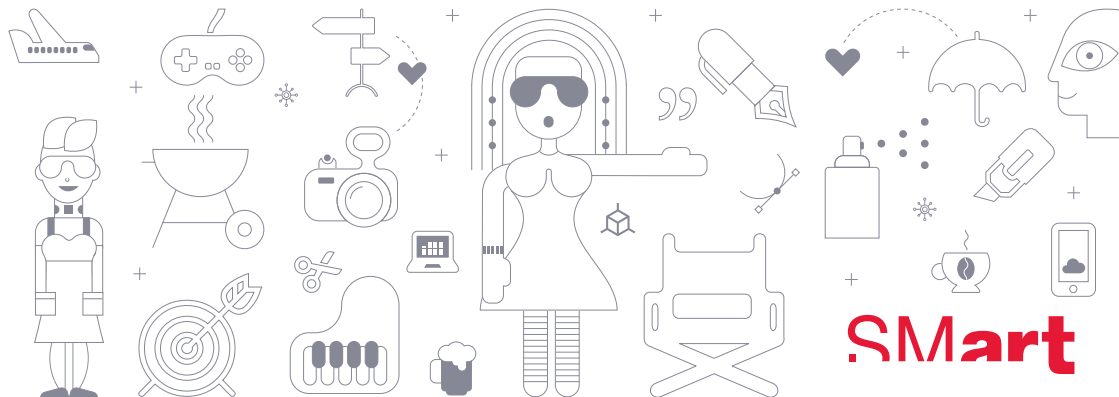


COLLECTIF ROGER BURTON, SERGIO GIORGI, ADRIAN JEHIN,
HÉLÈNA RAJABALY, CARMELO VIRONE (DIR.), SOPHIE YPERSIEL

Formation professionnelle et formateurs en Belgique

Enjeux et perspectives

Editions SMarT | Les Cahiers | 2016



SMarT

Introduction : Sortir du fouillis	1
I. Pour un état des lieux	3
La formation professionnelle continue : entre épanouissement personnel et adéquation avec le marché du travail	4
Enseignement et formation continue : le cadre institutionnel	9
La formation continue des travailleurs intermittents	25
Douze mois après : une tentative d'évaluation ex-post de notre offre en formation	32
Notes de la première partie	38
II. Les formateurs et SMart : de l'ubérisation à la coopération	43
Portrait de formateurs en travailleurs intermittents	44
La résistible ubérisation du travail intellectuel, dans la filière enseignement et formation	51
Notes de la deuxième partie	58
Sources et ressources	59

SORTIR DU FOUILLIS

On nous avait mis en garde : entreprendre une étude sur le secteur de la formation professionnelle en Belgique, c'était s'engager dans un maquis et risquer de s'y perdre. Nous n'avons pas tardé à nous rendre compte à quel point l'avertissement était fondé. La complexité institutionnelle inhérente à notre pays explique en partie les difficultés que l'on rencontre quand on veut décrire les politiques développées par les pouvoirs publics en matière de formation. Par ailleurs, depuis plusieurs décennies, la formation permanente est un enjeu important de la concertation sociale et fait l'objet de conventions sectorielles ayant chacune leurs spécificités. Les offres de formation sont aussi nombreuses que leurs modes de financement et l'on constate de grandes disparités d'un secteur d'activité à l'autre.

« La France compte près de 60.000 organismes de formation, dont un quart sont en fait des particuliers », peut-on lire dans un article des *Échos*. Le journal français précise que le chiffre d'affaires annuel du secteur dépasse les 12 milliards d'euros¹. Nous n'avons malheureusement rien trouvé qui nous permettrait d'afficher des données aussi clairement évocatrices pour notre pays, ni même pour l'une ou l'autre de nos Régions ou Communautés. Les seules approches globales dont nous avons pu disposer remontent à une dizaine d'années déjà² et très peu de données macro-économiques sont accessibles. La formation professionnelle est pourtant une question cruciale dans la perspective d'une société de la connaissance. Elle représente en outre un marché en pleine expansion.

Puisque nous étions dans un maquis, il était nécessaire, pour avancer, de procéder d'abord à un débroussaillage. C'est l'objet de la première partie de cette étude. Il nous est apparu nécessaire, pour commencer, de recontextualiser la question de la formation professionnelle continue dans une perspective historique et politique, de manière à mieux comprendre son évolution, ses enjeux, son potentiel devenir, « entre épanouissement personnel et adéquation avec le marché du travail ». Nous passons ensuite en revue le cadre institutionnel dans lequel les formations professionnelles

sont organisées en Belgique. Un cadre particulièrement difficile à cerner, comme on le verra.

Les dispositifs prévus pour soutenir la formation des adultes ont été conçus en fonction de l'organisation traditionnelle du monde du travail. Dans ce contexte, rien ou presque n'est adapté à la situation spécifique des artistes et, plus globalement, des freelances. Nous abordons ce problème dans une perspective locale et européenne, à travers les expériences de formation menées par SMart. Pour mesurer l'impact de l'une d'elles sur la carrière de ceux qui l'ont suivie, nous tentons une évaluation chiffrée dont la portée, certes limitée, apparaît néanmoins significative.

La seconde partie déplace l'interrogation du secteur de la formation au contingent des formateurs qui travaillent via SMart. Les données en notre possession nous permettent d'en dresser un portrait socioéconomique, mais aussi de voir qui sont leurs clients et quels liens ils entretiennent avec eux. Notre étude se termine par une question éminemment politique : « Comment reconstruire un rapport de marché favorable aux travailleurs, dans une relation commerciale qui leur permette de se réappropriier l'organisation de leur travail et la plus-value de celui-ci ? Bref, comment peuvent-ils reprendre la main ? »

Par quelque biais qu'on aborde la problématique, la formation et ses acteurs semblent décidément au cœur de toutes les mutations à l'œuvre dans le monde du travail.

Carmelo Virone

¹ D. P., « Un marché qui attise toutes les convoitises », Les Echos, 6-2-2014

² Il s'agit de MONVILLE Marie, Formation professionnelle continue en Belgique : Avantages, organisation et enjeux, 2007 et de MONVILLE Marie, LÉONARD Dimitri., « La formation professionnelle continue », 2008. Pour la référence complète, voir la bibliographie en fin de volume.

PREMIÈRE PARTIE

POUR UN ÉTAT DES LIEUX

4 LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : ENTRE ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL ET ADÉQUATION AVEC LE MARCHÉ DU TRAVAIL

D'abord conçue comme un moyen d'émancipation et d'épanouissement personnel, la formation continue a de plus en plus été envisagée, au fil des cinquante dernières années, comme un outil d'adaptation aux besoins d'un marché de l'emploi en constante mutation.

Pour saisir toute la complexité de la formation professionnelle continue et comprendre son évolution, ses enjeux, son potentiel devenir, il nous est apparu important de la recontextualiser dans un premier temps sur les plans historique et politique. Notre ambition n'est pas de traiter ce vaste sujet de manière exhaustive, mais bien d'en dégager les éléments qui nous semblent les plus pertinents en vue d'aborder sereinement la suite de ce travail collectif.

Historiquement, la formation professionnelle continue s'est constituée suite au bouleversement des modes traditionnels de formation, comprenant l'apprentissage dans le cadre des corporations, lors de la révolution industrielle³. Elle s'est ensuite renforcée tout au long des mutations socio-économiques qui ont marqué nos sociétés occidentales durant le siècle dernier, avec l'avènement de l'économie de la connaissance et le phénomène de mondialisation.

UNE LENTE ÉVOLUTION

Entre les années 1950 et 1970, sous l'État Providence des « Trente Glorieuses », la thématique de l'éducation permanente est très présente et la formation continue est en ce sens considérée comme un bien collectif. Dans un contexte économique florissant, d'avancées considérables en matière de droits sociaux⁴ et de massification de l'enseignement, sa démocratisation est perçue comme une priorité. C'est à ce moment qu'émerge le concept de « seconde chance », avec pour objectifs l'émancipation sociale, l'épanouissement personnel et l'égalité des chances pour l'ensemble des groupes sociaux. Par seconde chance, on entend offrir la possibilité aux individus qui ne l'avaient jamais eue d'obtenir un diplôme tout en restant engagés dans la vie active, de se réorienter aisément vers un autre secteur professionnel ou simplement de viser une promotion hiérarchique. En parallèle, dès la fin des années 1950, en raison du déclin de l'industrie lourde, la question émergente de la « reconversion » est, quant à elle, d'ordre purement économique, avec la nécessité d'adapter une importante force de travail ouvrière à la transition progressive du secteur secondaire au secteur tertiaire. C'est ainsi qu'en Belgique, les écoles techniques, les entreprises et les centres de formation de l'Office National du

Placement et du Chômage (ONPC) mettent en place les premières dispositions de « *réadaptation professionnelle des chômeurs* »⁵ pour lutter contre le chômage. En 1961, l'ONPC est réorganisé et devient l'Office National de l'Emploi (ONEM), dont fait partie la Formation professionnelle accélérée (FPA), de manière à mettre l'accent sur l'orientation des formations en fonction des besoins des entreprises.

Dès ses débuts, la formation continue répond donc conjointement à un double enjeu, à la fois social et économique, ce qui nous laisse penser que « *l'institutionnalisation et l'extension de la formation professionnelle sont inséparables des conceptions "adéquationnistes" du marché du travail* »⁶, et qu'il serait de fait illusoire de n'envisager la problématique que sous son angle social.

Dans les années 1970, les chocs pétroliers, l'émergence du capitalisme néolibéral et la hausse du chômage font que les considérations économiques vont petit à petit prendre le dessus sur les objectifs sociaux, l'enthousiasme des années 1960 envers la formation continue à vocation émancipatrice étant petit à petit relégué au second plan. Le secteur de la formation continue connaît une importante croissance, avec une offre plus diversifiée et une multiplication des centres de formation, encouragée par les pouvoirs publics. L'intégration des jeunes et la réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée deviennent une priorité absolue. Ainsi, « *les politiques de l'emploi se déclinent de plus en plus en*

Dès ses débuts, la formation continue répond donc conjointement à un double enjeu, à la fois social et économique...

termes de politiques actives contre le chômage, et la formation y joue un rôle important »⁷. En Belgique, la FPA diversifie ses activités avec, entre autres, la création de centres de perfectionnement en gestion et en informatique destinés aux employés du secteur tertiaire, et de centres d'orientation et d'initiation socioprofessionnelle visant les jeunes peu scolarisés. Aussi, diverses collaborations naissent avec d'autres institutions de formation, des entreprises et des établissements scolaires. En 1989, en raison de la régionalisation de la politique de l'emploi, chaque Région crée son propre service public, à savoir le VDAB en Flandre, le FOREM en Wallonie et l'ORBEM en Région bruxelloise, que nous connaissons aujourd'hui sous le nom d'ACTIRIS. Précisons que ce dernier se consacre uniquement au placement des demandeurs d'emploi, la formation professionnelle étant du ressort de Bruxelles Formation. Autre date clé, la réforme de l'Organisation Internationale du Travail en 1997⁸, ratifiée par la Belgique en 2004, qui ouvre la voie à la privatisation des services à l'emploi et marque ainsi la fin du monopole du service public, secondé par des entreprises de travail intérimaire et d'autres agences d'insertion et de formation professionnelle, de

nature marchande et non marchande. Un événement qui a largement contribué à l'explosion du marché tel qu'il existe aujourd'hui.

UN MARCHÉ EN DÉVELOPPEMENT

En effet, la libéralisation du secteur de la formation a suscité un vif intérêt auprès des entreprises, ce pour deux raisons principales, toutes deux de nature financière. La première est que le secteur offre de juteuses perspectives d'investissement et représente un chiffre d'affaires annuel qui se compte en milliards d'euros. Un marché financé par de multiples acteurs, allant des entreprises aux ménages, en passant par divers fonds sociaux, comme le Fond Social Européen qui, pour la période de 2014 à 2020, distribue aux États membres de l'Union une enveloppe de 84 milliards d'euros⁹ en faveur de l'insertion professionnelle et de l'inclusion sociale. Ainsi, rien qu'en France, quelque 32 milliards d'euros¹⁰ sont injectés chaque année dans la formation professionnelle¹¹, qui compte pas moins de 55 000 organismes de formation¹²!

La deuxième raison est de type «adéquationniste», car les entreprises estiment que les compétences inculquées par l'enseignement initial et la formation continue ne sont plus en phase avec les besoins de l'industrie et du commerce, ce qui affecte la conjoncture économique et, par la même occasion, leur propre chiffre d'affaires. La meilleure façon de rétablir cet équilibre serait

d'impliquer le monde entrepreneurial directement dans la constitution et l'enseignement des programmes, et de favoriser une «autonomie» ainsi qu'une gestion entrepreneuriale des établissements pour faire jouer la concurrence entre eux, de manière à rehausser «naturellement» leur niveau¹³. Un esprit de compétition qui s'est depuis solidement ancré dans le paysage de la formation, que ce soit au niveau de l'enseignement secondaire, des universités¹⁴ ou des établissements de formation continue.

Depuis le début des années 2000, l'intérêt pour la formation professionnelle continue n'a donc cessé de prendre de l'envergure en Belgique comme en Europe. D'une part, car sa privatisation partielle a ouvert un champ d'opportunités aux entreprises et, d'autre part, en raison d'une économie basée sur l'innovation comme moteur de croissance, dépendante du renouvellement perpétuel des connaissances, et où l'avènement des nouvelles technologies de l'information et de la communication a bouleversé la structure de nos modèles organisationnels et donc des besoins en main-d'œuvre qualifiée.

RECRÉER DE LA VALEUR

Pour comprendre au mieux ce rôle économique historique de la formation continue en Europe, il est utile de s'intéresser aux travaux de Joseph A. Schumpeter. Partageant l'idée de l'économiste russe Nicolai D. Kondratiev selon laquelle l'économie capitaliste se renouvelle perpétuellement au

rythme de cycles longs, qui se traduisent par des mouvements plus ou moins réguliers d'accélération et de ralentissement de l'activité économique, l'économiste autrichien souligne le rôle central de l'innovation dans ce processus. En effet, d'après lui, chaque phase d'expansion se traduit par une poussée de l'innovation qui insuffle un nouvel élan dans l'entrepreneuriat, tandis que les phases dépressives se définissent par un phénomène de «*destruction créatrice*», où d'anciens biens de consommation, secteurs d'activités et autres formes d'organisation du travail sont éliminés au profit de nouveaux procédés¹⁵.

En d'autres termes, «*l'innovation permet la dévalorisation des capitaux déjà anciens et dont la rentabilité s'affaiblit et crée les conditions favorables à une nouvelle vague d'investissements*»¹⁶. Aujourd'hui, les technologies de l'information et de la communication, les «nouveaux» modèles économiques ainsi que les technologies de pointe sont en ce sens encouragés, car potentiellement sources de croissance d'une société capitaliste néolibérale en perte de vitesse.

Dès lors, on comprend la volonté des instances gouvernementales de recourir aux politiques de formation et d'éducation comme outil d'adaptation aux besoins d'un marché de l'emploi en constante mutation, lui-même intrinsèquement lié au processus de réinvention cyclique des mécanismes de création de valeur de notre système économique capitaliste. De même, on comprend que cette condition de croissance «sine qua non» soit logiquement défendue

dans les lignes directrices de l'Union européenne en matière de politique sociale et d'emploi. Il faut dire que l'ancien continent connaît une période charnière de son existence, que ce soit au niveau politique ou économique. Dans un monde globalisé où les rapports de force évoluent et se complexifient, avec la montée en puissance de nouveaux géants économiques tels que la Chine et l'Inde, l'Europe tente en effet de consolider son statut de puissance mondiale, alors même que l'unité de ses États membres se fragilise¹⁷, certains pays étant plus durement touchés que d'autres par la crise économique des *subprimes* de 2008.

De fait, en pratique, si les États membres conservent le droit décisionnaire en matière de politique sociale, force est de constater que l'Union européenne a progressivement essayé d'exercer son influence à travers un discours encourageant l'étude tout au long de la vie, la flexibilité et la responsabilisation de l'individu, quitte à provoquer des dommages collatéraux sur les systèmes de protection sociale existants¹⁸. Ainsi, dans la lignée du Traité de Lisbonne de 2000, texte fondateur pour la

Depuis le début des années 2000, l'intérêt pour la formation professionnelle continue n'a donc cessé de prendre de l'envergure en Belgique comme en Europe

« l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde »

coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, censé créer à l'échéance de 2010 « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde », mais qui s'est in fine avéré être un échec cuisant, l'actuel cadre stratégique baptisé « Éducation et formation 2020 » entend rectifier le tir. On y découvre quatre objectifs stratégiques principaux qui encouragent, d'une part, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la mobilité¹⁹, la créativité, l'esprit d'entreprise et l'innovation et, d'autre part, une plus grande équité, une cohésion sociale et une citoyenneté active grâce notamment à un système éducatif plus qualitatif et efficace. On retrouve donc en apparence le double enjeu social et économique que nous avons précédemment évoqué.

Toutefois, à y regarder de plus près, les considérations sociales sont davantage formulées comme une opportunité que comme une problématique à part entière. Ainsi, lorsqu'on lit qu'« outre l'épanouissement personnel qu'elle procure, la créativité constitue également une source primordiale d'innovation », et que la formation tout au long de la vie « assure l'employabilité, la citoyenneté active et le dialogue interculturel »²⁰ mais, qu'en parallèle, se forme un mouvement de réformes structurelles visant

à reconsidérer des acquis en matière de sécurité sociale, de pensions, etc.²¹, il apparaît évident qu'il y a un flagrant déséquilibre entre les mesures économiques de terrain et le discours social de surface. Autrement dit, « par un heureux retournement dialectique, les membres actifs de la Commission sont parvenus à transformer la lutte contre le chômage et la pauvreté en une véritable croisade pour l'emploi et l'insertion »²². Et tandis que l'éducation était un droit universel, la formation continue est devenue une forme d'obligation sociale, le travailleur étant tenu d'entretenir continuellement son capital humain en vue d'assurer son employabilité²³. Une tendance à la responsabilisation individuelle qui ne fait pas sens lorsque de nombreuses études²⁴ démontrent qu'il existe une discrimination d'accès à la formation en fonction de nombreuses variables à la fois structurelles, comme le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise, et individuelles, comme l'âge, le genre, le type de contrat ou encore les qualifications de l'individu. Dès lors, la société évolue, mais les inégalités, elles, persistent.

