

FACE À L'EMPLOI

FACE À L'EMPLOI



Jeanne Mengoulet Xistence CC BY 2.0
Jeanne Mengoulet Xistence CC BY 2.0



LES CADENCES
ACCELERENT
LE CHOMAGE
AUSSI



et la répression aussi

FACE À L'EMPLOI

FACE À L'EMPLOI

perspectives

Réalités et

Sommaire

Édito

Sylvie Pinchart, directrice Lire et Écrire Communauté française

5

Quand rechercher un emploi devient un parcours d'obstacles...

L'équipe du Service Alpha Emploi (SAE), Lire et Écrire Bruxelles

9

La réforme de l'accompagnement des demandeurs d'emploi : encore une urgence à changer de paradigme

Sébastien Van Neck, Lire et Écrire Wallonie

21

Une cité sans chômeur-euse-s ?

Julien Charles, coordinateur de recherches au CESEP et chargé de cours invité à l'UCLouvain

Pierre Démotier, chargé de projet TZCLD, CPAS de Berchem

Antoine Scalliet, chargé de projet TZCLD, ATD Quart-Monde

33

Un « Hackathon » pour agir face à des services d'aide à l'emploi désertés

Cécilia Locmant, Lire et Écrire Communauté française

47

Comment garantir la dignité à toutes et tous dans un contexte de chômage de masse ? *Quelques propositions à partir de trajectoires de personnes précaires en alphabétisation*

Josua Grabener, responsable projet à l'Observatoire de l'analphabétisme en Wallonie

Elisabeth Tichon, éducatrice en orphelinat à Santa Cruz en Bolivie Anciens salariés de la Chôm'Hier AID et du CEFIG

52

Table ronde avec des apprenants : questions autour du monde du travail

Clémence Plumier, formatrice, Lire et Écrire Brabant Wallon

65

Repenser la hiérarchie du travail à partir de la notion de « care »

Louise Culot, Lire et Écrire
Communauté française

74

Emploi et travail des personnes analphabètes : un enjeu syndical

Entretien avec Eric Buysens, coprésident de Lire et Écrire, directeur politique de la FGTB Bruxelles

Propos recueillis et mis en forme par Aurélie Leroy, Lire et Écrire
Communauté française

83

Création d'emplois, partage du temps de travail, réindustrialisation... une nécessité pour Bruxelles

Hughes Esteveny, responsable de projets Mission Recherche, Lire et Écrire Bruxelles

94

Formation concomitante : 3 modules lancés à Lire et Écrire Luxembourg en l'espace de 9 ans

Entretien avec Rita Stilmant, directrice, Lire et Écrire Luxembourg et Laurence Breuskin, agente d'accueil

Propos recueillis et mis en forme par Cécilia Locmant, Lire et Écrire
Communauté française

105

La politique européenne d'apprentissage tout long de la vie, décryptage d'un mantra politique

Louise Culot, Lire et Écrire
Communauté Française

lire-et-ecrire.be/ja227politique-europeenne

Sélection bibliographique

Aline Jacques,
Centre de documentation pour l'alphabétisation et l'éducation populaire du Collectif Alpha

115

Le Journal de l'alpha est le périodique de Lire et Écrire.

Créée en 1983 par les mouvements ouvriers, Lire et Écrire agit au quotidien, en Fédération Wallonie-Bruxelles, pour :

- attirer l'attention de l'opinion publique et des pouvoirs publics sur la persistance de l'analphabétisme, sur l'urgence d'en combattre les causes et d'y apporter des solutions;
- promouvoir le droit effectif à une alphabétisation de qualité pour tout adulte qui le souhaite;
- développer l'alphabétisation populaire dans une perspective d'émancipation, de participation et de changement social vers plus d'égalité.

Le Journal de l'alpha a pour objectif de produire et de diffuser réflexions, débats et pratiques de terrain sur des thèmes pédagogiques et politiques liés à l'alphabétisation des adultes.

Les textes publiés par le Journal de l'alpha n'engagent que leurs auteurs.

Les auteurs du Journal de l'alpha ont la liberté de décider si la nouvelle orthographe est ou non appliquée, en tout ou en partie, à leur texte. Ils sont libres également d'adopter ou non, en tout ou en partie, l'écriture inclusive.

Rédaction Lire et Écrire Communauté française asbl
42a bte 4 rue des Vétérinaires 1070 Bruxelles T.02 502 72 01
journal.alpha@lire-et-ecrire.be

www.lire-et-ecrire.be/journal.alpha

Secrétaires de rédaction Aurélie Leroy, Inès Ayari

Comité de rédaction Justine Duchesne, Daniel Flinker, Sylvie-Anne Goffinet, Louise Culot

Comité de lecture Nadia Baragiola, Catherine Bastyns, Frédérique Lemaître, Cécilia Locmant

Éditrice responsable Sylvie Pinchart

Design 41109.be

Dépôt légal D/2022/10901/04



Prochain numéro
Analyse critique de la société
Vers la participation et le changement social

Édito

Sylvie Pinchart, directrice

Lire et Écrire Communauté française

En Fédération Wallonie-Bruxelles l’alphabétisation de adultes est née dans le monde du travail, à partir d’initiatives associatives locales - que nous appellerions aujourd’hui citoyennes - à destination des travailleurs immigrés pas ou peu scolarisés dans leur pays d’origine. Rapidement les organisations syndicales ont joué un rôle structurant, attachées à permettre à chaque travailleur de s’« alphabétiser » afin d’améliorer leur situation et de s’inscrire dans le vaste mouvement de conquête des droits sociaux, économiques, politiques et culturels. Dans les décennies qui suivront, l’alphabétisation va profondément se transformer. Il s’agira toujours d’alphabétisation des travailleurs et de travailleuses mais de plus en plus souvent sans emploi. Les questions centrales portent sur la reconversion, le reclassement professionnel et l’insertion socioprofessionnelle dans un marché de l’emploi de plus en plus restreint, fluctuant et exigeant. S’y croiseront les combats pour l’égalité des femmes et des hommes, pour la réduction des inégalités, contre la pauvreté et pour le droit de vivre dignement, contre le racisme et l’antisémitisme, ... Nous parlons alors aussi d’action socioculturelle, de citoyenneté, de cohésion sociale et de réaffiliation sociale. Viendront ensuite les politiques de l’État social actif¹... et l’alphabétisation, comme d’autres initiatives de formation des adultes, se verra assigner de nouveaux rôles de contrôle et de régulation du marché de l’emploi dont elle ne veut pas².

Lire et Écrire est à l’image de ces multiples évolutions, gardant la ligne de mire que l’alphabétisation est au service des personnes

1 Voir le *Journal de l’alpha* consacré à ce thème : <https://lire-et-ecrire.be/Journal-de-l-alpha-189-L-Etat-social-actif>.

2 Pour une analyse plus détaillée des articulations entre les politiques publiques économiques et la formation des adultes, voir l’étude : Louise CULOT, *L’apprentissage tout au long de la vie, émergence d’un « mantra politique »*, une analyse de la politique européenne d’éducation des adultes peu diplômés, Lire et Écrire Communauté française, 54 p., <https://lire-et-ecrire.be/L-apprentissage-tout-au-long-de-la-vie-emergence-d-un-mantra-politique>.

engagées en formation dans ce qu'elles souhaitent réaliser, une ressource pour ouvrir des espaces de participation pleine et entière à la vie sociale et citoyenne et s'inscrire dans un mouvement plus large de changement social pour plus d'égalité.

Ce très bref regard dans le rétroviseur³ permet de voir d'où nous venons et à partir de quelles expériences et exigences collectives nous posons un regard sur l'emploi, aujourd'hui. C'est un « aujourd'hui » très particulier et incertain, où les enjeux climatiques et les inégalités sociales grandissantes questionnent les institutions politiques et économiques. C'est un moment où le travail, l'emploi et les solidarités sociales organisées à partir du salariat sont requestionnées. Dans ce Journal de l'alpha, une contribution d'Eric Buysens qui soutient l'alphabetisation et accompagne Lire et Écrire depuis de nombreuses années, actualise les enjeux syndicaux liés à l'alphabetisation à partir du regard de la FGTB de Bruxelles. D'autres contributions encore portent une analyse sur les politiques publiques socioéconomiques à Bruxelles, de formation au niveau européen et d'accompagnement des demandeurs d'emploi en Région wallonne.

Comme souvent, ces analyses sont porteuses de pistes d'actions. Des outils pour réfléchir l'emploi autrement, des pistes de réponses plus pérennes pour les personnes de plus en plus déclassées par le marché de l'emploi : la revalorisation des emplois si essentiels du care, la création d'emplois, ... et même un « donuts » comme inspiration pour mettre en œuvre la double exigence sociale et écologique.

L'accès à une formation qualifiante, le maintien dans l'emploi, l'accès à l'emploi salarié ou à un meilleur emploi sont des ressorts importants des demandes d'entrée en formation et des parcours d'alphabetisation comme l'expose Clémence Plumier dans son article.

Pour Lire et Écrire à la fois le travail - en tant qu'activité « productive » et l'emploi - en tant que forme contractuelle et salariée - sont centraux. Lire et Écrire est entre autres un acteur d'insertion socioprofessionnelle, au travers des CISP en Région wallonne et du Service Alpha Emploi de Bruxelles.

3 Voir le Journal de l'alpha n°90 : 30 ans d'alpha, septembre 2013 : <https://lire-et-ecrire.be/Journal-de-l-alpha-190-30-ans-d-alpha>.

La dégradation des conditions d'emploi pour les personnes faiblement scolarisées dont les qualifications sont peu reconnues (contrats précaires, formes atypiques de travail, travailleurs pauvres...) et l'injonction de l'État social actif au « tout à l'emploi » mettent cependant le travail de terrain et nos organisations « sous tensions ». L'équipe du Service Alpha Emploi de Lire et Écrire Bruxelles en dresse le constat à partir de de leurs pratiques d'accompagnement à l'emploi. Lire et Écrire Luxembourg développe, quant à elle, sur son territoire des dispositifs partenariaux qui lient alphabétisation et formations professionnelles. Elle met en évidence à la fois les difficultés et les leviers d'action pour rencontrer les demandes de qualifications professionnelles des personnes en situation d'illettrisme.

Nos associations d'alphabétisation sont loin d'être les seules « sous tensions » et des organisations publiques en charge de l'accompagnement à l'emploi s'interrogent de plus en plus sur leurs capacités à rencontrer les populations qui sont les plus éloignées de l'emploi. L'article de Cécilia Locmant met en évidence que l'organisation d'un « Hackaton » a suscité l'innovation d'un lieu de vie type HoReca, davantage en adéquation avec les besoins des chercheurs d'emploi de Neder-Over-Heembeek. C'est aussi dans cette dynamique nouvelle et pensée avec les habitants du territoire que s'inscrit le projet décrit dans l'article « La cité sans chômeur-se-s ? ».

L'accès à l'emploi, à la formation, à l'accompagnement socioprofessionnel pour les personnes faiblement scolarisées nécessite de mener en parallèle les combats pour la qualité de ces emplois. C'est le sens premier de l'action syndicale. Face aux défis sociaux, climatiques et aux basculements de l'économie digitale, l'action d'éducation permanente – en tant que processus culturel et démocratique de compréhension, d'analyse critique et d'actions individuelles et collectives pour la dignité de chacun et le changement social pour plus d'égalité – est essentiel.



ILO Score Programme | Experience
ILO Score Programme | Experience
CC BY-NC-ND 2.0



Les personnes qui arrivent au Service Alpha Emploi de Lire et Écrire Bruxelles viennent avec l'espoir de trouver un travail, mais beaucoup d'entre elles n'ont que très peu de connaissances du marché de l'emploi à Bruxelles, de ses difficultés et des pistes à traquer parmi les plans d'aide à l'embauche existants. Notre rôle est de les informer et les guider dans leur recherche en les aidant notamment à s'outiller et prendre confiance en elles pour défendre leur candidature auprès d'un employeur potentiel. C'est un travail qui se tisse avec le temps, au fil d'entrevues individuelles et d'animations groupales.

Quand rechercher un emploi devient un parcours d'obstacles...

L'équipe du Service Alpha Emploi (SAE),
Lire et Écrire Bruxelles

Monsieur A a commencé à travailler dès l'âge de 17 ans, principalement dans le secteur du bâtiment. Il arrive en Belgique en 2004 à 32 ans et s'inscrit immédiatement auprès d'Actiris. À la suite de grandes difficultés pour trouver un emploi, il se tourne vers le travail au noir. Les années passent et de lourds problèmes de dos surviennent. Aujourd'hui, cela fait environ 10 ans qu'il ne travaille plus. Un agent d'Actiris le guide vers nous et spécifie que, bien que Monsieur A se débrouille en français oral, il ne sait ni lire, ni écrire et que l'état de son dos nécessite de l'orienter vers un travail moins pénible.

Madame B, quant à elle, a 34 ans et habite à Molenbeek dans un logement précaire avec son mari, sans emploi, et leurs

quatre enfants. Elle n'a aucune source de revenus, mais perçoit des allocations familiales. Elle n'est jamais allée à l'école et vit en Belgique depuis 2010 par le biais du regroupement familial. À son arrivée, elle a commencé à suivre des cours de français, puis, enceinte, les a interrompus. Aujourd'hui, elle veut trouver rapidement du travail. Dans son pays d'origine, elle s'occupait de son ménage, comme c'est le cas ici. Elle se dit robuste, volontaire et insiste sur le fait qu'elle veut travailler tout de suite. Elle envisage le secteur du nettoyage pour son futur emploi.

Monsieur A et Madame B sont des exemples courants de personnes faisant appel au Service Alpha Emploi de Lire et Écrire Bruxelles.

Chercher un emploi requiert souvent beaucoup d'efforts personnels. Mais lorsque l'on présente des difficultés à la lecture et à l'écriture en français, cela devient un véritable parcours du combattant.

Dans notre service, nous accompagnons des chercheurs d'emploi tout au long de ce parcours souvent sinueux. Nous nous adressons aux personnes adultes analphabètes, c'est-à-dire qui ne possèdent pas les compétences de base en lecture et écriture, qui ont été peu ou pas scolarisées en Belgique ou dans leur pays d'origine et qui maîtrisent souvent mal le français oral.

Un chemin plein d'embûches

Depuis vingt-trois ans d'existence du Service Alpha Emploi, nous avons observé quelques redondances dans les parcours des personnes que nous accompagnons. Ainsi, par exemple, il est fréquent de constater que des chercheur-euse-s d'emploi n'ont souvent qu'un seul et unique objectif professionnel, assez similaire à l'objectif donné par d'autres personnes dans la même situation. Pourquoi ? Parce qu'il-elle-s croient qu'il sera plus facile de trouver rapidement un emploi dans le secteur du nettoyage, ou celui du bâtiment ou encore celui de l'HoReCa. Ceci a pour effet néfaste de créer une forme de concurrence pour les offres d'emplois disponibles dans les métiers infraqualifiés visés (tels que technicien de surface, plongeur, aide-ménagère, ouvrier polyvalent du bâtiment, ou balayeur de rue).

Certain·e·s chercheur·euse·s d'emploi ayant peu d'expérience professionnelle sont désireuses de suivre une formation en vue de trouver plus facilement un emploi ensuite. Malheureusement, l'accès aux formations a des exigences en lecture, écriture, mais aussi en calcul, qui limitent fortement les possibilités d'évolution pour ce public, qui est pourtant très motivé¹.

Nous avons également remarqué que les femmes ont souvent pour objectif unique le nettoyage. Certaines nous disent ouvertement qu'elles pensent ne pas avoir accès à d'autres métiers à cause de leur faible niveau de scolarisation. Elles voient alors en l'activité de nettoyage leur seule alternative. Cette activité, elles la connaissent bien car elles ont toujours été amenées à la faire chez elles.

Par ailleurs, nous savons combien les personnes analphabètes rencontrent des difficultés à se déplacer, à se repérer parmi les indicateurs de lieux. Ce qui provoque une grande appréhension à circuler dans Bruxelles, et notamment dans des communes ou quartiers qu'elles ne connaissent pas ou peu. Alors, certaines borneront leur recherche d'emploi aux alentours de chez elles. Au-delà du fait d'être confrontées à l'inconnu, ne pas pouvoir s'aider de la lecture pour se repérer s'ajoute à cette crainte. C'est pourquoi plusieurs personnes que nous accompagnons ne souhaitent pas chercher un emploi en dehors de Bruxelles, car pour la majorité d'entre elles, cela nécessite de prendre le train et ce n'est pas facile. Acheter son billet est déjà une épreuve. Préparer un itinéraire n'est pas une chose anodine non plus. Parmi les personnes que nous rencontrons, beaucoup ne sont pas motorisées ou n'ont pas encore le permis de conduire. Elles ne peuvent envisager de faire de longs trajets pour décrocher un emploi. Cela peut parfois être objet de discrimination à l'embauche et, à ce titre, constituer aussi un frein à

1 Voir aussi à ce sujet le *Journal de l'alpha* n°215 du 4^{ème} trimestre 2019 sur la validation des compétences et notamment l'étude de Sylvie-Anne GOFFINET, *La validation des compétences : quelles perspectives pour les personnes en difficulté de lecture-écriture ?*, <https://lire-et-ecrire.be/Journal-de-l-alpha-215-Validation-des-competences-et-certification>. Voir aussi : Iria GALVAN CASTANO, Magali JOSEPH, Claire CORNIQUET, Els DE CLERCQ, *Face à l'emploi : Regards de personnes analphabètes sur leur travail*, Lire et Écrire Bruxelles, Décembre 2014, https://lire-et-ecrire.be/IMG/pdf/etude_face_a_l_emploi_leebxl_2014.pdf

l'accès à l'emploi. Pour obtenir le permis de conduire, il faut suivre une formation. Sans adaptation pédagogique pour ce qui requiert de la lecture et de l'écriture dans la préparation à l'examen routier, c'est très difficile. A notre connaissance, il n'existe pas de formation pratique adaptée². Seules quelques initiatives ont existé çà et là, mais rien de structurel n'est déployé pour les publics fragilisés. Il n'y a pas non plus de cours adapté pour apprendre à se déplacer aisément en dehors de Bruxelles. Sur le plan de la mobilité pour ce public, il semble qu'il y ait encore bien à faire.

Mais il y a encore d'autres embûches à surmonter. Ainsi, par exemple, en raison de leurs difficultés en lecture et/ou en écriture, il arrive que les personnes analphabètes soient victimes de préjugés à l'embauche. En effet, nombre d'employeurs ou citoyens les pensent incapables de travailler. Alors qu'au contraire, les personnes que nous accompagnons mettent tout en œuvre pour satisfaire aux exigences de leur milieu professionnel et ont développé beaucoup de compétences pour y arriver³.

Les démarches administratives sont également une grande source d'angoisse pour notre public. C'est pour cette raison que certains qui, par le passé, ont déjà fait l'expérience du travail à temps partiel, ne sont plus intéressés par ce type de contrat. En effet, en tant que bénéficiaire d'allocations de chômage, accepter un contrat à temps partiel engendre un certain nombre d'actions, telles qu'obtenir les documents *ad hoc*, indiquer les heures prestées chaque jour et transférer correctement le tout à qui de droit. Régulièrement, pour s'assurer d'avoir bien rempli ces documents, des personnes que nous suivons viennent faire relire leurs pièces justificatives. Car à la moindre erreur, le complément de chômage se verrait impacté.

2 Néanmoins, les personnes ayant des difficultés de compréhension ou de lecture peuvent présenter l'examen théorique en session spéciale (moyennant certificat ou une attestation complétée par un centre psycho-médico-social, d'un institut d'enseignement spécial, d'un centre d'observation et de guidance ou d'un centre d'orientation professionnelle). Les candidats seront alors assistés par un examinateur qui leur fournira les explications nécessaires à la compréhension des questions, <https://www.autosecurite.be/faq/seances-speciales-difficultes-de-lecture-ou-de-comprehension/>.

3 Voir à ce sujet les témoignages publiés dans le *Journal de l'alpha* n°215, op.cit.

Il n'est pas rare que notre public se trouve coincé dans des complexités administratives (vécues comme une forme de violence institutionnelle) qui ont pour conséquence d'aggraver leur situation, souvent déjà précaire⁴.

Dans la même ligne de conduite, il faut savoir qu'être engagé avec l'attestation activa.brussels (une aide à l'emploi parmi d'autres possibles) peut engendrer des retards de paiement, ce qui insécurise beaucoup notre public, qui, comme tout un chacun, a divers frais à honorer à temps. En effet, le scénario est souvent le même : pour avoir droit à l'aide financière à l'engagement, le travailleur reçoit un document, qu'il doit compléter et envoyer à son organisme de paiement. Ce dernier y complète la partie qui lui incombe et le transfère à l'Office national de l'Emploi (ONEM) qui doit donner son feu vert, si l'employeur a correctement rempli, de son côté, la Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte (DIMONA). Si ce circuit fonctionne habituellement assez bien, de petits délais de réponse peuvent survenir à différents niveaux et gripper la mécanique. C'est alors directement le travailleur qui est pénalisé dans sa rémunération.

La recherche d'un emploi nécessite également une certaine rigueur et un sens de la gestion. En cas de contrôle par le service Disponibilité, attaché à Actiris, les chercheur-euse-s d'emploi doivent pouvoir fournir les preuves de toutes leurs démarches de recherche d'emploi. Si c'est déjà laborieux pour la plupart des gens de répertorier toutes ces pièces, on peut aisément s'imaginer combien ça l'est davantage quand on ne sait quasiment ni lire ni écrire.

Aussi, force est de constater qu'à l'heure actuelle, postuler se fait de plus en plus via un mail ou via un formulaire en ligne. La crise sanitaire a rendu les choses encore plus difficiles car de nombreux services sont passés au « tout numérique », laissant de côté les personnes qui ne maîtrisent pas l'outil informatique, indépendamment de la maîtrise de la lecture et l'écriture. Alors, nous tentons de pallier leurs difficultés en cherchant des offres d'emploi sur Internet et en postulant pour eux via mail.

4 D'autant plus que les services ont tendance à se dématérialiser.

Heureusement, le bouche à oreille fonctionne. Par chance, le réseau relationnel aboutit encore aujourd’hui à trouver une piste d’emploi. Le revers de la médaille est que ceux qui sont isolés ne bénéficient pas de cette dynamique.

Un marché de l’emploi compliqué

Comme soulevé par Iria Galván Castaño, responsable de projets de recherche à Lire et Écrire Bruxelles, l’accès limité au marché de l’emploi influence également les choix et les aspirations professionnelles⁵. Le chômage de masse et la forte précarité poussent à accepter le premier emploi qui se présente, même s’il est précaire. Dans ces conditions, avoir un travail n’est pas perçu comme une source d’épanouissement, mais uniquement comme un moyen de gagner sa vie.

Trouver des offres d’emploi accessibles pour notre public dans les secteurs tels que le nettoyage, l’HoReCa et le bâtiment devient de plus en plus difficile. En effet, parmi les offres publiées en l’espace d’une semaine, nombreuses sont celles qui sont uniquement accessibles aux jeunes diplômés (Stage First d’Actiris). D’autres font de plus en plus mention de la nécessité de pouvoir lire et écrire pour exercer le métier. Il nous arrive même de voir que des employeurs demandent que la personne ait un diplôme CESS pour effectuer du nettoyage. Pour certains postes, la maîtrise du néerlandais ou de l’outil informatique peut aussi être exigée. Illustrant ceci, nous avons récemment vu passer une offre d’emploi où la maîtrise d’Excel était requise, afin de pouvoir accéder aux plannings de travail de nettoyage. Tous ces éléments limitent donc le nombre d’offres d’emploi auxquelles notre public peut prétendre.

Des statistiques officielles n’existent pas à ce sujet, cependant ce qui attire notre attention lorsque nous consultons la base de données du Réseau des Partenaires pour l’Emploi (Actiris), les différents CV des chercheurs d’emploi, ou encore les offres

5 Iria GALVAN CASTANO, Pénibilité au travail pour les personnes analphabètes, une réalité inéluctable ? in *Revue nouvelle*, n°4, avril 2016, <https://www.revue nouvelle.be/Penibilite-au-travail-pour-les-personnes>

d'emploi, c'est qu'une grande partie des contrats sont « atypiques »⁶, c'est-à-dire de courte durée tels que des contrats d'intérim, de remplacement ou à durée déterminée avec horaires décalés (avant ou après les horaires de bureaux) ou encore à horaires coupés. Ce sont des contrats précaires qui remplacent de plus en plus les contrats à durée indéterminée tels que dénoncés par Robert Castel dans son ouvrage *Les métamorphoses de la question sociale - Une chronique du salariat*. « [La précarisation du travail a une] caractéristique, moins spectaculaire, mais sans doute plus importante encore. Celle du contrat de travail à durée indéterminée qui est en train de perdre de son hégémonie⁷. » Le contrat à durée indéterminée qui était à son apogée dans les années 1970, est de moins en moins proposé de nos jours. Il cède la place à des perspectives à court terme : contrat de travail à durée déterminée (CDD), intérim, différentes formes de travail conclues sous forme d'aide à l'emploi venant des pouvoirs publics dans une volonté de résorption du chômage. Nos chercheur·euse·s d'emploi reçoivent alors des propositions de contrats de type activa.brussels ou ECOSOC⁸ et les acceptent, souvent par crainte de n'avoir aucune autre alternative en cas de refus. Mais, malgré l'apparence d'un contrat de longue durée, nous savons que, très fréquemment, ils risquent une suspension de travail lorsque la prime à l'embauche se terminera et que l'employeur n'y trouvera plus son compte.

Être parent et chercher du travail

Les pouvoirs publics ne facilitent pas l'insertion socioprofessionnelle des parents (des mamans en particulier). Malgré les aides financières octroyées, les solutions de garde d'enfants sont généralement coûteuses⁹ et faute de structures d'accueil financièrement

6 Voir : Valentine HELARDOT, Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? in *Empan*, vol. 60, n° 4, 2005, pp. 30-37, www.cairn.info/revue-empan-2005-4-page-30.htm

7 Robert CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale - Une chronique du salariat*, Gallimard, 1999, p.646.

8 Emploi d'insertion en économie sociale (ECOSOC). Voir : <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/emploi-d-insertion-en-economie-sociale/>.

9 Voir : <https://www.one.be/public/detailarticle/news/ou-trouver-une-simulation-du-tarif-en-milieu-d-accueil-rdv-sur-my-one-be/>.

accessibles, le parent se trouve facilement dans ce qu'on appelle un piège à l'emploi. Le piège à l'emploi, c'est quand le chercheur d'emploi n'a aucun avantage à accepter un travail ou lorsque l'avantage de le décrocher est insignifiant par rapport à sa situation actuelle. Par exemple, si la personne trouve une fonction rémunérée 200 euros de plus que ses allocations, mais doit payer des frais supplémentaires de garde, de déplacement, d'habillement, etc., travailler engendre donc pour elle davantage de frais encore. De plus, les crèches sont tellement prisées qu'il faut introduire très tôt une demande de place pour son enfant, souvent alors même qu'il n'est pas encore né. Les personnes sans emploi ne sont pas prioritaires pour obtenir cette place tant convoitée. Dans la plupart des cas, elles ne cherchent une structure de garde que lorsqu'elles sont sûres de pouvoir décrocher un emploi ou une formation.

Comme nous le rappelle Hélène Périvier sur base du travail de Jeanne Fagnani et Marie-Thérèse Letablier¹⁰ : « *La présence d'enfants de moins de trois ans dans un ménage pèse sur l'emploi des mères : les tâches domestiques, en particulier les soins aux jeunes enfants, sont majoritairement supportées par les femmes. Elles sont considérées comme les plus aptes à s'occuper des enfants et ajustent leur comportement sur le marché du travail en conséquence* ». Ce phénomène s'observe aussi parmi des bénéficiaires de l'action du Service Alpha Emploi de Lire et Écrire Bruxelles. Chaque année, nous accompagnons presque autant d'hommes que de femmes. Mais la fréquentation des femmes a tendance à augmenter depuis ces trois dernières années. Ce qui pourrait laisser penser que des changements sociaux s'opèrent dans toutes les sphères de notre société. Cependant, nous remarquons que les participantes à notre programme d'accompagnement demeurent plus vulnérables que les hommes dans leur recherche d'emploi. Sur son site, l'Organisation Internationale du Travail indique que « *le taux global de participation au marché du travail chez les femmes est actuellement proche de 49 %, tandis que*

10 HÉLÈNE PÉRIVIER, *Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe*, in *Revue de l'OFCE*, vol. n°90, n°3, 2004, pp. 225-258.

celui des hommes est de 75 % »¹¹. La vulnérabilité des chercheuses d'emploi pourrait s'illustrer par le fait que les mères exposent, dès leurs premiers rendez-vous avec leur conseiller emploi, des critères de recherche d'emploi limitants et calqués sur leurs obligations parentales, ce qui ne s'observe pas d'emblée aussi massivement chez les hommes. Ainsi, auront-elles tendance à prioriser les emplois à temps partiel, non par choix personnel mais par nécessité d'obtenir des horaires de travail adaptés au rythme des enfants ou de la cadence scolaire, donc sortant peu du cadre 9h-15h, avec indisponibilité à travailler le week-end. Cette organisation du travail constitue l'un des principaux motifs du renoncement au travail à temps plein pour les femmes, car elles continuent à assumer la plus grande part des charges domestiques et familiales. Ajoutons à cela que la majorité de nos participantes préfèrent viser un emploi s'approchant au plus près des tâches qu'elles sont habituées à faire à la maison, les demandes se concentrent principalement sur le nettoyage, parfois un travail de cuisine ou de garde d'enfants (ces postes étant en accès réduit sans formation ou diplôme adéquat)¹².

