

« Une coopérative pour favoriser les métiers de la création »

QUESTION RH

Des amendes collectives en cas de formation insuffisante ?

Des dizaines de milliers d'employeurs qui étaient menacés d'une amende pour « efforts de formation insuffisants » peuvent apparemment dormir désormais sur leurs deux oreilles. Non pas qu'ils ne doivent plus former leurs collaborateurs : ils sont sans doute les premiers convaincus qu'il s'agit d'un facteur de performance, d'attractivité et de rétention de leur personnel. Mais ils ne seront plus dépendants d'une sanction qui aurait pu leur être imposée à l'échelle sectorielle.

L'affaire remonte au Pacte de solidarité entre les générations de 2005, relève l'UCM qui explique avoir obtenu gain de cause devant la Cour constitutionnelle. Ce Pacte fixait aux entreprises un objectif : consacrer 1,9 % de la masse salariale à la formation continuée des salariés. En 2007, une loi menaçante a été prise : si l'objectif n'est pas atteint, les employeurs des secteurs qui sont en dessous de la barre paieront une amende de 0,05 % de leur masse salariale. En 2011, la ministre de l'Emploi a décidé d'actionner cette loi de façon rétroactive à partir de 2008.

Dans la foulée, une liste de secteurs et de sous-secteurs estimés en infraction a été dressée (66 en 2008, 76 en 2009), entraînant un recours de l'UCM. Le décompte des efforts de formation se fonde en effet sur des informations très partielles reprises dans les bilans sociaux. Dans les petites entreprises, de multiples efforts de formation, notamment sur le tas,

ne sont pas répertoriés ou ne peuvent pas l'être car les critères sont trop restrictifs, relève l'organisme représentatif des indépendants et des PME dans son bimensuel *Union & Actions*. Il est certain que des secteurs entiers étaient injustement punis. Et l'injustice était encore plus flagrante pour les entreprises qui, à titre individuel, avaient incontestablement atteint l'objectif.

À l'issue de son parcours devant les diverses juridictions concernées, qui avait dans un premier temps généré la suspension du prélèvement de l'amende, le recours a finalement abouti devant la Cour constitutionnelle, qui a déclaré que la sanction était anticonstitutionnelle (la sanction par secteur viole le principe d'égalité devant la loi). Le gain est considérable. L'amende de 0,05 % de la masse salariale représentait une vingtaine d'euros par salarié et par an. Pour une PME de vingt personnes, cela faisait 400 €, à multiplier par sept, soit 2800 €, si elle avait le malheur de se trouver depuis 2008 dans la liste noire des secteurs punis. Pour le commerce de détail par exemple, qui compte quelque 90 000 salariés, c'est 1,8 million d'euros qui sont de la sorte épargnés, se réjouit l'UCM qui estime de la sorte avoir pu éviter une injustice.

Nous encourageons les chefs de PME à être attentifs à la formation continuée, conclut l'UCM. Mais selon leurs besoins, avec leurs méthodes, et sans craindre une punition.

:: BJ

Longtemps connue comme facilitateur dans le domaine culturel, la SMart entame une nouvelle mue. Son directeur, Sandrino Graceffa, envisage de transformer la structure en « coopérative de travail ». Et de l'ouvrir aux slasheurs de tous poils.

Un immense espace de 5000 m², dédié aux stylistes, photographes, vidéastes, traducteurs, organisateurs d'événements, web designers et... autres « métiers créatifs ». C'est le nouveau visage de la SMart, cette société mutuelle créée il y a quinze ans pour défendre les artistes et ceux qui exercent des activités périphériques. Après plusieurs « liftings », la SMart est devenue un véritable bulldozer. Elle déploie désormais ses antennes en Espagne, en Suède et en France, en attendant d'autres pays européens. Sandrino Graceffa a succédé, au mois d'avril, à Pierre Burnotte et Julek Jurowicz, qui ont cofondé SMart à Bruxelles. Ce Lillois, ex-directeur de SMart France, envisage aujourd'hui de transformer la mutuelle en « entreprise partagée ». La meilleure manière, selon lui, de répondre aux besoins des nouveaux professionnels de la création, biberonnés au coworking, aux technologies numériques et à l'entrepreneuriat social.

