XVII^{èmes} ETATS GENERAUX DE LA FEDERATION CAIPS

23 OCTOBRE 2015 – TIHANGE

Nouvelles précarités : Nouveaux défis pour l'ISP

C'est au Centre d'Autoformation et de Formation continuée (CAF) à Tihange qu'ont eu lieu, le vendredi 23 octobre 2015, les dix-septièmes États Généraux de la Fédération CAIPS.

Deux cents personnes y ont assisté : des travailleurs et directeurs de près de 50 centres affiliés côtoyaient des personnes ressources invitées, dont des représentants des cabinets des ministres Tillieux et Marcourt, du FOREM, de fédérations partenaires (dont ALEAP, ConcertES, Lire et Ecrire ou AtoutEI), de la FGTB, de CPAS, de structures de coordination, des Centres régionaux d'intégration de personnes d'origine étrangère, d'Initiatives locales d'intégration, de l'AWIPH, de la Province de Liège, …

Cette diversité est à l'image des travaux de notre fédération : attentive à défendre et représenter les EFT et les OISP, ainsi que les SIS et les centres disposant d'un agrément PMTIC, elle accorde en outre attention et vigilance aux évolutions des IDESS, des Titres-services ou des ILI puisque de nombreux affiliés offrent ce type de services aux citoyens dans leurs centres...

Sommaire

Introduction d'Etienne Leroy,
Président de la Fédération CAIPS – p.3

Table ronde « Pousser les portes du pénitencier » - p.4

Table ronde « Strangers in the night » - p.8

Table ronde « Elle court, elle court la maladie » - p.11

Table ronde « Trop jeunes ou trop vieux » - p.17

Table ronde « Femmes, je vous aide » - p.20

Conclusion politique de Thierry Bodson, Secrétaire général de l'Interrégionale wallonne de la FGTB – p.26

Conclusion politique d'Eliane Tillieux,
Ministre wallonne de l'Emploi et de la Formation – p.27

© Fédération CAIPS – Amay – décembre 2015

Evènement organisé avec l'aide
de la Région Wallonne (Ministère de
l'Emploi et de la Formation, Ministère de
l'Economie) et le soutien du Group S

INTRODUCTION

ETIENNE LEROY, PRESIDENT DE LA FEDERATION

« ENSEMBLE, TRAVAILLONS À LA WALLONIE, POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE SES HABITANTS ET DES STAGIAIRES DE NOS CENTRES ! »

Le président remercie les sponsors, soit la Région wallonne, P&V et le Group S, et salue l'ensemble des participants à cette 17ème édition des États Généraux de la fédération CAIPS. Il rappelle ensuite deux des priorités que les membres affiliés ont données à la fédération en 2015 et dans lesquelles la journée s'inscrit : d'une part, sensibilisation et formation continuée des travailleurs au-delà des contraintes qui imposent un cadre de plus en plus strict, et, d'autre part, veille politique sur les évolutions en gestation concernant notre secteur afin de proposer des adaptations en fonction de ses positionnements et de permettre aux centres affiliés de mieux se préparer à ces changements. Il est question de décret « mixité », de règlement de travail, de marchés publics, de sécurité et bien-être des travailleurs et des stagiaires, d'approche par compétences, mais encore des appels à projets du Fonds social européen ou du Forem, du dispositif wallon d'accueil des primo-arrivants, du développement de l'alternance en général et des stages de transition en entreprises en particulier, de mise en place des bassins de vie, de charte associative, des évolutions des allocations sociales, de concertation sociale, des aides à l'emploi, des titres services, du PMTIC, etc.

À l'occasion de ces États Généraux, en sus de la séance plénière clôturée par une allocution de Me E. Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, un espace est dédié à des stands sur le thème du bien-être et de la sécurité au travail : SPMT-ARISTA (Service Externe de Prévention et de Protection au travail), Group S (secrétariat social), CECOTEPE (centre de formation), Espace Eurêka de la Province de Liège (centre de documentation), Croix Rouge, Promotion sociale, SAGEDIS (équipementier). Le président souligne ici la volonté du conseil d'administration de promouvoir le bien-être et la sécurité des travailleurs et des stagiaires dans les centres. Question de valeur et d'engagement, la sécurité est également une question de moyens qui fait l'objet d'une revendication auprès de la Wallonie, inscrite au mémorandum de CAIPS depuis 2009. Les besoins dans le secteur sont importants, aussi « CAIPS s'inquiète prioritairement de la mise en conformité de nombreux centres avec des obligations légales en matière de 'bien-être des travailleurs' de plus en plus contraignantes ».

Pour conclure, le président lance les travaux en séance plénière sur la thématique des nouveaux publics de l'insertion socioprofessionnelle. L'évolution du contexte sociétal et le renforcement des mesures de contrôle et d'encadrement des allocataires sociaux entraînent l'arrivée dans nos centres de publics nouveaux ou dont les conditions de vie changent. Le Conseil d'administration ne pouvait imaginer, en choisissant cette thématique fin 2014, à quel point, en ce jour des États Généraux, elle serait au cœur de l'actualité politique avec l'exode massif de réfugiés et l'imposition d'un parcours obligatoire pour les primo arrivants, l'activation obligatoire des malades ou de ceux qu'on appelle encore « les prépensionnés » soutenue par le gouvernement fédéral, la multiplication des exclusions des allocations d'insertion des jeunes sans emploi, l'impact spécifique sur les femmes des mesures prises en ces matières par le gouvernement, la déliquescence de l'appareil judiciaire dénoncée par le monde de la justice lui-même. Accueillir ces publics nouveaux et les accompagner dans leur démarche d'insertion entraîne des difficultés inédites pour les centres alors que les multiples réformes réglementaires modifient profondément les conditions de leur environnement. Quels sont les cadres légaux qui encadrent l'accueil de ces publics ? Comment adapter une offre de formation à leurs besoins ? Quels outils pédagogiques favoriser ? Autant de motifs pour interroger le contexte et son évolution tant sur le plan réglementaire que politique, mais aussi pour donner la parole à des témoignages de travailleurs de nos centres au travers de cinq tables rondes couvrant six types de public.

POUSSER LES PORTES DU PÉNITENCIER

DETENUS EN PRISON ET SOUS SURVEILLANCE ELECTRONIQUE

MARTINE FRANCOIS - ADEPPI

MARIE-NOËLLE VAN BEESEN - FAFEP

La première table ronde des EG 2015 a abordé les problématiques actuelles du système pénitentiaire. Marqué par une surpopulation carcérale grave associée à un sous-effectif structurel des agents pénitentiaires, il est à l'image de l'ensemble du système judiciaire : en pleine déglingue ! Par ailleurs, la mission des établissements pénitentiaires est de plus en plus appréhendée sous un angle essentiellement sécuritaire. Dans un tel contexte, l'exercice des droits des détenus, bien qu'il soit gravé dans le marbre de lois et de décrets, est le plus souvent ignoré – sinon bafoué – et dépend, en réalité, des personnes qui, localement, encadrent et entourent ces détenus.

Cet état des lieux peu réjouissant explique peut-être le retrait progressif des différents acteurs de la formation des détenus du système pénitentiaire. Depuis une dizaine d'années, en effet, on voit des opérateurs essentiels - tels l'enseignement de promotion sociale, des EFT ou des OISP, ou encore Lire et Ecrire - renoncer à leur action au sein des établissements, malgré des résultats indéniables obtenus durant les deux décennies précédentes.

Martine François et Marie-Noëlle Van Beesen n'ont pas voulu en rester à ces constats et ont émis deux axes de travail « stratégiques » à la portée des CISP pour tenter de faire face : d'une part, identifier, au sein des prisons, des interlocuteurs sensibles à la question de la formation et désireux ou capables de jouer le rôle de « chaîne de transmission » entre les opérateurs de formation externes et les équipes en interne ; d'autre part, sensibiliser et former le personnel de nos centres pour favoriser l'accès des ex-détenus ou des personnes sous bracelet électronique dans nos centres.

Une réalité qui fait peur

En 2014, le nombre de détenus en Belgique frôlait les 13 000 personnes : 11769 étaient en prison (pour 9592 places…) et 1160 soumis à une surveillance électronique. La loi prévoit que ces personnes privées de liberté puissent bénéficier de formations durant leur détention. Les besoins sont effectivement criants puisque plus de la moitié a un niveau scolaire correspondant au maximum au certificat de base (CEB). Depuis 2001, c'est à la Fédération Wallonie-Bruxelles qu'il revient de garantir leur accès à un processus de réinsertion, en s'appuyant sur l'action de dix-sept services d'aide aux détenus (SAD), auxquels elle confie une mission de coordination : les SAD doivent faciliter l'accès aux services de formation existants, et coordonner l'offre de formation au sein des prisons.

Suite à la promulgation, en 2005, d'une « loi de principes concernant l'administration des établissements pénitentiaires ainsi que le statut juridique des détenus » qui appelait à harmoniser et à intensifier l'offre de service, un mouvement général de concertation des opérateurs de formation (dont les EFT et les OISP) a vu le jour. Il a abouti en 2007 à la création de la Concertation des Associations Actives en Prison (CAAP), asbl chargée de représenter les associations actives en prisons auprès des pouvoirs publics, et d'optimaliser les actions du secteur associatif opérant en milieu carcéral. La CAAP a analysé en 2014 l'offre de services faite aux personnes détenues dans les établissements pénitentiaires de Wallonie et de Bruxelles. Elle a mis en évidence que si de nombreux services travaillent à la (ré)insertion de détenus, un déséquilibre important s'observe entre l'offre de formation et les besoins des détenus, faute d'une offre de service globale et commune à tous les établissements.

En effet, aider et former les personnes privées de liberté, c'est être confronté à plusieurs problématiques différentes : il faut permettre l'accès tant à des formations de base qu'à des formations professionnalisantes ; cette offre doit être accessible non seulement au sein des établissements pénitentiaires, mais également hors les murs (pour les détenus en liberté conditionnelle ou sous surveillance électronique) ; sans oublier la question difficile de « l'après-prison » et de la réinsertion des ex-détenus dans la vie sociale et dans la vie active.

MARTINE FRANÇOIS *connaît très bien le public des détenus puisqu'elle a été formatrice en prison durant de nombreuses années. Aujourd'hui coordinatrice de l'asbl ADEPPI, elle a commencé son intervention aux Etats Généraux par la présentation de deux documents témoignant de l'intérêt manifesté par les détenus pour l'acquisition de compétences nouvelles durant leur période de détention. Elle a ensuite décrit les nombreux facteurs qui contribuent malheureusement à empêcher la mise en place d'une offre de formation structurelle complète et durable dans toutes les prisons, et à compliquer les trajets de formation hors prison pour les (ex-)détenus.*

MARIE-NOËLLE VAN BEESEN*, formatrice dans les établissements pénitentiaires d'Andenne et de Namur, et coordinatrice de l'ADEPPI, mais également Présidente de la FAFEP (Fédération des Associations pour la Formation et l'Education en Prison), une asbl fondée dans les années '90 pour promouvoir et coordonner les actions de formation en prison. C'est à ce titre qu'elle a pris la parole, pour décrire les constats réalisés par la FAFEP quant aux besoins de formation des détenus et à l'offre de formation minimum à garantir.*

La théorie… et la réalité

Les centres d'insertion socioprofessionnelle sont susceptibles d'intervenir en prison et la réglementation les y encourage. Mais sur le terrain, les choses sont loin d'être aussi faciles... Les obstacles sont nombreux, et se manifestent à différents niveaux du système, dans et hors prison. On peut retenir trois dimensions qui font particulièrement problème : le contexte général de la gestion des institutions à vocation répressive et/ou formative, les aspects pratiques des formations, et l'impact des liens interpersonnels sur la légitimité accordée aux formations par tous les acteurs du système.