Outre la condition de mère, parfois celle d'épouse peut également intervenir dans le processus. Ainsi avons-nous constaté que certaines de nos participantes doivent d'abord obtenir l'accord de leur conjoint avant de faire des démarches de recherche d'emploi, de postuler à une offre d'emploi ou même d'accepter un nouveau travail. Nous avons connu quelques insuccès de parcours pour cause de désapprobation du mari. Alors, notre seule option est d'accompagner la femme dans ce qu'elle vit, tout en restant dans le juste équilibre entre notre action et la limite de la vie privée.

Un soutien d'Actiris tout relatif

Historiquement, Actiris était le plus grand pourvoyeur de public pour notre service, certes avec une proportion importante d'erreurs d'orientation, soit parce que les candidats avaient un niveau de scolarité trop élevé (enseignement secondaire supérieur, voire

11 Voir : <https://www.ilo.org/infostories/fr-FR/Stories/Employment/barriers-women#gender-gap-matters>

12 Voir : Iria GALVAN CASTANO, Magali JOSEPH, Claire CORNIQUET, Els DE CLERCQ, Face à l'emploi : Regards de personnes analphabètes sur leur travail, op.cit., p.14.

universitaire) dans leur pays d'origine et ne pouvaient dès lors pas être considérés comme analphabètes, soit parce qu'ils ne maîtrisaient pas suffisamment le français à l'oral. Depuis quelques années pourtant, force est de constater une diminution drastique du nombre de personnes orientées par Actiris vers notre service. Nous en ignorons la cause exacte, mais nous ne pouvons pas imaginer qu'il s'agisse d'une diminution du nombre de demandeurs d'emploi ne maîtrisant pas le langage écrit, puisque nous observons par ailleurs un maintien du niveau d'analphabétisme au sein de la population.

S'agit-il d'une méconnaissance du phénomène de l'analphabétisme menant à confondre les chercheurs d'emploi étrangers scolarisés, relevant du Français langue étrangère (FLE), avec ceux non scolarisés, ayant besoin de cours d'alphabétisation ? Notre public est-il orienté préférentiellement vers d'autres organismes qui s'occupent également de cette catégorie spécifique de demandeurs d'emploi ? Y aurait-il moins de propension, à la base et au sein de la population générale, à fréquenter Actiris ?

En parallèle à cette baisse d'orientation de la part d'Actiris, nous faisons face à une toute autre difficulté : la digitalisation accrue des services, qui insistent lourdement, à coups de rappels téléphoniques, pour que les chercheurs d'emploi créent et utilisent leur compte *My Actiris*, afin d'effectuer et d'enregistrer leurs démarches, arguant de l'importance de cet outil pour leur contrôle de disponibilité sur le marché de l'emploi. Or, il se trouve que cet outil, déjà peu pratique à utiliser pour une personne scolarisée, n'est pas du tout adapté pour notre public.

Sur fond de crise sanitaire, le recours privilégié au « tout numérique » est justifié par le bon respect des règles de distanciation, indépendamment du fait que les personnes maîtrisent ou non l'utilisation des interfaces informatiques ou de leur smartphone, quand elles en ont un. Ainsi, des convocations à des séances d'information ou de contrôle imposées en modalité de visioconférence placent les chercheurs d'emploi dans l'obligation d'installer (ou plutôt de faire installer) des applications sur un appareil digital (smartphone, tablette ou autre), en espérant pouvoir s'en sortir pour se connecter à temps et ne pas être pénalisés. Il n'est pas rare pour nous d'accueillir des candidats en

nos locaux pour leur laisser du matériel informatique à disposition, afin qu'ils puissent se connecter et suivre une séance d'informations d'Actiris en ligne.

Et les politiques de l'emploi dans tout cela ?

L'Etat social actif est un courant de pensée dominant auprès des pouvoirs publics et des politiques, dont le principal objectif est l'activation de toutes et tous¹³. Ce paradigme fait pression sur les chercheur-euse-s d'emploi. Ses dérivés ont également un impact sur les opérateurs de formation en alphabétisation. En effet, pour ces derniers, la contradiction est de taille : au-delà de leur mission de formation, une part importante de leur travail est de mener une action sociale auprès de et avec leur public. Or, comment mener à bien cette action tout en « activant » les gens ? Comment aller au bout d'une action sociale tout en respectant les contraintes administratives et financières posées par les institutions dont dépendent les organismes sociaux ?

Du côté des personnes en recherche de travail, cette « activation » commanditée par les pouvoirs publics engendre un ballotage entre plusieurs opérateurs subsidiés. Dans de nombreux parcours individuels, bien des acteurs sont régulièrement impliqués de près ou de loin dans le cheminement de formation ou professionnel des personnes que nous rencontrons. Or, cette multiplication d'intervenants peut décourager un public analphabète qui ne sait pas facilement vers qui se tourner et comment se faire entendre dans l'expression de ses besoins. Dans cette société, il doit quotidiennement faire face à des exigences politiques et institutionnelles qui tiennent peu compte de sa voix. A nous de l'aider à la porter plus haut.

Pour Monsieur A et Madame B, chercher un emploi est un véritable parcours du combattant.



13 Sur l'Etat social actif, voir notamment : *Journal de l'alpha*, n°189, mai-juin 2013, <https://lire-et-ecrire.be/Journal-de-l-alpha-189-L-Etat-social-actif>.

Marcel Crozet / ILO Licence CC BY-NC-ND 2.0
Marcel Crozet / ILO Licence CC BY-NC-ND 2.0



En 2022 est rentré en application un nouveau décret régissant l'accompagnement des demandeurs d'emploi par le Forem, l'office régional de l'emploi et de la formation professionnelle en Wallonie : le décret Accompagnement orienté coaching et solutions. Quel modèle d'accompagnement promeut-il ? Et dans quelles mesures est-il approprié ou non aux personnes en difficulté de lecture et d'écriture ?

La réforme de l'accompagnement des demandeurs d'emploi : encore une urgence à changer de paradigme¹

Sébastien Van Neck, Lire et Écrire Wallonie

Présenté comme innovant et davantage qualitatif à l'égard du public en recherche d'emploi, le décret entend déployer une dynamique nouvelle. D'une part, proposer aux chercheurs d'emploi des parcours sur mesure, adaptés à leur situation professionnelle et personnelle ainsi qu'à leur environnement socioéconomique. D'autre part, renforcer l'investissement humain au niveau des conseillers Forem et la mise en place d'une équipe pluridisciplinaire pour garantir un accompagnement personnalisé à toutes et tous. L'administratrice générale du Forem, Marie-Kristine Vanboeckestael,

1 Cet article est une version résumée et quelque peu modifiée d'une analyse sortie en décembre 2021 : Sébastien VAN NECK, Accompagner l'activation... pour quel modèle d'accompagnement ? Analyse du décret Accompagnement orienté coaching et solutions, 2021, Lire et Écrire Wallonie, <https://lire-et-ecrire.be/Accompagner-l-activation-pour-quel-modele-d-accompagnement>.

exprime à ce titre que « sur le plan qualitatif, [la réforme] vise un meilleur accompagnement, c'est-à-dire plus de contacts, plus de suivi, qui seront variables en fonction du niveau d'éloignement du marché de l'emploi de la personne »². Ce décret mise aussi lourdement sur les outils digitaux pour optimiser la rencontre entre l'offre et la demande d'emplois. La possibilité d'un accompagnement à distance via les canaux numériques y est, en outre, fortement promue.

L'accompagnement en présentiel est cependant présenté comme une priorité pour trois types de publics : les demandeurs d'emploi « rencontrant des obstacles majeurs qui dépassent les obstacles d'ordre professionnel », les personnes considérées « éloignées du marché du travail » et celles n'étant « pas numériquement autonomes ». Afin de favoriser au mieux cet accompagnement, le service en question se voit renforcé par l'arrivée de 80 agents glissant du service Contrôle vers un rôle de conseiller.

À travers un tableau non-exhaustif³, nous allons mettre en évidence différents risques émergeant de ce décret à l'égard des demandeurs d'emploi et plus particulièrement ceux qui sont peu scolarisés et en difficulté de lecture et d'écriture.

Des risques de non-recours dus au numérique

Plusieurs passages du décret laissent redouter une augmentation du non-recours aux droits par l'importance que revêt le numérique dans les démarches à entreprendre. La priorité donnée à la voie électronique pour la communication et l'envoi d'attestations présente un risque même si le demandeur d'emploi a donné son accord. Dans le cas de personnes en situation d'illettrisme, il n'est en effet pas rare qu'une personne concernée par ce qui peut constituer un stigmate en vienne à le dissimuler⁴ et donc à ne pas faire part de ses difficultés dans l'usage des outils numériques. Rapport de

2 Véronique KINET & Dimitri LEONARD, La réforme de l'accompagnement, un changement de paradigme ? Entretien avec l'Administratrice générale du Forem, in *L'Essor*, 2021, n° 97, p.18, https://www.interfedebel.be/wp-content/uploads/2021/10/wwwEssor_97_05F_BL_.pdf.

3 Pour plus de détails, voir l'analyse : Sébastien VAN NECK, *Accompagner l'activation... pour quel modèle d'accompagnement ?*, op. cit.

4 Erving GOFFMAN, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Les éditions de Minuit, 1975.

subordination faisant, ne pas faire part de ses difficultés peut être amplifié par l'assurance ou le naturel avec lesquels le conseiller de référence évoquerait la communication numérique. Dans ce cas, par exemple, ne pas avoir d'adresse mail ou ne pas se repérer sur le site internet du Forem conduirait l'utilisateur à ne pas prendre connaissance du contenu des communications. Par conséquent, à ne pas pouvoir recourir à ses droits, à ne pas pouvoir répondre à des sollicitations ou convocations. La même interrogation apparaît concernant le « canal d'entretien de coaching et de soutien »⁵. Le choix entre « la voie digitale », le contact téléphonique et le vis-à-vis est déterminé par le Forem notamment en fonction de l'autonomie numérique du demandeur d'emploi. Cette autonomie devient-elle dans ce cas une finalité ? Les entretiens en arriveraient-ils à être menés uniquement en distanciel si les demandeurs d'emploi étaient tous autonomes en la matière ? La question du choix de ces derniers est déterminante alors que le Forem laisse la possibilité de la restreindre durant l'application du décret. De plus, lorsque des situations problématiques se présentent, elles seraient plus aisées à comprendre et à dénouer en présence de l'agent que seul face à un écran⁶.

Enfin, un manque de clarté sur la définition même de l'autonomie numérique pèse dans le décret. Cette dimension représente pourtant un enjeu de taille car elle intervient fréquemment pour faire état de la situation du demandeur d'emploi et du type de communication à convenir avec lui. Les « capacités numériques suffisantes »⁷ qui serviraient à la circonscrire ne sont d'ailleurs pas davantage précisées. Comment conclut-on dès lors de ladite autonomie ? Sera-t-elle déterminée sur base déclarative ? Ou bien par le biais d'un formulaire standardisé ? Dans les deux cas, la situation semble hasardeuse. Dans le premier cas de figure, la personne pourrait ne pas révéler ses difficultés, ce qui engendrerait des conséquences à retardement. Dans le second, il y a le risque de « ne pas rentrer dans les cases ». Quelle suite donner à cette

5 Arrêtés d'exécution, article 35.

6 Hélène REVIL, Philippe WARIN Philippe, Le numérique, le risque de ne plus prévenir le non-recours, in *Vie sociale*, 2019, n°28, 121-133.

7 Arrêtés, article 10, 2°.

deuxième possibilité quand on sait que de nombreux référentiels numériques – à l’instar de DigComp (le cadre de référence européen des compétences numériques) – n’incluent pas, par exemple, le seuil primordial que constitue le rapport à l’écrit ?

L’augmentation du recours aux outils numériques⁸, une entrave à la qualification⁹

« Un spectre hante le Forem... le spectre de l’intelligence artificielle », serions-nous tentés de déclarer. L’élan massif envers cette dernière évoque la tendance du décret à ne pouvoir émettre des alternatives en dehors d’un cadre technique. Arnaud Saint-Martin et Daniel Compagnon indiquent à ce sujet que lorsqu’une difficulté survient dans un environnement technique, la perspective pour la surpasser se formule très régulièrement par la mise en place d’un dispositif technologique supplémentaire¹⁰. Dans le cas du Forem, nous pouvons transposer ce raisonnement à une recherche d’emploi – se déroulant essentiellement par le web et la plateforme du Forem – jugée insatisfaisante au vu du taux de chômage et puis à son supposé surpassement par la mise en place d’un outil numérique de « matching », de correspondance (le programme ELISE)¹¹ entre l’offre et la demande.

En outre, le décret indique que « *le Forem peut recourir dans l’exécution de [ses] missions (...) à des outils d’intelligence artificielle d’aide à la décision* »¹². Cela peut représenter un risque dans les possibilités de qualification des demandeurs d’emploi peu scolarisés. L’ensemble des « *qualités peu codifiées, souvent désignées sous les*

8 En raison du flou que laisse planer le décret dans la différence entre « intelligence artificielle » et « outils numériques », nous emploierons ici les deux comme synonymes.

9 Nous entendons par qualification l’« *ensemble des connaissances et des diplômes d’un travailleur, ainsi que de son expérience professionnelle et de ses qualités personnelles et morales le rendant apte à un poste de travail dans une entreprise* ». Voir : <https://www.cnrtl.fr/definition/qualification>.

10 Daniel COMPAGNON & Arnaud SAINT-MARTIN, *La technique : promesse, mirage et fatalité*, in *Socio*, 2019, n°12, 7-25, <https://journals.openedition.org/socio/4401>.

11 Véronique KINET & Dimitri LEONARD, *op. cit.*, p.21.

12 Avant-projet de décret, article 31.

termes de savoir-être ou de 'soft-skills' »¹³ paraissent difficilement identifiables par le programme numérique. Possibilité qu'offre en revanche la relation au contact du conseiller. Malgré la violence institutionnelle qui peut s'y instaurer selon les situations, le temps de médiation en présentiel constitue un rapport de forces au sein duquel le demandeur d'emploi a la possibilité – bien que relative – de faire part de ses qualités et de les faire reconnaître par le conseiller à travers un travail de négociation... « *négociations qui sont parfois très asymétriques, parfois plus équilibrées* »¹⁴, mais qui peuvent permettre de « *mettre en jeu les qualifications au cours des échanges de guichet* »¹⁵.

Par ailleurs, selon la formulation du décret, la situation du demandeur d'emploi doit être sujette à une « objectivation »¹⁶ qui peut être renforcée par des « actions génériques » comprenant des outils digitaux de recherche d'emploi. Par le caractère standardisé qu'ils peuvent représenter, il y a à craindre que « *l'encodage informatique [n']impose des sacrifices parfois coûteux* »¹⁷ dans le recueil de données et la prise en compte de profils moins conventionnels. Hadrien Clouet constate cet écueil à propos des « catégories génériques de qualification » des logiciels de Pôle Emploi¹⁸. Le demandeur d'emploi peut être amené à devoir trancher dans le choix entre la variété de ses diverses fonctions antérieures et ce qui le spécialise ou encore à ne pas pouvoir valoriser certaines « compétences linguistiques » parce que ne figurant pas dans la liste limitée des langues proposées. L'assimilation de la forte hétérogénéité interne d'une catégorie en un agrégat commun peut aussi conduire à des manquements

13 Didier DEMAZIERE & Emmanuelle MARCHAL, La fabrication du travail non qualifié. Analyser les obstacles à la valorisation, in Travail et emploi, 2018, n°155-156, p.19, <https://www.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2018-3-page-5.htm>.

14 Hadrien CLOUET, La qualité au guichet : négocier le travail peu qualifié à Pôle emploi, in Travail et Emploi, 2018, n°155-156, p.68, <https://journals.openedition.org/travailemploi/8618>.

15 *Ibid.*

16 Objectivation du degré de robustesse du positionnement métier du demandeur d'emploi, de son degré d'autonomie numérique et de son degré de proximité du marché du travail.

17 *Ibid.*, p.71.

18 *Ibid.*, p.71-72.

importants. Par exemple, en réunissant sous une même catégorie des diplômés ou des types de langues différents.

Il apparaît ainsi que « *l'usage de logiciels entraîne un découpage typologique du réel* »¹⁹ par lequel les qualités du demandeur d'emploi doivent correspondre aux attentes circonscrites et codifiées de ces logiciels ainsi qu'un risque de linéarité, si pas de déterminisme, des parcours. Le croisement des « *diplômes et compétences du demandeur d'emploi reprises dans 'Mon profil' avec des offres d'emploi* »²⁰ par l'intelligence artificielle constitue une potentielle entrave par rapport aux volontés et possibilités de mobilité socioprofessionnelle de l'utilisateur. On peut dès lors se demander quelle est la réelle marge de manœuvre de celui-ci. Dans le cas où elle serait considérablement amoindrie, quel impact cela générerait-il sur sa qualification ? Les profils considérés comme « faiblement qualifiés » seront-ils instantanément renvoyés vers des offres d'emplois considérés « à faible qualification » ? Une partie de ces emplois « à faible qualification » se compose de plus, pour partie, de ce que l'on peut appeler des « activités enfermantes ». Ce type d'activités désigne celles dont « *les personnes qui les occupent en sortent peu, sauf au moment de la retraite ou pour interrompre leur activité professionnelle* »²¹ et reprend, par exemple, le travail des aides à domicile, des employés de maison, du nettoyage et des agents de service. Comme on peut le voir, l'important développement des outils numériques en vient à soulever la question de la place laissée aux aspirations des demandeurs d'emploi.

La place des aspirations des demandeurs d'emploi

Bien que multiples, nous retiendrons deux manières dont les aspirations peuvent être impactées par le décret. D'une part, il y a à craindre un renforcement de la politique d'activation des chômeurs

19 *Ibid*, p.70.

20 Véronique KINET & Dimitri LEONARD, *op. cit.*

21 Marc-Antoine ESTRADÉ, *Une prospective socio-économique du travail et de l'emploi peu qualifié*, In *L'emploi, nouveaux enjeux*, Insee, 2008, p.35, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1374393?sommaire=1374407>.

à travers l'intelligence artificielle. Le gouvernement fédéral s'est en effet donné comme objectif d'atteindre un taux d'emploi de 80% pour 2030. Compte tenu de cet objectif, nous pouvons nous demander dans quelle mesure l'intelligence artificielle n'engendrera pas une accélération des insertions sans pour autant qu'elles rencontrent l'appréciation des demandeurs d'emploi. L'intention du décret de « *favoriser une insertion socioprofessionnelle durable dans un emploi de qualité* »²² pourrait perdre de son authenticité et donc de sa recevabilité. D'autre part, « *la pertinence du projet de formation, d'études et de stage du chercheur d'emploi* »²³ doit d'abord être évaluée par le Forem²⁴. Cette évaluation ne reprend que des ressources essentiellement légitimées par des institutions, scolaires ou professionnelles, et une correspondance sous-entendue entre aspirations professionnelles et opportunités d'emploi. Dès lors, outre le fait que le demandeur d'emploi soit déséquilibré par la nécessité de légitimer son ambition de formation, il lui reviendrait également d'intégrer son projet professionnel dans une forme d'adéquation avec les offres d'emploi.

Quelques réflexions pour ne pas noyer le poisson

Des professionnels suffisamment formés ?

Seulement 8 à 9% du budget de la réforme sont destinés à la formation du personnel et donc à la possibilité que des « partenaires » puissent intégrer leur plan de formations. Compte tenu des multiples profils de populations, la répartition budgétaire sera-t-elle suffisante ? Si l'on souhaite que l'accompagnateur puisse

22 Avant-projet de décret, article 7.

23 Arrêtés d'exécution, article 38.

24 Cette évaluation repose sur 5 critères d'analyse différents (Arrêtés d'exécution, article 39) :

- les aspirations professionnelles du chercheur d'emploi et sa perception du métier visé par la reprise d'études, d'une formation, d'un stage ;
- les aptitudes et compétences du chercheur d'emploi objectivées par le Forem ;
- les diplômes et attestations de suivi d'études, de formation ou de stage précédemment suivis par le chercheur d'emploi ;
- les expériences professionnelles précédentes ;
- les opportunités d'insertion durable sur le marché du travail liées au projet de reprise d'études, de formation ou de stage.

adopter la posture la plus adéquate possible, comment de trop faibles temps de formation pourraient-ils les amener à acquérir le panel d'aptitudes, de connaissances et de reconnaissance nécessaire à l'accomplissement de son rôle ? Face aux différents types de profils d'utilisateurs, il est capital de pouvoir quitter ses préjugés, de développer une écoute active face aux situations rencontrées, de comprendre ce que veut dire être considéré comme un « public X », ce que cela induit au quotidien ainsi que dans la recherche d'emploi, et de savoir précisément vers quel type d'organisme adresser tel type de demandeur d'emploi²⁵.

En ce sens, le titre même du décret relatif à l'accompagnement semble ne pas coïncider avec les moyens budgétaires mis en place pour renforcer sa formation. Cette dernière s'avère pourtant constituer un moyen important pour « améliorer l'interconnaissance entre les partenaires de l'accompagnement et les conseillers du Forem », tel que le recommande l'article 63 §1^{er} des arrêtés d'exécution en matière de convention de collaboration.

Capitaliser sur l'expertise de l'utilisateur

Dans un modèle d'accompagnement social structuré par une logique d'activation, le rapport avec l'utilisateur peut facilement prendre la forme d'une « relation inégalitaire, hiérarchique, de tutelle et de dépendance »²⁶. À l'heure où la figure d'utilisateur-expert ou d'« expert du vécu » fait florès dans le milieu de l'intervention sociale et médico-sociale²⁷, il serait intéressant que les politiques de l'emploi se penchent sur ce modèle « innovant » afin qu'elles se formulent autrement, dans une logique plus inclusive et permettant de casser le schéma de l'activation²⁸. De cette manière, la recherche d'emploi ferait davantage sens pour les utilisateurs qui

25 Dans le cas de l'analphabétisme, bénéficier de séances de sensibilisation à cette question est crucial pour le reconnaître chez les demandeurs d'emploi et accompagner et orienter ceux-ci de manière appropriée.

26 Meied HAMZAOUÏ, Dimitri LEONARD & Michaël LEBRUN, Participation des vulnérables dans la société d'insertion, in *Les Politiques Sociales*, 2010, n°3-4, p.29.

27 Également dans le milieu médical où il est question de « patient expert ».

28 Claire HEIJBOER & Carine MORENO SAINT-MARTIN, L'Usagent : participation des personnes, expertise usagère et refondation du travail social français, in *Écrire le social*, 2021, n°3, 19-29, <https://doi.org/10.3917/esra.003.0019>.

se sentiraient également valorisés dans leurs démarches. Par sa trajectoire sociale, tout type d'usager peut représenter un fin connaisseur de ses expériences de vie. C'est ce que l'on constate aussi dans le domaine de la recherche d'emploi, et peut-être plus particulièrement encore dans le cas des demandeurs d'emploi ayant été radiés du chômage. A la suite d'une recherche de terrain menée en Région de Bruxelles-Capitale, les sociologues Didier Demazière et Marc Zune mettent en évidence qu'« *au fil de leurs expériences, déboires et tentatives, les chômeurs accumulent une expertise sur le marché du travail – sur leur marché du travail – alors même que les contrôleurs, à l'instar de la plupart des conseillers professionnels, sont dépourvus de cette expertise* »²⁹. Les chômeurs de longue durée situés « *dans des positions basses ou périphériques sur le marché du travail* », c'est-à-dire à faible niveau de formation scolaire et occupant souvent « *des emplois peu qualifiés (...) et instables* »³⁰, peuvent fréquemment en venir à déployer des activités de recherche d'emploi non conformes, peu ou pas reconnues au regard des institutions de contrôle parce que passant moins par des « *formulations écrites que par des connexions fluides, des liens informels ou faibles* »³¹. En d'autres termes, leurs démarches « *visent à débusquer des offres d'emploi non explicites et latentes, elles valorisent les candidatures par le travail et la pratique [en étant d'emblée mis en situation de travail], elles passent par des contacts directs parfois au sein de réseaux d'interconnaissance ou de recommandation* »³².

Accepter de manière structurelle l'expertise du demandeur d'emploi au sein du processus d'accompagnement conduirait à prendre en compte ses pratiques réelles de travail, de recherche d'emploi et ses aspirations de formation mais aussi à rendre plus malléables le cadre et les outils de l'accompagnement. D'une

29 Didier DEMAZIERE & Marc ZUNE, Des chômeurs radiés en Belgique, entre normes et expériences vécues, in *La Nouvelle Revue du Travail*, 2019, n°14, <https://journals.openedition.org/nrt/5073>.

30 *Ibid.*

31 *Ibid.*

32 *Ibid.*

part, cela changerait la dynamique de conformisation au sein des « institutions de contrôle [où] la recherche d'emploi est codifiée selon des règles qui invalident ou disqualifient les chômeurs qui ont peu de qualités transposables à l'écrit, énumérables dans leurs CV »³³. D'autre part, cela pourrait conférer au conseiller un repositionnement en tant que « maïeuticien : en catalyseur de volontés et de savoirs plutôt qu'en diagnosticien »³⁴.

Pour un *reload* des logiciels et de leurs visées normatives

Il semble pertinent de s'arrêter à l'usage qui est fait des logiciels. Les logiciels d'objectivation et de qualification imposent un cadre par les catégories déjà prédéfinies auxquelles les qualités du demandeur d'emploi doivent correspondre. Le présentiel apparaît dès lors nécessaire dans les situations où le conseiller peut tenter de « mettre au jour des dimensions qui ne sont pas codées par le logiciel d'intermédiation ». Hadrien Clouet évoque l'exemple de la découverte d'une qualification d'un demandeur d'emploi grâce au présentiel : ne sachant situer par lui-même son niveau d'utilisation d'Excel, sa conseillère référente lui propose de tester quelques manipulations sur son propre ordinateur, à elle, permettant par là même de définir son niveau... se révélant en outre supérieur aux projections que le demandeur d'emploi s'en faisait. On peut voir ici que « l'initiative, l'inventivité, voire [le] charisme des fonctionnaires les moins emprisonnés dans leur fonction »³⁵ constituent un rouage essentiel dans le bon déroulement de l'accompagnement du demandeur d'emploi. D'un autre côté, et parallèlement, il semblerait opportun de programmer de la manière la plus holistique possible le panel de qualifications proposées par les logiciels afin qu'elles correspondent au mieux au profil du demandeur d'emploi. Sachant que les logiciels constituent des « instruments normatifs d'action publique qui orientent les conduites des utilisateurs »³⁶, cela pourrait

33 *Ibid.*

34 Claire HEIJBOER & Carine MORENO SAINT-MARTIN, *op. cit.*, p.27.

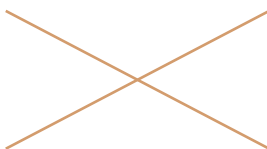
35 Pierre BOURDIEU, *Une mission impossible*, in *La misère du monde*, 2015 [1^{ère} édition : 1993], Le Seuil, p.355.

36 Pierre LASCOUMES & Patrick LE GALES, cités par Hadrien CLOUET, *op. cit.*, p.70.

également diminuer la tendance à la normativisation des pratiques des conseillers qui ne seraient pas contraints de rentrer certains usagers dans des cases correspondant faussement à leur profil.

Assurer une évaluation du décret

Pour terminer, il semble important que des critères soient formulés pour évaluer de façon objective et longitudinale l'accompagnement et donc l'ensemble du décret. À cet effet, pour davantage d'authenticité, l'ensemble des acteurs de terrain devraient être inclus dans ce processus d'évaluation³⁷. De la même manière, il serait approprié de mener une évaluation des impacts, notamment sur les personnes en difficulté de lecture et d'écriture, des différentes modifications du décret. Des possibilités de recours seraient ainsi rendues possibles grâce aux points critiques relevés par cette évaluation³⁸.



37 Joël GILLAUX, Audition au Parlement wallon du 21 septembre 2021, https://www.youtube.com/watch?v=pt-lf_8JkMk (36:10).

38 *Ibid* (38:20).

Evert Nelson | Licence CC BY-NC-ND 2.0



Evert Nelson | Licence CC BY-NC-ND 2.0

En didactique de l’alphabétisation et du français langue étrangère, le passage de l’approche communicative à l’actionnel constitue un changement de paradigme. Il en va de même avec le dépassement de la perspective interculturelle par la coculturelle. Ces changements agissent tant dans la conception des savoirs et des méthodes que dans celle des apprenants et, par extension, du lieu-classe. Avec les Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée (TZCLD), c’est un changement de paradigme semblable qui est à l’œuvre. C’est de cela qu’il sera question dans cet article, qui nous emmènera à la Cité Moderne, un bout du territoire de Berchem-Sainte-Agathe mobilisé en faveur de ce projet en région bruxelloise. Nous décrirons les moyens mis en œuvre pour explorer les besoins de ce territoire et de ses habitant·e·s, ainsi que les enjeux à venir en matière de mobilisation des habitant·e·s.

Une cité sans chômeur·se·s ?

Julien Charles, coordinateur de recherches
au CESEP et chargé de cours invité à l’UCLouvain

Pierre Démotier, chargé de projet TZCLD
au CPAS de Berchem

Antoine Scalliet, chargé de projet TZCLD
chez ATD Quart-Monde

La Cité du Travail

Bruno Trentin publiait il y a 25 ans *La Cité du Travail*¹. Dans cet ouvrage, il décrit comment l'organisation et les finalités du travail (que produit-on ? comment ? pourquoi ?) ont été abandonnées par les organisations syndicales et les partis politiques socialistes, en Italie et au-delà. Il défend que l'émancipation des travailleur-se-s² ne peut être conquise uniquement hors de l'emploi, à travers par exemple une réduction collective du temps de travail (diminuer le temps durant lequel les travailleur-se-s sont subordonné-e-s au patron) ou via l'augmentation des salaires (compenser financièrement la subordination). Pour Trentin, l'émancipation se joue aussi dans les entreprises, au niveau même de l'expérience de travail³.

