bruxelles), de leur professeur de français et de deux animateurs. L'objectif pour ces jeunes était que chacun exprime son vécu en tant que primo-arrivant à Bruxelles au travers d'ateliers créatifs (collage, dessin, expression écrite) et de différents médias (photo, caméra). Le produit est un court-métrage disponible en DVD. Les jeunes de la classe-passerelle y présentent Bruxelles, leur vie en classe passerelle, leurs attentes...

28. MARISSAL, Véronique : Primo-arrivants : Apprentissage et découverte de la langue. Lettre d'information de la Coordination des Ecoles de Devoirs de Bruxelles n°88, avril 2004.

29. <http://www.chomhier.be/presentation/chomhieraid.htm>

30. <http://http://tinyurl.com/6762pfr>

Conclusion

Le système des classes-passerelles tel qu'il existe aujourd'hui n'est certes pas parfait et tous les professionnels concernés s'accordent pour dire qu'il est urgent de le réviser. Toutefois, ce système a le mérite d'exister et d'éviter la relégation systématique d'un public déjà fragile en filière technique ou professionnelle voire en enseignement spécialisé. C'est également un moyen de réduire les risques de décrochage scolaire d'un public déjà vulnérable. Les primo-arrivants sont face à un grand défi : celui d'apprendre une nouvelle langue, une nouvelle culture mais au-delà de ces nouveaux apprentissages, il leur faut aussi reprendre une scolarité normale. La priorité est donnée à l'apprentissage et à la maîtrise de la langue française qui reste l'obstacle majeur au déroulement d'une scolarité épanouie et réussie. C'est une expérience forte qui permet dans un premier temps un ancrage à l'école au sein d'un groupe multiculturel. Cela dit, les critères d'admission doivent être revus afin de permettre à plus d'enfants de bénéficier d'un environnement propice et d'optimiser leurs chances de réussite et d'intégration. La question de l'après classe-passerelle reste également de taille : comment s'effectue la transition d'une classe d'allophones à une classe dont la langue maternelle est le français ? Il ne faut pas non plus négliger l'encadrement extrascolaire : AMO, écoles de devoirs, centres psycho-médico-sociaux, CPAS... Autant de structures qui doivent apporter un soutien psychologique, juridique, médical et social aux familles primo-arrivantes. Tous les professionnels s'accordent : il faut privilégier la coopération entre toutes ces structures afin d'assurer une approche transversale et une meilleure intégration à ces familles dont les besoins sont grands.

Le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté en Europe

Pour la Solidarité

Novembre 2010

Introduction

2010 est une année charnière entre un contexte de sortie de crise économique et le lancement de la stratégie Europe 2020, qui intègre des objectifs chiffrés en termes de lutte contre la pauvreté. 2010 est aussi l'année de lutte contre la pauvreté en Europe et la Présidence belge s'est fait un point d'honneur à soutenir les politiques sociales inclusives et à réduire de manière significative le nombre de personnes en situation de grande pauvreté en Europe. Notre continent (pourtant dit « développé ») abrite aujourd'hui plus de 80 millions de personnes vivant en-dessous du seuil de pauvreté³¹. Les inégalités se creusent mais la construction européenne ne peut se faire de manière duale : c'est pourquoi tous les acteurs doivent travailler de concert pour lutter efficacement contre ce fléau qu'est la pauvreté.

Un des moyens d'action pour sortir de la précarité est l'**inclusion par le marché de l'emploi** (encore appelée « inclusion active ») et sur lequel les partenaires sociaux ont un rôle à jouer. Cette thématique a fait l'objet de nombreux séminaires ces dernières semaines, témoignant de l'importance de cet instrument et de l'appropriation qui doit s'en suivre tant par la classe politique et les autorités publiques que par la société civile et les partenaires sociaux.

L'inclusion par l'activation est une étape essentielle pour sortir de la pauvreté : accéder au marché du travail permet à l'individu de se sentir utile, de (re)créer des liens sociaux et d'avoir le sentiment de ne plus être dépendant du reste de la société, autrement dit de retrouver sa dignité. Toutefois, aujourd'hui, avoir un emploi n'est plus le synonyme d'une inclusion sociale réussie : 8% des travailleurs en Europe sont des travailleurs pauvres (personnes qui travaillent mais dont le revenu ne permet de subvenir aux besoins propres ou à ceux de la famille). C'est pourquoi il est primordial

31. <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/pauvrete-monnaire.htm> : un individu (ou ménage) est considéré comme pauvre lorsqu'il vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. Le seuil de pauvreté est déterminé par rapport à la distribution du niveau de vie de l'ensemble de la population. Eurostat et les pays européen utilisent en général un seuil à 60% de la médiane des niveaux de vie.