Contexte. Le système pénitentiaire connaît actuellement une surpopulation carcérale grave associée à un sous-effectif structurel des agents pénitentiaires, dont une proportion importante est absente pour maladie ou burn out, et/ou recourt fréquemment à la grève pour des motifs variés. Par ailleurs, la mission des établissements pénitentiaires est de plus en plus appréhendée sous un angle essentiellement sécuritaire. Quant aux opérateurs de formations externes, ils sont confrontés à la stagnation ou à la réduction de leurs budgets de fonctionnement, et doivent trop souvent répondre à des exigences de « rentabilité » formulées par les pouvoirs politiques.

Aspects pratiques. Formateurs et détenus voient très fréquemment surgir des obstacles « pratico-pratiques » au déroulement des formations. En prison, ce sont par de exemple des locaux inexistants ou peu adaptés ; des horaires fixés au dernier moment, mal communiqués, ou pas respectés ; une concurrence entre les différentes activités proposées en prison (formation, travail, activité sportives) ; des suppressions de formations pour cause de grève, de sous-effectif, de placement de détenus-stagaires en isolement, de procès, etc. Pour les formations hors prison, la non-maîtrise par les détenus de leur date de libération complique ou empêche leur inscription dans les filières de formation à date d'entrée fixe, pouvant entraîner le refus de la conditionnelle puisque celle-ci suppose précisément… de prouver l'existence d'un plan de réinsertion. Les stagiaires sous surveillance électronique, quant à eux, sont soumis à des horaires extrêmement stricts, et il est demandé aux CISP de jouer envers eux un rôle « contrôlant » pour lequel ils n'ont pas (et ne souhaitent pas avoir) de mandat.

On voit ici que, n'étant pas prévue a priori dans les cadres les plus concrets de la vie en prison ou de la surveillance à distance, la formation des détenus belges semble stagner dans un statut d'activité « facultative », pour ne pas dire occupationnelle. Extrêmement sensible aux circonstances, elle se voit supprimée au moindre changement organisationnel interne. Les « décideurs » (politiciens, mais aussi responsables d'établissements, agents pénitentiaires) ne semblent pas mesurer l'importance d'ajouter, aux intentions de formation, les mesures organisationnelles indispensables à leur réalisation effective.

Dimension Interpersonnelle L'exercice des droits des détenus, bien qu'il soit gravé dans le marbre de lois et de décrets, dépend bien souvent, en réalité, des personnes qui, localement, encadrent et entourent ces détenus. Ainsi, quand un directeur d'établissement, un agent pénitentiaire, un codétenu ou un proche regardent la formation d'un mauvais œil, ce sont les principes même de progression et de réinsertion qui sont compromis, et parfois sérieusement. Traiter la formation par le mépris ou la dérision, mettre son utilité en question, émettre des doutes quant aux capacités des détenus, voire les renvoyer à leur statut de « malfaiteur à sanctionner » sont des attitudes encore trop souvent opposées au travail réalisé par les formateurs et les détenus en formation. Le découragement des uns et des autres risque alors de signer la fin (précoce) de l'histoire.

L'EXERCICE DES DROITS DES DÉTENUS, BIEN QU'IL SOIT GRAVÉ DANS LE MARBRE DE LOIS ET DE DÉCRETS, DÉPEND BIEN SOUVENT, EN RÉALITÉ, DES PERSONNES QUI, LOCALEMENT, ENCADRENT ET ENTOURENT CES DÉTENUS.

Les formateurs des centres du secteur de l'insertion socioprofessionnelle eux-mêmes manifestent parfois des réticences à accepter en formation des personnes porteuses de bracelets électroniques, passées en liberté conditionnelle ou sorties de prison. Et au terme d'une formation marquée par le succès, il n'est pas rare que le même problème se répète encore, cette fois avec les employeurs potentiels des ex-détenus…

Quelques pistes à défricher pour ne pas subir

Cet état des lieux peu réjouissant explique peut-être le retrait progressif des différents acteurs de la formation des détenus du système pénitentiaire. Depuis une dizaine d'années, en effet, on voit des opérateurs essentiels - tels la Promotion Sociale, les EFT/OISP, ou encore Lire et Ecrire - renoncer à leur action au sein des établissements, malgré des résultats indéniables obtenus durant les deux décennies précédentes. Tout se passe donc comme si, en dépit d'une volonté évidente et collective d'organiser, d'augmenter, d'harmoniser, d'optimiser et d'affiner l'offre de services d'aide et de formation en prison (une volonté transcrite dans des déclarations d'intentions et des règlementations, et opérationnalisée dans la création d'organes de concertation), la réalité et les contraintes du terrain continuaient à l'emporter, empêchant les avancées souhaitées, et entraînant au contraire une réduction très préoccupante des actions.

Les interventions de Martine François, de Marie-Noëlle Van Beesen ainsi que les réactions de certains affiliés CAIPS présents dans le public des Etats Généraux ont dégagé deux pistes d'intervention qui seraient à la portée des CISP pour tenter d'inverser ces processus :

1. Identifier, au sein des prisons, des interlocuteurs sensibles à la question de la formation et désireux ou capables de jouer le rôle de « chaîne de transmission » entre les opérateurs de formation externes et les équipes pénitentiaires en interne. Un tel travail pourrait faire l'objet d'une action concertée de différents CISP actifs à proximité des établissements pénitentiaires, avec l'aide de CAIPS.
2. Sensibiliser et former le personnel des CISP, pour réduire la frilosité quant à la possibilité d'intégrer des ex-détenus dans les groupes de stagiaires.

Si l'on visait un positionnement concerté des CISP sur le problème de la formation des détenus, quelle devrait être la revendication principale ? Comment ouvrir un cadre organisationnel si peu favorable ? Peut-on imaginer des formules créatives pour solutionner le problème des locaux de formation ? Nous nous devons de réagir…

L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FÉDÉRATION CAIPS A ADOPTÉ LE 4 DÉCEMBRE 2013, UN MÉMORANDUM EN VUE DES ÉLECTIONS RÉGIONALES DE 2014. UN POINT RELATIF À CETTE TABLE RONDE FAIT ÉCHO AUX PROPOS DÉVELOPPÉS AUX ETATS GÉNÉRAUX ET LAISSE ENTREVOIR LE CHEMIN QU'IL RESTE À PARCOURIR POUR UNE RÉELLE POLITIQUE D'INSERTION DES DÉTENUS…

FAVORISER L'ENTREE DANS UN PARCOURS DE REINSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE POUR LES DETENUS EN PROCESSUS DE LIBERATION

Il est indispensable que la loi Dupont soit appliquée. Le temps de détention doit pouvoir être mis à profit pour préparer la réinsertion notamment par une mise en œuvre effective du plan de détention prévu par la loi ; celui-ci doit être construit avec le détenu, les services sociaux et les opérateurs de formation. Une articulation entre le monde de la formation et le monde de la justice et la mise en place d'un lieu unique de concertation et de décision en Belgique francophone où plusieurs niveaux de pouvoirs sont concernés, sont nécessaires. Des formations et des activités culturelles et sportives doivent pouvoir être proposées en prison ; ces prestations doivent être assurées par de véritables professionnels bénéficiant d'un écolage spécifique et d'une formation continuée de qualité.

Propositions :

- *mettre en place une collaboration effective entre tous les acteurs de la formation, impliquer le FOREM dans celle-ci et assurer le renforcement des contacts entre le personnel de surveillance et les formateurs ;*
- *instaurer une prime de formation commune du même montant que celui qui prévaut dans le secteur de l'ISP ;*
- *mettre en place une alternance entre formation et travail, c'est-à-dire ouvrir la possibilité d'un temps partiel pédagogique à combiner avec un temps partiel de travail …Ce qui résoudrait les problèmes financiers évoqués plus haut. (Il faut rappeler que la plupart des détenus n'ont aucun revenu) ;*
- *formation, activités culturelles et sportives doivent être intégrées dans un plan de détention individualisé construit avec la personne en détention, les opérateurs de formation et les services sociaux ;*
- *assurer la mise en place de moyens structurels et durables et de prendre en compte les projets pilotes ;*
- *ne pas limiter les durées de formation tant au niveau du nombre d'heures que du nombre de mois ;*
- *assurer la mise en place de moyens structurels et durables et prendre en compte les projets pilotes notamment pour les nouvelles prisons ;*
- *adapter le décret CISP en vue d'assurer l'éligibilité des personnes portant un bracelet électronique, en liberté conditionnelle ou en congés pénitentiaires et bien évidemment les libérés qui ont accompli l'entièreté de leur peine ;*
- *favoriser l'entrée dans un parcours de réinsertion socio-professionnelle pour les détenus durant tout le temps de la détention, il est impératif de pouvoir proposer des programmes pédagogiques dès le début de l'incarcération et jusqu'à la libération ;*
- *prévoir des dispositions spécifiques au milieu carcéral dans les heures assimilées prévues dans le décret encadrant les « CISP ».*

« STRANGERS…IN THE NIGHT ? »

PERSONNES ÉTRANGÈRES ET PRIMO-ARRIVANTES

MICHEL VILLAN – DGO5 / Nouveau Saint-Servais
NECATI CELIK – CWIPE / Sima-Verviers / CAIPS

Lors de la table ronde « Strangers…in the night ? », Michel Villan, ancien directeur à la DGO5 « Pouvoirs locaux, action sociale et santé » du Service public de Wallonie et président fondateur de l'OISP « Centre de Formation professionnelle – Nouveau Saint-Servais », et Necati Celik, membre de la Commission Wallonne de l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère, administrateur à CAIPS et directeur de l'OISP « SIMA Verviers » ont questionné le dispositif d'accueil pour les primo-arrivants (DAPA) qui fait l'actualité. Il devient obligatoire dans sa quasi entièreté tandis que des moyens financiers additionnels sont débloqués, tant pour le volet action sociale que pour le volet insertion socioprofessionnelle. Les intervenants regrettent que les politiques en matière d'intégration des personnes étrangères se soient réduites durant les vingt dernières années à ces seuls éléments, omettant de plus en plus les dimensions participatives, collectives et culturelles dans la définition de l'intégration. Les dernières réformes de 2014 et 2015 ne modifient malheureusement pas cet amer constat.