Les TZCLD s'engagent dans cette voie. Les travailleur-se-s y sont considéré-e-s comme des partenaires, de l'identification des besoins du territoire jusqu'au pilotage de « l'entreprise à but d'emploi » (EBE). Ils explorent, avec d'autres, les besoins du territoire au sein de ce que les Français nomment le « Comité local pour l'emploi » (CLE). Ce Comité les aide à identifier leurs savoir-faire et aspirations. C'est au sein de cette instance, qui rassemble aussi les pouvoirs publics locaux et les associations, que les activités à développer au sein de l'entreprise sont identifiées. C'est au sein de cette entreprise, dont les travailleur-se-s sont représentés dans les organes de décision, que les activités sont développées. La place centrale accordée aux chômeur-se-s, puis aux salarié-e-s, contribue de façon décisive à faire du travail au sein de ce projet une expérience émancipatrice. Là, les droits politiques conquis dans les démocraties libérales ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise.

Mais il ne suffit pas d'énoncer que les êtres humains sont libres et égaux, en dignité et en droits, pour que ce soit le cas. Autrement dit, adresser une invitation au public-cible et compter le nombre de personnes présentes est largement insuffisant. Dans une perspective

1 Bruno TRENTIN, *La cité du travail. Le fordisme et la gauche*, Fayard, 2012 (pour l'édition française ; 1997 pour l'édition originale en italien).

2 Au sens de la classe sociale qui ne peut compter que sur son travail pour vivre, ne se limitant donc pas aux seules signataires d'un contrat de travail.

3 Dans cette perspective, voir aussi Isabelle FERRERAS, *Gouverner le capitalisme ?*, Presses Universitaires de France, 2012.

démocratique, il importe aussi et surtout que leurs contributions soient prises en compte⁴, que les participant-e-s soient doté-e-s des ressources dont ils-elles ont besoin pour s'exprimer et être entendu-e-s. L'une de ces ressources est le temps. Pour que le processus soit inclusif, du temps doit être consacré à informer et rencontrer les personnes privées durablement d'emploi sur le territoire, y compris celles qui n'apparaissent sur aucune liste. Il faut aussi du temps pour réunir celles et ceux qui se montrent intéressés par le projet afin qu'ils-elles puissent participer à sa construction. Il est par exemple nécessaire de prendre le temps de créer un groupe de pairs, entre personnes privées durablement d'emploi, pour préparer à l'avance les points qui seront à l'ordre du jour des rencontres avec les autres acteurs (pouvoirs publics locaux, associations, autres habitants...).

Le temps, c'est aussi la chronologie : ces rencontres avec les habitant-e-s doivent avoir lieu en amont du projet, non pas lorsque tout est déjà bouclé par les acteurs professionnels. Il faut aussi que, dès lors qu'elles sont salariées de l'entreprise, les personnes ne perdent pas leurs droits. Des délégations syndicales doivent être installées dans les entreprises créées dans le cadre du projet afin que les travailleur-se-s puissent collectivement faire entendre leur voix sur les enjeux qui les concernent. Mais ils-elles doivent aussi trouver le moyen de continuer à peser sur le développement des activités et les priorités de l'entreprise, au-delà des prérogatives accordées aux travailleur-se-s par le droit du travail.

La Cité Moderne

Pour examiner la façon dont ces principes et ces conditions peuvent s'incarner dès la préparation du projet TZCLD, nous proposons de partir de l'expérience en cours au sein de la Cité Moderne, à Berchem-Sainte-Agathe. Elle constitue l'une des réalisations emblématiques des cités-jardins du début du 20^e siècle,

4 Mathieu BERGER et Julien CHARLES, *Persona non grata. Au seuil de la participation*, in *Participations*, vol. 9, no 2, 2014, pp. 536, <https://www.cairn.info/revue-participations-2014-2-page-5.htm>.

destinées au logement de la classe ouvrière dans un cadre de vie facilitant le contact avec la nature et entre les habitant·e·s. Elle rassemble aujourd'hui encore des maisons et petits immeubles de style cubiste (angles droits et toits plats), construits en béton armé et orientés de façon à recevoir un maximum de lumière du jour.



Mais sur les 500 habitations prévues au départ, seules 274 ont été construites. Nombre d'équipements et de services collectifs envisagés n'ont pas été bâtis, faute de budget. Les extensions, réalisées au début des années 1960 et 2010, ne comblent pas ces manques. Et le classement patrimonial de la Cité en 2000 rend la rénovation du bâti plus difficile.

Depuis 20 ans, une dualisation s'opère alors dans le quartier entre les bénéficiaires de logements sociaux neufs et les personnes devant se contenter de logements dégradés. Cette dynamique suscite une densification et un rajeunissement significatifs de la population, appelés à s'intensifier dans les années à venir. En effet, outre les travaux prévus dans le cadre du Contrat de Quartier Durable (voir plus loin), la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale rénove actuellement les abords, façades et aménagements intérieurs de 173 logements sociaux de la Cité. Ces travaux impliquent le relogement des habitant·e·s concerné·e·s, et l'arrivée de nouveaux-elles habitant·e·s dans les espaces rénovés.

Entre la dégradation du bâti, l'absence d'équipement collectif et d'espace public satisfaisants, les liens entre les habitant-e-s de la Cité Moderne peinent à se tisser. Le cadre de vie alimente un sentiment de découragement et d'abandon, comme l'indiquent à la fois les intervenants sociaux dans le quartier et les consultations menées dans le cadre du Contrat de Quartier.

La Cité Durable

La commune de Berchem-Sainte-Agathe a récemment obtenu un Contrat de Quartier Durable (CQD) afin de répondre à ces défis relatifs aux logements privés et infrastructures publiques, qui croisent aussi ceux de la mobilité locale et du développement économique du territoire. Dans le cadre de l'élaboration du dossier de base, deux Assemblées Générales ainsi que trois Commissions de Quartier ont été organisées entre septembre et décembre 2021, afin de recueillir les demandes des habitant-e-s du quartier. Peu de locataires des logements sociaux y ont pris part, les participant-e-s venant principalement des secteurs adjacents à la Cité Moderne – lesquels significativement mieux lotis socio-économiquement. Il en va de même concernant les jeunes de 15 à 25 ans, très présents dans l'espace public et régulièrement mentionnés dans les discussions, mais absents des réunions.

Quatre enjeux identifiés par le bureau d'étude en charge du Contrat de Quartier

- 1 Rénovation et amélioration des habitations vétustes
- 2 Amélioration des espaces publics et de la mobilité douce (e.a. état des trottoirs et gestion de la propreté).
- 3 Installation de lieux de rencontres et de commerces locaux (les 26 cellules commerçantes ont disparu)
- 4 Création de connexions au sein du quartier et avec ses environs pour faire face à la fermeture des venelles dans la Cité, au délaissement des espaces verts et à l'absence d'appropriation de la réserve naturelle du Zavelenberg.

Il existe au seuil de la cité un site remarquable : le Zavelenberg. Il constitue une zone agricole de 26 hectares, propriété de la Région

et gérée par Bruxelles Environnement qui souhaite y développer un projet agroécologique. L'intégration de ce projet dans le Contrat de Quartier Durable et l'initiative TZCLD permet d'envisager des perspectives ambitieuses en termes de vitalité écologique, démocratique et sociale à l'échelle de ce territoire.

Réparer la Cité

Afin d'identifier les besoins du territoire en accordant aux potentiel-le-s futur-e-s salarié-e-s de l'Entreprise à but d'emploi Berchemoise la place – centrale – qui leur revient, un Atelier de Quartier a été installé au cœur de la Cité Moderne, inspiré des Bureaux de Recherches et d'Investigation sur le Commun⁵ (Bri-Co). Cette activité a été menée par le CESEP et la Fédération des Services Sociaux (FdSS), dans le cadre d'une recherche commanditée par Actiris⁶ avec le soutien actif du CPAS. Nous avons tout d'abord procédé à plusieurs rencontres avec les acteurs collectifs présents dans le quartier. L'intention de cette étape est de constituer une sorte de Comité de regard, composé d'acteurs collectifs qui soutiennent la démarche sans s'impliquer dans l'Atelier lui-même. Avec ce comité, il est avant tout question de mener une ou des démarches exploratoires pour percevoir les éléments saillants du territoire, malgré notre méconnaissance des enjeux locaux.

Cette méconnaissance initiale constitue l'un des éléments déterminants de la démarche : elle permet donc au CESEP et à la FdSS d'occuper une position de tiers. Le caractère éphémère de l'intervention contribue également à limiter la coloration institutionnelle de l'Atelier, pour qu'il se donne à voir comme ce qu'il est matériellement : un espace ouvert et temporaire, accueillant activement les habitant-e-s, sans obligation de résultat si ce n'est la

- 5 Les Bri-Co, pour « Bureaux de Recherches et d'Investigation sur le Commun », sont des lieux conviviaux éphémères d'échanges avec et entre les habitants d'un quartier, tournés autour des « réparations » (changements à apporter au quartier) à mettre en place dans leur milieu de vie.
- 6 Julien CHARLES, Tanguy EWBANK, Paul HERMANT, François MOENS, Thibault KOTEN, Territoires zéro chômeur de longue durée en Région de Bruxelles-capitale, Identifier les activités économiques pertinentes pour les territoires et leurs habitants, Etude commanditée par Actiris, Septembre 2021, https://www.cesep.be/PDF/ETUDES/2021/Etude_TZCLD_ConcertesFdSScesep.pdf.

mémoire commune des rencontres. En tant que personnes extérieures au territoire et avec les habitant.e.s qui nous rejoignent, nous entreprenons l'investigation des réparations à faire dans le quartier. Celles qui peuvent être menées directement le sont. Les autres sont énoncées au terme de l'Atelier, restituées au Comité de regard et aux habitant.e.s eux-mêmes à qui nous proposons alors de se muter, ensemble, en un Comité de réparations.

Le mot réparation est à prendre dans son sens polysémique, incluant les aspects techniques (à Berchem, nous avons par exemple procédé à la remise en état de nombreux vélos) sans s'y limiter. Le vocabulaire de la réparation favorise en outre un sentiment de compétence des participant.e.s : chacun voit, souvent comme une évidence, ce qui doit être réparé et se sent légitime pour l'énoncer. « *Ben, c'est simple ce qu'il faut réparer : vous avez vu dans quel état se trouve le trottoir ?* ». Lorsque ces réparations sont portées à la vue de tou-te-s et formulées comme une demande de réparation, elles témoignent aussi d'une volonté de reconquête d'une relation, d'un droit ou d'un service perdu ou n'ayant jamais été acquis.

Parmi les ingrédients constitutifs de cet Atelier de Quartier et de Bri-Co, la cuisine ouverte sans interruption constitue un élément central. Sa fonction est, évidemment, de nourrir au sens premier les personnes dans le quartier, en particulier celles qui vivent la pauvreté. Elle est aussi une manière efficace de travailler le lien social avec et entre les habitant.e.s en favorisant les ressources locales – des courses chez le commerçant du coin à l'ail émincé à la table que l'on débarrassera ensemble après y avoir mangé. Elle permet d'amorcer les rencontres, de prolonger les échanges, de décroiser les discussions. A table, autour d'une tasse de café ou d'un repas, les habitant.e.s se parlent, partagent leurs histoires, leurs savoirs, leurs espoirs.

La cartographie a également été mobilisée en tant que technique rapidement appropriable afin d'entreprendre une description des manques et des potentiels du quartier, tout en représentant facilement les effets des réparations. Ces deux pratiques, la cuisine et le dessin, ont l'immense intérêt d'être en prise directe avec des pratiques ordinaires des habitant.e.s – y compris les plus jeunes. Elles contribuent ainsi à rendre moins

difficile le franchissement du seuil de la participation dont nous parlions ci-dessus. Une troisième dimension essentielle réside dans une approche « hors les murs ».

L'installation de tables à l'extérieur, côté rue, ouvre l'Atelier sur le quartier. Plus généralement, en parallèle aux rencontres qui se vivent à l'intérieur, les chercheur-euse-s vont à la découverte des habitant-e-s dans les rues du quartier et sont régulièrement invité-e-s à entrer dans les maisons pour poursuivre les échanges entamés sur le seuil.

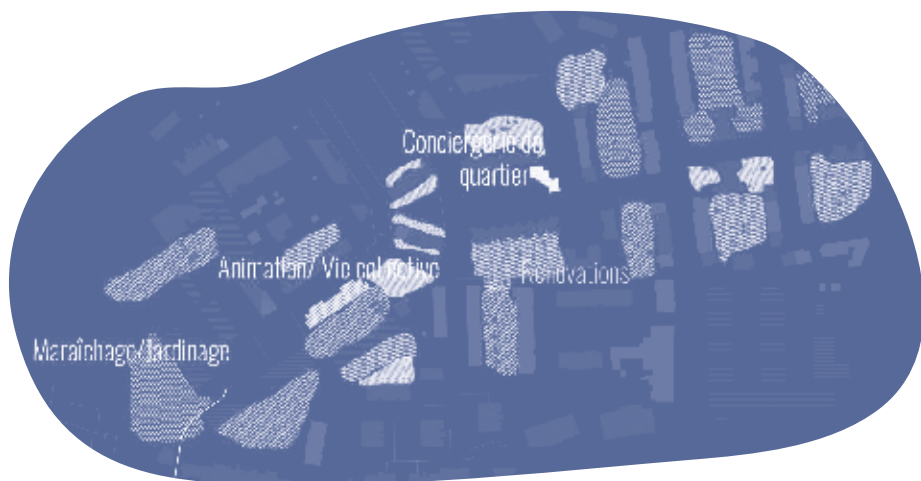
Explorer la Cité

Concrètement, le projet a été développé à Berchem avec le soutien actif du CPAS. Nous avons initialement rencontré la coordination Développement Durable et le comité de quartier, ainsi que les travailleurs et travailleuses sociaux de la coopérative de logements sociaux et du Service de Prévention. Nous nous sommes ensuite installés du 20 au 22 juillet 2021, de 9h à 18h, au centre de la Cité Moderne, dans les locaux de l'Antenne de Quartier récemment inaugurés. La date du 21 juillet avait été retenue afin de maximiser la présence de population lors de ce jour férié. La veille, l'Aïd Al-Adha a suscité des déplacements familiaux considérables dans le quartier qui nous ont permis de rencontrer facilement plusieurs personnes dans l'espace public.

Une équipe de deux cuisiniers a pris en charge le volet restauration tandis que quatre chercheur-euse-s et deux cartographes ont mené des entretiens individuels et collectifs avec les personnes rencontrées. Les échanges ont porté sur les questions liées à la problématique du travail et de l'emploi dans le quartier, mais aussi sur le quartier lui-même et les diverses réparations qui devraient y être entreprises. Une soixantaine de personnes ont été interviewées et une participation d'une grande diversité a pu être enregistrée, y compris la présence répétée de groupes de jeunes hommes.

Lors du dernier jour de l'Atelier, le Comité de regard a été invité à partager le repas de midi avec les habitant.e-s et l'équipe. S'en est suivi un moment de restitution de la parole des habitant.e-s. Il y a été jugé utile de passer sans attendre, et avec la participation des habitant.e-s concerné.e-s, aux premières réparations, notamment en affrontant la présence de tunnels ratiers sous les maisons. C'est dans

cette tension entre les réparations à pratiquer dans les quartiers et les anticipations à envisager dans les territoires que se trouve sans doute la voie à suivre pour les futurs travaux de l'EBE et du CLE. C'est également dans cette tension que réside à la fois la capacité du projet à se rendre légitime aux yeux des personnes concernées et réintroduire de la confiance là où beaucoup d'initiatives sans lendemain sont venues à bout des espoirs et de la patience des habitant-e-s. C'est alors que nous, personnes extérieures au quartier, avons quitté l'espace physique du quartier pour laisser le Comité de réparation agir. Néanmoins, nous restons vigilants et revenons de temps à autres vers les acteurs institutionnels du quartier pour leur rappeler leur engagement à procéder aux réparations urgentes, mais aussi les ambitions plus larges qui ont été esquissées durant ces trois jours.



Au fil des échanges, la nécessité d'établir une Conciergerie de quartier multifonctionnelle a été consolidée. L'idée consiste à ouvrir un lieu, au sens matériel du terme, prédisposé à accueillir des usages multiples qui se trouvent aujourd'hui enfermés tantôt dans l'espace privé des domiciles, tantôt dans l'espace souvent inhospitalier des bâtiments publics. Il s'agit de rassembler à la fois des activités tenant du lien social (ateliers, formation, groupes de parole, salle de location, maison des jeunes, lieu d'accueil pour

les femmes...) et d'autres relevant du dépôt, du réemploi ou de l'échange d'objets et de matériel (via commerce, prêt, don ou troc). Cette proposition prend appui sur l'Atelier lui-même, qui donne une assez bonne idée de ce que pourrait être un lieu hospitalier.

Le territoire se caractérise par l'existence de terrains à vocation agricole aux abords de la cité et de friches internes, fournissant un maillage intéressant de terres cultivables. Des projets émanant d'habitants du quartier existent mais n'ont pas pu être développés, notamment pour des raisons d'accès à l'eau d'arrosage. Une activité centrée sur la récupération et le stockage des eaux pluviales gagne donc à être considérée ici. Mais les projets actuels concernent uniquement l'intérieur de la Cité : le lien avec le Zavelenberg n'est pas explicitement effectué par les habitants. La construction de ce lien paraît capitale dans le cadre du TZCLD, en ce qu'il permet d'envisager un maraîchage de grande envergure, impliquant les habitant·e·s du quartier plutôt que faisant appel à des compétences extérieures. Les avis des habitant·e·s sont précis à cet égard : ils-elles ne souhaitent pas se voir dépossédé·e·s d'activités qui pourraient les intéresser et les impliquer.

Parmi les autres activités étayées par l'Atelier de Quartier, mentionnons pour terminer celles relatives aux bâtiments. Leur rénovation extérieure est rendue complexe par la patrimonialisation. A l'intérieur, il semble en revanche possible et nécessaire d'organiser un système de petites réparations. Le recours par les locataires à des opérateurs de métier extérieurs est aujourd'hui très faible : ce qui ne peut pas être fait par soi-même n'est tout simplement pas effectué, entraînant une vétusté accélérée des bâtiments et des alentours. D'autre part, les logements tels qu'ils ont été conçus il y a cent ans ne répondent pas aux normes, notamment énergétique, que vont exiger les bouleversements climatiques en cours. En soi, ils constituent des îlots de chaleur dommageables pour leurs habitant·e·s qui n'oublient pas que les accès aux jardins publics leur ont été interdits lors du premier confinement de la pandémie. La peinture des façades des maisons devra donc faire l'objet d'une attention particulière en matière de renvoi de la chaleur solaire et les salarié·e·s de l'entreprise locale pourraient le prendre en charge.

Mobiliser la Cité

La méthodologie développée à l'occasion de cet Atelier a permis de préfigurer la participation des habitant-e-s du quartier dans la constitution du Comité et de l'Entreprise berchemois. Aujourd'hui, le CPAS entend poursuivre ce travail et constituer un groupe de personnes privées durablement d'emploi autour de la mise en place d'un Territoire Zéro Chômeur. Si le Comité local regroupera à terme d'autres acteurs, plus rompus à la prise de parole en public, nous avons indiqué précédemment qu'il était crucial d'anticiper la participation du public-cible afin de renforcer leur légitimité à intervenir dans cet espace. Réunir un premier groupe de PPDE avant la constitution du CLE devrait permettre à ces personnes de « faire groupe », plutôt que d'être présentes en tant qu'individus isolés, et facilitera leur prise de parole dans les réunions du CLE.

La constitution du groupe permettra aux personnes concernées de se familiariser avec la méthodologie TZCLD, qui brasse des enjeux multiples sous des intitulés et des acronymes plus ou moins nébuleux. Dans l'installation de ce groupe, la difficulté principale aura trait aux enjeux institutionnels du dossier : alors que le dossier progresse en Wallonie, de nombreuses incertitudes persistent en Région de Bruxelles-Capitale. C'est pourtant grâce à la mobilisation des territoires que la loi française a été signée. Les analyses soutiennent d'ailleurs la nécessité de cette implication précoce des publics, indiquant que les implantations réussies de l'expérimentation concernent des territoires mobilisés très tôt, malgré l'absence de certitude quant à la réalisation du projet.

Concrètement, l'identification des PPDE intéressées est aujourd'hui menée par le chargé de projet TZCLD du CPAS de Berchem (l'un des co-auteurs de cet article) en collaboration avec les acteurs locaux, rompus au travail social de proximité. Cette collectivisation est nécessaire pour atteindre l'objectif d'exhaustivité, à savoir la rencontre des personnes « hors radar », pas ou plus recensées par les organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'aide sociale.

Conclusion

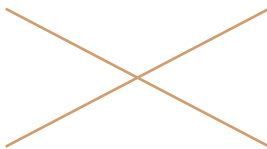
S'il a été décidé de centrer l'Atelier sur la Cité Moderne, c'est pour créer de la confiance là où elle est le moins présente. Pour cette raison, comme nous l'énoncions, les premières réparations effectuées par le quartier sont décisives pour la suite du projet, même si le lien avec le projet TZCLD semble ténu. C'est en effet dans cette tension entre les réparations à pratiquer dans les quartiers et les anticipations à envisager dans les territoires que se trouve la voie à suivre pour les futurs travaux de l'EBE et du CLE.

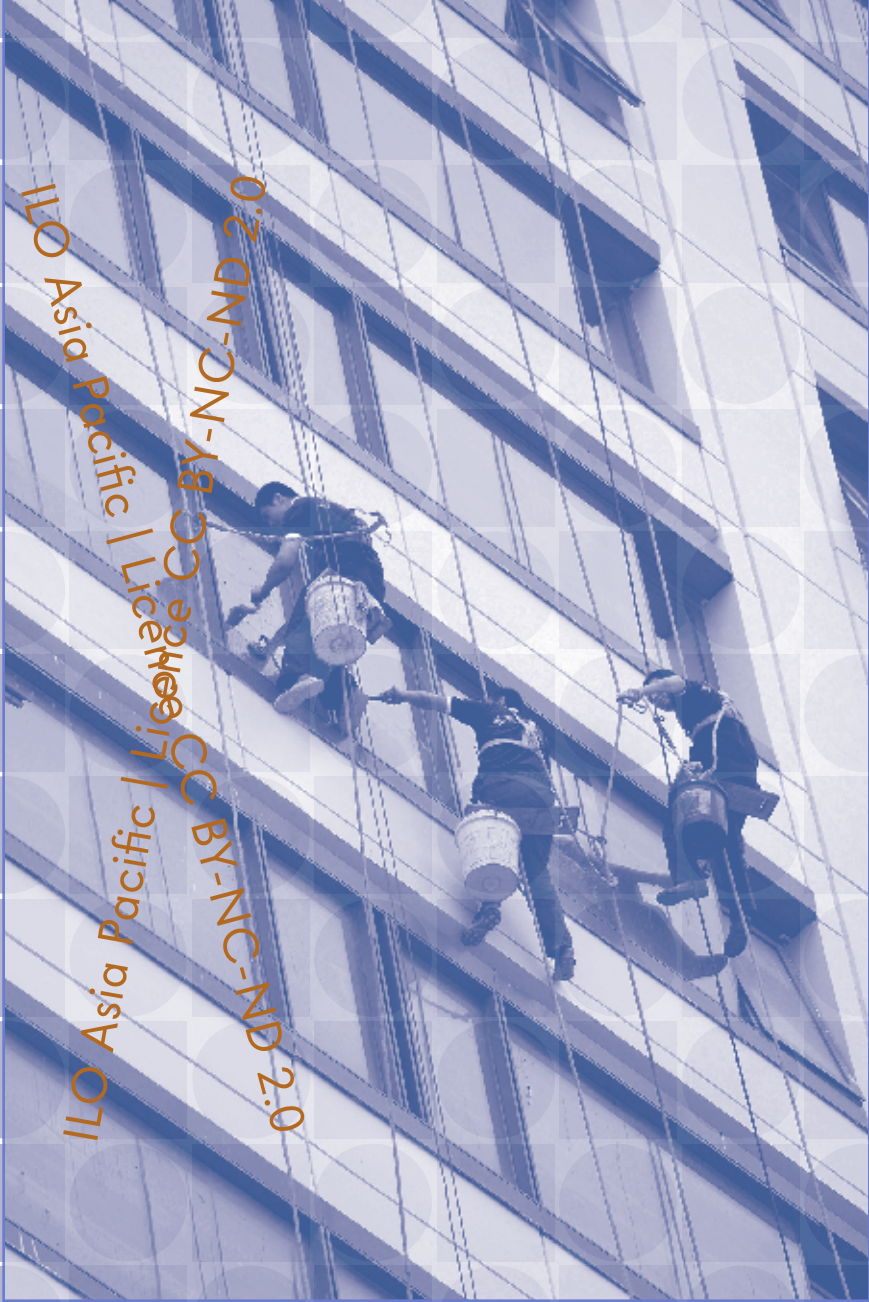
Néanmoins, la fermeture du territoire de la Cité Moderne sur lui-même doit être rompue pour susciter l'hétérogénéité là où elle est possible. Redimensionner les territoires, les agencer et les associer ne doit pas faire obstacle. En effet, plus ce territoire hétérogène aura connaissance de la proposition et plus il aura pu faire connaître ses attentes, mieux les personnes les plus éloignées de l'emploi vivant sur ce territoire seront reconnues et valorisées – y compris par l'investissement économique dans les commerces de proximité à venir. Les biens et services produits par les EBE doivent effectivement trouver preneurs, c'est un truisme, certes, mais un truisme parfois négligé dans les expériences françaises.

Pour y parvenir, l'intrusion d'un tiers dans les moments de rencontre et de dialogues avec les populations locales paraît déterminant. Elle est d'une part utile à une création de confiance – perdue en l'institution, retrouvée dès lors que le vélo du gamin peut à nouveau rouler. Ce tiers est également une source de confiance pour les institutions locales qui piloteront les dépôts de candidatures. L'Atelier berchemois a permis en effet d'expérimenter un déplacement de l'autorité vers la cuisine plutôt qu'à la table des discussions, offrant aux habitants les moyens de décider de ce qui leur convient au lieu de subir ce qui a été planifié ailleurs. C'est en suspendant ainsi l'exercice de son pouvoir planificateur que l'autorité locale se rend perméable aux faits et aux réalités territoriales.

Le projet TZCLD impose de rompre avec certaines façons de faire et, fondamentalement, une transformation de la façon de traiter le chômage. En effet, si l'expérimentation TZCLD répond frontalement

aux problématiques de sécurisation des moyens d'existence *via* des emplois à durée indéterminée, elle ne s'arrête pas là. Elle impose de traiter, dans le même temps, les enjeux liés aux conditions de travail entendues au sens large et l'anticipation des impacts socio-environnementaux des activités développées au sein de ces entreprises. Les TZCLD ne constituent donc en aucun cas une nouvelle aide à l'emploi. L'Atelier de quartier dont il était question ici permet de mieux comprendre et de mieux agir face à ce qu'il se passe dans les territoires concernés, où le défi de l'emploi croise en pratique les défis environnementaux et démocratiques. Ce ne sont dès lors pas seulement des contrats à durée indéterminée qui seront financés par les budgets alloués aux TZCLD mais, de façon plus ambitieuse, l'avenir des territoires et de ceux-celles qui y vivent.





ILO Asia Pacific License CC BY-NC-ND 2.0
ILO Asia Pacific License CC BY-NC-ND 2.0

Un « Hackathon » a permis à la commune de Neder-Over-Heembeek (NOH) de trouver une solution innovante face au manque de visibilité et de communication de ses services d'aide à l'emploi ainsi que leur inadéquation par rapport aux besoins du public. Ouvrir un lieu de vie, de type HoReCa, qui soit animé par des gens du quartier.

Un « Hackathon » pour agir face à des services d'aide à l'emploi désertés

Cécilia Locmant, Lire et Écrire Communauté française

La réponse trouvée peut paraître étonnante, mais pas pour Fanny Sbaraglia, qui a participé à tout ce processus et cosigné l'étude¹ qui a été le déclencheur de cet Hackathon. *« Notre travail était d'enquêter sur les modes d'intervention des partenaires de la maison de l'emploi de Bruxelles-Ville ainsi que sur le profil et les attentes des chercheurs d'emploi de NOH. Notre démarche avait une visée inclusive et nous ne voulions pas reprendre la main sur les solutions proposées. Nous avons alors pensé à un Hackathon, un marathon créatif qui permet de concentrer énormément de*

1 Fanny SBARAGLIA, Aurélie TIBBAUT, Etude sur les modes d'intervention des partenaires de la Maison de l'Emploi de Bruxelles-ville dans la zone géographique de NOH, ULB, Policy Lab, 41p.. Fanny Sbaraglia est Research Manager à l'ULB, dans le cadre du projet européen CIVIS. Fin 2020, l'ULB et la VUB ont ouvert le Brussels Research Open Lab. Ce dernier a pour vocation d'agir comme un tiers lieu, un espace de rencontre ouvert à toutes et tous, au sein duquel les deux universités souhaitent apporter leurs compétences et leur expertise en collaboration forte avec les acteurs de Bruxelles : habitantes et habitants de la ville, membres du monde associatif, entrepreneurs et entrepreneuses, personnel des administrations publiques...autour de différentes problématiques de société.

ressources en un minimum de temps pour générer des idées nouvelles, différentes, qui vont pouvoir créer le consensus...Ici, au bout de 3 jours à NOH, on est arrivé à un concept de café avec une petite restauration où les gens peuvent venir se rencontrer, découvrir l'agenda des activités sportives et culturelles du quartier, prendre un verre mais aussi rencontrer des gens d'Actiris dans un lieu qui n'est pas uniquement dédié à la recherche d'emploi. Et cette réponse fait écho à un des constats que notre étude avait mis en évidence : la peur que les gens éprouvent aujourd'hui face aux institutions ».