Le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté en Europe

de mener des actions qui reposent sur trois piliers : **encourager l'accès ou le retour à l'emploi, assurer la qualité de l'emploi** et **garantir l'accès à des services de qualité.**³²

32. Recommandation relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail, 3 octobre 2008, Commission des Communautés Européennes

Lutter contre la pauvreté par une politique inclusive sur le marché de l'emploi

« *La pauvreté est l'affaire de tous* » répète-t-on sur le terrain comme à Bruxelles. Oui, la pauvreté est l'affaire de tous, mais toute la population n'est pas sujette au même degré de risque. Les femmes, et particulièrement les femmes seules avec des enfants à charge, les jeunes peu qualifiés, les travailleurs de plus de cinquante ans et les minorités d'origine étrangère ont davantage de risques d'être confrontés à une situation de pauvreté, rappelle Lenia Samuel, Directrice générale adjointe de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Égalité des Chances à la Commission européenne, lors la conférence « Emploi et pauvreté » du 20 octobre dernier³³. Il faut donc adapter les réponses aux groupes cibles que l'ont veut atteindre.

De même, pour lutter contre le phénomène des travailleurs pauvres, il convient d'identifier les mécanismes qui en sont à l'origine. Alexandre Goerne, membre du RECWOWE³⁴, University of Edinburgh, identifie trois causes principales à ce phénomène³⁵ : les bas salaires, le taux de participation au marché du travail dans le ménage et le coût des personnes à charge. Ces trois éléments ont servi à établir un plan d'action pour les partenaires sociaux à la signature d'un accord-cadre européen³⁶.

33. Conférence organisée par l'Observatoire Social Européen dans le cadre de l'Année européenne de lutte contre la pauvreté, « Emploi et pauvreté : le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté », Square Brussels Meeting Centre, 20 Octobre 2010

34. Le RECWOWE est un réseau d'excellence soutenu par le 6e Programme-cadre de l'Union européenne « Reconciling Work and Welfare in Europe ». L'objectif principal du RECWOWE est de créer un réseau de recherche européen capable de dépasser la fragmentation de la recherche existante sur les questions du travail et l'aide sociale en Europe, <http://recwowe.eu/>

35. Voir supra

36. Accord-cadre du 25 mars 2010 sur les marchés du travail inclusifs européens.

Accès et retour à l'emploi

Les séminaires des semaines passées, « Emploi et pauvreté : le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté », organisé par l'OSE le 20 octobre 2010, et « Les marchés du travail inclusifs : de la théorie à la pratique... », organisé par le Conseil National du Travail (CNT) et Pour la Solidarité (PLS) le 22 octobre 2010, ont proposé plusieurs pistes afin de faciliter l'accès au marché de l'emploi : création d'emploi et orientation vers de nouveaux segments (comme les emplois verts et les emplois blancs)³⁷, création d'établissements pour la prise en charge de la petite enfance permettant aux femmes de réintégrer au plus vite le marché de l'emploi, allègement des charges patronales à l'embauche de personnes défavorisées, lutte contre les trappes à pauvreté et le travail au noir etc. Aujourd'hui, des actions existent et sont menées, avec plus ou moins de succès.

Une première initiative déjà existante dans plusieurs Etats membres, sans être suffisamment développée, est la mise en place de dispositions permettant aux employés ayant des personnes à charge de concilier leurs responsabilités personnelles avec leurs obligations professionnelles. En effet, en proposant une **organisation du travail plus flexible pour les salariés** (congés, horaires flexibles, travail à temps partiel volontaire, télétravail), l'entreprise accroît leurs capacités à pouvoir reprendre ou conserver un emploi rémunéré à temps plein ou à temps partiel volontaire³⁸.

En outre, le manque d'information sur les possibilités offertes par le marché de l'emploi – postes vacants, programmes de formation etc. – et le manque d'information sur les conditions de ces emplois ont été identifiés, dans l'Accord-cadre du 25 mars 2010 sur des marchés du travail inclusifs européens, comme l'un des principaux obstacles à l'entrée sur le marché du travail³⁹. Les partenaires sociaux se sont ainsi engagés à concrétiser des **mesures spéci-**

37. Résolution du Parlement européen sur les contrats atypiques, les parcours professionnels sécurisés, la flexicurité et les nouvelles formes de dialogue social, 6 juillet 2010, A.article 19

38. Résolution du Parlement européen sur les contrats atypiques, les parcours professionnels sécurisés, la flexicurité et les nouvelles formes de dialogue social, 6 juillet 2010, A.article 7

39. Accord-cadre européen du 25 mars 2010 sur des marchés du travail inclusifs européens

riques pour réduire l'opacité du marché du travail : élaboration de plans d'action afin d'améliorer et/ou de restaurer l'image d'un secteur, organisation de campagnes de sensibilisation pour promouvoir la diversité de la main d'œuvre, diffusion d'informations relatives à la disponibilité d'emplois et de programmes de formation, etc.

