

La formation professionnelle pour les freelances: un combat à mener?

A travers la formation, le freelance doit, comme tout travailleur, améliorer ses compétences ou du moins, les mettre à jour. Il doit pouvoir se montrer compétitif sur un marché en perpétuelle évolution. Néanmoins, faute d'aides, principalement financières, le freelance n'a pas facilement accès à la formation.

Selon l'Unizo¹, l'année 2016 a connu une augmentation de 5,3% de freelances par rapport à 2015. De nombreuses études ont montré que l'un des problèmes les plus complexes pour le freelance est l'entretien de ses compétences². Une charge qu'il doit pratiquement assumer seul financièrement. Le freelance a-t-il un accès plus difficile à la formation que les autres travailleurs?

Mais d'abord, qu'est-ce qu'un freelance? Pour bien comprendre la problématique de l'accès à la formation professionnelle pour le freelance, il est important de poser un cadre. Le freelance est un travailleur qui a des caractéristiques bien particulières. Il a au moins un savoir-faire de base autour duquel il développe, de manière générale, différents métiers. Il doit trouver ses propres opportunités de travail et il a aussi plusieurs clients. S'il peut exercer en tant qu'indépendant, il peut aussi travailler en tant que salarié, que ce soit via des engagements courts chez un donneur d'ordre ou grâce à SMart.

LES POLITIQUES BELGES EN MATIÈRE DE FORMATION

Afin de mieux comprendre le paysage dans lequel la Belgique évolue en matière de formation, il est important d'en connaître les différents acteurs et les aides existantes.

A) Au niveau fédéral: La Loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable³

Le droit du travail est en évolution permanente. Il doit s'adapter aux relations de travail auxquelles il s'applique. Il doit permettre aussi de faire face aux défis du futur. La Loi sur le travail faisable et maniable, promulguée en mars 2017, s'inscrit dans cette évolution.

En ce qui concerne la formation, cette Loi réforme et abroge le système relatif au Pacte de solidarité entre les générations⁴. Le nouveau système instaure l'objectif interprofessionnel de cinq jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an. La formation doit dorénavant s'organiser soit au niveau sectoriel, soit au niveau de l'entreprise par la création d'un compte formation individuel. A défaut de convention collective sectorielle ou d'entreprise, le travailleur peut prétendre à deux jours de formation par an et par équivalent temps plein.

¹ L'UNIZO est une organisation patronale belge présente essentiellement en Région flamande. Elle représente les entrepreneurs catholiques, les petites et moyennes entreprises et les professions libérales.

² Sergio BOLOGNA, « Le mouvement des freelances : origines, caractéristiques et développement ». Ed. SMart, Les Cahiers 2016.

³ Source : Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, art. 9 à 21.

⁴ L'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations prévoyait les efforts globaux en matière de formation. Des efforts qui devaient atteindre 1,9% de la masse salariale totale des entreprises du secteur privé.

B) Au niveau régional: Les mesures d'aides à la formation

Les Régions ont mis au point des systèmes de soutien financier pour faciliter l'accès à la formation.

• *Le congé-éducation*

Le congé-éducation payé constitue un droit pour les travailleurs du secteur privé de suivre des formations agréées et de s'absenter du travail en conservant leur rémunération.

Peuvent en bénéficier non seulement les travailleurs du secteur privé mais aussi les travailleurs contractuels engagés par une entreprise publique autonome, qui sont occupés à temps plein, et ce, quels que soient leur âge, leur nationalité, leur statut (ouvrier, employé) ou la durée de leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée).

Par occupation à temps plein, il faut entendre celle qui correspond à la durée du travail telle qu'elle est déterminée dans les différents secteurs par les commissions paritaires compétentes. L'occupation à temps plein peut également résulter du cumul de plusieurs engagements à temps partiel, dans le cadre de différents contrats ou auprès de différents employeurs. Dans ce dernier cas, la durée du congé à octroyer par chaque employeur est proportionnelle à la durée d'occupation du travailleur par chacun d'eux.

Les employeurs peuvent obtenir des Régions un remboursement partiel de la rémunération du travailleur en congé éducation.

• *Les chèques-formation*

A Bruxelles: Les chèques formation sont un incitant à l'embauche pour les demandeurs d'emploi bruxellois. D'autres chèques-formation spécifiques ont été mis en place:

- Le chèque-langue afin de bénéficier d'une formation en langue. Cette formation est financée à 100% par Actiris⁵;
- Le chèque TIC (Technologies de l'information et de la communication) donne droit à des cours de bureautique et d'Internet. Cette aide s'adresse aux demandeurs d'emploi qui ont décroché un contrat de travail ou qui envisagent de devenir indépendants. Cette formation est également financée à 100% par Actiris.