Dans la méthodologie mise en place, les chercheurs avaient d'ailleurs anticipé cette difficulté en décidant d'organiser non pas des sondages classiques auxquels les personnes risquaient de ne pas répondre, mais des entretiens informels en allant à la rencontre des personnes dans leurs lieux familiers, (plaines de jeux, terrains de sport, marchés, arrêts de bus, cafés, etc..) et menés avec des intermédiaires qui les connaissaient. Petite anecdote révélatrice de cette méfiance de la population face « aux représentants officiels des institutions » : quand l'un des jeunes chercheurs qui avait l'habitude de réaliser ses entretiens en rue (COVID-19 oblige) « en sweat et en basket » a changé de look et adopté une tenue plus conventionnelle, les échanges ont été moins faciles à établir.

L'objectif de toutes ces rencontres était de mieux connaître le profil des habitants qui se détournent des services d'aide à l'emploi, d'explorer leurs expériences diverses, d'identifier leurs objectifs et les obstacles qu'ils rencontrent. Qui sont tout d'abord les personnes qui ne fréquentent plus ces services ? L'étude met en évidence différentes catégories de la population : les jeunes (18-25 ans), les plus de 55 ans et les femmes (25 à 55 ans).

Quels sont les principaux obstacles identifiés à la recherche d'emploi ? Les personnes interrogées ont souligné leurs difficultés à trouver l'information du fait de l'éclatement des organismes ressources en fonction du type d'information recherchée (trouver une formation, rédiger un CV, etc.) et du manque de clarté relative à la répartition des prérogatives : il y a beaucoup d'intervenants et elles ne savent pas bien qui fait quoi. Les conditions pour recevoir de l'aide sont également peu connues.

Plusieurs personnes ont également mis en évidence l'idée que les emplois proposés par Actiris ou le CPAS ne sont pas adaptés à leurs attentes et sont « en plus » à leurs yeux insuffisamment rémunérés. Pour les mères de famille ou parents célibataires, les emplois proposés sont, quant à eux, régulièrement inadaptés aux contraintes familiales. Comme le montre l'étude, les aspirations des chercheurs d'emplois de NOH en termes de métiers font l'objet d'une perception simplifiée et réductrice par les acteurs associatifs interrogés : par rapport aux métiers évoqués par ces derniers, les jeunes ont des ambitions nécessitant plus souvent des études supérieures (psychologues, agents de voyage, laborantins, architectes, etc.) ; et les femmes plus âgées qui entendent reprendre une activité professionnelle (métiers d'accueil et de la petite enfance) une fois que leurs enfants sont assez grands semblent oubliées dans cette réflexion.

L'étude montre aussi que la mobilité constitue souvent un frein, non au niveau du choix de l'emploi mais au niveau des démarches préalables. Les personnes interviewées considèrent qu'elles doivent souvent effectuer de longs trajets pour trouver de l'aide pour chercher un emploi, aller à des formations, etc. ce qui est à l'origine de décrochages et d'abandons précoces dans leur processus de recherche d'emploi. L'échec rencontré lors de l'étape de la recherche d'un job étudiant est aussi identifié comme un facteur qui a une influence négative dans l'implication future des jeunes lors de leur recherche d'emploi à l'âge adulte.

Dans ce contexte, les personnes interviewées ont plaidé pour un lieu unique où trouver toutes ces informations et « avoir plus d'idées sur ce qu'il est possible de faire » : les métiers existants, les carrières possibles, pour les jeunes mais également pour les mères au foyer qui souhaitaient reprendre une activité professionnelle ainsi que pour ceux qui dépendaient du CPAS et ne se sentaient pas correctement orientés/accompagnés. Pour Natacha Giloteau, coordinatrice de la maison de l'emploi à Bruxelles-ville, le résultat de cet Hackathon mais surtout son effet fédérateur au sein des habitants du quartier sont très encourageants : « *Chez Actiris, mon travail consiste à stimuler des collaborations entre les acteurs régionaux et locaux pour rendre nos modes d'intervention plus*

pertinents. Nous avons déjà testé différentes approches. Ce que je relève de très positif dans cette démarche c'est qu'on a réussi à donner envie aux gens de s'impliquer. Souvent les gens rouspètent et ça s'arrête là. Ici, ils ont les moyens de s'engager. »

Lors de cet Hackathon, pour donner la parole à tous, animer le processus et visibiliser les propositions des participants, l'équipe a réfléchi à une méthodologie qui a été testée² et qui a pris la forme d'un jeu. C'est celui-ci qui a permis de structurer ces 3 journées de réflexions. Une des variantes du jeu utilisée à NOH a été de demander aux participants d'aller trouver des personnes supplémentaires pour leur soumettre les propositions avant de les opérationnaliser. Cette variante a bien fonctionné : « *Mon fils m'a fait penser à...* » ; « *Ma voisine m'a dit que...* » ; Les propositions ont afflué : des attaches vélo pour la mobilité douce, un coin garderie pour les enfants, des horaires adaptés pour un service emploi, etc. Lors de la dernière étape de l'Hackathon, la sélection des projets, Natacha Giloteau a pris soin d'inviter le gestionnaire du contrat de quartier Versailles (en cours d'élaboration) pour qu'il participe à ce jury et entende bien les demandes formulées par les habitants du quartier. Et cela semble avoir fait mouche puisqu'aujourd'hui, une demande de financement a été introduite dans le cadre de ce contrat de quartier pour mettre ce lieu HoReCa sur pied. En attendant sa concrétisation, Actiris a démarré une série d'actions pour surfer sur cette dynamique positive : des ateliers jeunes, un numéro de téléphone unique, un cercle professionnel qui se réunit une fois par mois pour entendre et répondre aux difficultés énoncées par les chercheurs d'emploi de NOH.



2 Notamment en anglais auprès d'étudiants issus de 9 universités européennes qui menaient un Hackathon sur un autre sujet. Ce jeu sera également utilisé le 29 septembre par Lire et Écrire dans le cadre d'une journée consacrée à une réflexion autour de la question de l'accompagnement des apprenant-e-s dans des missions hors-formations organisée dans le cadre d'un autre projet CIVIS.



0.2: DN-NC-ND 2.0
BY-NC-ND 2.0
Licence | OIT

Cet article propose une lecture des difficultés sociales rencontrées par des apprenants en formation d'alphabétisation au travers du modèle du « donut » de Kate Raworth. Ce dernier revisite l'organisation actuelle du travail et de l'économie et invite à élaborer des propositions sociales permettant de construire un monde plus juste et plus durable...

Comment garantir la dignité à toutes et tous dans un contexte de chômage de masse? *Quelques propositions à partir de trajectoires de personnes précaires en alphabétisation*

Josua Grabener, responsable projet à l'Observatoire de l'analphabétisme en Wallonie

Elisabeth Tichon, éducatrice en orphelinat

à Santa Cruz en Bolivie. Anciens salariés de la Chôm'Hier AID et du CEFIG

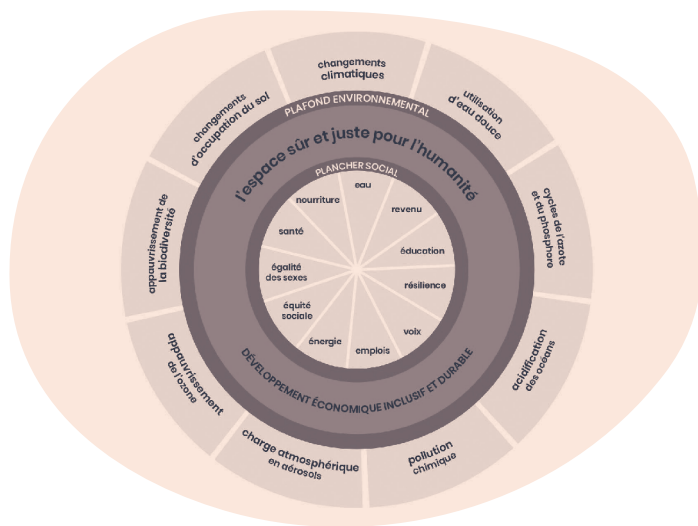
L'accélération de l'effondrement écologique conduit toute personne honnête à admettre les constats des scientifiques spécialistes du climat, de la biodiversité, des « ressources naturelles », etc. A moins donc de se vautrer dans le déni de la catastrophe, une question majeure que tout un chacun doit se poser est celle des futurs désirables, impliquant bien souvent la sortie du capitalisme ou du moins son très fort encadrement. Les propositions

de réformes sont nombreuses et diversifiées, couvrant tout le spectre d'inspiration écologiste et socialiste. Dans le même temps, la force idéologique des partisans de la poursuite des chimères productivistes (croissance infinie, accumulation propriétaire, hubris consumériste) est renforcée par l'appropriation de la question sociale, devenue encore plus aigüe dans le contexte de la pandémie mondiale. Plutôt que d'opposer les structures favorisant la propriété privée lucrative à celles soucieuses d'un bien-être collectif et durable, des milliers de commentateurs bavassent sur la contradiction supposée entre les agendas soucieux de la « fin du monde » (prompts à la régulation et à des règles plus strictes pour protéger les biens communs) et les agendas tournés vers les « fins du mois » qui priorisent la « reprise » afin d'augmenter le « taux d'emploi », quels que soient l'utilité et la qualité desdits emplois. Il s'agit d'une manœuvre démagogique qui consiste à prétendre une unité d'intérêt entre groupes sociaux que pourtant tout oppose, sur le mode rhétorique de la fable du « tous dans le même bateau ».

Sortir de l'impasse politique et limiter l'effondrement écologique implique de prendre cette contradiction supposée entre l'écologique et le social très au sérieux, et chercher des cadres de pensée suffisamment génériques pour penser simultanément les deux impératifs. La croissance infinie du PIB étant insoutenable écologiquement, un financement de la protection sociale exclusivement fondé sur ce paradigme l'est aussi : tant le mouvement social que la recherche ont un rôle central à jouer pour formuler des propositions à la fois socialement justes et écologiquement soutenables¹. L'un de ces cadres est le « modèle du Donut », une modélisation d'organisation socio-économique idéale popularisée par Kate Raworth et qui doit son nom à la double paroi du beignet du même nom².

1 Sandrine ROUSSEAU, Un modèle social robuste face aux contraintes environnementales, in Sinaï A. (dir.), *Gouverner la décroissance : politiques de l'anthropocène*, Presses de Sciences Po, 2017. Voir aussi : Christian LAVAL et Francis VERGNE, *N'attendons pas la fin du monde*. Alternatives et mouvement social, Syllepses, 2019.

2 Voir : <https://www.oxfamfrance.org/actualite/la-theorie-du-donut-une-nouvelle-economie-est-possible/>



La paroi externe, à la plus grande circonférence, représente les limites écologiques au-delà desquelles notre mode de vie devient insoutenable : le « plafond écologique ». Pour ne plus faire d' « overshoot », des mesures drastiques s'imposent sur une série de postes de consommation : quotas, rationnements, tarifications différenciées, plafonnement de richesses, etc. Par contraste avec l'allocation des ressources sur le seul critère de la capacité monétaire des ménages, cet ensemble de mesures permet de gouverner la pénurie de façon égalitaire, en respectant les promesses libérales sur lesquelles se fondent les sociétés démocratiques. Cette proposition connaît un franc succès à travers le monde car elle est très générique donc malléable aux réalités sociales, économiques, institutionnelles et culturelles de chaque territoire. L'idée n'est pas de créer un énième standard unique à appliquer partout (à l'image du regrettable PIB, qui ne mesure que la quantité de choses vendues dans un territoire, indépendamment de leur utilité et de leur nuisibilité) mais de repartir des « déjà-là » à condition qu'ils partagent la conscience des contraintes physiques et les objectifs qui en découlent. Le principal obstacle à de tels plafonnements écologiques tient au fait qu'ils sont présentés comme « liberticides » par les demi-habiles qui se bercent d'illusions technosolutionnistes et confondent libertés civiles et économiques. Pour eux, renoncer aux week-ends à New York ou Dubaï est comparable à être journaliste en Syrie.

Mais c'est à la paroi interne, qui entoure le creux, que s'intéresse cet article. Elle constitue le « plancher social » en deçà duquel les besoins fondamentaux (logement, santé, éducation, transport local, etc.) des personnes ne sont plus couverts. Or, là encore, du fait du succès des idéologies conservatrices, le plancher social n'est clairement pas assez solide, y compris dans des pays riches comme la Belgique. La pandémie du COVID 19 a aggravé et révélé une série de crises déjà bien documentées depuis longtemps. La crise sanitaire bien sûr, puisque la nécessité du recours au moyen archaïque du confinement est largement le fruit du sous-investissement chronique dans le système de santé publique. La crise économique ensuite, puisque la paralysie générale d'une grande partie des activités productives a d'ores et déjà conduit à une récession comparable selon de nombreux observateurs à celle de 1929. Cette crise économique a des effets sociaux dévastateurs, qu'il est inutile de rappeler ici : explosion du chômage de masse, violence accrue sur le marché de l'emploi, pauvreté, fragilisation accrue des personnes vulnérables et précarisation de catégories jusque-là relativement épargnées, etc.

Un agenda de transformation socialement progressiste et écologiquement soutenable implique non pas une relance du cycle de production excessive et de suraccumulation des richesses au nom de leur éventuelle redistribution par « solidarité », mais une relance du cycle de partage de l'énorme quantité des richesses déjà existantes. Le secteur privé lucratif possède beaucoup d'autres types de capital que les seuls moyens de production concentrant habituellement l'attention des organisations syndicales et expliquant l'essor de formes de travail démocratiques (coopératives de producteurs et/ou d'utilisateurs etc.). Dans de bonnes conditions institutionnelles, toute propriété privée lucrative peut être valorisée grâce aux locataires, clients, utilisateurs, etc. En effet, chaque service surpayé à un propriétaire (un loyer excessif payé à un bailleur, une cotisation excessive payée à une mutuelle de santé privée) est une source de dépense supplémentaire qui condamne le salarié à travailler plus pour gagner plus, donc à surproduire et polluer encore davantage³...

3 Voir : <https://lavamedia.be/fr/la-faill-e-ecologique-du-capitalisme/?fbclid=IwAR38voipK91AG2u4FrWsAKiTGvVGI-Qvdm4qbA9R6yvgkwFYyxXJ7fJQkD0>

Identifier les pistes existantes permettant la réduction des besoins monétaires (encadrement des loyers, réquisition des logements vides ou sous-occupés, socialisation des banques et des mutuelles de santé, etc.) est une voie majeure d'opérationnalisation du « plancher social » dans le modèle dit du « donut ».

Méthodologie : partir de vécus de personnes « éloignées de l'emploi » pour identifier les urgences de démarchandisation

Travaillant tous deux dans le secteur de l'insertion socio-professionnelle, nous échangeons quotidiennement avec les publics durement touchés par le chômage de masse et la précarité. Ces échanges permettent d'ancrer les revendications politiques dans des trajectoires biographiques concrètes. En effet, ces personnes sont tellement « éloignées de l'emploi » qu'une grande partie de leur parcours d'insertion consiste essentiellement à naviguer dans l'immense halo du chômage. La priorité est rarement de réduire le temps de travail, beaucoup plus souvent de faire face aux dépenses trop importantes, bien qu'elles bénéficient de revenus de remplacement et de réductions. La question qui nous a guidés était de comprendre comment les propositions sociales progressistes publicisées pendant la pandémie peuvent aider ces personnes à renforcer leur puissance d'agir, c'est-à-dire leur capacité à faire des choix. Cette interrogation s'inscrit dans un courant de la sociologie pragmatique qui s'attache à identifier les conditions de renforcement des « capacités » des personnes en général et des travailleurs en particulier⁴. Cette présentation nous semble avoir le mérite de permettre au lecteur de prendre conscience des effets de la dépense monétaire sur la liberté réelle des individus, leurs choix et in fine l'organisation sociale.

Une telle approche implique d'organiser l'article autour de quelques figures idéal-typiques de personnes rencontrées, et dont la capacité à faire des choix comme le choix du temps partiel, est notamment limitée par le coût excessif de certains besoins fondamentaux. Trois cas ont été retenus au terme de l'exploration,

4 Bénédicte ZIMMERMAN, Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels, *Economica*, 2014.

ce ne sont pas forcément les plus représentatifs, mais ils sont particulièrement saillants au point de vue politique. Les questions guidant l'écriture sont les mêmes qui animent les partisans du donut et plus généralement de la décroissance : comment limiter la nécessité de gagner de l'argent et donc potentiellement de faire des métiers pénibles, et/ou inutiles voire nuisibles ? Chaque cas fait l'objet d'une démonstration en deux temps : un exposé de situation réelle et des facteurs de difficultés sociales permettent de rappeler des propositions existantes pour répondre à ce problème. Par respect éthique et légal des données personnelles, tous les parcours retracés ici sont des stylisations de récits entendus. Il s'agit essentiellement de femmes, car ce sont elles qui sont généralement les plus exposées à la pauvreté et dont les besoins exprimés sont absolument incompressibles. Les problèmes causés par la pandémie se sont ajoutés à ceux qu'elles subissaient déjà.

1. Réduire la pauvreté des femmes : les cas de Vanessa et Louana

Vanessa a 32 ans. D'origine péruvienne, elle vit en Belgique depuis 10 ans. A son arrivée, elle a rencontré un homme avec qui elle s'est mariée. Elle a pu reprendre des études d'aide-soignante, une formation qualifiante qui lui faisait espérer trouver rapidement un emploi et une indépendance financière. Malheureusement, dès la fin de ses études, elle se retrouve enceinte et doit donc reporter la recherche d'emploi. Elle s'occupe de son fils durant 2 ans, jusqu'à ce qu'il puisse aller quelques jours par semaine à la crèche et donc lui libérer du temps. Elle obtient rapidement des entretiens d'embauche mais son français est chaque fois jugé insuffisant. Elle suit des cours de FLE mais cela prend beaucoup de temps de faire des progrès. Elle accepte donc un CDD de 6 mois dans une maison de retraite afin d'améliorer ses revenus, mais la fin du contrat coïncide avec son divorce. N'ayant pas presté les 312 jours de travail requis pour pouvoir toucher une allocation de chômage, elle bascule dans la pauvreté. Elle décide de postuler à un nouvel emploi, cette fois dans une société proposant des soins à domicile. Comme il s'agit d'un travail de nuit, le salaire est plus important que dans les emplois classiques (mi-temps, avec des horaires de jour). Cela lui permet de prendre en charge une partie des frais de garde.

Néanmoins, elle devra essayer de trouver un arrangement avec son ex-conjoint pour la garde de l'enfant.

Le cas de Vanessa illustre certains des mécanismes par lesquels des emplois sont choisis par défaut en fonction des situations de vie, une situation particulièrement courante parmi les femmes qui sont surexposées à la pauvreté. Plusieurs épisodes de son parcours renvoient à des problématiques qui ont déjà été soulevées par des associations et collectifs spécialisés. Chaque problème conduit à des solutions pratiques permettant de limiter la dépendance au marché de l'emploi ou aux conjoints :

- l'individualisation des aides sociales, passant notamment par la suppression du statut de cohabitant que revendiquent de nombreuses organisations depuis de nombreuses années⁵ ;
- le développement des services publics de crèche et garde d'enfants, afin de limiter la mise entre parenthèses de la carrière professionnelle que subissent plus souvent les femmes ;
- l'augmentation des bas salaires, notamment dans les métiers du soin (dont on a vu le caractère indispensable pendant la pandémie), afin de permettre aux personnes de choisir un temps partiel si cela correspond mieux à leur situation. Cette forme de reconnaissance serait plus pertinente et concrète que les 3 minutes d'applaudissements par soir observées pendant le confinement⁶ ; elle pourrait de façon plus générale déboucher sur une redéfinition des métiers les plus utiles et méritant le plus de salaire, au-delà des critères imposés par la valorisation du capital⁷.

5 Monique VAN DIEREN, *Suppression du statut de cohabitant : alors on bouge ?* in *Contrastes*, août 2019, <http://www.equipespopulaires.be/analyse/suppression-du-statut-de-cohabitant-alors-on-bouge-aout-2019/>. Voir aussi : <https://www.revuepolitique.be/linjustice-flagrante-du-taux-cohabitant/>

6 Rachel SILVERA, *Revaloriser les métiers à prédominance féminine : c'est le moment !* in *Contretemps*, juillet 2020, <https://www.contretemps.eu/revaloriser-metiers-predominance-feminine-entretien-silvera/?fbclid=IwAR0uTc7s-HXkxZNLy-DSnngghfTWFqXGXIQYND036OCb0QUlyV11MtimRbw.>

7 Maxime HANSEN, Dominique MEDA, *La crise du Covid-19 nous oblige à réévaluer l'utilité sociale des métiers*, in *Pour l'Eco*, 23 avril 2020, https://www.pourleco.com/ca-clashe/debat-des-economistes/dominique-meda-la-crise-du-covid-19-nous-oblige-reevaluer-lutilite?fbclid=IwAR0NoGHPpJLYgtrfmwqEZMiK_onX3e8EuBuHKFXqv8X0xOmmQ7XGmlSg_4Q.

Louana a 50 ans, elle se sent vieille : elle a souvent mal au dos, à cause du stress de son emploi. Elle a aussi des douleurs dans les jambes. Parfois, elle se sent incapable de marcher. Elle voudrait que l'on prenne en considération son mal-être. Mais comme elle a du mal à s'exprimer en français, son discours ne paraît pas toujours cohérent aux yeux de la secrétaire du médecin qui la renvoie donc systématiquement chez elle. D'ailleurs, les médecins consultés ne comprennent pas non plus pourquoi elle se plaint : d'après eux, elle n'a rien. En face de chez Louana se trouve une maison médicale, où elle pourrait sans doute bénéficier d'un suivi plus individualisé. Toutefois, pour des raisons administratives (elle n'est pas en ordre de mutuelle), elle n'y a pas accès. Elle fait donc beaucoup de déplacements entre le médecin généraliste qui doit lui prescrire des rendez-vous avec des spécialistes, la mutuelle, l'administration, le kiné, l'ostéopathe... Parfois, elle finit par ne pas aller au rendez-vous, que ce soit à cause de la douleur, de l'épuisement ou du manque d'argent. Tout cela lui coûte cher malgré les remboursements de la mutuelle : elle doit par exemple avancer des sommes d'argent qui lui semblent considérables pour l'ostéopathe. Bien qu'elle vive seule et que son loyer soit faible, elle est obligée d'accepter toutes les missions d'intérim qui lui sont proposées afin de pourvoir à ses dépenses. C'est un cercle vicieux de fatigue et de frais qui s'alimente l'un l'autre.

Le cas de Louana illustre le sous-financement du système de santé, qui produit comme effets pervers un non-recours aux soins. Augmenter le financement (par une taxation du patrimoine excédentaire) permettrait de :

- réduire drastiquement le principe du tiers payant, simplifier la prise en charge pour les bas revenus ;
- généraliser la médecine préventive et de proximité, et multiplier les maisons médicales⁸;

8 Christophe COCU, Soutenir une sécurité sociale fédérale forte et un système de soins cohérent, Mémorandum 2018-219, Fédération des Maisons médicales, 12 novembre 2018, <https://www.maisonmedicale.org/Soutenir-une-Securite-sociale-federale-forte-et-un-systeme-de-soins-coherent.html>.

- accompagner les publics les plus fragiles dans leurs démarches, que ce soit avec l'aide d'un interprète ou plus généralement de travailleurs sociaux avec qui ils se sentent en confiance;
- renforcer les mécanismes de prévention et de reconnaissance de la pénibilité au travail et des maladies professionnelles, en donnant plus de moyens aux organismes de contrôle et en permettant des départs en retraite anticipés et des réductions de temps de travail ciblées ;
- en dernière analyse, réduire la pression financière sur les fractions les plus fragiles des classes populaires.

2. Encadrer le marché : le cas de Rose

Rose a 40 ans, est au CPAS depuis des années. Elle est arrivée en Belgique il y a 5 ans, avec ses deux filles qui ont 16 et 18 ans. La plus grande ayant trouvé un emploi à temps plein, le CPAS considère qu'elle gagne assez pour tout le ménage ; par conséquent, Rose ne reçoit plus le RIS depuis 6 mois. Or, le loyer est de 900 euros. Il lui faut trouver un emploi, mais dans un contexte de chômage de masse, elle n'a presque aucune chance d'en trouver un, faute de qualifications professionnelles actuellement recherchées. Comment pourrait-il en être autrement ? Issue d'une famille de paysans sahéliens, elle a dû très tôt quitter l'école pour aider ses parents aux champs. Aujourd'hui, si elle arrive à se faire comprendre en français, elle ne sait ni lire ni écrire. Heureusement, elle a pu avoir une place en formation d'alphabétisation. Néanmoins, il lui arrive souvent de ne pas se rendre aux cours dès la fin du mois, car elle a du mal à avancer ses tickets de transport pour se déplacer. Tout dans son quotidien semble compliqué à cause de la barrière de la langue et du manque d'argent : comprendre le fonctionnement du CPAS, chercher un emploi (et prouver qu'elle le fait), se repérer dans les innombrables démarches pour avoir un logement et des soins de santé... elle se sent souvent engluée dans les démarches administratives.

On peut voir la situation de Rose de deux manières différentes. Soit en considérant qu'elle est une victime collatérale de l'avènement de la « société de la connaissance » et qu'à force de stages de formation et de privations, elle finira par quitter le

stock de travailleurs « non qualifiés », donc pauvres, pour devenir, enfin, « employable ». Mais cette approche scolaire, élitiste, technocratique et, à bien des égards, réactionnaire des problèmes sociaux a prouvé ses nombreuses limites. La limite principale de cette approche est de considérer que la réponse à cette détresse du chômage est nécessairement individuelle, alors qu'elle devrait être *structurelle*. A rebours de cette lecture naïve et culpabilisante de la situation de Rose, il est possible de l'interpréter comme étant le produit de décisions politico-administratives *réversibles*. Listons en quelques-unes :

- la suppression du statut de cohabitant, dont il a déjà été question précédemment ;
- la gratuité des transports en commun, une mesure d'intérêt social et écologique évident. Cela peut notamment être financé en supprimant les généreuses subventions publiques aux voitures de société qui pourtant contribuent à la dégradation des infrastructures routières et polluent⁹ ;
- la baisse des loyers, tant par l'encadrement des loyers que par la réquisition des logements vides, la légalisation des occupations, la construction massive de logements sociaux, l'interdiction des plus-value immobilières¹⁰ ou le soutien accru à des associations comme le Community Land Trust¹¹ ;
- le renforcement de la tarification progressive des services fondamentaux (eau et énergie, notamment). Grâce à la gratuité des premiers mètres cubes et des premiers kWh, Rose bénéficierait de garanties pour sa dignité : cuisiner, se laver, etc. A l'inverse, l'eau utilisée pour des usages superflus (laver la voiture, jouer au golf, remplir sa piscine individuelle, etc.)

9 Quentin LOTIN, *Gratuité des bus : pourquoi les politiciens belges devraient s'inspirer de Dunkerke*, in *Solidaire*, 9 janvier 2020, <https://www.solidaire.org/articles/gratuite-des-bus-pourquoi-les-politiciens-belges-devraient-s-inspirer-de-dunkerke>.

10 Pour voir davantage de propositions et de victoires sur le front du droit au logement en Belgique, voir notamment les campagnes du Réseau bruxellois pour le droit à l'habitat (RBDH) : <http://www.rbdh-bbrow.be/?lang=fr>

11 Voir : <https://www.cltb.be/a-propos/>

coûte beaucoup plus cher au m³, ce qui permet de maintenir un équilibre financier pour les services de distribution d'eau¹² ;

- l'instauration d'une sécurité sociale alimentaire, permettant à toutes les personnes à faibles revenus de bénéficier d'un panier alimentaire d'une valeur de 150€¹³ ;
- la suppression des pressions à l'activation qui pèsent sur les allocataires sociaux¹⁴.

Conclusion

En entendant les difficultés de ces femmes, surexposées aux violences économiques et sociales, plusieurs réponses sont possibles : le pur pathos, le fétichisme de la formation (voir les problèmes sociaux comme des problèmes scolaires), ou la transformation sociale. Ces trois femmes subissent de plein fouet les conséquences de la concentration du patrimoine en Belgique. Par exemple, « *la part des 10% des ménages les plus opulents est restée stable à 43-44% du patrimoine net global des ménages belges, tout comme celle des 5% les plus prospères à 30-31% et celle du pourcent le plus riche à 12%*¹⁵ ». Par ailleurs, Antoine Dedry a fait une étude sur la part de l'héritage dans le patrimoine total belge¹⁶, à la façon de Thomas Piketty. Les résultats sont édifiants. 75 à 80% du patrimoine total est directement hérité, il n'y a donc aucun « mérite » - l'argument du « mérite » et de la nécessaire récompense

12 Voir : <https://www.luttepauvrete.be/publication/du-service/notes-et-livres-du-service/>

13 CONFEDERATION PAYSANNE, 13 doléances Pour l'accès de tous et toutes à une alimentation de qualité, produite par des paysannes et paysans qui vivent de leur travail et pratiquent une agriculture paysanne, 2016, http://www.confederationpaysanne.fr/gen_article.php?id=5455&PHPSESSID=a1499b6e13e.

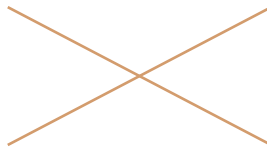
14 Martine VANDEMEULEBROECKE, PIIS pour tous : le scénario du pire ? in *Alter : échos*, n°422, Mai 2016, <https://www.alterechos.be/piis-pour-tous-le-scenario-du-pire/>.

15 Philippe DU CAJU, La répartition du patrimoine en Belgique : premiers résultats de la deuxième vague de la Household Finance and Consumption Survey (HFCS), in *Revue Economique de la Banque Nationale de Belgique*, Septembre 2016, <https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2016/revvecii2016.pdf>.