Par ailleurs, le **droit à la formation** a fait l'objet de toutes les attentions. Dans une résolution⁴⁰ portant notamment sur les contrats de travail atypiques⁴¹, le Parlement européen a estimé que les formes atypiques d'emploi doivent prévoir contractuellement le droit à un parcours de formation pour les salariés. En effet, « *la formation reste un élément essentiel pour mieux armer les travailleurs en situation précaire et permettre la transition d'un emploi de courte durée vers un métier stable* », explique la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) lors de la conférence du 22 octobre dernier, organisée par le Centre National du Travail (CNT)⁴². Un accès plus large à la formation a été par ailleurs âprement discuté aux cours des séminaires qui se sont tenus dans le cadre de l'Année européenne de lutte contre la pauvreté et semble être une option indispensable pour permettre à des jeunes peu qualifiés et à des demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences de base nécessaires pour s'orienter vers un secteur porteur de l'économie.

Enfin, la reconnaissance par la **validation des acquis de l'apprentissage informel⁴³ et non formel⁴⁴** se met progressivement

40. Résolution du Parlement européen sur les contrats atypiques, les parcours professionnels sécurisés, la flexicurité et les nouvelles formes de dialogue social, 6 juillet 2010

41. La résolution définit comme « travail atypique » les nouvelles formes de contrats qui présentent une ou plusieurs des caractéristiques suivantes : travail à temps partiel, travail occasionnel, travail intérimaire ou à durée déterminée, travail à domicile et télétravail, emploi à temps partiel de 20 heures ou moins par semaine

42. Colloque organisé par le Conseil National du Travail (CNT) en partenariat avec le Think Tank européen Pour la Solidarité, « Les marchés du travail inclusifs : de la théorie à la pratique », 22 octobre 2010, Bruxelles

43. Apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé ni structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant. Source CEDEFOP, Terminology of European Education and Training Policy, p.94

44. Apprentissage intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas expli-

en place depuis quelques années et a également trouvé appui dans l'Accord-Cadre européen sur les marchés du travail inclusifs signé le 25 mars 2010 par les partenaires sociaux⁴⁵ (exemples du Consortium de Validation en Belgique francophone ou du programme de Validation des Acquis de l'Expérience, VAE, en France)⁴⁶.

Le **dispositif des Titres-Services** comme outil d'insertion pour les personnes peu qualifiées a été mis en place en Belgique au 1^{er} Janvier 2004. Ambitieux, le programme visait à la fois une augmentation du taux d'emploi en luttant contre le travail au noir et la création d'emplois peu qualifiés en soutenant les services de proximité. Il a en effet permis à certaines personnes d'accéder pour la première fois à un statut légal de travail et l'accès à la sécurité sociale. Toutefois, le système a soulevé quelques critiques : les partenaires sociaux ont notamment dénoncé les mauvaises conditions de travail et l'insécurité des emplois autour de ces titres services.

« *L'accès à l'emploi ne peut se faire au détriment de la qualité de l'emploi* », a insisté la représentante du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion social⁴⁷.

La qualité des emplois pour sortir de la pauvreté et prévenir du risque

La question de la qualité de l'emploi est sans doute le principal domaine sur lequel les partenaires sociaux ont pleinement les moyens d'agir. Ce point fondamental revient comme toile de fond de toutes

citement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant. Source CEDEFOP, Terminology of European Education and Training Policy, p.134

45. L'Accord-cadre européen sur les marchés du travail inclusifs engage les membres de BUSINESS EUROPE, de l'UEAPME, du CEEP et de la CES à promouvoir et mettre en œuvre celui-ci conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux au sein des Etats membres

46. Valérie Jadoul, Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) lors du colloque « les marchés du travail inclusifs : de la théorie à la pratique... », vendredi 22 octobre 2010, CNT Bruxelles

47. Colloque organisé par le Conseil National du Travail (CNT) en partenariat avec le Think Tank européen Pour la Solidarité, « Les marchés du travail inclusifs : de la théorie à la pratique », 22 octobre 2010, Bruxelles

les discussions. **Il n'y a pas d'inclusion sociale durable sans qualité dans l'emploi.** La notion de qualité est large : elle englobe les questions des conditions de travail et d'égalité des chances ou encore les réflexions sur l'implémentation d'un revenu minimum adéquat européen et l'accès à la formation continue pour permettre aux travailleurs de se perfectionner et d'évoluer.

Plus largement, l'emploi de qualité a souvent été associé au besoin de **services publics fondamentaux de qualité** en matière d'éducation, de santé et de transport. L'accès à ces services et la garantie de leur qualité sont en effet le corollaire d'un marché de l'emploi inclusif si l'on veut effectivement permettre aux personnes en situation précaire de sortir de la pauvreté. Dans l'Accord cadre du 25 mars 2010 sur les marchés du travail inclusifs, les partenaires sociaux consacrent une annexe aux recommandations à l'égard des pouvoirs publics et des autres acteurs. Ils recommandent notamment, en parallèle de leurs actions, des services pour l'emploi et des services de conseils à la carrière efficaces, des systèmes d'éducation et de formation mieux adaptés aux besoins des personnes et du marché du travail et le développement de la participation active des adultes à l'éducation et à la formation continue, indépendamment de leur bagage éducatif antérieur. Enfin, ils demandent de veiller à la disponibilité, à l'accessibilité, à la durabilité et à la qualité des infrastructures sociales et physiques telles que les transports, les soins, les écoles et le logement⁴⁸.