Plus que jamais, concilier une instabilité économique récurrente avec une parfaite adéquation entre la formation et l'emploi, tout en garantissant l'équité et l'épanouissement pour tous apparaît donc comme un discours idéologique dénudé de substance et de sens si on ne remet pas fondamentalement en question le système économique actuel de concurrence pure et parfaite. ■

Adrian Jehin

ENSEIGNEMENT ET FORMATION CONTINUE : LE CADRE INSTITUTIONNEL

Pour les économistes, financer des formations, c'est investir dans ce qu'ils appellent le « capital humain », capital qui peut se définir comme l'ensemble des capacités à produire d'un individu. Ces capacités sont liées notamment à l'état de santé ainsi qu'aux savoirs et savoir-faire accumulés par quelqu'un.

Ce « capital humain » (dans son volet éducation) est acquis selon trois modalités :

- La première est la forme scolaire préalable à l'activité professionnelle.
- La seconde est la formation professionnelle des salariés « définie comme action consciente, identifiable et individualisée, de constitution de ce capital humain²⁵ ».
- la troisième, l'apprentissage, présente un caractère hybride. Il n'est pas totalement dissociable de l'activité de travail, puisque la formation s'acquiert principalement par la pratique en entreprise, mais l'apprenti est aussi inscrit dans une filière scolaire.

Selon une définition de l'OCDE, la formation professionnelle continue comprend « tous les types de formations organisées, financées ou patronnées par les pouvoirs publics, offertes par les employeurs ou financées par les bénéficiaires eux-mêmes, (...) toutes les activités organisées et systématiques d'enseignements et des formations auxquelles les adultes participent pour acquérir des connaissances et/ou des qualifications nouvelles dans le cadre de leur emploi du moment ou dans la perspective d'un emploi futur, pour améliorer leur salaire et/ou leurs possibilités de carrière dans l'emploi qu'ils occupent ou dans un autre et, de façon générale, pour augmenter leurs chances d'avancement ou de promotion. »²⁶ On notera que, dans cette définition, l'accent est davantage mis sur le résultat escompté de la formation (amélioration du salaire et de l'emploi) que sur les structures chargées de la formation ou des méthodes de formation elles-mêmes.

S'inscrire dans l'économie de la connaissance est devenu un objectif politique majeur pour tous les pays de l'Union européenne. La formation professionnelle est donc au cœur des politiques de l'emploi. En Belgique, le cadre institutionnel dans lequel cette formation est organisée est d'une singulière complexité. Tentative d'éclaircissements.

STRATÉGIE EUROPÉENNE ET APPLICATIONS RÉGIONALES

La formation tient une place essentielle dans la stratégie européenne dite de Lisbonne, axée sur un développement de l'économie de la connaissance. L'ambition affichée en 2000 par les signataires n'était pas seulement de faire de l'Union européenne «l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde d'ici à 2010», comme on l'a répété souvent, mais ceux-ci misaient en outre sur le fait que cette économie se montrerait «capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale».²⁷

Depuis lors, les États membres sont invités à investir davantage dans le capital humain «au travers de politiques actives visant à améliorer aussi bien la formation initiale que la formation professionnelle continue».²⁸

La Belgique a évidemment inscrit cette stratégie dans sa politique. Mais son application dépend, et pour certains aspects depuis de nombreuses années déjà, des entités fédérées. La répartition des rôles entre Communautés et Régions s'est faite en fonction des compétences attribuées à chaque entité par les réformes successives de l'État.

L'Europe elle-même cofinance à raison de 50%, via son Fonds social (FSE), un grand nombre de programmes de formations subventionnées par les autorités publiques régionales et communautaires belges.

Parmi les onze objectifs généraux fixés par le FSE figurent en effet plusieurs points liés à l'acquisition de connaissances. Il s'agit en particulier d'améliorer «l'accès aux technologies de l'information et de la communication» et d'«investir dans l'éducation, la formation et la formation professionnelle pour l'acquisition de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie.»²⁹

DU CÔTÉ DE L'ENSEIGNEMENT

L'enseignement, du fondamental aux études supérieures, en somme toute la scolarité des jeunes antérieure à leur entrée dans la vie professionnelle, dépend des Communautés. Dans la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'enseignement représente en 2015 un peu plus de 107.000 emplois, tous réseaux confondus (enseignement officiel de la Fédération Wallonie-Bruxelles, des Communes et des Provinces, enseignement libre confessionnel et non-confessionnel). Ce nombre inclut tous les types d'enseignement, ordinaire, spécialisé, artistique ou de promotion sociale et tous les niveaux, du maternel au supérieur, à l'exception du supérieur universitaire.

L'impulsion lisboète est-elle perceptible dans l'évolution des efforts consentis pour notre enseignement? Certains chiffres pourraient le laisser croire. Ainsi, le nombre d'emplois en équivalents temps plein (ETP) mobilisés par les structures d'enseignement en Communauté française/Fédération Wallonie-Bruxelles est en augmentation sensible depuis 2010, puisqu'on est passé

de 99.892 à 107.324 ETP. Mais une comparaison à plus grande échelle nous oblige à tempérer notre optimisme: le personnel global de l'enseignement en 2015 dépasse de très peu celui de 2001, et il y a aujourd'hui, du côté francophone, à peine plus d'enseignants payés par le secteur public qu'il y a quinze ans (+0,3%), alors

que, durant la même période, la population belge a crû de plus de 8%, avec un accroissement de 7% en Wallonie et un pic de 20% pour Bruxelles³⁰. Si un effort a été développé ces quinze dernières en matière d'enseignement dans notre Communauté, ce n'est pas, en tout cas, dans l'encadrement pédagogique.

PERSONNEL DE L'ENSEIGNEMENT EN ETP 2015-2016 – TOUS RÉSEAUX – PAR NIVEAU, SEXE ET FONCTION.

		Total	Personnel enseignant	Personnel directeur	Personnel auxiliaire d'éducation	Personnel autre (administratif, paramédical, psychosocial, personnel de maîtrise, etc.)
2001-2002						
	H	34.809	28.671	1912	2261	1965
	F	71.121	60.288	1146	3512	6175
Total	H + F	106.930	88.959	3058	5773	8140
2005-2006						
	H	33.074	26.185	1397	2273	3219
	F	70.238	58.329	1056	3420	7433
Total	H + F	103.312	84.514	2453	5693	10.652
2010-2011						
	H	29.229	23.992	1112	2166	1959
	F	70.663	59.527	1043	3332	6761
Total	H + F	99.892	83.519	2155	5498	8720
2015-2016						
	H	30.636	24.881	1299	2362	2094
	F	76.688	64.423	1582	3505	7178
Total	H + F	107.324	89.304	2881	5867	9272

Source: Etnic, consulté le 10 novembre 2016, compilation personnelle.³¹

Les enquêtes PISA («Programme international pour le suivi des acquis des élèves» mené par l'OCDE) situent la Belgique à un niveau moyen, en ce qui concerne la qualité globale de son enseignement. Notre pays se retrouve nettement en-dessous des pays asiatiques et de la Finlande, qui occupent le haut du classement, mais obtient des résultats sensiblement meilleurs que la France ou les États-Unis. La réalité belge est cependant duale: les résultats relativement médiocres de la Fédération Wallonie-Bruxelles contrastent en effet avec les excellentes performances flamandes.³²

En revanche, Flandre, Wallonie et Bruxelles se rejoignent sur un point: celui d'avoir, avec la France, l'enseignement le plus inéquitable d'Europe occidentale. C'est ce qui ressort d'une analyse effectuée par le service d'étude de l'Appel pour une école démocratique (Aped) à partir des résultats de l'enquête PISA 2012. On y découvre ainsi «une forte corrélation entre inégalité sociale des résultats et ségrégation (académique ou sociale) des élèves».³³ L'analyse peut être reconduite pratiquement dans les mêmes termes pour les résultats les plus récents.³⁴

En cette fin 2016, les travaux menés pendant de longs mois par les syndicats, les associations de parents et les pouvoirs organisateurs à l'initiative de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont abouti à la publication d'un «Pacte pour un enseignement d'excellence»³⁵, accueilli favorablement par la presse³⁶. Cet accord prévoit notamment la création d'un tronc commun pour tous les élèves, de la maternelle à la troisième secondaire incluse, et un meilleur encadrement pédagogique, avec notamment l'engagement progressif de plus de 1000 instituteurs/trices dans les écoles maternelles. Le Pacte a suscité des réactions en sens divers. Avalisé par le Segec (les pouvoirs organisateurs de l'école catholique), il a été rejeté en janvier 2017 par la CGSP. Les partisans d'une pédagogie active déplorent le fait que ce document ne modifie en rien les paradigmes en vigueur et ignore «la véritable révolution que nécessite l'école du XXI^e siècle», comme l'écrit le CEMEA dans son infolettre de septembre 2015. L'avenir nous dira si cette réforme conduit à une réduction des inégalités et à une amélioration des apprentissages.

FORMATION CONTINUE

En ce qui concerne la formation continue, la Belgique se situe à la traîne par rapport à la moyenne européenne. En 2014, le taux de participation des travailleurs de 25 ans à

64 ans à une formation atteignait 7,30% en Belgique contre 11,6 % dans l'Europe des 28. Une différence était perceptible aussi au niveau régional, avec un taux particulièrement faible pour la Wallonie.

	Taux de participation à la formation des travailleurs		
Région flamande	H	7,4	7,3
	F	8,5	8,3
	Total	7,9	7,8
Région wallonne	H	4,9	5,3
	F	5,5	5,5
	Total	5,3	5,4
Région de BXL-Cap.	H	9,4	9,4
	F	11,4	11,2
	Total	10,3	10,2
Belgique	H	6,8	6,9
	F	8	7,8
	Total	7,4	7,3
UE 28	H	8,3	10,1
	F	11	13,4
	Total	9,5	11,6

Source: Eurostat. Taux de participation à la formation des travailleurs.

Soutenir les formations représente, pour les pouvoirs publics, une manière de favoriser l'accès à l'emploi, notamment des plus faiblement scolarisés. Il n'est pas étonnant, dès lors que, les deux portefeuilles – l'Emploi et la Formation – soient détenus par un même ministre. C'est le cas en Wallonie pour Eliane Tillieux. A Bruxelles, Didier Gosuin, le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Economie et de l'Emploi, est également membre du Collège de la Commission communautaire française (COCOF), chargé de la Formation professionnelle. Même

type de cumul dans le gouvernement flamand, au sein duquel le ministre de l'emploi Philippe Muyters a également parmi ses compétences la formation professionnelle.

La Sixième Réforme de l'État et ses derniers transferts de compétence en matière de formation devraient permettre à chaque Région et Communauté de développer une politique plus cohérente en ce domaine. Nous verrons plus loin quels sont désormais les principaux dispositifs mis en œuvre par chaque entité.

UN ENJEU SOCIAL

La thématique de la formation était un enjeu de la concertation sociale en Belgique bien avant que les quinze États membres ne comptent alors l'Union européenne n'élaborent cet axe majeur de politique économique et de développement que représente la stratégie de Lisbonne.

C'est en 1986, en effet, que les interlocuteurs sociaux ont introduit la thématique de la formation continue dans les conventions interprofessionnelles³⁷. Un accord a été pris en 1998 pour que les entreprises du secteur privé consacrent 1,9 % de la masse salariale en faveur de la formation continue des travailleurs du secteur privé. Par surcroît, pour chaque commission paritaire, les accords de convention collective allouent 0,1% de la masse salariale pour la formation des «groupes à risque».³⁸ Des vérifications sont effectuées pour s'assurer que les entreprises respectent leurs engagements en la matière. Si elles ne le font pas, leur quote-part peut être majorée, en guise de sanction.³⁹

Voici donc désormais trente ans que les interlocuteurs sociaux belges estiment que «le développement de la formation professionnelle continue, tant des travailleurs que des demandeurs d'emploi et que des inactifs, est capital dans l'optique du développement d'une société de la connaissance».⁴⁰

Cet objectif global rejoint l'intérêt immédiat de l'entreprise: en acquérant des

compétences supplémentaires, en apprenant à maîtriser de nouvelles techniques ou en s'adaptant aux changements qualitatifs du monde du travail, le salarié est censé augmenter sa productivité. Les budgets dédiés à la formation représentent donc un investissement «puisque à la dépense qu'ils représentent, on fait correspondre un flux temporel de recettes supplémentaires générées par l'accroissement de productivité».⁴¹ La formation peut se faire dans la firme ou être externalisée. Elle peut être générale (et utile à l'employé s'il quitte l'entreprise) ou plus ou moins spécifique (liée à une nouvelle technologie ou à une caractéristique particulière de la firme). On conçoit aisément qu'une firme investira plus volontiers dans une formation spécifique que dans une formation générale.⁴²

La formation peut également représenter un atout important pour le travailleur. En Belgique comme ailleurs, le chômage touche plus massivement les travailleurs les moins qualifiés. Le travailleur mieux formé a davantage de chances de trouver un emploi, de le conserver et d'obtenir un meilleur salaire. Il est dès lors normal que la formation soit devenue un enjeu important de l'action syndicale et de la concertation sociale.

En Wallonie, les taux d'emploi varient sensiblement en fonction du sexe, de l'âge ou encore du niveau de formation du travailleur. Les femmes, les plus jeunes, les plus âgés ou les peu qualifiés présentent des taux d'emploi plus faibles que la moyenne. Mais si on compare les taux d'emploi en Wallonie en 2000 et 2014, on observe des

évolutions significatives. Si l'emploi des femmes et des travailleurs âgés se porte plutôt mieux, celui des travailleurs jeunes et des travailleurs peu formés a régressé.

Taux d'emploi par catégorie	2000	2014
Femmes (20-64 ans)	50,80%	57,80%
Peu qualifiés (15-64 ans)	40,30%	33%
Jeunes 20-29 ans	58%	50,50%
55-64 ans	25,50%	38,90%
Total (20-64 ans)	61,10%	61,80%

Source : DGSIE, calculs CESW, citée par V. Kaiser et L. Simar.

C'est avec l'ambition d'inverser cette tendance que les partenaires sociaux et le Gouvernement wallon ont signé en juin 2016 un *Le Pacte pour l'emploi et la formation*, qui vise «une réforme en profondeur des aides à l'emploi» et a pour objectifs d'augmenter le taux d'emploi, de favoriser la croissance des entreprises, de rapprocher la demande et l'offre d'emplois et de soutenir les demandeurs d'emploi et l'ensemble des travailleurs tout au long de leur carrière. Il accorde à cet effet une large place aux questions de formation.⁴⁴ Un de ses volets les plus importants s'attache au renforcement des formations professionnelles en alternance. «Pour créer de l'emploi, il faut pouvoir s'appuyer sur des gens qui ont un savoir classique, scolaire, mais aussi sur les personnes qui maîtrisent déjà les codes de l'entreprise parce qu'ils y ont réalisé leur apprentissage», souligne à cet égard la ministre Eliane Tillieux⁴⁵. Un autre volet porte sur les mesures à prendre pour «revoir et simplifier les dispositifs du congé éducation payé, du chèque de formation et du crédit-adaptation».

La situation est particulièrement dramatique pour les jeunes peu qualifiés, puisque leur taux d'emploi atteint 29,2 % à peine en 2014.⁴³

FORMATION CONTINUE: LE RÔLE DES POUVOIRS PUBLICS

LES COMMUNAUTÉS

- Les opérateurs publics de formation continue liés au monde de l'enseignement dépendent assez logiquement des Communautés:
 - + L'enseignement de promotion sociale,
 - + Le Jury central,
 - + L'enseignement à distance,
 - + L'enseignement à horaire décalé.
- La formation professionnelle est une compétence communautaire depuis 1994. Cette compétence couvre deux champs:
 - + Reconversion et recyclage professionnel des travailleurs salariés et des demandeurs d'emploi.
 - + Formation professionnelle et permanente des classes moyennes.

Cette compétence est effectivement exercée par les Communautés flamande et germanophone. Du côté francophone, en revanche, elle a été transférée en 1993 aux Régions de Wallonie et de Bruxelles-Capitale. A Bruxelles, la COCOF, Commission Communautaire Française, a créé l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, communément appelé Bruxelles-Formation. En Wallonie s'est constitué l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREM). L'action du FOREM porte exclusivement sur la partie francophone de la Région: les germanophones ont en effet leur propre organisme.

On se retrouve donc avec les quatre opérateurs publics suivants en matière de formation continue :

- Flandre: VDAB (*Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding*: service flamand pour la recherche d'emploi et la formation professionnelle), également compétent pour les Flamands de Bruxelles
- Bruxelles (COCOF): Bruxelles Formation
- Wallonie (partie francophone): FOREM
- Wallonie (Communauté germanophone): Arbeitsamt der Deutsche Gemeinschaft.

Ces opérateurs sont gérés paritairement par les interlocuteurs sociaux sous la tutelle de l'entité concernée. Ils ont développé une série de dispositifs afin de former les demandeurs d'emploi aussi bien que les travailleurs.

Suite à la Sixième Réforme de l'État, le contrat d'apprentissage industriel organisé par les commissions paritaires a été transféré aux Communautés en 2015. Comme pour la formation professionnelle, la Fédération Wallonie-Bruxelles a aussitôt confié cette mission nouvelle aux Régions.⁴⁶

Du côté francophone, il faut mentionner en outre l'existence de formations financées dans le cadre de la Culture (et non de l'enseignement) par les secteurs de l'éducation permanente et de la jeunesse.

