



Editorial

UN NOUVEAU LIEU DE CONCERTATION

a vu le jour en Région de Bruxelles Capitale. Un Comité bruxellois de concertation économique et sociale (CBCES) élargi aux pouvoirs communautaires (Communautés et Commissions communautaires) s'est réuni le 11 décembre, en réponse à la volonté des signataires du Pacte de croissance urbaine durable (New Deal) de décloisonner les compétences de l'emploi, de la formation et de l'enseignement, et de permettre la mise en place d'un lieu de concertation à un niveau stratégique sur ces matières.

Les interlocuteurs sociaux bruxellois disposent ainsi d'une opportunité longtemps réclamée d'aborder l'enseignement, enjeu essentiel pour l'avenir de la Région bruxelloise. En effet, un jeune ayant bénéficié d'un enseignement de qualité verra ses chances de trouver un emploi augmenter. Or, l'écart entre le niveau de formation des jeunes bruxellois et les compétences requises sur le marché du travail va croissant et nécessite une totale implication des acteurs bruxellois afin d'assurer une meilleure adéquation entre ces deux champs. La recherche d'un enseignement de qualité pour tous les jeunes bruxellois constitue le défi prioritaire sur lequel les interlocuteurs sociaux bruxellois ont

la volonté de travailler dans le but d'améliorer les perspectives d'avenir de la jeunesse bruxelloise.

Ce CBCES élargi a permis également aux interlocuteurs sociaux bruxellois d'aborder notamment l'essor démographique et ses conséquences sur l'insertion professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi, la formation professionnelle, la revalorisation de l'enseignement qualifiant, l'apprentissage des langues, l'augmentation du nombre de places dans les établissements scolaires du niveau pré-gardiennat au secondaire supérieur, les métiers en pénurie, etc. L'occasion leur était ainsi offerte de débattre de ces enjeux directement avec les acteurs décisionnels compétents, et ainsi de collaborer activement aux prises de décision dans le cadre de ces politiques.

Le CBCES élargi se réunira au minimum une fois par an et constituera le lieu privilégié de suivi des projets entrepris dans le cadre des politiques de l'économie, de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'enseignement en Région de Bruxelles-Capitale.

Les perspectives offertes par ce nouveau lieu de concertation génèrent des attentes à la hauteur des enjeux auxquels la Région de Bruxelles-Capitale est et sera confrontée. Les interlocuteurs sociaux ont la volonté de concrétiser ces attentes, et de faire du CBCES élargi un outil de dialogue constructif ayant un impact concret sur le quotidien des Bruxellois.



Joëlle Delfosse – Directrice

Actualités

Les actes du Colloque du 30 mai 2013

Le 30 mai 2013, le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale organisait un colloque intitulé « *Le double défi international de Bruxelles* » dont l'objectif était de trouver des pistes de réflexions pour améliorer l'articulation harmonieuse entre l'internationalisation « par le haut » et l'internationalisation « par le bas ».

Les actes de ce colloque sont aujourd'hui disponibles et sont téléchargeables dans la rubrique Publications de notre site internet : www.ces.irisnet.be

Les prochains Débats du Conseil

Le 23 janvier 2014 : **Monoparentalité à Bruxelles : entre précarité et insertion professionnelle** avec Monsieur Martin Wagener, docteur en sociologie au CriDis (UCL - IAC-CHOS) et chercheur associé au CADIS-EHESS.

Le 27 février 2014 : **Perspectives économiques régionales à moyen terme**, avec Pierre-François Michiels, Expert - cellule Emploi et Économie de l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA) et Didier Baudewyns, Expert - Perspectives et Analyses macroéconomiques à moyen terme, Bureau fédéral du Plan.

Le 27 mars 2014 : **Spécificités du chômage bruxellois, emplois à créer et réflexions sur les politiques à mettre en œuvre** (étude menée au DULBEA), avec Marion Englert, collaboratrice scientifique à l'Observatoire de la santé et du social de Bruxelles.

S O M M A I R E

1

Editorial

Actualités du Conseil

- Les actes du Colloque du 30 mai 2013
- Les prochains Débats du Conseil

2

La concertation sociale

- Plate-forme de concertation en matière d'emploi

3-7

Dossier

- Les coopératives d'activités

8-9

Focus

- Mutations de l'économie urbaine
- Travail intérimaire – nouveau motif 'insertion'

10

Les avis du Conseil

émis entre le 17 mai 2013 et le 17 octobre 2013

11-12

Avis d'initiative

13-14

Les Débats du Conseil

- *Le plan Marnix pour un Bruxelles multilingue.* par Anna-Sole Mena, Alex Housen et Philippe Van Parijs
- *Impact, enjeux et perspectives de la validation des compétences.* par Alain Kock et Laura Beltrame



Plate-forme de concertation en matière d'emploi

La nouvelle réglementation concernant la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, abordée dans une édition précédente du Journal du Conseil, constitue le cadre législatif et réglementaire dans lequel les activités des agences de travail intérimaire, des autres agences d'emploi privées (notamment celles en matière de recrutement et sélection, d'outplacement, ...), des agences d'emploi dans l'enseignement, ainsi que celles des autres opérateurs d'emploi peuvent être exercées sur le territoire de la Région.

La nouvelle ordonnance relative à la gestion mixte du marché de l'emploi⁽¹⁾, à l'instar de celle de 2003, prévoit la création d'une Plate-forme de concertation en matière d'emploi au sein du CESRBC.

Composition

La Plate-forme de concertation réunit tous les acteurs régionaux en matière d'emploi⁽²⁾. Elle ignore une composition purement paritaire mais réunit par contre – outre les interlocuteurs sociaux bruxellois – des représentants du Gouvernement (un représentant du Ministre de l'Emploi et un représentant d'un autre membre du Gouvernement appartenant à un rôle linguistique différent), de l'Administration (deux représentants de la Direction Politique de l'emploi et économie plurielle du MRBC) et d'ACTIRIS (également deux représentants). Les interlocuteurs sociaux sont les représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs qui siègent au sein du CESRBC (chaque banc compte sept représentants). Siègent également deux représentants des agences d'emploi privées et deux représentants des autres opérateurs d'emploi ayant signé une convention avec ACTIRIS. Un nombre égal de membres effectifs et suppléants est désigné au sein de la Plate-forme. La présidence et la vice-présidence de la Plate-forme de concertation sont exercées par les représentants du Gouvernement.

Missions

Les missions confiées à la Plate-forme de concertation correspondent à celles dévolues à la Plate-forme sous l'ancienne réglementation.

La Plate-forme de concertation est notamment compétente pour :

- l'organisation de la concertation et de la coopération entre ACTIRIS, les opérateurs ayant conclu une convention avec ACTIRIS, les agences de travail intérimaire agréées et les agences d'emploi privées en possession d'une déclaration enregistrée ;
- la promotion de la coopération des agences de travail intérimaire et des autres agences d'emploi privées pour l'exécution de la politique régionale de l'emploi dans le cadre de conventions avec ACTIRIS ;
- le contrôle de l'application de la législation bruxelloise pour la lutte contre la discrimination au travail ;
- le suivi de l'application de l'ordonnance relative à la gestion mixte du marché de l'emploi ;
- la formulation de propositions au Gouvernement concernant la gestion mixte du marché de l'emploi.

Les propositions de la Plate-forme de concertation sont adressées au Gouvernement après consultation préalable du CESRBC.

La Plate-forme de concertation réalise également un inventaire des conventions de collaborations individuelles et collectives conclues entre les partenaires sociaux du secteur des agences d'emploi privées et le Gouvernement bruxellois. Ces conventions concernent notamment les contributions que les agences d'emploi privées sont tenues de fournir à la lumière de la politique régionale de l'emploi. La Plate-forme de concertation rédigera chaque année un rapport d'évaluation de ces conventions et contributions à l'attention du Ministre qui est en charge de l'Emploi, et se basera pour cela sur les modalités et critères d'évaluation qui seront arrêtés dans la convention-cadre.

Nouvel élan

La réunion de lancement de la Plate-forme de concertation renouvelée a eu lieu le 26 juin 2013, et lors de cette réunion il est apparu clairement que le Gouvernement veut donner un nouvel élan à la Plate-forme de concertation. Après la désignation des membres de la Plate-forme et l'approbation du règlement d'ordre intérieur par le Gouvernement, la Plate-forme de concertation peut à présent remplir pleinement ses missions.



(1) Art. 21 Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, M.B. 10 août 2011.

(2) Art. 36 Arrêté du 12 juillet 2012 portant exécution de l'Ordonnance du 14 juillet 2011, M.B. 1^{er} octobre 2012; Arrêté du 28 mars 2013 portant désignation des membres effectifs et suppléants de la Plate-forme de concertation en matière d'emploi, M.B. 7 mai 2013.

Les coopératives d'activités



INTRODUCTION

1. CONTEXTE

Le concept de coopérative d'activités est né en France, à l'occasion de la création, en 1995, de la société coopérative d'entrepreneurs lyonnais « Cap services ». Celle-ci s'était donné comme objectif de sécuriser la démarche des candidats à la création de leur propre emploi. Il leur était permis, au sein de la coopérative, de tester leur projet sans devoir constituer une société juridiquement autonome et sans risquer la perte de leur couverture sociale. D'abord confidentielles, les coopératives d'activités se sont répandues en France et dans d'autres pays.

En Belgique, la première coopérative d'activités a été créée en 1999, à Charleroi. Il s'agit de la société à finalité sociale « Azimut », constituée sous la forme d'une SCRL (Société Coopérative à Responsabilité Limitée). L'objectif d'Azimut était - et est toujours - similaire à celui de Cap services, c'est-à-dire d'offrir la possibilité à des porteurs de projets disposant d'un savoir-faire, de créer leur propre emploi. Le cadre sécurisant de la coopérative leur permet de démarrer plus facilement et de se familiariser avec le fonctionnement et la gestion d'une entreprise.

D'autres coopératives d'activités ont vu le jour en Belgique dans la foulée d'Azimut : actuellement, il en existe 13 reconnues dans le Royaume. Elles sont regroupées, au plan national, à l'intérieur de COOPAC, la Fédération nationale des coopératives d'activités. Le présent article s'attachera principalement à décrire le paysage des coopératives d'activités en Région de Bruxelles-Capitale mais elles sont, bien sûr, présentes dans les deux autres Régions :

- **En Région wallonne**, il en existe 5 : « Azimut », « Avomarc », « Challenge », « Start Construction » et « Steppes by steppes ». Elles sont réparties dans 16 villes.
- **En Région flamande**, les 5 coopératives d'activités sont organisées sur une base provinciale : « Gusto » en Flandre occidentale, « De Punt » en Flandre orientale, « Co & Go » en Brabant flamand, « Co-Actief » en province d'Anvers et « Ondernemers Atelier » dans le Limbourg. Elles sont subsidiées par l'autorité flamande, plus spécialement par le Ministre de l'Economie sociale, et travaillent en partenariat avec le VDAB.

2. PRINCIPES

Les coopératives font d'abord partie des sociétés relevant de l'économie sociale. Le candidat-entrepreneur est le plus souvent issu d'une population difficile à placer : chômeur de longue durée ou bénéficiaire du revenu d'intégration sociale. Il conclut une convention avec la coopérative d'activités qui lui permet durant une période maximale de 18 mois de tester la viabilité de son projet en situation réelle.

Durant cette période d'**essai grandeur nature**, les candidats conservent le bénéfice de leur droit aux allocations sociales. Ils ont également la possibilité d'utiliser la structure juridique de la coopérative d'activités et de facturer avec son numéro d'entreprise. La coopérative leur offre, de plus, la possibilité d'être accompagné individuellement par des professionnels du terrain mais aussi de s'insérer dans une démarche collective avec d'autres entrepreneurs à l'occasion de séances de groupe.

Les coopératives d'activités ont pour autre principe le **non-endettement** des candidats-entrepreneurs. Cela découle de leur objectif fondamental de sécurisation de l'environnement entrepreneurial autour du porteur de projet. Ce principe limite néanmoins, nous le verrons, le champ des activités que les coopératives sont en mesure d'accompagner : les activités nécessitant de lourds investissements financiers, demandant des garanties ou une assurance de longue durée, ne peuvent pas être encadrées.

3. LEGISLATION

En Belgique, les coopératives d'activités se sont heurtées à un obstacle juridique majeur : le statut des candidats-entrepreneurs ne leur permettait pas de tester leur projet en gardant le bénéfice de leurs allocations de chômage (pour les demandeurs d'emploi) ou de leur revenu d'intégration sociale (pour les personnes émergeant du CPAS).

Cette difficulté a été relayée auprès de la Ministre fédérale de l'Emploi de l'époque, Laurette Onkelinx, par la coopérative d'activités Azimut. Un terrain d'entente a pu être trouvé avec la Ministre, qui a octroyé une dérogation aux coopératives par l'intermédiaire d'une lettre ministérielle. Cette dernière permettait aux demandeurs d'emploi accompagnés d'entrer et sortir rapidement du chômage ainsi que de recouvrer leur statut initial en

cas d'échec. Les coopératives d'activités ont fonctionné ainsi, des années durant, sans être encadrées par une réglementation spécifique. Elles étaient en outre obligées de conclure un contrat de travail avec les candidats, instaurant un lien de subordination entre eux et la structure d'accompagnement. En plus d'engendrer un travail administratif considérable, cela constituait une prise de risque importante.

En 2005, une première étape vers un cadre réglementaire spécifique a été franchie avec l'adoption d'un accord de coopération relatif à l'économie plurielle⁽¹⁾. Le législateur fédéral a ensuite dessiné, en 2007, les contours du fonctionnement des coopératives d'activités⁽²⁾. Bien que de portée assez générale, la Loi du 1^{er} mars 2007 définissait néanmoins les concepts de « coopérative d'activités », de « candidat-entrepreneur » ainsi que les modalités de la convention qui les lie l'une à l'autre.

