



Mission Locale
pour l'emploi de
Saint-Gilles

Education permanente

Mission Locale pour l'emploi de Saint-Gilles

**« Pourquoi je ne trouve
pas de travail ? »**

Etude annuelle

2017

Table des matières

Préambule	4
1. Introduction.....	5
2. Paroles d’usagers.....	7
2.1. LA MÉTHODE	7
2.2. LE QUESTIONNAIRE.....	8
2.3. PROFIL DU PUBLIC	9
2.4. COMMENT LE CHÔMEUR VOIT LE CHÔMAGE	12
2.5. PAROLES D’USAGERS : MONIQUE	15
2.6. PAROLES D’USAGERS : SANDRO	16
2.7. UN POINT DE VUE SYNDICAL : FGTB.....	18
2.8. HISPANO-BELGA ASBL ; UN POINT DE VUE ASSOCIATIF DE TERRAIN	20
3. PAROLES D’EXPERTS	23
3.1. GINETTE HERMAN ; LE POINT DE VUE DE LA PSYCHOLOGIE SOCIALE.....	23
3.2. MARION ENGLERT ; LE POINT DE VUE DES SCIENCES ÉCONOMIQUES HÉTÉRODOXES	26
3.3. GILLES VAN HAMME ; LE POINT DE VUE DE LA GÉOGRAPHIE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE.....	29
4. PAROLES « INSTITUTIONNELLES »	32
4.1. LE POINT DE VUE DE L’OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DE L’EMPLOI.....	32
4.2. LE POINT DE VUE D’ACTIRIS	33
5. AFFRONTER L’URGENCE INDIVIDUELLE SANS FERMER LES YEUX SUR L’IMPASSE COLLECTIVE.....	36
6. ANNEXES	38

Avec le soutien de



PRÉAMBULE

La problématique du chômage préoccupe tout le monde et chacun se sent à même de donner son opinion. Curieusement, l'avis des principaux concernés, les chômeurs, est rarement recherché. Les chômeurs constituent une masse invisible absente du débat public, alors qu'ils sont les principaux boucs-émissaires du chômage.

Dans le même temps, en tant que professionnelle de l'accompagnement vers l'emploi, notre Mission Locale ne peut que s'interroger sur le sens profond de son travail alors que la « crise » semble devenir un état permanent, dont tout le monde semble presque s'accommoder, oubliant la violence vécue par le « chercheur d'emploi » et son « conseiller » en « échec » régulier.

A quoi bon chercher du travail alors qu'il n'y en a pas ? A quoi bon se former lorsque l'employeur exercera une discrimination à l'embauche ? A quoi bon devenir bilingue si le marché est déjà saturé de demandeurs d'emploi trilingues ? A quoi bon accompagner lorsque l'emploi manque ? A quoi bon former lorsque les débouchés ne répondent pas à l'appel ? A quoi bon mener un travail d'insertion sans, en même temps, prendre le temps de comprendre et d'expliquer le contexte général et les règles du jeu dans lequel nous sommes tous, salariés, indépendants et sans emploi, forcés de jouer ?

C'est de ce besoin de faire se rencontrer des constats communs, de délier les langues, que nous est venue l'idée d'écrire cette étude. Nous nous sommes demandé : et si, chaque année, nous choissions une thématique et que nous donnions la parole à nos usagers ? L'idée s'est ensuite imposée de faire, plus qu'un recueil de témoignages, une étude en tant que telle, pour comprendre, analyser, proposer.

La thématique « Pourquoi je ne trouve pas de travail ? » s'est rapidement imposée comme la plus évidente pour nos bénéficiaires concertés dans le cadre d'une assemblée.

Il s'est vite avéré manifeste que les témoignages ne suffiraient pas et qu'il serait nécessaire de frapper à la porte d'experts reconnus du sujet et de comparer le point de vue des uns et des autres. Il faudrait également aller chercher des chiffres en dehors de l'espace médiatique, dans les dédales de données qui jalonnent les serveurs des administrations compétentes. Bref, il fallait, plus qu'un recueil, une véritable étude.