Sur le terrain, la concrétisation du DAPA n'est pas simple. Les associations de première ligne sont perdues et la complémentarité des actions à mener avec les Centres régionaux d'intégration doit encore être trouvée. La fédération souhaite intervenir, avec ceux-ci, dans l'organisation, la professionnalisation et la coordination de ces ILI (Initiatives locales d'intégration). Le travail ainsi lancé pourrait aboutir à la mise en place d'« Assises de l'intégration » associant tous les acteurs du secteur...

MICHEL VILLAN

Ancien Directeur à la DGO5 « Pouvoirs locaux, action sociale et santé » du Service public de Wallonie

Président fondateur de l'OISP « Centre de formation professionnelle – Nouveau Saint-Servais

NECATI CELIK

Membre de la Commission Wallonne de l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère

Administrateur de la Fédération CAIPS

Directeur de l'OISP « SIMA Verviers »

Un décret qui suscite le débat démocratique

Le décret relatif au dispositif d'accueil des primo-arrivants (DAPA) a fait l'actualité ces dernières semaines. À peine entré dans sa phase de concrétisation, il impose un parcours obligatoire dans sa quasi entièreté (accueil, citoyenneté, apprentissage du français et insertion socioprofessionnelle). Des moyens financiers importants sont débloqués, tant pour le volet action sociale que pour le volet insertion socioprofessionnelle mais il n'est pas encore défini comment ils seront affectés. Les centres régionaux d'intégration commencent à contacter les différents acteurs sur le terrain. Parmi eux, des EFT/OISP et des associations de première ligne pour lesquels l'incertitude est de mise quant au cadre qui devrait permettre la poursuite de leurs actions au sein de ce nouveau dispositif d'accompagnement. S'il est vrai que les personnes étrangères ne constituent pas forcément un public nouveau pour les centres agréés (ceux-ci sont éligibles s'ils disposent d'une autorisation valable de séjour et s'ils ont au maximum le CES2D), des changements sont-ils à prévoir en termes de fonctionnement, d'accueil, de partenariat ou d'action à cause ou en raison de l'effet du DAPA ?

Durant la matinée, Michel VILLAN nous a fait profiter de son expertise et de son œil critique sur la question. Son intervention a été suivie de celle de Necati CELIK qui nous a entretenu des démarches mises en œuvre actuellement à l'échelon local de Verviers en vue de l'opérationnalisation effective du DAPA et de ses expériences en matière de formation français langue étrangère (FLE) des personnes étrangères.

Une évolution politique qui pose question

D'un point de vue historique, on doit regretter que les politiques en matière d'intégration des personnes étrangères se soient réduites durant les 20 dernières années aux seules matières liées à l'insertion sociale et professionnelle, omettant de plus en plus les dimensions participatives, collectives et culturelles dans la définition de l'intégration. Le texte final du décret wallon du 4 juillet 1996, qui a eu le mérite, pour la première fois, de lancer la base d'une réflexion et d'une tentative de définir une politique d'intégration en Wallonie, ne faisait déjà plus de lien avec l'enseignement, la culture, l'aide à la jeunesse ou encore la santé dans ses objectifs, ces matières étant restées des compétences communautaires (Communauté française). Les dernières réformes de 2014 et 2015 ne modifient malheureusement pas ce constat. Le risque est donc grand de se diriger lentement vers une politique univoque poursuivant l'assimilation alors que les acteurs revendiquent depuis tant de temps une politique réelle d'accueil et d'intégration, transversale, globale et intégrée s'inscrivant dans une approche interculturelle.

Après, la question du caractère obligatoire du parcours d'accueil peut être génératrice de tensions. Mais il s'agit là souvent d'un faux débat, les personnes étrangères souhaitent cet accompagnement en grande majorité. Avec la politique et les moyens que cette question mérite, cela équivaut à envoyer un signal clair à ces nouveaux arrivants en termes d'objectifs et de devoirs à leur intégration, à savoir le partage d'un socle de valeurs communes en vue de leur permettre de devenir des citoyens à part entière qui peuvent assumer pleinement leurs responsabilités et exercer leurs droits.

Malheureusement, le DAPA ne vise pas l'ensemble des personnes étrangères. En effet, seules sont éligibles les personnes étrangères séjournant en Belgique depuis moins de trois ans et bénéficiant d'un titre de séjour de plus de trois mois, à l'exception des citoyens d'un état membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen, de la Suisse et des membres de leur famille. Une partie importante du public qui aurait pu être concernée par cette politique d'accueil, et qui est d'ailleurs actuellement demandeur de celle-ci (bulgares, roumains, etc.), ne peut en profiter, ce qui n'a guère de sens…

Mise en œuvre complexe d'une politique en pleine évolution

Sur le terrain, la mise en œuvre du DAPA n'est pas simple. Les associations de première ligne, parfois actives pourtant depuis très longtemps dans l'accueil et la formation des personnes étrangères, semblent désormais agir dans un flou artistique, ce qui engendre un malaise général au sein de ces équipes. Les centres régionaux d'intégration, en charge de la coordination et de l'organisation du parcours, interviennent maintenant à un niveau qui n'était pas le leur auparavant. Sans parler de concurrence, chose qu'il faut d'ailleurs absolument éviter, il est indispensable et urgent de renforcer la complémentarité des actions de chacun, sous peine de fragiliser nettement l'efficacité de cette politique. Les ressources sont déjà actuellement insuffisantes pour offrir un accueil de qualité, il faut impérativement éviter la dispersion des ressources existantes.

Les premiers problèmes pédagogiques apparaissent également. La mise en place d'un module d'accueil pour des primo-arrivants non francophones afin de les informer sur leurs droits et leurs devoirs, d'établir avec eux un bilan social et de les aider dans leurs démarches administratives peut nécessiter l'intervention d'un traducteur, ce qui est contreproductif à tous les niveaux, pédagogiques, temporels, financiers, etc. Ce public devrait être directement orienté vers les opérateurs actifs en FLE où ces différents aspects sont de toute façon réalisés, parfois même d'une meilleure façon en raison de l'expérience de ceux-ci.

Lancer des « assises de l'intégration »…

Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle ne doit pas se voiler la face, il est étroitement concerné par cette politique. Nous devons anticiper les décisions prochaines et interpeller les autorités compétentes pour exposer nos priorités et nos propositions dans le cadre de la mise en place du DAPA et des nouveaux moyens qui sont annoncés pour celui-ci. La fédération a un rôle à jouer, en collaboration avec les CRI, sur l'organisation, la professionnalisation et la coordination de ces ILI (Initiatives locales d'intégration). Le travail ainsi lancé pourrait aboutir à la mise en place d' « Assises de l'intégration » avec tous les acteurs du secteur en vue d'œuvrer à un véritable parcours d'intégration intégré associant notamment ILI/SIS/EFT-OISP. Le conseil d'administration de CAIPS a, par ailleurs, pris une décision de principe en faveur de l'incorporation des ILI dans son action de représentation.

« ELLE COURT, ELLE COURT, LA MALADIE… »

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, DE SOUFFRANCE PSYCHIQUE OU DE SOUFFRANCE PHYSIQUE

MAGALI MACOURS - FGTB
MARIANNE LEER - FUNOC

La table ronde « Elle court, elle court, la maladie… » part du constat qu'une proportion importante de la population en âge de travailler souffre d'un handicap ou de problèmes de santé l'écartant durablement de l'emploi et compromettant son insertion sociale et professionnelle. Les limitations auxquelles la population visée doit faire face varient fortement : certains problèmes rendent la participation au marché du travail quasi impossible, alors que d'autres la permettent, moyennant éventuellement des mesures d'accompagnement facilitant cette implication. Les personnes souffrant d'un handicap affichent en règle générale un faible taux d'emploi : un peu moins de 50 % sont actives professionnellement en Belgique, contre près de 67 % des personnes n'ayant pas de problème de santé de longue durée. Magali Macours de la FGTB a notamment critiqué la nouvelle politique d'activation des malades du gouvernement fédéral portée par la ministre des affaires sociales, Maggie De Block. La FGTB s'oppose au caractère obligatoire et à la sanction en cas de refus et craint aussi des licenciements. Marianne LEER de la FUNOC nous a fait part de l'évolution d'une expérience pilote à Charleroi en matière d'accompagnement de chômeurs éprouvant des difficultés liées à leur santé mentale ; celle-ci est soutenue et encadrée par le Forem.

Quelques chiffres en guise d'introduction

Une part non négligeable de la population en âge de travailler souffre d'un handicap ou de problèmes de santé. Mais les limitations auxquelles la population visée doit faire face varient fortement : certains problèmes rendent la participation au marché du travail quasi impossible, alors que d'autres la permettent, moyennant éventuellement des mesures d'accompagnement facilitant cette participation. Le rapport 2014 du Conseil supérieur de l'emploi présente des données se rapportant à ces personnes malades et plus particulièrement aux personnes handicapées.

Selon l'INAMI, fin décembre 2013, environ 321.000 personnes (soit 4,5 % de la population belge âgée de 15 à 64 ans) étaient concernées par un éloignement de l'emploi pour raison de handicap. A ces chiffres, il faudrait ajouter 25.000 personnes recensées par l'ONEm, 20 000 personnes qui ont perçu des indemnités consécutivement à une incapacité de travail permanente découlant d'une maladie professionnelle, ou encore 139 000 personnes de moins de 65 ans qui bénéficiaient, dans le cadre de l'assistance sociale, d'une allocation d'intégration ou d'une allocation de remplacement de revenus.

Si on s'en tient aux chiffres de l'INAMI, les « troubles psychiques » concernaient un tiers des personnes concernées, soit 109.000 personnes. Sur le plan géographique, la Flandre compte le plus d'invalides avec 171.000 soit 4,1 % de la population totale, contre 120.000 en Wallonie soit 5,1 % de la population.

105 000 personnes malades ou handicapées sont au travail. Les taux d'emploi des différents groupes de population montrent que les personnes souffrant d'un handicap affichent en règle générale un faible taux d'emploi. Un peu moins de 50 % étaient actifs professionnellement en Belgique, contre près de 67 % des personnes n'ayant pas de problème de santé de longue durée. Ce taux d'emploi est par ailleurs inférieur à ceux enregistrés dans l'UE ; l'écart avec la moyenne de l'UE grimpe ainsi à plus de 9 points de pourcentage chez les jeunes de 15 à 24 ans. Dans les régions, le taux d'emploi des personnes souffrant d'un handicap ou d'un problème de santé de longue durée est plus faible en Wallonie où il atteint à peine 46,7 % pour 52,2 % en Flandre.