Par ailleurs, les **droits fondamentaux des travailleurs** ne sont pas suffisamment respectés partout en Europe, en raison du développement des emplois atypiques, souvent synonyme d'insécurité et d'instabilité. « *La crise et la concurrence accrue sur le marché de l'emploi ont dégradé les conditions de travail sur le marché de l'emploi* », s'est inquiétée Joëlle Milquet, Vice-Première Ministre et Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des Chances, lors de la conférence « *Emploi et Pauvreté : le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté* »⁴⁹, avant de continuer « *la relance, qui va trop*

48. Accord cadre du 25 mars 2010 sur les marchés du travail inclusifs, Annexe 1, Recommandations aux pouvoirs publics et autres acteurs

49. Conférence organisée par l'Observatoire Social Européen dans le cadre de l'Année européenne de lutte contre la pauvreté, « *Emploi et pauvreté : le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté* », Square Brussels Meeting Centre, 20 Octobre 2010

souvent de paire avec l'augmentation des travailleurs pauvres, ne peut se faire sur la base de dumping social ». La résolution du Parlement européen sur les contrats atypiques, les parcours professionnels sécurisés, la flexicurité et les nouvelles formes de dialogue social, sur la base des recommandations de l'OIT de 2006, consacre un paragraphe sur la nécessité de garantir à tout salarié un ensemble de droits fondamentaux et recommande que les priorités d'une réforme du droit du travail concernent « *l'extension urgente de la protection des travailleurs dans les formes atypiques de l'emploi, le regroupement des contrats atypiques dans un souci de simplification, la création durable de relations de travail normales et la clarification de la situation du travail salarié y compris une action préventive relative à la santé et à la sécurité des travailleurs atypiques* »⁵⁰. La résolution souligne que « *la récurrence de formes atypiques d'emploi doit être un choix personnel et non une obligation imposée par les nombreux obstacles qui entravent l'accès au marché du travail pour certains groupes ou par le manque d'emplois de qualité* »⁵¹.

L'organisation SOLIDAR a lancé en 2010 une campagne de sensibilisation pour promouvoir le **travail décent**⁵². A de multiples reprises, l'organisation a pris la parole pour alerter les partenaires sociaux et les pouvoirs publics sur les dérives que présentent les nouvelles tendances que sont le télétravail ou le statut de « faux indépendant »⁵³. Il s'avère en effet que ces outils, qui avaient été présentés comme des alternatives permettant aux travailleurs de concilier vie

50. Résolution du Parlement européen sur les contrats atypiques, les parcours professionnels sécurisés, la flexicurité et les nouvelles formes de dialogue social, 6 juillet 2010, A.article 6

51. Résolution du Parlement européen sur les contrats atypiques, les parcours professionnels sécurisés, la flexicurité et les nouvelles formes de dialogue social, 6 juillet 2010, A.article 13

52. En 2010, sept organisations membres du réseau SOLIDAR ont lancé le projet « Decent Work for all : Making Migration Work for Development »

53. Mathias Maucher, SOLIDAR a employé le terme de « faux indépendants » lors de sa présentation sur le travail décent à la conférence du 20 octobre 2010 « Emploi et pauvreté : le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté » en référence au caractère parfois forcé de ce statut. Il a rappelé que de plus en plus de personnes à la recherche d'emploi se retrouvent contraintes à accepter la situation d'indépendant ou se retrouvent dans une situation quasi-équivalente d'intérimaire/prestataire de services forcé.

professionnelle et responsabilités familiales, ont finalement et avant tout accentué la précarisation des personnes et les ont éloignées des programmes de formation tout au long de la vie⁵⁴.

« *L'économie de la connaissance implique un besoin très important de formation* », a expliqué Joëlle Milquet, lors de la conférence Emploi et Pauvreté. Encourager la création et l'accès à des emplois qui nécessitent peu de qualifications n'est pas une solution d'inclusion durable. **Permettre l'accès à la formation** à tous les stades du développement personnel et particulièrement pour les jeunes peu qualifiés, est un enjeu primordial en Europe. Par ailleurs, **l'adéquation entre les offres de formations et les besoins sur le marché de l'emploi** doit être davantage prise en considération. La Confédération Européenne des Syndicats (CES), et les représentations patronales au niveau européen ont souligné l'importance d'une collaboration entre les entreprises, les partenaires sociaux et les centres d'enseignement et de formations afin de concilier au mieux les parcours des personnes et les besoins sur le marché de l'emploi⁵⁵.