- La Fédération Wallonie-Bruxelles subventionne des organismes reconnus sur l'axe 2 du Décret sur l'action associative dans le champ de l'éducation permanente de 2003, c'est-à-dire des associations qui développent des «programmes de formation, ponctuels ou récurrents, cycles ou stages, conçus et organisés ou réalisés soit d'initiative soit à la demande du monde associatif, reconnu ou non.»
- Le secteur de la Jeunesse, pour sa part, subventionne les formations que les associations de jeunesse reconnues organisent, d'une part, en faveur de leurs cadres socio-culturels et, d'autre part, à l'attention de futurs animateurs et coordinateurs volontaires de jeunesse.
- Par ailleurs, la Direction générale de la Culture de la Fédération Wallonie Bruxelles décerne depuis 1993 le BAGIC, Brevet d'Aptitude à la Gestion d'Institutions Culturelles, désormais intitulé

«Brevet d'Aptitude à la Coordination de Projets d'Organismes culturels et socio-culturels». Ce programme, qui s'étale sur deux ans, est à la croisée de deux modèles : une formation professionnelle, avec une palette de compétences techniques précises, et une formation militante.

LES RÉGIONS

Le congé éducation payé (CEP), géré jusqu'il y a peu par l'État fédéral, dépend à présent des Régions. Le CEP est un droit reconnu aux travailleurs du secteur privé leur permettant de s'absenter du travail pour suivre certaines formations. Si le travailleur et la formation remplissent les conditions prévues par la loi, l'employeur est tenu de donner suite à la demande. Il peut obtenir a posteriori un remboursement partiel de la rémunération correspondante, sur base d'un montant horaire forfaitaire.

On l'a vu, suite à un transfert de compétences, **les organismes publics francophones chargés du placement des demandeurs d'emploi et de la formation professionnelle** dépendent des Régions: de la Wallonie pour le FOREM, de la Région de Bruxelles-Capitale pour Actiris et Bruxelles-Formation. Ces organismes proposent des formations financées par les pouvoirs publics et accessibles gratuitement aux chômeurs. Ils établissent avec les Fonds sectoriels des collaborations qui visent l'adéquation des formations

aux besoins d'emploi identifiés (métiers en pénurie, compétences spécifiques...).

Cette collaboration peut prendre différentes formes :

- l'aide à la définition des référentiels métiers – compétences – formations;
- l'organisation conjointe de formations pour les chercheurs d'emploi ou les travailleurs;
- le financement de formations : contributions financières, mise à disposition de formateurs, de matériels ou paiement de matériaux spécifiques.

La formation en alternance est également prise en charge par les Régions du côté francophone.

- A Bruxelles, la formation en alternance peut être organisée via deux filières : par un Centre d'Education et de Formation en Alternance (CEFA), rattaché à une école d'enseignement secondaire, ou par Espace Formation PME dans le cas d'un apprentissage pour un métier d'artisan.
- En Wallonie, le système de la formation en alternance a été entièrement modifié depuis le 1^{er} septembre 2016. L'organisation des formations est prise en charge par les CEFA et l'IFAPME (Institut wallon de Formation en Alternance des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises).

- Ces opérateurs de formation agréent les entreprises qui accueillent des apprenants en formation en alternance. Le Service Public de Wallonie, quant à lui, octroie des aides à la formation en alternance aux employeurs, aux apprenants et aux opérateurs de formation wallons (CEFA ou IFAPME).
- Aux Régions échoit également l'attribution **des bonus de démarrage et de stage** pour les stagiaires issus de l'enseignement en alternance. Le bonus de démarrage vise à encourager les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel à trouver un stage, à le poursuivre, à le terminer. Le bonus de stage vise quant à lui à augmenter l'offre de stages des employeurs.⁴⁷

CHÈQUES ET SOUTIENS FINANCIERS

Les Régions et Communautés ont mis au point **divers systèmes de chèques «formation» et de soutiens financiers**.⁴⁸

La Région wallonne propose des chèques formations aux entreprises de moins de 250 travailleurs. Il s'agit d'une aide financière à la formation continue des travailleurs. La formule est simple : l'entreprise achète 15€ un chèque qui en fait en vaut 30. Celui-ci permet de financer une heure de formation par travailleur. Il est accessible aux salariés, y compris à titre intérimaire, aux indépendants ainsi qu'aux conjoints aidants. Le Crédit-Adaptation, destiné aux entreprises de

Wallonie, sert à soutenir financièrement les formations spécifiques qu'elles organisent pour leurs travailleurs dans le but de les maintenir à niveau ou de développer leurs compétences.

Le Plan Formation-Insertion est un dispositif d'incitation à l'embauche qui permet aux entreprises de former un demandeur d'emploi selon leurs besoins spécifiques et de l'engager à moindres frais pour une durée au moins équivalente à la formation. Cette formation peut être exclusivement organisée en entreprise ou en partie dans un centre de formation. Le Forem intervient dans les frais de déplacement du demandeur d'emploi en stage.

Il existe également des soutiens plus spécifiques. Le Fonds de formation Titres-Services subsidie les formations approuvées qui ont un lien clair avec la fonction Titres-Services, ainsi que les formations en secourisme. Le Fonds de l'Expérience Professionnelle vise à améliorer les conditions de travail des travailleurs de 45 ans et plus. Une subvention peut être obtenue par l'entreprise pour l'achat de matériel ou la participation du travailleur à une formation qui cible cette amélioration.

La Région bruxelloise a développé trois types de chèques :

- Avec le chèque formation, Actiris finance à 50% la formation complémentaire spécifique d'un demandeur d'emploi qui

a besoin de cette formation pour être engagé. Le futur employeur paie l'autre moitié des frais.

- Des chèques similaires permettent à des demandeurs d'emploi de suivre des formations en langue ou en technologies de l'information entièrement financées par Actiris.

Un dispositif de chèque formation existe **aussi en Flandre**. L'état d'esprit qui préside à l'attribution des chèques y est un peu différent de celui qui prévaut dans les autres régions, dans la mesure où la Flandre connaît pratiquement une situation de plein emploi. Il s'agit dès lors plutôt d'offrir aux travailleurs la possibilité d'étoffer leurs compétences pour améliorer leur position sur le marché du travail.

Le portefeuille PME ou le portefeuille d'entrepreneur est une autre mesure d'aide du Gouvernement flamand qui vise principalement à améliorer la gestion actuelle ou future des PME. Cette mesure d'aide leur permet d'obtenir des subsides dans différents domaines parmi lesquels la formation (cours de langues, formations en informatique, en marketing, en communication,

procédures organisationnelles, acquisition d'aptitudes sociales, etc.), mais également des conseils relatifs à l'entrepreneuriat, à l'internationalisation ou l'innovation. Comme dans les autres régions, ces prestations doivent être dispensées par des prestataires de services agréés. Pour chacun de ces domaines des pourcentages et des plafonds d'aide spécifiques sont prévus.

Quant à la **Communauté germanophone**, elle a développé le projet Brawo, qui vise à favoriser la formation continue des demandeurs d'emploi. Elle intervient dès lors dans les coûts de formation (frais d'inscription et d'examen, matériel didactique, frais de séjour et de déplacement, charges liées à la garde des enfants, frais des examens médicaux pour les permis de conduire professionnels). L'aide accordée correspond à un tiers des coûts subsidiés jusqu'à un montant maximal de 1.000€ par personne et par formation ou année de formation.

Nous pouvons synthétiser les choses dans un tableau (page suivante) reprenant l'ensemble des acteurs impliqués dans la formation professionnelle.⁴⁹

Les acteurs de la formation continue en Belgique		
1. Les pouvoirs publics		
1A Europe (FSE)	Cofinancement de politiques régionales ou communautaires	Projets portés par des opérateurs éligibles
1B Communautés	Gestion et financement des opérateurs publics de formation continue	Enseignement de Promotion sociale Jury central Enseignement à horaire décalé Enseignement à distance
Communautés flamande et germanophone	Gestion et financement des organismes publics de placement, qui organisent des formations	VDAB Arbeitsamt der Deutsche Gemeinschaft
Fédération Wallonie-Bruxelles (DG Culture)	Subventionnement d'ASBL reconnues par le Service de l'Education permanente.	ASBL d'Education permanente (axe 2)
1C Régions	Mesures d'aides à la formation	Congé Education payé Chèques formation (langue, TIC...) Portefeuille d'entreprenariat Insertion professionnelle
Wallonie et BXL (COCOF)	Gestion et financement des organismes publics de placement, qui organisent des formations	Forem Bruxelles Formation
2. Les partenaires sociaux		
2A Interprofessionnel	Accords sur des objectifs communs	0,10% de la masse salariale pour l'emploi et la formation des groupes à risque 1,9% de la masse salariale pour la formation continue des travailleurs
2B Sectoriels	Mise en œuvre des mesures pour atteindre les objectifs	Convention collective de travail pour les groupes à risque Convention collective de travail pour la formation permanente des travailleurs.
3. Les entreprises		
4. Les opérateurs de formation		
4A Publics		FOREM, VDAB, Bruxelles-Formation Promotion sociale Universités et Hautes écoles
4B Sectoriel		Centres et fonds de formation sectoriels
4C Entreprises		Formation interne
4D Organismes de formation privés		Agréés ou non par les Régions

FORMATION CONTINUE : LES FONDS SECTORIELS

Les Fonds sectoriels, officiellement fonds - Financer et octroyer des avantages sociaux à certaines personnes de sécurité d'existence, sont des organismes paritaires (rassemblant des représentants des travailleurs et des employeurs) qui ont en charge trois missions :

- Financer et octroyer des avantages sociaux à certaines personnes
- Financer et organiser la formation professionnelle des travailleurs et des jeunes
- Financer et assurer la sécurité et l'hygiène des travailleurs en général.

Ces fonds sont alimentés par les cotisations patronales versées au prorata du salaire brut. Comme on l'a vu plus haut, suite à un accord de longue date entre les interlocuteurs sociaux, les entreprises du secteur privé consacrent 1,9 % de la masse salariale en faveur de la formation continue des travailleurs. Une cotisation supplémentaire de 0,1 % est spécialement dédiée au soutien des groupes à risque et jeunes du secteur concerné.

«La plupart des fonds, hormis ceux des secteurs de la construction, des fabrications métalliques et du textile, qui sont plus anciens, se sont structurés au début des années 1990 dans le but de gérer paritairement les cotisations en faveur de l'emploi et la formation des groupes à risque et

d'orienter leurs actions selon les besoins du secteur. Certains fonds ont créé des centres de formation (asbl) qu'ils financent et gèrent.»⁵⁰

Ces fonds sont d'une extrême diversité puisqu'ils couvrent l'ensemble des secteurs d'activité⁵¹. Leurs champs d'action peuvent également s'avérer d'une ampleur très variable. Ainsi, à côté du CEFORA - Centre de Formation sectoriel de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés (CP 200), qui regroupe quelque 55 000 entreprises et assure chaque année la formation de plus de 400 000 employés dans les domaines les plus divers, figure notamment Mediarte - Fonds social de l'audio-visuel et de la production du film (CP 227 et 303.01) qui propose des formations peu nombreuses mais très spécialisées, pour apprendre par exemple à réaliser une «vidéo professionnelle avec un smartphone» ou à «composer de la musique pour des séries télé».

Cette disparité se fait sentir aussi dans le financement des formations, qui peuvent être prises en charge par le travailleur, l'entreprise ou le fonds sectoriel, en bénéficiant ou non du soutien de la Région ou de la Communauté, selon les accords pris avec les secteurs. «C'est ainsi que les travailleurs appartenant à un certain secteur recevront l'appui du fonds sectoriel dans leur démarche personnelle de formation (conseils et soutien financier dans les frais d'inscription et de déplacement), alors que les travailleurs d'un autre secteur n'auront pas ce genre d'opportunité.»⁵²

Si l'on considère qu'un des objectifs majeurs de la formation continue consiste à donner aux moins qualifiés une meilleure chance de trouver ou conserver un emploi, l'inégalité la plus criante concerne l'accès à cette formation, qui varie fortement en fonction des acquis initiaux des personnes concernées. D'après des données Eurostat,

les travailleurs ou chômeurs qui avaient une qualification haute étaient quatre fois plus nombreux en 2006 à suivre une formation continue que ceux qui avaient une qualification basse. Selon une analyse de la Fondation Travail-Université⁵³, l'écart reste important en 2010, même s'il a été réduit.

PROPORTION DE SALARIÉS QUI ONT SUIVI UNE FORMATION DANS LE CADRE DE LEUR TRAVAIL (BELGIQUE, 2010). SOURCE EWCS, CALCULS FONDATION TRAVAIL-UNIVERSITÉ.

Niveau d'instruction	Formations organisées ou payées par l'employeur			Formations sur le tas		
	Hommes	Femmes	Total	Homme	Femmes	Total
Inférieur	25,40%	30,10%	27,40%	30,10%	30,20%	30,10%
Secondaire	29,50%	30,00%	29,80%	35,70%	36,10%	35,90%
Supérieur	49,80%	51,40%	50,70%	49,60%	44,90%	47,00%

QUELLE CP ?

La commission paritaire dont relève un travailleur et, partant, le fonds sectoriel dont il peut bénéficier, est liée au secteur d'activité de l'entreprise qui l'emploie. Une seule exception à la règle: la CP 304, qui regroupe les artistes du spectacle (danse, théâtre, musique, cirque, etc.), quel que soit par ailleurs le secteur d'activité habituel de l'employeur qui les engage – par exemple, l'horeca, pour le café dans lequel se produirait un musicien. Un fonds de sécurité d'existence lié à cette commission existe du côté de la Fédération Wallonie-Bruxelles, mais, si l'on en juge par son site internet, il ne propose à l'heure actuelle qu'une seule formation... en sécurité!⁵⁴

Les partenaires sociaux sont cependant en train de concrétiser un accord sur les

formations qui distingue, dans la CP 304, trois catégories de personnel en fonction de leurs besoins spécifiques. Les techniciens devraient bénéficier de formations plus pointues dans un domaine qui peut s'avérer d'une importance vitale, celui de la sécurité. Ils auront aussi la possibilité de se mettre à jour, en particulier en matière d'utilisation des logiciels professionnels les plus récents (régie lumières, sons, etc.). Les administratifs pourront améliorer leurs compétences dans le domaine des relations avec l'étranger. Les artistes, quant à eux, auront la possibilité d'affiner leurs savoir-faire liés à l'exercice de leur discipline, par exemple en acquérant de nouvelles techniques de travail, mais aussi d'apprendre à mieux gérer leur carrière professionnelle.

D'autres commissions paritaires concernent les artistes. La CP 227 rassemble les

employeurs dont l'activité consiste à produire des programmes audiovisuels pour la radio et la télévision. La CP 303.010 est quant à elle compétente pour la production de longs métrages. Dans ces deux dernières commissions paritaires, on retrouve par exemple des scénaristes, des acteurs, des illustrateurs, des réalisateurs, etc.

Traditionnellement, le secteur de la culture est perçu comme relevant du secteur non marchand, cette «branche d'activité dont les organisations fournissent des biens et services à la collectivité sans but de lucre et sont financées principalement par des subsides publics.» Ce secteur recouvre une variété d'activités et de services qui vont «du culturel à la santé, en passant par le social et l'environnement.»⁵⁵ Le secteur socio-culturel dépend de la CP 329. C'est notamment aux travailleurs de cette CP 329 que s'adresse FORMAPEF, le «catalogue des formations pour les travailleurs du non-marchand», qui présente sur près de 400 pages plusieurs centaines de formations accessibles gratuitement et dispensées en français par une soixantaine d'organismes différents.⁵⁶ Il existe par ailleurs une CP dite «du non-marchand», la CP 337, mise en place en 2015 afin de couvrir les employeurs et les travailleurs du secteur non-marchand qui n'étaient pas encore soumis à la réglementation d'une autre CP.

Il faut noter par ailleurs que de plus en plus de prestations culturelles ou créatives s'inscrivent dans l'échange marchand, qu'il s'agisse de la vente de produits artisanaux, de la facturation à un client d'une réalisation

graphique ou d'une prestation de formateur. On perçoit nettement cette tendance à travers les Activités de SMart, qui accueillent dans leur structure mutualisée des milliers de microentreprises. Il s'agit en général de travailleurs freelances, exerçant souvent – mais pas uniquement – des métiers créatifs, pour des clients ou des donneurs d'ordre très divers, allant du simple particulier à la multinationale.⁵⁷ Quand il travaille via des contrats SMart, le freelance relève de la commission paritaire de l'entreprise qui l'emploie au sein du groupe⁵⁸. Sinon, il risque, comme travailleur intermittent, d'être engagé successivement par des firmes dépendant des commissions paritaires les plus variées. Bénéficiaire d'une formation continue dans de telles conditions peut alors relever de la gageure, comme on le verra plus loin.⁵⁹

SORTIR DU FOUILIS

Si la formation continue est un enjeu économique et politique important, on ne peut pas dire que le millefeuille institutionnel belge ait favorisé une approche aisée de la problématique. Avec la Sixième Réforme de l'État et le transfert aux Communautés et Régions des dernières compétences fédérales en la matière, on peut espérer que les gouvernements des différentes entités pourront simplifier et clarifier leur politique. C'est en tout cas une des ambitions affichées du côté wallon par le Pacte pour l'Emploi et la Formation: «Permettre, grâce une meilleure visibilité et une simplification drastique, de rendre plus efficaces les différents mécanismes d'aide à la création et au maintien de l'emploi.»⁶⁰

Par ailleurs, en juillet dernier, un accord a été pris entre les gouvernements de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de la Région wallonne, de la Région bruxelloise et le collègue de la COCOF (francophones bruxellois) pour décloisonner enseignement, formation et emploi, en passant notamment par la formation en alternance et l'élargissement des certifications.

«L'objectif, note la RTBF, est que tous les jeunes, qu'ils soient issus de la formation professionnelle ou de l'enseignement, obtiennent, à compétences égales, une certification équivalente. Au passage, la réforme vise à mettre un terme à la concurrence entre opérateurs régionaux et communautaires.»⁶¹ C'est ainsi que, depuis le 1^{er} octobre dernier, la formation en alternance donnera accès à un titre de certificat d'études de 6^e professionnelle (CE6P, enseignement).