Avant de réaliser cette étude, alors que ce n'était pas l'objectif, nous nous demandions jusqu'à quel point les stéréotypes politiques et médiatiques qui stigmatisent les demandeurs d'emploi étaient intériorisés par ces derniers. Et le recueil de témoignages confirme nos craintes et en devient notre principale conclusion: la stigmatisation et la pensée unique fonctionne, y compris auprès des principaux concernés...

1. Introduction

Pourquoi je ne trouve pas d'emploi ? Cette question lancinante a déjà traversé l'esprit de toutes celles et ceux qui se sont retrouvés, à un moment donné, sur le marché de l'emploi. Est-ce ma faute ? Suis-je assez qualifié ? Ai-je les compétences requises ? Suis-je assez convaincant, crédible... vendable ?

Une des particularités les plus constantes du traitement que la société contemporaine réserve à la question du chômage est sa dimension individuelle, sa responsabilisation constante de l'individu, au détriment de la dimension collective qui est, pourtant, fondamentale.

Cette attention tout particulièrement focalisée sur l'individu est un phénomène assez récent et il résulte, pour une bonne partie, des politiques de l'emploi elles-mêmes ou, plus précisément, du discours public qui encadre et justifie ces politiques.

Dans ces conditions, comment résister à la tentation de prendre sur soi – ou d'accuser autrui – et, ce faisant, d'apporter une réponse simple à une question si complexe ? Question d'autant plus épineuse lorsque l'on sait à quel point la valeur « travail » définit l'identité et donc la place des individus dans la société. Par extension, le chômage, c'est-à-dire le non-emploi, véhicule une négation de l'identité de l'individu : dans le discours public, le chômeur est, le plus souvent, réduit à un chiffre, à une statistique dans un obscur tableau. Ces chiffres, pourtant préoccupants, sont ensuite minimisés, aplatis... réduits à une question de choix personnel : *quand on veut, on peut.*

Paradoxalement, cette réduction des individus aux chiffres entraîne la négation, dans le discours public dominant, de la dimension structurelle du chômage. Elle nie la responsabilité collective pour blâmer l'individu. Alors que, pour brosser un tableau plus réaliste, plus complet, ces chiffres devraient être mis en corrélation avec d'autres données, comme le taux réel d'emploi en ETP ou le nombre d'offres d'emplois disponibles par catégorie de demandeurs d'emploi, le fait de parler uniquement de hausse ou de baisse du taux de chômage entraîne un braquage des projecteurs sur le chômeur et non sur le contexte socioéconomique.

Tout va comme si la charge de la preuve était renversée et que la présomption d'innocence devenait présomption de culpabilité : assis sur le banc des accusés, c'est au chômeur à prouver qu'il est de bonne foi.

Il y a ici, constamment, un double discours : d'un côté, le chômeur est responsable individuellement de sa situation mais, de l'autre, son individualité est constamment niée par la société ; d'un côté, on affirme à ces chômeurs qu'il y a assez d'emplois pour tous et qu'il suffit de chercher, mais, de l'autre, on s'accorde à dire qu'il faut encourager la création d'emplois en défiscalisant massivement les très grosses entreprises qui engrangent, pourtant, des bénéfices considérables ; d'un côté, enfin, on prétend vouloir aider les entreprises à engager mais, de l'autre, on maintient une pression fiscale forte sur les PME alors qu'on la réduit drastiquement pour celles, les plus grosses, qui en ont le moins besoin.

A côté de notre volonté de remettre l'analyse structurelle au centre des préoccupations, en nous appuyant sur des entretiens avec des experts de l'emploi et du chômage, nous avons également souhaité revenir sur le niveau individuel, armés, cette fois, d'un autre projecteur. Celui qui cherche non à pointer du doigt mais à comprendre le point de vue des « accusés. »

C'est dans ce cadre que nous avons souhaité donner la parole à nos usagers. Ces usagers, ces chômeurs en recherche d'emploi, subissent de plein fouet les préjugés qui entourent le chômage. Ils les vivent au quotidien et, souvent, ils les intériorisent.¹ Derrière les chiffres, nous souhaitons rendre son individualité à cette masse invisible et lui permettre de s'exprimer. *Pourquoi je ne trouve pas d'emploi ? Qu'est-ce qui, selon moi, m'empêche de trouver du travail ?*

C'est en s'intéressant à ces points de vue individuels et en les comparant à ceux d'experts reconnus de la question que nous espérons contribuer au débat sur les solutions qui s'envisagent face à ce problème.