MAGALI MACOURS

Conseillère Emploi-Formation
à la FGTB Liège-Huy-Waremme

Politiques nouvelles ayant pour effet d'impliquer dans un parcours d'intégration des personnes malades jusque-là peu présentes dans nos centres

On peut relever quatre politiques nouvelles aux objectifs distincts voire contradictoires :

➢ La réforme dit « Article 107 » vise la reconversion des moyens liés à la fermeture de lits psychiatriques vers l'accompagnement dans le milieu de vie des personnes souffrant de difficultés liées à leur santé mentale. Cette politique nouvelle impulsée dès fin 2009 a été évoquée aux Etats Généraux de CAIPS en 2010 et s'est traduite dans notre secteur par une plus grande implication des centres dans l'insertion socioprofessionnelle des malades mentaux

➢ La réforme des EFT et OISP tente de faciliter l'accès des malades dans les centres CISP dans une perspective d'émancipation et d'intégration des personnes

➢ Le Plan d'accompagnement des chômeurs active depuis 2012-2013 les chômeurs avec un taux d'incapacité reconnu de 33 % à 66 % en dérogation avec pour effets de nombreuses exclusions du chômage

➢ La politique d'activation des malades du gouvernement fédéral portée par la ministre des affaires sociales, Maggy De Block, consiste notamment à demander aux médecins (mutuelles, accidents du travail, maladies professionnelles) une évaluation des capacités restantes des personnes en incapacité dans les deux mois, en vue de leur proposer une procédure de réinsertion anticipative chez leur employeur. Cette solution existe déjà avec le mi-temps médical, qui permet de reprendre partiellement le travail, après accord du médecin de la mutuelle. Mais cette procédure n'est possible que si l'employeur donne son accord. La procédure de reclassement proposée par la ministre serait quant à elle imposée aux employeurs et devrait permettre des retours plus nombreux et rapides au travail. Des opposants critiquent le caractère obligatoire et la sanction en cas de refus de ce projet. Ils craignent aussi des licenciements.

➢ On relèvera que les deux premières de ces politiques s'inscrivent dans une approche humaniste et d'égalité des chances reposant sur le respect des personnes et leur participation dans les processus les concernant, alors que les deux autres se caractérisent par leur caractère contraignant et des sanctions pour ceux qui n'y souscrivent pas.

Non aux sanctions portant sur les malades ne s'inscrivant pas dans l'activation vers l'emploi

Magali MACOURS s'est exprimée sur les aspects politiques de l'activation des personnes malades ou handicapées, des positions de la FGTB à cet égard et des réponses et stratégies à mettre en place.

La FGTB a investi énormément d'énergie pour garantir les droits des personnes handicapées confrontées à la réforme du chômage ; elle tente par ailleurs de renforcer la mobilisation collective des différents acteurs. Pour Magali, parler d'insertion professionnelle de ce public, c'est avant tout questionner l'emploi comme notre fédération le fait : ce n'est pas notre public qui s'éloigne de l'emploi, c'est l'emploi qui s'éloigne du public. Si l'on se focalise sur le public en incapacité, en souffrance physique ou mentale, la réinsertion professionnelle, doit viser avant tout à lui permettre d'intégrer le monde du travail, en lui donnant les garanties et la sécurité qu'il y sera mieux : amélioration du pouvoir d'achat, qualités des conditions de travail, acceptation et intégration avec les collègues, soutien de l'employeur.

Pour les personnes en souffrance médicale ou mentale, tant les conditions réglementaires que sociales tendent à se dégrader plutôt que s'améliorer. Ainsi, les chiffres de l'INAMI montrent une explosion au cours des 10 dernières années du nombre de personnes en incapacité de longue durée. En 2012, le gouvernement fédéral au nom de la rigueur (on ne disait pas encore austérité alors) a changé radicalement son fusil d'épaule en matière de sécurité sociale. L'heure était venue de faire des économies dans les dépenses de sécurité sociale, particulièrement en chômage : dégressivité et activation ont été renforcées. Depuis nous devons faire face au nouveau projet de réinsertion au travail des travailleurs présentant un problème de santé, avec une obligation de réinsertion après 2 mois d'incapacité sous peine d'une sanction de 10% d'indemnité. Ce projet mis en œuvre par la ministre De Block soulève de fortes inquiétudes parmi les acteurs de la santé et les organisations syndicales.

Depuis des années, voire des dizaines d'années, certaines personnes handicapées perçoivent des « allocations d'insertion » accordées sur base du diplôme à la sortie de l'école. Aux yeux de ces personnes, il s'agissait d'un revenu de remplacement stable. De toute bonne foi, elles considéraient que leur droit au chômage avait été reconnu à durée

indéterminée, tout comme leur inaptitude permanente au travail à minimum 33%. La rareté des emplois et l'apparente pérennité des allocations de chômage ont eu pour effet de les écarter progressivement du marché de l'emploi. L'assurance chômage a toujours eu pour but premier de servir de « filet de sécurité » pendant les périodes de non emploi. Le principe de l'assurance-chômage est de fournir un revenu de remplacement aux travailleurs aptes au travail et privés involontairement de travail et de rémunération. Pour l'ONEM, aujourd'hui, ceux-ci doivent donc rechercher activement un emploi et être disposé à accepter tout emploi convenable. Avant la réforme de 2012, cette reconnaissance auprès d'un médecin expert de l'ONEM permettait de ne plus devoir être disponible sur le marché du travail. Les personnes concernées reconnues à 33% d'incapacité permanente ou temporaire de plus de 2 ans bénéficiaient donc de leurs allocations sans devoir se soumettre au contrôle de la disponibilité. Depuis la réforme de 2012, ces demandeurs d'emploi sont soumis au contrôle de la disponibilité, tant pour les allocataires d'insertion en « dispo W » que les allocataires de chômage en « dispo classique ». Cette reconnaissance si elle est permanente permet néanmoins un gel de la dégressivité en allocations de chômage. Les demandeurs d'emploi présentant des difficultés médicales sont donc désormais considérées comme tout autre demandeur d'emploi, soumis à la disponibilité et soumis aux règles d'admissibilité. Pour eux aussi, il existe une fin de droit aux allocations après 3 ans.

La FGTB agit pour les droits des personnes malades

En toute fin de législature du gouvernement papillon, La mobilisation syndicale et associative a permis la publication d'un Arrêté royal (2 mars 2014) fixant les conditions dans lesquelles le droit aux allocations peut être prolongé jusqu'à fin 2017. Il impose un accompagnement du public en souffrance physique et mentale sous forme d'un trajet adapté ou spécifique. Au 06/01/2015, le Forem a reconnu 2300 trajets. Ces personnes sont donc aux portes de nos centres poussées dans un parcours par la disponibilité ancienne procédure, la disponibilité nouvelle procédure, ou les fins de droits aux allocations d'insertion. Il s'agit donc d'un public particulièrement fragile où chaque situation est différente et complexe. L'essentiel étant de répondre aux besoins professionnels et besoins matériels (différents de l'assurance d'un revenu décent). De telles mesures assurent-elles un niveau de santé mentale suffisant pour garder opérationnelles non seulement les activités de recherche d'emploi, mais également l'intégration sociale ? On peut en douter… Il faut pourtannt privilégier une politique d'*inclusion* sociale, et non de *contrainte* sociale !

Dès 2012 la FGTB de Liège-Huy-Waremme a réuni les associations, les experts de la santé, du handicap, les centres d'insertion, l'Awiph, pour informer les allocataires de la situation et de ses implications. Dans un flou législatif total, nous avons essayé d'avancer ensemble. Ces mesures imposées par le pouvoir fédéral sans aucune concertation des acteurs concernés ont semé le chaos. La FGTB a tenté de trouver des solutions et des méthodologies nouvelles pour un public précarisé et en souffrance. Il s'agit d'augmenter leurs chances d'insertion professionnelle par un accompagnement multidisciplinaire adapté à leurs besoins/marché du travail réceptif. Pour cela, il est nécessaire de construire un réseau de collaborateurs pour mettre en place une prise en charge partagée, créer une nouvelle forme d'accompagnement adapté, accroître leurs chances d'accéder à une insertion de qualité et diminuer le nombre d'abandons.

La FGTB est prête à réfléchir avec nous à l'adaptation de notre offre de services aux personnes handicapées. On peut d'ailleurs parier que c'est l'ensemble du public qui en bénéficiera. L'accès à l'emploi pour des personnes porteuses d'un handicap est un droit, l'objectif de remise au travail des personnes en fragilité de santé est louable et indispensable, comme leur intégration sociale en générale. La déficience ne constitue pas forcément un handicap à l'emploi. 95% des personnes handicapées qui travaillent le font sans aide particulière. Leur accompagnement ne nécessite pas des mesures différentes.

Magali Macours conclut en affirmant qu'il est plus indispensable que jamais de redonner une priorité à l'humain plutôt qu'au profit.

MARIANNE LEER

Coordinatrice de projets à la FUNOC

Présentation du projet « Prisme » porté par la FUNOC

La santé mentale se définit brièvement comme l'état d'équilibre psychique d'une personne à un moment donné et s'apprécie entre autres, à l'aide des éléments suivants: le niveau de bien -être subjectif, l'exercice de capacités mentales et la qualité des relations avec le milieu (définition du Comité de la santé mentale au Québec). L'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) définit la santé mentale en tant qu' « état de bien-être dans lequel l'individu réalise ses propres capacités, peut faire face aux tensions ordinaires de la vie et est capable de contribuer à sa communauté ».

Le réseau expérimental d'appui pluridisciplinaire au travail d'insertion socioprofessionnelle est une expérience pilote financée par le FOREM menée sur deux régions : Liège-Huy (projet « Intersection ») et Charleroi (projet « Prisme »).

Outre la collaboration étroite avec les assistantes sociales du Forem de Charleroi, la FUNOC a souhaité d'emblée élargir l'équipe de travail « Prisme » à deux partenaires externes « Socrate » (service de réhabilitation à l'emploi et à la formation pour des personnes souffrant de maladie mentale) et « La Pioche » (service de santé mentale agréé). Sur Liège, un réseau multidisciplinaire est largement constitué depuis longtemps. A Charleroi, si de multiples réseaux existent, aucun ne conjugue encore réellement ISP et santé mentale. Aussi, la FUNOC s'attelle au développement de tels réseaux...

Une situation particulière exemplative

Une personne que nous appelerons « Marie » (prénom d'emprunt) est dans le dispositif « Prisme » depuis le 28/04/15. Marie est dépressive, souffre de phobie sociale mais veut « aller mieux » et trouver un emploi dans le secrétariat pour « être comme tout le monde ». Lors d'un des premiers entretiens, il a été dégagé l'importance de remettre en place un suivi thérapeutique afin de travailler les angoisses importantes, la confiance en soi, l'image de soi. La mobilité est aussi un frein majeur à sa démarche d'insertion. Le lien de confiance s'est installé petit à petit après plusieurs entretiens individuels réalisés par la FUNOC. Marie a ensuite accepté de participer à un groupe de travail sur l'estime de soi.

Un accompagnement important a été réalisé avec Marie pour qu'elle puisse se déplacer en transport en commun et ne plus dépendre d'une tierce personne. Pour ce faire, un accompagnement individuel a été mis en place pour assurer les trajets avec elle, lui faire visiter le métro, la gare, les bus, les guichets pour prendre un ticket, montrer comment valider une carte de bus,.... On prend ici la mesure de l'importance de reprendre un suivi psychologique en réponse à ses angoisses et sa phobie, c'est une priorité en concomitance avec la reprise d'une activité.