Cet accord quadripartite prévoit en outre la mise en œuvre d'«un dispositif multi-partenarial unique d'orientation tout au long de la vie» qui s'appuiera sur le réseau des Cités des Métiers (Liège, Charleroi, Namur et Bruxelles).⁶²

Il reste cependant encore beaucoup à faire pour clarifier la situation. Entre opérateurs publics, privés, marchands ou non marchands, le secteur de la formation se présente comme un inextricable maquis, dont il paraît impossible d'obtenir une vue d'ensemble. Le Forem a néanmoins établi un *Cadastre des prestations à destination des demandeurs d'emploi en Wallonie*

qui propose une «analyse du marché de l'emploi et de la formation». On y découvre notamment que quelques domaines (langues, informatique, gestion administrative, construction, services aux personnes et dans le domaine technique) représentent à eux seuls en 2014 plus de 70 % de l'offre en formation.⁶³

Comme le notaient déjà Marie Monville et Dimitri Léonard, «la responsabilité financière de la formation continue n'est pas définie de façon centralisée. Il en résulte, outre la complexité du paysage institutionnel et la multiplication des acteurs compétents, une dispersion des activités de formation et des dispositifs et une absence de règles permettant des coordinations utiles et efficaces.»⁶⁴ L'enjeu est pourtant crucial pour tous les laissés pour compte du marché du travail.

L'économie de la formation représente par ailleurs un potentiel considérable, amené à croître sans cesse en importance dans une société fondée sur la connaissance et l'innovation. Pour en imaginer l'impact financier, il suffit déjà de songer aux milliers de chèques formation fournis chaque année en Wallonie par une multinationale comme Sodexo.⁶⁵ Malheureusement, les études et les données chiffrées manquent pour la Belgique, en ce domaine comme en beaucoup d'autres.⁶⁶ ■

Carmelo Virone

Merci à Sabrina Nisen pour ses informations et pistes de recherche, à Jean-Luc Manise (CESEP) pour sa relecture et ses commentaires.

LA FORMATION CONTINUE DES TRAVAILLEURS INTERMITTENTS

UN CADRE GÉNÉRAL INADAPTÉ

Les dispositifs prévus pour soutenir la formation des adultes ont été conçus en fonction de l'organisation traditionnelle du monde du travail et s'attachent à trois catégories de personnes : les chômeurs, les salariés bénéficiant d'un contrat de longue durée, les indépendants. Les travailleurs intermittents, qui ne bénéficient que de contrats de travail de courte ou très courte durée, ne peuvent dès lors généralement pas bénéficier de soutiens en matière de formation. Ainsi, ils n'ont pas la possibilité d'accéder aux congés éducation payés qui constituent «un droit des travailleurs de se former en journée ou en soirée en bénéficiant d'un quota annuel d'heures de congé payées par l'employeur et d'une protection contre le licenciement»⁶⁷.

En effet, ils ne peuvent généralement pas répondre aux conditions requises : avoir un contrat de travail d'une durée de trois mois minimum, être occupé à temps plein (chez un ou plusieurs employeurs) ou à temps partiel pour un tiers-temps minimum⁶⁸. Ils ne peuvent guère non plus bénéficier des chèques formation subventionnés par les Régions, qui sont achetés et utilisés par les PME et les indépendants pour payer la facture formation délivrée par un opérateur agréé. Enfin, une dernière difficulté provient du fait que de nombreux budgets formations sont gérés par les fonds sectoriels, qui dépendent des Commissions paritaires. Un intermittent engagé successivement par différents employeurs peut être amené à dépendre au cours d'une même année de plusieurs Commissions paritaires différentes.

Le problème concerne les intermittents des secteurs artistiques et créatifs, mais aussi, plus globalement, l'ensemble des travailleurs autonomes, surtout s'ils exercent des métiers innovants et peu réglementés. Le sociologue italien Sergio Bologna a montré que la formation est une des difficultés récurrentes rencontrées par les freelances : «Un des problèmes les plus complexes pour un travailleur autonome dans les services professionnels est celui de la gestion et de l'entretien de ses compétences. (...) Le freelance par nature «s'invente» un métier et l'adapte peu à peu aux conditions de marché ou aux opportunités qui se présentent à lui.(...)»

Les artistes et les freelances ont besoin, comme n'importe quel travailleur aujourd'hui, de continuer à se former professionnellement tout au cours de leur carrière. Mais ce n'est pas une sinécure, car rien, ou presque, n'est fait pour eux. Une situation qui ne peut durer!

En général les connaissances d'un freelance sont une combinaison de connaissances formalisées dans un parcours d'études et de connaissances informelles.»⁶⁹

Ces intermittents, travailleurs au projet ou freelances, connaissent une situation paradoxale : ce sont des travailleurs précaires, mais qui ont généralement une formation scolaire importante (au minimum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur). Dès lors, ils n'entrent pas à priori dans la catégorie des «groupes à risque» pour lesquels sont consentis des efforts particuliers de soutien à la formation continue.⁷⁰ Ils n'en ont pas moins la nécessité de se former, que ce soit pour diversifier leurs compétences de manière à accroître leurs sources de revenus ou pour se maintenir à la pointe de leur discipline.

Les groupes de travail réunis par la ministre de la Culture pour l'opération Bouger les lignes (BLL)⁷¹ ont du reste émis plusieurs revendications relatives à la formation des professionnels du secteur artistique, en soulignant les carences en la matière :

- «Les cursus scolaires actuels ne sont pas toujours connectés avec les réalités artistiques, techniques, administratives, sociales et fiscales des secteurs culturels, artistiques et créatifs.» (BLL, p. 6)
- «Les professionnels des arts et de la culture sont parfois dépourvus d'outils de compréhension et d'information nécessaires à la gestion pleine et entière de leur carrière, de l'émergence à la

transition (techniques artistiques, législation).» (BLL, p. 11)

- «Sur base d'un état des lieux des nombreuses initiatives éparpillées, [il conviendrait de] développer des cycles de formation continuée et des master class qui s'appuient sur les opérateurs et les organes de formation existants, en adéquation avec les différentes professions des arts et de la culture. Dissocier la formation artistique (créativité) de la formation en management et en gestion.» (p. 11)
- «Financement de la formation continuée aussi pour les métiers techniques, pour ne pas faire peser les frais intégralement sur les épaules des techniciens» (p. 12)

L'importance du sujet pour ces professionnels des arts se mesure au fait que, parmi les dix priorités d'action qu'ils ont soumises à la ministre, figurent en bonne place (troisième et quatrième positions) deux demandes liées à la formation :

- «(3) Développer et soutenir la formation continuée des artistes et des techniciens afin de la doter d'outils adaptés au développement de leur carrière professionnelle.
- (4) Développer et soutenir la formation continuée afin de permettre aux artistes de répondre aux évolutions des pratiques artistiques.» (p. 27.)

DES POLITIQUES DE FORMATION POUR LES ARTISTES ET AUTRES TRAVAILLEURS AUTONOMES

Depuis plusieurs années déjà, SMart a pris la mesure de ces manques, dont lui faisait part son public de professionnels de la création. La Fondation a donc développé à leur intention une politique de soutien à la formation selon deux volets, qui correspondent précisément à la distinction opérée par les participants aux ateliers de Bouger les lignes : la gestion de carrière et la pratique artistique.

Du côté de la pratique artistique, SMart a financé, à partir de 2008 et jusqu'en 2016, des bourses «Accompagnement», à l'intention des artistes désireux de développer un projet artistique qui avaient besoin, pour y parvenir, d'acquérir un nouveau savoir-faire. Ces bourses, au nombre d'une dizaine en moyenne chaque année, finançaient l'accompagnement personnel nécessaire à la réalisation de ce projet (stage, résidence, coaching individuel, formation au sein d'une entreprise, d'une ONG, d'une université, etc.). Elles ont bénéficié à des artistes de toutes disciplines : musicien(ne), plasticien(ne)s, auteurs de théâtre, photographes, danseur(se)s, circassien(ne)s, réalisateurs/trices de cinéma ou de radio...

A parcourir la liste des projets soutenus de cette manière, on est surpris par l'extrême diversité des savoirs et savoir-faire recherchés. On y trouve ainsi un projet de résidence destiné à développer une installation

...les artistes devraient pouvoir bénéficier d'une aide institutionnelle à la formation, au-delà du mécénat privé.

sonore à partir de végétaux ; un apprentissage chez un professionnel de l'électromécanique pour donner vie à un projet d'automates ; un stage au sein d'une compagnie chilienne afin de se familiariser avec les codes du théâtre d'animation «lambe-lambe» ; la participation à un atelier de chant indien à Bangalore, une initiation en programmation de données pour des créations multimédia en temps réel... Autant de démarches spécifiques reflétant la multiplicité des champs explorés par la création contemporaine, qui ne trouveraient vraisemblablement pas leur place dans un cursus académique mais pour lesquelles les artistes devraient pouvoir bénéficier d'une aide institutionnelle à la formation, au-delà du mécénat privé.

Le second volet, qui concerne la gestion des carrières, est celui dans lequel SMart s'est le plus investi, au point de développer son propre catalogue de formations.

Initialement, ces formations s'adressaient à des artistes, confirmés ou en devenir. Aujourd'hui, elles visent les travailleurs autonomes de tous les secteurs d'activité représentés parmi les membres de SMart. Ces formations doivent les aider à développer leur activité professionnelle du point de vue socio-économique.

Il s'agit de renforcer leurs compétences dans des matières utiles à la gestion de leur carrière (définition de prix, négociation, communication, réseautage, etc.) mais aussi de favoriser l'autonomie, la prise de conscience et la responsabilité de chacun.

De nombreuses études ont montré à quel point les artistes, même les mieux formés dans leur discipline, se montraient dépourvus au moment d'entamer leur carrière professionnelle⁷². Beaucoup n'ont en effet qu'une idée très vague des contraintes de tous ordres, administratives, juridiques, économiques, auxquelles ils seront soumis dans l'exercice de leur métier. Comme le souligne Giep Hagoort, professeur d'art et d'économie à l'Université d'Utrecht, « les conceptions qui ont cours dans l'enseignement au sujet de la profession d'artiste accordent une place centrale aux qualités créatives, techniques et manuelles, outre la prédisposition et le talent », mais la sélection qui a généralement lieu à l'entrée de l'école « ne s'intéresse pas à la prédisposition à l'entrepreneuriat »⁷³. Or, les compétences dont les artistes en herbe auront

De nombreuses études ont montré à quel point les artistes, même les mieux formés dans leur discipline, se montraient dépourvus au moment d'entamer leur carrière professionnelle.

besoin pour mener leurs projets à bien sont souvent de type entrepreneurial.

C'est dans cet esprit que SMart a lancé en 2005 un premier module de formation à l'intitulé très significatif : « Du rêve artistique au projet professionnel ». Ce programme de trois jours, qui a bénéficié initialement d'une subvention de la Communauté française Wallonie Bruxelles (via le Service de la Formation et de la Communication, au sein de la Direction générale de la Culture) a d'emblée rencontré un franc succès. Ce qui a conduit SMart à augmenter son offre de formations, durant l'année académique 2006-2007. Depuis lors, et bien que la subvention publique n'ait pas été reconduite, les programmes de formation ont été régulièrement développés et affinés, tant à Bruxelles qu'en Wallonie. L'art de la négociation, les critères à suivre pour fixer un prix, le bon usage des réseaux sociaux pour faire connaître son travail, les droits d'auteur... sont autant de questions abordées aujourd'hui dans ces formations, qui touchent, bon an, mal an, plus de 750 personnes.

Ces formations sont payantes. Une contribution financière relativement modeste est demandée aux participants (30€ par jour pour les membres de SMart, 40€ pour les autres). Le reste des coûts est assumé par l'entreprise, en vertu de son principe habituel de mutualisation.

Mais l'intérêt collectif de cette initiative commence à être reconnu par les institutions publiques. C'est ainsi que SMart est associée pour trois ans (2016-2018) au centre

de compétence Forem-Tourisme et qu'elle a obtenu un subside du Fonds de formation pour les intérimaires. L'entreprise a également répondu à un Marché public qui lui a été adressé par Bruxelles-Formation. Son offre pour une formation sur la gestion des droits d'auteur a été retenue en deuxième position. Enfin, Technocité, centre de compétence de la Région Wallonne expert en TIC et en médias numériques, a également conclu un accord avec SMart pour 2016-2018.

A L'ÉCHELLE EUROPÉENNE

Les artistes belges ne sont pas les seuls à rencontrer des difficultés s'ils veulent bénéficier d'une formation professionnelle. Le problème se pose ailleurs en Europe. C'est une des raisons d'être du projet « Routes to Employment » lancé dans le cadre d'un programme Erasmus+ par le réseau ROOTS & ROUTES, associé pour l'occasion à SMart et à Albeda Collège (opérateur néerlandais de formation continue).

Ce projet s'est focalisé sur l'offre en formation adressée aux artistes émergents de tous les secteurs. Il s'est donné pour objectif premier d'accroître l'employabilité et les compétences entrepreneuriales des jeunes artistes, par un accompagnement adéquat au cours de la phase critique qui se situe entre la fin des études et le début de la carrière.

Il entendait par ailleurs favoriser les échanges entre partenaires sur leurs méthodes et sur le contenu des formations,

Les artistes belges ne sont pas les seuls à rencontrer des difficultés s'ils veulent bénéficier d'une formation professionnelle.

de manière à améliorer collectivement leurs pratiques et à favoriser la diffusion de l'offre en formation au niveau européen. Ce n'est pas ici le lieu de présenter en détail le déroulement de ce projet, qui s'est étalé du 1^{er} septembre 2014 au 31 août 2016 et a réuni des représentants de sept pays : Allemagne, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni et Belgique.⁷⁴

Il convient cependant de souligner la volonté des partenaires d'arriver à tracer un cadre pédagogique général, en déterminant neuf thématiques qui devraient être abordées dans toute formation de ce type destinée aux artistes émergents :

- Formulation de son projet
- Sources de financements
- Promotion
- Aspects légaux et administratifs
- Gestion de projets
- Production de projets artistiques
- Budgétisation
- Méthodes de formation
- Les artistes et la société

Au-delà des formations qui se sont données à travers l'Europe, et notamment à Bruxelles, l'opération « Routes to Employment » a

abouti à l'élaboration d'un catalogue regroupant l'offre de tous les partenaires européens impliqués dans le projet. Ce catalogue est destiné aux opérateurs, institutions ou organisations qui souhaiteraient concevoir des cycles de formations pour les artistes émergents en s'inspirant de la soixantaine de propositions qui y sont répertoriées.

UNE NÉCESSAIRE ÉVALUATION

La politique actuelle de soutien à la formation des travailleurs ou des demandeurs d'emploi tous secteurs confondus repose sur le postulat que les formations ont une incidence positive sur les parcours professionnels, soit parce qu'elles permettent aux chômeurs de décrocher un emploi, soit qu'elles aident le travailleur à conserver le sien, soit enfin qu'elles sont utiles à la progression des carrières.

Lors de la dernière rentrée politique, on a vu Pieter De Crem, secrétaire d'État au Commerce extérieur, suivre une dispense de formation en économie dispensée par la Harvard Business School de Boston, qui ambitionne de « transformer les leaders fatigués en des cadres internationaux », selon le journal en ligne Newsmonkey⁷⁵. Le secrétaire d'État en a-t-il retiré le bénéfice

*...plus les gens sont formés,
plus la concurrence est rude,
et plus les formations les plus
basses sont dévalorisées.*

escompté? On le saura peut-être lors de son éventuelle reconversion professionnelle. Mais de façon générale, les données fiables manquent pour mesurer l'impact réel des formations sur les carrières professionnelles, comme en témoignent les constats récurrents de divers organismes. : « En 1998, dans son rapport sur la formation en alternance, le Conseil national du Travail avait exprimé son regret quant à l'extrême pauvreté de l'appareil statistique permettant le suivi des formations et l'évaluation de leur adéquation au marché du travail », rappellent Marie Monville et Dimitri Léonard dans une étude que nous avons déjà abondamment citée⁷⁶. Les mêmes signalent qu'en 2003, « les interlocuteurs sociaux se sont aperçu qu'il n'était pas possible d'évaluer les effets des mesures prises en matière de formation continue. Il n'y avait pas d'information officielle centralisée en la matière, ni au niveau fédéral, ni au niveau communautaire ou régional. »⁷⁷ A notre connaissance, la situation n'a guère changé depuis lors, même si les Régions ont commencé à se doter d'outils statistiques.

Par ailleurs, d'aucuns, plus critiques encore, contestent la logique même qui est à l'œuvre dans les politiques de l'emploi, selon lesquelles « le chômage résulterait avant tout d'une inadéquation des compétences des individus concernés par rapport aux postes offerts par le marché de l'emploi »⁷⁸, et au final, reposerait donc sur une responsabilité individuelle. D'une part, ils soulignent le fait que les corrélations entre la formation professionnelle et la progression de la carrière ne sont pas

clairement établies, alors que le lien entre formation initiale et accès à l'emploi est plus manifeste. D'autre part, ils dénoncent l'idéologie sous-jacente à cette façon de voir, « calquée sur les intérêts à court terme de certains employeurs »⁷⁹.

Marie Monville, pour sa part, observe que « la plupart des études microéconomiques qui visent l'évaluation des effets de formations dispensées aux demandeurs d'emploi concluent que leur impact est bénéfique, au niveau individuel, sur la probabilité de sortir du chômage ».

L'étude que nous avons réalisée à propos de l'expérience « Routes to employment » semble confirmer cette influence bénéfique.⁸⁰

Monville précise toutefois que « cet impact positif se réduit, à mesure qu'une population

plus grande entre en formation. »⁸¹ C'est-à-dire que plus les gens sont formés, plus la concurrence est rude, et plus les formations les plus basses sont dévalorisées.