¹ Pour un historique précis des préjugés discriminant les chômeurs et des utilisations politiques, sociales et économiques de ces préjugés depuis le 19^{ème} siècle, voir F. Loriaux (sous la dir.), *Le chômeur suspect. Histoire d'une stigmatisation*, Carhop/Crisp, 2015.

2. Paroles d'usagers

2.1. LA MÉTHODE

Quels sont les freins perçus et les freins intégrés ? Quelles solutions proposer pour lever ces freins identifiés ?

Nous avons souhaité donner la parole aux demandeurs d'emploi qui viennent régulièrement à la Mission Locale. Pour ce faire, nous avons déployé trois dispositifs : un questionnaire anonyme, des animations collectives et des entretiens individuels.

Le premier dispositif, le questionnaire anonyme, nous a permis de recueillir l'avis de 50 personnes entre novembre 2016 et mars 2017.

La question de l'anonymat ou non du questionnaire s'est posée avec acuité : devions-nous le rendre anonyme, alors même que nous dénonçons l'anonymat généralisé dont sont victimes les demandeurs d'emploi ? Nous avons pris le parti de le rendre anonyme pour deux raisons : d'abord, pour inciter les participants à y répondre, le confort de l'anonymat évitant toute prise de risques ; ensuite, justement, pour éviter tout impact sur leur parcours, tout imprévu dont ils auraient pu faire l'objet ou, une fois de plus, être les victimes. A y réfléchir de plus près, toutefois, c'est un choix dont nous ne sommes plus sûrs et, à refaire, nous aurions probablement procédé autrement. Rendre leur individualité aux individus, c'est, d'abord, leur donner un nom.

Ensuite, le second dispositif a permis d'ouvrir la discussion avec une vingtaine de participants dans le cadre d'animations collectives et d'une assemblée d'usagers qui a lieu, régulièrement, dans les locaux de la Mission Locale.

Enfin, nous avons eu la chance de pouvoir interviewer ou plutôt discuter plus en profondeur avec deux personnes volontaires, qui ont bien voulu nous expliquer leur parcours et ses aléas dans le détail. Leurs témoignages nous permettront une mise en relief avec les témoignages de représentants des mondes institutionnels, académiques et associatifs.

Dans tous les dispositifs, nous nous sommes attachés à trois thématiques spécifiques : les freins individuels, les freins collectifs et les leviers pour aider à lever ces freins. Le questionnaire a été la base commune d'intervention. Lors des animations, la présentation du questionnaire a été l'occasion de discuter en groupe de ces thématiques, tout en les confrontant à une certaine réalité chiffrée concernant, par exemple, le coût du chômage, le fonctionnement de la sécurité sociale ainsi que les stéréotypes répandus à l'égard des demandeurs d'emploi.