Plus fondamentalement, c'est un Arrêté royal⁽³⁾ pris en 2009, qui va réglementer en profondeur le statut du candidat-entrepreneur dans une coopérative d'activités. Ce texte normalise les rapports qu'entretiennent les coopératives et les candidats, ainsi que leurs relations avec l'administration.

La loi et l'arrêté pris en exécution de celle-ci en 2009 constituent un grand pas en avant pour le fonctionnement des coopératives d'activités. Celles-ci ne sont désormais plus contraintes de faire signer un contrat aux porteurs de projet puisque la signature d'une simple convention suffit. La période de test des candidats-entrepreneurs se voit également renforcée puisque ceux-ci sont dispensés officiellement de leurs obligations et qu'ils peuvent garder leur droit aux allocations.

Notons que le législateur wallon a été prompt à compléter le cadre réglementaire fédéral puisque la Région wallonne a adopté dès 2008 un décret relatif aux « structures d'accompagnement à l'autocréation d'emploi (ou SAACE) »⁽⁴⁾. Le vocable de SAACE recouvre un champ plus vaste que les coopératives d'activités car il englobe également les couveuses d'entreprises. Ce décret a structuré et pérennisé un certain nombre d'initiatives organisées sous forme d'ASBL, de couveuses d'entreprises ou de coopératives d'activités. A l'instar de l'ordonnance bruxelloise du 21 novembre 2013, que nous analyserons plus tard, ce texte définit les objectifs des coopératives, le processus d'accompagnement des porteurs de projet, les conditions d'agrément, d'octroi de subventions, leurs modalités de calcul ainsi que des modalités d'évaluation et de contrôle de l'activité des SAACE.



(1) Accord de coopération du 30 mai 2005 entre l'Etat fédéral, la Région flamande, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone relatif à l'économie plurielle, art.7, §8.

(2) Loi du 1^{er} mars 2007 portant des dispositions diverses (III).

(3) Arrêté royal du 15 juin 2009 portant des dispositions diverses concernant le statut du candidat-entrepreneur dans une coopérative d'activités.

(4) Décret du 15 juillet 2008 relatif aux structures d'accompagnement à l'autocréation d'emploi, dit Décret « SAACE ».



LES COOPÉRATIVES D'ACTIVITÉS EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

INTRODUCTION

En Région de Bruxelles-Capitale, l'idée de lancer une coopérative d'activités a germé dès l'année 2002. Des statuts ont été rédigés en vue de créer la coopérative « Bruxelles Emergences SCRL ». La société n'a pourtant existé que sur le papier durant plusieurs années.

En 2008, le projet s'est concrétisé avec l'arrivée de Joël Beeckman⁽⁵⁾ en tant que Directeur de la société à finalité sociale. Ce dernier, que nous avons interviewé pour le Journal du Conseil, se souvient : « Je souhaitais devenir consultant et j'ai répondu à un appel à candidature publié en janvier 2008. J'ai été reçu en juin par un comité composé notamment des administrateurs de Bruxelles Emergences. Lors de mon engagement, j'ai reçu un objectif, une page blanche et un stylo ! A partir des seuls statuts existants depuis 2002, il a fallu construire Bruxelles Emergences pas à pas. »

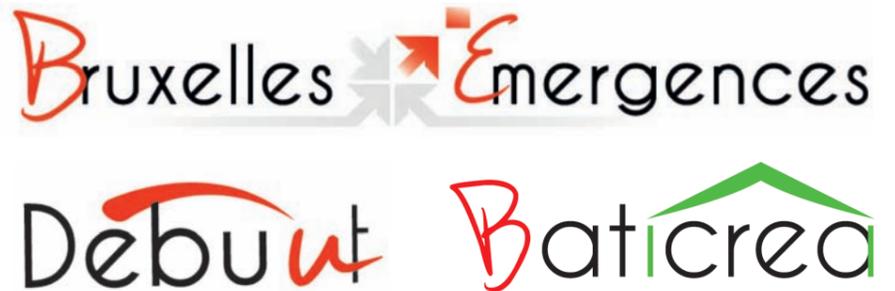
A côté de Bruxelles Emergences, coopérative d'activités francophone, existait également DEBUUT, une coopérative d'activités néerlandophone. Les deux sociétés ont travaillé chacune de leur côté durant quelques années avant de s'unir **sous la coupole d'une seule et même ASBL : Job Yourself.**

C'est ainsi que Job Yourself a vu le jour en juin 2010. L'objectif de cette association était double. Il s'agissait, d'une part, de mettre en commun les forces et les compétences spécifiques des deux coopératives d'activités pour créer une équipe unique, enrichie du partage et des méthodologies de chacun. D'autre part, la constitution sous la forme d'une ASBL garantissait la viabilité d'un partenariat entre Job Yourself et Actiris dans le cadre d'un projet du Fonds social européen d'aide à l'autocréation d'emploi ou ACE, qui a débuté en janvier 2011.

Job Yourself s'est donné comme ambition d'avoir un impact sur la vie socio-économique des Bruxellois : en améliorant leur qualité de vie, en réduisant les inégalités sociales, en stimulant la coopération, en combattant la pauvreté et l'insécurité via la création d'emplois durables.

L'ASBL coupole Job Yourself a créé une troisième coopérative d'activités au mois de juin 2013 : « Baticrea ». Elle est actuellement, nous le verrons, en phase de lancement.

Signalons au passage que, le 4 décembre 2013, Job Yourself s'est vu décerner le prix de l'économie sociale 2013 dans la catégorie entreprise confirmée bruxelloise !



JOB YOURSELF

2.1 L'équipe

Les quatre structures bruxelloises (Job Yourself ASBL et les trois coopératives) emploient 23 collaborateurs répartis dans plusieurs services : un service comptable employant 4 personnes, un service administratif composé de 6 employés, une équipe de 11 coaches-mentor ainsi qu'un service dirigeant.

Joël Beeckman assume la Direction générale de Job Yourself, en tant que Directeur de Bruxelles Emergences, qui est la principale coopérative d'activités bruxelloise.

Chacune des structures possède son Conseil d'administration mais une réunion conjointe des trois structures a lieu tous les deux mois dans les locaux de Job Yourself. Les points à traiter au Conseil d'administration sont préparés par le Comité de direction qui est composé des trois présidents, de la direction de Job Yourself et de quelques administrateurs. Les assemblées générales des trois structures ont lieu en même temps au mois de mai de chaque année.

2.2 Les activités proposées par Job Yourself

2.2.1 L'accompagnement des candidats-entrepreneurs

Le parcours d'un candidat-entrepreneur chez Job Yourself peut se décomposer en quatre phases :

1) Le parcours START

Cette phase est dédiée à l'écoute et à l'information des demandeurs d'emploi qui souhaitent devenir candidats-entrepreneurs. Elle comprend différentes étapes :

- 120' INFO

Le demandeur d'emploi est invité à s'inscrire à une séance d'information générale de 120 minutes. Celle-ci est obligatoire pour toute personne intéressée par un accompagnement à la création de son emploi. Des séances d'information collectives de ce type ont lieu toutes les semaines dans différentes communes de la Région bruxelloise.

Avant cette étape, le demandeur d'emploi qui le souhaite a la possibilité de s'entretenir avec un coach-mentor de Job Yourself (20' PROJET). Ce premier rendez-vous est facultatif.

- 150' FOCUS

Job Yourself organise 4 à 6 fois par mois des séances permettant à 12 demandeurs d'emploi de se focaliser sur le projet qu'ils portent. Au cours de ces séances collectives, ils travaillent le pitch de leur projet et l'analyse SWOT. L'objectif est de les préparer à l'entretien individuel qu'ils vont avoir avec un coach-mentor dans l'étape suivante.

- 90' PROFIL

Il s'agit de la dernière étape du parcours d'information. Le futur entrepreneur rencontre un coach-mentor pour faire le point sur son projet, sa faisabilité et son potentiel de réussite. Cette rencontre permet également au coach d'identifier les éléments qui vont devoir être travaillés dans le cadre du parcours suivant.

Cette étape, qui achève le parcours START, débouche en principe sur une entrée en préparation du candidat ; dans certains cas, elle le conduit à une réorientation vers une autre structure.

2) Le parcours PREPA

Cette étape incontournable est consacrée à la définition du projet des futurs entrepreneurs : ils vont devoir trouver un nom à leur activité, créer leurs propres outils de communication, définir les services proposés, les tarifs et élaborer un plan de prospection. Suivant le degré d'avancement du projet lors de l'entrée en PREPA, cette étape peut durer jusqu'à six mois. Les porteurs de projet bénéficient durant ce temps d'un accompagnement individuel mais aussi collectif via la participation à des workshops et à des groupes de soutien.

• coaching individuel

Le porteur de projet est reçu chaque mois par son coach-mentor. Il fait le point sur l'évolution de son projet et reçoit un avis extérieur sur celui-ci. Les conseils du coach sont essentiels dans la validation du chemin parcouru et la confrontation du projet à la réalité économique.

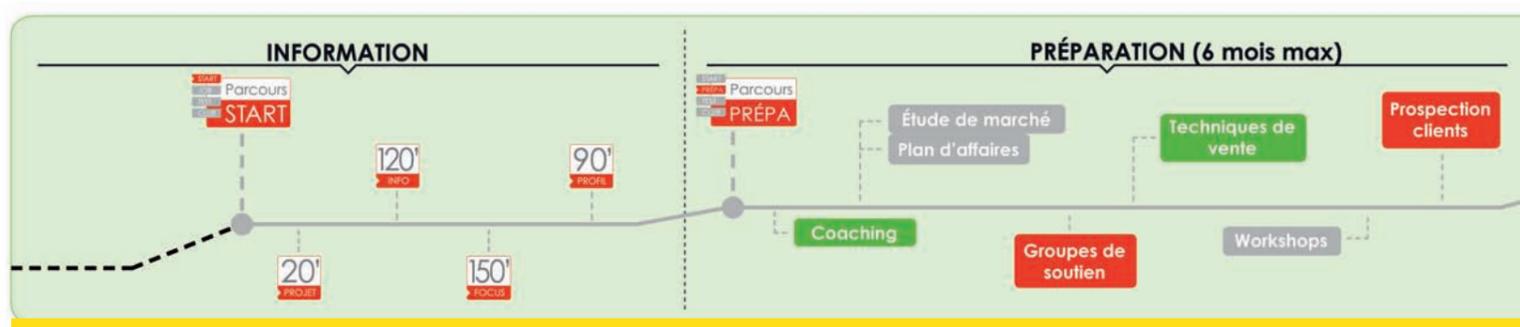
• groupes de soutien

Parallèlement au coaching individuel, les porteurs de projet sont invités à s'inscrire à des séances collectives mensuelles, accompagnées par une facilitatrice. Ces séances permettent de dégager des pistes et des propositions afin d'aider les participants à concrétiser leur projet.

• workshops

L'accompagnement dans la coopérative d'activités comporte l'obligation de participer à certains ateliers destinés à augmenter les capacités entrepreneuriales et les chances de réussite des porteurs de projet. Les ateliers portent notamment sur la gestion de projet, la comptabilité, les techniques de vente, etc.

Dans le cadre du projet ACE mis en place avec Actiris, Job Yourself organise également une préparation à l'examen de gestion de base.



(5) Joël Beeckman est Directeur général de Bruxelles Emergences et de Job Yourself. Il a une longue expérience en gestion et création de sociétés. Il a en effet assuré la gestion commerciale de plusieurs entreprises orientées B2B, avant de lancer les siennes. Il a œuvré durant plus de 15 années dans le commerce de distribution de vélos et de motos (import/export) et a terminé sa carrière commerciale en créant une franchise qui compte plus de 33 magasins en France.



3) Le parcours TEST

Au terme du parcours de préparation, le candidat est prêt à tester son projet sur le marché. Il signe une convention en tant que candidat-entrepreneur avec l'une des coopératives d'activités. Ceci lui permet, durant 18 mois, de garder le droit à ses allocations. Il peut facturer à ses clients en utilisant les numéros de TVA et d'entreprise de la coopérative d'activités et bénéficier également des services de gestion comptable et analytique.

Au cours de la phase de test, le candidat a toujours l'occasion de s'adresser à son coach et d'avoir recours à l'accompagnement collectif. Le suivi de ses comptes est réalisé par le service comptable et des extraits de compte mensuels sont analysés dans le cadre de rendez-vous individuels. Le candidat suit donc l'évolution de son activité : charges, produits, dettes, créances clients, montant en banque, etc. Cet outil de gestion est précieux car il permet d'établir un plan financier solide, basé sur un test réel et non sur des scénarios hypothétiques.

Joël Beeckman : « Quand les candidats-entrepreneurs sont en phase de test, et que leur projet génère des bénéfices, la coopérative d'activités prélève 10% de leur marge brute pour frais administratifs et de fonctionnement. »

« Par ailleurs, la loi nous autorise à leur verser une indemnité de travail plafonnée à 2 € par heure prestée (soit 320 € à 340 € par mois) en complément à leurs allocations. Bien sûr, cette indemnité ne leur est versée que dans la mesure où leur activité rapporte un certain chiffre d'affaires. »

« Si le projet dégage une marge supplémentaire, il est gardé et placé par la coopérative. Avec cet argent, ils peuvent nous rembourser tous les frais relatifs à leur fonctionnement (déplacement, achat de matériel, frais de téléphone, ...). S'il reste de l'argent quand ils nous quittent, on leur restitue la somme. S'ils ont lancé leur entreprise, ils ont un numéro de TVA et ils facturent le solde à la coopérative d'activité ; s'ils retournent à un emploi salarié, l'argent leur est restitué à titre privé et devient un revenu complémentaire à déclarer à l'IPP. Dans le cas où ils retourneraient au chômage suite à un arrêt de projet - ce que nous tentons d'éviter mais qui arrive -, nous essayons de trouver une solution pour qu'ils consomment leur réserve avant de nous quitter. Dans ce cas, ce sont rarement des sommes importantes. »

4) La sortie CLUB

Job Yourself a comme mission d'amener les candidats-entrepreneurs vers une sortie positive du programme d'accompagnement.