La question du lien entre la formation et les besoins des entreprises se pose en des termes un peu différents pour les artistes et autres freelances, dans la mesure où ils sont amenés à déterminer eux-mêmes certains de leurs besoins en formation, en fonction de leurs projets particuliers. Mais quoi qu'il en soit, force est de constater que presque rien n'est fait pour eux. Il faudrait dès lors revoir de façon globale le système de soutien à la formation pour rendre ses dispositifs accessibles à l'ensemble des travailleurs intermittents. ■

Carmelo Virone et Sophie Ypersiel

32 DOUZE MOIS APRÈS: UNE TENTATIVE D'ÉVALUATION EX-POST DE NOTRE OFFRE EN FORMATION

Le projet «Routes to Employment» nous a donné la possibilité de mesurer l'impact d'une formation sur l'emploi de ceux qui l'on suivie. Intérêt et limites de la démarche.

Si la question d'évaluer une formation demeure complexe, c'est que le processus d'apprentissage sous-jacent l'est aussi, tant l'interaction entre ses ingrédients (contenu, méthode de formation, formateur, personne formée) peut exercer une influence considérable sur le résultat final.

C'est bien connu, le franc ne tombe pas tout de suite⁸²: la période sur laquelle il convient d'observer les bienfaits potentiels est généralement beaucoup plus longue que la durée de la formation elle-même. Cela est d'autant plus vrai pour les travailleurs au projet, dont la discontinuité est une caractéristique fondamentale de leur mode de travail (et parfois d'emploi).

Force est aussi de constater que rares sont les situations où il est permis de revenir de façon systématique vers le public formé afin d'observer l'évolution de son parcours eu égard, par exemple, à des objectifs d'insertion sur le marché de l'emploi, voire d'atteinte d'objectifs professionnels déterminés.

Les méthodes permettant d'évaluer dans quelle mesure ces formations sont susceptibles d'atteindre des résultats objectivables, par-delà l'appréciation des formateurs ou du public formé, nécessitent des procédures coûteuses, souvent peu efficaces en raison de facteurs de nature statistique, éthique, économique, etc. Ceci pose un réel défi pour les opérateurs de formation, en particulier lorsqu'ils doivent faire valoir leur savoir-faire auprès d'un public qui pratique l'intermittence de l'emploi, par choix ou par nécessité.

Cette note présente les premiers résultats issus d'un exercice d'évaluation appliqué à un groupe de douze participants ayant bénéficié d'une formation pilote au sein de SMart, dans le cadre du projet *Routes to Employment*, cofinancé par la Commission Européenne dans le cadre du programme Erasmus Plus.

UNE ÉVALUATION EX-POST: OUI MAIS POUR QUOI FAIRE?

Pour rappel, l'exercice de l'évaluation a pour but d'établir de façon qualitative et ou quantitative la mesure dans laquelle le projet a atteint ses objectifs⁸³. On fait généralement la distinction entre l'objectif général, auquel le projet est censé *contribuer*, et l'objectif spécifique que le projet, à travers sa méthode, ses acteurs et l'ensemble des ressources mobilisées, est tenu *d'atteindre*.

L'objectif spécifique du projet *Routes to Employment* était d'accroître la qualité de l'offre en formation des opérateurs partenaires du projet constitués en réseau autour de l'objectif général, qui était d'accroître l'employabilité d'un public constitué d'artistes émergents.

Le projet a permis de concevoir et de réaliser un catalogue structuré des formations offertes par l'ensemble des partenaires en réseau; une des caractéristiques du catalogue est d'intégrer des modules d'évaluation standardisés qui permettent de recueillir, pour chaque formation et pour une série composée de plusieurs sessions de formations (*un curriculum*), l'appréciation des modules de formation faite par les personnes formées. Une fiche de renseignement compilée par chaque bénéficiaire permet également de caractériser le profil des personnes formées d'un point de vue socio-économique. L'idée sous-jacente est de tester la faisabilité d'un dispositif qui facilite l'échange autour de ressources liées à la formation, de permettre

Les méthodes permettant d'évaluer dans quelle mesure ces formations permettent d'atteindre des résultats objectivables (...) nécessitent des procédures coûteuses, souvent peu efficaces

aux opérateurs de formation d'échanger des pratiques, des contenus et des méthodes, en rendant accessibles les caractéristiques des formations incluses dans le catalogue.

En adoptant un cadre commun pour l'évaluation des modules et des parcours de formation, on cherche à diminuer les coûts et les freins à l'échange entre les membres d'un réseau international d'opérateurs spécialisés dans l'accompagnement de porteurs de projet, qui s'appuient sur des méthodes didactiques allant de la leçon structurée à l'échange entre pairs et couvrant un large éventail de sujets qui englobe la pré-production, la production et la post-production.

Au sein du réseau d'opérateurs en formation impliqués dans le projet, SMart joue un rôle particulier:

- d'une part, l'entreprise dispense des formations pour ses membres (en faisant appel à des formateurs issus de son

propre personnel ou à des opérateurs de formation externes) et

- d'autre part, elle fournit à ses membres une gamme de services qui facilitent et soutiennent leur professionnalisation (accompagnement sur le plan administratif, juridique, fiscal, financier) et la protection sociale des travailleurs.

La présente analyse complète l'évaluation faite par les participants à la formation, qui repose sur leur appréciation sur différents aspects des modules et du cours auxquels ils ont assisté, et qui est intégrée au catalogue : cette évaluation porte spécifiquement sur l'impact de la formation sur l'employabilité des bénéficiaires.

La formation a été menée dans le cadre d'un exercice pilote de formation nommé O1. Près d'un an s'est écoulé entre la fin de cette formation et la présente évaluation, qui a elle-même un caractère pilote.

LIMITES INHÉRENTES À LA MÉTHODE

Il convient d'emblée d'attirer l'attention sur les limites de cette évaluation, et, bien qu'il soit possible d'en tirer quelques enseignements, il importe de rappeler certaines de ses limites.

Une première réserve dérive du nombre relativement limité des observations, qui ne portent que sur douze personnes. Il faut par

ailleurs rappeler que les informations perçues au travers du dispositif de SMart se fondent sur les déclarations des membres qui en utilisent les services en effectuant des prestations rémunérées sur le marché. Par conséquent, s'il est permis d'affirmer que celles-ci capturent (une partie) de la réalité d'emploi des personnes formées, la vision qui en résulte ne peut pas être considérée comme exhaustive. L'utilisation des services de SMart est le fruit d'une décision laissée pour ainsi dire à la discrétion des utilisateurs : c'est un choix à part entière, qui s'opère en dehors de toute relation d'exclusivité.⁸⁴ A supposer qu'il ne soit pas limité par la demande (le marché du travail), l'acte de travailler demeure le fruit d'une décision individuelle, personnelle, fondée sur des critères complexes, personnels, économiques mais aussi collectifs voire sociétaux, dimensions qui échappent toutes à la grandeur simple du « jour travaillé ».

En somme, bien qu'on s'apprête à lui livrer des données quantitatives, le lecteur doit être averti du fait que l'utilisation des services de SMart est avant tout le résultat d'un choix qu'il convient de respecter en tant que tel ; la mesure qui en découle est au mieux le reflet d'une partie de la réalité, telle qu'il a été possible de la cerner au moment de l'analyse.

PUBLIC CIBLE ET UTILISATION DES SERVICES SMART COMME OUTIL D'ACCÈS À L'EMPLOI

AGE ET GENRE

Ce premier tableau résume quelques caractéristiques de base de l'ensemble des participants. Deux des douze participants n'ont pas utilisé les services de SMart pour passer des contrats de travail.

Les informations qui suivent concernent donc un échantillon de 10 personnes (6 hommes et 4 femmes) âgés de 25 à 35 ans.

TABLEAU 1 – CATÉGORIES D'ÂGE ET SEXE (TELLES QUE RELEVÉES LORS DE LA FORMATION)

1		Sexe			Ayant fait usage de services SMart	N'ayant pas fait usage des services SMart
		TOTAL	H	F		
Age des participants	25 à 30	6	4	2	5	1
	31 à 35	5	3	2	5	
	36 et plus	1	1	0	0	1
	Total	12	8	4	10	2

PARCOURS AU SEIN DE SMART

Considérant le public formé, le relevé historique montre un total de 606 prestations, d'une durée variable. Cet historique est suffisamment long pour discerner deux périodes, l'une *avant* et l'autre *après* la formation O1 (tableau 2).

Un homme-jour, ou une femme-jour, est l'unité qui mesure l'intensité du travail et correspond à une personne travaillant pendant une journée entière (tableau 3).

TABLEAU 2 – NOMBRE DE PRESTATIONS SMART

		Avant O1	Après O1	Total
Age des participants	25 à 30	130	48	178
	31 à 35	378	51	429
	Total	508	99	607

TABLEAU 3 – JOURS PRESTÉS (TOTAL HOMME-JOURS)

		Avant O1	Après O1	Total
Age des participants	25 à 30	811	319	1.130
	31 à 35	1.553	135	1.688
	Total	2.364	454	2.818

Le tableau 4 suggère un accroissement de la valeur moyenne de la rémunération (brute) par jour travaillé entre catégories d'âge des participants à la formation (O1). Cet accroissement semble être de +22% pour la catégorie des plus jeunes (25 à 30 ans) et de seulement +8% pour les plus âgés (31 à 35 ans). On relève également une différence dans la rémunération brute en fonction des classes les plus jeunes (ce constat s'applique probablement aussi à

TABLEAU 4 - RÉMUNÉRATION MOYENNE (€ BRUT PAR HOMME/JOUR TRAVAILLÉ)

Age des participants	Avant O1		Après O1	
	25 à 30	187,4	228,6	
	31 à 35	180,6	194,4	

Ce tableau 5 montre, dans un premier temps, ce qui pourrait sembler aller de soi, c'est-à-dire le fait que, dans l'ensemble, les participants les plus âgés utilisent les services de SMart depuis plus longtemps que les plus jeunes. Ensuite, ce même tableau peut être utilisé pour estimer dans quelle mesure les participants ont

TABLEAU 5 – TEMPS ÉCOULÉ AU MOMENT DE L'ENQUÊTE DEPUIS LA PREMIÈRE UTILISATION DES SERVICES DE SMART (TOTAL DES JOURS ÉCOULÉS)⁸⁶

Age des participants	Avant O1		Après O1	
	25 à 30	1.217	305	
	31 à 35	3.014	335	

TABLEAU 6 – INTENSITÉ DES JOURNÉES DE TRAVAIL DÉCLARÉES AU TRAVERS DE SMART AU COURS DE LA PÉRIODE

Age des participants	Avant O1		Après O1	
	25 à 30	0,67	1,05	
	31 à 35	0,52	0,40	

la rémunération nette). Avant de se réjouir de ce résultat, il convient de prendre en compte le laps de temps qui s'est écoulé, depuis la première utilisation des services de SMart⁸⁵ afin de mettre en évidence pour chacune des catégories, dans quelle mesure ce qui apparaît comme un accroissement du taux de rémunération par jour travaillé a effectivement pu être transformé en occasions de travailler et finalement, au travers de la durée, en revenu du travail.

pu effectivement saisir l'opportunité d'une meilleure rémunération du travail.

Ce dernier tableau, obtenu par division des éléments du tableau 3 par ceux du tableau 5, nous donne une indication qui va nous servir dans notre conclusion pour dresser un premier bilan.

CONCLUSIONS

Avec toutes les précautions et les réserves mentionnées précédemment, la comparaison des données relatives aux prestations de travail déclarées effectuées au travers de SMart avant et après la formation pilote O1 laisse apparaître :

- Une augmentation de la rémunération moyenne de la journée de travail (rémunération brute par homme/jour) pour toutes les catégories d'âge (cf. tableau 4: respectivement + 22% pour les catégories plus jeunes et +8% pour les plus âgés).
- L'intensité du travail a augmenté (de +57%) pour les participants les plus jeunes; cependant, les plus âgés ont été beaucoup moins capables de transformer des journées mieux payées en revenus plus élevés (l'intensité d'emploi déclaré diminue de -22%, cf. tableau 6).

Sur la base de ce qui précède, il semblerait que la période qui a suivi la formation pilote a été positivement corrélée avec une augmentation de l'employabilité, en accroissant le taux de rémunération journalier de toutes les catégories de participants recensées.

Un certain nombre de variables quantitatives ont été sélectionnées de la base de données de SMart en fonction de leur pertinence supposée avec le concept d'employabilité: l'analyse présentée tend à montrer qu'il est possible de produire des données quantitatives sur le sujet.

Cependant, avant d'adopter une conclusion quelconque de cet exercice d'évaluation, il conviendrait d'étendre la base de l'échantillon et d'adopter des méthodes d'analyse statistique éprouvées. Un échantillon de plus grande taille et une plus longue période d'observation permettraient sans doute de mieux isoler l'influence de facteurs complexes sur les variables observées.

Pour notre organisation comme pour beaucoup d'autres engagées dans la formation et l'accompagnement, la priorité reste de développer des services qui permettent de répondre réellement à la demande exprimée par nos utilisateurs. L'accès à des subsides permet de consacrer une partie de nos ressources à l'expérimentation et à la mise en place de dispositifs d'évaluation qui, autrement, s'avèreraient trop coûteux. ■

Sergio Giorgi

- ³ ALALUF M., «Formation professionnelle et emploi : transformation des acteurs et effets de structures», Nivelles, *Point d'appui Travail Emploi Formation*, dossier n° 3, février 1993, p.18.
- ⁴ MONVILLE M., LEONARD D., «La formation professionnelle continue», *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2008/2 (n° 1987-1988), p.8.
- ⁵ ALALUF M., «Formation professionnelle et emploi : transformation des acteurs et effets de structures», Nivelles, *Point d'appui Travail Emploi Formation*, dossier n° 3, février 1993, p.19.
- ⁶ idem, p.22.
- ⁷ MONVILLE M., LÉONARD D., «La formation professionnelle continue», *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2008/2 (n° 1987-1988), p.10.
- ⁸ http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181
- ⁹ Dont un milliard est destiné à la Belgique.
- ¹⁰ Financés à raison de 43% par les entreprises, 14% par les régions, 13% par l'Etat, 5% par l'Unédic et le Pôle Emploi et 4,1% par les ménages.
- ¹¹ «Formation professionnelle : 32 milliards par an... si mal exploités», le Scan éco sur Le Figaro.fr, publié le 19 janvier 2016.
- ¹² HIRTT N., *L'école prostituée*, coéd. Labor/ Espace de libertés, 2001, p.9.
- ¹³ HIRTT N., *L'école prostituée*, coéd. Labor/ Espace de libertés, 2001, p.9.
- ¹⁴ D'OTTREPPE, B., «Universités, l'étudiant est devenu un client», dossier *La Libre Belgique*, publié le 18 septembre 2016.
- ¹⁵ BOSSERELLE E., «Le cycle Kondratiev : mythe ou réalité?», dans *Futuribles*, n°267, septembre 2001.
- ¹⁶ UZUNIDIS D., «Cycles et renouveau économique : le mythe de l'innovation», dans *Marché et organisations*, n°23, février 2015, pp. 77-97.
- ¹⁷ Le Brexit en est le parfait exemple.
- ¹⁸ BARBIER J-C. «Quelle destinée pour la «politique sociale» de l'Union européenne? De la Stratégie de Lisbonne à Europe 2020: évolution du discours politique», dans *Revue Internationale du Travail*, vol.151, n°4, 2012, pp. 411-438.
- ¹⁹ Principalement des étudiants universitaires, à des fins d'apprentissage.
- ²⁰ http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_fr
- ²¹ Sans parler de politique d'immigration, pour faire écho au «dialogue interculturel» évoqué plus haut.
- ²² BARBIER J-C. «Quelle destinée pour la «politique sociale» de l'Union européenne? De la Stratégie de Lisbonne à Europe 2020: évolution du discours politique», dans *Revue Internationale du Travail*, vol.151, n°4, 2012, p.421
- ²³ Par opposition à la qualification qui est un ensemble de savoirs et de compétences.
- ²⁴ MONVILLE M., «Formation professionnelle continue en Belgique: Avantages, organisation et enjeux», note documentaire du *Conseil Central de l'Économie*, août 2007, p.23; Valenduc G., «Les inégalités d'accès à la formation continue en entreprise», note d'éducation permanente de l'ASBL *Fondation Travail-Université* (FTU), n° 5, avril 2015.
- ²⁵ Gilles MARGIRIER, «Le marché de la formation professionnelle des salariés», *Revue française d'économie* Année 1994, Volume 9, n° 4, pp. 45-84 1994.
- ²⁶ Cité par Marie MONVILLE, *Formation professionnelle continue en Belgique: avantages, organisation et enjeux*. Conseil central de l'économie, août 2007.
- ²⁷ En rappelant cet «objectif ambitieux», le rapport de la Task Force pour l'Emploi présidée par Wim Kok signalait (dès novembre 2003) qu'il risquait de ne pas être atteint, «à moins que les États membres n'intensifient leurs efforts» Cf. <http://hussonet.free.fr/kokjobs.pdf>
- ²⁸ Cf. <http://www.lesoir.be/648077/article/actualite/belgique/2014-09-08/l-evolution-demographique-commune-par-commune-carte-interactive>
- ²⁹ www.etic.be
- ³⁰ <http://www.oecd.org/pisa/aboutpisa/pisa-en-francais.htm>
- ³¹ Service d'étude de l'APED, «Pourquoi les systèmes éducatifs de Belgique et de France sont-ils les champions de l'inégalité sociale. Pisa 2012 sans fard et sans voile», Bruxelles, 2014 http://www.skolo.org/IMG/pdf/dossier_pisa_fr.pdf
- ³² Voir notamment, Pierre BOUILLON, «Test PISA: tous les résultats», *Le Soir* du 6 décembre 2016, <http://www.lesoir.be>
- ³³ <http://www.pactedexcellence.be/>
- ³⁴ Voir, entre autres, Bosco D'OTREPPE, «Pacte d'excellence: les réformes écrites, voici les défis de la ministre», in *La Libre Belgique*, 1er décembre 2016. Pierre BOUILLON et Eric BURGRAFF, «Les auteurs du Pacte d'excellence ont rendu leur devoir», *Le Soir*, 1er décembre 2016.
- ³⁵ Marie MONVILLE, *Formation professionnelle continue en Belgique: Avantages, organisation et enjeux*, Conseil central de l'économie, 2007, p. 14.
- ³⁶ Il n'existe pas de définition univoque de ces «groupes à risque». On y inclut généralement les travailleurs les plus jeunes et les plus âgés, les moins scolarisés, les chômeurs de longue durée, les personnes handicapées.
- ³⁷ Pour une comparaison internationale de l'investissement des entreprises, voir Arnaud CHÉRON (dir.) *L'évolution de la formation professionnelle continue : une perspective internationale*, Ed. DHEC BUSINESS SCHOOL, Nice, 2011
- ³⁸ Marie MONVILLE, *Ibid.*, p. 16.
- ³⁹ Gilles MARGIRIER, «Le marché de la formation professionnelle des salariés», *Revue française d'économie* Année 1994, Volume 9, n° 4, p. 48.
- ⁴⁰ Cf. Gilles Margirier, *ibid.* pp. 51-52.
- ⁴¹ Véronique Kaiser, Luc SIMAR (Conseil économique et social de Wallonie), *Les politiques d'emploi en Wallonie après la Sixième Réforme de l'Etat*, Les Dossiers du Conseil, Liège, décembre 2015, page 3.
- ⁴² Pacte pour l'emploi et la formation, p. 8.
- ⁴³ Eric DEFFET, «Patrons et syndicats signent le Pacte wallon pour l'emploi», *Le Soir*, 30 juin 2016.
- ⁴⁴ Véronique KAISER, Luc SIMAR (Conseil économique et social de Wallonie), *Les politiques d'emploi en Wallonie après la Sixième Réforme de l'Etat*, Les Dossiers du Conseil, Liège, décembre 2015, page 12.
- ⁴⁵ Véronique KAISER, Luc SIMAR (Conseil économique et social de Wallonie), *Les politiques d'emploi en Wallonie après la Sixième Réforme de l'Etat*, Les Dossiers du Conseil, Liège, décembre 2015, page 12.
- ⁴⁶ Pour une description détaillée des aides, voir les sites:
du Forem: <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-formation.html> et <https://www.leforem.be/particuliers/aides-financieres-formation.html>
de Bruxelles-Formation: <http://www.bruxellesformation.be/>
du VDAB: <https://www.vdab.be/start>
et, pour la Communauté germanophone, **du Arbeitsamt der DG**: http://www.adg.be/fr/desktopdefault.aspx/tabid-2496/4440_read-31835/