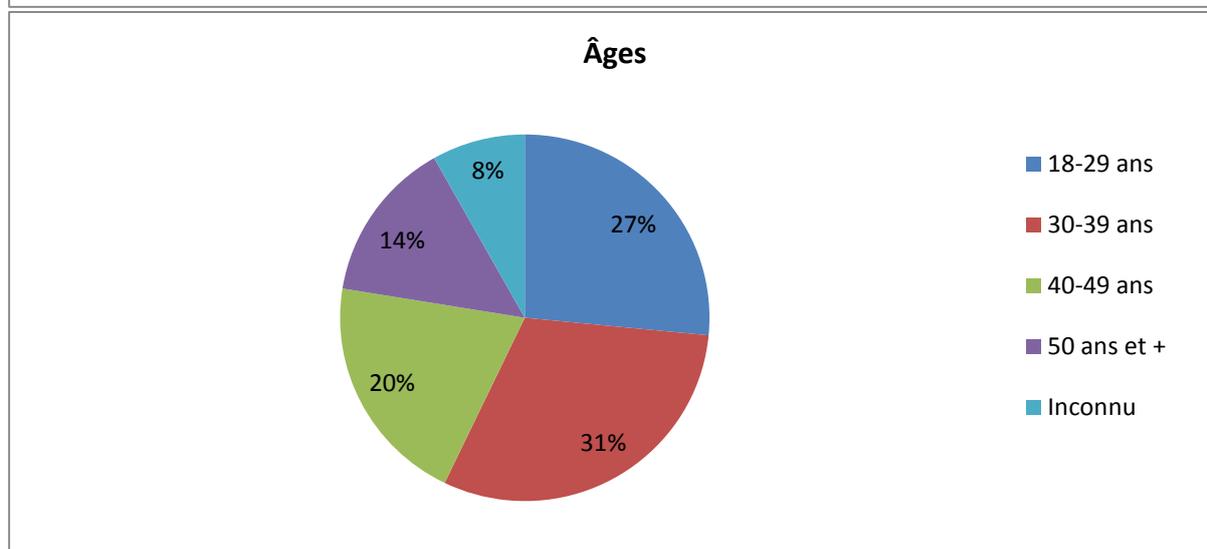
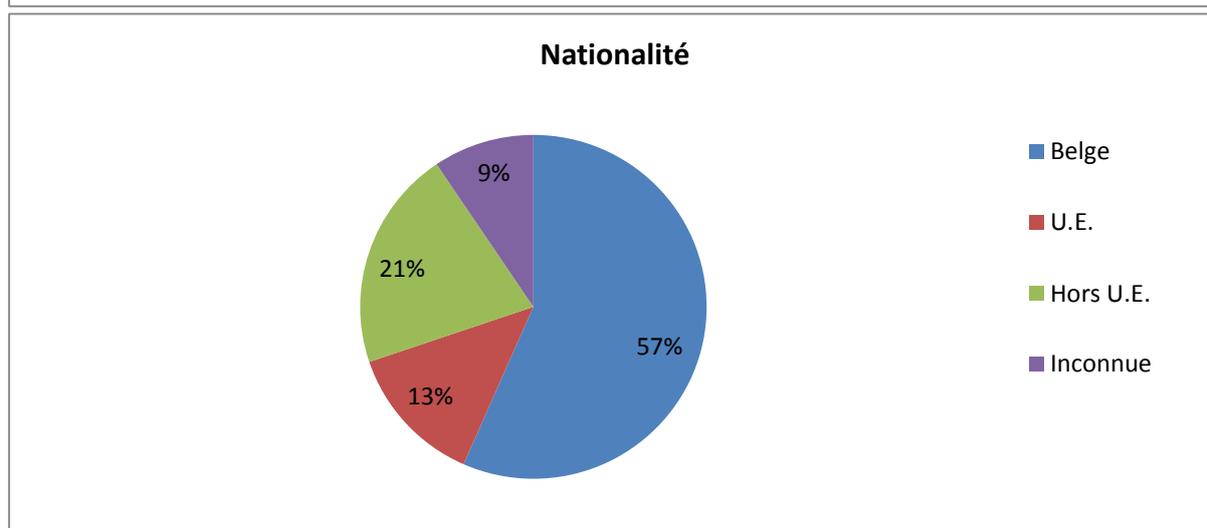
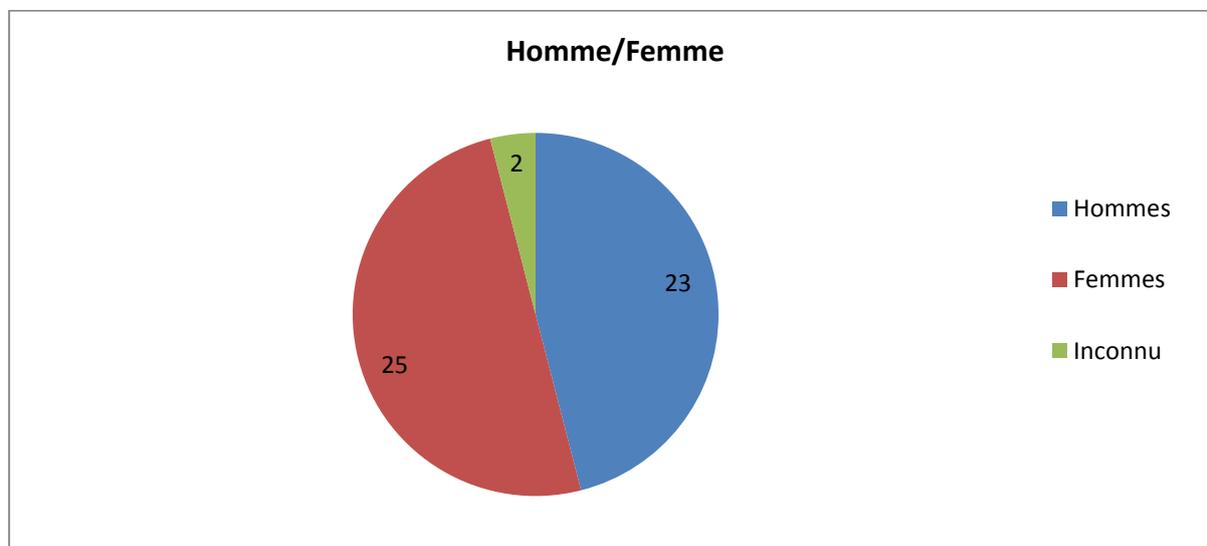
2.2. LE QUESTIONNAIRE