En Wallonie: Les chèques-formation sont destinés aux travailleurs salariés et indépendants à titre principal (ainsi qu'aux intérimaires et conjoints aidants). Les cours doivent être suivis auprès d'un opérateur de formations agréé par la Région wallonne.

D'autres chèques-formation spécifiques ont également été mis en place, dont le chèque-crédation. Depuis le 1er juillet 2017 ⁶, les chèques formation à la création d'entreprise font partie du portefeuille intégré d'aides aux porteurs de projets: ce qu'on appelle les chèques-entreprises⁷.

⁵ La raison d'être d'Actiris, service public de l'emploi bruxellois, est de « mettre en œuvre le droit au travail de chaque Bruxellois », mais aussi de « contribuer à la santé économique et fiscale, et à la cohésion sociale de la Région bruxelloise par l'augmentation du taux d'emploi des Bruxellois ». Cf. <http://www.actiris.be/>.

⁶ Décret du 21 décembre 2016 portant octroi d'aides, au moyen d'un portefeuille intégré d'aides en Région wallonne, aux porteurs de projets et aux petites et moyennes entreprises. Arrêté du Gouvernement wallon du 23 février 2017 portant exécution des chapitres 1er, 3 et 4 du décret du 21 décembre 2016. Arrêté ministériel portant exécution partielle, en matière de Formation professionnelle, de l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 février 2017.

⁷ Le chèque-entreprise est un dispositif regroupant différentes aides destinées aux PME wallonnes via un guichet virtuel unique.

Ces chèques sont une aide financière mise en place par la Wallonie pour favoriser la création d'emplois. Grâce à ce dispositif, le travailleur qui désire s'installer comme indépendant à titre principal ou créer une entreprise reçoit une aide durant la phase précédant le lancement de son activité. Cela signifie que le porteur de projet peut, pendant la période visée, bénéficier de formations adaptées et dispensées par des opérateurs de formation agréés par la Wallonie. La Région subsidie la formation à hauteur de 80% des coûts HTVA. Le porteur de projet prend donc en charge les 20% restant.

En Flandre: Les chèques-formation et les chèques-accompagnement visent les employés, les fonctionnaires ou les intérimaires qui travaillent en Flandre mais aussi dans la Région de Bruxelles-Capitale. Ces chèques peuvent être utilisés dans le cadre d'un accompagnement de carrière et/ou pour suivre une formation dont l'objectif est d'améliorer la position du bénéficiaire sur le marché du travail.

En Communauté germanophone, il existe une aide à la formation permanente grâce au projet B.R.A.W.O (Berufliche Aus-und Weiterbildungs-Offensive). Cette aide est destinée aux travailleurs salariés, aux indépendants, aux employeurs et aux demandeurs d'emploi.

In fine, vous l'aurez compris, les dispositifs publics prévus pour soutenir la formation des adultes ont été pensés sur base de la division «classique» du monde du travail. En effet, les dispositifs s'attachent à trois catégories de personnes: les chômeurs, les salariés (qui bénéficient d'un contrat de longue durée) et les indépendants. Quant au freelance, il doit pouvoir jongler avec les différentes aides en fonction de son statut professionnel du moment. Cette approche ne prend pas non plus en considération les trajectoires professionnelles multiples, de plus en plus courantes.

En Europe, certains pays ont mis en place des systèmes qui permettent de tenir compte de ces changements d'emplois (et donc, de statut) tout au long de sa vie. C'est le cas de la France. Allons plus loin.

UN EXEMPLE FRANÇAIS: LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

Selon Eurostat⁸, en France, en 2016, on ne comptait pas moins de 830.000 freelances, soit 126% de plus qu'il y a dix ans. Le compte personnel de formation (CPF) pourrait permettre de répondre à cette évolution en offrant un accès à la formation plus aisé. En fait, le CPF fait partie du «Compte Personnel d'Activité⁹» (CPA). Un compte qui a été mis en place sous la houlette du Ministère du Travail en concertation avec des syndicats de salariés et d'employeurs, des représentants des professions libérales, de l'Etat et de ses Régions.

Pour faire bref, le CPF est un compte personnel alimenté en heures. Il est utilisable par tout salarié ou indépendant, tout au long de sa vie active pour suivre une formation qualifiante. Chaque citoyen, âgé de 16 ans, devra donc ouvrir un Compte Personnel d'Activité s'il veut prétendre à ses droits sociaux.

⁸ Voir : <http://ec.europa.eu/eurostat/fr/data/browse-statistics-by-theme>

⁹ Ce compte est effectif pour les salariés et les chômeurs depuis le 1^{er} janvier 2017, il ne sera étendu aux indépendants qu'au 1^{er} janvier 2018.