Après cinq séances de groupe « estime de soi » et la poursuite des entretiens individuels, Marie accepte d'être reçue par le service de réhabilitation à l'emploi pour personnes souffrant de maladie mentale de Charleroi, Socrate. Après un travail d'entretiens individuels lié à la recherche d'un emploi ou d'un stage, Marie décroche grâce à ce partenaire, un contrat de travail de 28 jours dans un entreprise de type « call-center » où sa fonction est de s'assurer que le produit distribué par l'entreprise a bien été réceptionné par les clients. Actuellement, Marie poursuit son CDD, accepte de travailler avec une psychologue de « La Pioche » et participe au groupe « gestion des angoisses » de l'hôpital de jour Vincent Van Gogh. Un stage agent d'accueil sera ensuite poursuivi dans un objectif de confirmation de compétences, de potentialités et in fine de recherche d'emploi dans ce domaine. On voit bien ici, le travail complémentaire et indissociable des 3 partenaires principaux. Chacun des partenaires y apporte ses compétences professionnelles et son réseau propre.

Bénéfices identifiés par les stagiaires en trajet « Prisme »

Estime de soi :

- Diminution de la perception de la douleur, causée par leurs problèmes de santé ;
- Augmentation du bien-être et diminution des angoisses ;
- Plaisir d'être en lien social et sentiment de ne plus être seul(e) ;
- Structuration de leur temps et meilleure organisation de leurs activités quotidiennes;
- Remise en projet dans leur vie personnelle (grand rangement d'une pièce de la maison pour y voir plus clair au niveau de l'organisation de l'espace et de ses pensées ; bonne distance relationnelle avec ses enfants adultes) ;

- Prise de conscience des dysfonctionnements familiaux.

Insertion socioprofessionnelle :

- Grande satisfaction de se remettre dans une perspective de projet d'activité ;
- Prise de conscience de leurs valeurs liées à l'activité professionnelle ;
- Consolidation de leurs croyances positives pour faire face aux difficultés, rencontrées en situation concrète. Exemple : le stagiaire, qui ne parvient pas à se lever le matin pour se rendre à son stage. Le fait de réactiver sa croyance : « Il s'agit d'une activité qui me donne un sentiment d'utilité » va lui donner l'envie et l'énergie pour faire l'effort de se lever ;
- « Réconciliation avec l'envie d'apprendre » : autrement que le cadre scolaire qu'ils ont connu avec échec ;
- Grande satisfaction de la découverte de leurs potentialités, acquises tout au long de leur vie en dehors du système scolaire, jusque-là inconnues.

L'absence de ressources comme constat principal

Une des difficultés rencontrées a été de trouver des services adaptés qui puissent accueillir les publics pris en charge. Des ressources existent sur le territoire de Charleroi mais sont non disponibles la plupart du temps. Plusieurs stagiaires « Prisme » ayant le même type de besoins, la FUNOC a ouvert un groupe « estime de soi », puis un second, puis un troisième. Trois groupes centrés sur l'insertion socioprofessionnelle ont été également ouverts en l'absence d'autres ressources accessibles aux personnes suivies. La FUNOC a ouvert ces groupes pour plusieurs raisons :

- le lien de confiance établi suite aux entretiens individuels
- la sécurité psychologique offerte par ce lien de confiance
- les services externes complets jusqu'à parfois 3 à 6 mois
- la difficulté pour certains services et opérateurs divers d'accepter dans leur centre quelqu'un en santé mentale fragile.
- peur de la maladie mentale.

La plupart des stagiaires qui sont dans ce projet souffrent de pathologies diverses certes, mais aussi et surtout de désaffiliation, de désocialisation. Une des premières choses à faire est de recréer du lien social, de la réaffiliation. Cela demande du TEMPS, demande de replacer la personne au centre des axes de travail, au centre du processus. Il s'agit bien d'un PROCESSUS donc tout ne se mesure pas, ne se comptabilise pas. Il s'agit aussi d'un important travail de percolation entre plusieurs temps de rencontre (entretiens individuels, ateliers collectifs, rencontres diverses,...). Encore une fois, ce processus ne s'objective pas nécessairement et prend du temps...

Pour que le travail avec ces personnes puisse être pertinent, il est important de travailler en réseau selon deux axes :

- réseau de la personne : concertation de tous les intervenants autour d'elle et avec elle (intervention de réseau)
- création et dynamisation d'un réseau multidisciplinaire adoptant une approche globale : ISP et santé mentale apportent des pistes de solutions concrètes et créatives.

Tout cela prend du temps et coûte de l'argent. Or l'expérience « Prisme » ne le permet pas puisque le projet s'arrête en mars 2016. Nous sommes dont ici dans une politique de petits pas, de micro-objectifs et de micro-étapes. D'ailleurs, pour reprendre un propos du Docteur Mourad qui est le consultant psychiatre, chargé de mener une recherche sur ce projet et le modéliser afin de l'étendre à la Wallonie : il est bien connu que les travailleurs souffrant de burn-out sont des personnes ayant beaucoup de ressources. Pour qu'elles guérissent de leur mal être et reprennent une activité professionnelle, il faut en moyenne entre un an et demi et deux ans. Il parait difficile de faire mieux et plus vite avec des personnes telles que celles participant au projet « Prisme » qui sont quant à elles en déficit de ressources...

Et après ?

Que deviendront les stagiaires après la fin du projet (mars 2016) et surtout après le 31/12/16, lorsqu'elles seront en fin de la prolongation de leurs droits au chômage, si « Prisme » n'a pas trouvé de solutions pour eux (et avec eux), ou s'il n'est pas prolongé ? Si la question cruciale du temps est clairement posée, ce projet soulève d'autres questions telles que :

- « Soumission » au Forem, à l'ONEm ?
- Quels sont les risques liés au contrat de formation F70 bis ?
- Prise en compte de la personne comme étant bien au centre d'un PROCESSUS ?
- Ces personnes sont-elles réinsérables? Comment? Vers quoi?
- Quelle est et doit être leur place dans notre société?
- Quelle société voulons-nous?
- Quels moyens de subsistance pour certaines d'entre elles ?
- Assiste-t-on à une psychiatrisation du non-emploi?

- Développer les entreprises d'économie sociale est-il une piste d'action ?
- Comment construire de nouvelles formes de solidarité, de participation, d'intégration ?

La Fédération CAIPS comme l'Interfédération doivent se positionner et soutenir ce type de réflexion pour une autre société.

LA FÉDÉRATION CAIPS S'EST ENGAGÉE DE LONGUE DATE POUR LA PROMOTION DE L'INSERTION DES PERSONNES SOUFFRANT DE MALADIE OU DE HANDICAP. SON MÉMORANDUM ADOPTÉ EN DÉCEMBRE 2013 À L'OCCASION DES ÉLECTIONS RÉGIONALES DE 2014 COMPORTE PLUSIEURS PROPOSITIONS RÉPONDANT À CETTE VOLONTÉ

AUGMENTER LE FINANCEMENT POUR L'ENCADREMENT ET L'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOSOCIAL DES PUBLICS LES PLUS PRÉCARISÉS

La prise en charge des publics les plus fragiles implique des modalités d'encadrement adaptées et renforcées telles méthodologies individualisées, coordination avec des intervenants psychosociaux, suivis et accompagnement psychosocial renforcé, … Ces prestations spécialisées entrainent des surcoûts qui doivent être compensés par une adaptation du subventionnement au risque d'écarter à terme des publics comme les détenus, les toxicomanes, les personnes en souffrance psychique, les primo arrivants…

Propositions :

- *octroyer un forfait supplémentaire par stagiaire « précarisé » en vue de renforcer l'accompagnement psychosocial offert par l'opérateur ;*
- *définir les modalités de ce financement par voie réglementaire.*

FAVORISER L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS D'INSERTION ET LA SOUPLESSE DE L'OFFRE DE FORMATION

Afin de permettre le suivi et l'encadrement de publics éloignés de l'emploi, il est nécessaire de mettre en place des formations adaptées à leurs difficultés.

Propositions :

- *privilégier des prises en charge de durée des demandeurs d'emploi plus longue ;*
- *éviter de limiter les durées de formation ;*
- *soutenir un accompagnement psychosocial de qualité s'appuyant sur un réseau de services médico-psycho-sociaux*

FAVORISER L'ACCES EN CISP AUX PERSONNES HANDICAPEES ET AUX PERSONNES MALADES QUI SONT EN PROCESSUS DE REVALIDATION

L'accès aux CISP est difficile pour les personnes émargeant aux allocations d'handicapé ou bénéficiant d'indemnités de mutuelle car la réglementation wallonne conditionne leur entrée en CISP à leur inscription préalable comme demandeur d'emploi inoccupé, ce que le FOREM ne peut attester dans la plupart des situations pour des raisons administratives.

Proposition

- *adapter le décret CISP en supprimant l'obligation d'inscription comme DEI pour ces publics*

« TROP JEUNE OU TROP VIEUX »

JEUNES, NEET'S ET PREPENSIONNÉS AVEC COMPLEMEMENT D'ENTREPRISE

MARIE-KRISTINE VANBOCKESTAL – Forem
ADRIEN LISSOIR – Club artisanal et culturel de Tamines

La thématique de l'âge, autour de la table ronde « Trop jeune ou trop vieux » fut l'occasion d'aborder plus concrètement la question des NEET's et des plus de 50 ans et prépensionnés, visés récemment par des réformes en matière d'emploi. L'exposé de Marie-Kristine Vanbockestal a fourni un éclairage important sur les spécificités de ces deux sous-groupes et sur les mesures prises par le Forem. Chiffres à l'appui, la numéro 1 du service public wallon de l'emploi s'est par exemple inquiétée des 6000 jeunes exclus des allocations d'insertion qui, privés de toute allocation financière depuis peu, échappent à toutes les politiques d'insertion. Le témoignage d'Adrien Lissoir fut l'occasion d'évoquer les difficultés spécifiques des jeunes : non accès au permis de conduire de nombreux jeunes, décrochage scolaire et manque de la proactivité attendue par la société. Il a mis en avant les réponses qu'on tente d'y apporter « Travailler en maison de jeunes exige de travailler dans une situation paradoxale : d'une part des jeunes dont l'ADN est la vitalité, l'évolution, la remise en cause de l'établi, bref l'avenir et d'autre part une société qui ne rate jamais une occasion de les déconsidérer mais surtout qui devient de plus en plus une usine à normaliser ».

MARIE-KRISTINE VANBOCKESTAL

Administratrice Générale du Forem

ADRIEN LISSOIR

Directeur du Club artisanal et culturel de Tamines

La numéro 1 du Forem sort la calculette

L'intervention de Marie-Kristine Vanbockestal balisait la situation des demandeurs d'emploi en Wallonie fin juillet 2015 et plus précisément concernant la situation des moins de 25 ans. La première partie de son intervention traitait des données statistiques concernant les demandeurs d'emploi et d'un constat : un recul de plus de 5% des demandeurs d'emploi entre juillet 2014 et juillet 2015 mais c'est sans compter les 6000 jeunes exclus des allocations d'insertion qui, privés de toute allocation financière depuis peu, échappent à toutes les politiques d'insertion.