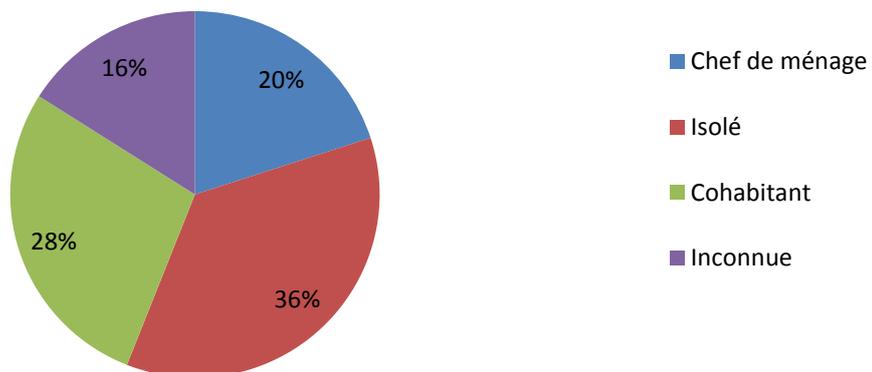
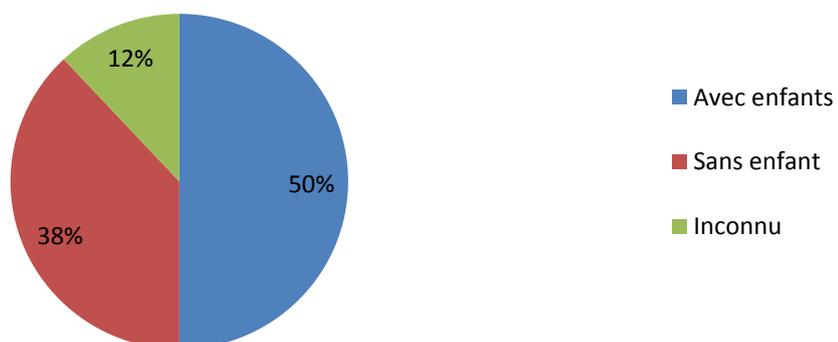
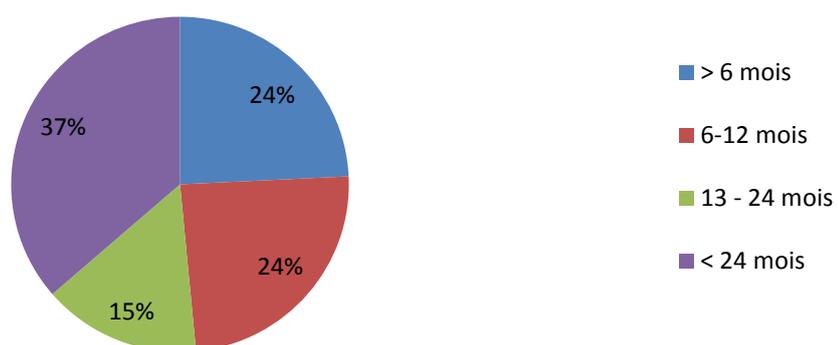
Le questionnaire a été établi sur base de la question « Pourquoi je ne trouve pas de travail ? ».