Selon l'avancement du projet, la sortie pourra être de plusieurs types :

- D'abord, si son projet est viable, le candidat-entrepreneur peut le concrétiser et lancer une activité indépendante. Il a le droit dans ce cas de percevoir un complément de reprise de travail.
- Ensuite, il se peut que le candidat-entrepreneur retourne vers un emploi salarié. Il s'agit d'un cas de figure fréquent car en développant son projet, il démontre sa motivation et rencontre régulièrement des employeurs potentiels.
- Enfin, si le projet ne progresse pas suffisamment ou si le candidat l'a abandonné, il est amené à se réorienter. Il conserve par la suite ses allocations sociales et Job Yourself lui fournit un bilan de compétences ainsi qu'une possibilité de réorientation via Actiris.

5) Résultats engrangés par Job Yourself en 2012

Les statistiques qui figurent dans le rapport d'activité de Job Yourself 2012 montrent un accroissement conséquent de l'activité des coopératives bruxelloises depuis quelques années.

- Ainsi, au niveau du parcours START il apparaît qu'en 2012, **1134 personnes** ont suivi une session d'information (120' INFO). En 2011, ils étaient 706 dans le cas, ce qui correspond à une augmentation de 60 % du public informé par Job Yourself en un an. De plus, selon Joël Beeckman, ce chiffre va être largement dépassé en 2013 car environ 1400 personnes ont déjà suivi une séance d'information cette année. En 2010, Bruxelles Emergences faisait état de seulement 320 personnes reçues en séance d'information collective⁽⁶⁾. Le nombre de personnes sensibilisées à la création de leur emploi a donc été multiplié par 4 en seulement 4 années.

Cela est dû selon Joël Beeckman au travail de sensibilisation effectué ces dernières années par Job Yourself : « Nous avons fait un énorme travail d'information auprès de nos partenaires : Actiris, l'ONEM ou d'autres organismes qui touchent de près ou de loin à l'entrepreneuriat. Nous avons fait savoir que nous existions et que nous accompagnions des porteurs de projet et, au bout de trois ans, cela porte ses fruits. Les gens s'inscrivent chez nous pour trouver une solution. Quand on leur ex-



plique les tenants et aboutissants de la convention avec une coopérative d'activités, il se peut que cela ne leur corresponde pas. »

« Nous organisons entre 60 et 80 séances d'informations par an. En réalité, cela fonctionne comme une sorte d'entonnoir : sur les personnes qui suivent une séance d'information, une moitié se montre intéressée, et parmi les personnes intéressées, il n'y en a qu'un pourcentage qui correspond au public cible et qui va entrer chez nous avec un projet. »

Il ressort également des résultats figurant au rapport d'activités de Job Yourself qu'en 2012, 462 personnes ont suivi une séance 150' FOCUS et que 294 ont rencontré un coach dans le cadre d'une séance 90' PROFIL.

- En 2012, **176 porteurs de projets** ont été acceptés en parcours PREPA, c'est-à-dire dans la deuxième phase de l'accompagnement. En 2011, ils n'étaient que 97 à avoir franchi ce cap, ce qui représente 81 % de porteurs de projet en plus en un an.

- **99 candidats-entrepreneurs** sont entrés en TEST au sein de Job Yourself en 2012. Cela équivaut à une augmentation de 55 % du nombre d'entrepreneurs qui confrontent leur projet aux conditions réelles ; en 2011, ils n'étaient que 64 dans ce cas.

- Au niveau des sorties, la même augmentation est à constater. En 2012, 114 personnes ont quitté Job Yourself. **82 candidats ont connu une sortie positive** et 46 d'entre eux ont matérialisé leur projet via un lancement d'entreprise. En 2011, sur 85 candidats sortis, 52 ont connu une issue positive débouchant sur 36 lancements d'entreprises. L'augmentation des résultats est significative quand on sait qu'en 2010, Bruxelles Emergences n'avait comptabilisé que 7 inscriptions sous statut d'indépendant pour 24 sorties au total et que DEBUt n'avait vu sortir que 9 candidats.

6) Profil des candidats-entrepreneurs

- La plupart ont entre 30 et 45 ans, la classe d'âge la plus représentée étant celle des 30-35 ans.
- Une majorité d'entre eux sont des hommes (58%).
- 34% des candidats-entrepreneurs disposent d'un diplôme universitaire et 19% uniquement d'un diplôme du secondaire inférieur.
- Ils sont 86 % à être des chômeurs complets indemnisés. Cela s'explique par le choix de Job Yourself : « Nous nous limitons au groupe cible défini dans l'arrêté royal, c'est-à-dire aux allocataires sociaux difficiles à placer. Il arrive parfois que nous acceptions d'accompagner un porteur de projet qui sort de ce cadre mais nous le faisons rarement car nous sommes obligés alors de lui faire signer un contrat de travail. Actuellement, à Bruxelles, il y a beaucoup de chômeurs qui veulent créer leur emploi, nous nous concentrons donc sur ce public. »

7) Limites à l'accompagnement

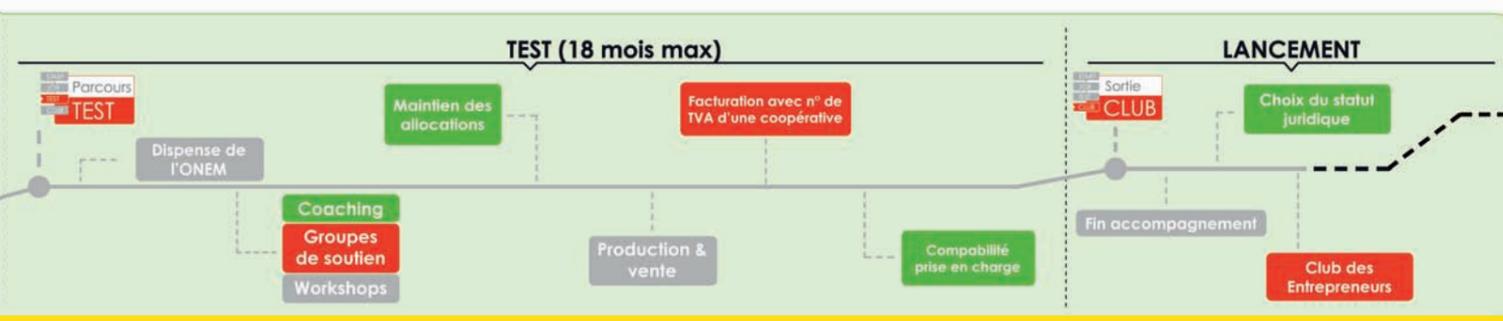
La principale limite de l'accompagnement des projets chez Job Yourself réside dans le type de métier.

Joël Beeckman : « Nous ne pouvons malheureusement pas accompagner tous les types de métiers. Certains métiers comme l'import-export nécessitent de gros moyens financiers. Les candidats-entrepreneurs sont souvent dans des situations précaires avant de débiter et nous ne pouvons pas aggraver leur situation si le test n'était pas concluant. Notre philosophie est de permettre aux candidats de tester sans risque, pas de créer de l'endettement. »

« L'Horeca est également un secteur difficile car il est très réglementé et qu'il génère malheureusement beaucoup d'activités informelles. Nous aimerions accompagner le commerce de détail mais nous avons de grandes difficultés à le faire car le métier présente des aspects légaux et techniques auxquels on ne peut pas échapper. Je pense au bail commercial par exemple. Si le projet ne prend pas, le candidat se retrouve à payer un loyer pendant des années. Il y a une grande part de risques dans ce secteur, en plus des investissements et des valeurs de stock. Cela représente de grandes contraintes. »

2.2.2 Partenariat avec Actiris

Depuis 2011, Job Yourself a conclu un partenariat avec Actiris dans le cadre du programme ACE financé par le Fonds social européen. Grâce à ce programme, les coopératives bruxelloises ont pu élargir leurs services d'accompagnement à un public plus fragilisé (sans qualifications, au chômage depuis plus de 2 ans, ...), désireux de lancer un projet d'entreprise.



(6) Bruxelles Emergences, Rapport d'activités 2010.



Ce partenariat avec Actiris permet aux porteurs de projet fragilisés de bénéficier d'un soutien plus approfondi en prenant en considération leur confiance en soi et leur motivation. Une attention est également accordée au développement de leurs compétences et de leur réseau afin qu'ils puissent créer leur propre emploi ou retrouver un emploi salarié grâce à un meilleur positionnement sur le marché du travail.

Dans le cadre de ce programme, Job Yourself a également mis en place de nouveaux outils d'accompagnement à l'autocréation d'emploi tels que le bilan de compétence, les cours de gestion de base et la réorientation dynamique de ceux dont le projet ne porte pas ses fruits.

Selon Joël Beeckman, le financement des activités de Job Yourself via ce programme européen devrait être renouvelé pour la période 2014-2018.

2.2.3 Implication au niveau des contrats de quartier

Depuis 2012, Job Yourself est impliqué dans le volet économique de trois contrats de quartier bruxellois : les contrats « Parc Alseberg » de Saint-Gilles, « Jardin aux fleurs » de la Ville de Bruxelles et « Koekelberg historique ». Il s'agit de programmes de revitalisation menés par la Région de Bruxelles-Capitale en partenariat avec les communes, visant à renforcer des quartiers fragilisés et à en améliorer le cadre de vie de manière durable.

Des coaches-mentor de Job Yourself, spécialement affectés à ces contrats de quartier (2 à la Ville de Bruxelles, 1 à Saint-Gilles et 1 à Koekelberg), organisent des sessions collectives et individuelles, par le biais desquelles ils informent les demandeurs d'emplois au sein-même de leur quartier. Plutôt que de les inviter directement à une séance 120' INFO, les coaches-mentors s'adressent à ces futurs entrepreneurs en amont, vont les rencontrer sur le terrain et les écouter. Il s'agit d'un public différent car peu d'entre eux ont déjà réfléchi concrètement à un projet entrepreneurial. Ils sont plutôt ce que l'on appelle des « entrepreneurs par nécessité ». De plus, beaucoup ont peur de se lancer dans l'aventure entrepreneuriale, que ce soit par peur de ne pas être à la hauteur, par manque de soutien et de moyens, ou tout simplement parce qu'ils pensent que cette démarche leur est inaccessible.

Job Yourself a développé des activités spécifiques, plus ludiques, qui sortent du cadre « classique » de l'accompagnement en coopérative d'activités de manière à sensibiliser ce public à l'entrepreneuriat. Citons notamment les ateliers « Booster ma vie », qui ont comme objectif de rendre les personnes rencontrées actrices de leur existence. Lors de ces ateliers, les coaches-mentors aident les participants à s'approprier leurs compétences et à retrouver confiance en leurs capacités, afin qu'ils puissent éventuellement entrer en accompagnement chez Job Yourself.

En 2012, les coaches-mentor de Job Yourself ont informé 800 personnes par le biais des contrats de quartiers.

2.2.4 Baticréa

La création d'une troisième coopérative d'activités par Job Yourself démontre sa volonté de contribuer au défi que la Région de Bruxelles-Capitale s'est lancé : améliorer la durabilité dans le secteur du bâtiment bruxellois et soutenir le développement des métiers de la construction dans une perspective plus « verte » pour faire face au boom démographique, tout en intégrant la dimension environnementale.

Vu la forte demande dans le secteur du bâtiment bruxellois, Job Yourself a reçu une subvention du SPF de programmation intégration sociale, lutte contre la pauvreté et économie sociale pour le lancement de Baticréa. La coopérative a également obtenu un financement de l'Alliance Emploi-Environnement de la Région de Bruxelles-Capitale ayant pour objectif le développement de filières économiques liées à l'environnement et la création d'emplois de qualité.