Vous dites que les créatifs d'aujourd'hui sont les précurseurs du travail de demain. Pourquoi ?

Si l'on fait un peu abstraction des particularités nationales et réglementaires, on s'aperçoit que partout en Europe, les gens qui cherchent à vivre de leur savoir-faire créatif rencontrent le même type de difficultés. Ils sont générateurs d'activité économique, mais n'ont pas toujours les compétences de gestion suffisantes. Ils recherchent une autonomie, mais souffrent, pour la plupart, du caractère discontinu de leurs projets, notamment dans les arts de la scène et l'audiovisuel. Ce qui est une vraie difficulté par rapport au côté binaire du statut salarié/subordonné ou indépendant. Dans des pays comme la Belgique et la France, la culture d'emploi des travailleurs créatifs est majoritairement basée sur le salariat. Mais ça l'est beaucoup moins en Allemagne ou aux Pays-Bas, où ces travailleurs ont, par nature, plutôt recours au travail indépendant. Mais sans aucun parti pris idéologique, nous ne croyons plus en cette dualité-là.

Pourquoi ?

Parce que les artistes et les créatifs sont en fait assez précurseurs de ce que sera l'organisation du travail et de l'emploi dans le futur. Ils aiment se montrer très individualistes sur certains aspects, mais reconnaissent

un besoin permanent de créer des conditions collectives d'organisation du travail. Ils travaillent aussi souvent par projet, ce qui implique, par nature, une certaine discontinuité. Et tout ceci rime souvent avec précarité.

Est-ce qu'aujourd'hui les artistes sont les membres majoritaires de la SMart ?

Non, mais ils ne l'ont jamais été... En fait, le « statut d'artiste » belge – dans le sens de l'allocation de chômage – n'a jamais concerné que 10 % de nos membres. Il n'y aurait pas de modèle économique pour SMart si nous ne devions prendre en compte que cette catégorie de travailleurs. Par contre, il y a énormément de gens qui exercent une activité artistique, dans des tas de conditions différentes, et

gouvernance. Les coopératives de production trouvent leur origine dans le mouvement ouvrier. Dès le milieu du XIX^e siècle, elles ont permis à des travailleurs de se regrouper pour devenir copropriétaires de leur outil de travail. Par nature, les coopératives remettent en cause les bases du contrat social : à savoir la subordination contre la protection. Elles créent une brèche en permettant à des personnes d'être à la fois salariés et entrepreneurs. Faut-il chaque fois créer une entreprise quand on a un projet à développer ? Je pense qu'il n'est pas utile que chacun ait sa microentreprise. Il est peut-être préférable d'avoir une seule et même entreprise à partager. Ce que nous essayons de mettre en place, c'est une nouvelle forme d'organisation, unique en Europe : la « mutuelle de travail ». C'est comme cela que nous nous voyons.

En Belgique, vous comptez 25 000 effectifs actuellement. Qu'est-ce que cela va changer pour eux ?

On compte environ 430 nouveaux membres par mois. Et si l'on prend l'ensemble des contrats prestés par nos membres, cela représente 3 300 équivalents temps pleins. Tous nos membres vont pouvoir bénéficier de la même gamme de services que ceux déjà accordés. Nous mutualisons déjà la responsabilité économique et celle de l'employeur. Nous offrons d'autres services comme un fonds de garantie qui permet des avances de rémunération et couvre

les risques d'impayés. Mais la plupart de nos « services mutualisés » seront accentués, notamment sur le plan assurantiel, sur le plan de l'accompagnement à la gestion de l'activité. Il y aura aussi une meilleure prise en compte de l'évolution des parcours. Nous avons eu le défaut de vouloir accompagner tout le monde de la même manière... Or, il y a une différence entre un jeune qui sort de l'école d'art et qui va vendre sa première prestation et celui qui a des projets d'envergure qui font travailler une centaine de personnes. Nous n'allons donc pas seulement nous concentrer sur ce qui relève de l'émergence et de la précarité, mais aussi sur ce qui fonctionne.