Cependant, et comme le souligne Bruno Vandewijngaert du Fonds de Formation professionnelle de la Construction⁵⁶ « *accompagner les jeunes et les demandeurs d'emploi ne suffit pas* ». Une fois sur le marché du travail, les travailleurs peu qualifiés nécessitent un suivi particulier. Il est important de veiller à ce que les ouvriers aient la possibilité de se perfectionner grâce aux programmes de formation continue (également appelée **formation tout au long de la vie**).

Au delà de la formation, la première chose que les travailleurs attendent de leur emploi est que ce dernier leur permette de subvenir financièrement à leurs besoins et à ceux de leurs proches. La

54. Mathias Maucher, SOLIDAR, lors de la conférence organisée par l'Observatoire Social Européen dans le cadre de l'année européenne de lutte contre la pauvreté, « Emploi et pauvreté : le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté », Square Brussels Meeting Centre, 20 Octobre 2010

55. Accord-cadre européen du 25 mars 2010 sur des marchés du travail inclusifs européens

56. Le Fonds de Formations professionnelles de la Construction (FFC) est une organisation paritaire qui régit la formation professionnelle des futurs ouvriers de la construction et des ouvriers actifs. Les formations sont proposées aux apprentis, aux demandeurs d'emploi mais aussi aux employés du secteur.

question de la **rémunération adéquate** est au cœur de nombreux débats européens aujourd'hui. Salaire minimum, revenu minimum : comment assurer qu'aucun travailleur ne vive en-dessous du seuil de pauvreté ? Ces questions se posent d'autant plus que la crise économique et la concurrence à l'échelle européenne tirent les salaires vers le bas et « *les employeurs recherchent des solutions innovantes pour diminuer le coût du travail* », rappelle Joëlle Milquet et qu'aujourd'hui, on ne compte pas moins de 8% de travailleurs pauvres en Europe.

Quatre questions à Henri Lourdelle, Conseiller à la Confédération Européenne des Syndicats

Quelle est la place des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté et quels sont les obstacles principalement rencontrés par les syndicats dans cette lutte ?

La place et plus exactement le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre l'exclusion sociale se situent souvent en amont, c'est-à-dire en agissant sur les causes qui engendrent l'exclusion sociale et de la pauvreté. Or, l'une des causes premières est celle de l'exclusion du travail ou lorsqu'on y accède, de ne connaître que l'emploi précaire (Contrat à durée déterminée, temps partiel imposé, intérim, stages...) avec des salaires de misères ! Ainsi 30 millions de travailleuses et de travailleurs sont des « **travailleurs pauvres** », c'est-à-dire qu'ils (elles) ne peuvent pas vivre ni faire vivre, le cas échéant, leur famille avec leur salaire. 108 millions de femmes et d'hommes ont un travail précaire ! D'où la lutte de la Confédération Européenne des Syndicats et de ses organisations en faveur d'emplois qui soient durables avec des salaires qui permettent de vivre décemment !

Quelles stratégies les syndicats mettent-ils en place afin de collaborer avec des organisations de la société civile pour lutter contre la pauvreté ?

Ce qui est essentiel dans cette lutte contre la pauvreté, c'est que les syndicats et les organisations de la société civile par-

tagent le même objectif : celui de faire reculer la pauvreté et de **lutter contre l'exclusion**, pas seulement chez les travailleurs (pour les syndicats), mais au profit de toutes et tous. Et qu'ils sensibilisent leurs membres, mais aussi le reste de la société à la poursuite de cet objectif. Certes, en fonction de leurs responsabilités, les unes agissent parfois plus en aval (pour apporter des réponses aux situations d'exclusion), et les autres plus en amont (en agissant plutôt sur les causes). Mais il y a également des « terrains » d'action communs, comme lorsqu'ensemble les uns et les autres se battent pour le développement et **l'accessibilité** à toutes et tous de **services de santé et/ou sociaux de qualité**... ou pour la mise en œuvre d'un revenu garanti à toutes et tous.

Quelle est la plus-value d'une implication des syndicats à un niveau européen (à côté de la mobilisation nationale) dans la lutte contre la pauvreté ?

L'implication des syndicats, mais aussi des organisations à un niveau européen n'est ni un « gadget », ni une « fuite en avant ». En effet, s'il n'y avait pas eu l'instauration en 2000 – impulsée par l'Union – d'un engagement des Etats membres avec la définition d'objectifs communs et de plans d'action pour combattre la pauvreté et l'exclusion sociale – ce que l'on appelle la « **Méthode Ouverte de Coordination** » - parlerait-on encore de cette question aujourd'hui, serait-elle encore à l'ordre du jour de « l'agenda européen », et par

C'est aussi au niveau européen que les syndicats et les employeurs ont négocié à la fin de l'année dernière **un accord, dans le cadre du dialogue social** – accord à mettre en œuvre au niveau national et des entreprises – pour rechercher des solutions afin de permettre aujourd'hui à celles et ceux qui sont exclu(e)s du marché du travail d'y entrer !