Joël Beeckman : « Cette troisième coopérative est née de l'expérience de DEBUUT et Bruxelles Emergences. Nous avons accueilli beaucoup de candidats venant du secteur du bâtiment sans disposer toujours des moyens techniques et légaux pour les accompagner. Le secteur du bâtiment est un secteur très réglementé, dans lequel il y a beaucoup de préconisations et de normes. »

« Nous ne voulions pas arrêter de suivre ces porteurs de projets. On s'est dit qu'il fallait une structure spécifique répondant à toute la réglementation du secteur. C'est pourquoi nous nous sommes associés à un grossiste en matériaux du bâtiment qui a des valeurs sociales et de coopération, et qui travaille beaucoup dans les matériaux écologiques. Nous nous sommes affiliés à la Convention paritaire 124, à la confédération du bâtiment et nous avons désormais accès aux garanties décennales, au Fonds solidaire, etc. »

« La structure est mise en place depuis le 4 juin 2013 mais aujourd'hui, elle ne fonctionne pas encore complètement. La méthodologie, les procédures ainsi que l'approche administrative sont en phase finale en interne et les candidats-entrepreneurs doivent entrer prochainement. Nous avons engagé une personne qui vient du bâtiment, qui connaît le métier, et que nous avons formée en tant que coach pour l'accompagnement des candidats. »

2.3 Le financement de Job Yourself

Selon Joël Beeckman, le budget de Job Yourself atteint aujourd'hui quasiment le million d'euros. Le financement provient de plusieurs sources : « Il y a en premier lieu les financements facultatifs régionaux, sur base annuelle, qui proviennent du cabinet de Madame Fremault, Ministre de l'Emploi. Ensuite, nous disposons de subsides fédéraux sur appel à projet. Nous postulons chaque année à des appels d'offre et nous bénéficions à chaque fois de fonds pour des projets qui ont rencontré les exigences attendues. En troisième lieu, nous bénéficions de fonds européens via notre partenariat avec Actiris. De même, nous recevons un financement de la part des contrats de quartier auxquels nous par-

ticipons. Nous sommes également en partenariat avec les communes qui nous versent un budget pour la création d'antennes. »

« Par ailleurs, nous développons de plus en plus une activité de recherche de mécénat. Nous avons besoin de cette solution car nous avons atteint un budget maximal au niveau des subventions publiques. Nous pensons que l'avenir réside dans le partenariat public-privé. Nous sommes obligés d'emprunter cette voie si nous voulons nous développer. Il y a aujourd'hui de nombreux chercheurs d'emplois qui poussent notre porte et que l'on doit inscrire sur une liste d'attente. Ils sont 140 aujourd'hui dans le cas... »

« Enfin, nos fonds propres sont alimentés par les recettes prélevées sur la marge brute des candidats. Cela représente environ 13% de nos recettes globales. Nous consacrons 1% de ces fonds à une aide solidaire qui est versée à des porteurs de projets, accompagnés chez nous, qui ont besoin de financement. Cette aide est attribuée sur concours après qu'un jury ad hoc ait statué et sélectionné des projets porteurs. C'est une sorte de bourse de pré-activité. L'année dernière, plusieurs bourses ont été versées à des femmes entrepreneurs. Le Premier Ministre Di Rupo est venu donner ces bourses aux femmes qui avaient été sélectionnées. »

Un cadre réglementaire pour les coopératives bruxelloises

Preuve que le sujet est d'actualité, une ordonnance⁽⁷⁾ de la Région de Bruxelles-Capitale relative à l'agrément des sociétés en tant que coopératives d'activités en vue de l'octroi de subventions a été publiée le 3 décembre 2013.

Le texte, adopté le 25 octobre 2013 en séance plénière du parlement bruxellois, était attendu et est accueilli avec enthousiasme par Job Yourself. En effet, l'ordonnance vient compléter le cadre réglementaire fédéral et surtout régler la question du financement régional des coopératives d'activités, qui est au centre des préoccupations de Job Yourself : « Le cadre dans lequel nous évoluons à Bruxelles va être bouleversé car l'ordonnance va régler la question du financement des coopératives d'activités bruxelloises. Depuis que nous existons, nous sommes financés de manière facultative par la Région et sans évaluation spécifique. Demain, le financement sera structurel et il y aura des mécanismes de contrôle au niveau quantitatif et qualitatif. C'est très positif. Nous allons pouvoir activer notre financement par tranche en fonction des résultats et des personnes accompagnées. »

Il est à noter que les dispositions générales de l'ordonnance, sur laquelle le Conseil économique et social s'est prononcé l'année dernière⁽⁸⁾, apportent une clarification aux textes fédéraux en distinguant nettement le porteur de projet du candidat-entrepreneur. Elle définit ainsi le porteur de projet comme : « le demandeur d'emploi qui propose un projet de création d'activités au sein de la coopérative d'activités agréée, dans le but de devenir candidat-entrepreneur ».

L'ordonnance vient également baliser le processus d'accompagnement du demandeur d'emploi jusqu'à son entrée en phase de test du projet qu'il porte. Elle prévoit notamment la réorientation du porteur de projet vers Actiris ou vers un partenaire habilité dans l'hypothèse où la coopérative souhaiterait mettre un terme à un projet en cours de développement. Une telle décision doit bien sûr faire l'objet d'une motivation de la part de la coopérative d'activités.

Mais surtout, après avoir fixé les contours de l'agrément octroyé par le Gouvernement bruxellois aux coopératives d'activités, le texte règle la question du montant des subventions qui pourront être allouées aux coopératives d'activités.

A cet égard, la subvention octroyée par le Gouvernement variera en fonction de plusieurs éléments⁽⁹⁾ :

- **Un montant annuel forfaitaire** de 1.000 euros maximum, multiplié par le nombre de personnes pour lequel la coopérative est agréée, sera d'abord attribué aux coopératives agréées afin de couvrir les frais de fonctionnement et de personnel ;
- Il sera complété par un **montant variable** déterminé sur base de deux éléments :
 1. Le nombre de porteurs de projet invités à entrer en phase de test au cours de l'année civile, multiplié par un montant de 2.500 euros ;
 2. Le nombre de transitions favorables qui se sont opérées vers une activité professionnelle au cours de l'année civile, multiplié par un montant de 500 euros ;
- Finalement, la coopérative bénéficiera d'un montant de 1.000 euros maximum par personne entrée en phase de test, qui sera affecté en tant que **réserve**, et destiné à financer des bourses au bénéfice des candidats-entrepreneurs pour l'acquisition de biens (matériels ou immatériels) nécessaires aux besoins de leur projet. L'octroi des bourses restera du ressort de la coopérative. Le plafond de cette subvention est fixé à 50.000 euros par année civile.

L'ordonnance spécifie par ailleurs que les subventions pourront être diminuées en cas d'évaluation négative de la coopérative et en fonction d'une diminution du ratio entre le nombre de porteurs de projet accompagnés et le nombre de porteurs de projet pour lequel la coopérative d'activités est agréée.

Enfin, l'ordonnance comporte un volet relatif au cadre dans lequel les évaluations et les contrôles des coopératives d'activités bruxelloises auront lieu. L'article 18 dispose que la coopérative d'activités agréée doit remettre annuellement un rapport d'activités, un bilan et les comptes de l'exercice écoulé. Le texte habilite le Gouvernement bruxellois à déterminer par arrêté les modalités précises de l'évaluation annuelle qui sera menée. Sont notamment à prendre en compte des critères quantitatifs et qualitatifs, des facteurs socio-économiques ainsi que la satisfaction des porteurs de projet accompagnés par la coopérative.

(7) Ordonnance du 21 novembre 2013 relative à l'agrément des sociétés en tant que coopérative d'activités en vue de l'octroi de subvention.

(8) L'avant-projet d'ordonnance avait été soumis pour avis au Conseil économique et social au mois de juin 2012 par le Ministre Cereux. Le texte, étudié en Commission Economie-Emploi-Fiscalité-Finance avait fait l'objet d'un avis adopté par le CA le 2 juillet 2012 et entériné ensuite en séance plénière le 3 septembre 2012. Dans son avis, le Conseil se réjouissait de l'élaboration du texte qui renforce et pérennise le dispositif des coopératives d'activités en leur offrant un cadre d'agrément et de financement. Il appréciait également le soutien apporté à l'entrepreneuriat comme voie d'insertion à l'emploi d'une frange particulièrement fragilisée des demandeurs d'emplois bruxellois. Il insistait néanmoins sur le fait que la démarche des demandeurs d'emploi devait être volontaire. Le Conseil demandait au Gouvernement de limiter le nombre de coopératives d'activités agréées en veillant néanmoins à ce que l'ensemble de la Région soit couvert par le dispositif. Il demandait pour terminer à être consulté au sujet des arrêtés d'exécution de la future ordonnance. L'avis est à consulter sur le site Internet du CES : http://www.ces.irisnet.be/avis/avis-du-conseil-par-date/2012/Avis_cooperatives_activites.pdf/view

(9) Article 13 de l'ordonnance du 21 novembre 2013.



INTERVIEW DE MONSIEUR SÉBASTIEN LIEVENS,

■ Pouvez-vous vous présenter ?

Je m'appelle Sébastien Lievens, j'ai 29 ans. Après les études secondaires, j'ai entamé des études supérieures en informatique, que je n'ai pas terminées. J'ai arrêté en troisième programmation.

J'ai ensuite exercé diverses activités dans le cadre de missions Interim, principalement dans l'Horreca. Etant demandeur d'emploi, j'ai suivi des cours du soir en promotion sociale, en langues et en informatique. J'ai effectué un stage dans le développement de site web, qui m'a permis de me former aux nouveaux modèles de marketing, de publicité et de référencement.

Il y a trois ans, j'ai commencé à développer un site web personnel. C'est à partir de là que je suis entré en coopérative d'activités.

■ Pourriez-vous décrire votre projet et son originalité ?

Mon projet s'appelle « Web & Event » car mon activité touche à la fois au web et à l'événementiel. Je développe en ce moment le site : « www.mariage-anniversaire.be », qui fonctionne bien. Il s'agit d'un portail qui reprend des informations concernant l'organisation, la préparation et l'animation d'événements en Belgique, qu'ils soient privés ou d'entreprises : mariages, anniversaires, etc. On peut y trouver toutes les informations et les prestataires utiles ainsi que des conseils rédigés par des rédacteurs dans le but d'informer au mieux les utilisateurs du site.

Ce genre de site de référencement existe déjà depuis 10 ans sur Internet mais ce qui fait l'originalité de celui-ci, c'est qu'il dépasse le stade du simple annuaire. Il propose une navigation et une fonctionnalité plus poussées, avec des fiches complètes et interactives, le contenu est optimisé et les prix des prestataires sont compétitifs. Le fait d'avoir un site de qualité met en avant les prestataires et leur donne une meilleure visibilité. Ce n'est pas réellement un concept nouveau, c'est davantage une mise à jour.

J'ai également créé deux autres sites que je compte développer une fois que le premier sera suffisamment avancé : « team-building-afterwork » et « la boum ». Mon idée est de réunir différents sites spécialisés dans ce domaine.

SÉBASTIEN Lievens dirige « Web & Event », sa société, qu'il a lancée après avoir été accompagné chez Job Yourself.

■ Comment êtes-vous entré en coopérative d'activités ?

En tant que demandeur d'emploi, j'étais suivi par un conseiller chez Actiris. Quand je lui ai fait part de ma volonté de lancer un site Internet, il m'a redirigé vers Job Yourself. J'y suis allé dans le cadre d'une séance d'information, j'ai présenté mon projet et le reste a suivi très vite.

Je suis entré directement en phase test, sans passer par la préparation. Comme j'avais gardé une exclusivité sur les prestations musicales que j'animais avec d'autres DJ, je recevais de nombreuses demandes. Une fois en phase de test, je suis resté 18 mois chez Job Yourself, c'est-à-dire au maximum de la période. Si j'avais pu, je serais resté encore un peu en coopérative mais il y a cette limite.

■ Quel bilan tirez-vous de votre accompagnement chez Job Yourself ?

J'en tire un bilan très positif : cela a constitué une réelle opportunité pour mon projet et pour moi. Les workshops et les séances de cours sont très bien faits. On reçoit beaucoup d'explications, d'informations intéressantes et de bons conseils. Avec le recul, je regrette d'avoir suivi tous les modules de formation dès le début. J'aurais dû les étaler dans le temps car on ne peut suivre les séances qu'une seule fois. J'ai voulu aller trop vite alors qu'il faut du temps pour tout assimiler.

Au niveau du suivi, il faut être débrouillard et motivé car le suivi n'est personnalisé que jusqu'à un certain point. Il y a un rendez-vous tous les mois mais, pour donner un exemple concret, j'ai dû me débrouiller seul pour rédiger des contrats de vente, trouver des templates, etc.

Pour résumer, je dirais que c'était vraiment bien, qu'il y avait de très bonnes idées mais que cela pourrait encore être amélioré. Cela se concrétisera avec le temps car les coopératives n'existent que depuis quelques années.

■ Comment s'est passée votre sortie de la coopérative ?

Je dois dire que sur le moment-même, j'ai été déçu de quitter la coopérative. J'étais le seul à partir et je n'ai pas réellement pu suivre seul le module de sortie. L'expérience s'est arrêtée net.

Mais encore une fois mon passage dans la coopérative m'a permis de prendre de bonnes décisions et de mener mon projet dans une direction différente. Si j'avais lancé le projet, seul, je me serais planté, c'est certain.

■ Assistez-vous aux réunions du club d'entrepreneurs chez Job Yourself ?

Oui, j'y suis allé la semaine dernière. En fait, comme cela prend du temps, j'y vais quand le thème m'intéresse, quand cela touche à mon secteur : informatique, IT, programmation.

Le but est surtout de rencontrer d'autres entrepreneurs, de créer des liens et éventuellement, de futures collaborations.



■ Quelles sont vos perspectives maintenant que vous êtes sorti de la coopérative ?

Je suis passé en indépendant. J'ai pris une camionnette en leasing car j'en avais besoin. Maintenant, les premiers mois sont difficiles car il y a des frais, c'est stressant mais ça va aller ! Je loue un bureau près de chez moi, je paye pour la mise à disposition des locaux avec tous les frais compris. Je travaille en réseau avec des collègues, également indépendants, que je paye à la prestation par SMART.

A l'avenir, j'aimerais fonder une SPRL mais je dois encore réunir des fonds avant...

PROPOS RECUEILLIS PAR JÉRÔME NOËL

“ ... Le but est surtout de rencontrer d'autres entrepreneurs, de créer des liens et éventuellement, de futures collaborations. ”

“ ... En tant que demandeur d'emploi, j'étais suivi par un conseiller chez Actiris. Quand je lui ai fait part de ma volonté de lancer un site Internet, il m'a redirigé vers Job Yourself... ”



Mutations de l'économie urbaine

Dans le cadre du chantier du New Deal relatif au suivi et à l'anticipation des mutations de l'économie urbaine et des restructurations d'entreprises⁽¹⁾, deux études ont été externalisées afin de proposer une typologie des mutations économiques et de leurs conséquences sur les formes et conditions d'emploi et ce, dans le secteur des services aux entreprises⁽²⁾ d'une part, et le secteur des activités informatiques⁽³⁾ d'autre part. Les deux secteurs sont définis sur base de la nomenclature NACE Rev1. Ces études ont été menées par le même consultant.

Les mutations économiques, définies en amont de cette mission, englobent les restructurations d'entreprises et les évolutions des processus de production, les transformations des relations entre entreprises et au sein des entreprises, ou les évolutions des relations en termes de gestion des ressources humaines.