16 Antoine DEDRY, Richesse et héritage en Belgique, CREPP Working Papers, Université de Liège, 2014, <http://www.crepp.ulg.ac.be/papers.html>.

des capitalistes « preneurs de risque »¹⁷ étant habituellement invoqués par les conservateurs pour défendre la concentration des richesses et la distribution inégale des sacrifices consentis pour la transition écologique.

Dans l’immédiat, il nous a semblé essentiel de nous concentrer sur les points les plus urgents, sur les profils les plus exposés aux problèmes que génère l’organisation actuelle du travail et de l’économie, notamment la culpabilisation paternaliste des non-héritiers ayant droit à des aides sociales. Mais les propositions de réformes ont bien sûr vocation à déborder le strict cadre des publics initialement visés. Raisonner en termes de « plancher social » est en effet une formidable opportunité de publicisation des différents *scenarii* de progrès social actuellement proposés. Cet article était ainsi l’occasion de contribuer à une cartographie des instruments d’action publique (normes, régulations, incitations...) qui renforcent la propriété sociale et les services publics, concourent ce faisant à réduire les dépenses contraintes et in fine la dépendance au marché de l’emploi. Autrement dit, partir des « marges » de la société (les personnes les plus précaires et les plus invisibilisées) permet d’envisager des futurs désirables à cette même société : écologiquement soutenable et socialement progressiste.



17 Taxer le patrimoine ne tuerait pas l’esprit d’entreprise, Interview avec Thomas Piketty, in *L’Écho*, 31 octobre 2014, https://www.lecho.be/economie-politique/europe/general/taxer-le-patrimoine-ne-tuerait-pas-l-esprit-d-entreprise/9562384.html?fbclid=IwAR2G4KSRzSeClx94dVXjiPEQfJQmipzxExJVecVXilTvq-kZLKZp_phWrql.

ILO Score Programme | Licence CC BY-NC-ND 2.0



Durant les mois de décembre 2021, janvier et février 2022, le groupe alpha écrit débutant de Nivelles s'est plongé dans une réflexion importante autour du monde du travail pour alimenter le contenu de la formation. Le point de départ de l'exploration de cette thématique a été marqué par le témoignage d'injustices vécues par les apprenants. Beaucoup d'entre eux sont demandeurs d'emplois et souffrent de leur situation. Au fil des discussions, ce sujet a été repéré comme étant un point commun entre tous, qui alliait frustrations et incompréhensions. Nous avons donc décidé de nous y atteler pour créer un espace de parole, d'écoute et d'échanges des vécus tout en explorant des pistes pour exprimer les ressentis et en faire le socle d'une réflexion positive pour l'avenir.

Table ronde avec des apprenants : questions autour du monde du travail

Clémence Plumier, formatrice, Lire et Écrire Brabant wallon

Les étapes du travail de réflexion avec les apprenants

La première étape a d'abord été de comprendre les rouages de ce fameux monde du travail. Nous avons donc tenté d'explorer le vocabulaire lié à cette thématique, à partir de petits jeux et des connaissances déjà existantes (le vocabulaire autour des qualités et

des défauts pour se présenter lors d'un entretien, la compréhension à l'oral et à l'écrit des nouveaux mots, la différence entre vouvoiement et tutoiement, l'usage de l'imparfait pour raconter une expérience passée, la composition d'un CV, le nom des différents métiers au féminin et au masculin, etc.).

Ensuite, nous nous sommes posés plusieurs questions :

- Où chercher un emploi ?
- Quel statut avoir ?
- Quels sont les documents administratifs importants et lesquels le sont moins ? Comment trier son courrier ?
- Comment passer un entretien d'embauche ?
- Qu'est-ce qu'un CV et comment se construit-il ?
- Quels sont les différents régimes de travail ?
- Qui se cache derrière les logos visibles partout ?

Plusieurs de ces questions ont débouché sur des discussions plus poussées qui ont nourri la seconde étape. Nous avons notamment travaillé autour du logo comme outil pour décrypter dès le premier coup d'œil l'identité et l'importance du destinataire des courriers officiels reçus et pour savoir à qui s'adresser en cas de besoin. Cela a été appliqué dans d'autres domaines que celui du travail (administratif, institutions et privé) et a été émancipateur pour la gestion du courrier.

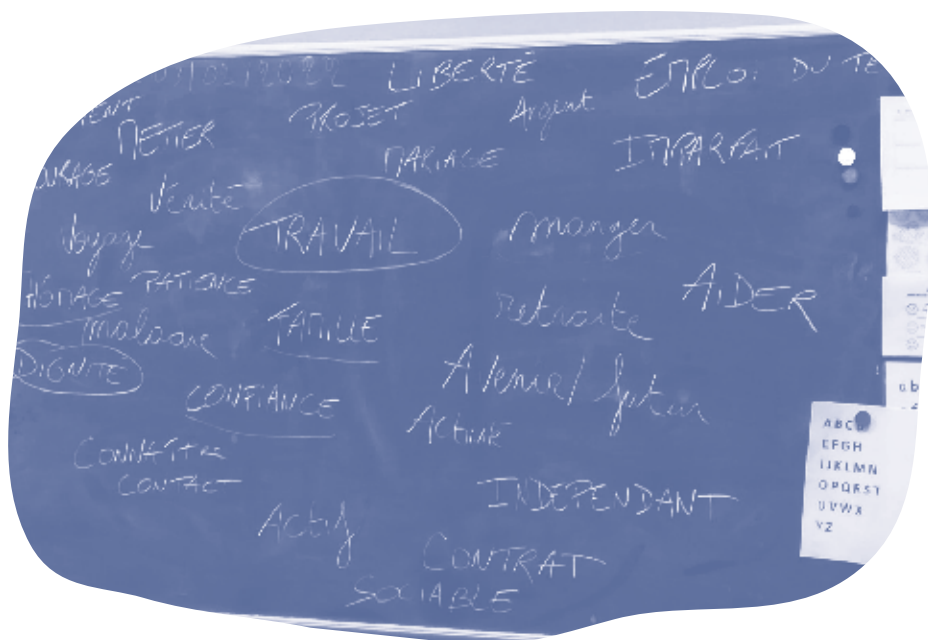
Nous avons aussi appris à remplir un formulaire avec les données personnelles et tenté de se préparer au mieux en vue d'un futur entretien d'embauche : d'abord théoriquement puis par une mise en situation sous forme de jeux de rôles.

Un banquier est aussi intervenu pendant une matinée pour expliquer aux apprenants comment gérer leur compte en banque, leur argent, le chômage, etc.

En filigrane, c'est un travail colossal sur la langue française qui a été abordé et approfondi : nous avons étudié les sons complexes, la nature des mots, les syllabes, l'imparfait en regard du présent et beaucoup de réponses ont été apportées sur le champ à toutes les questions et demandes d'explication langagière.

La troisième étape a découlé de toutes ces discussions et débouché sur une table ronde, rythmée par trois ensembles de questions :

« Est-ce que travailler est important pour moi ? Pourquoi ? »,
 « Est-il difficile pour moi de trouver un travail ? Pourquoi ? »
 et « Quel métier j'ai déjà fait ? Quel est le métier que je rêve
 de faire un jour ? ». Pour y répondre, nous avons cheminé en
 collectif sur base d'un brainstorming autour du mot « Travail »,
 dont voici la photo finale :



Les témoignages des apprenants et leurs perceptions

Est-ce que travailler est important pour moi ?
 Pourquoi ?¹

Aïssata : Oui, pour la dignité, pour le respect, pour être libre.

Diané : Oui, pour ma personnalité, pour gagner de l'argent, pour
 nourrir ma famille, pour avoir une maison.

¹ Les questions 1 et 2 ont été débattues à l'oral et la formatrice a aidé les apprenants à rédiger un résumé de leurs réponses. Toutes les phrases sont les originales des apprenants, rien n'a été reformulé. Seule l'orthographe a été corrigée avec eux au tableau.

Florence : Oui, pour ne pas être le fardeau de mes enfants, pour ma santé.

Hadjo : Oui, pour gagner de l'argent, pour aider les enfants, pour vivre bien.

Naïma : Le travail c'est la liberté, et la confiance en moi, le travail c'est l'argent et le chemin de ma vie.

Antwan : Oui, le travail est important pour moi. Le travail c'est la vie, l'activité et la dignité.

Jumana : Oui, c'est important pour toute ma vie, pour parler avec mes amies et aussi parler avec ma fille en français, pour les démarches des papiers.

Rachida : Oui, travailler pour vivre, pour la famille, pour gagner de l'argent, pour découvrir le monde.

Est-il difficile pour moi de trouver un travail ? Pourquoi ?

Rachida : Oui, pour travailler, il faut écrire et lire bien et bien parler. Il faut avoir de l'expérience pour travailler avec les enfants.

Aïssata : Oui, c'est difficile parce que je ne sais pas bien lire et que je suis étrangère.

Hadjo : Oui, parce que je ne parle pas bien le français et je ne sais pas bien lire et écrire.

Jumana : Oui, à Nivelles, il n'y a pas beaucoup de travail. Je n'ai pas de diplôme et c'est difficile à cause du Corona.

Naïma : Oui, car je n'ai pas de voiture. Je suis maman seule et c'est difficile pour organiser les activités de mon enfant qui est petit.

Mina : Oui, à cause de la base du français.

Florence : Oui, car je ne sais pas bien écrire.

Antwan : Plus ou moins, je n'ai pas de mal à trouver du travail car je fais tout mais parfois j'ai du mal quand je parle français.

Quel métier j'ai déjà fait ? Quel est le métier que je rêve de faire un jour ?²

Aïssata : J'ai été coiffeuse depuis que j'ai 12 ans au Sénégal.
Le métier que je rêverais de faire est cuisinière à l'école des enfants.

Rachida : Depuis 2003, j'ai travaillé comme assistante de réunion pendant 14 ans. Un jour, un nouveau patron est arrivé. Cela a changé la dynamique. Après plusieurs petits conflits, il m'a fait signer un C4 sans que je sache ce qu'était le document. Je l'ai signé car mon patron me le demandait mais je n'ai pas osé poser de questions. J'ai donc perdu mon travail. Je coutais trop cher pour mon employeur, il préférerait mettre des amis à ma place pour les payer moins ou en noir. J'ai porté plainte, vu les syndicats mais rien n'a été possible. J'ai juste eu droit au chômage. Après cela, je suis tombée malade. J'ai fait une dépression pendant 3 ans. J'ai énormément donné pour ce travail que je faisais très bien.
Le métier que je rêverais de faire est de travailler avec les enfants à l'école.

Jumana : Pendant 24 ans, j'ai été assistante dentiste. J'aidais pour les opérations. A cause de la guerre, je suis partie de mon pays et j'ai donc perdu mon travail. Je travaillais depuis que j'avais 15 ans.
Le métier que je rêverais de faire est gardienne d'enfants.
J'aimerais aussi ouvrir un café pour danser, avec de la musique pour célébrer.

Bâ : J'ai travaillé en Mauritanie dans l'impression textile.
Je m'occupais de faire les teintures pour les vêtements avec les couleurs et les produits chimiques. On portait le masque.
J'ai fait ça pendant des années.
Le métier que je rêverais de faire est gardienne d'enfants à la crèche.

2 Les apprenants se sont réunis en sous-groupes et ont partagé leur vécu, à l'oral et à l'écrit. Dans chaque groupe, un apprenant a été désigné pour prendre note du récit des autres. Ensuite, nous avons partagé les différentes rédactions en passant par la lecture à voix haute. Les réponses ont été d'abord écrites par les apprenants, lues au reste du groupe, puis reformulées à l'oral et ensuite rédigées par la formatrice.

Florence : J'ai travaillé comme agricultrice en Guinée (plantation de cacao, ...). J'ai aussi travaillé comme cuisinière en Belgique dans un restaurant africain pendant deux ans. Je suis même devenue membre de l'ASBL pour laquelle le restaurant travaillait. Comme je n'avais pas les papiers et qu'il y a eu des contrôles, j'ai perdu mon travail.

Le métier que je rêverais de faire est d'ouvrir un petit restaurant africain de manière indépendante (faire la gestion et la cuisine)

Naïma : En Belgique, j'ai travaillé comme couturière pendant un an et demi. Je faisais les retouches. J'ai aussi eu un diplôme d'aide-ménagère. Au Maroc, je travaillais comme cuisinière.

Je n'ai pas pu continuer comme couturière car j'étais « article 60 » et je n'ai eu droit qu'à un an et demi de contrat à cause de mon âge. Après ça, j'ai dû arrêter alors que j'aimais beaucoup mon travail.

Le métier que je rêverais de faire est de développer une société de vêtements comme couturière pour travailler des retouches personnalisées

Mina : Je travaillais avant dans un salon de coiffure au Maroc comme indépendante. C'était tous les jours sauf le lundi. J'ai aussi eu de l'expérience en esthétique.

Le métier que je rêverais de faire est naturopathe pour préparer des remèdes naturels à base d'épices.

Diané : Je n'ai jamais travaillé car je n'avais pas l'âge à l'époque, j'étais trop jeune.

Le métier que je rêverais de faire est de travailler comme employé dans une grande société (par exemple, de voitures) pour gagner ma vie.

Antwan : J'ai travaillé comme jardinier et dans le nettoyage en Syrie pendant 25 ans. Je continue à faire ce genre de travail en Belgique aussi.

Je rêverais d'être « article 60 » pour pouvoir travailler tout le temps dans le nettoyage.

La visite de l'exposition « 50-Humans »

En parallèle avec cette table ronde, nous nous sommes rendus à une exposition au sein de la Collégiale Sainte Gertrude de Nivelles, « 50-Humans ». L'exposition retraçait le parcours de personnes issues de la migration qui ont réussi à réaliser leur projet de vie en Belgique (suivre des études, travailler dans un métier qui a du sens pour eux, se marier et fonder une famille ici, etc.). Nous avons aussi évoqué les issues positives possibles face à la situation du travail et rappelé qu'il faut toujours garder l'espoir que la situation se débloque un jour. Nous avons donc clôturé sur une note positive. Les apprenants étaient vraiment heureux de la démarche du photographe qui souligne la réussite d'intégration de personnes étrangères. Ils ont apprécié que leur image ne soit pas toujours caricaturée ou présentée comme négative mais qu'on voit qu'eux aussi ont du potentiel à apporter à notre société.

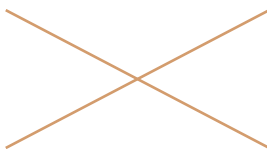


Voir les possibles

En tant que formatrice, il me semble qu'avoir abordé cette thématique a été vraiment très enrichissant pour tous. Les apprenants ont pu, petit à petit, se situer par rapport au monde du travail et le rendre, aux yeux de certains, plus accessible. D'autres ont exprimé leur colère et leur impuissance face aux injustices vécues. Certains ont perdu leur travail à cause d'une mauvaise

compréhension des papiers administratifs, d'autres parce que le cadre du travail changeait et ont donc été licenciés. Ils se sentent « ballotés » entre des décisions pour lesquelles ils n'ont pas voix au chapitre et cela avive la colère. Mais tous sont volontaires et déterminés à reprendre le pouvoir sur leur avenir et à pouvoir diriger leur propre gouvernail de manière autonome.

Grâce à cette table ronde, nous avons pu rêver ensemble à une amélioration de la situation de chacun, à une plus grande reconnaissance et à un futur davantage en adéquation avec leurs aspirations profondes en abordant concrètement les problèmes rencontrés pour y arriver et les solutions qui s'offrent à eux dans le court et moyen terme. Cette dernière étape a été très positive car nous avons appris à nous connaître encore un peu plus et les apprenants se sont autorisés à exprimer des rêves et des projets qui les animent - et pour lesquels il n'y a généralement pas beaucoup de place dans leur quotidien. Nous avons ainsi fait le lien avec le Plan Individuel de Formation rédigé en début d'année dans lequel une liste des objectifs de formation chez Lire et Écrire avait été dressée (chaque apprenant y décrit son projet pour le mois et les années à venir). Nous avons donc souligné à nouveau le sens de leur présence en formation et de cette démarche dans leur vie, en rappelant que la lecture et l'écriture sont des outils pour s'émanciper et s'autonomiser.





Jeanne Menjoulet / Licence CC BY 2.0

Trois ans après le début de la pandémie de COVID-19, la notion d'éthique du « care » est plus que jamais utile pour dénoncer (et remédier à) l'indifférence dans laquelle certains métiers, le plus souvent occupés par des femmes non diplômées, sont exercés. Ces métiers sont pourtant indispensables dans le maintien de notre monde.

« Qui prend soin de qui ? » *Une introduction à l'éthique du « care » selon Joan Tronto*

Louise Culot,
Lire et Écrire Communauté française

Pendant les mois de confinement, les médias et le personnel politique ont souvent félicité l'endurance des « première lignes ». Quand la plupart d'entre nous se protégeaient à la maison, ces travailleuses et travailleurs dont les conditions salariales et contractuelles indésirables ont façonné le sobriquet de « premiers de corvée » n'avaient d'autres choix que de rester sur le pont. Une fois la crise passée, quand les applaudissements et louanges publiques se sont tues, le quotidien de ces auxiliaires de soin, caissier·ère·s, livreur·euse·s, puériculteur·rice·s, aides ménager·ère·s etc. a regagné son coin d'ombre.

Les origines du « care »

Tous ces métiers bien différents ont au moins trois points communs. Premièrement, ils sont majoritairement occupés par des femmes, faiblement diplômées et d'origine non européenne^{1, 2}. Deuxièmement, ils sont mal payés.³ Troisièmement, leur fonction a pour nature le soin, l'attention, la réparation au sens d'amélioration ou de maintien du monde dans lequel nous vivons. Tous ces métiers sont, pour reprendre l'expression utilisée en sciences humaines, des métiers du « care ».

Si le terme anglais n'est pas traduit en français, c'est faute d'un mot ou d'une expression qui ferait consensus pour désigner le sens de « care » dans sa complexité et dans son unité, comme verbe à la fois transitif et intransitif, signifiant tantôt « soigner », « prendre soin », « s'occuper de », tantôt « aimer » ou encore « entretenir » et comme substantif signifiant « soin », « sollicitude », « souci », « attention ». Le terme a été élaboré au début des années 80 dans le cadre de travaux de psychologie relatifs au développement de la morale chez les jeunes personnes. Dans ce contexte, l'expression « éthique du care » avait été privilégiée pour désigner un certain sens de la responsabilité dans les relations, apanage spécifique des fillettes et des femmes, qui les mèneraient à poursuivre une moralité distincte de celle des hommes. A la différence de ceux-ci, les femmes développeraient une morale fondée sur le « soin », sur la relation à l'autre, et n'atteindraient pas le stade moral le plus « évolué », fondé sur la justice, la loi et l'impartialité.

- 1 Conseil Supérieur de l'Emploi, *Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique ?*, Synthèse et recommandations, Rapport 2020, Février 2021, p.11, https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/cse_2020_personnes_peu_diplomees.pdf.
- 2 Cependant, les femmes n'ont pas le monopole des métiers du « care » au sens que cet article lui confère et qui se base sur la définition générale de Joan Tronto. Les métiers liés à la livraison ou au travail en entrepôt, par exemple, sont également considérés ici, et ceux-ci sont sans doute davantage occupés par des hommes (à titre d'exemple, plus de 95% des livreurs cyclistes à Bruxelles sont de hommes. Voir : <https://www.rtbef.be/article/bruxelles-les-femmes-quasi-inexistantes-dans-la-livraison-de-repas-10844005?id=10844005>).
- 3 *L'emploi des peu qualifié-e-s en Wallonie*, in *Brève de l'Institut pour un Développement Durable*, n° 51, décembre 2020, <http://www.iddweb.eu/docs/breven51.pdf>.

L'expérience qui avait à l'époque amené la chercheuse en psychologie Carol Killigan⁴ à tirer cette conclusion et à élaborer cette première théorie du « care » était le dilemme de « Heinz ». Soit un individu, Mr Heinz, qui se rend à la pharmacie pour obtenir une boîte de cachets dont dépend la vie de sa femme mourante. Les cachets étant trop chers et le pharmacien refusant de les vendre à crédit ou de les donner, que fait Heinz ? Apparemment, les petits garçons auraient tendance à admettre que dans cette situation, le vol du médicament serait l'acte le plus légitime alors que les petites filles essaieraient de chercher une solution plus consensuelle, qui conviendrait à tout le monde et qui écarterait le scénario du pire, soit que Mr Heinz soit arrêté pour vol, qu'il aille en prison et que sa femme ne s'en tire donc pas mieux. Ces dernières privilégieraient donc un point de vue relationnel plutôt qu'une analyse de ce qui serait juste ou légitime⁵.

Des activités systématiquement dévalorisées

Vingt ans plus tard, dans les années 2000, la théorie du « care » est réactualisée par la philosophe Joan Tronto dans un contexte plus vaste d'analyse critique de la société. Dépassant largement le domaine de la psychologie, la penseuse canadienne s'acquitte de la dimension essentialiste⁶ qui caractérisait le « care » dans le cadre des études sur la morale, et en propose la définition suivante, dans laquelle l'idée d'un acte, d'une activité est centrale : « [le care est] une activité générique qui comprend tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer et réparer notre «monde», de sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible »⁷.

Joan Tronto entend par là tout ce que nous faisons dans notre

- 4 Fabienne BRUGER, Carol Killigan, Une voix différente, la morale a-t-elle un sexe ? Flammarion, 2019, 283 p.
- 5 Hélène COMBIS, Le « care », d'une théorie sexiste à un concept politique et féministe, Mai 2020, France Culture, <https://www.franceculture.fr/societe/le-care-dune-theorie-sexiste-a-un-concept-politique-et-feministe>.
- 6 En sociologie, l'essentialisme est une théorie selon laquelle les hommes et les femmes sont par essence, par nature, différents et se comportent donc différemment. Cette idée rejette donc l'influence de l'éducation, de la socialisation, de la culture dans la détermination des comportements genrés.
- 7 Extrait de la quatrième de couverture du livre de Joan TRONTO, Un Monde vulnérable. Pour une politique du care, La Découverte, 2009.

vie quotidienne, dont nous sommes souvent inconscients, comme s’habiller, se déplacer pour aller au travail, s’occuper de son corps, de ses enfants, traiter ses déchets, etc. et qui structurent notre relation à l’autre et au monde. *« La plupart d’entre nous, bien portants, posons des tas d’actes de care envers nous-mêmes : se nourrir, faire en sorte d’avoir un endroit où dormir, toutes ces choses font partie du travail de care que nous faisons chaque jour, mais nous le mettons de côté. S’occuper de notre famille fait partie du soin quotidien. Les gens ne comptent pas ce soin dispensé à un partenaire, à des parents, des enfants, des amis... Nous sommes devenus une société tellement focalisée sur l’économique que tout ce qui est autre que du travail est devenu une catégorie vide, “la vie privée”. Mais en fait, c’est ça, la vraie vie, la réelle catégorie, c’est là que les gens deviennent eux-mêmes, exercent des jugements moraux, vivent ! »*⁸.

Ces activités, autant qu’elles soient, sont bien guidées par des valeurs communes, celles de l’attention, de la compassion, de la prévenance, de la responsabilité à l’égard de soi, de l’autre et du monde. Si, selon Joan Tronto, ces valeurs ne sont pas plus innées chez les femmes que chez les hommes, elles sont historiquement associées à la sphère domestique et au domaine du privé. Et c’est en ce sens qu’elles n’ont jamais acquis de considération publique ou politique. Toujours selon Joan Tronto, c’est ce mépris historique pour des tâches usuellement dévolues aux femmes (soins du corps, soins des enfants, soins de la maison, etc.) qui contribue, jusqu’à aujourd’hui, à maintenir les métiers du « care » dans des conditions médiocres, comme des prolongements d’un travail domestique servile. Dans notre société obsédée par le diplôme, le fait qu’aucun diplôme supérieur ne soit requis pour la plupart de ces métiers n’aura certainement pas amélioré leur statut. Et pourtant, que serait le monde sans les travailleur-euse-s du « care » ? Qui prendrait soin de nos enfants, de nos vieux, de nos maisons, de nos sols, de nos placards, de nos corps, de nos poubelles ? En forçant le

8 Véronique LAURENT, L’éthique du care selon Joan Tronto, in *Axelle Mag*, Hors-série N°195-196, pp. 62-65, Janvier-février 2017, <https://www.axellemag.be/ethique-care-joan-tronto/>.

trait, on pourrait dire que leur caractère essentiel est inversement proportionnel à la reconnaissance dont ces métiers bénéficient, et nous ne parlons pas d'hommages ponctuels, pendant la pandémie ou à d'autres occasions, mais d'une reconnaissance en termes de salaires et de conditions de travail décentes. N'est-il donc pas temps, pour reprendre la formulation de Charlotte Bien aimé dans « Un podcast à soi » consacré à cette thématique⁹, de se poser la question du « qui prend soin de qui » et du « comment » on prend soin les uns des autres ?

Penser l'après-pandémie

Longtemps invisibilisées, les activités et les valeurs du « care » sont, pendant la pandémie, apparues au grand jour comme indispensables, centrales dans le maintien de nos vies et de nos sociétés. La formule « prenez soin de vous » scandée par le personnel politique et médiatique en est devenue une flagrante manifestation. Nous étions alors totalement dépendants du travail des puériculteur·rice·s, des nounous, des aides ménager·ère·s, des aide·s-soignant·e·s, des caissier·ère·s, etc. pour le maintien de nos vies, mais aussi contraints de prendre soin de nous, nous-mêmes. La pandémie a soudainement révélé que nous sommes tous susceptibles, à un moment donné, d'être vulnérables, tous exposés à la mort, même les plus privilégiés, les plus forts, les plus riches. En soulevant les questions de l'interdépendance, de la vulnérabilité et de la responsabilité de chacun dans le maintien du monde, la pandémie a ramené l'éthique du « care » au cœur d'une réflexion sur notre projet de société, notre conception du progrès social.

Alors qu'historiquement, les valeurs du « care » ont été méprisées, ou reléguées à la sphère privée, Joan Tronto propose de renverser cette approche. Elle suggère « de prendre au sérieux » l'éthique du « care » et d'y souscrire pour définir ce que serait une société « bonne ». Une éthique du « care » deviendrait alors le socle commun d'une vision renouvelée du progrès social, caractérisé par des rapports

9 Charlotte BIENAIME, Prendre soin, penser en féministes le monde d'après, in *Crise du COVID et utopies au prisme du genre*, n°26, ARTE Radio, Juin 2020, https://www.arteradio.com/son/61664127/prendre_soin_penser_en_feministes_le_monde_d_apres_26.

entre individus et au monde où soins et responsabilités mutuels l'emportent sur la domination et la compétition pour le pouvoir.

La justice et l'égalité, dans une société du « care » démocratique

La réflexion de Joan Tronto permet de remettre en débat notre système politique et économique, de faire évoluer notre vision de la justice et de l'égalité dans une perspective de « care » qui deviendrait démocratique. *« Ce qui m'a tracassée lorsque j'ai réfléchi à la question, c'est le fait que toute société a son concept du care ; toute société établit ses valeurs, qu'elle soit mormone, chrétienne, bouddhiste... Les sociétés esclavagistes, elles aussi, ont leurs pratiques du care : pour elles, certains humains sont littéralement des outils pour exécuter des tâches que personne ne veut faire. Si vous vivez dans ces sociétés, cela vous est familier. Alors je me suis dit qu'il devrait exister une théorie politique du care démocratique. Si on vit dans une société démocratique, si on partage des valeurs démocratiques, on devrait aussi s'engager pour des valeurs de care démocratiques. [...] C'est un point historique intéressant, non ? L'évolution de la démocratie est marquée par l'élargissement progressif de la représentation du peuple : les nobles avaient des droits, puis certaines catégories de la population, puis les hommes ont obtenu le droit de vote, d'abord, et les femmes, petit à petit... Rendre la société plus démocratique fut un processus très lent. Et aujourd'hui, nous faisons face au défi de rendre nos valeurs et nos pratiques de care plus démocratiques »¹⁰.*

Ce que Joan Tronto propose, en donnant au « care » une dimension politique et en réclamant l'évolution de ses pratiques à l'aune des valeurs démocratiques, c'est par exemple de rééquilibrer le rapport inégalitaire entre les personnes qui donnent du soin et celles qui reçoivent du soin. Alors qu'il est désormais normal de se « débarrasser » des tâches ménagères ou d'autres activités de soin en les déléguant à des personnes plus pauvres que nous, l'idée serait de rétablir une relation égalitaire entre donneur et receveur de soin.

¹⁰ Véronique LAURENT, *op.cit.*

Cela passe bien sûr par l'amélioration des conditions salariales de toutes les personnes qui se chargent des tâches liées au « care » dans nos sociétés, et qui sont souvent des femmes, immigrées et peu ou pas lettrées.¹¹ *« Donner au care autant de valeur qu'à la production. Changer les règles économiques de distribution des salaires. Pourquoi est-ce qu'une femme de ménage devrait être moins payée qu'un trader ? Il faut rendre l'économie éthique. Une autre proposition que je fais souvent – et on me prend pour une folle : tout le monde devrait travailler moins et prendre davantage de temps pour le care. Et ces deux aspects fonctionnent ensemble. Les gens n'ont pas le temps pour le soin, parce qu'ils travaillent trop. Mais en fait, on travaille trop pour les mauvaises raisons »*¹².