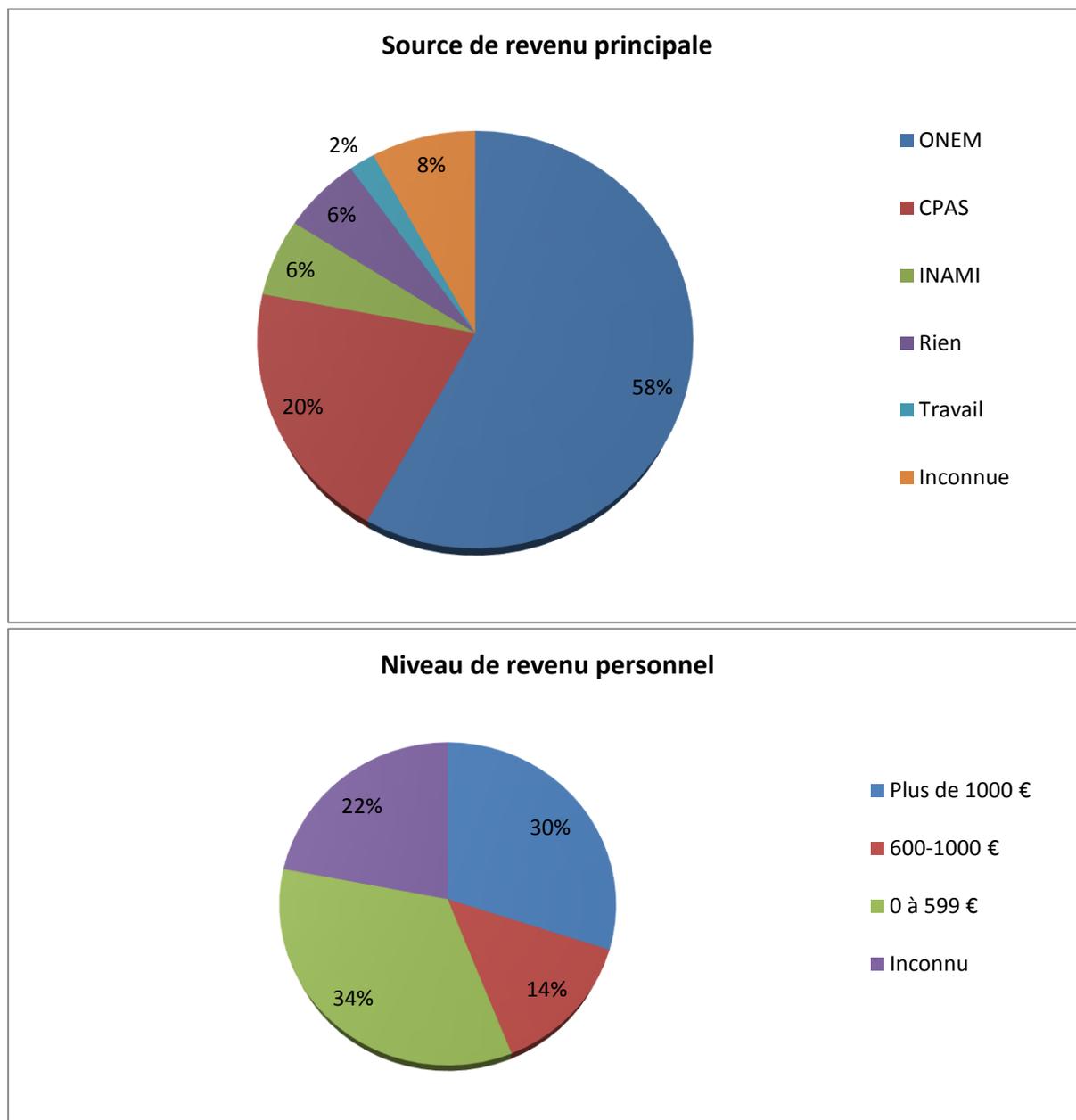
Au niveau des causes, il a été décidé de procéder en deux temps : un questionnaire à choix multiple exposant une grande partie des causes déjà émises par des usagers dans le cadre de nos assemblées d'usagers, et ensuite deux questions ouvertes concernant les causes. Ce choix de poser d'abord la question à choix multiple (QCM) vient de l'idée qu'un QCM ferait moins peur aux potentielles personnes qui y répondraient et que le niveau de français écrit, souvent faible, d'une partie de notre public ne constituerait plus un blocage dans le cadre d'un QCM.