Un bilan en quelques mots ?

Il faut remettre la femme et l'homme au centre des préoccupations et de la construction européenne. Mais la concurrence est rude- pour ne pas dire parfois inégale - au niveau européen, comme au niveau national, en ces temps de crise et « d'ortho-

doxie » financière, celle-ci visant essentiellement à rassurer les marchés. Mais dans le même temps et grâce à cette année 2010, « année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale », la mobilisation s'est intensifiée au niveau de la société civile – organisations et syndicats- et les instruments existent, telle la Charte des Droits Sociaux Fondamentaux incluse dans le Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne, pour rappeler cette exigence commune et de tenter d'atteindre cet objectif. Tel est également le sens de la grande mobilisation européenne (mais qui a aussi été déclinée dans plusieurs pays) que la Confédération Européenne des Syndicats a organisée le 29 septembre dernier et à laquelle plusieurs organisations de la société civile ont participé, et qui n'est qu'une suite à d'autres précédentes...

Il n'y a pas de fruits sans semences... Au travers de toutes ces initiatives, les semilles se font... Alors, il est possible d'espérer que pourra venir le temps de la récolte !

Henri Lourdelle

Conseiller CES

Le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté – moyens d'action

Les défis sont donc nombreux, mais les partenaires sociaux ont leur rôle à jouer dans la lutte contre la pauvreté. Si le syndicalisme est en déclin dans certains pays de l'Union depuis de nombreuses années, c'est peut-être aussi parce qu'il ne répond plus tout à fait aux besoins des citoyens qui sont à la recherche d'emplois décents, stables et justement rémunérés. Aujourd'hui, les représentants syndicaux ont pourtant en main des armes qui pourraient leur permettre de lutter pour les droits des salariés et plus généralement contre le phénomène des travailleurs pauvres et de la pauvreté.

Renforcer les structures et les processus de coordination entre les acteurs

« *Le manque de coordination verticale et horizontale entre acteurs compromet l'implication (et son efficacité) des partenaires sociaux au processus d'élaboration et de gouvernance des politiques d'inclusion sociale* », a constaté Dalila Ghailani, Observatoire Social Européen⁵⁷. A cet effet, l'Observatoire a proposé quelques mesures intéressantes⁵⁸ comme le soutien ou la mise en place de dispositifs permettant d'**optimiser la circulation et la diffusion de l'information auprès de tous les acteurs, tant verticalement qu'horizontalement** ou encore une d'en assurer meilleure prise en compte.

Par ailleurs, il est ressorti des débats des semaines passées⁵⁹ la né-

57. Conférence organisée par l'Observatoire Social Européen dans le cadre de l'Année européenne de lutte contre la pauvreté, « Emploi et pauvreté : le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté », Square Brussels Meeting Centre, 20 Octobre 2010

58. Les mesures ont été présentées par l'OSE lors de la conférence « Emploi et pauvreté : le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté », le 20 octobre 2010

59. Colloque organisé par le CNT en partenariat avec le Think Tank européen

cessité d'impliquer plus étroitement les acteurs à toutes les étapes de la mise en œuvre des politiques. L'OSE a pointé le caractère fondamental de la participation des partenaires sociaux à la définition des politiques sociales à mettre en œuvre, à l'évaluation des résultats de celles-ci et à la redéfinition des politiques le cas échéant.

La réappropriation de la MOC⁶⁰

On ne peut discuter du rôle des partenaires sociaux sans évoquer la Méthode Ouverte de Coordination (MOC). Le processus de la MOC doit redevenir le lieu privilégié de convergence. La Méthode Ouverte de Coordination constitue un outil essentiel permettant de coordonner les différentes approches stratégiques des Etats membres mais pourrait être améliorée de façon à accroître son efficacité. « *Il y aurait lieu de renforcer sa gouvernance* », a rappelé le Parlement Européen dans la résolution du 6 juillet 2010 sur les contrats atypiques⁶¹. L'OSE a récemment réaffirmé que les plans d'actions nationaux doivent redevenir une référence centrale dans la coopération entre les acteurs de différents niveaux⁶².

Pour la Solidarité, « Les marchés du travail inclusifs : de la théorie à la pratique », 22 octobre 2010, CNT Bruxelles ; Conférence organisée par l'Observatoire Social Européen dans le cadre de l'année européenne de lutte contre la pauvreté, « Emploi et pauvreté : le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté », Square Brussels Meeting Centre, 20 Octobre 2010 et Forum « Construire ensemble une société pour tous - Un cirque contre l'exclusion », 19 et 20 octobre Bruxelles.