La méthodologie mise en œuvre est commune aux deux études et se compose de trois étapes : un examen de la littérature relative aux secteurs examinés et à la notion de mutations économiques, une analyse quantitative sur bases de données et sources d'information existantes (DGSIE, Belgostat, ONSS, EFT, INASTI, etc.), et une analyse qualitative exploratoire, basée sur des entretiens avec des acteurs de terrain et des entreprises de chaque secteur. Cette dernière a permis de compléter les premiers constats tirés de l'analyse quantitative, et d'identifier les conséquences des mutations sur l'emploi des secteurs.

Le présent article présente la teneur des principales conclusions des deux études.

Les secteurs en quelques tendances

Les services aux entreprises font partie du top-3 des secteurs bruxellois, avec 16,5% de l'emploi total (salariés et indépendants) et 12% de la valeur ajoutée brute. L'emploi total a augmenté de 40% entre 1995 et 2008, essentiellement du fait d'une forte progression de l'emploi indépendant qui est passé sur cette même période de 38% à près de 60% de l'emploi indépendant total. La Région de Bruxelles-Capitale est particulièrement spécialisée dans ce secteur (elle serait la région européenne la plus spécialisée après Londres), mais elle semble perdre du terrain par rapport aux deux autres Régions de Belgique. En effet, la croissance des services aux entreprises en Région bruxelloise est moins rapide (notamment en termes de nombre d'établissements, d'emplois ou de chiffre d'affaires) que pour l'ensemble de la Belgique.

Dans une moindre mesure, le secteur des activités informatiques est également un important fournisseur d'emplois pour la Région bruxelloise, avec 2,1% de l'emploi intérieur en 2008. La valeur ajoutée du secteur a été multipliée par 4 entre 1995 et 2008. Par ailleurs, la spécialisation de la Région de Bruxelles-Capitale y est plus marquée

que dans l'économie belge et tend à s'accroître. Le recours au travail indépendant tend également à s'accroître.

Les emplois du secteur des services aux entreprises sont moins bien rémunérés que les autres secteurs à Bruxelles bien qu'une grande partie des sous-secteurs soient caractérisés par des salaires largement supérieurs au revenu moyen. Ceci est dû au fait que les sous-secteurs du nettoyage industriel et de la sélection et fourniture du personnel tirent le salaire du secteur vers le bas. Au contraire, les emplois du secteur des activités informatiques sont mieux rémunérés que ceux des autres secteurs bruxellois (constat valable pour l'ensemble des sous-secteurs), passant de 307 à plus de 980 millions d'euros entre 1995 et 2008.

En ce qui concerne les caractéristiques des travailleurs, le secteur des services aux entreprises est surreprésenté par des femmes, des jeunes et des profils hautement qualifiés. En outre, au moins 36% des emplois de ce secteur sont occupés par des non Bruxellois. En ce qui concerne les activités informatiques, on retrouve majoritairement des hommes, des jeunes et des travailleurs hautement qualifiés. Le taux d'occupation des emplois par des non Bruxellois s'élève à au moins 53%.

La taille moyenne des établissements du secteur des services aux entreprises est semblable à celle des autres secteurs à Bruxelles. Pour les activités informatiques, le secteur comporte comparativement moins de très petits établissements (moins de 10 travailleurs). Les établissements bruxellois sont en moyenne de plus grande taille qu'en Belgique pour l'ensemble des sous-secteurs.

Typologie des mutations par secteur

Secteur des services aux entreprises

- **diminution des demandes de nouvelles prestations** pour les activités traditionnelles avec, parallèlement, des **exigences de plus en plus élevées de la part des entreprises clientes** ;
- **intensification de la concurrence (internationale)** dans les activités traditionnelles suite à la mise en œuvre de la directive services ;
- **transition d'un mode relationnel vers un mode transactionnel**, notamment symbolisé par le fait que le service d'achat devienne l'organe décisionnel.

Ces mutations ont pour conséquence **une pression à la hausse du ratio qualité/prix des services prestés**.

Secteur des activités informatiques

- **évolution différente en fonction de la taille des entreprises**, les plus jeunes (souvent petites), souvent en phase de développement, n'ont pas connu de mutations, tandis que les plus anciennes (et plus importantes par la taille) semblent amenées à se réorganiser suite à l'évolution du marché et connaissent des coûts de personnel plus élevés ;
- **faible potentiel de développement à Bruxelles** dû à un manque de collaborations, entre entreprises ou avec le monde académique ;
- **potentiel de marges de croissance dirigé vers l'international**, notamment du fait que le marché belge soit relativement petit.

Secteur des services aux entreprises

- **diversification du portefeuille d'activités des entreprises du secteur** (activités nouvelles, services intégrés), améliorant l'efficacité de la fourniture de la prestation.
- développement de **stratégies de démarcation** sur les activités traditionnelles ;
- accentuation des **processus de rationalisation des coûts opérationnels** (diminution des coûts du personnel encadrant et de support, impliquant une augmentation du spectre des tâches à réaliser par les travailleurs) ;
- **délocalisation de certaines activités en dehors de la Région et/ou en dehors de la Belgique**. Les principales raisons pour une délocalisation hors de la Région sont la mobilité, les subsides trop faibles par rapport aux autres Régions, le coût plus élevé des espaces de bureau par rapport aux deux autres Régions, le manque de main d'œuvre répondant aux qualifications requises en Région bruxelloise. Les principales raisons pour une délocalisation hors de la Belgique sont liées à la difficulté de trouver des employés avec les compétences requises pour la réalisation des tâches et un coût plus faible à l'étranger pour la réalisation de ces tâches.

Secteur des activités informatiques

- souhait de pouvoir **continuer à développer leurs produits tout en conservant leurs clients** (favoriser le leasing de logiciels, services complémentaires offerts à leurs produits à destination de leurs clients).



(1) Condition de réussite 3 du premier engagement du New Deal.

(2) Ce secteur est caractérisé par des activités très variées (conseil, publicité, sélection et fourniture de personnel, etc.) ce qui rend la définition de caractéristiques communes pour l'ensemble du secteur difficile. Le consultant a, en accord avec le comité d'accompagnement de l'étude, regroupé des sous-secteurs qui présentent des caractéristiques communes dans le cadre de l'analyse qualitative : les activités de conseil et d'assistance fournis aux entreprises, les activités de nettoyage et de gardiennage industriel, et les activités de sélection et de fourniture de personnel.

(3) A ne pas confondre avec les technologies de l'information et de la communication que l'on peut retrouver dans plusieurs secteurs.

Conséquences de ces mutations sur l'emploi

Ces mutations ont des implications sur le volume, les formes et les conditions d'emploi au sein des deux secteurs. Nous présentons ici les principales conclusions de l'étude.

Alors que la **croissance nette de l'emploi** diminue dans le secteur des services aux entreprises, les activités informatiques sont, elles, en forte croissance. L'emploi indépendant occupe une place de plus en plus grande dans les deux secteurs.

Les deux secteurs éprouvent des **difficultés croissantes en matière de recrutement** car il y a une

pénurie de profils adéquats, freinant leur développement. La question des qualifications est mise en avant pour expliquer ce constat. Ce n'est par contre pas valable pour le sous-secteur du nettoyage. Dans le cadre du secteur des activités informatiques, les entreprises se livrent à une guerre des talents (y compris avec d'autres secteurs), les amenant de plus en plus souvent à engager des travailleurs à l'étranger (par exemple en Inde).

En matière de **compétences requises**, les travailleurs du secteur des services aux entreprises doivent davantage faire preuve de polyvalence (afin de diversifier les activités et réduire les coûts des entreprises) et de flexibilité (capacité à changer souvent de clients et de type d'activités, adapta-

tion à de nouvelles exigences). En ce qui concerne le secteur des activités informatiques, des compétences génériques (communication, esprit d'équipe, compétences commerciales, etc.) et une bonne connaissance des langues (anglais, français, néerlandais) sont davantage recherchées par les entreprises.

En outre, la formation continue revêt une importance de plus en plus grande, voire même cruciale dans le cadre des activités informatiques car elle permet de suivre le développement rapide des technologies. A noter que le travailleur indépendant doit financer lui-même ses formations.

Le secteur des services en entreprise fait face à la disparition d'emplois de support, essentiellement

destinés à des profils faiblement ou moyennement qualifiés (délocalisation ou externalisation de certaines activités telles que l'encodage ou la facturation, tâches assumées par les travailleurs eux-mêmes (réception, petit secrétariat, etc.)). Le secteur des activités informatiques est également confronté au phénomène d'externalisation hors de la Belgique pour certaines activités d'exécutant et moins qualifiées. D'autres fonctions, de maintenance ou de soutien informatique, sont de moins en moins nécessaires dans les entreprises et tendent donc à disparaître.

Vous pouvez prendre connaissance de l'intégralité de ces études en consultant le site Internet du Conseil (www.ces.irisnet.be), dans la rubrique Publications.

Travail intérimaire – nouveau motif 'insertion'

La législation sur le travail intérimaire, qui date de 1987, ne pouvait jusqu'il y a peu être appliquée qu'en vertu de trois motifs : une entreprise confrontée à des besoins temporaires en personnel pouvait faire appel à des travailleurs intérimaires soit pour procéder au remplacement d'un travailleur permanent, soit pour pallier à une augmentation temporaire de travail, ou pour l'exécution d'un travail exceptionnel. Outre ces trois motifs principaux, la loi sur le travail intérimaire prévoyait également quelques motifs spécifiques, comme la mise à disposition de travailleurs intérimaires pour des prestations artistiques ou dans le cadre d'un projet de travail reconnu par la Région.

Le 23 janvier 2012, les interlocuteurs sociaux au sein du Conseil National du Travail parvenaient à un accord de principe sur l'actualisation de la législation sur le travail intérimaire. Cet accord fut l'objet de l'avis n° 1.807 du CNT. Un des volets, sur lesquels les interlocuteurs sociaux s'étaient accordés, était l'introduction d'un quatrième motif, celui de l'insertion, pour justifier le recours à des travailleurs intérimaires. Le législateur a donné suite à la demande du CNT et a instauré cette nouveauté par la loi du 26 juin 2013⁽¹⁾, entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2013. Le législateur a cependant décidé de confier l'élaboration d'un certain nombre d'aspects du nouveau règlement au CNT⁽²⁾ qui les a arrêtés dans la convention collective de travail n° 108.

Par la mise à disposition de travailleurs sur base du motif de l'insertion, on entend l'activité par laquelle des travailleurs intérimaires sont mis à disposition d'un utilisateur afin de pourvoir à un emploi vacant, dans le but de faire en sorte que l'utilisateur engage le travailleur intérimaire de façon permanente pour cette même fonction à l'issue de la période de mise à disposition.

Contrairement aux trois motifs déjà existants, l'introduction du motif de l'insertion n'a donc pas pour objectif d'autoriser le travail intérimaire pour cause de besoins temporaires de personnel chez l'utilisateur. Ce motif est par contre reconnu comme un canal de recrutement auquel les entreprises peuvent avoir recours pour engager leurs travailleurs permanents. Si l'emploi au motif de l'insertion est évalué favorablement par l'utilisateur à la fin du contrat, et que ce dernier veut engager le travailleur intérimaire de façon permanente, cela doit se faire en principe sur base d'un contrat à durée indéterminée. Afin d'éviter tout abus, les interlocuteurs sociaux ont prévu un certain nombre de garanties dans le nouveau régime.

Le travail intérimaire au motif de l'insertion est soumis aux conditions suivantes :

- l'utilisateur ne peut entreprendre par poste de travail vacant que **trois tentatives** (trois travailleurs intérimaires différents) afin de pourvoir au poste vacant ;
- la durée de chaque tentative est limitée à une période d'emploi de maximum **six mois** par travailleur intérimaire ;

- la durée d'emploi par poste de travail ne peut en outre pas dépasser **neuf mois** au total ;
- le contrat de travail pour du travail intérimaire est conclu pour **une semaine au moins**, ce qui signifie que l'utilisateur ne peut avoir recours à des contrats d'une journée ;
- afin de protéger le travailleur contre une fin anticipée de sa mission intérimaire, une garantie d'emploi est prévue dont la durée dépend de la situation d'emploi du travailleur intérimaire immédiatement avant la mission intérimaire. S'il s'agit d'un travailleur qui a mis fin à un contrat à durée indéterminée pour être mis au travail comme intérimaire pour le motif de l'insertion, il bénéficie d'une **garantie d'emploi d'un mois** de la part de l'agence de travail intérimaire. Dans ce cas, l'agence est tenue de lui fournir un travail de remplacement pour la durée restante de la garantie d'emploi. Pour les travailleurs, qui ont mis fin à un contrat de travail qui n'avait pas été conclu pour une durée indéterminée, les interlocuteurs sociaux ont convenu que la durée de la garantie d'emploi sera assimilée à la **durée minimum de la période d'essai** qui sera arrêtée dans le futur dans le cadre de l'unification du statut des ouvriers et employés⁽³⁾.

En vue du contrôle du respect du nombre maximum de tentatives que l'utilisateur peut entreprendre pour faire appel à des travailleurs intérimaires pour un poste de travail déterminé au motif de l'insertion, l'utilisateur est obligé de communiquer à l'agence de travail intérimaire le nombre de travailleurs intérimaires qui ont déjà été mis à disposition pour ce motif. L'utilisateur

doit également en informer la délégation syndicale de son entreprise. L'agence de travail intérimaire doit ensuite reprendre cette information dans le contrat de travail intérimaire. Si l'utilisateur fournit des informations erronées à l'agence de travail intérimaire, il est supposé être lié au travailleur intérimaire par un contrat à durée indéterminée. La reprise d'informations erronées sur le nombre de tentatives dans le contrat de travail de l'intérimaire ne peut être imputée à l'agence de travail intérimaire.