« The Great Care Coop », une expérience du « care » démocratique¹³

Rétablir une relation égalitaire entre preneur et donneur de soin, c'est littéralement le projet de The Great Care Coop. La coopérative irlandaise de travailleuses du « care », basée à Dublin, a pour projet d'améliorer les vies de ses membres (principalement des aides-soignantes) mais aussi celles des personnes dont elles prennent soin. *« Quand je suis arrivée en Angleterre, je n'avais rien. J'ai lutté pendant des années, j'ai travaillé, j'ai acquis de l'expérience, je me suis formée et finalement, quand je suis devenue aide-soignante, que j'ai acquis mon droit au travail, que j'ai pu régulièrement travailler dans un secteur où la demande est énorme, je me suis aperçue que mes conditions de travail continuaient d'être pénibles et qu'il n'y avait aucune perspective d'évolution. Toute cette lutte pour en arriver là ? »*, explique Mariaam Bhatti, arrivée d'Afrique du Sud en Irlande, militante pour la régularisation des personnes sans papiers et travailleuse du « care », désormais en charge de la formation et du développement des travailleuses de la coopérative. Les membres fondateurs de The Great Care Coop se sont rencontrées au sein du

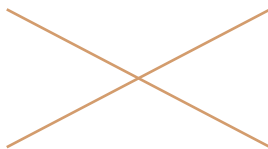
11 C'est aussi dans des métiers du « care » que ces femmes se projettent (voir article de Clémence Plumier, pp.xxx)

12 Véronique LAURENT, *op.cit.*

13 Quelques membres des équipes des coordinations wallonne et communautaire de Lire et Écrire se sont rendus en mars 2022 en Irlande, dans le cadre d'un programme Erasmus plus, et ont rencontré à cette occasion les initiatrices de « The Great Care Coop ».

Migrant Rights Centre Ireland¹⁴. « Après des années de militance en faveur des droits et de meilleurs salaires pour les femmes migrantes employées dans le secteur du care en Irlande, nous avons décidé que la meilleure solution pour nous était de créer notre propre structure de services. » Pour décider de la forme que prendrait la structure, elles réalisent une enquête auprès de 100 travailleuses du secteur et réunissent les différents critères de ce que cet échantillon considère comme un travail décent. Elles réalisent ensuite une étude de marché et créent une coopérative test pendant 6 six semaines avant de lancer, officiellement « The Great Care Coop » en 2017. L'objectif est évidemment de garantir un salaire décent, mais aussi d'en finir avec l'exploitation, la discrimination et les conditions contractuelles violentes que subissent souvent les travailleuses du secteur. Au sein de The Great Care Coop, les travailleuses ont plus d'autonomie, plus de responsabilités, peuvent s'appuyer les unes les autres en cas de maladies, gèrent leurs congés entre elles. Cette base garantit un travail respectueux des patients et des familles qui font appel à elles. Aujourd'hui, The Great Care Coop compte quatorze membres. Son conseil d'administration est composé de quatre membres fondateurs, elles-mêmes travailleuses du « care » qui ont pu se former avec le projet. Celles-ci sont soutenues, dans leurs tâches d'administration, par un réseau de conseillers qui sont sollicités ponctuellement et interviennent sur base volontaire, en fonction des besoins du conseil. Pour son évolution, The Great Care Coop souhaite se développer en réseau, avec plusieurs coopératives de travailleuses qui se rassembleraient au niveau local selon le même modèle.

Voir : <https://www.thegreatcarecoop.ie/>



¹⁴ Le Migrant Rights Centre Ireland est une organisation nationale œuvrant pour la promotion des droits des travailleurs migrants et de leurs familles menacées d'exploitation, d'exclusion sociale et de discrimination (<https://www.mrci.ie/>).



Jeanne Menjoullet / Aisance CC BY 2.0
Jeanne Menjoullet / Aisance CC BY 2.0

À FORCE DE
TOUT VENDRE
AU PRIVÉ
ON SERA
PRIVÉ
DE TOUT

De nombreuses personnes analphabètes peinent à trouver un travail ou pour celles qui trouvent, exercent, la plupart du temps des métiers pénibles et/ou précaires.... Les syndicats constituent un acteur essentiel dans la défense des travailleurs et des personnes sans emploi. Quel regard portent-ils sur le monde du travail actuel pour les personnes en difficulté de lecture-écriture ? En quoi leurs missions rejoignent-elles le combat mené par les actions d'alphabétisation ?

Emploi et travail des personnes analphabètes : un enjeu syndical

Entretien avec **Eric Buysens**, coprésident de Lire et Écrire, directeur politique de la FGTB Bruxelles

Propos recueillis et mis en forme par **Aurélie Leroy**, Lire et Écrire Communauté française

Pourriez-vous, en quelques mots, me présenter votre parcours et décrire vos liens avec Lire et Écrire ?

Lire et Écrire a été créé en 1983 par les associations d'éducation populaire des mouvements ouvriers chrétien et socialiste. C'est un peu après que j'ai été engagé, en octobre 1985, pour mettre en œuvre dans le Brabant Wallon la première grande campagne de Lire et Écrire, basée sur un petit film « Allo Bonjour »¹. J'étais un des nonante travailleurs et travailleuses CST², engagés par Lire et Écrire pour un an. Je m'occupais de l'est du Brabant wallon.

1 Voir le *Journal de l'alpha* n°22, octobre 1985, https://lire-et-ecrire.be/IMG/pdf/ja_022_allo_bonjour.pdf.

2 Cadre spécial temporaire

J'ai poursuivi la campagne bénévolement, jusqu'au moment où j'ai été appelé à faire mon service civil. A mon retour, en 1988, j'ai été recruté par la Mission Locale Jeunes de Saint-Gilles³, qui venait d'être créée par Alain Leduc, l'un des pères fondateurs de Lire et Écrire, Charles Picqué, jeune Bourgmestre et Albert Eylenbosch, président du CPAS. Mon job a été alors de mener un projet pilote de formation de jeunes en alternance avec le Forem et l'entreprise d'ascenseurs Schindler⁴.

Suite aux premières élections régionales de 1989, nous avons mis en place la « délégation régionale bruxelloise à l'insertion socioprofessionnelle » qui était une officine du premier gouvernement régional. J'y ai travaillé de 1990 à 2000. Nos missions consistaient à mettre en œuvre et coordonner la nouvelle politique régionale d'insertion socioprofessionnelle, en s'appuyant sur les enseignements de l'expérience de Saint-Gilles. En 1992, nos missions de coordination régionale ont été élargies à divers volets sociaux du nouveau plan régional de développement (PRD). La délégation à l'insertion a ainsi été rebaptisée « délégation interministérielle aux solidarités urbaines ». Sur ces dix années, nous avons tout d'abord établi, en concertation avec les acteurs de terrain, les bases règlementaires du dispositif bruxellois d'insertion socioprofessionnelle et des programmes de partenariat avec Actiris (anciennement ORBEM), dont un programme dédié à l'alphabétisation des demandeurs d'emploi. Nous nous sommes occupés ensuite des premiers appels à projet en économie sociale, de l'habitat des quartiers populaires et de l'accueil de première ligne des personnes en besoin d'aide. La question de l'alphabétisation était au centre de nos préoccupations. Elle faisait partie de notre réflexion stratégique sur les solidarités urbaines. Nous concevions à l'époque l'insertion socioprofessionnelle comme une action d'éducation permanente à part entière, mais développée dans le contexte particulier du chômage.

3 Asbl d'insertion socioprofessionnelle, la Mission Locale pour l'emploi de Saint-Gilles est un opérateur agréé de formation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi portant une attention particulière aux personnes les plus fragilisées. Voir : <https://www.mlsg.be/>

4 Voir : <https://www.schindler.com/be/internet/fr/schindler-belgique.html>

Après les élections de 1999, j'ai rejoint le cabinet du Ministre bruxellois de l'Emploi comme conseiller Emploi et Formation. Lire et Écrire Bruxelles a alors sollicité le soutien de la Région pour mettre en œuvre son Plan bruxellois pour l'alpha⁵, en réponse à l'explosion de la demande d'alphabétisation, faisant suite notamment à la campagne de régularisation des sans-papiers. J'ai pu dégager pour cet ambitieux plan nonante emplois subventionnés (ACS) et un important subside en cohésion sociale. Lire et Écrire Bruxelles bénéficie toujours de ces moyens.

Enfin, au terme de la législature régionale, j'ai été engagé à la FGTB Bruxelles au sein de laquelle je dirige depuis 2004 les services généraux : bureau d'études, service communication et formation des militants. Je m'occupe également de nos deux asbl : Habiter Bruxelles, qui est un service social de première ligne et la Centrale Culturelle Bruxelloise qui organise notamment des formations de remise à niveau en français pour demandeurs d'emploi⁶. C'est à ce moment-là que je suis entré dans les Conseils d'administration de Lire et Écrire Bruxelles et de Lire et Ecrire Communautaire, comme représentant de la FGTB et du mouvement ouvrier socialiste. Depuis une dizaine d'années, j'en assure la coprésidence.

Quels sont les grands axes de l'action syndicale à la FGTB et en quoi concernent-ils le secteur de l'alphabétisation ? Quels sont vos chantiers communs et comment vos luttes se rejoignent-elles ?

Par essence, le syndicalisme est un mouvement populaire. Le terme mouvement ouvrier a encore tout son sens même s'il y a de moins en moins d'ouvriers au sens de cols bleus. Le syndicalisme a quatre grandes missions qui sont liées entre elles, inséparables et non cloisonnées.

La première mission est fondatrice. C'est ce que j'aime appeler « le secours syndical », en bref la solidarité entre travailleurs et travailleuses. Ce fut la première démarche syndicale, se tenir les coudes face aux adversités du travail, aider les collègues qui sont

5 Pour plus d'informations, voir : <https://lire-et-ecrire.be/Plan-bruxellois-pour-l-alpha-2002>

6 Voir : <https://www.centraleculturellebruxelloise.be/>

en difficulté. Rappelons-nous que ce sont les syndicats qui ont créé les premières caisses de solidarité. C'est pourquoi la FGTB, comme la CSC, assure encore aujourd'hui le paiement des allocations de chômage de ses membres. Nous avons le devoir d'aider les travailleurs qui ont perdu leur boulot. Nous les soutenons en cas de conflit social via les caisses de grève.

La deuxième mission qui nous caractérise, c'est la défense collective des travailleurs. C'est là qu'on met l'essentiel de nos forces. Fort du mandat que les travailleurs et les travailleuses nous donnent, nous négocions avec les employeurs et nous concluons des conventions collectives de travail, au niveau des entreprises, du secteur ainsi qu'au niveau interprofessionnel. Ces conventions ont force de loi. Elles déterminent les droits et obligations des parties du travailleur et de son employeur. Et lorsque c'est nécessaire, nous n'hésitons pas à entamer un bras de fer, à manifester nos désaccords voir à arrêter le travail mais cela reste exceptionnel.

A côté de cela, notre troisième mission consiste à exercer un véritable contrepouvoir politique, fort de nos très nombreux membres (1,5 millions pour la seule FGTB). Nous pesons de tout notre poids sur les orientations que les politiques donnent à leur politiques économiques et sociales. Ce dialogue est organisé en Belgique au travers de divers organes consultatifs tel le Conseil économique et social bruxellois⁷ et le Conseil national du travail⁸. La question du travail est évidemment notre préoccupation centrale mais nous nous intéressons aux autres questions sociales telles le logement, l'énergie, l'immigration, l'enseignement, C'est dans ce cadre que nous abordons les questions d'alphabétisation, de l'apprentissage du français langue étrangère, de l'accueil des migrants.

7 Rebaptisé Brupartners. Voir : <https://be.brussels/a-propos-de-la-region/les-organismes-regionaux/conseil-economique-et-social-de-la-region-de-bruxelles-capitale-cesrbc>

8 Le Conseil National du Travail est un organe national et interprofessionnel de composition exclusivement paritaire où siègent en nombre égal les organisations interprofessionnelles de travailleurs et les organisations interprofessionnelles d'employeurs. Cet organe est compétent dans les matières sociales. Il a d'abord une mission générale de conseil : il fournit des avis ou propositions au Gouvernement ou au Parlement concernant des questions de nature sociale. Depuis 1968, le Conseil conclut aussi des conventions collectives de travail à portée interprofessionnelle.

Enfin, dans le cadre de notre quatrième et dernière mission, nous assurons l'éducation et la formation de nos militants et militantes. Nous leur donnons les outils d'intervention qui leur sont nécessaires pour agir sur leur devenir collectif. Les syndicats sont, à ce titre, les plus grandes organisations d'éducation populaire, dont une part, mais une petite part seulement, est financée par l'éducation permanente. Nous encadrons les délégués syndicaux dans leur action collective, les formons, leur donnons des outils d'analyse, les documentons. C'est le côté le plus chaleureux de l'organisation syndicale, quand nous sommes avec toutes ces femmes, tous ces hommes, qui sont élus dans les entreprises, qui ont pris l'engagement de défendre leurs collègues, qui tentent de régler les conflits et d'obtenir des conditions de travail meilleures. C'est le cas actuellement dans le cadre des titres services où nous essayons d'améliorer le sort de ces personnes, en très grande majorité des femmes, qui ne gagnent pas lourd et qui travaillent dans des dures conditions (déplacements non payés, etc.). C'est en outre dans ces secteurs où de nombreuses personnes analphabètes travaillent faute de mieux.

A Lire et Ecrire, les travailleurs en difficulté de lecture et d'écriture représentent moins de 10% du public alors qu'on estime qu'ils devraient être plus nombreux⁹. C'est un public qui est assez difficile à toucher généralement. Travaillez-vous cette question ? Quels sont les moyens d'action développés, les freins et les leviers ?

La question de l'alphabétisation en entreprise est difficile. Il y a beaucoup de freins. C'est très difficile d'abord de se dévoiler dans l'entreprise, de dire « Oui je suis analphabète » et d'affirmer vouloir suivre une formation en alphabétisation auprès de son employeur.

Ensuite, même s'il existe des fonds sociaux qui financent la formation continuée des travailleurs, les employeurs ont tendance à considérer que l'alphabétisation ressort de la responsabilité publique, de l'éducation initiale. Par conséquent, ils veulent bien

9 Nous ne disposons pas de chiffres globaux en Belgique. Toutefois, en France, l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme estime que près de la moitié des personnes en situation d'illettrisme, selon l'Enquête Information et Vie Quotidienne, exercent un emploi. Voir : <http://www.anlci.gouv.fr/Illettrisme/Les-chiffres/Niveau-national>

financer les salaires afin que les travailleurs puissent suivre une formation mais ils ne veulent pas financer les aspects pédagogiques, la formation même. Et quand nous nous tournons vers Bruxelles Formation, ils nous répondent que l'Europe n'autorise pas un tel financement public des entreprises pour la formation de leurs salariés et que ce sont les employeurs qui doivent la financer au prix coutant. Ce n'est pas aussi catégorique dès lors que les travailleurs en question soient précaires mais il nous reste, encore, à trouver la porte d'entrée pour dégager de telles aides publiques. De plus, la formation en alphabétisation est rarement une priorité pour de nombreux employeurs. En ce qui concerne le secteur du nettoyage par exemple, la priorité est plutôt donnée à la sécurité. Maintenant, si tu ne sais pas lire la notice, la formation en sécurité ne te sera pas d'un grand secours ...

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi analphabètes sont trop injustement responsabilisés sur le marché du travail par les organismes de placement des demandeurs d'emploi. N'entendent-ils pas au guichet des organismes de placement : « *Vous cherchez du boulot et vous ne savez ni lire et ni écrire ? Eh bien, passez votre tour, allez suivre des cours et revenez ensuite* ». Les employeurs mais aussi les pouvoirs politiques ont du mal à comprendre que l'on peut être analphabète et travailler, et que l'on peut se former tout en travaillant. C'est pourquoi l'alphabétisation a toute sa place en insertion socioprofessionnelle.

Une autre difficulté tient au fait que les militants syndicaux ont du mal à s'emparer de cette question au sein des entreprises. Les personnes analphabètes sont rarement dans les grandes entreprises, là où il y a un dialogue permanent avec les employeurs, mais plutôt dans l'économie souterraine et dans l'économie de service, là où ce dialogue n'est pas organisé.

Quel regard portez-vous sur le marché de l'emploi et les politiques d'emploi pour les personnes analphabètes ou faiblement qualifiées ? Quelles évolutions récentes voyez-vous depuis la crise sanitaire ?

Il y a, d'abord, toutes les dérives que Lire et Écrire dénonce régulièrement de l'État social actif et ses mesures d'activation des chômeurs. Dans ce cadre, les ministres de l'emploi souhaiteraient

maintenant rendre le parcours d'accueil des primo-arrivants obligatoire, ainsi que la formation dans les métiers en pénurie¹⁰. Avec la crise sanitaire, il y a eu certes moins de contrôle et donc de sanction des efforts de recherche active d'un emploi.

Mais il y a aussi des évolutions positives. Nous arrivons, à présent, à remobiliser le secteur professionnel et à sortir d'une approche généraliste de l'emploi qui responsabilise l'individu et non la collectivité. Nous tâchons de responsabiliser les employeurs, les secteurs professionnels (l'HoReCa, la construction, la logistique, l'industrie, le digital, ...) et de les associer aux politiques régionales de formation. Et c'est au sein de ces nouveaux espaces de dialogue que l'alphabétisation des travailleurs pourrait être discutée.

La question de la fracture numérique se pose également. Durant la pandémie, Bruxelles Formation a investi dans l'e-learning et organise maintenant des formations à distance pour les métiers en pénurie. Cela ne va pas aider notre public bruxellois qui ne dispose pas toujours du matériel informatique adéquat et qui a un rapport à l'écrit et au numérique compliqué. Grâce au plan de relance lié à la crise sanitaire, Lire et Écrire a reçu des moyens sur la fracture numérique, ce qui est certes positif mais reste insuffisant.

La formation en alphabétisation n'est pas la baguette magique qui va résoudre la question sociale du travail. La formation professionnelle a une fonction sélective sur le marché du travail. Elle procède d'une certaine manière à la sélection des candidats à l'emploi qui sont surnuméraires. Qu'est-ce qui fait qu'une personne trouve du travail et une autre non ? A compétences égales, ce sera la personne qui maîtrise les codes sociaux, qui dispose de capital

10 Le parcours d'accueil des primo-arrivants se compose d'un volet primaire : accueil, bilan social (notamment la connaissance du pays d'accueil) et d'un bilan linguistique. Le volet secondaire prévoit, si le bilan social et le bilan linguistique ont mis en évidence des besoins en termes de formation spécifique, l'accès à des cours de français (suivant la filière alpha ou langue étrangère et les besoins, de 240 à 750 heures) et à des formations à la citoyenneté (50 heures). Il est obligatoire en Wallonie et en Flandre depuis quelques années. A Bruxelles, son caractère obligatoire rentrera en vigueur en juin 2022, <https://lacapitale.sudinfo.be/931137/article/2022-04-01/lobligation-de-parcours-daccueil-des-primo-arrivants-bruxelles-reportee-juin>. Voir également sur cette question : https://lire-et-ecrire.be/IMG/pdf/200310_mission_impossible_primoarrivant.pdf.

culturel¹¹, qui arrive à se projeter dans le travail et qui utilise, à bon escient, les réseaux sociaux. Et nos apprenants ne sont pas les mieux placés pour cela. Mais la formation en alphabétisation n'est pas seulement cette fonction utilitaire, qui permet à nos apprenants à mieux se positionner sur le marché du travail, ne l'oublions pas, elle est avant tout émancipatrice et créatrice de liens. Elle ne se limite pas à l'acquisition de l'écriture et de la lecture, elle vise aussi à ce que la personne sache comprendre, agir sur sa réalité de vie et prendre son destin en main.

Avec la numérisation croissante des services publics et essentiels, de nombreuses personnes analphabètes rencontrent des difficultés notamment dans l'obtention ou le maintien de leurs droits. Que pensez-vous de cette situation ?

C'est un scandale notamment dans les banques. Pendant le lockdown (fermeture des entreprises), la FGTB a dû recevoir les demandes de chômage temporaire par mail. C'était horrible, les personnes étaient complètement perdues. Sur la fracture numérique, les pouvoirs publics sont, heureusement, assez conscientisés.

Est-ce le cas pour Actiris ? Car Actiris a commencé à digitaliser le dossier unique¹² pour le demandeur d'emploi...

Il y a deux choses dans la fracture numérique. Il y a l'accessibilité des services qui nous préoccupe beaucoup. Il faut que les services publics restent accessibles. Nous le voyons dans nos propres services. Lorsqu'une personne rencontre des problèmes administratifs, c'est très difficile de poser correctement la question

11 La notion de capital culturel, introduite par Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron, désigne l'ensemble des ressources culturelles dont dispose un individu (capacités de langage, maîtrise d'outils artistiques, de biens culturels, diplômes, etc.). Voir : Pierre BOURDIEU et Jean-Claude Passeron, *La reproduction*, Edition de Minuit, 1970.

12 Le dossier unique est défini comme le dossier informatisé des chercheurs d'emploi reprenant leurs compétences, leur parcours d'accompagnement, de formation et professionnel afin de permettre le matching entre les chercheurs/euses d'emploi et les offres d'emploi (My Actiris).

et de dialoguer par Internet. La communication est très différente d'une communication en face à face¹³.

À côté de cela, Michel Foucault¹⁴ expliquait que les écoles et les prisons ont été construites au 19^{ème} siècle sur le principe du panoptique¹⁵, sur un dispositif de surveillance continue des individus. La structure panoptique permet à un gardien, posté dans une structure centrale, d'observer les prisonniers situés à la périphérie, enfermés dans des cellules individuelles et transparentes. On leur donne une consigne mais ils ne savent pas à quel moment ils vont être surveillés. Les prisonniers, comme les écoliers, vont donc se conformer à l'exigence qu'il leur est faite et adopter à un certain type de comportements car ils savent bien qu'à tout moment, ils peuvent être contrôlés. Le panoptique amène, selon Foucault, le détenu à intérioriser la surveillance.

Le dossier unique d'Actiris, c'est hélas aussi ça. Nous sommes dans une société de contrôle et la traçabilité numérique des parcours d'insertion y contribue. Le dossier unique va aider au contrôle de la disponibilité des chômeurs car toutes les actions du chômeur y sont notifiées. Et il sait que tout ce qu'il fait ou ne fait pas est consigné par un système informatique dont il n'a pas la maîtrise. Maintenant, Actiris met en avant que les gens auront davantage de facilités à constituer leur dossier, que les conseillers auront accès à tout l'historique, etc. C'est une tendance lourde de nos sociétés actuellement, nous le voyons aussi dans le milieu médical avec le dossier médical global par exemple.

13 Voir à ce propos l'analyse du décret régissant l'accompagnement des demandeurs d'emploi en Wallonie qui met en avant notamment que le recours croissant aux outils numériques présente des risques pour les personnes en difficulté de lecture-écriture. Sébastien VAN NECK, *La réforme de l'accompagnement des demandeurs d'emploi : encore une urgence à changer de paradigme*, pp.

14 Michel FOUCAULT, *Surveiller et punir*, Gallimard, 1975.

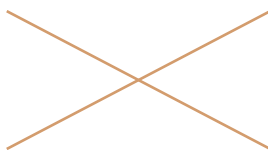
15 L'architecture panoptique a été conçue par Jeremy Bentham en 1791. Ce dernier imaginait la prison parfaite, dans laquelle on pourrait épier les moindres gestes de chaque prisonnier sans être vu en retour. En 2021, ce modèle décrit la relation que nous entretenons avec la technologie et les réseaux sociaux. Voir à ce propos : Christian LAVAL, *Surveiller et punir, la nouvelle société panoptique*, in *La revue du MAUSS*, n°40, 2012/2, pp.47-72, <https://www.cairn.info/revue-du-mauss-2012-2-page-47.htm>.

Quels sont vos futurs chantiers ?

Nous sommes dans une inconnue, la crise sanitaire a bouleversé les codes. Il y a eu des chocs successifs : la crise bancaire de 2008, les attentats de 2015-2016, la pandémie et maintenant la guerre en Ukraine. L'avenir est incertain, mais l'essentiel est de défendre nos valeurs, la démocratie sociale et la démocratie en général. Comment peut-on rendre solidaire les travailleurs, ceux qui travaillent dans les grandes entreprises, ceux qui travaillent dans les petites, ceux qui sont piégés dans la débrouille et l'embrouille de l'économie informelle, etc. ?

La numérisation engendre aussi une nouvelle forme de travail où la notion d'entreprise physique même disparaît. Il n'y a plus beaucoup d'entreprises physiques où sont rassemblés tous les travailleurs. L'usine Volkswagen de Forest, c'était 8000 personnes, ce n'était pas trop compliqué de bloquer l'entreprise et de créer un rapport de forces avec l'employeur. C'est beaucoup plus compliqué maintenant. Les moyens d'action sont très différents. Comment fait-on la grève quand l'entreprise n'y a plus de siège physique, comme Deliveroo ?

Le chantier de l'alpha-travailleurs est un chantier compliqué mais sur lequel on pourrait davantage travailler. Les collaborations entre Lire et Écrire et les syndicats restent sur le terrain trop ponctuelles, tout au moins à Bruxelles. Nous devrions mener plus souvent des campagnes visant les militants et militantes syndicales, pour les sensibiliser aux réalités de l'illettrisme en entreprise et leur ouvrir des perspectives d'action. Le rapport entre les mouvements ouvriers porteurs et Lire et Écrire ne peut pas être qu'historique. Le mouvement ouvrier est réceptif et les représentants syndicaux bien conscients de la problématique de l'analphabétisme. Mais il faut réinventer des formes de collaborations, des liens entre eux.





Alain Henrion | Licence CC BY-SA 2.0

Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle ne s'inscrit pas dans une mobilisation générale de lutte contre le chômage et pour des emplois de qualité. Les dispositifs dédiés à l'accompagnement des demandeurs d'emploi visent essentiellement à maintenir, restaurer, développer l'employabilité de ces derniers et les rapprocher du marché de l'emploi.

Création d'emplois, partage du temps de travail, réindustrialisation... une nécessité pour Bruxelles

Hughes Esteveny, responsable de projets
Mission Recherche Lire et Écrire Bruxelles

Finie la lutte contre le chômage

Malgré un taux de chômage élevé, la lutte contre le chômage n'est pas une priorité de nos gouvernants. Ceux-ci entendent augmenter le « taux d'emploi », mais ne disent rien sur la nécessité de faire baisser significativement le « taux de chômage »¹. Faire monter le premier ne fait pas nécessairement baisser le second. Par exemple, doubler le nombre de jours du travail autorisés aux

1 Le taux de chômage se définit comme le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre de personnes ayant ou cherchant un emploi (= la population active).
Le taux d'emploi se définit comme le rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi et la population en âge de travailler (15 à 65 ans).

étudiants améliore le taux d'emploi de la population mais laisse au mieux le taux de chômage en l'état, au pire contribue à l'augmenter. Les emplois occupés par des étudiants sont souvent peu qualifiés², sans rapport avec les études qu'ils poursuivent. Dès lors, les demandeurs d'emploi accompagnés dans les dispositifs d'insertion se trouvent trop souvent en concurrence avec eux. C'est là un exemple parmi d'autres. L'augmentation du taux d'emploi, tel qu'il se présente, peut, dans certains cas, contribuer à dégrader les perspectives et conditions d'existence des travailleurs sans emploi.

Précisons que le gouvernement fédéral, dans sa déclaration de politique générale, déclare qu'il ambitionne d'atteindre, d'ici la fin de la législature, un taux d'emploi de 80%. Le taux d'emploi, au second trimestre 2019, était de 71,1 % au niveau fédéral, de 76 % en Flandre, de 65,2% en Wallonie et de 61,7% à Bruxelles (c'est-à-dire avant la crise Covid-19). La Région Bruxelles-Capitale va donc être appelée à fournir des efforts conséquents pour atteindre cet objectif des 80%. L'OCDE préconise, notamment pour la Belgique, de « *renforcer les incitations au travail pour les parents isolés et de prendre des mesures pour faciliter le retour au travail des bénéficiaires de prestations d'invalidité et d'indemnités de maladie* »³.

Retour sur la désindustrialisation de Bruxelles

Bruxelles fut longtemps la ville la plus ouvrière de Belgique. Dans les années 1950, l'industrie manufacturière bruxelloise (forte pourvoyeuse d'emplois ouvriers) fournissait plus de 170.000 postes

2 Les conditions d'utilisation des jobs étudiants par les employeurs ont encore été assouplies, au risque de nuire à l'emploi des plus précaires. Les étudiants jobistes pouvaient travailler 25 jours par an puis ce nombre passa à 50 jours « indépendamment du nombre d'heures qu'ils prestaient lors de ces journées. Ces 50 jours ont été convertis en un « crédit » de 475 heures (...). C'est (...) une mauvaise nouvelle pour les personnes occupées dans des emplois peu qualifiés, qui travaillent déjà souvent à temps partiel. Ces personnes sont facilement remplaçables par des étudiants jobistes, qui peuvent désormais être affectés de manière bien plus flexible. Cette mesure risque de faire reculer l'emploi normal dans le secteur du commerce ».

Voir : SETCA, 50 nuances de Michel. *50 mesures qui font mal*, Setca Fédéral, novembre 2016, <https://setcamonsborinage.com/2016/11/22/50-nuances-de-michel/>.

3 Benoît JOLY, L'OCDE dresse le portrait d'une Belgique inégalitaire, site du journal Le Soir, publié le 14 juin 2022.

de travail et cela sans compter le domaine de la construction⁴. En 2005, elle n'en n'offrait plus que 40.000. Entre les années 70 et 2000, à Bruxelles, la perte de postes de travail dans ce secteur s'élevait à 75% alors qu'au niveau du pays la diminution était deux fois moins importante. De plus, les 40.000 emplois subsistants correspondent pour une large part « à des activités de direction ou de commercialisation, plutôt qu'à de réelles activités de production », ce qui distingue la situation de l'industrie manufacturière bruxelloise de celle qui prévaut dans le reste du pays où ces activités ne représentent que 33% des postes. Les pouvoirs publics bruxellois « encouragent d'ailleurs la séparation spatiale des fonctions » de production et de direction et services »⁵.