D'un point de vue réglementaire, la situation a beaucoup évolué depuis 2011 : limitation des allocations d'insertion à 3 ans, stage d'attente de 12 mois et 2 évaluations par l'Onem, public élargi, mesures spécifiques vis-à-vis des jeunes depuis 2015 … Face à ces restrictions, le Forem tente d'apporter un accompagnement personnalisé à chaque personne afin de l'aiguiller sur le marché de l'emploi et le mettre en relation avec des opérateurs d'insertion et de formation.

En ce qui concerne la thématique des jeunes, plusieurs mesures importantes ont vu le jour comme la « Garantie pour la jeunesse », mise en place par la Commission européenne pour les années 2014 et 2015 visant à assurer au jeune de moins de 25 ans : soit une offre d'emploi de qualité, soit un apprentissage ou un stage, soit une formation complémentaire, soit une reprise d'étude dans les 4 mois suivant la sortie du système scolaire ou la perte d'emploi. En parallèle, la notion de NEET's a été créée : « Not in employment, education or training ». Ces jeunes représentent 7,5 millions d'européens, âgés entre 15 et 24 ans et constituent un groupe très hétérogène :

- Des chômeurs (part la plus large)
- Des personnes non disponibles sur le marché de l'emploi (maladie, handicap, etc.)
- Des personnes désengagées (marginaux)
- Des chercheurs d'opportunités (personnes qui cherchent activement un emploi)
- Les NEET's volontaires (certains voyagent, d'autres sont engagés dans du bénévolat, etc.)

En Belgique, ce taux est plus élevé en Wallonie et à Bruxelles qu'en Flandre même s'il a tendance à diminuer. On parle aujourd'hui d'environ 65.000 NEET's en Wallonie, pour lesquels on tente une approche intégrée : promotion des métiers, accompagnement, formation, stage et mise à l'emploi.

Le deuxième volet de l'intervention de Madame Vanbockestal traitait des seniors et des stéréotypes auxquels ils doivent faire face sur le marché de l'emploi (plus coûteux en raison de l'ancienneté, capacité cognitives et physiques réduites, résistance au changement, manque de flexibilité). L'objectif, au vu des changements récents de législation, est d'obtenir un taux d'emploi de 50% en 2020 (nous sommes à 38,8% en 2014). Au-delà de ces chiffres, nous pouvons dégager certaines tendances comme le vieillissement de la population et le fait que de nombreux postes vont se libérer dans les années à venir. Cependant, nous ne pouvons que constater le travail encore à fournir, essentiellement vis-à-vis des NEET's.

Paroles de terrain

Le témoignage d'Adrien Lissoir (Maison de Jeunes du CACT) offre néanmoins un éclairage et un regard encourageant pour ces jeunes. Ce public, de prime abord, est difficile à appréhender car il n'existe pas de définition hors du circuit de la réinsertion. Vis-à-vis de ces jeunes, il faut être à l'écoute, ne pas juger, soutenir et comprendre leur vécu. Leur réalité sociale et économique est ponctuée par le manque de mobilité, l'isolement, les difficultés de logement, le décrochage, l'endettement, le manque d'estime et de confiance en soi, les ruptures familiales, la précarité de leur santé, les assuétudes, …

NOS JEUNES ONT DU TALENT, DU POTENTIEL. CE DONT ILS ONT BESOIN C'EST D'UN COUP DE POUCE, D'UN REPÈRE, D'UNE ÉCOUTE. IL FAUT ÊTRE LÀ POUR EUX !

Et pourtant, la société leur adresse bon nombre de recommandations. Ils doivent être mobiles : mais comment l'être sans permis et sans les ressources financières suffisantes pour passer l'examen pratique ou simplement pour prendre le bus ? La démocratisation des transports en commun et de l'accès à cet examen devrait être une priorité dans ce cadre. Ils doivent être volontaires : se déplacer, téléphoner, s'exprimer correctement … Mais tout cela est en décalage avec la réalité et avec le manque de confiance et d'estime de soi auxquels font face ces jeunes. Dans ce cadre, de nombreux ateliers sont

organisés au sein de la Maison de Jeunes pour les remobiliser.

Et tout cela sans compter le décrochage scolaire ! Face à ces jeunes, il est absolument nécessaire de leur apporter notre soutien et de les accompagner. En somme, décrochage, mobilité et proactivité doivent être compris dans une logique de cercle : de par les problèmes vécus par ces jeunes, mais également dans les solutions à apporter, en travaillant de manière complémentaire entre professionnels de l'ISP et de la jeunesse.

« FEMMES, JE VOUS AIDE »

CARMEN CASTELLANO – Femmes prévoyantes socialstes
MARIE KLINKENBERG – Retravailler-Liège

Le monde du travail reste trop peu attentif à la discrimination homme-femme. Le gouvernement prend des mesures pour diminuer les conditions d'indemnisation du chômage et ces mesures touchent principalement les femmes, public déjà fragilisé sans cela. Carmen Castellano, directrice de « Femmes Prévoyantes Socialistes » (FPS) et Marie Klinkenberg, formatrice de « Retravailler » à Liège, ont mis en avant quelques-unes des discriminations auxquelles sont confrontées quotidiennement les femmes, en particulier la « double discrimination » qui résulte de l'association entre des difficultés à accéder aux postes à responsabilités et une faible diversité des emplois qu'elles peuvent occuper. Elles nous ont fait part de leurs propositions pour améliorer l'accès à l'emploi et déconstruire les stéréotypes liés au genre, et ont évoqué des techniques de formation visant à « regarder autrement », c'est-à-dire en intégrant la dimension de genre afin de repérer pour mieux réduire les multiples manifestations, parfois voilées, du sexisme.

CARMEN CASTELLANO

Secrétaire générale des FPS

Directrice du secteur associatif de Solidaris-Mutualité Socialiste.

Ancienne Directrice de la FESEFA

Les discriminations liées au genre ont la vie dure

Carmen Castellano connait particulièrement bien le sujet des discriminations pour avoir longtemps travaillé sur cette problématique, tant au niveau des sans-abri, que de l'insertion socioprofessionnelle. Son intervention a débuté par la diffusion d'un spot de la campagne FPS 2015 de sensibilisation contre les discriminations à l'emploi[1]. Cette campagne de FPS se décline sous différentes formes : cartes postales distribuées par le réseau Boomerang, affiches, jeu coopératif avec animations en régionales, ... Elle ne concerne pas uniquement les discriminations à l'emploi subies par les femmes, mais montre que ces dernières sont confrontées à l'accumulation des inégalités dès lors qu'elles subissent déjà une discrimination structurelle en tant que citoyenns de sexe féminin, à laquelle s'ajoutent les autres sources classiques de discrimination (couleur de peau, handicap, …). .

Pour Carmen Castellano, défendre un point de vue féministe suscite souvent des réactions défensives ou hautaines. On entend dire que « le féminisme est dépassé », que « vous avez gagné tous les combats importants, plus besoin de venir argumenter pour plus d'égalité », que « le féminisme dans d'autres pays, peut-être… mais pas en Belgique. Les femmes et les hommes y sont égaux depuis longtemps… ». Or, des données chiffrées prouvent le contraire de manière tangible :

- 6 à 10 % de femmes sont licenciées car enceintes
- 49% de femmes occupent des temps partiels contre 10% d'hommes
- L'emploi dans le secteur des titres-services est assumé à 97,4% par des femmes
- 74% des demandeurs de congés parentaux sont des femmes.
- 95% des « aidants proches » sont des femmes.

Le secteur de l'ISP peut aider les femmes et les hommes à combattre ces inégalités en luttant contre les stéréotypes. Le système dans lequel nous vivons, la tradition font souvent en sorte que les femmes ne voient pas d'autres solutions que de s'occuper de leurs enfants, ou des parents. Elles ne se voient proposer que des filières peu valorisées financièrement (social, enseignement), se retrouvent souvent seules au sein de familles monoparentales à élever des enfants, sont contraintes à pallier le manque de structures d'accueil et doivent jongler avec le temps pour arriver à tout gérer. Pour bien des femmes, accepter un emploi précaire, un emploi à temps partiels, ou une filière mal payée tient plus de la résignation aux expédients accessibles que du projet de vie.

Le secteur de l'ISP a un rôle à jouer contre les discriminations liées au genre

Le secteur de l'ISP peut impulser de nouvelles représentations par ses modèles pédagogiques prenant en compte les difficultés des personnes. Les difficultés rencontrées spécifiquement par des femmes en formation et ayant un impact sur leur insertion sont par exemple :

- Difficulté de gérer seule une famille monoparentale et d'assumer des horaires de travail, déplacements, garde d'enfants…
- Difficulté de se retrouver seule avec des enfants en étant d'origine étrangère après avoir rencontré un belge, avoir quitté son pays (et parfois une bonne situation professionnelle) et s'être mariée puis avoir divorcé et se retrouver « seule – sans famille ressource » et sans qualification reconnue ici.
- Difficulté liée à des problèmes de violences familiales.
- Manque de qualification suite à un arrêt précoce des études, à une grossesse ou à des responsabilités au sein de la famille à la place de parents « défaillants », malades…
- Difficulté quand elles ont des enfants en bas âge de ne pas être perçues comme seules responsables des enfants lors de leurs recherches d'emploi.

Les femmes doivent continuer à se former, sortir de chez elles pour acquérir de l'autonomie tant financière que sociale. Il est important d'ouvrir les filières de formations dites « masculines » aux femmes : les nouvelles technologies permettent d'exercer des métiers manuels sans devoir faire preuve de force physique en particulier (exemple : électricité). Au même titre, il faut veiller à ne pas orienter les femmes systématiquement vers des métiers « féminins », souvent moins bien rémunérés que ceux dits « masculins ».

Les propositions de formation doivent par exemple les encourager aux métiers des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC). Dans les

[1] https://vimeo.com/141267241

centres, encourageons les animations permettant de travailler, tant avec les femmes et les hommes, les stéréotypes auxquels, tous, nous succombons sans le vouloir. Le travail sur l'estime de soi est porteur autant que le fait de donner confiance aux femmes et les aider à se débarrasser du sentiment de culpabilité (exemple : « Si mes enfants restent à la garderie jusqu'à 18H, je suis donc une mauvaise mère »…). Dans un souci de faire bouger les frontières des stéréotypes, il faut également sensibiliser les hommes à ces questions. Des emplois décents pour les femmes, c'est aussi augmenter la qualité de vie de toute la famille. Permettre aux hommes de s'impliquer plus dans la vie des enfants, c'est aussi améliorer les relations intrafamiliales. Exiger plus de place d'accueil pour les enfants, c'est permettre aux deux parents de mieux gérer la vie privée et la vie professionnelle.