La dernière question ouverte portait sur ce qui pourrait aider à lever les freins à l'emploi. Le questionnaire se clôturait par les questions relevant du statut, questions qui nous ont permis d'émettre un profil des personnes qui nous ont donné leur avis. Le biais du QCM est évident, et assumé, car il répond aux items les plus souvent repris par nos usagers concertés en amont de l'étude.

2.3. PROFIL DU PUBLIC



Situation familiale**Avec ou sans enfants****Durée de chômage ou d'inactivité**



Il est important de noter que l'échantillon sur lequel se base cette étude – à savoir les personnes qui ont répondu au questionnaire joint en annexe (annexe 1) – contient un léger biais en matière de genre. En effet, alors que le public total de la Mission Locale est globalement (très) légèrement plus masculin que féminin, davantage de femmes ont répondu au questionnaire. Pour le reste, l'échantillon sur lequel se base le questionnaire est représentatif du public de la Mission Locale, en termes de qualifications, d'âge, d'expériences, etc.

2.4. COMMENT LE CHÔMEUR VOIT LE CHÔMAGE

Les réponses au questionnaire « Pourquoi je ne trouve pas de travail ? » telles qu'elles sont perçues par les usagers de la Mission Locale se répartissent de la manière suivante :

1. Enseignement/diplôme/formation (78%)
2. Discriminations (liées à l'origine ethnique, religieuse, sociale ou à l'âge) (58%)
3. Manque de compétences en informatique et en langue (54%)
4. Trop, pas assez d'expérience ou une expérience dans un domaine bouché (50%)
5. Un nombre d'emplois disponibles insuffisant (44%)
6. La pression due au manque d'emploi dégrade les conditions de travail et rend les employeurs plus exigeants (40%)
7. Ceux qui travaillent, travaillent trop (36%)
8. Manque d'information sur ce qui existe / Situation familiale (30%)
9. Le coût du travail (26%)
10. Les plans d'embauche et la structure de l'emploi (22%)
11. Autre (16%)
12. L'immigration et les délocalisations (14%)

Le graphique qui est joint en annexe (annexe 2) montre la répartition des différents facteurs, classés selon qu'ils constituent a) des facteurs individuels, b) des facteurs locaux ou régionaux et c) des facteurs macro-économiques.