- ⁴⁷ Ce tableau est une actualisation de celui que Marie Monville présente dans *Formation professionnelle continue en Belgique: avantages, organisation et enjeux*. Conseil central de l'économie, août 2007, p. 18.
- ⁴⁸ Marie MONVILLE, Dimitri LÉONARD, «La formation professionnelle continue», *Courrier hebdomadaire du CRISP* n° 1987-1988, 2008, p. 60.
- ⁴⁹ Pour une liste complète, voir: <http://www.emploi.belgique.be/erkenningenDefault.aspx?id=520>.
- ⁵⁰ Marie MONVILLE, Dimitri LÉONARD, *op.cit.*, p. 58.
- ⁵¹ Gérard VALENDUC, «Les inégalités d'accès à la formation continue en entreprise. Une comparaison avec les pays voisins», *Note d'éducation permanente de l'asbl Fondation Travail-Université*, n°2015-5, avril 2015.
- ⁵² <http://www.fse304.be/mode-emploi-fse.php>. Pour le versant néerlandophone de la CP 304, voir <http://www.podiumkunsten.be/>
- ⁵³ <http://www.vocabulairepolitique.be/secteur-non-marchand/>
- ⁵⁴ <http://www.vocabulairepolitique.be/secteur-non-marchand/>
- ⁵⁵ Voir Bureau d'études de SMart, *Développer ses projets artistiques. Les cas des Activités de SMartBe*, Bruxelles, éd. SMart, 2012.
- ⁵⁶ Producteurs Associés, qui gère les Activités, dépend de la CP 304; le Palais de l'Intérim, de la CP 322.
- ⁵⁷ Voir l'article suivant, «La formation continue des travailleurs intermittents».
- ⁵⁸ *Pacte pour l'emploi et la formation*, p. 9.
- ⁵⁹ http://www.rtf.be/info/belgique/detail_le-gouvernement-quadrupartite-decloisonne-enseignement-formation-et-emploi?id=9347715. Pour l'ensemble de l'accord, voir <http://tillieux.wallonie.be/pour-un-d-cloisonnement-enseignement-formation-et-emploi>
- ⁶⁰ Voir le site <http://planetemetiers.e-monsite.com/pages/cites-des-metiers/>
- ⁶¹ Forem, *Cadastre des prestations à destination des demandeurs d'emploi en Wallonie*, août 2014 Téléchargeable sur le site du Forem: https://www.leforem.be/MungoBlobs/615/163/20141015_Cadastre_des_prestations_a_destination_des_demandeurs_d'emploi.pdf
- ⁶² Marie MONVILLE, Dimitri LÉONARD, «La formation professionnelle continue», *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1987-1988, 2008, p. 66.
- ⁶³ C'est en effet Sodexo qui gère les chèques formation de la Région wallonne. La société française livre sur son site (<http://be.sodexo.com/>) ces chiffres clés pour la Belgique: «430 millions d'euros de chiffre d'affaires; 4.000 collaborateurs; 1.200 sites; 1 Belge sur 4 est en contact avec Sodexo chaque jour.»
- ⁶⁴ Merci à Sabrina NISEN pour ses informations et pistes de recherche, à Jean-Luc Manise (CESEP) pour sa relecture et ses commentaires.
- ⁶⁵ Marie MONVILLE, Dimitri LÉONARD, «La formation professionnelle continue», *Courrier hebdomadaire du CRISP* n° 1987-1988, 2008, p. 25.
- ⁶⁶ Pour le détail des conditions requises: <https://www.uclouvain.be/5695.html>
- ⁶⁷ Sergio BOLOGNA, *Le mouvement des freelances: origines, caractéristiques et développement*, (traduit de l'italien), Bruxelles, Ed. SMart, coll. Les Cahiers, 2016, pp. 19-20.
- ⁶⁸ Pour la définition des groupes à risque, voir plus haut, page 15, note 38.

- ⁶⁹ Bouger les lignes, *Tracer nos politiques culturelles pour le 21e siècle*. «Artistes au centre», synthèse finale, janvier 2016,
- ⁷⁰ Voir notamment: Collectif (dir. Bureau d'études de SMart, *Se lancer dans un parcours artistique*, coéd. SMart-Les Impressions nouvelles, Bruxelles, 2014.
- ⁷¹ Giep HAGOORT, «L'enseignement de l'entreprenariat culturel» in Coll. (dir. Bureau d'Etudes de SMart), *L'artiste, un entrepreneur?*, coéd. SMart-Les impressions nouvelles, Bruxelles, 2011, pp. 209-220.
- ⁷² On se reportera aux sites de SMart: <http://smartbe.be/fr/news/formations-appel-candidatures-pour-artistes-emergents/> et du réseau Roots & Routes: <http://www.rootsnroutes.eu/projects-id32>
- ⁷³ <http://fr.newsmonkey.be/article/12737>
- ⁷⁴ Marie MONVILLE, Dimitri LÉONARD, «La formation professionnelle continue», *Courrier hebdomadaire du CRISP* n° 1987-1988, 2008, p. 16
- ⁷⁵ *Ibid.* p. 17.
- ⁷⁶ Cf. Igor MARTINACHE, «Lucie TANGUY, Enseigner l'esprit d'entreprendre à l'école», *Lectures en ligne*, les compte rendus 2016
- ⁷⁷ Igor MARTINACHE, *ibid.* Voir également Nico HIRTT, *L'école prostituée. L'offensive des entreprises sur l'enseignement*, Bruxelles, coéd. Labor-Espace de Liberté, 2001, pp. 21-26.
- ⁷⁸ Voir page 32 l'article de Sergio GIORGI.
- ⁷⁹ Marie MONVILLE, *Formation professionnelle continue en Belgique: Avantages, organisation et enjeux*, Conseil central de l'économie, 2007, p. 11
- ⁸⁰ L'expression «le franc est tombé» désigne le moment où le sujet réalise qu'il a compris; se doter des moyens utiles et nécessaires à appréhender la réalité qui nous entoure de façon à prendre les décisions avisées qui nous permettent d'atteindre les objectifs que nous poursuivons, voilà un des formes d'énoncés possibles des objectifs d'une formation. Pour ce qui est des conditions permettant au franc de tomber, voir aussi la «machine à faire tomber le franc»: www.youtube.com/watch?v=gnZqUwZko4.
- ⁸¹ D'une façon générale, et si on se réfère à l'archétype du cadre logique, on différencie l'évaluation du suivi, dans la mesure où la première s'intéresse aux résultats atteints alors que le second, portant davantage sur les activités, sert plutôt d'instrument d'aide au suivi et au pilotage du projet.
- ⁸² En Belgique, le coût SMart est de 6,5% appliqué aux montants facturés hors TVA.
- ⁸³ Le point de césure délimitant ce qui correspond à «avant» ou à «après» la formation O1 est la date du 30/09/2015.
- ⁸⁴ On notera, dans le tableau 5, que le nombre des jours pris en compte n'est pas le même pour les deux catégories d'âge. Cette différence s'explique par le fait que la première utilisation des services de SMart après la formation est advenue endéans le mois qui a suivi pour la catégorie des 31-35 ans et endéans les deux mois pour les plus jeunes.
- ⁸⁵ Source: Fédération Wallonie-Bruxelles 2015 http://www.enseignement.be/download.php?do_id=12918&do_check= et http://www.enseignement.be/download.php?do_id=12919&do_check=
- ⁸⁶ Le précompte professionnel permet d'anticiper l'impôt des personnes physiques; il est prélevé directement sur la rémunération.

DEUXIÈME PARTIE

LES FORMATEURS ET SMART: DE L'UBÉRISATION À LA COOPÉRATION

44 PORTRAIT DE FORMATEURS EN TRAVAILLEURS INTERMITTENTS

Les formateurs sont de plus en plus nombreux chez SMart. Même s'il s'agit pour beaucoup d'une activité complémentaire et même si les revenus sont faibles, le secteur est manifestement en pleine expansion.

Fondée pour aider les professionnels de la création à gérer leur carrière, SMart a accueilli au fil du temps des travailleurs issus d'autres secteurs exerçant leur activité en freelances, tels que les journalistes, les guides ou encore les formateurs. Contrairement aux enseignants engagés dans le service public, ces formateurs œuvrent dans le privé. Pour la plupart, ils vendent leurs services à la prestation auprès d'intermédiaires soit via SMart, soit via une agence d'Intérim, soit comme indépendants, éventuellement à titre complémentaire. Pour certains d'entre eux, et notamment certains artistes, la formation s'inscrit dans le prolongement de leur activité première: ils complètent leurs revenus en assurant la transmission de leur savoir-faire à des publics très différents. Pour d'autres, donner des formations relatives à des pratiques qu'ils maîtrisent bien est une manière de poursuivre leur carrière professionnelle au-delà de l'âge de la retraite.

En tant qu'employeur, SMart dispose d'une base de données sur les formateurs qui travaillent à la prestation via ses outils. Nous allons tenter de présenter un portrait de ces formateurs, en apportant des informations sur leurs revenus et leurs clients.

Notons que les données présentées ici se limitent aux informations concernant le travail déclaré via les outils de SMart: nous ignorons donc quelles sont les autres activités et sources de revenus des formateurs membres de SMart. Toutefois, l'importance des données dont nous disposons nous permet d'apporter une vue intéressante sur ce secteur méconnu et peu documenté en termes de statistiques.

UN NOMBRE CROISSANT DE FORMATEURS VIA SMART

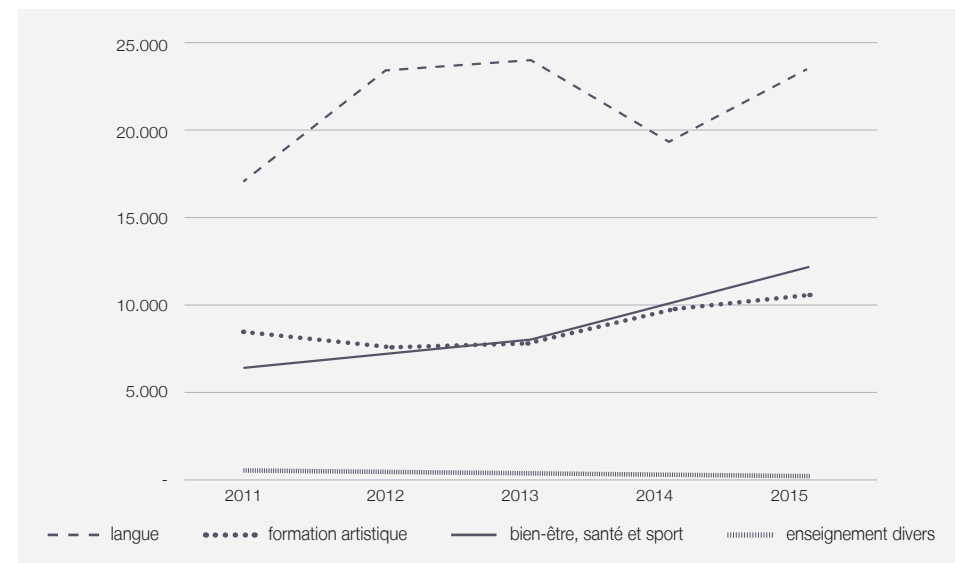
En 2015, on comptait 1.408 personnes ayant effectué au moins une prestation en tant que formateur via les outils de SMart, ce qui représente 8% de l'ensemble des membres actifs de l'année.

Les données dont nous disposons nous permettent d'identifier quatre groupes différents de formateurs: les métiers de formation/

animation artistique, les formateurs en langues, les formateurs dans le sport, le bien-être et la santé, et enfin les formateurs «divers». Notons que nous ne pouvons pas, à première vue, identifier en tant que tels les formateurs en informatique/TIC mais, comme nous le verrons plus loin, l'importance de ce groupe ne semble pas négligeable. Au total, les formateurs ont presté plus de 46.000 jours au cours de l'année 2015, soit un total de 150 équivalents temps plein, pour près de 600 clients. Le montant qu'ils ont facturé via SMart a atteint 6,2 millions d'euros durant cette période.

Les formes d'emploi flexibles paraissent ainsi se répandre dans le milieu de la formation. Si le volume des prestations des formateurs est en nette croissance depuis 2011 (on en compte 65% de plus), le nombre de jours prestés a lui augmenté de 45% au cours de la même période, passant de 32.000 à plus de 46.000 jours en 2015. Comme le montre le graphique 1, au cours de la période 2011-2015, la croissance est particulièrement forte dans le secteur du bien-être et de la santé, avec un quasi doublement des jours prestés, mais aussi pour l'apprentissage des langues (+38%) et la formation artistique (+27%).

GRAPHIQUE 1 : CROISSANCE DU NOMBRE DE JOURS PRESTÉS PAR LES FORMATEURS DE 2011 À 2015



Source: base de données de SMart (2015) – N=46.767

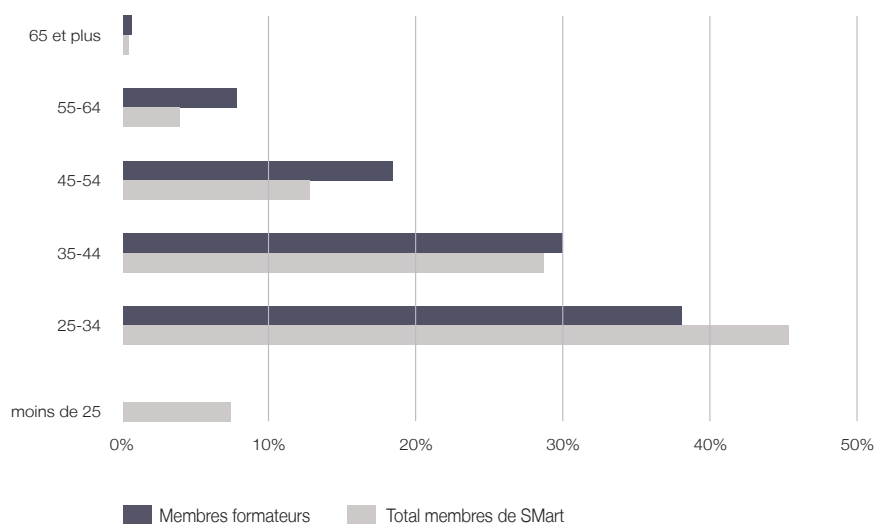
Parmi les plus de 1.400 formateurs actifs en 2015, on note qu’une majorité d’entre eux travaille de manière régulière via les outils de SMart: six formateurs sur dix effectuent au moins un contrat par mois, voire par semaine, au cours de l’année.

Les autres déclarent des prestations plus ponctuelles et ne semblent pas mener, du moins par l’intermédiaire de SMart, une activité de formateur ni à titre principal, ni même sur un rythme soutenu.

PLUTÔT DES FORMATRICES, DE 45 ANS ET PLUS, RÉSIDANT À BRUXELLES

Les formateurs travaillant via SMart se révèlent être plus fréquemment des formatrices (63%). D’une part, ce groupe est légèrement plus âgé que l’ensemble des membres travaillant via SMart, comme le montre le graphique 2: à partir de 45 ans, les formateurs y sont proportionnellement plus nombreux.