Cela fera aussi partie des critères d'adhésion à la Scop ?

J'insiste : nous n'allons jamais sélectionner nos membres sur la base du succès potentiel d'un projet. Notre philosophie est basée sur le droit à l'initiative pour tous. Même une personne qui, à 75 ans, décide de développer un projet artistique, aura sa place chez SMart.

:: Rafal Naczyk



▲ Sandrino Graceffa.



Directeur général, Unicef

RECRUTEUR Unicef Belgique, fondation d'utilité publique de droit belge, défend le respect des droits des enfants et soutient les programmes de l'Unicef en vue d'assurer leur bien-être. Ses principales tâches sont, d'une part, la collecte de fonds auprès de sociétés, de particuliers et d'institutions et, d'autre part, la défense des enfants face aux responsables politiques et au grand public.

FONCTION En tant que directeur général, vous encouragez vivement les collectes de fonds. Vous êtes aussi responsable de l'ensemble des communications d'Unicef envers le grand public, les sociétés et les institutions (politiques). En outre,

vous défendez tout ce qui touche aux droits des enfants au sein de notre société.

PROFIL Diplôme de master ou expérience équivalente. Au moins dix ans d'expérience en gestion d'une organisation de taille moyenne. Passionné par les objectifs d'Unicef et sens inné de l'équité sociale. Une expérience en collecte de fonds pour de bonnes œuvres constitue un atout. Compétences en matière de communication, networking, people management. Trilinguisme parfait, tant à l'oral qu'à l'écrit.

CONTACT

william.demarbaix@selecthr.be

MOUVEMENTS

Yves Kerstens, Bridgestone



de mener toutes les opérations européennes, notamment les ventes et le marketing, la fabrication, l'approvisionnement, la gestion de la chaîne logistique et la technologie de l'information.

De nationalité belge et âgé de 48 ans, Yves Kerstens apporte son expérience à la fois interne et externe, à cette fonction. Il

a d'abord rejoint l'entreprise en 2005 au poste de vice-président de la gestion de la chaîne logistique et de la technologie de l'information, avant de s'orienter vers d'autres fonctions, notamment directeur administratif et directeur général de l'unité commerciale. Auparavant, il avait travaillé chez Ernst & Young et Capgemini.

Tout au long de sa carrière chez Bridgestone, Yves a fait ses preuves et a consacré, avec ses équipes, énormément d'énergie à encourager et amener des changements positifs et des résultats commerciaux. Son expertise, son expérience et son dévouement se révéleront de précieux atouts dans cette nouvelle fonction de direction stratégique.

FRANCO ANNUNZIATO, PDG DE BRIDGESTONE EUROPE.

Cristiana Spontoni, Jones Day



Cristiana Spontoni, avocate réputée en matière de sciences de la vie, conseille ses clients depuis la phase de précommercialisation (recherche biomédicale, autorisations de mise sur le marché...) jusqu'aux questions de postcom-

mercialisation (responsabilité des produits, commercialisation, « compliance »...). Avant de devenir avocate, Cristiana Spontoni a travaillé au sein du Conseil de l'Union européenne et de la Commission européenne à Bruxelles, notamment.

Nous sommes très heureux d'accueillir Cristiana au sein de notre bureau de Bruxelles, où elle contribuera à renforcer notamment la dimension européenne et internationale de la pratique de Jones Day dans les domaines du droit de la santé, des sciences de la vie, de l'alimentation et des médicaments, qui est en pleine expansion.

BERNARD AMORY, ASSOCIÉ RESPONSABLE DU BUREAU DE JONES DAY À BRUXELLES.

www.references.be

redaction@references.be

www.facebook.com/referencesdotbe

www.twitter.com/references