Le but du CPA est de sécuriser les parcours professionnels touchés par les mutations du marché de l'emploi. Mais aussi, de faciliter l'insertion professionnelle et de favoriser la continuité des droits, alors que les changements des situations de vie et de travail sont de plus en plus fréquents.

Cependant, selon certaines critiques, le CPA accentue la mise en concurrence des travailleurs ainsi que leur marchandisation, sous prétexte d'élargir les droits à toutes les catégories de travailleurs. Par ailleurs, il «pose problème en termes de diffusion et de protection des données personnelles, et remet également en cause tout notre modèle de protection sociale», écrivent les signataires d'une carte blanche parue dans *Médiapart*¹⁰.

ET, CHEZ SMART, COMMENT ÇA SE PASSE ?

Dans leur très grande majorité, les travailleurs engagés via SMart le sont sous contrat à durée déterminée, de courte ou très courte durée. Mais quelques-uns bénéficient d'un contrat à durée indéterminée¹¹. Dans les deux cas, cela signifie qu'ils peuvent bénéficier de l'effort de formation que doit réaliser SMart dans le cadre de la loi du travail faisable et maniable¹². En effet, en passant en CDI chez SMart, le travailleur obtient les mêmes droits de formation que n'importe quel autre salarié. Sous CDD chez SMart, le travailleur pourra lui aussi avoir un accès à la formation (dont la hauteur est à déterminer) car il cumule ses différents contrats sous le même employeur. *A contrario*, le freelance engagé sous CDD par différents employeurs ne va pouvoir les cumuler et donc, il ne pourra pas prétendre aux différentes aides proposées. N'étant ni une PME, ni un indépendant, il ne peut bénéficier des aides des Régions, à part l'exception wallonne des chèques-crédit, comme nous l'avons vu plus haut.

Pour répondre à cette carence de dispositifs spécifiques et pour s'adapter à l'évolution du monde du travail, SMart a mis sur pied depuis 2005 une offre de formations adaptée aux freelances. Grâce à la mutualisation, elle est en mesure de proposer à ses membres des formations qui correspondent à certains de leurs besoins (particulièrement, en termes de gestions de carrière), à des prix inférieurs à ceux du marché.

Il est vrai que SMart ne couvre pas tous les besoins (et notamment, les formations liées aux contenus de leurs métiers et sur des matières très spécifiques) mais son positionnement lui a permis de répondre à des appels d'offre au niveau régional (FOREM, ACTIRIS) et européen (Roots&Routes), pour des formations dont les membres ont pu bénéficier en tant que chômeurs (au FOREM, par exemple) ou en tant qu'artistes (Roots&Routes).

Cependant, si l'on veut que les freelances aient un accès plus aisé à la formation et qu'ils puissent entretenir leurs compétences plus facilement, en accédant notamment à des aides publiques, la solution ne pourra être que politique.

¹⁰ Collectif de signataires, «Le compte personnel d'activité: l'urgence du débat citoyen», *Mediapart*, 20 décembre 2016. Publication en ligne: <https://blogs.mediapart.fr/les-invites-de-mediapart/blog/201216/le-compte-personnel-d-activite-lurgence-du-debat-citoyen>.

¹¹ Toute personne, qui justifie de revenus réguliers via son activité économique, peut obtenir sous certaines conditions, un CDI. Elle pourra alors bénéficier de certains avantages tels que: un lissage des revenus ou encore, un accès à certains dispositifs comme les chèques repas ou les crédits-temps.

¹² Voir plus haut «La politique belge en matière de formation».

SMart peut jouer un rôle en aidant les freelances à s'organiser entre eux afin qu'ils puissent peser dans le dialogue social. Aux Etats-Unis ou encore en Italie, des mouvements comme «Freelance Union» ou l'«Associazione Consulenti Teriazi Avanzati» (ACTA) ont vu le jour. Des mouvements qui rassemblent des freelances, de tous horizons, afin qu'ils défendent, ensemble, leurs droits (y compris leurs droits à la formation), tout en revendiquant leur pleine appartenance au monde du travail. Pourquoi pas un mouvement comparable en Belgique?

Virginie LEJEUNE
Service Formation - SMart
DÉCEMBRE 2017

SOURCES ET RESSOURCES

Sergio BOLOGNA, *Le mouvement des freelances: origines, caractéristiques et développement*, SMart, Les Cahiers, 2016

COLLECTIF, *Formation professionnelle et formateurs en Belgique, Enjeux et perspectives*, SMart, Les Cahiers, 2016