Dans leur recherche d'emploi, il importe de donner des outils aux femmes pour négocier leurs salaires, leur permettre d'oser parler d'argent avec leur employeur. Elles doivent être conscientes de l'impact du choix d'un temps partiel sur toute leur carrière, elles doivent connaître le principe de l'individualisation des droits et le revendiquer (90% des chômeurs cohabitants sont des femmes).

Le slogan « A travail égal, salaire égal » reste d'actualité et est un objectif non encore atteint. Ce n'est qu'en discutant avec les publics en formation, en les confrontant aux effets des inégalités, en démontant les stéréotypes que nous pourrons amorcer des changements plus fondamentaux. Carmen Castellano préconise également un soutien spécifique aux familles monoparentales car elles sont particulièrement fragilisées sur différents domaines (mobilité, finances, organisation de vie,…)

MARIE KLINKENBERG

Formatrice spécialisée en question de genre, précédemment conseillère en formation au Carrefour Emploi formation, Marie Klinkenberg assure la formation et l'accompagnement d'équipes sur les questions de genre. Elle réalise des bilans de compétences, de l'accompagnement de projet et de la supervision de stages au sein de l'asbl Retravailler-Liège.

« Retravailler Liège » agit concrètement à la lutte contre les inégalités de genre

Si le cœur du métier de l'asbl Retravailler est l'orientation professionnelle des adultes, l'association a toujours été attentive à la lutte pour plus d'égalité entre les hommes et les femmes. Ces valeurs sous-tendent depuis de nombreuses années toutes ses actions et sont clairement énoncées à tous les stagiaires en début de formation.

En matière d'orientation, tout d'abord, on peut faire un premier constat : la demande d'orientation est une demande typiquement féminine. Il y a bien des discriminations fondées sur l'origine culturelle ou le handicap, mais la discrimination sur la base du sexe existe comme telle, quels que soient la culture, le statut social, l'état de santé, etc. On pourrait dire que le handicap, la couleur de peau… viennent s'ajouter à cette première discrimination. D'ailleurs, il est impossible de parler de genre de façon « détachée », car chacun est toujours d'un genre, alors que l'on peut — heureusement —parler par exemple de pauvreté de l'extérieur. Si l'on parle de genre, on en parle toujours « en-dedans »... Il est donc difficile, sinon impossible, de se mettre à distance du discours tenu car il touche à notre identité profonde, intime.

Toutes ces étiquettes — « handicap », « détention », « immigration »… — ont certes un côté « enfermant », « stigmatisant ». Elles nomment en même temps qu'elles enferment. Les publics en présence dans nos centres, ne sont d'entrée de jeu pas égaux. Il nous sera impossible d'aborder les différents facteurs de différenciation entre les hommes et les femmes mais relevons-en tout de même quelques-uns…

L'école comme lieu de reproduction des inégalités du genre

Nos centres s'adressent décrétalement à des personnes n'ayant soit pas de diplôme de l'école secondaire supérieure soit pas de diplôme du secondaire inférieur, et à des personnes ayant connu une certaine durée d'inactivité. Or on sait que filles et garçons ne connaissent pas le même taux de réussite en milieu scolaire. Cela s'explique. Bien que la dimension du genre soit entrée dans la formation des enseignants depuis plus de 10 ans, on assiste toujours aujourd'hui, en milieu scolaire, à une différenciation entre les filles et les garçons.

Cela se marque notamment dans les attitudes des enseignants. Mais au-delà, il existe de nombreuses autres différences à l'école : elles touchent à l'orientation et à la réussite. Les différences dans les orientations sont spectaculaires. Certaines options apparaissent comme plus féminines (les options sciences sociales, l'éducation artistique, les langues), d'autres plus masculines (les sciences, les maths fortes). Au-delà de ces choix, et c'est sans surprise, on assiste aussi à une grande disparité d'accès aux filières : les filles s'orientent vers des secteurs traditionnellement associés au féminin (les services aux personnes, l'habillement), les garçons vers des secteurs associés au masculin (la construction, l'industrie par exemple). Notons aussi que l'offre de formation est plus diversifiée pour les garçons. Tout ceci est fortement déterminé par la pression sociale : en matière d'orientation scolaire, les choix se posent bien souvent à l'adolescence. Or on le sait, c'est une période où l'appartenance au groupe est primordiale. Rares sont dès lors les ados qui se risqueront alors à trahir des normes attendues.

Enfin, il faut souligner l'impact du comportement des élèves eux-mêmes : les insultes les plus fréquentes en milieu scolaire par exemple sont le plus souvent des insultes sexistes, bien qu'elles soient rarement identifiées comme telles.

L'emploi valide et renforce les inégalités du genre

Bien que plus nombreuses à être diplômées, les filles ne connaissent pas les mêmes succès à l'emploi. En Belgique, comme dans toute l'Europe d'ailleurs, les femmes s'orientent en matière d'emploi vers un petit nombre de filières très caractérisées. Un exemple éclairant est celui du secteur des services aux personnes. Les activités de soins sont traditionnellement dévolues aux femmes, aussi bien dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée. Bien qu'elles soient essentielles, elles restent peu valorisées et, de surcroit, relativement mal rémunérées. Ce dédain repose sur le raisonnement implicite suivant : les compétences en matière de services à la personne viendraient de dons naturels, qui

n'exigeraient dès lors pas de rémunération particulière. On a bien évidemment ici l'expression de croyances selon lesquelles les femmes seraient plus aptes à soigner et à éduquer… et c'est donc tout « naturellement » (les guillemets sont importants) qu'on les retrouve en masse dans les métiers de la santé, du social et de l'éducation.

Il existe, on l'aura compris, une sexuation parfois inconsciente des orientations professionnelles. Quel formateur ou formatrice informera un stagiaire sur les possibilités d'emploi en tant qu'aide-soignant ou dans le secteur des titres-services par exemple ? Quel formateur ou formatrice interrogera l'articulation des temps privé et professionnel avec son stagiaire ? C'est en définitive la totalité du monde du travail qui est structurée par une division sexuée. Cette division se fait sur deux axes : un axe horizontal et un axe vertical.

Les métiers ont-ils un sexe ?

La ségrégation horizontale du travail repose sur l'idée que les métiers auraient un sexe : il y aurait des métiers d'hommes et des métiers de femmes. Et cette ségrégation à l'œuvre dans certains secteurs professionnels semble bien difficile à combattre. Par exemple, la pénurie de main d'œuvre dans certains métiers comme ceux de la construction ou de la mécanique ne provoque pas l'embauche dans ces secteurs de femmes à la recherche d'un emploi, ni même la mise en place de politiques générales de formations mixtes à ces métiers.

Retravailler a eu l'occasion de construire deux actions de formation spécifiques visant à décloisonner les choix. Ces actions ont eu lieu de 2009 à 2012. Une action intitulée « Coaching mixité » soutenait d'une part des personnes se dirigeant vers des formations et/ou des emplois où leur sexe est minoritaire et d'autre part touchait les opérateurs de formation qualifiante. Accompagner ces pionniers et pionnières qui opèrent par leurs choix atypiques une véritable révolution culturelle demande l'acquisition de compétences nouvelles pour les encadrants.

Il ne suffit pas de décréter la mixité, il faut l'accompagner, la légitimer, la valoriser, sachant que cela aura des conséquences positives pour les individus, mais aussi pour les entreprises et pour le taux d'emploi. Passer d'un milieu non mixte à un milieu mixte bouscule les représentations des formateurs et formatrices ; cet aspect ne doit pas être négligé. Les compétences de « Retravailler Liège », en matière d'analyse des rôles sociaux de sexe et ses recherches effectuées sur les stéréotypes à l'œuvre dans le monde du travail lui ont permis aussi d'accompagner les équipes dans ces changements, de les former pour négocier ce tournant.

Pour rester sur des observations chiffrées, on constate que le taux de chômage des filles sortant des filières dites masculines, quel que soit leur niveau de qualification, est plus élevé que celui des garçons issus de ces mêmes sections. Et quand elles sont à l'emploi, elles perçoivent des salaires plus faibles que ces mêmes garçons… Quant aux garçons diplômés de filières dites féminines, ils sont moins touchés par le chômage et perçoivent des salaires plus élevés que les filles issues des mêmes sections. Si un garçon transgresse les normes de son sexe, en matière d'orientation du moins, cela n'a donc pas les mêmes conséquences.

Autres arguments majeurs dans les débats : ceux de la force physique et de la disponibilité. Avancer ces arguments est faire preuve d'une profonde méconnaissance d'autres métiers traditionnellement féminins, comme ceux des soins, où se posent les mêmes problèmes.

Refuser d'avoir un « plafond de verre » pour seul horizon…

La ségrégation verticale est appelée aussi phénomène du « plafond de verre». Invisible, les femmes s'y cogneraient lorsqu'elles souhaitent évoluer dans le monde de l'entreprise : plus on monte dans la hiérarchie, moins les femmes sont présentes. Ainsi, elles sont faiblement représentées dans les conseils d'administration, qui ont pour vocation d'orienter les stratégies de l'entreprise. L'argument principalement avancé est une fois de plus celui de la disponibilité. Ici encore, le stéréotype résiste mal à l'analyse. En effet, d'une part beaucoup de femmes qui ont des enfants s'investissent dans leur carrière, et d'autre part certaines n'en ont tout simplement pas ou plus à leur charge. Mais d'autres arguments sont encore à l'œuvre. L'un d'entre eux veut que les femmes ne soient psychologiquement pas faites pour le pouvoir…

Un contexte économique qui tend à mettre de côté une moitié de l'humanité

Ces disparités se traduisent aussi bien évidemment en termes économiques. Si on se place au niveau mondial, on constate qu'« en 2013, 70 % des pauvres (…) sont des femmes et deux tiers des enfants non scolarisés sont des filles », ou encore que « les femmes font deux tiers du travail disponible, mais ne disposent au final que d'un dixième de la totalité du revenu mondial. »

Si le Nord semble par rapport au Sud connaitre un mouvement vers l'égalité, on devine que cette égalité

n'est pas un réel acquis et qu'elle est toujours aujourd'hui en danger. Les évolutions sont contradictoires. Les femmes ont certes gagné du terrain en matière d'éducation et de participation au marché de l'emploi, mais le bilan qualitatif reste mitigé.

Si nous déplaçons le projecteur sur la Wallonie, on notera que l'homme le plus pauvre est… une femme. Cette situation ne peut que s'aggraver, lorsqu'on sait que la réforme du chômage produit des exclusions massives depuis janvier 2015. Or on sait que ces exclusions touchent en majorité les femmes.

Quant à l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes, il reste aujourd'hui de 11,2 %. Cet écart s'est certes réduit ces dernières années, et on pourrait s'en réjouir. Mais, hélas, il n'y a là aucune avancée. Ce n'est pas parce que les femmes auraient gagné du terrain, mais bien parce que les hommes en ont perdu : ce sont les secteurs où les hommes sont majoritaires qui ont massivement licencié (pensons au drame d'Arcelor-Mittal), alors que le secteur des services, moins touché, continue à représenter un gros volume d'emploi des femmes.