GRAPHIQUE 2: RÉPARTITION DES FORMATEURS MEMBRES ET DU TOTAL DES MEMBRES SMART SELON L’ÂGE



Sources: base de données de SMart (2015) – N=1.407 (formateurs membres); base de données de SMart (2014) – N=16.919 (total des membres actifs)

Plus d’un formateur sur quatre est âgé de 45 ans et plus, leur âge moyen atteignant 39,1 ans. Par ailleurs, ce vieillissement s’observe essentiellement chez les femmes, ainsi que pour la catégorie des formateurs en langue et des formateurs dans «l’enseignement divers», les formateurs artistiques étant plus jeunes que la moyenne. D’une manière générale, la féminisation et le vieillissement que connaissent les formateurs est également observé chez les enseignants de l’enseignement ordinaire en Fédération Wallonie-Bruxelles⁸⁷.

Par ailleurs, comme l’ensemble des membres SMart, près de la moitié des formateurs membres vivent en Région de Bruxelles-Capitale (45% contre 47% pour l’ensemble), plus d’un sur trois en Wallonie (36% contre 40%) et moins d’un sur cinq en Flandre (19% contre 13%).

DES REVENUS FAIBLES

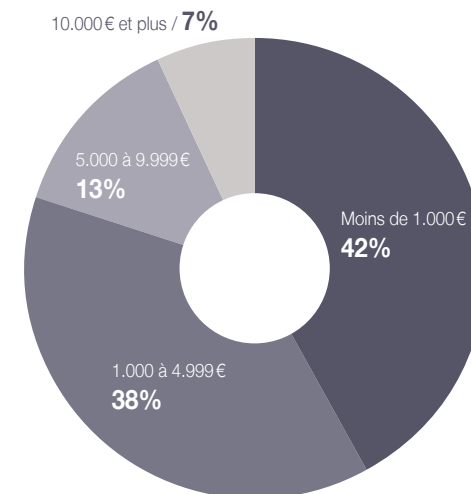
Les revenus que les formateurs tirent de leurs prestations via SMart sont clairement insuffisants pour en vivre. Moins d’un formateur membre sur dix perçoit 10.000€ bruts ou plus par an des prestations qu’il réalise via SMart, ce qui correspond approximativement à un montant minimal de 830€ bruts par mois, inférieur au revenu minimum mensuel moyen garanti qui s’élève en Belgique à 1.500€ bruts.

La grande majorité des formateurs a donc recours à d’autres sources de revenus, que ce soit d’autres contrats (de longue ou de

courte durée, en tant que formateur dans l’enseignement ordinaire par exemple, ou encore d’une pratique artistique), des revenus non déclarés, des allocations de chômage ou encore de la solidarité familiale.

Par ailleurs, une estimation du revenu mensuel global révèle que les formateurs ont des revenus du travail relativement faibles. On peut faire une estimation de l’ensemble des revenus du travail (via et/ou en dehors de SMart) à partir du taux de précompte professionnel⁸⁸. Les membres ont en effet la possibilité d’en déterminer eux-mêmes le taux, en fonction de l’estimation qu’ils font de leur revenu global de l’année.

GRAPHIQUE 3: RÉPARTITION DES FORMATEURS MEMBRES PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATIONS (VIA SMART)



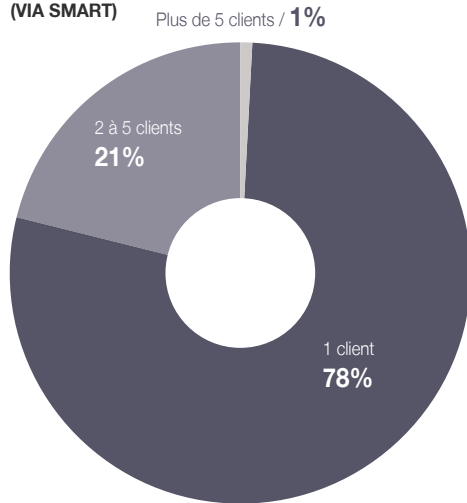
Source: base de données de SMart (2015) – N=1.057; hors membres inscrits en 2015

On constate que près de 3 membres formateurs sur 4 ont soumis leurs prestations à un taux de précompte de 18%,⁸⁹ ce qui correspondrait à un revenu mensuel moyen estimé entre 1.000 et 1.200€ nets, tous revenus confondus. Seul 1% des membres formateurs a opté pour un taux de précompte de 35% ou plus, ce qui indiquerait des revenus globaux supérieurs à 2.000€ nets par mois.

UNE DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE AUX CLIENTS

En 2015, les formateurs ont travaillé pour près de 600 clients différents.

GRAPHIQUE 4 : RÉPARTITION DES FORMATEURS MEMBRES SELON LE NOMBRE ANNUEL DE CLIENTS (VIA SMART)



Source : base de données de SMart (2015) – N=595; hors membres inscrits en 2015

Plus de trois formateurs sur quatre entretiennent une relation économique avec un seul client, comme on peut le lire sur le graphique 4. Etre lié à un client unique peut s'avérer risqué, en tout cas lorsqu'il s'agit d'une activité exercée à titre principal. Lorsque les formateurs sont dépendants économiquement d'un seul donneur d'ordre qui leur fournit du travail, mais par rapport auquel ils n'ont pas de lien de subordination juridique, ils ne bénéficient d'aucune protection au cas où la collaboration prendrait fin (préavis ou indemnité de rupture).

En moyenne, ces membres prestent 26 jours annuellement pour le compte d'un seul client, ce qui ne correspond pas à une activité principale. En revanche, si l'on s'intéresse à la tranche des **10% des membres qui ont presté le plus de jours** en 2015, on s'aperçoit que 20% d'entre eux, soit 20 personnes, travaillent avec un seul client, pour une moyenne de 143 jours par an (ce qui représente 65% d'un ETP). On se retrouve dans ce cas face à une situation que nous avons déjà observée à propos des journalistes travaillant via Smart, celle de faux intermittent.⁹⁰ Un membre formateur sur cinq travaille avec un noyau dur de clients (entre 2 et 5), pour qui il preste régulièrement : en moyenne 60 jours par an. Et à peine 1% des formateurs sont dans une situation de multi-emploi (via Smart), en effectuant des prestations pour plus de 5 clients différents au cours de l'année. Les formateurs en langues sont ceux qui sont en contact avec le plus de clients différents : plus d'un sur quatre travaille avec un noyau dur de clients.

Outre les prestations réalisées pour le compte de clients, les formateurs se sont également engagés auprès d'Activités SMart⁹¹. Au total, ils ont géré leurs activités entrepreneuriales de formation au sein de 563 Activités différentes en 2015.

OÙ TRAVAILLENT LES FORMATEURS ?

Si l'on s'intéresse aux 10 plus gros clients des membres formateurs, on constate qu'ils cumulent à eux seuls 14% des montants facturés, alors qu'ils ne représentent que 2% du total des clients en 2015.

Parmi les 10 plus gros clients des formateurs (en termes de montants facturés), on retrouve six écoles de langues. Les quatre autres plus gros clients regroupent deux sociétés de formations en informatique, une Haute Ecole et un centre de formation en

management / gestion de projet / communication. Nous voyons ici apparaître un 5^e groupe de formateurs, qui n'est pas identifiable tel quel dans notre base de données : les formateurs en informatiques/TIC. Si ces membres ne peuvent pas être clairement identifiés actuellement par SMart, on suppose qu'ils sont relativement nombreux, puisque leurs clients comptent parmi les dix plus importants.

Par ailleurs, environ six membres formateurs sur dix exercent d'autres fonctions, que ce soit en lien avec le champ de la formation ou en dehors de lui. Rappelons ici que nous recensons uniquement les prestations effectuées via SMart, n'ayant pas connaissance de ce qui est réalisé en dehors.

Les fonctions les plus fréquentes sont celles de : graphiste / infographiste / webdesigner, de musicien, de travailleur social ou encore de chorégraphe, comme l'illustre le tableau 1.

TABLEAU 1 : NOMBRE DE JOURS PRESTÉS ET DE FORMATEURS MEMBRES DANS LES 10 FONCTIONS AUTRES QUE FORMATEURS LES PLUS FRÉQUENTES EN 2015

10 autres fonctions les plus fréquentes	Nombre de jours prestés en 2015	Nombre de membres formateurs
graphiste / infographiste / webdesigner	1.771	45
musicien	1.529	55
travailleur social	1.102	18
chorégraphe	1.051	23
metteur en scène	1.043	28
producteur	902	27
comédien	774	36
peintre	748	11
fonction non-artistique (divers)	743	36
réalisateur de film / tv / radio	588	28

Source : base de données de SMart (2015)

On peut supposer que ces activités autres représentent en réalité le métier que les formateurs tout à la fois exercent et enseignent. Notons que les graphistes / infographistes / webdesigners sont parmi les plus productifs, avec une moyenne de 39 jours prestés annuellement en plus des formations qu'ils donnent⁹², alors que les musiciens ou les comédiens prestent généralement moins de 20 jours par an pour leur pratique artistique. Suivant les métiers, la fonction de formateur peut ainsi être un complément à une autre activité, ou au contraire, être l'activité principale par rapport à une autre, moins génératrice de prestations rémunérées.

CONCLUSIONS

Cet article témoigne de la discontinuité des trajectoires professionnelles chez les formateurs. Le fait qu'un nombre croissant de formateurs recoure aux outils de SMart est révélateur des besoins de ces travailleurs autonomes dont le travail est discontinu et qui ne sont pas forcément en permanence dans un lien de subordination avec un employeur. Travailler via SMart leur permet non seulement de déclarer leurs prestations en bénéficiant de la protection sociale offerte par un contrat de travail salarié, mais aussi de profiter de la mutualisation des risques, notamment en ce qui concerne le paiement de leurs factures, qui leur est garanti par SMart même si leurs clients ne s'en acquittent pas. Il s'agit aussi d'une alternative au statut d'indépendant, qui peut s'avérer risqué, vu l'irrégularité, voire la faiblesse, des revenus de ces travailleurs.

C'est pour ces raisons que SMart a créé Formateurs Associés, une asbl dédiée à la formation et à l'enseignement sous toutes leurs formes : cours privés ou collectifs, coaching, éducation permanente, formation professionnelle, etc. Depuis le 1^{er} juin 2016, toutes les prestations relevant de ce domaine sont traitées par et dans cette nouvelle structure, qui applique le cas échéant l'exemption de TVA (0%), prévue en vertu de l'article 44, §2-4^o du Code de la T.V.A., pour les prestations d'enseignement.

L'objectif à plus long terme de SMart, à travers l'asbl Formateurs Associés, serait de proposer aux formateurs de s'organiser, par affinités, secteurs, disciplines, etc. afin de passer le cap du freelance et de s'engager dans une dynamique entrepreneuriale. Il s'agira, par un accompagnement adéquat, d'aider les formateurs et enseignants, développant actuellement une offre individualisée de travail à se positionner également comme opérateurs de formations et de cours, et à constituer collectivement une offre commerciale organisée, structurée.

Gageons que d'autres métiers et secteurs seraient intéressés par le développement d'une telle dynamique entrepreneuriale... ■

Hélène Rajabaly

LA RÉSISTIBLE UBÉRISATION DU TRAVAIL INTELLECTUEL DANS LA FILIÈRE ENSEIGNEMENT ET FORMATION

Depuis plus de 25 ans⁹³, sociologues et économistes, politiques et bureaucrates, syndicats patronaux et de travailleurs interrogent les nouvelles formes de travail, d'embauches, d'emploi. En 2001, l'on voit émerger dans le domaine français le groupe des *intellectuels précaires*⁹⁴, comme concept socioéconomique. Ce dont nous allons parler ici n'est donc pas nouveau. Néanmoins, la problématique de la désagrégation de la relation d'emploi et de l'émiettement des revenus professionnels dans les métiers intellectuels est éclairée à nouveaux frais par la médiatisation récente de l'économie dite de plateforme, des Uber, Deliveroo, ListMinut, BlaBlaCar, AirBnB, etc.

Une économie qui met en lumière la nécessaire dégradation du pacte social issu du fordisme et institué en Europe à la sortie de la Seconde Guerre mondiale, par le truchement de la Sécurité sociale, dans ses diverses formes, bismarckienne, beverdigienne⁹⁵, et le plus souvent hybrides. Nécessaire, car le délitement de ce pacte social⁹⁶ est à la base des modèles économiques des entreprises du XXI^e siècle, qui se veulent *disruptives*. De nouvelles formes d'organisation de la production et de management ont fragilisé la relation d'emploi fondée sur la subordination, et donc la solidité du socle que cette subordination offrait à l'obligation, pour les employeurs, de financer la sécurité sociale des travailleurs.

En outre, elles se sont habilement adossées à une transformation sociale de la notion de travail, dont l'origine est ancienne. La sphère privée est en effet elle-même traversée par des activités diverses, de l'éducation des enfants à la pêche à la ligne du dimanche, en passant par l'entretien de son jardin, dont il n'échappe à personne depuis longtemps⁹⁷ qu'elles ont une valeur, et précisément une valeur économique. Au cours du XX^e siècle, l'on a cherché, sous un angle politique, de calculer cette économie privée, qui n'est pas insérée dans le courant des échanges économiques, mais qui néanmoins contribue à leur dynamisme. A la fin du siècle, l'accès de plus en plus aisé aux outils numériques et à l'espace de communication du Web a permis à une population de plus en plus large et diversifiée – ce qui ne s'était jamais passé jusque-là – d'échanger, et plus particulièrement d'échanger dans une forme marchande: d'abord des biens via des sites de type

Les formateurs sont de plus en plus nombreux à subir la désagrégation de la relation d'emploi. Plutôt que de se soumettre aux conditions imposées par des intermédiaires qui ont structuré à leur profit le marché de la formation, n'auraient-ils pas intérêt à reprendre la main, en unissant leurs efforts pour se réapproprier collectivement l'organisation de leur travail et la plus-value de celui-ci ?

eBay, leboncoin, 2ememain, etc., puis des services, jusqu'à proposer aujourd'hui ces services via des sites dédiés à des filières ou des produits spécifiques, dont ces sites, ces plateformes construisent et agrègent la demande pour en faire un marché.

TOUT AU MARCHÉ

Bref, l'idée que toute activité humaine est susceptible d'être marchandisée n'est plus l'apanage des entrepreneurs : cette idée s'est démocratisée, elle est devenue littéralement un droit, que tout un chacun s'estime désormais en mesure d'exercer. Quasi un attribut de la citoyenneté. Et ce faisant, elle emporte dans son extension une partie de l'opprobre qui maintenait le travail au noir dans des limites certes élastiques mais socialement acceptables. Les Pouvoirs publics, sous les coups de boutoir de ce nouveau droit largement exercé, viennent de se rendre compte que leurs dispositifs législatifs et règlementaires sont en incapacité de rendre compte – quel que soit l'objectif, libéral ou social, poursuivi – de ces activités désormais intégrées ou potentiellement intégrables dans le courant normal des échanges économiques. Et partant, que le modèle du pacte social européen est largement fissuré, ne fût-ce que par le délitement de l'adhésion dont elle devait nécessairement se supporter (c'est l'essence d'un pacte), et même *fissuré des deux côtés de la subordination*, des deux côtés de la relation d'embauche, qui n'est bientôt plus qu'une relation commerciale.

Si l'on reprend la filière des livreurs de repas à vélo, popularisée chez nous par Take Eat Easy (en faillite depuis l'été 2016), Deliveroo et désormais UberEats, quels traits peut-on dégager qui caractérisent ce marché du point de vue des travailleurs ?

- Ces entreprises-plateformes ne se considèrent en aucune manière comme des employeurs, mais seulement comme des médiateurs, rémunérés à la commission, entre une offre et une demande qu'elles se contentent d'agrèger, dont elles n'organisent que l'espace de communication marchande voire d'exécution du service (mais pas de production). Il suffit pour s'en convaincre de lire les conditions générales imposées aux coursiers par ces entreprises.
- Elles ont besoin d'un vaste réservoir de main d'œuvre, disponible à la demande, afin de s'étendre et consolider le marché de manière à multiplier les opportunités de commissions à prélever.
- L'embauche est totalement déterminée par une demande qui s'exprime à flux tendu, dans des conditions matérielles qui exigent une répartition sans cesse reconfigurée de la force de travail disponible (impossible de maintenir une flotte de coursiers à vélo engagés en CDI afin de couvrir une ville tout en promettant un temps de livraison inférieur à la demi-heure, sans découpler le prix de livraison payé par le consommateur final).

- Néanmoins, elles ne se contentent pas de prélever une commission sur les échanges, elles fixent également les règles du jeu commercial, et notamment une partie des tarifs sur lesquels elles construiront une offre commerciale qui leur est propre. Dans le cas de la livraison de repas, si le restaurateur fixe librement le prix de ses plats, le coursier, lui, se voit imposer un tarif de livraison – qui n'est pas négociable avec le consommateur final.

PRESTATAIRES ISOLÉS

Des coursiers à vélo aux prestations d'enseignement et de formation, n'y aurait-il qu'un pas ? A côté de l'enseignement scolaire, il y a le soutien scolaire, l'enseignement des langues, la formation professionnelle, etc. Ces formes de prestations intellectuelles répondent elles aussi à une demande émietlée, fragmentée, extrêmement diversifiée, et qui s'exerce sur des temps courts (sur le temps long, le besoin serait sans doute mieux comblé, mais la demande ne serait plus solvable). Des associations et des sociétés ont organisé ce marché qui s'adresse autant aux entreprises qu'aux particuliers, un marché en partie subventionné (de manière indirecte, notamment via les politiques de l'emploi, les obligations de formations professionnelles faites aux entreprises, etc.), sur un modèle commun : elles construisent des offres commerciales d'enseignement et de formation, elles organisent sommairement l'espace d'exécution des prestations

(les locaux et les horaires), elles captent la demande, mais sous-traitent massivement la production de l'enseignement ou de la formation à des prestataires individuels, embauchés et rémunérés à l'acte. Si l'on reprend les quatre traits relevés plus haut qui caractérisent le secteur des « coursiers à vélo », l'on constate qu'ils sont également structurants du marché de prestations d'enseignement et de formation, quand bien même les sociétés et associations intermédiaires ne s'exposent pas sous la forme de l'économie dite de plateforme.