Christian Vandermotten faisait remarquer en 2005 que, sur « environ 695.000 emplois en Région de Bruxelles-Capitale, si on tient compte des indépendants et d'une estimation des emplois internationaux et diplomatiques non recensés dans les statistiques belges, l'industrie manufacturière n'en occupe plus que moins de 6% et donc moins de 3% du total, pour les seuls ouvriers ». La désindustrialisation fut donc « à la fois rapide et massive – Bruxelles figure désormais parmi les agglomérations les moins industrialisées à l'échelle européenne – (et) a surtout frappé la ville en son centre (...) » nous rappelle Mathieu Van Criekingen⁶. Il faut bien se rendre compte que depuis le milieu des années 1960, l'industrie fut de plus en plus perçue comme « un reliquat du passé dans une économie centrée sur les activités de service ». Des années 1970 aux années 1990, il était courant d'entendre dire que nos sociétés étaient engagées dans un processus de désindustrialisation et que nous nous acheminions à grands pas vers

4 Christian VANDERMOTTEN, Evolution et perspectives de l'industrie manufacturière bruxelloise, in Bruxelles : des industries dans la ville ?!, in *Les dossiers de la FGTB de Bruxelles*, n°6, janvier 2005, pp.7-10, <http://www.fgtbbruxelles.be/wp-content/uploads/2016/12/2005-Bruxelles-une-industrie-dans-la-Ville.pdf>.

5 Michel DE BEULE, L'itinéraire du paysage industriel bruxellois, Editions La Fonderie, Collection Hommes et paysages n° 9, 1989.

6 Mathieu VAN CRIEKINGEN, Contre la gentrification, Editions La Dispute, 2021, p. 28.

une société post-industrielle.⁷ La crise financière de 2008, celle du COVID-19 et la crise climatique nous incitent à questionner ce point de vue sur la présence d'industries sur nos territoires (par rapport aux questions liées à l'emploi, à l'écologie, à la promotion des circuits courts, etc.)⁸.

Concurrence exacerbée pour les demandeurs d'emploi bruxellois

En 2011, le quotidien *Le Soir*⁹, se basant sur une étude d'Eurostat (Office statistique européen) soulignait qu'un « *travailleur belge sur cinq (22%) exerce un emploi inférieur à ses qualifications* ». Cette situation semble résulter d'un système d'enseignement qui met plus de diplômés sur le marché du travail qu'il n'y a de postes correspondants disponibles et de « *la tendance des employeurs à exiger un niveau de formation supérieure aux besoins objectifs de l'emploi proposé* ». Les chercheurs Gilles Van Hamme, Isaline Wertz et Valérie Biot nous montrent que la croissance de la qualification de l'emploi résulte de la persistance d'un chômage structurel qui encourage les employeurs à privilégier le recrutement de travailleurs titulaires de diplômes plus élevés que les exigences de la fonction. Ce qui, d'un côté, « *renforce la qualification formelle de l'emploi* » et, d'un autre, disqualifie « *les chômeurs qui sont toujours nettement moins qualifiés que le reste de la population* »¹⁰. La capitale belge attire et puise de la main-d'œuvre bien au-delà de ses frontières. Plus de la moitié des emplois bruxellois sont occupés par des non-Bruxellois. La concurrence pour les demandeurs

- 7 Matéo Alaluf faisait remarquer en 2005 que bien que « la part des activités de service ait considérablement augmenté en Belgique, l'industrie occupe toujours environ le ¼ des salariés. Ceux-ci se répartissent en 39% d'ouvriers et 61% d'employés ». Matéo ALALUF, *L'industrie a-t-elle encore un avenir ?*, in *Les dossiers de la FGTB de Bruxelles*, n°6, janvier 2005, pp.4-6, <http://www.fgtbbruxelles.be/wp-content/uploads/2016/12/2005-Bruxelles-une-industrie-dans-la-Ville.pdf>.
- 8 Voir Anaïs VOY-GILLIS et Olivier LLUANSI, *Vers la renaissance industrielle*, Editions Marie B, Collection Lignes de Repères, 2021, 91 p.
- 9 Article de Ricardo GUTIERREZ, *Le Soir*, 17 et 18 décembre 2011.
- 10 Gilles VAN HAMME, Isaline WERTZ, Valérie BIOT, *La croissance économique sans le progrès social : l'état des lieux à Bruxelles*, in *Brussels Studies*, n°48, mars 2011, <https://journals.openedition.org/brussels/850>.

d'emploi bruxellois s'en trouve de fait accentuée et cela permet aux employeurs d'afficher un degré d'exigence plus élevé qu'ailleurs au regard des emplois qu'ils proposent. Cela se fait au détriment de l'ensemble des demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail et des plus discriminés sur base de leur origine, de leur âge, etc.

Enfermer dans le chômage de longue durée

Si l'on considère les chômeurs de longue durée, le constat a été fait dès le début des années 1990 que ceux-ci ne bénéficiaient pas (ou très peu) des périodes de reprise économique marquées par une baisse conjoncturelle du taux de chômage. Pour ces demandeurs d'emploi, la situation tend à rester durablement précaire. Ils comptent parmi les cibles privilégiées des politiques d'activation et, à ce titre, sont arrimés à des dispositifs d'insertion qui ne peuvent les accompagner que vers des emplois de courte durée et/ou peu rémunérateurs et peu susceptibles de les sortir (durablement) de la précarité. Parmi ces personnes, on compte tous les demandeurs d'emploi repris dans la nomenclature d'Actiris dans la rubrique des « publics spécifiques », incluant des personnes en difficulté de lecture et d'écriture (APS, Accompagnement des publics spécifiques). Ceux-ci rassembleraient (du point de vue des pouvoirs publics) des personnes ayant pour trait commun d'être particulièrement éloignées du marché de l'emploi en raison de difficultés personnelles prédéfinies. Leur condition de chômeur de longue durée est attribuée non pas à l'organisation du marché du travail, mais à leur défaut d'employabilité.

De la pauvreté à la pauvreté laborieuse

Les politiques d'accompagnement et d'activation, conjuguées à celles visant à augmenter le taux d'emploi, tendent à multiplier les emplois précaires qui dérogent à la norme d'emploi de référence, c'est-à-dire le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein. Par ailleurs, le montant de l'allocation d'un chômeur de longue durée se situe systématiquement au niveau plancher des sommes allouées aux demandeurs d'emploi, quelle que soit leur situation administrative respective (chef de ménage, isolé, cohabitant, en stage d'insertion). Montants qui se situent toujours en dessous du seuil de pauvreté,

tel que défini en Belgique¹¹. Pour nombre de demandeurs d'emploi « spécifiques » qui vivent dans la pauvreté, l'accompagnement dont ils bénéficient n'a pas d'autre perspective que de les faire passer de la « pauvreté » à la « pauvreté laborieuse » pour reprendre la formule de Nicolas Duvoux¹².

La réduction collective du temps de travail comme perspective

Selon la législature 2014-2019, le ministre bruxellois de l'Emploi, devant la tendance à l'automatisation des postes de travail, en particulier ceux encore accessibles aux salariés peu qualifiés, demandait à deux centres de recherche de l'ULB¹³ de réaliser une étude « visant à évaluer l'impact et le coût d'une réduction collective du temps de travail (RCTT) au sein de l'Agence régionale pour la propreté à Bruxelles (Bruxelles-propreté) »¹⁴. L'idée était bien évidemment de compenser cette réduction du temps de travail par l'engagement de nouveaux travailleurs et travailleuses.

Les chercheurs ont envisagé trois scénarios pour l'Agence. Le premier, la réduction du temps de travail ne s'applique qu'aux services opérationnels et pour les travailleurs qui ont plus de 50 ans. Le second, la réduction s'applique pour les services opérationnels, sans limite d'âge. Le troisième, la réduction concerne l'ensemble du personnel de l'Agence. En termes d'augmentation de la masse salariale (sur 2751 salariés), le premier scénario n'aboutissait qu'à une progression de 1,4% de cette masse (soit 34 embauches

11 Pour la Belgique, le seuil de pauvreté est un revenu de 13.023 € net par an, soit 1.085 € net par mois pour un isolé, ou de 27.348 € net par an ou 2.279 € net par mois pour un ménage composé de deux adultes et deux enfants (<14ans), <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/a-propos-de-la-securite-sociale/la-securite-sociale-en-belgique/lutte-contre-la-pauvrete>.

12 Nicolas DUVOUX, *Le nouvel âge de la solidarité. Pauvreté, précarité et politiques publiques*, Editions du Seuil 2012, Collection La République des Idées, p.109.

13 DULBEA (Département d'économie appliquée de l'Université Libre de Bruxelles-ULB) et METICES (Migrations, Espaces, Travail, Institutions- ULB).

14 Océane BERTRAND, Maxime FONTAINE, Thomas HAUSMANN, *Réduire le temps de travail pour améliorer l'emploi des moins qualifiés ? Une évaluation socio-économique du passage à la semaine de quatre jours au sein de l'Agence Bruxelles-Propreté*, in *La réduction du temps de travail, une perspective pour le « monde d'après »*, Dynamiques Régionales, n°10, IWEPS, 2021, pp.59-80, <https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2021/07/DR10.pdf>.

compensatoires). Pour le second, l'augmentation était de 13,3 % (305 embauches compensatoires) et de 15,2% (362 embauches compensatoires) pour le troisième.

Pour information, les auteurs se sont penchés aussi sur les conséquences que cette réduction du temps de travail pourrait avoir pour les salariés qui sont à temps partiel. Ils ont pris également en compte les aides publiques déjà existantes (limitées dans le temps) qui incitent les employeurs à s'engager dans cette voie... L'étude allait même plus loin. Sur base « *des hypothèses retenues, l'implémentation de la réduction du temps de travail à 4 jours, en Région de Bruxelles-Capitale conduit, selon l'étude en question, à la création de 60.832 emplois la première année* » (...). En limitant ces résultats à la situation bruxelloise, « *32.818 emplois seraient créés dans la Région et occupés par des Bruxellois et le nombre de chômeurs bruxellois diminuerait de 26.767 personnes* ». On parle ici de vrais emplois, pas de quelques heures de travail disséminées sur la semaine... (Pour l'Organisation Internationale du Travail, une personne qui travaille une heure par semaine est considérée comme étant non demandeuse d'emploi pendant la semaine considérée).

Le piège du « Travailler plus pour gagner plus »

En France, le gouvernement Jospin 1997-2002 avait introduit, par la loi, les 35 heures semaine. Malgré ses propres limites, cette mesure permit de créer de nombreux emplois. Ses effets furent cependant réduits en raison des dispositions prises les années suivantes, d'abord par Martine Aubry (ministre de l'Emploi de Lionel Jospin) et ensuite par les deux gouvernements qui lui ont succédé. Les employeurs ont pu, à l'occasion de l'introduction des 35 heures, intensifier et flexibiliser davantage le travail au sein de leurs entreprises (c'était la contrepartie offerte au patronat pour qu'il accepte la réforme). Les gouvernements Chirac et Sarkozy (qui succédèrent à celui de Lionel Jospin) s'évertuèrent, pour leur part, à neutraliser la loi Aubry (excepté en matière de flexibilisation et d'intensification du travail), à défaut de pouvoir la supprimer (elle était trop populaire aux yeux des Français). Au slogan « travailler moins pour travailler tous », ils ont opposé « travailler plus pour gagner plus ». Ils ont gelé l'application des 35 heures pour les petites entreprises qui ne

les avaient pas encore appliquées, ils ont remplacé la référence au volume des 35h semaine par le volume annuel de 1600 heures, ils ont augmenté le nombre d'heures supplémentaires qu'un travailleur pouvait fournir sur l'année, pour atteindre le chiffre de 220 heures. Ils ont rendu plus attractif (au niveau des prélèvements : impôts et cotisations sociales) le fait d'effectuer des heures supplémentaires pour les salariés.

Dans les faits, ce sont le plus souvent les employeurs qui imposent les heures supplémentaires à leurs salariés. Le sociologue Jean-Philippe Melchior souligne, qu'entre 1998 et 2004, les conflits du travail liés au refus d'effectuer des heures supplémentaires ont été multipliés par trois¹⁵. L'Union européenne a, pour sa part, consacré l'idée que le temps de travail hebdomadaire d'un salarié pouvait atteindre les 48 heures¹⁶.

Le slogan « travailler plus pour gagner plus » (à l'aide d'heures supplémentaires attractives) a surtout eu pour effet de fracturer le monde salarial entre ceux qui se lèvent tôt et ceux dont on dit qu'ils se lèvent tard ; dit autrement, entre, d'un côté, les travailleurs qui cherchent à améliorer leur vie par le travail et, de l'autre, des sans-emploi qui se contenteraient de vivre aux crochets de la solidarité nationale. On incite ainsi les premiers à se désolidariser des seconds qui se trouvent encore davantage stigmatisés. Par ailleurs, cette approche tend à désamorcer les revendications collectives visant l'augmentation des salaires pour tous et laisse libre cours aux initiatives individuelles. En privilégiant les heures supplémentaires, on maintient des personnes hors de l'emploi et on fait travailler davantage ceux qui en disposent.

15 Jean Philippe MELCHIOR, Le temps de travail toujours au centre du rapport capital/travail, in *Revue Les Mondes du Travail*, n° 6, septembre 2008, pp. 117-131.

16 En Belgique, avec le gouvernement fédéral de Ch. Michel, la durée de travail prestée pourra être calculée « en moyenne » sur 12 mois. Cela va permettre des semaines de 45 heures et des journées de 9 heures. Comme la moyenne peut être calculée sur une base annuelle (auparavant, c'était sur une base de 3 mois), la possibilité d'avoir des semaines de 45 heures sera nettement plus grande. Si la durée du travail hebdomadaire moyenne est respectée sur base annuelle (après 1 an), alors un sursalaire n'est plus dû pour les heures supplémentaires prestées cette année au-dessus du temps de travail hebdomadaire moyen/de la durée de travail normale du salarié. A titre indicatif, ce même gouvernement a encore introduit une autre disposition en la matière : le système d'heures supplémentaires « volontaires » ... Voir : SETCA, 50 nuances de Michel. 50 mesures qui font mal, op.cit.

Accompagner les chômeurs ne suffit pas

La lutte contre le chômage, pour des emplois de qualité et pour l'amélioration des conditions de vie de tous, ne fait pas consensus. Pour les demandeurs d'emplois bruxellois qui relèvent des dispositifs APS, les perspectives d'avenir sont réduites. On parle de désindustrialisation, d'automatisation, de numérisation... Il n'est plus question de lutte contre le chômage... La surqualification et la discrimination à l'embauche sont monnaie courante... On augmente les possibilités d'heures supplémentaires pour ceux qui ont déjà un emploi, etc. Dans ce contexte, l'accompagnement des chômeurs de longue durée ne peut constituer la seule réponse à leur proposer.

Changer de cap

Pour Marion Englert, il existe un manque d'emplois pour les Bruxellois et ce ne sont pas les politiques d'activation qui vont réduire le chômage, au contraire. Il vaudrait mieux, pour lutter contre le chômage dit-elle, « *prendre des mesures de création massive d'emplois* », améliorer les conditions de travail et mener une lutte contre la discrimination¹⁷.

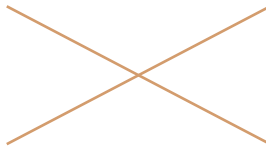
Nous partageons les préconisations de M. Englert, mais nous estimons que cette création massive d'emplois à Bruxelles doit s'accompagner d'une réduction collective du temps de travail (avec embauche compensatoire, maintien du salaire et des emplois de qualité), d'une réindustrialisation qui intègre les questions écologiques¹⁸ et de sécurité pour les travailleurs et populations environnantes, qui soit pourvoyeuse d'emplois (en particulier pour les 'moins qualifiés') et qui favorise les circuits courts (entre lieux de production et de consommation). Et, pour finir, il convient de revenir

17 Voir Marion ENGLERT (alors chercheuse au DULBEA-ULB), *Manque d'emploi ou d'employabilité*, in *Revue Ensemble*, n°69, octobre 2010, pp.26-29, <http://www.asbl-csce.be/journal/JourColl69.pdf>.

18 Pour l'heure, pour la Belgique comme pour d'autres pays occidentaux, la tendance est de confier, en partie, ces productions à des pays tiers (où les travailleurs y sont particulièrement exploités) et sur lesquels nous nous déchargeons de nos responsabilités par rapport aux conditions de production et de leurs conséquences environnementales et humaines.

aux dispositions antérieures aux réformes de Charles Michel en matière d'heures supplémentaires.

La réduction collective du temps de travail n'a pas pour seule finalité de réduire le nombre de chômeurs, elle vise aussi à nous libérer du travail salarié pour qu'on puisse, chacun, chacune, se livrer davantage à d'autres tâches ou occupations librement choisies...



Frédéric Bisson / Intelligence CC BY 2.0



Pour parler de cette expérience débutée en 2014 et qui permet de créer des ponts entre l'alpha et la formation professionnalisante, nous avons rencontré la directrice de cette régionale de Lire et Écrire, Rita Stilmant, et l'une de ses agents d'accueil en charge du projet, Laurence Breuskin. Une occasion de (re) faire le point sur le développement de ces modules « plus si pilotes que ça »¹ et de reconsidérer certaines idées reçues les concernant.

Formation concomitante : 3 modules lancés à Lire et Écrire Luxembourg en l'espace de 9 ans

Entretien avec Rita Stilmant, directrice Lire et Écrire Luxembourg et Laurence Breuskin, agente d'accueil
Propos recueillis et mis en forme par Cécilia Locmant
Lire et Écrire Communauté française

Un des premiers enjeux mis en avant pour créer des formations concomitantes dans notre secteur², c'est qu'elles permettent à des personnes analphabètes de

- 1 Voir : AUDEMAR Aurélie, *Des mots et des briques, un projet pilote de formation concomitante*, in *Journal de l'alpha*, n°206, 3^e trimestre 2017, https://lire-et-ecrire.be/IMG/pdf/ja206_p081_audemar.pdf.
- 2 Pour en savoir plus sur les formations concomitantes, voir Justine DUCHESNE, *Les formations concomitantes : des partenariats innovants pour l'insertion socioprofessionnelle des personnes non alphabétisées. Enjeux, limites et recommandations*, Lire et Écrire Wallonie, 2020, <https://lire-et-ecrire.be/Les-formations-concomitantes-des-partenariats-innovants-pour-l-insertion>

trouver une place sur le marché de l'emploi. Travailler est une demande majeure des apprenants. Est-ce qu'au travers des expériences que vous avez menées, vous avez tenu ce pari ? Et est-ce que c'est bien la motivation première du public qui s'inscrit dans ces dispositifs ?

Pour certains apprenants qui n'ont jamais eu aucun diplôme, ce qu'ils veulent avant tout, c'est obtenir une qualification. Nous le constatons par exemple à travers le module de la formation d'« aide-ménager social »³ que nous avons lancée en 2017 et qui est certifiante. Certaines personnes qui avaient déjà de l'expérience professionnelle dans le domaine du nettoyage, ont suivi la formation pour avoir la certification liée au métier. Par rapport au critère emploi, nous constatons que sur les 61 stagiaires qui ont suivi les 4 premières sessions, 35 ont trouvé du travail.

Pour « Des mots et des briques », le premier module que nous avons lancé en 2014, le contexte était différent, notamment au niveau de l'offre d'entrée en formation. Au cours des deux premières sessions, nous avons accompagné des personnes intéressées par le secteur de la maçonnerie, mais qui ne se voyaient pas directement s'engager dans le métier et qui peut-être ne répondaient pas non plus aux critères attendus par les employeurs. Pour nous, ces premières sessions ne sont pas révélatrices de ce critère d'insertion dans l'emploi, mais elles le sont par contre par rapport à la plus-value que présente ce type de modèle en termes de renforcement des savoirs fondamentaux. Nous nous sommes rendus compte qu'il y avait comme « un cercle vertueux » : l'apprentissage métier soutient et renforce l'apprentissage des savoirs fondamentaux qui renforce l'apprentissage du métier. Des personnes sont ainsi remobilisées. Je pense par exemple à un stagiaire qui était en formation un jour par semaine en alpha et qui n'était pas du tout régulier. Quand il a fait le choix de suivre la formation de 5 jours par semaine en maçonnerie où, pour s'y rendre, il devait effectuer une heure de transport en commun le matin et le soir, il n'a jamais été aussi assidu. La formation concomitante a vraiment été un élément déclencheur. Ce même apprenant a enchaîné avec une

3 Appelée en écho au premier module « Des mots pour communiquer et nettoyer ».

formation théorique permis de conduire qu'il a réussie, et là, il est en train de suivre ses heures de formation pratique. Sur deux ans, il a tout mis en place pour avoir les cartes en main pour aller vers l'emploi.

Les tests d'entrée aux formations qualifiantes sont-ils toujours aussi difficiles à réussir pour les apprenants et toujours aussi peu en adéquation avec les besoins du métier pour lequel on cherche à se former ? Était-ce une des raisons pour lesquelles vous avez mis sur pied ce type de formations concomitantes ?

Nous les avons mises sur pied pour tout le public qui, effectivement, ne réussit pas les tests d'entrée dans des secteurs identifiés, à notre niveau, comme accessibles aux personnes n'ayant pas une maîtrise des savoirs de base. C'est donc le cas pour le Forem ainsi qu'au niveau de la promotion sociale et de l'IFAPME⁴ où là, contrairement au Forem, il est exigé que les personnes détiennent leur Certificat d'études de base. La question de départ que nous posons aux partenaires très variés avec lesquels nous collaborons est de savoir quelles sont les compétences utiles à l'exercice du métier. A chaque fois, nous menons un travail pour faire bouger les représentations et faire bouger les lignes. Un élément nouveau que nous avons constaté au niveau du Forem à Libramont est que les tests d'entrée pour la formation en maçonnerie ne sont plus éliminatoires. Suite à la pénurie de candidats dans cette filière de formation, le Forem a modifié sa procédure. Le test a davantage une fonction de positionnement linguistique et mathématique dans le cas présent. Malheureusement, ces tests d'entrée sont désormais informatisés, ce qui ajoute une difficulté supplémentaire pour nos publics qui maîtrisent mal les TIC. Un entretien avec les candidats intéressés est, de plus, systématiquement organisé. Au cours de cet entretien, l'expérience antérieure, la motivation, la capacité à être en formation sont discutés. Sur base de l'ensemble de ces éléments, le Forem concrétisera ou non l'entrée du candidat dans la formation. Si le Forem identifie qu'il y a des problèmes pour rencontrer une série d'objectifs premiers que nous avons fixés ensemble - la capacité de

4 L'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises est un organisme d'intérêt public subventionné par la Wallonie.

comprendre des consignes, de s'exprimer, de maîtriser les opérations mathématiques de base, de lire un plan -, ces personnes seront renvoyées vers nous au sein du module « Des mots et des briques ».

Les métiers que vous avez choisis de cibler sont-ils tous des métiers où l'on manque de bras ? Où il y a des perspectives d'engagement... ?

Quand les personnes arrivent chez nous, nous leur demandons quel est leur projet et donc les choix que l'on fait reposent sur leurs demandes. Il est intéressant de noter que les hommes et les femmes avec lesquels nous travaillons sont très pragmatiques. La volonté et l'urgence d'aller à l'emploi leur font développer une forme d'analyse par rapport à ce qu'ils sont en capacité de revendiquer et où ils ont la possibilité de se positionner. Si nous avons opté pour les former à un métier comme aide-ménager social, c'est aussi pour répondre aux souhaits de nombreuses apprenantes qui elles aussi voulaient bénéficier d'une formation concomitante comme celle que l'on venait de lancer en maçonnerie. Même si nos agents d'accueil et de guidance abordent les questions de genre lors des entretiens, les femmes ne se positionnent pas nécessairement dans le secteur de la construction. Nous n'en avons encore eu aucune jusqu'à présent... En même temps, la dimension sociale est aussi intéressante et elle revient souvent dans les échanges et dans les entretiens : une volonté de travailler avec la personne, au service des personnes, de les aider, de les accompagner que ce soit des personnes âgées, des enfants, etc. Donc, nous avons voulu réagir quand la Province du Luxembourg a trouvé nécessaire de réfléchir à la mise en place de formation d'aide ménager social. C'est une formation qui n'a toujours pas de statut car ce métier est en attente de définition au niveau de la Région wallonne. Il n'a pas encore d'existence officielle. Et c'est un métier qui est demandé dans les structures d'aide et de soin à la personne. Il convient bien aux femmes qui sont parfois seules avec leurs enfants car il leur permet d'avoir un horaire où elles peuvent combiner vie de famille et vie professionnelle, et pas non plus forcément un horaire de travail à temps plein.

La formation concomitante est une expérience longue, hasardeuse, complexe. Vous l'avez constaté en travaillant sur ces modèles ?

Oui, chaque session est une nouvelle aventure avec plein d'inconnues et pas mal d'embûches. Si nous prenons, par exemple, le cas de la formation d'aide-ménager social, nous débutons la cinquième session, et nous avons eu à chaque fois 4 interlocuteurs différents au niveau institutionnel, aussi bien du côté du Forem que de la promotion sociale. Et sur le terrain, avec les enseignants, c'est la même chose, que ce soit au niveau de la promotion sociale ou du Forem. Nous devons donc, en vue de construire le dispositif avec eux, à chaque fois mener un travail de conviction auprès des institutions, vérifier que nos demandes aient été bien comprises et validées. Sur le terrain, l'agent d'accueil et de guidance se trouvent à un carrefour où se croisent autant de routes que de partenaires. Elles sont à la manœuvre pour tout le volet administratif. Au niveau de la formation d'aide ménager social, c'est en général très complexe. Nous avons cette année pu bénéficier, pour la première fois, d'un seul contrat qui couvre l'ensemble des heures de formation. Lors des sessions précédentes, les interventions des différents organismes étaient couvertes par plusieurs contrats : un pour les heures de renforcement en français, un pour les heures de formation du Forem, un pour les heures de stage, ... La complexité de ces modules est aussi liée à la justification des parcours pédagogiques où chaque organisme doit faire valoir, au sein de son dossier respectif, des documents types. Dans le cadre d'une formation certifiante, la promotion sociale veut des cotations. Au Forem, le module est soit raté soit réussi. Il n'y a pas d'échelle de réussite ou d'échec. Donc à chaque fois que l'on change d'interlocuteur pédagogique, c'est très lourd. Notre coordinateur pédagogique doit mettre en place des moments d'échanges, de travail afin de permettre la compréhension du dispositif, des publics et accompagner une dynamique formative spécifique. Cela demande beaucoup d'investissement à côté du temps de formation pour les formateurs. Mais, sans ce temps de concertation, le projet n'aboutit pas. Un enjeu pour soutenir les formations concomitantes

serait d'avoir la possibilité de travailler avec un seul document pédagogique justificatif spécifique qui permettrait de rendre compte de tout le travail qui est réalisé, du parcours du stagiaire surtout. Je trouve aussi important de relever que, sur le terrain, les personnes qui entrent dans le projet aussi bien au niveau du Forem que de la Promotion sociale sont des professionnels engagés qui ont systématiquement manifesté la pertinence et la plus-value de ce type de dispositif et qui mettent tout en œuvre pour que ça se passe positivement. Le projet reste plus fragile au niveau de la direction de ces institutions où il est nécessaire de convaincre de la pertinence de mettre ce type de dispositif en place alors qu'il ne s'agit pas de leur public cible.

Votre pouvoir de conviction a l'air de fonctionner non ?

Nous y croyons tous et nous y allons à fond oui ! La construction du modèle avec 2 autres CISP⁵, la Trêve et le CEPPST⁶, très mobilisés aussi sur ces formations, et avec qui nous avons des habitudes de travail en commun, est très précieuse. Nous nous soutenons très fort. Nous avons développé une dynamique qui permet de surmonter les difficultés. Au sein de l'équipe de Lire et Écrire aussi. Il est essentiel que toutes les personnes qui se mobilisent sur un dispositif aussi complexe soient convaincues et engagées. C'est prioritaire.

Les formateurs du Forem et de la Promotion sociale se rendent compte que les apprenants ont aussi pas mal de compétences techniques et beaucoup de motivation. Et nous voyons qu'au fur et à mesure de l'avancée de la formation, ils sont de plus en plus soutenant et disponibles.

Autre idée reçue à confronter avec votre expérience : les organismes de l'insertion socioprofessionnelle ont-ils peur de se lancer dans des partenariats avec Lire et Écrire ? Pensent-ils encore aujourd'hui qu'on ne peut pas apprendre un métier quand on est illettré ? A vous entendre, c'est aussi à nuancer...

5 Centre d'insertion socioprofessionnelle

6 Centre d'Éducation Permanente et de Promotion sociale des Travailleurs Cisp

Ces représentations étaient là avant que nous nous lancions dans ce type de dispositif et elles sont encore présentes lorsque nous sommes face à un nouvel interlocuteur. Seule l'expérience peut faire la démonstration que ces représentations sont de l'ordre des préjugés.

Lorsque vous vous lancez dans ce type de dispositif, le faites-vous forcément en laissant de côté certaines de nos valeurs et en faisant plus de l'alpha fonctionnel qu'autre chose ? Est-ce qu'en travaillant avec des formateurs de Lire et Écrire au niveau du renforcement des savoirs de base, échappez-vous à « ce danger » ?