Si l'utilisateur désire engager le travailleur intérimaire de façon permanente à la fin de la période de travail intérimaire au motif de l'insertion, il est tenu en principe d'y procéder au moyen d'un contrat de travail à durée indéterminée. On peut cependant y déroger par un usage existant qui est confirmé par un accord conclu au niveau sectoriel. Cette dérogation a été instaurée car la nature du travail dans certains secteurs veut que les travailleurs soient recrutés sur base d'un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail bien défini.

Enfin, la période d'emploi comme travailleur intérimaire au motif de l'insertion que le travailleur a prestée auprès de son employeur est prise en considération pour le calcul de son ancienneté. Si le contrat de travail comprend une période d'essai, les périodes d'emploi précitées en sont déduites.

(1) Loi du 26 juin 2013 modifiant la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, en ce qui concerne le contrat de travail intérimaire, M.B. 16 juillet 2013.

(2) Il s'agit de la procédure, de la durée, du nombre maximum de travailleurs intérimaires différents par emploi vacant, de la durée minimale d'emploi par l'agence de travail intérimaire et de la durée minimale de chaque contrat de travail intérimaire.

(3) Suite à l'accord conclu avec les interlocuteurs sociaux et l'approbation par le Conseil des Ministres du projet de loi concernant l'instauration d'un statut unifié pour ouvriers et employés, la Ministre de l'Emploi Monica De Coninck a cependant annoncé que la période d'essai sera supprimée (communiqué de presse SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, <http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=39845>).

Les avis du Conseil

émis entre le 17 mai 2013 et le 17 octobre 2013

AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE ET URBANISME

A-2013-054-CES du 17 octobre 2013

Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 21 novembre 2006 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale arrêtant les titres I à VIII du règlement régional d'urbanisme applicable à tout le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

A-2013-053-CES du 17 octobre 2013

Projet de modification du plan particulier d'affectation du sol n° XII/9 de la commune de Woluwe-Saint-Pierre approuvé par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 octobre 1990.

A-2013-051-CES du 19 septembre 2013

Avant-projet d'ordonnance relatif à la réforme de la poursuite des infractions en urbanisme et patrimoine.

A-2013-032-CES du 20 juin 2013

Plan particulier d'affectation du sol « Gazomètre » de la commune de Molenbeek-Saint-Jean.

ENVIRONNEMENT

A-2013-063-CES du 17 octobre 2013

Projet de l'Alliance Emploi-Environnement - Axe 4 « Alimentation durable ».

A-2013-060-CES du 17 octobre 2013

Avant-projet d'ordonnance relative à la coexistence des cultures génétiquement modifiées avec les cultures conventionnelles et les cultures biologiques. 17 octobre 2013

A-2013-057-CES du 17 octobre 2013

Avant-projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à l'entretien des systèmes de climatisation des véhicules à moteur ainsi qu'à la formation des personnes intervenant sur ces systèmes.

A-2013-048-CES du 19 septembre 2013

Avant-projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à l'allocation à titre gratuit de quotas d'émission de gaz à effet de serre, à la restitution de quotas, et modifiant l'arrêté du 22 avril 2010 relatif à l'application de mécanismes de flexibilité visés aux articles 19, § 2, et 20, § 2, de l'ordonnance du 31 janvier 2008 établissant un système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre et relatif aux mécanismes de flexibilité du Protocole de Kyoto.

A-2013-047-CES du 19 septembre 2013

Avant-projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à l'organisation de l'accès à l'information environnementale et fixant le montant de la rétribution due pour la réception d'une copie d'un document qui contient des informations environnementales au sens de l'Ordonnance du 18 mars 2004 sur l'accès à l'information relative à l'environnement dans la Région de Bruxelles-Capitale.

A-2013-046-CES du 19 septembre 2013

Avant-projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'ordonnance du 28 octobre 2010 relative à l'information géographique en Région de Bruxelles-Capitale.

A-2013-045-CES du 19 septembre 2013

Avant-projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à la commercialisation du gibier du 1er juillet 2013 au 30 juin 2018 dans la Région de Bruxelles-Capitale.

A-2013-044-CES

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à l'Accord de coopération du XX/XX/2013 entre l'Etat fédéral, la Région flamande, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale relatif à l'exécution et au financement de l'assainissement du sol des stations-services et des citernes de gasoil à des fins de chauffage.

A-2013-043-CES du 19 septembre 2013

Avant-projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale fixant des conditions d'exploiter aux ateliers de placement d'accessoires sur véhicules et ateliers d'entretien, d'essai, de démontage et de réparation de véhicules automobiles.

A-2013-042-CES

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à l'octroi de primes pour la réalisation d'études du sol et de travaux de traitement de pollution orpheline du sol.

A-2013-038-CES du 1 juillet 2013, entériné par l'Assemblée plénière du 19 septembre 2013

Projet de l'Alliance Emploi-Environnement - Troisième axe : Ressources et Déchets.

A-2013-037-CES du 1 juillet 2013, entériné par l'Assemblée plénière du 19 septembre 2013

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à l'Accord de coopération entre l'Etat fédéral, la Région flamande, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale relatif à l'intégration des activités aériennes dans le système communautaire d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre conformément à la directive 2008/101/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 modifiant la directive 2003/87/CE afin d'intégrer les activités aériennes dans le système communautaire d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre.

ECONOMIE/FISCALITE/TOURISME

A-2013-055-CES du 17 octobre 2013

Avant-projet d'ordonnance modifiant le Code des droits de succession.

A-2013-058-CES du 17 octobre 2013

Avant-projet d'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale relative à l'hébergement touristique.

A-2013-041-CES du 2 septembre 2013, entériné par l'Assemblée plénière du 19 septembre 2013

Avant-projet d'arrêté portant exécution de l'ordonnance du 20 juin 2013 relative à l'importation, à l'exportation, au transit et au transfert de produits liés à la défense, d'autre matériel pouvant servir à un usage militaire, de matériel lié au maintien de l'ordre, d'armes à feu à usage civil, de leurs pièces, accessoires et munitions.

A-2013-040-CES du 19 septembre 2013

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à l'Accord de siège entre le Royaume de Belgique et l'Union Benelux, signé à Bruxelles le 3 février 2012.

A-2013-039-CES du 19 septembre 2013

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à l'Accord de libre-échange entre l'Union européenne et ses Etats membres, d'une part, et la République de Corée, d'autre part, signé à Bruxelles le 6 octobre 2010.

A-2013-036-CES du 20 juin 2013

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment au Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, fait à New York le 10 décembre 2008.

A-2013-034-CES du 20 juin 2013

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à l'Accord de Partenariat économique entre les Etats du Cariforum, d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres, d'autre part, et à l'Acte final, faits à Bridgetown, Barbade, le 15 octobre 2008.

A-2013-033-CES du 20 juin 2013

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à l'Accord établissant une association entre l'Union européenne et ses Etats membres, d'une part, et l'Amérique centrale, d'autre part, fait à Tegucigalpa le 29 juin 2012.

FORMATION/EMPLOI/ENSEIGNEMENT

A-2013-062-CES du 17 octobre 2013

Avant-projet d'accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire française et la Communauté germanophone organisant la mise en œuvre d'un cadastre des parcours éducatifs et post-éducatifs.

A-2013-061-CES du 17 octobre 2013

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à l'accord de coopération du 1er juin 2011 entre l'Etat fédéral et les Régions et les Communautés concernant la coordination des contrôles en matière de travail illégal et fraude sociale.

MOBILITE

A-2013-059-CES du 17 octobre 2013

Accord de coopération relatif à l'instauration de la tarification kilométrique sur le territoire des trois Régions et à la création de l'entité interrégionale Viapass et l'avant-projet d'ordonnance y portant assentiment.

A-2013-052-CES du 19 septembre 2013

Avant-projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre de l'exécution du chapitre « stationnement hors voirie » de l'ordonnance du 2 mai 2013 portant le Code bruxellois de l'Air, du Climat et de la Maîtrise de l'Energie.

A-2013-049-CES du 19 septembre 2013

Projet d'ordonnance portant assentiment à l'accord de coopération entre l'Etat fédéral et les Régions en vue de l'exécution des règlements des Communautés européennes relatifs à une politique de capacité des flottes communautaires dans la navigation intérieure en vue de promouvoir le transport par voie navigable.

POUVOIRS PUBLICS

A-2013-056-CES du 17 octobre 2013

Avis d'initiative relatif au fonctionnement de l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA).

A-2013-050-CES du 19 septembre 2013

Avant-projet d'ordonnance portant création et organisation d'un intégrateur de services régional chargé de la mise en place et de l'exploitation d'une infrastructure facilitant les échanges électroniques de données.

SOCIAL/DIVERSITE

A-2013-035-CES du 20 juin 2013

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à l'amendement de l'article 8, paragraphe 7 de la Convention internationale du 7 mars 1966 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, adopté à New York le 15 janvier 1992 ; à l'amendement de l'article 20, paragraphe 1 de la Convention du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté à New York le 22 décembre 1995 ; et aux amendements à l'article 17, paragraphe 7 et l'article 18, paragraphe 5 de la Convention du 10 décembre 1984 contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, adoptés à New York le 8 septembre 1992.

Propositions en vue d'une gestion intégrée des matières transférées à Bruxelles dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat et en vue d'une gestion paritaire des OIP

Initiative émanant du Conseil d'administration élargi du Conseil économique et social. Avis rendu par l'Assemblée plénière le 21 novembre 2013

Préambule

Dans le présent avis d'initiative, les partenaires sociaux bruxellois se sont donnés pour objectif de préciser la manière dont ils envisagent l'accueil des nouvelles compétences conférées à la Région de Bruxelles-Capitale et à la Commission communautaire commune.

Ceci ne préjuge cependant pas de l'intérêt qu'ils portent à la nécessité de réfléchir également et de manière concomitante à une vision des politiques de l'emploi, de la santé et de la famille adaptée au contexte urbain spécifique de Bruxelles et au XXI^{ème} siècle.

Aussi, les interlocuteurs sociaux expriment-ils le souhait que le Gouvernement les associe à un dialogue tripartite sur cette vision, les axes stratégiques, ainsi que sur la définition des missions dont seront chargés ces nouveaux réceptacles.

Considérations générales

1. Pour une gestion intégrée

Suivant les termes de la proposition de loi spéciale portant réforme du financement des Communautés et Régions, d'importants moyens financiers seront transférés à la Région de Bruxelles-Capitale et à la Commission communautaire commune (COCOM) sur base de la clé IPP et des clés démographiques, en vue de l'exercice à Bruxelles des matières relatives au **marché du travail, aux allocations familiales, à la santé et à l'aide sociale**.

Des moyens seront également transférés, pour Bruxelles, aux Communautés française et flamande, en matière d'infrastructures hospitalières, au travers de dotations spécifiques ; et pour les institutions mono-communautaires de santé et d'aide sociale, au travers du mécanisme de transition.

Ces matières qui sont issues de la sécurité sociale - ou assimilées - seront donc accueillies à Bruxelles dans des entités fédérées distinctes, ce qui préoccupe au plus haut point les partenaires sociaux bruxellois.

Afin de préserver le caractère spécifique de ces matières issues de la sécurité sociale et d'optimiser la mise en œuvre de ces nouveaux flux financiers en Région de Bruxelles-Capitale au travers d'une programmation budgétaire consolidée, les partenaires sociaux bruxellois se positionnent en faveur de l'instauration d'une **gestion intégrée** des matières transférées de la sécurité sociale ou qui y sont liées, à savoir l'ensemble des matières relatives au **marché du travail, aux allocations familiales, à la santé et à l'aide sociale**.

A cette fin, ils demandent que soit mis en place un Comité de gestion globale bruxellois, sur le modèle du Comité de gestion de la sécurité sociale. Celui-ci serait composé de représentants des ministres concernés, des employeurs et des travailleurs bruxellois, et serait, le cas échéant, adossé au CBCES. Il aurait comme mission de négocier des accords relatifs à la programmation, sur le territoire régional, des matières transférées et à leur consolidation budgétaire.

Leur proposition se fonde sur les six arguments suivants :

1. Un tel modèle permet une **programmation intégrée** des moyens, identifiant les besoins et planifiant leur satisfaction. La mutualisation des moyens financiers régionaux et communautaires assure la coïncidence des moyens et des besoins et prévient la dérive éventuelle de certains budgets. Ce mécanisme autorise à mener une politique de santé bruxelloise raisonnée. Agir sur la qualité des soins est par ailleurs insuffisant pour améliorer l'état de santé d'une population. Pour ce faire, il est nécessaire d'agir sur les autres déterminants, économiques et sociaux, parmi lesquels les plus importants sont l'emploi et le logement, matières relevant de la compétence régionale. Dès lors, pour dépenser plus efficacement les moyens en termes de soins de santé, il est capital de disposer, à Bruxelles, d'une coordination entre les compétences régionales et communautaires.
2. Ce modèle de gestion est **conforme** aux décisions du 6 juin 2013 du Gouvernement régional et à la décision du 13 juin 2013 du Collège réuni, en faveur de la gestion paritaire de ces matières (notamment des OIP), qui demeure le choix très clair des interlocuteurs sociaux.
3. La gestion paritaire préserve un **ancrage fonctionnel** des matières transférées dans la sécurité sociale : la gestion par les interlocuteurs sociaux est maintenue dans les mêmes formes qu'au fédéral. Or, ce modèle de cogestion par les partenaires sociaux a fait ses preuves en Belgique. La préservation de la gestion paritaire au niveau des entités fédérées garantit les liens fonctionnels avec les matières de Sécurité sociale restées du ressort de l'entité fédérale.
4. La gestion paritaire assure l'**uniformité des prestations** et ainsi la cohésion sociale, fondée sur l'égalité de traitement de tous les bénéficiaires.
5. Les interlocuteurs sociaux sont des acteurs crédibles dans la recherche de l'intérêt général des Bruxellois, quelle que soit leur appartenance communautaire. Leur mode de structuration, **bicommunautaire et transrégional**, permet de mener le dialogue social au-delà des clivages entre francophones et néerlandophones ainsi qu'entre Régions bruxelloise, flamande et wallonne.
6. La recherche du consensus social entre représentants des employeurs et des travailleurs constitue un gage de **stabilité**, par la large adhésion que leurs décisions conjointes peuvent susciter dans le champ politique.