60. La Méthode ouverte de Coordination (MOC) a été créée dans le cadre de la politique de l'emploi et du processus du Luxembourg. Elle est définie comme un instrument de la Stratégie de Lisbonne (2000). La MOC fournit un nouveau cadre de coopération entre les Etats membres en vue de faire converger les politiques nationales pour réaliser certains objectifs communs. Dans cette méthode intergouvernementale, les Etats membres sont évalués par d'autres Etats membres (« peer pressure ») et le rôle de la Commission est limité à de la surveillance. Le Parlement européen et la Cour de justice sont presque complètement écartés du processus de la MOC. http://europa.eu/scadplus/glossary/open_method_coordination_fr.htm

61. Résolution du Parlement européen sur les contrats atypiques, les parcours professionnels sécurisés, la flexicurité et les nouvelles formes de dialogue social, 6 juillet 2010, A. article 2

62. Conférence organisée par l'Observatoire Social Européen dans le cadre de l'année européenne de lutte contre la pauvreté, « Emploi et pauvreté : le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté », Square Brussels Meeting Centre, 20 Octobre 2010

Impulser les stratégies de formations professionnelles

On peut espérer voir les partenaires sociaux influents sur la question de la **formation continue** en entreprise, en école ou même en partenariats avec des établissements publics d'insertion sociale. A cet égard, la Résolution du Parlement européen sur les contrats atypiques, les parcours professionnels sécurisés, la flexicurité et les nouvelles formes de dialogue social du 6 juillet 2010 demande aux partenaires sociaux aux niveaux national et européen de soutenir les investissements dans les stratégies d'apprentissage liées aux exigences du marché. Déjà en 2002, les partenaires sociaux avaient négocié un cadre d'actions pour le Développement des Compétences et Qualifications, considérant la validation comme un objectif partagé et un domaine d'action prioritaire⁶³.

De nombreuses initiatives allant en ce sens ont été présentées lors de la conférence qui s'est tenue à Bruxelles le 22 octobre 2010 au Centre National du Travail, « Les marchés du travail inclusifs : de la théorie à la pratique ». Le secteur de la construction en Belgique, à titre d'exemple, propose une stratégie de formation sectorielle régie par une organisation paritaire, le Fonds de Formation professionnelle de la Construction (FFC). Cette stratégie permet de former des ouvriers de la construction au sein du secteur et permettre ainsi de lutter contre la pénurie de main d'œuvre. Les formations sont proposées aux apprentis, aux demandeurs d'emploi mais aussi aux employés du secteur. Toute entreprise qui cotise au FFC peut prétendre au fonds de formation régional et provincial⁶⁴.

Lutter contre les politiques à l'encontre des minima sociaux

La marge de manœuvre des partenaires sociaux est finalement assez restreinte dans la lutte contre la pauvreté en général puisque leur rôle se limite théoriquement au marché du travail.

Mais il existe des défis plus larges dans la représentation des travailleurs au niveau européen. « *Lutter contre la pauvreté c'est aussi*

63. Confédération Européenne des Syndicats, <http://www.etuc.org/a/2997>

64. Plus d'informations sur <http://ffc.constructiv.be/fr.aspx>

s'opposer aux politiques qui créent de la pauvreté », rappelle Jozef Niemec de la Confédération Européenne des Syndicats. L'inclusion par le travail est une étape, mais il faut également veiller ce que tous les publics puissent avoir accès à des services fondamentaux de qualité en matière de santé, d'éducation et de transport. Et pour ceux qui n'ont pas de revenu, il est nécessaire que les autorités publiques assurent un revenu minimum adéquat pour permettre à ces personnes de revenir au plus vite sur le marché du travail. La question du logement est également un enjeu crucial. Avoir une adresse fixe et un logement de qualité sont en effet une condition essentielle quand il s'agit de revenir sur le marché de l'emploi, sur le plan administratif mais également en termes de santé physique et psychologique⁶⁵.

Au delà de leur créneau d'action, les syndicats ont renouvelé leur volonté d'**influencer les politiques économiques et sociales** à tous les niveaux et particulièrement dans un contexte de sortie de crise. La crise économique a généré de la pauvreté, personne ne dira le contraire, et il existe un consensus quant à la nécessité de s'organiser autrement pour éviter une nouvelle crise. Les opinions divergent cependant sur la manière dont les Etats membres doivent sortir de la crise et les politiques qu'il faut privilégier. Les mesures d'austérité votées au printemps 2010 risquent non seulement de ralentir la croissance que les pays européens peinent à retrouver mais aussi d'augmenter les inégalités, d'autant plus si les politiques sociales sont les premières victimes des coupes budgétaires. « *Les propositions de gouvernance renforcée des Etats membres aux niveau des finances ne respectent pas les objectifs sociaux de l'Union européenne* », a mis en garde Jozef Niemec. En effet, la stratégie Europe 2020 prévoit l'application stricte du Pacte de Stabilité et de Croissance visant à limiter les déficits publics à 3% du PIB et a contraint les Etats membres à des plans d'austérité budgétaire.