- Elles ne se considèrent pas comme des employeurs, et privilégient l'embauche d'indépendants – parfois en cumulant une exigence d'exclusivité, de disponibilité mais sans garantie aucune d'un volume de prestations (et donc de revenus) ;
- Elles ont tout autant besoin d'un vaste réservoir de main d'œuvre intellectuelle, afin de répondre en permanence aux besoins et tendances d'un marché de prestations hautement individualisées ;
- Ce qui implique une forme d'embauche à l'acte, à l'appel, sans garantie aucune de continuité, de saison en saison, de trimestre en trimestre ;
- Et, bien entendu, elles fixent les règles du jeu en imposant des tarifs aux prestataires, au prétexte qu'elles sont la porte d'accès au marché.

Les quelques victoires de travailleurs face à Uber, notamment, seront inopérantes sur le court ou moyen terme.

Il est essentiel de remarquer que l'élaboration d'une pédagogie, au cœur de ce type de prestations aux personnes, est le plus souvent entièrement à charge du prestataire: ces associations et entreprises s'en mêlent le moins possible, notamment afin de ne pas risquer de se voir requalifier comme employeurs. Sur leurs sites, le discours pédagogique est le plus souvent réduit à des généralités sans grande portée, sans plus-value intellectuelle. Cette plus-value est entièrement le fait des prestataires (professeurs et formateurs), mais elle est, d'une manière parfaitement capitaliste, entièrement captée par les intermédiaires, quand bien même ils sont positionnés en tant qu'associations sans but lucratif.

«La distinction entre un contrat d'entreprise et un contrat de travail réside dans le fait que ce dernier a pour objet d'exécuter le travail et non pas d'obtenir le résultat de l'exécution du travail [...] Lorsque le contrat ne vise qu'à obtenir un résultat déterminé, il ne peut être effectivement question de subordination si l'on attache à cette notion la signification qui doit lui être donnée dans le droit du contrat de travail.»⁹⁸

Voilà exactement défini le contour de la *disruption* – concédons ce terme à la mode –, que ces entreprises mettent sciemment en œuvre : organiser le commerce de services et leurs espaces-temps d'exécution afin de n'attendre qu'un résultat déterminé, sans s'engager le moins du monde dans le processus de production de ces services, en le déportant individuellement sur chacun des prestataires chargés de leur exécution. Et ce modèle est appelé à s'étendre. Les quelques victoires de travailleurs face à Uber, notamment, seront inopérantes sur le court ou moyen terme: les plateformes de l'économie dite collaborative ont la capacité de dénouer les relations de travail jusqu'à l'os. Avec l'aval des consommateurs, qui se voient proposer des prestations de services à des coûts accessibles. Leur donnant ainsi l'illusion d'accéder à des modes de consommation personnalisés, privilégiés, auparavant réservés à des ménages aisés ou très aisés. Ce que l'on appelle la «classe moyenne» ne se constitue plus sur une base socioprofessionnelle et fiscale (notamment via le patrimoine), mais sur des modes de consommation qui combinent habilement service à la personne (la domesticité à portée de tous, mais subrepticement exercée par tous) et prix structurellement soldés en permanence.

FORMATEURS ASSOCIÉS

Une question dès lors se pose, du côté des travailleurs-prestataires : si un nouveau marché se constitue dans ces formes, avec le succès massif qu'on peut lui prédire,

comment reconstruire *un rapport de marché* favorable aux travailleurs, dans une relation commerciale qui leur permette de se réapproprier l'organisation de leur travail et *la plus-value de celui-ci*? Bref, comment peuvent-ils reprendre la main?

Une chose est apparue lors de la faillite de Take Eat Easy (livraison de repas par des coursiers à vélo): c'est une société sans actifs, sans outil de production. Leurs «algorithmes» et leur base de données ne valaient pas tripette. Bref, qu'apporteraient-ils comme entrepreneur dans l'intermédiation entre l'offre et la demande? Essentiellement de la communication.

Dans la filière enseignement et formation, qu'apportent les associations et sociétés intermédiaires? De la communication et de la prospection commerciale, du secrétariat, des locaux, un minimum d'organisation de l'offre (essentiellement en termes de formatage et d'horaires), une gestion centralisée des paiements.

Ce travail d'ensemblier est financé par la marge entre le tarif payé par le consommateur final et le coût du formateur. Par exemple, dans le cas d'un cours d'anglais intensif pour des particuliers (une langue courante, sans tension sur la main d'œuvre enseignante disponible), cette marge atteint +/- 40%, pour un salaire brut employé moyen de +/- 14€/heure (constaté).

Toutes choses pourtant qui peuvent être aisément mutualisées, par les formateurs et enseignants eux-mêmes, qui pourraient

se réapproprier cette marge et en arbitrer l'usage. Louer des locaux pour des classes, engager un secrétariat, construire une offre commerciale, individuelle ou collective selon les matières, les pédagogies, les publics, en faire la promotion, rien qui ne soit hors de portée d'un champ qui compte plusieurs milliers d'enseignants et formateurs, rien qu'à Bruxelles. Et nul besoin de devenir soi-même «entrepreneur»: la mutualisation peut évidemment porter aussi sur l'engagement d'un personnel ad hoc, qui prend en charge la commercialisation, la logistique et le secrétariat. Sans obligation d'être un «indépendant»: la structure mutuelle peut tout aussi bien engager sous contrat de travail les formateurs et enseignants, le temps de leurs prestations.

Au-delà de l'aspect purement économique, l'effort de mutualisation des compétences afin de constituer une offre commerciale concurrentielle, porté par les formateurs et enseignants eux-mêmes, qui sont évidemment les premiers et les mieux placés pour identifier des besoins et y répondre, cet effort entraîne avec lui des nouvelles façons de faire:

- partager les pratiques et l'information afin de pourvoir au pied levé à un remplacement de qualité lorsqu'un prestataire tombe malade,
- se former soi-même et se mettre à jour en puisant dans les compétences et expertises des associés – surtout quand ils sont plusieurs centaines ou milliers,

- réguler les tarifs et pratiques commerciales afin de neutraliser les effets pervers de la concurrence par les prix,
 - représenter le secteur auprès des pouvoirs publics,
 - répondre à des appels d'offres,
 - collectivement obtenir des agréments et des certifications,
 - construire des offres originales par la combinaison de multiples compétences,
- ... le tout sans réduire aucunement la nécessaire autonomie de chacun.

ACCOMPAGNER LA FILIÈRE

La forme mutuelle, ou coopérative, dans le secteur des services, n'est pas une idée neuve : des entreprises de titres-services, de réinsertion sociale, de consultance ou des collectifs de professionnels de la santé (par exemple, dans les soins infirmiers) se développent sous cette forme.

Il n'y a a priori aucune raison qu'elle ne puisse être mise en œuvre dans le domaine de l'enseignement et de la formation : c'est probablement la seule voie qui permet aux professionnels de cette filière de coordonner leurs expertises et compétences singulières dans une structure d'une taille suffisante pour être concurrentielle. Mais une structure qui leur appartienne, dont ils pilotent le développement en fonction de leurs besoins et qui donne la priorité à la rémunération du travail.

Il n'en reste pas moins que l'émergence d'une action collective ne relève pas de la génération spontanée : chaque enseignant, chaque formateur s'est retrouvé isolé depuis plusieurs années du fait de cette réorganisation autour d'intermédiaires qui se sont progressivement désengagés de la production pédagogique, pour n'être plus que des assembleurs. C'est tout l'intérêt de ce que l'on appelle une animation de filière : considérer l'ensemble de la chaîne de valeur autour des métiers de l'enseignement et de la formation, afin de co-construire avec les acteurs les moyens et dispositifs permettant à ceux-ci de se la réapproprier. Et non seulement de se

La forme mutuelle, ou coopérative, dans le secteur des services, n'est pas une idée neuve. Il n'y a a priori aucune raison qu'elle ne puisse être mise en œuvre dans le domaine de l'enseignement et de la formation.

la réapproprier dans sa signification, sa logique, son intérêt social, mais également dans son aspect économique et financier.

C'est l'objectif poursuivi par SMart lorsqu'elle a créé, en mai 2016, l'asbl Formateurs Associés. Après une phase de mise en route de la structure au sein de nos outils et services, elle s'attellera en 2017 à cette animation de la filière « enseignement et formation », afin de fédérer plus d'un millier déjà de professionnels, qui passent aujourd'hui par cette asbl pour vendre leurs prestations, soit de façon plus ou moins artisanale à des consommateurs finaux (associations ou particuliers, plus rarement des sociétés), soit à des intermédiaires-ensembliers spécialisés, par exemple, dans l'offre de formations « langues » pour adultes, de stages en langue pour enfants ou de formations professionnelles à la demande.

Il s'agit ici, non plus d'accompagner des porteurs de projets entrepreneuriaux (individuels ou en micro-collectifs), un par un, indépendamment les uns des autres, mais à convier des travailleurs déjà entrepreneurs à prendre collectivement des positions entrepreneuriales, en l'occurrence dans un secteur en pleine croissance, celui de la formation. Et de le faire par une action concertée qui les fait passer en masse du statut de freelance à celui d'opérateurs économiques associés.

Cette voie est susceptible d'apporter une réponse durable, socialement et économiquement porteuse d'avenir, au probable développement (déjà en cours)

d'une offre de travail « à la tâche », « à la commande », « sur mesure », de la part tant des consommateurs que des entreprises. L'entrepreneuriat ne peut se limiter à la création d'entreprises dématérialisées, web 2.0 ou 3.0, d'ensembliers ou d'agrégateurs d'une multitude d'unités de production que constituerait une foule de travailleurs vendant leur travail à la criée du matin.

C'est, selon nous, la seule façon de combiner une résistance efficace à la prolétarisation de secteur tertiaire qui s'annonce, une croissance économique durable et profitable, un renforcement de la protection sociale pour les « travailleurs de services » qui, sinon, risquent d'être plongés dans des statuts et régimes totalement précaires et inadaptés à la volatilité de la demande.

Nous sommes persuadés qu'il existe au sein de cette collectivité des formateurs et enseignants déjà utilisateurs de nos services un potentiel coopératif suffisant pour envisager à terme assez rapide une convergence d'intérêt(s) et d'efforts en vue de co-construire une identité professionnelle qui ne se limite plus à celle de « vacataires embauché à l'appel », et une nouvelle manière, respectueuse de l'immense travail que cela nécessite, de proposer au plus grand nombre, particuliers et entreprises confondus, une offre de formation et d'enseignement adaptée en permanence à leurs besoins. ■

Roger Burton

- ⁸⁷ Il s'agit du taux minimum pour un contrat de travail intérimaire; cependant, un certain nombre de personnes ont pu choisir ce taux par défaut, par méconnaissance de leur situation financière.
- ⁸⁸ Anne DUJARDIN, « Journalistes «à la pige» : entre liberté d'action et précarité », in Coll., *Le métier de journaliste. De la précarisation à la recherche de nouveaux moyens d'action*, Ed. SMart, coll. Les Cahiers, 2015,
- ⁸⁹ Une Activité est une mini-structure qui permet de réaliser et facturer des projets créatifs, de les organiser sur le plan administratif de manière légale, en toute sécurité et sous le statut de salarié.
- ⁹⁰ Cf. *Chiffres-clés 2012 – aperçu statistique des contrats*, SMart, 2012, téléchargeable ici : <http://smartbe.be/fr/comprendre/publications/publications-du-bet/ciffres-cles-2012-apercu-statistique-des-contrats/>
- ⁹¹ Kravaritou YOTA. Les nouvelles formes d'embauche et la précarité de l'emploi. In: *Revue internationale de droit comparé*. Vol. 42 n°1, Janvier-mars 1990. pp. 129-147.
- ⁹² Anne et Marine RAMBACH, *Les Intellos précaires*, Paris, Fayard, 2001.
- ⁹³ Voir Jef VAN LANGENDONCK, *La modernisation des assurances sociales*, SMart, mai 2015, <http://smartbe.be/media/uploads/2015/07/La-modernisation-des-assurances-sociales1.pdf>
- ⁹⁴ Soit: la subordination du travailleur (la location de son temps productif) contre le financement par l'embauteur (devenu l'employeur) d'une sécurité sociale couvrant les principaux risques encourus tout au long d'une carrière.
- ⁹⁵ Lire par exemple: Histoire des femmes et des mouvements féministes en Europe, par Pilar BALLARIN, Margarita. M. BIRRIEL, Candida MARTINEZ, Teresa ORTIZ, Université de Grenade (Espagne).
- ⁹⁶ VAN EECKHOUTTE W., NEUPREZ V., *Compendium droit du travail 2013 – 2014*, Annuaire, Kluwer, 2013

Pacte wallon pour l'Emploi et la formation, juin 2016

[www http://gouvernement.wallonie.be/sites/default/files/nodes/story/8978-pacteemploiformation.pdf](http://gouvernement.wallonie.be/sites/default/files/nodes/story/8978-pacteemploiformation.pdf)

Bouger les lignes, *Tracer nos politiques culturelles pour le 21e siècle*. « Artistes au centre », synthèse finale, janvier 2016

[www http://www.tracernospolitiquesculturelles.be/wp-content/uploads/2015/01/BLL-Artistes2-synthese-finale-VF.pdf](http://www.tracernospolitiquesculturelles.be/wp-content/uploads/2015/01/BLL-Artistes2-synthese-finale-VF.pdf)

ALALUF Mateo., « Formation professionnelle et emploi : transformation des acteurs et effets de structures », Nivelles, *Point d'appui Travail Emploi Formation*, dossier n° 3, février 1993.

BARBIER Jean-Claude. « Quelle destinée pour la « politique sociale » de l'Union européenne ? De la Stratégie de Lisbonne à Europe 2020 : évolution du discours politique », dans *Revue Internationale du Travail*, vol.151, n°4, 2012, pp. 411-438.

BOLOGNA Sergio, *Le mouvement des freelances : origines, caractéristiques et développement*, (traduit de l'italien), Bruxelles, Ed. SMart, coll. Les Cahiers, 2016.

COLLECTIF (dir. Bureau d'études de SMart), *L'artiste, un entrepreneur ?*, coéd. SMart-Les Impressions nouvelles, Bruxelles, 2011

COLLECTIF (dir. Bureau d'études de SMart), *Se lancer dans un parcours artistique*, coéd. SMart-Les Impressions nouvelles, Bruxelles, 2014

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE, *Les efforts des branches et des secteurs*, nov. 2008

[www http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc08-873.pdf](http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc08-873.pdf)

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE, *Note méthodologique formation continue*, Bruxelles, 2009

[www http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc09-1491.pdf](http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc09-1491.pdf)

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE, *Note documentaire : Le système de formation continue aux Pays-Bas*, Bruxelles, 2013

[www http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc13-765.pdf](http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc13-765.pdf)

HIRTT Nico, *L'école prostitué. L'offensive des entreprises sur l'enseignement*, Bruxelles, coéd. Labor-Espace de Libertés, coll. Liberté j'écris ton nom, 2001.

KAISER Véronique, SIMAR Luc (Conseil économique et social de Wallonie), *Les politiques d'emploi en Wallonie après la Sixième Réforme de l'État*, Les Dossiers du Conseil, Liège, décembre 2015.

MARGIRIER Gilles, « Le marché de la formation professionnelle des salariés », *Revue française d'économie* Année 1994, Volume 9, n° 4, pp. 45-84 1994.

MONVILLE Marie, *Formation professionnelle continue en Belgique : Avantages, organisation et enjeux*, note documentaire du Conseil Central de l'Économie, août 2007

[www http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf](http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf)

MONVILLE Marie, LÉONARD Dimitri, « La formation professionnelle continue », *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2008/2 (n° 1987-1988).

[www https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2008-2-page-7.htm](https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2008-2-page-7.htm)

VALENDUC Gérard, « Les inégalités d'accès à la formation continue en entreprise. Une comparaison avec les pays voisins », *Note d'éducation permanente de l'asbl Fondation Travail-Université*, n°2015-5, avril 2015.

SITES UTILES

Formateurs Associés

Rue Emile Féron 70
1060 – Bruxelles

[www http://smartbe.be/fr/a-propos/entites/formateurs-associes-asbl/](http://smartbe.be/fr/a-propos/entites/formateurs-associes-asbl/)

Pour une description détaillée des aides à la formation, voir les sites :

Forem :

[www https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-formation.html](https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-formation.html) et <https://www.leforem.be/particuliers/aides-financieres-formation.html>

Bruxelles-Formation

[www http://www.bruxellesformation.be/](http://www.bruxellesformation.be/)

VDBA

[www https://www.vdab.be/start](https://www.vdab.be/start)

Arbeitsamt der DG

[www http://www.adg.be/fr/desktopdefault.aspx/tabid-2496/4440_read-31835/](http://www.adg.be/fr/desktopdefault.aspx/tabid-2496/4440_read-31835/)

Pour les Cités des Métiers

[www http://planetemetiers.e-monsite.com/pages/cites-des-metiers/](http://planetemetiers.e-monsite.com/pages/cites-des-metiers/)

Dans la même collection

Sergio BOLOGNA, *Le mouvement des freelances :
origines, caractéristiques et développement*

COLLECTIF, *Le métier de journaliste. De la précarisation à la recherche
de nouveaux moyens d'action*

Tatiana DEBROUX, *Petite(s) histoire(s) des artistes en ville*

Dirk VERVENNE, *Droits d'auteur et liberté d'usage. Deux réflexions*

Jeff VAN LANGENDONCK, *Repenser la sécurité sociale*

Le secteur de la formation professionnelle apparaît de prime abord comme un inextricable maquis. Cette étude a dès lors pour première ambition d'aider le lecteur à y voir plus clair. Dans sa seconde partie, elle s'intéresse à la réalité socioprofessionnelle des formateurs qui travaillent en freelances. Les données en notre possession nous permettent d'en dresser un portrait socioéconomique, mais aussi de voir qui sont leurs clients et quels liens ils entretiennent avec eux. Pour conclure, nous proposons une réflexion sur l'évolution du marché du travail qui débouche sur une question éminemment politique: «Comment reconstruire un rapport de marché favorable aux travailleurs?»