Notre coordinateur pédagogique s'appuie sur le cadre de référence⁷ de Lire et Écrire quand il travaille avec les enseignants, formatrices, formateurs. Nous n'avons aucune logique programmatique. Avec « Des mots et des briques », nous avons des objectifs identifiés avec notre partenaire, le Forem : la compréhension des consignes, la capacité de s'exprimer en étant compris de l'interlocuteur dans un cadre professionnel, les opérations de base, etc. et nous travaillons dans des logiques à la fois collectives et ascendantes en lien avec le cadre. C'est compliqué, bien sûr, mais c'est aussi très riche. Il y a une plus-value qui existe sur le terrain méthodologique et pédagogique. Elle est liée au fait que nous avons des formateurs venant de 3 CISP différents avec des expertises différentes : l'un parce qu'il travaille avec un public FLE, l'autre parce qu'il travaille sur la remise à niveau et nous, avec le public en alpha. Il y a aussi une série de dimensions de compréhension et d'analyse critique que nous poursuivons, comme le fait d'aborder les caractéristiques du tissu économique ou le droit du travail. Ce sont des éléments que nous privilégions. Nous continuons à y mettre notre patte...

7 AUDEMAR Aurélie, STERCQ Catherine (ss. coord.), *Comprendre, agir et réfléchir le monde, Balises pour l'alphabétisation populaire*, Cadre de référence pédagogique de Lire et Écrire, décembre 2017, <https://lire-et-ecrire.be/Balises-pour-l-alphabetisation-populaire>.

En quoi la dernière formation concomitante que vous venez de lancer en février 2022, « L'ABC de la boucherie » s'appuie-t-elle sur les acquis des expériences précédentes ? Quelles sont les balises importantes mises en place aujourd'hui - ou pas -, grâce à ces 9 années de travail ?

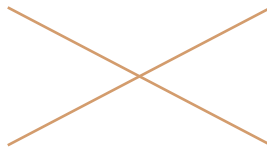
Nous avons identifié le nombre d'heures indispensables à organiser pour le renforcement des savoirs fondamentaux : 300 heures articulées à l'apprentissage métier est le minimum pour pouvoir aboutir positivement. Nous avons aussi mené une réflexion autour du renforcement de l'accompagnement psychosocial, une démarche qui dépasse le cadre de la formation concomitante, puisque nous avons été étroitement associés à une recherche action menée sur cette question⁸. Nous y accordons le temps nécessité par la singularité de ces formations concomitantes. La rencontre organisée prend entre 1h, 1h30 et porte sur le projet que la personne veut mener, ses avantages, ses contraintes, sa faisabilité au niveau organisationnel. C'est l'occasion également d'effectuer un test de positionnement pour évaluer son niveau de compréhension de la langue. Après ce moment de rencontre, un temps de réflexion est laissé au stagiaire ; nous restons en contact pour pouvoir peaufiner les choses, le soutenir dans son analyse de faisabilité. Avoir ce lien est important pour permettre l'accroche en formation. Il y a ensuite tout le temps d'accompagnement durant la formation, c'est-à-dire au minimum un suivi individuel une fois par mois, plus toutes les demandes ponctuelles qui peuvent arriver en cas de difficultés.

Nous avons 8 stagiaires inscrits pour la première session du module en boucherie. Notre partenaire, l'IFAPME, est satisfait car les infrastructures sont limitées dans un atelier. Cette fois, nous allons un pas plus loin en associant Alimento, une structure qui rassemble des fonds sectoriels et notamment celui de l'agro-alimentaire. Cette structure est partie prenante financièrement de la formation. Elle soutient les perspectives d'emploi à l'issue de la

8 Voir : Etienne BOURGEOIS, Sabine DHENGHIEN et Benoît LEMAIRE (ss.dir.), *Alphabétisation d'adultes, se former, se transformer*, L'Harmattan, Action & Savoir, 2021.

formation et le changement potentiel de regard sur les publics avec lesquels nous travaillons, c'est très porteur.

Au fil des années, nous avons identifié des balises, mais en même temps, nous voulons rester souples. Nous ne souhaitons pas définir un cadre avec toute une série d'items qui devraient être rencontrés pour que les personnes entrent et restent en formation concomitante. Je vais prendre un exemple très concret : la mobilité reste un problème très important, au niveau de la Province du Luxembourg et plus largement au niveau de toutes les régions rurales. Nous aurions pu décider de ne pas travailler avec les personnes qui n'ont pas cette mobilité. Ou de ne pas travailler avec des personnes qui n'ont pas encore mis en place toutes les conditions d'organisation pour être prêtes à l'emploi dès la fin de la formation. Mais non, nous partons du principe que nous sommes dans des dispositifs qui doivent rester dynamiques avec les personnes et dont la caractéristique est de casser une linéarité qui est souvent très présente dans les autres dispositifs. Nous constatons que c'est justement cela qui fait que des personnes en difficulté de se mobiliser dans des formations en alpha soient en capacité de le faire pour des formations concomitantes...





Jeanne Menjoulet / Licence CC BY 2.0

CC BY 2.0

100% DE CÉRÉALES
100% DE CÉRÉALES
100% DE CÉRÉALES

Sélection bibliographique

Aline Jacques

Centre de documentation pour l'alphabétisation et l'éducation populaire au Collectif Alpha

« *On aimerait bien aider les chômeurs à construire des coopératives ou des associations (...) sauf qu'on ne peut pas le faire parce que c'est super risqué. Nous recevons des financements des fonds sociaux européens et, en fin d'année, si X chômeurs ne sont pas parvenus à réintégrer le marché du travail conventionnel, les financements nous sont supprimés. Du coup, nous aidons les chômeurs à monter des snacks ou des pizzerias...* ». Dans *Éthique et travail social*, Bruno Frère se penche sur la question du « care » et du travail social et s'essaye à les construire en termes d'éthique. Une éthique « économicisée » qu'il s'agit de sortir du contrôle social. C'est aussi autour de réflexions éthiques que le colloque *Illettrisme : Compétences-clés et itinéraires de réussite* a orienté ses rencontres : Que signifie l'approche par compétences ? Comment, et pourquoi, faciliter la mise en œuvre des compétences-clés dans les pratiques pédagogiques alors que cette approche est en contradiction

avec une approche axée sur les performances des individus en termes de résultats standardisés et hiérarchisés que la société recherche. Comment en sommes-nous arrivés là ?

Il y a quarante ans, la Belgique s'est orientée vers *La transition professionnelle* : Matéo Alalouf, Marcelle Stroobants ou encore Alain Leduc ont mené une recherche-action afin d'analyser l'institutionnalisation des notions d'insertion et d'alternance, mais aussi la spécificité des publics exclus des formations traditionnelles et les mutations des profils professionnels attendus. Dix ans plus tard, dans son ouvrage *Alphabétisation et insertion socio-professionnelle* Catherine Stercq se demande si l'alphabétisation précède l'insertion ou si c'est le contraire, si on doit s'insérer dans un emploi, ou dans une société mouvante et acquérir des compétences telles qu'analyser, observer, argumenter, écouter, négocier, mesurer, comparer, émettre l'information et utiliser l'information reçue...

Aujourd'hui, *Formation insertion* relate une recherche qui s'appuie sur une enquête auprès du public en formation dans les différentes filières de la FUNOC¹. Que se passe-t-il après la formation ? Qu'en est-il de ce que, dans les années 1980, on appelait l'analphabétisme de retour ? Le constat semble-t-il reste le même mais les réponses se tournent aujourd'hui vers la réalisation de projets émancipateurs.... En pratique, pour soutenir celles et ceux qui sont contraint.e.s à avoir « un projet réaliste et réalisable » je vous propose *Le projet sans la plume*, réalisé par les autrices de Chemin Faisant², associées à une professionnelle des ateliers d'écriture. Cet ouvrage permet de travailler les thèmes habituels de l'orientation éducative et de la recherche d'emploi sans avoir à adapter les supports classiques qui reposent sur l'écriture et la lecture.

Dans la même édition, en partant de supports

visuels, le coffret *L'Explorama* accorde une place prépondérante aux différents composants de l'environnement professionnel (les lieux, les techniques, les machines, les outils, les hommes et les femmes, les bruits, les odeurs, les règles, etc.). Continuons avec un autre support visuel mais vidéo cette fois : *Partager les pratiques qui réussissent*. Il s'agit d'une série de petits films réalisés par L'ANLCI³. Ces films retracent les parcours de personnes souhaitant accéder à la qualification et se trouvant en dehors des circuits de socialisation et d'emploi habituels. Mais surtout gardons en vue que le vieux débat entre les tenants de la valeur émancipatrice du travail et ceux qui pensent que l'humanité ne s'émancipera qu'en s'émancipant du travail est toujours d'actualité. Pour une réflexion plus politique sur le sujet n'hésitez pas à vous plonger dans notre *Le travail, c'est les autres !*

- 1 Projet porté par les grands mouvements syndicaux et ouvriers (FGTB et MOC) qui fut à son époque aussi intégré au projet DEFIS (voir notice de l'ouvrage *Transition professionnelle* cité plus haut)
- 2 Chemins Faisant 1-2-3 aux éditions « Qui plus est » se trouvent également au centre de documentation du Collectif Alpha
- 3 Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme en France

FRERE Bruno ; FAIDHERBE Chantal,
Éthique et travail social. Entre
contraintes et libertés, quelles issues
inventer collectivement ? Re transcription
de la conférence du 24 octobre 2015,
CDGAI, 2015, 25 p.

En 2014, interpellés par les changements professionnels que vivent les travailleurs sociaux, le C.D.G.A.⁴ et l'Établissement d'Enseignement de Promotion sociale C.P.S.E. se sont associés afin d'organiser une matinée visant à éclairer, sensibiliser et impulser une réflexion collective autour des changements dans le travail social. Les 150 participants et participantes ont tenté d'identifier des stratégies face à la souffrance éthique et des pistes de solution envisageables. Bruno Frère, sur ce thème et ses questions, décline dans cet article son point de vue sociologique.

Afin de présenter une conception démocratique de l'éthique, il dresse un bref récapitulatif historique pour démontrer comment éthique et économie ont toujours été liées l'une à l'autre mais comment le lieu de l'éthique s'est déplacé petit à petit de l'état providence à l'entreprise contemporaine dès les années 1980 et l'arrivée du New Public Management. Activité, flexibilité, autonomie, motivation, adaptabilité, employabilité, ... tous ces termes-là qui pèsent aujourd'hui sur les épaules des personnes privées d'emploi sont des termes qui ont été sinon conçus, en tout cas véritablement portés, par le monde de la production économique qu'est l'entreprise privée. Cette éthique-là, hétéronome, pourrait, devrait, laisser la place à une éthique qui serait «déséconomisée». Une éthique politique. Il s'agirait pour le travail social, dans l'optique d'une éthique autonome, de sortir du contrôle social pour appuyer une éthique qui aille dans le sens de l'émancipation.

4 Le Centre de Dynamique des Groupes et d'Analyse Institutionnelle

ABDEL SAYED Edris, **Illettrisme : Compétences-clés et itinéraires de réussite**, Initiales 2009, 130 p.

Toute technique, toute proposition pédagogique est fondée sur des valeurs, sur une vision de l'homme, une vision du monde. Cette donnée est toujours valable et se pose à nous chaque fois qu'un renouvellement ou une réforme pédagogique est en jeu. Il nous faut nous référer, expliciter et continuer à creuser, au niveau personnel et au niveau collectif, ce lien entre le socle de valeurs que nous portons et les essais, les recherches, les nouveaux pédagogies. Quel sens donner à l'approche des compétences-clés? Pourquoi... pour quoi faire ? Qu'est-ce qui constitue le fondement de notre action ? La question centrale des savoirs de base est abordée par de nombreux spécialistes de l'Union européenne qui offre un cadre de référence et une possibilité de partage d'expériences et de recherche entre des établissements

pénitentiaires, d'accompagnement social, culturels, ... Les compétences-clés font partie intégrante du cadre européen de référence proposé par le Parlement européen et le Conseil de l'Europe en 2004. Il s'agit de compétences de base qui devraient permettre à chaque personne de devenir un "citoyen actif", capable d'assumer les défis du monde et de nos sociétés d'aujourd'hui et de demain caractérisées par la complexité. Comment prendre en compte la mise en œuvre et le développement de ces compétences dans le cadre de la formation des adultes et, en particulier, dans le domaine de l'illettrisme ? L'enjeu du colloque d'Initiales était de situer la problématique des compétences-clés dans les approches de l'illettrisme, d'aborder ce sujet à travers la mise en valeur des personnes ayant réussi dans leurs itinéraires et de croiser des regards à travers des domaines différents comme le monde urbain, le monde rural, les dispositifs d'insertion sociale, culturelle et professionnelle.

ALALUF Mateo, DEGUELLE Camille ;
DE SCHUTTER René, *La transition
professionnelle*, ULB Institut de
sociologie, 1983, 148 p.

Il s'agit du compte rendu d'une recherche-action particulière faite au début des années 1980 en Belgique par le biais de l'observation participante et de la réalisation d'initiatives expérimentales comme la création de DEFIS⁵. Matéo Alaluf prend comme point de départ de sa recherche l'arrivée des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle créés par l'ONEM au moment où l'insertion des jeunes était une préoccupation majeure après l'école. Il découvre dans la foulée que les adultes sont également concernés par ces périodes de transition. Périodes qui se rallongent de plus en plus, qui s'institutionnalisent avec l'intervention de l'Etat, et qui en même temps sont toujours considérées comme des périodes transitoires qu'on ne juge qu'à son aboutissement. Il distingue l'insertion initiale (école-travail) des périodes d'alternance formation-travail entre

l'école et l'entreprise. L'insertion devient le champ privilégié où s'exerce la sélection professionnelle et sociale. A l'époque on ne parle pas encore de "parcours" d'insertion mais la nécessité d'élargir la notion à un processus se fait sentir, la transition professionnelle dont la forme privilégiée est l'alternance commence à émerger. Il s'agit de relier des entités considérées comme séparées : celles de l'école et du travail. Marcelle Stroobants observe l'arrivée des termes de polyvalence et d'interdisciplinarité, de décentralisation productive et organisationnelle et la manière dont ils sont liés au besoin de personnel de plus en plus flexible. Comment les programmes de formation professionnelle développent ensuite des orientations fondées sur ce même principe ? Alain Leduc s'intéresse pour sa part aux publics exclus des formations professionnelles classiques. L'analyse propose, en miroir avec des expériences d'alphabétisation de masse dans les pays sous-développés d'abord et ensuite la manière dont elles ont été adaptées dans certains pays industrialisés, de formaliser une procédure à court et moyen terme.

5 Association pour le développement, l'emploi, la formation et l'insertion sociale

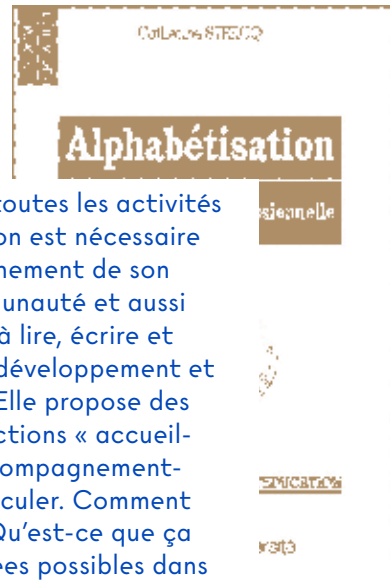
« Il n'est pas automatiquement
nécessaire de savoir lire pour
trouver du travail... mais il est
parfois nécessaire de travailler
pour apprendre à lire »

Catherine Stercq
Catherine Stercq

STERCQ Catherine, *Alphabétisation et insertion socio-professionnelle*, De Boeck, WESMAEL 1994, 141 p.

Au début des années 1990 Catherine Stercq s'est fait remarquer par l'Institut de l'UNESCO pour l'Education pour l'analyse faite dans cet ouvrage du rapport entre la formation de base des adultes et la réalité changeante du travail. Elle définit le public-cible concerné par l'insertion socio-professionnelle en Belgique, mesure la place qu'il occupe dans les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle, analyse les causes de son exclusion et étudie les conditions de sa prise en compte. Selon l'auteur la définition de l'illettrisme est une définition évolutive qui renvoie au stade de développement d'une société donnée. Elle compare deux définitions de la personne analphabète par l'Unesco à 20 ans d'écart. En 1958, l'UNESCO définit comme « analphabète une personne incapable de lire et écrire, en le comprenant, un exposé simple et bref de faits en rapport avec sa vie quotidienne ». En 1978,

comme « incapable d'exercer toutes les activités pour lesquelles l'alphabétisation est nécessaire dans l'intérêt du bon fonctionnement de son groupe et de celui de sa communauté et aussi de lui permettre de continuer à lire, écrire et calculer en vue de son propre développement et de celui de sa communauté ». Elle propose des pistes de réflexions sur les fonctions « accueil-information » et « accueil-accompagnement-suivi » et leur manière de s'articuler. Comment individualiser les itinéraires ? Qu'est-ce que ça implique de multiplier les entrées possibles dans les programmes d'insertion socioprofessionnelle - accès direct à l'emploi ; formation en entreprise ; alphabétisation ; alternance emploi-formation-alphabétisation ? L'étude systématique de la question permettrait à tout acteur de l'alphabétisation de se situer dans « la tension contradictoire entre des objectifs simultanés et à court terme d'emploi et de formation professionnelle », et l'alphabétisation vue comme formation qualifiante.



VERNIERS Christiane, *Formation insertion : Réflexions générales et analyse du public de la FUNOC : Confirmations scientifiques d'intuitions largement partagées, FUNOC 2010, 260 p.*

Cette recherche, qui s'appuie sur une enquête auprès du public en formation dans les différentes filières de la FUNOC⁶ (alphabétisation, remise à niveau et émergence de projet, orientation métiers et préqualification) avait pour objet l'étude de deux principaux défis auxquels doivent faire face les organismes de formation s'adressant aux publics peu scolarisés et peu qualifiés : le défi de l'insertion socioprofessionnelle des populations exclues du marché du travail et en grandes difficultés, ainsi que le défi posé par leur sous-

scolarisation et sous-qualification. Les personnes en formation ISP n'ont pas ou peu de perspectives d'insertion professionnelle au sortir de leur formation et elles ne peuvent objectivement attendre de la formation que des effets en termes de liens sociaux et de revalorisation de l'image de soi. Mais cet apport est fragile car, une fois la formation terminée, si les personnes restent exclues du marché du travail, elles risquent de se retrouver dans la même situation qu'avant la formation, ce qui va entraîner une nouvelle perte du lien social et une nouvelle fragilisation de l'identité. Pour préparer au mieux l'après-formation, le défi consiste dès lors pour les associations à développer des projets émancipateurs qui permettront aux personnes en formation d'agir pour modifier leur destin, individuel et collectif.

6 *Projet porté par les grands mouvements syndicaux et ouvriers (FGTB et MOC) qui fut à son époque aussi intégré au projet DEFIS (voir l'ouvrage *Transition professionnelle* ci-dessus)*

DARRE Sylvie, *L'explorama : environnements professionnels, gestes, activités, des centaines de correspondance avec le Rome*, Editions Qui plus est, 2005.

L'Explorama révèle l'importance de l'environnement professionnel dans le choix d'un emploi et dans sa capacité à s'y maintenir. Les expérimentations de *L'Explorama* ont confirmé qu'un emploi pouvait être choisi par une personne non pas pour les tâches à effectuer ou les objectifs poursuivis mais du fait de l'environnement dans lequel il s'exerçait. L'originalité de *L'Explorama* est d'utiliser des photographies, la personne ne s'identifie pas à une typologie figée, à des listes de verbes et d'adjectifs mais au contraire explore les domaines et les activités professionnels de façon concrète et vivante. Parallèlement à cette réflexion, la personne découvre des métiers, sélectionne les activités qu'elle aimerait exercer, identifie des gestes grâce aux 229 vignettes qui illustrent des gestes professionnels. Quatre objectifs peuvent

être poursuivis indifféremment en fonction des dispositifs, des personnes : acquérir une meilleure connaissance de soi et du monde du travail en diversifiant ses représentations, notamment pour toutes les personnes qui n'ont pas de projet, qui ne veulent ou ne peuvent plus exercer leur ancien métier ; préciser, clarifier son projet. Dans quel environnement, dans quelle ambiance ai-je envie d'exercer mon métier ? En répondant à ces questions la personne va préciser son projet, se positionner personnellement par rapport à un emploi, préparer ses arguments pour convaincre un employeur, un financeur, etc. ; faciliter la prise de décision et passer à l'action. Quels compromis suis-je prêt à faire ? Où sont réellement mes priorités ? En se projetant dans le monde du travail, la personne identifie et hiérarchise les éléments importants pour elle dans le quotidien d'une ambiance de travail ; élargir ses pistes de recherche d'emploi à de partir des activités et des gestes choisis en les associant à des idées de métiers dans lesquels ces savoir-faire ou ces centres d'intérêts sont sollicités, mobilisés.



MOUILLET Marie-Claude, BARBERET Dominique, *Le projet sans la plume*, Editions Qui plus est, 2005, 180 p.

Il s'agit d'une méthode dont l'originalité est d'amener les bénéficiaires à garder une trace de leur réflexion mais aussi de pouvoir argumenter leur projet vis-à-vis des tiers à travers la création de leur propre support : le dictionnaire de Compagnie. Celui-ci est expliqué dans la deuxième partie de l'ouvrage. La première partie de l'ouvrage se divise en deux chapitres qui développent les postulats théoriques et philosophiques qui sous-tendent la progression pédagogique d'un côté et le public cible et les formateurs de l'autre. La progression pédagogique est en trois parties composées chacune d'un certain nombre de fiches séquences : présentation des personnes et objectifs de la session ; connaissance de soi et de son territoire en apprenant à repérer les métiers qui s'y exercent ; problématique de l'emploi, de

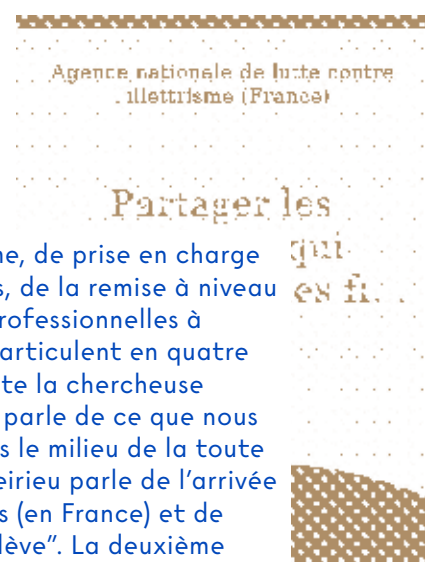
l'entreprise, des personnes ressources, de l'observation des métiers et des conditions de travail, du recrutement, de la formation ; validation d'un projet professionnelle et construction d'un plan d'action. Après chaque séquence, les participants alimentent leur dictionnaire de compagnie. Il s'agit d'un outil indispensable à la mémorisation des séances qui remplit plusieurs fonctions (collecte et stockage, d'organisation, de mémoire, d'intégration, une fonction " répertoire "). Chaque séquence pédagogique allie apport théorique et consignes pédagogiques. Chaque introduction précise deux choses : pourquoi, quand on a pour objectif d'accompagner une personne dans l'élaboration de projet, dans une réflexion sur son devenir, est-il nécessaire de travailler ce thème, de faire cet exercice ? Comment fait-on pour y parvenir avec des personnes qui ont des difficultés dans leur rapport à l'écrit ? Une fiche pédagogique présente les objectifs de la séquence, explique les consignes de mise en œuvre, et indique une durée.



Partager les pratiques qui réussissent : Des films courts pour comprendre et agir contre l'illettrisme, Entreprise-Images. com, ANLCI 2007.

Le forum permanent d'échange de pratiques de l'ANLCI, à l'origine de la réalisation de cette série de capsules vidéo, rend compte en images de la construction de parcours d'accès à la qualification des publics en difficulté avec l'écrit, l'identification des difficultés de maîtrise des savoirs de base, la sensibilisation des acteurs publics, l'appropriation de la culture, l'accompagnement des élèves de lycées professionnels... Cette vidéo donne un large aperçu de ce qui est proposé en France, de ce qui est en réflexion, sur les origines de l'illettrisme de la petite enfance à l'âge adulte. Elle traite des attentions particulières que l'on pourrait ou que l'on devrait apporter dans une perspective

de prévention de l'illettrisme, de prise en charge des décrochages des jeunes, de la remise à niveau des adultes, des postures professionnelles à questionner. Les capsules s'articulent en quatre parties : la première présente la chercheuse Marie Duru-Bellat qui nous parle de ce que nous pouvons imaginer faire dans le milieu de la toute petite enfance. Philippe Meirieu parle de l'arrivée au collègue à l'âge de 11 ans (en France) et de l'adaptation au "métier d'élève". La deuxième partie concerne les jeunes en difficulté sortis du système scolaire. Comment amener un jeune en difficulté à une mobilisation pour le changement ? La troisième partie traite de l'adulte dans sa vie sociale et citoyenne. Comment utiliser le fond documentaire des bibliothèques pour l'apprentissage de la lecture ? L'apprentissage aux technologies de l'information grâce à l'espace Cyber base permet aussi de faire de la recherche d'emploi.



Le travail c'est les autres, Collectif Alpha, 2018.

En 2018, lors de la fête du 1^{er} mai organisée par le Garcia Lorca⁷, le Centre de documentation du Collectif Alpha a tenu un stand sur le thème « Travail et richesses ». L'équipe du centre de documentation élabora, à cette occasion, une sélection bibliographique afin de nourrir et d'illustrer au mieux ce sujet important. Cette sélection est assez conséquente car nous nous sommes penchés à quatre têtes pensantes sur ce thème qui nous est cher. Alors que certains et certaines se sont dirigés vers des ouvrages d'analyse historique et critique sur la notion du travail, d'autres ont privilégié une analyse critique de la Valeur et du système capitaliste où le travail, qui pourrait être une création, une réalisation, se transforme en outils d'exploitation. Un autre angle d'analyse qui nous tient toutes et

tous à cœur au centre de documentation est la question du travail à travers les luttes sociales et écologiques. Ces luttes globales et collectives touchent chacun et chacune d'entre nous au plus intime, révélant la fragilité même de notre espèce et les montagnes à franchir pour « tenir » face aux dissonances cognitives omniprésentes, aux pressions psychologiques, aux cadences qui s'accélèrent... Nous avons ainsi proposé un regard sur les psychopathologies du travail liées à un management de plus en plus libéral poussant chaque secteur vers la recherche de profit au détriment de la santé physique et psychologique. Enfin, pour terminer cette sélection, nous avons mis en avant des ouvrages, témoignages-romans afin de (re)partir de la parole directe et prendre ainsi une légère distance critique avec la théorie.

En ligne : http://www.cdoci-alpha.be/GED_BIZ/193435791161/Le_travail_c_est_les_autres.pdf#page=11&zoom=auto,-88,55

7 Le Garcia Lorca est le centre socio-culturel du quartier des Foulons à Bruxelles. Il s'agit d'une société coopérative à finalité sociale sans but lucratif qui rassemble des personnes et des organismes (les coopérateurs) dans le but d'y développer des activités sociales, culturelles, artistiques inspirées d'une vision progressiste de la société et basées sur l'égalité, la solidarité, le respect et la tolérance.



ILO Asia Pacific | License CC BY-NC-ND 2.0
ILO Asia Pacific | License CC BY-NC-ND 2.0

Lire et Écrire Communauté française 42a bte4 rue des Vétérinaires 1070 Bruxelles
02 502 72 01 lire-et-ecrire@lire-et-ecrire.be

Lire et Écrire Bruxelles 14 rue de la Borne 1080 Bruxelles
02 412 56 10 info.bruxelles@lire-et-ecrire.be

Lire et Écrire Wallonie 7 rue Artoisenet 5000 Namur
081 24 25 00 coordination.wallonnie@lire-et-ecrire.be

Lire et Écrire Brabant wallon 21 boulevard des Archers 1400 Nivelles
067 84 09 46 brabant.wallon@lire-et-ecrire.be

Lire et Écrire Centre-Mons-Borinage 2a place communale 7100 La Louvière
064 31 18 80 centre.mons.borinage@lire-et-ecrire.be

Lire et Écrire Charleroi-Sud Hainaut 42 rue de Marcinelle 6000 Charleroi
071 30 36 19 charleroi.sud.hainaut@lire-et-ecrire.be

Lire et Écrire Liège-Huy-Waremme 37b rue Wiertz 4000 Liège
04 226 91 86 liege.huy.waremme@lire-et-ecrire.be

Lire et Écrire Luxembourg 1 rue du Village 6800 Libramont
061 41 44 92 luxembourg@lire-et-ecrire.be

Lire et Écrire Namur 1 rue Relis Namurwès 5000 Namur
081 74 10 04 namur@lire-et-ecrire.be

Lire et Écrire Verviers 4 bd de Gérardchamps 4800 Verviers
087 35 05 85 verviers@lire-et-ecrire.be

Lire et Écrire Wallonie picarde 15 rue des Sœurs de Charité 7500 Tournai
069 22 30 09 hainaut.occidental@lire-et-ecrire.be

www.lire-et-ecrire.be





Rosmarie Voegtli-Vigence CC BY 2.0

En Fédération Wallonie-Bruxelles l'alphabétisation de adultes est née dans le monde du travail, à partir d'initiatives associatives locales - que nous appellerions aujourd'hui *citoyennes* - à destination des travailleurs immigrés pas ou peu scolarisés dans leur pays d'origine. Rapidement les organisations syndicales ont joué un rôle structurant, attachées à permettre à chaque travailleur de s'« alphabétiser » afin d'améliorer leur situation et de s'inscrire dans le vaste mouvement de conquête des droits sociaux, économiques, politiques et culturels. Dans les décennies qui suivront, les questions centrales porteront sur la reconversion, le reclassement professionnel et l'insertion socioprofessionnelle dans un marché de l'emploi de plus en plus restreint, fluctuant et exigeant. Ce numéro du *Journal de l'alpha* rassemble les constats, met en exergue les difficultés rencontrées mais aussi les combats à mener et les leviers d'action nécessaires pour améliorer l'accès à l'emploi, à la formation qualifiante et à l'accompagnement socioprofessionnel des personnes en situation d'illettrisme.