Ce pouvoir de lobbying, propre aux syndicats, semble mieux fonctionner dans certains pays que dans d'autres. On observe en analysant les modèles belges et allemand que les partenaires sociaux parviennent réellement à défendre les droits des personnes qu'ils représentent lorsqu'ils sont associés dans le cadre de **négo-**

65. *L'économie sociale, actrice de la lutte contre la précarité énergétique*, Les cahiers de la Solidarité n°19, septembre, 2009, Think Tank européen Pour la Solidarité

tions tripartites. En effet, c'est en associant les pouvoirs publics, les entreprises et les salariés tout au long du processus de réflexion que l'on parvient à obtenir les propositions les plus consensuelles et adaptées à tous. Sans cette logique partenariale qui fait défaut à beaucoup de schémas de discussions nationaux, les partenaires sociaux n'auront jamais qu'un avis consultatif et ne pourront être réellement partie prenante des décisions prises.

Partenaires sociaux et lutte contre la pauvreté : Quelques bonnes pratiques européennes

Roumanie

Des « comités de convention collective » pour lutter contre le travail au noir ont été mis en place. On y invite les syndicats à évoquer toute une série de questions particulières concernant la protection sociale et le droit au travail.

Italie

Depuis 2007, une Convention collective nationale a été promulguée pour les travailleurs à domicile et les domestiques, qui sont pour partie des migrants non déclarés. La convention collective définit les qualifications, les salaires minima, les horaires, les allocations de départ etc., qui doivent être respectés dans ce secteur. Les ONG italiennes ont quant à elles travaillé sur l'adéquation entre offre et demande de travail : leurs recherches ont finalement mis l'accent sur les besoins des travailleurs migrants dans le secteur de la construction, et des campagnes de communication ont été lancées pour y répondre.

Allemagne

Depuis août 2010, les travailleurs du secteur des soins de santé ayant une qualification reconnue bénéficient d'un salaire minimum. La question du statut des migrants qui ont une formation reconnue dans un autre pays mais pas en Allemagne fait débat quant à l'accès à ce salaire minimum.

France

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) cherche à ouvrir l'accès à tous à la certification des compétences dans un contexte où elles ne sont pas suffisamment reconnues et où beaucoup de salariés occupent des emplois dépourvus de tout lien avec leur formation

initiale. Le système fonctionne en cinq étapes : le choix de certification, la demande de validation, le dossier de validation, l'accompagnement du dossier de présentation devant le jury et enfin la notification du jury.

Au-delà d'être un vecteur de promotion sociale, la VAE est un outil de gestion des effectifs qui permet d'anticiper les départs à la retraite de toute une génération ou le manque de main d'œuvre par des recrutements en interne. C'est également un outil de fidélisation pour faire face au turnover dont souffrent les entreprises. L'entreprise peut optimiser ses coûts de formation et anticiper les licenciements économiques en facilitant le reclassement des salariés dans le cadre du Plan de Sauvegarde pour l'Emploi⁶⁶.

Belgique

L'institution officielle de reconnaissance des acquis de l'apprentissage en Belgique francophone est le Consortium de validation des compétences⁶⁷. Le Consortium et ses partenaires, les 5 opérateurs publics de formation (Bruxelles Formation, le FOREM Formation, la Promotion Sociale, l'IFAPME⁶⁸ et le SFPME⁶⁹) travaillent de concert avec les partenaires sociaux des secteurs qui sont impliqués au niveau de la demande de métier, dans l'élaboration du référentiel de validation des compétences et l'agrément des centres de validation. Depuis 2004, la cellule exécutive du Consortium de validation des compétences a produit des référentiels de validation des compétences couvrant des métiers tant dans la construction que le secteur tertiaire, l'alimentaire, l'automobile, la chimie, la construction, le culturel, l'électricité, le non marchand, le secteur des emplois verts, le technique, les services aux personnes, etc. Les Titres de compétence associés à ces métiers ont valeur officielle. Ils sont remis au nom des trois gouvernements francophones (Région Wallonie, Communauté française et Commission communautaire fran-

66. Info : www.cncp.gouv.fr

67. Consortium de validation des compétences, Belgique francophone, <http://www.cvdc.be/fr/dispositif.html>

68. Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et des petites et moyennes entreprises, <http://www.ifapme.be/?ID=75>

69. Service Formation pour les Petites et Moyennes Entreprises – Commission Communautaire Française, <http://sfpme.pagesdor.truvo.be>

Le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté en Europe
çaise de la Région de Bruxelles-Capitale). Ils n'ont toutefois pas de
valeur certificative.

Suède

Les syndicats ont ouvert un centre pour les migrants sans papiers
pour les orienter notamment en cas de conflit avec les employeurs.



CENTRE POUR L'
ÉGALITÉ
DES CHANCES
ET LA LUTTE CONTRE
LE RACISME

SERVICE DE
LUTTE CONTRE
LA PAUVRETÉ
LA PRÉCARITÉ ET
L'EXCLUSION SOCIALE



Ce rapport fait l'objet d'un soutien financier de la part de la Commission européenne. Il n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