2. La Cocom comme entité compétente

La sixième réforme de l'Etat consacre la compétence de la Commission communautaire commune (Cocom) en matière d'allocations familiales, de santé et d'aide sociale en lui allouant l'essentiel des moyens transférés à Bruxelles sur base des clés démographiques. Les institutions mono-communautaires bruxelloises (MR, MRS, hôpitaux non académiques, ...) pourraient ainsi davantage être incitées à migrer vers la Cocom, en renonçant à leur spécificité mono-communautaire.

2.1 Le transfert à la Cocom de ces matières présente un double avantage

2.1.1 Solidarité entre les Bruxellois

En devenant le réceptacle des matières personnalisables transférées à Bruxelles, la Cocom évite aux Bruxellois de devoir exercer un droit d'option forcé envers l'une ou l'autre communauté. Elle renforce ainsi la solidarité intra bruxelloise et donne la garantie d'un régime de prestations commun à tous les Bruxellois.

2.1.2 Rationalisation institutionnelle

La Cocom et la Région bruxelloise seront les deux seules entités compétentes en ce qui concerne l'essentiel des matières transférées par la réforme de l'Etat. Cela renforce la cohérence des institutions bruxelloises.

A noter encore que la loi spéciale de financement prévoit explicitement que la Région bruxelloise peut refinancer la Cocom.

2.2 Des défis à relever pour Bruxelles

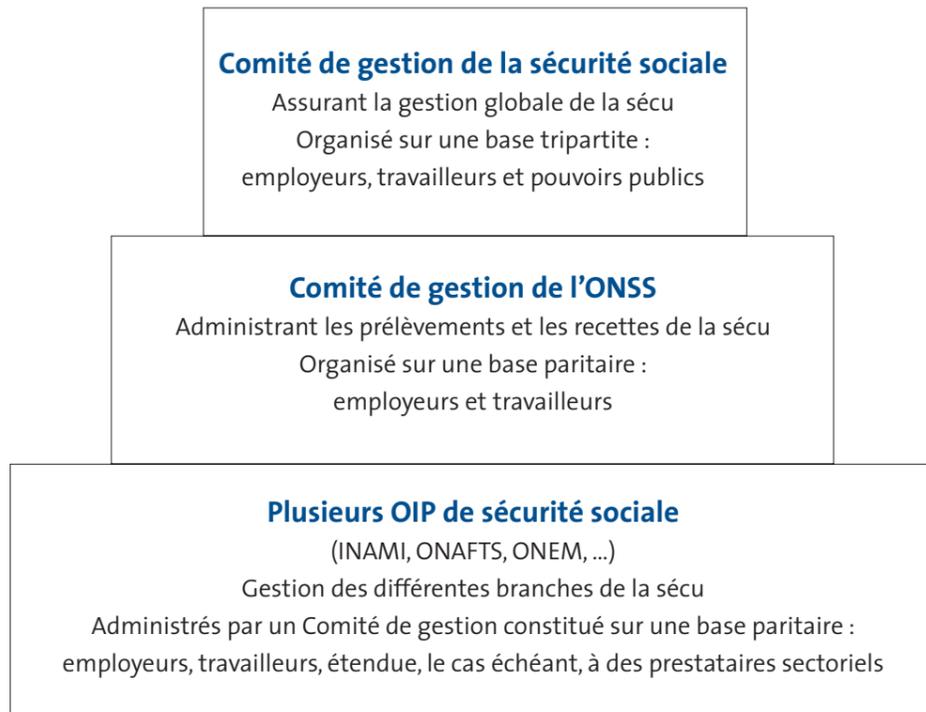
Au-delà du défi budgétaire et administratif, les partenaires sociaux soulignent que le choix de la Cocom comme entité compétente dans le cadre de la réforme institutionnelle représente un défi pour l'avenir, notamment en termes de bilinguisme fonctionnel des services aujourd'hui mono-communautaires et de capacité à prendre ensemble (francophones et néerlandophones) les meilleures décisions au bénéfice de l'intérêt général de tous les Bruxellois.

Enfin, les interlocuteurs sociaux constatent que la Communauté française et la Vlaamse Gemeenschap conserveront demain des compétences à Bruxelles.

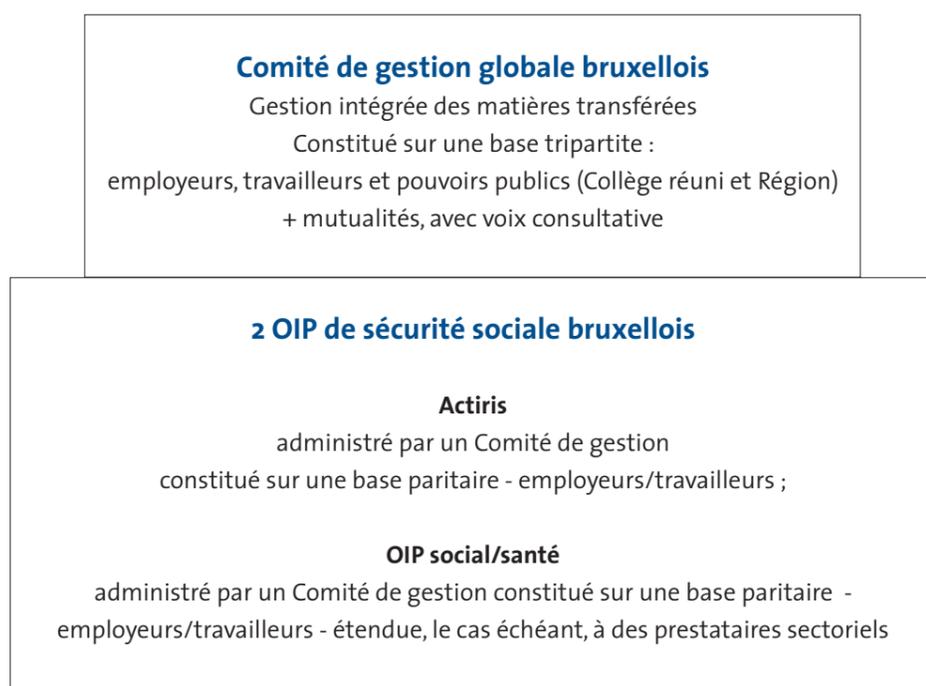
Considérations particulières

1. Quels OIP pour administrer les matières transférées ?

- Actuellement, au fédéral, la sécurité sociale s'articule sur trois niveaux :

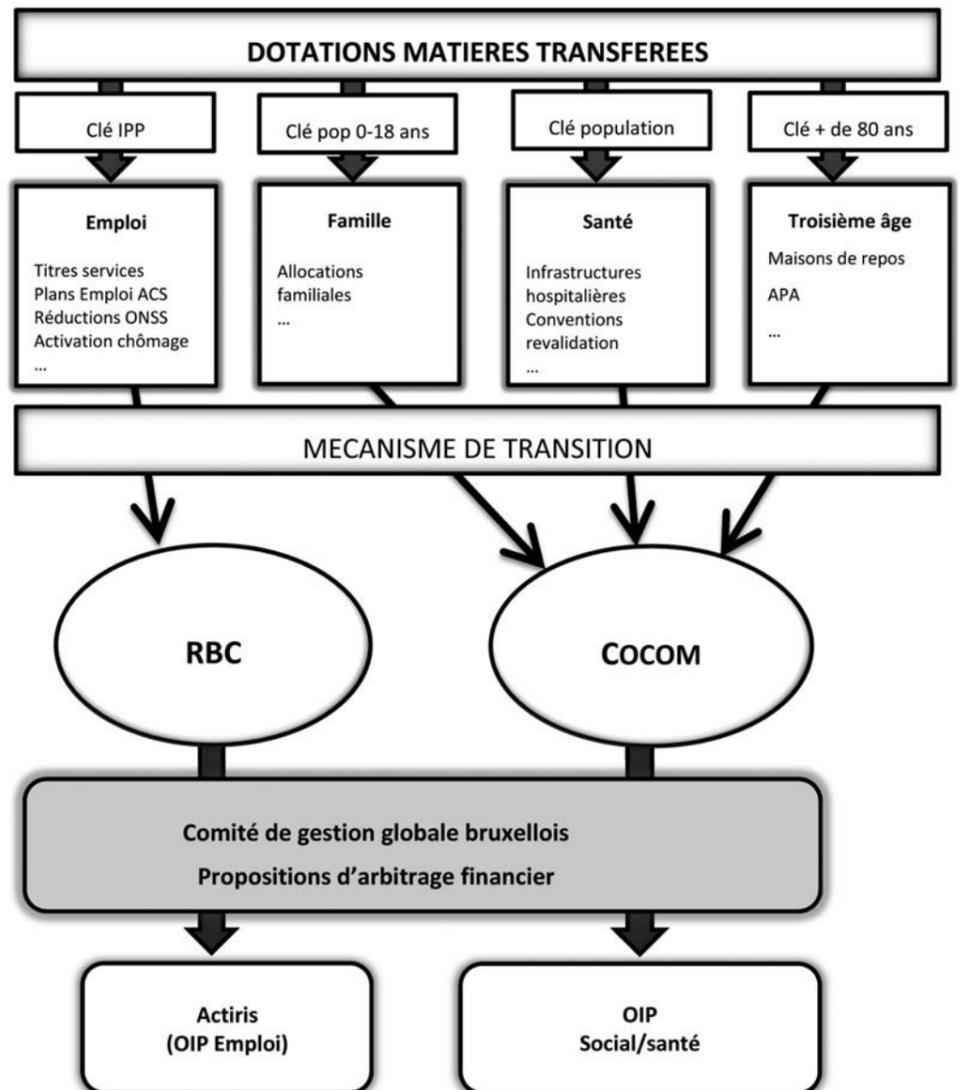


- Pour l'avenir, au niveau régional, les interlocuteurs sociaux plaident pour une structure *similaire*. Celle-ci serait néanmoins amputée du niveau intermédiaire car les prélèvements et recettes de la sécurité sociale demeurent fédéraux.



2. Schéma des flux financiers relatifs aux matières transférées

Le schéma qui suit représente la manière dont les flux financiers¹ circuleront à Bruxelles avec la mise en place d'une gestion intégrée des matières transférées par la sixième réforme de l'Etat.



Ce schéma vise à représenter les flux financiers et non les compétences transférées.



INTERVIEW DE MADAME ANNA-SOLE MENA, MONSIEUR ALEX HOUSEN ET MONSIEUR PHILIPPE VAN PARIJS⁽¹⁾

19 SEPTEMBRE 2013

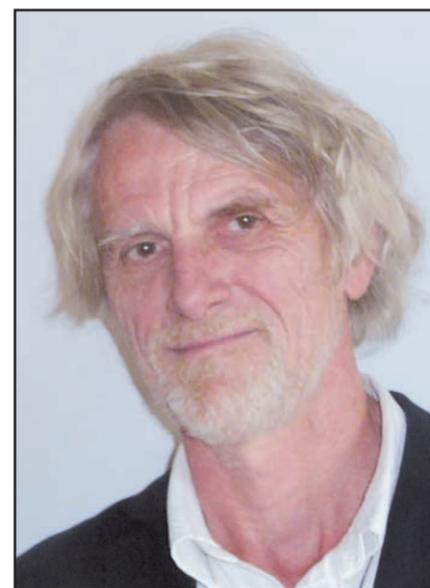
Le plan Marnix pour un Bruxelles multilingue.



ANNE Sole Mena est fonctionnaire à la DG Entreprise de la Commission européenne et auteure du livre *Multilingües desde la cuna*.

ALEX Housen est professeur de linguistique appliquée à la Vrije Universiteit Brussel et co-auteur de *Bilingualism : Beyond Basic Principles*.

PHILIPPE Van Parijs est professeur aux Universités de Louvain et Oxford et auteur de *Linguistic Justice for Europe and for the World*.



Le Conseil : Quelles tendances observons-nous à Bruxelles en matière de langues ?

En ce qui concerne la « langue maternelle » des Bruxellois, ou plus exactement la ou les langues qu'ils parlaient en famille dans leur enfance, on observe une diminution rapide de la proportion de ceux qui disent n'avoir parlé que le français en famille : de plus de la moitié en 2006 à un tiers en 2011. Un deuxième tiers est constitué de personnes ayant eu le français comme une de leurs langues familiales, en combinaison principalement avec le néerlandais et l'arabe. Et un troisième tiers n'a pas eu le français du tout comme langue familiale. Quant au néerlandais, il n'est plus la langue maternelle unique que de 5% de la population. Si on y ajoute les combinaisons, principalement avec le français, le néerlandais n'atteint pas 20% et est maintenant dépassé de peu par l'arabe. Du moins à en croire la source la plus fiable sur ces questions, le Taalbarometer de la VUB.

Le Conseil : Mais la connaissance d'une langue ne se limite pas à ceux qui l'ont eue comme langue maternelle.

En effet. Ceux qui disent parler bien ou très bien le français représentent 88% de l'ensemble, donc encore bien plus que l'anglais (30%), qui dépasse maintenant nettement le néerlandais (23%). Mais il est à noter que ces scores sont inférieurs pour chacune des trois langues à ce qu'ils étaient dans les Taalbarometers antérieurs (2001 et 2006). Le pourcentage de ceux qui disent connaître bien ou très bien une forme d'arabe, en revanche, a fortement augmenté (aujourd'hui à 18%), mais au contraire de ce qui se passe pour les autres langues, il est inférieur au pourcentage de ceux qui disent l'avoir parlé en famille dans leur enfance.