« Retravailler » travaille au quotidien à l'égalité des genres

L'asbl « Retravailler » lutte pour plus d'égalités entre les hommes et les femmes. Elle fait du genre une question transversale et cela a, d'après les évaluations finales post-formations de nos stagiaires, un impact sur la confiance en soi des participants et participantes. Ainsi, il n'est pas rare d'assister au final à la mise en place de nouveaux équilibres dans leur vie familiale notamment.

Dans la formation de mise à niveau des connaissances est abordée la féminisation des noms de métiers pour assurer une visibilité aux femmes occupant des postes où elles sont minoritaires. D'une certaine façon, il s'agit de donner des autorisations tacites aux stagiaires à la recherche d'un projet professionnel, d'élargir les champs des possibles. Et cette ouverture passe aussi par des propositions « non traditionnelles » pour les filles ou pour les garçons : lors de recrutements de stagiaires, « Retravailler » interroge les candidats avec des questions touchant notamment à la disponibilité (la garde d'enfants, les charges familiales…), et ceci vaut autant pour les hommes que pour les femmes. Car c'est aussi là un moment qui permet de repenser et peut-être de ré-équilibrer les rôles.

Plus concrètement, « Retravailler » développe de nouvelles actions. Isabelle Simonis, ministre des Droits des femmes et de l'Egalité des chances, finance le projet « Formégale » qui débutera début 2016 et qui consistera en une sensibilisation de formateurs et formatrices du secteur aux inégalités femmes et hommes qui persistent aujourd'hui encore en matière d'emploi. La réflexion passera nécessairement par une meilleure conciliation vie professionnelle/vie privée.

Dans la foulée, « Retravailler » développe, en partenariat avec l'asbl CALIF, un outil pédagogique à destination des travailleurs et des bénéficiaires du secteur de l'insertion. Il aura pour objectif de déconstruire les stéréotypes de genre dont on a vu qu'ils étaient largement responsables des inégalités. Une attention toute particulière sera portée à un public spécifique, victime d'une double discrimination dans la recherche d'emploi : les femmes issues de l'immigration. Si vous êtes intéressés par cette action, n'hésitez pas à prendre contact avec Retravailler.

Marie Klinkenberg termine son intervention en concluant que construire une société plus juste passe nécessairement par le questionnement sur l'égalité du genre. Les mécanismes contribuant aux discriminations étant bien souvent inconscients, le fait de faciliter leur prise de conscience devient déjà porteur de changement. Et ça, c'est vraiment enthousiasmant !

CONCLUSIONS POLITIQUES
DES ETATS GÉNÉRAUX DE LA FÉDÉRATION

THIERRY BODSON

Secrétaire général de l'Interrégionale wallonne de la FGTB

Thierry Bodson, Secrétaire général de l'Interrégionale wallonne de la FGTB, apporte son éclairage sur différents thèmes abordés durant la journée. Tout en soulignant l'actualité de nos débats, il passe en revue les publics abordés en séance plénière et rapporte les réflexions de la FGTB sur l'évolution du secteur.

La décision récente du Gouvernement wallon de rendre obligatoire le parcours d'intégration des primo-arrivants a des implications pour le travail de notre secteur. Si on peut se questionner sur la pertinence du caractère obligatoire de ce parcours d'accueil, ou y voir une mise à disposition de « main-d'œuvre »… faut-il dès lors laisser le champ libre à d'« autres » en se désinvestissant de la problématique ?

Concernant les personnes handicapées, un nouvel OIP wallon (Organismes d'Intérêt Public) est en construction dans le cadre de la mise en œuvre de la sixième réforme de l'état. L'AWIPH sera à l'avenir une des trois branches de cet OIP. La FGTB s'est questionnée quant à la politique d'emploi en faveur des personnes handicapées. Doit-elle continuer à être gérée par l'AWIPH, ou par le FOREM… ? En tant que politique en matière d'emploi, pourquoi faire une différence avec ce public ? La position de la FGTB consiste à réclamer l'intégration de la politique d'emploi pour les personnes handicapées dans les politiques d'emploi du FOREM.

Concernant les NEET'S, il s'agit d'une problématique majeure qui ne va faire que prendre de l'ampleur à l'avenir. Dans le cadre des négociations actuelles sur les aides à l'emploi, ce public particulièrement éloigné de l'emploi doit être soutenu afin de s'en rapprocher. Or, dans le cadre des négociations entre partenaires sociaux relatives au « pacte wallon pour l'emploi et la formation », la FGTB évoque des complications liées au fait que le banc patronal envisagerait les aides publiques à l'emploi en termes de réduction de coûts et non comme des mesures en faveur de ce public-cible.

Fin 2014, la FGTB avançait le nombre de 50000 exclusions du chômage à venir en 2015-16. Elle maintient aujourd'hui cette prédictions, mais constate en outre, désormais, que 20% des exclus ne frappent pas à la porte des CPAS et disparaissent complètement… Le phénomène est particulièrement à l'œuvre en Wallonie, et touche majoritairement des femmes. Pour elles, la FGTB redoute un retour à la dépendance et au travail non déclaré, étant donné qu'elles sont davantage concernées par le travail à temps partiel que les hommes, et confrontées à la réduction de l'allocation de garantie de revenus (divisée par deux au 1er janvier 2017).

En matière de contrôle de la disponibilité des personnes plus âgées et prépensionnées, comme pour les jeunes, le problème ne peut que prendre de l'ampleur à l'avenir. Les résultats d'un institut de sondage auprès d'entreprises montre qu'environ 70% d'entre elles ne sont pas prêtes à engager un travailleur de plus de 35 ans ! Thierry Bodson rappelle l'interview d'un travailleur de la construction espagnol prépensionné pour raisons médicales s'écroulant de rire à l'idée de devoir adopter un comportement de recherche active d'emploi. Cette vidéo circule sur youtube et pose la question du sens d'une telle mesure.

« NOUS NE DEVONS PAS JOUER LE JEU DE L'ETAT SOCIAL ACTIF ; IL NOUS FAUT ÊTRE ACTEURS DE L'INCLUSION, ET NON DE L'EXCLUSION ! »

Ces nouveaux publics vont impacter le travail des EFT/OISP, ne serait-ce qu'en venant pour partie frapper à la porte en vue d'obtenir une attestation. Il est temps d'ouvrir la discussion sur ces aspects. Les formations pré-qualifiantes, l'inclusion sociale, l'exercice de la citoyenneté, l'accès à la culture garantissent l'accès aux connaissances professionnelles et aux formations qualifiantes. Plus important que jamais, ce socle est mis en danger par les mesures actuelles prises par le gouvernement fédéral.

ELIANE TILLIEUX

Ministre wallonne de l'Emploi et de la Formation

Me Eliane TILLIEUX, Ministre wallonne de l'Emploi et de la Formation, souligne que les nouveaux publics abordés à nos Etats Généraux sont au cœur d'une double évolution. D'une part, au niveau du marché du travail qui est en transformation, notamment en lien avec le développement du numérique, entrainant isolement et perte de lien social. D'autre part, au niveau du discours, qui charrie un climat de suspicion en renvoyant la responsabilité exclusive aux personnes déjà fragilisées.

« LES ETAT GÉNÉRAUX DE CAIPS SONT UNE FOIS DE PLUS LE POINT DE DÉPART DE NOUVELLES PISTES D'ACTION ! »

Il est important de développer une politique d'accompagnement, d'insertion, pour permettre aux demandeurs d'emploi de retrouver confiance. Une attention particulière sera portée aux publics précarisés par le gouvernement wallon. Un budget sera affecté aux dispositifs CISP, MIRE, article 60 et 61 de la loi organique des CPAS et autres visant les publics les plus éloignés de l'emploi.

En ce qui concerne le contrôle de la disponibilité des chômeurs, cette compétence va être confiée au FOREM. Eliane TILIIEUX plaide pour une approche plus humaine en termes d'accompagnement. C'est l'opportunité de faire en sorte que le contrôle soit ciblé, qualitatif et standardisé, et non plus systématique et quantitatif. Il s'agit de mettre des moyens dans l'accompagnement et de le réaliser en lien avec le marché du travail de façon adaptée aux parcours, aux situations des personnes. Me la Ministre agira en ce sens dès lors que le cadre normatif en matière de recherche emploi sera adopté au fédéral et qu'il y aura accord entre les Régions.

Pour ce qui est des aides pour l'emploi, des négociations sont en cours. En Wallonie, il y a volonté de concerter au maximum ; cela prend plus de temps, mais on en gagne à plus long terme. Actuellement, on est face à une trentaine de mesures en la matière. Il est nécessaire de simplifier pour aboutir à cinq ou six aides en fonction du public cible, ou des activités par exemple.

Il faut donner des perspectives d'avenir et de l'espoir aux jeunes. La garantie jeunesse est un des chantiers prioritaire du pacte wallon pour l'emploi. La Ministre annonce qu'elle vise un véritable contrat d'insertion pour les jeunes avec pour objectif qu'il soit disponible dès janvier 2017. Il prévoira un contrat de travail d'un an pour les jeunes qui n'auraient pas trouvé d'emploi dans les 18 mois après leur sortie de formation.

Pour l'insertion socioprofessionnelle des primo-arrivants, 5 des 10 millions d'euros supplémentaires imputés au budget wallon de 2016 seront affectés aux politiques d'emploi et de formation. La volonté de la Ministre est d'élargir l'offre de formation, le secteur de l'ISP pouvant prendre le relais pour inscrire ces personnes dans une démarche d'insertion socioprofessionnelle, de favoriser une mobilisation et une adaptation des services du FOREM dans la validation et la reconnaissance de leur diplôme, de renforcer les actions en matière de formation qualifiante et pré-qualifiante, ainsi que les MIRE. Les précisions d'octroi des montants sont attendues dans les semaines qui viennent.

Enfin, les technologies de l'information et de la communication prennent une importance de plus en plus grande à l'heure actuelle. Elles font désormais partie des apprentissages et deviennent un enjeu tout aussi important que l'alphabétisation. Au-delà des 20% des wallons qui se trouvent encore en fracture numérique du 1er niveau, un grand nombre demeure encore dans une fracture numérique de second niveau relative à l'usage des TIC. C'est dire toute l'importance du travail assuré par les centres agréés dans le cadre du Plan de Mobilisation pour les Technologies de l'Information et des Communications (PMTIC). La Ministre assure que soutenir ce type de dispositif est une priorité politique : inclusion des TIC dans le plan wallon de lutte contre la pauvreté, 250000€ de financements supplémentaires pour maintenir l'offre de formation « PMTIC », 700000€ au budget du Plan Marshall 4.0 pour des investissements supplémentaires permettant aux opérateurs de se doter de matériels informatique tels que tablettes ou tableau blanc numérique. Elle annonce par ailleurs, qu'un délai sera accordé pour la mise en conformité des opérateurs agréés PMTIC en matière de mise en conformité incendie de leurs locaux. Elle annonce également que la concertation autour de la refonte de la réglementation PMTIC est désormais ouverte avec le secteur !