Le Conseil : Peut-on dès lors encore dire que Bruxelles est une ville francophone ?

Oui, au sens où près de 90% de la population a une bonne connaissance du français, y compris quasi tous les Flamands de Bruxelles. Mais elle n'est pas « francophone » au sens où l'est la Wallonie : 9 Wallons sur 10 ont le français pour seule langue maternelle, tandis qu'à Bruxelles, 3 sur 10.

Le Conseil : En quoi consiste le Plan Marnix et quel est son objectif ?

Le plan Marnix est une initiative collective qui vise à promouvoir l'apprentissage aussi précoce et cohérent que possible de plusieurs langues au sein de l'ensemble de la population bruxelloise. Il privilégie le français, le néerlandais et l'anglais, tout en encourageant la transmission de toutes les langues maternelles. Au service de cet objectif, il utilisera notamment un site web, une newsletter électronique et l'organisation d'un événement public annuel.

Le Conseil : Les pouvoirs publics, les interlocuteurs sociaux... soutiennent-ils l'initiative ?

Nous avons certainement le sentiment d'être pleinement compris et soutenus par les partenaires sociaux bruxellois, par Actiris, par Bruxelles Formation, et par diverses organisations et associations directement confrontées aux carences et aux demandes linguistiques des Bruxellois, de la crèche à la formation continuée. Nous nous réjouissons des contacts que notre initiative a déjà permis et des collaborations qui s'esquissent. Quant aux responsables politiques, nous avons apprécié la présence engagée des deux ministres de l'enseignement et des présidents de la Région et de la VGC lors de notre événement inaugural. Il

faudra maintenant voir dans les mois qui viennent ce qui sera fait pour rendre l'immersion précoce non seulement possible mais effective et efficace, pour la rendre accessible à une proportion bien plus grande des élèves bruxellois et pour mettre fin à des anomalies criantes comme l'absence de tout cours de langue dans le curriculum de plus de la moitié des élèves de l'école professionnelle.

Le Conseil : Votre approche valorise-t-elle les langues d'origine des immigrés ?

Nous n'attachons pas seulement beaucoup d'importance au respect des langues issues de l'immigration mais nous voulons aussi encourager leur transmission. Le mieux est généralement que les parents parlent systématiquement avec leurs enfants leur meilleure langue, c'est-à-dire le plus souvent leur propre langue maternelle. Si elle est différente de la langue de l'école, cela ne handicapera pas mais facilitera au contraire l'apprentissage de la langue de l'école par l'enfant. La transmission de ces langues est un beau cadeau pour ces enfants, mais aussi pour Bruxelles, qui profite ainsi durablement de liens intimes avec les nombreuses parties du monde dont ses habitants sont issus. Mais tout cela doit aller de pair avec l'apprentissage des trois langues-liens qui doivent permettre aux Bruxellois de bénéficier de contacts fluides avec les populations des deux régions voisines et avec la communauté cosmopolite installée à Bruxelles en raison de son statut de capitale de l'Europe.

Le Conseil : Pour quel type d'enseignement plaidez-vous dans la Région bruxelloise ?

L'enseignement bruxellois doit devenir multilingue. Les élèves ne doivent pas seulement avoir des cours de « langues étrangères ». Une partie de leurs cours doit être enseignée dans plus d'une langue. Mais il n'y a pas de formule unique qui convienne à tous les publics, et il faudra tirer les leçons des expériences existantes et expérimen-

ter encore beaucoup pour façonner les formules qui conviennent le mieux à la population scolaire bruxelloise dans toute sa diversité.

Le Conseil : D'où vient le nom « Marnix » ?

Sur la façade de l'école primaire n°5, rue Haute, dans le quartier des Marolles se dresse depuis la fin du 19^{ème} siècle la statue d'un homme tenant dans ses mains un livre dont le titre figure sous la statue: *Ratio instituendae juventutis*, un court traité sur l'éducation de la jeunesse datant de 1583 et contenant le premier plaidoyer connu en faveur de l'apprentissage précoce et simultané de plusieurs langues. Son auteur s'appelle Philippe de Marnix de Sainte-Adelgonde, le premier grand intellectuel bruxellois. Né à proximité de la Place royale de père savoyard et de mère montoise, il étudie à Louvain, Paris, Padoue et Genève et participe activement à la révolte des Pays-Bas espagnols contre Philippe II. Grand polyglotte, il publie des livres en français, en néerlandais et en anglais et passe pour être l'auteur du *Wilhelmus*, qui est aujourd'hui encore l'hymne national néerlandais. Depuis plus d'un siècle, il attend sur la façade d'une école que les Bruxellois comprennent enfin que l'enseignement précoce de plusieurs langues ne peut pas rester le privilège de quelques-uns et que les gamins des Marolles doivent aussi pouvoir en profiter.

(1) Madame Anna Sole Mena, Monsieur Alex Housen et Monsieur Philippe Van Parijs sont les coordinateurs du Plan Marnix pour un Bruxelles multilingue. Pour plus d'information: <http://www.marnixplan.org>



INTERVIEW DE MONSIEUR ALAIN KOCK ET MADAME LAURA BELTRAME

Impact, enjeux et perspectives de la validation des compétences.

ALAIN Kock dirige la cellule en charge du développement du dispositif de validation des compétences en Belgique francophone et le Service francophone des métiers et des qualifications. Il accompagne par ailleurs la préparation du Cadre francophone des certifications et la mise en œuvre de l'Europass.

Le Conseil : Le dispositif des titres de compétences existe depuis 10 ans. Quelle est la progression de la délivrance des titres de compétences ?

Alain Kock : L'accord de coopération créant la validation et les titres de compétence date en effet de 2003, mais les premières réalisations de 2005. 55 épreuves ont été réalisées cette année-là et une trentaine de titres associés à 4 métiers ont été délivrés. En 2012, 2.162 épreuves ont été organisées et 1.458 titres associés à 37 métiers ont été délivrés via la validation. Il faut ajouter en 2012, 1.839 titres délivrés par la voie de la reconnaissance des acquis pour des personnes ayant suivi une formation professionnelle. Cela nous mène à environ 3.300 titres délivrés en 2012. En 7 années, grâce aux opérateurs du Consortium de validation des compétences et au Fonds social européen (FSE), le nombre de titres délivrés par année a fortement évolué. Nous pourrions doubler le résultat 2012 dans les prochaines années.

Il y a quelques semaines, Monsieur le Ministre Madrane a remis à un Mécanicien d'entretien automobile bruxellois le 10.000^{ème} titre de compétence suite à une épreuve organisée par le Centre de validation de Bruxelles Formation Industrie.

Cette évolution est le résultat de l'engagement de femmes et d'hommes qui, bien souvent au-delà de leur strict engagement professionnel, œuvrent à la qualification de travailleurs actifs et non-actifs.

Le Conseil : Quelle est la répartition par Région ?

Alain Kock : Sur les 10.000 titres de compétence délivrés depuis 2010, 1.415 ont été délivrés via des centres bruxellois de validation. Cette disposition est due à un manque d'informations ainsi qu'à une relative faiblesse de l'offre de validation sur la place bruxelloise.

Les deux métiers pour lesquels l'offre a été la plus importante en Région de Bruxelles-Capitale sont l'employé administratif et l'aide-comptable. Le secteur de la Construction connaît également un nombre plus élevé d'épreuves organisées.

Pour concrétiser certaines difficultés d'offre de validation à Bruxelles, on peut préciser que plus de 50% de la demande en validation de Bruxelles pour le technicien PC & réseaux ou l'installateur électricien a été rencontrée par des centres wallons. Il ne faut pas en tirer des conclusions générales. 100% des candidats bruxellois mécanicien d'entretien auto ont été validés à Bruxelles, 97% pour le métier d'aide-comptable et 96% pour le maçon.

Le taux de réussite en Région de Bruxelles-Capitale progresse d'année en année, mais il reste 10% en deçà de la moyenne totale. Des partenariats ou une guidance plus outillée pourrait accélérer cette progression en remédiant, notamment, à un niveau de maîtrise peu propice à une réussite immédiate.

Le Conseil : Comment expliquer le faible taux de réussite de ce dispositif en Région bruxelloise ?

Alain Kock : Il faut nuancer cette image qui circule et, notamment, distinguer la demande en validation des Bruxellois et l'offre de validation des opérateurs présents sur la place bruxelloise.

Régulièrement, un membre de la Fédération des plafonneurs va accueillir le samedi avant 8h00 à la gare de Verviers un ou des candidats bruxellois à la validation organisée par un centre de l'IFAPME. 28% des candidats bruxellois sortent de la Région de Bruxelles-Capitale, à leur initiative et sur leurs moyens propres, pour faire valider leurs compétences, contre 8% des Liégeois et 6% des Hennuyers. On doit, bien entendu, se réjouir de la motivation et de la mobilité des Bruxellois, mais il faut en même temps reconnaître qu'un réel effort doit être fait pour qu'à Bruxelles l'offre des centres de validation soit adaptée à la réalité bruxelloise et qu'elle soit plus importante et régulière.

Le Conseil : Quelles orientations prendre pour améliorer ce dispositif en Région bruxelloise ?

Alain Kock : Tout d'abord concrétiser les travaux du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale relatifs à la validation des compétences et les mettre en perspective des déclarations de ce 15 octobre du Ministre Madrane et de la Directrice générale de Bruxelles Formation, Olivia P'tito (on en trouvera des extraits dans la rubrique « actualités : 14 octobre » sur www.validationdescompetences.be). La définition de la prochaine programmation du Fonds social européen, notamment, éclairera les engagements.

A un niveau stratégique, la validation des compétences apparaît dans des contrats de gestion. Comment mettre en œuvre ces orientations dans le cadre d'une action intégrée interopérateurs (emploi, enseignement, entreprises, formation, insertion) à partir du terrain des Bruxellois actifs ou en recherche d'emploi ? Des expériences ont été menées et évaluées. Optimisons-en les conclusions et saisissons les indicateurs pour davantage piloter. Une initiative devrait être prise dans les toutes prochaines semaines.

Sur le terrain, ce qui marche bien et très bien doit être valorisé et renforcé par des moyens ad hoc. Comme l'a encore illustré ces derniers jours Télé Bruxelles (à visionner dans la rubrique « actualités » sur www.validationdescompetences.be), une réelle expertise en matière de validation existe dans certains centres de validation. La séance mensuelle d'information organisée par Bruxelles Formation Carrefour connaît du succès. Les Centres de validation de l'Enseignement de promotion sociale agissent dans le secteur des services et du tertiaire. Il faut maintenant permettre à ces initiatives de monter en puissance et de se professionnaliser.

LAURA Beltrame est conseillère au département emploi-formation de l'Union Wallonne des Entreprises (UWE).



Le Conseil : Quelle est la priorité n°1 du dispositif pour les partenaires sociaux ?

Laura Beltrame : La validation des compétences doit garder comme premier objectif l'insertion des demandeurs d'emploi et des personnes en préavis de licenciement. Dès lors, cet outil doit être proposé en priorité par les services publics de l'emploi à ce public afin qu'il puisse faire valider/valider ses compétences acquises sur le marché du travail.

Ensuite, il faut continuer le travail de correspondance entre les titres de validation et les formations afin de faciliter les passerelles ou dispenses pour les demandeurs d'emploi qui souhaitent entrer dans une formation. En effet, n'est-il pas particulièrement décourageant de devoir participer à des cours pour acquérir des compétences que l'on a déjà ?

Le Conseil : Faut-il cibler uniquement les métiers en pénurie ?

Laura Beltrame : Uniquement non, mais en priorité. En effet, il faut privilégier les formations ayant des débouchés et donc faciliter le parcours de formation vers ces métiers. L'obtention d'un titre va permettre d'aller directement se former aux compétences non encore acquises et donc raccourcir le parcours de formation pour l'apprenant.

Lorsque je travaillais au Conseil de l'Education et de la Formation, un employeur m'avait interpellé : « Je n'ai pas besoin de formations, j'ai besoin de compétences ! ». D'évidence, il faut former ceux qui ne maîtrisent pas les compétences, mais aussi donner une place réelle à la validation des savoirs acquis par l'expérience afin de permettre à leurs porteurs de s'insérer ou d'évoluer sur le marché du travail.

Le Conseil : De l'étude sur l'impact du dispositif, il ressort que l'un des points faibles est la non-(re)connaissance des titres de compétence. Pouvez-vous expliquer ?

Alain Kock : Une étude d'impact des titres de compétence a été pilotée par les partenaires sociaux et réalisée par le Bureau d'études Sonocom fin 2012 (à télécharger dans la rubrique « actualités » sur www.validationdescompetences.be).

400 candidats ont été interrogés. 93% d'entre eux recommandent la validation des compétences. Les effets du titre de compétence sur l'identité professionnelle et aussi sur la remise à l'emploi sont réels, mais les candidats déplorent le manque de reconnaissance des titres de compétence dans les entreprises.

300 employeurs ont été interrogés. Plus de 86% des employeurs ne connaissent pas la validation des compétences. Comment reconnaître quelque chose qui n'est pas connu ? Sonocom souligne qu'après une brève explication, 95% des employeurs pensent que la validation est une alternative intéressante pour ceux qui ne disposent pas de diplôme, 76% sont intéressés par la validation des compétences et 69% sont prêts à utiliser les titres de compétence à l'embauche. Il y a donc un grand potentiel au sein des entreprises, mais il ne pourra être exploité qu'à condition que l'information passe clairement et régulièrement vers les entreprises.

PROPOS RECUEILLIS PAR FATIMA BOUDJAOUI