1. Formation

Le premier frein individuel exprimé est celui de l'enseignement, du diplôme et de la formation. Cette appellation est globale et recouvre une réalité hétéroclite. Quelques personnes expliquent que leur diplôme n'est pas reconnu ou n'a pas d'équivalence en Belgique, quelques autres expriment le fait que leur diplôme est trop élevé par rapport aux offres². Cependant, la grande majorité met plutôt en avant l'absence de diplôme et/ou de formation. Ceci s'explique par les caractéristiques des publics des Missions Locales qui sont majoritairement infra-qualifiés. De plus, une grande partie des personnes ayant répondu au questionnaire étaient stagiaires dans notre atelier d'orientation professionnelle (une des conditions d'entrée étant de ne pas détenir le CESS) et donc dans un processus de reprise d'études.

2. Discrimination

Le deuxième frein pointé par les demandeurs d'emploi fréquentant la Mission Locale de Saint-Gilles est la discrimination. À nouveau, ce terme recouvre une réalité multiple. Quand une forme de discrimination est spécifiée par le répondant, on retrouve globalement l'origine ethnique et/ou religieuse (22 %) ou l'âge, à savoir le fait d'être trop jeune ou trop vieux (18%).

3. Néerlandais et informatique

Le troisième frein identifié est le manque de compétences informatiques et linguistiques. Du point de vue informatique, une partie de notre public n'est pas autonome et nécessite une assistance dans l'utilisation de cet outil. Du point de vue linguistique, la maîtrise du néerlandais pose le plus souvent problème, mais celle du français constitue également un frein récurrent. Notons qu'une partie de notre public est analphabète et n'a, de ce fait, pas pu répondre au questionnaire, ce qui implique que ces chiffres auraient dû être revus à la hausse si nous avions pu quantifier le phénomène d'analphabétisme parmi nos usagers.

4. Manque d'expérience

Le quatrième frein soulevé est l'expérience. Une moitié des demandeurs d'emploi ayant répondu au questionnaire estime avoir des problèmes à trouver un emploi car leur expérience n'est pas adéquate. La majorité des personnes ayant coché la case « Expérience professionnelle » précise qu'il s'agit d'un manque d'expérience.

² Majoritairement des universitaires qui cherchent du travail dans l'associatif et ne peuvent donc pas postuler à certains postes liés à une aide à l'emploi, comme la mesure ACS notamment.

5. Manque d'emplois

Le cinquième frein coché est l'insuffisance du nombre d'emplois disponibles suivi de près par un item similaire : la dégradation des conditions de travail et l'augmentation des exigences des employeurs suite à ce manque d'emplois, puis par une mauvaise répartition du travail.

6. Le renvoi aux politiques

Quand on analyse les réponses aux questions ouvertes, les freins relevés sont quasiment identiques à quelques exceptions près :

- La discrimination sur base de l'origine ethnique apparaît moins souvent (elle n'est mentionnée que deux fois) ;
- Celle de la situation familiale et de la garde d'enfants revient plus régulièrement ;
- Celle de l'absence de permis apparaît à 3 reprises ;
- Le découragement, l'absence d'orientation professionnelle, les techniques de recherche d'emploi, l'existence d'un casier judiciaire et la faiblesse des salaires apparaissent également.

Les réponses à la question ouverte concernant ce qui aiderait les demandeurs d'emploi à trouver un emploi font miroir à ces freins avec une petite vingtaine de réponses telles que « m'aider à trouver une formation », « me permettre d'entrer en formation », « créer plus de formations dans les secteurs en pénurie ».

Une douzaine de personnes n'ont pas répondu à cette question ne sachant qu'y répondre. Une dizaine de réponses concernent les techniques de recherche d'emploi, un accompagnement, un coaching, une aide pour s'orienter.

Pour le reste, il s'agit principalement de propositions telles que « que mes enfants soient plus âgés », « des cours de français », « des cours de néerlandais », « trouver un(e) garde pour enfants de confiance », « des aides pour obtenir le permis », « Actiris », « Moins d'exigence de la part des employeurs », « favoriser l'emploi à Bruxelles » ou encore « réduire le temps de travail afin de mieux le répartir ».

Ces avis font écho à ce qui était exprimé lors des animations. La plupart des stagiaires y mettaient en exergue le fait qu'individuellement ce qui les aiderait serait des aides pour la formation, l'orientation, un accompagnement, etc. mais que pour changer la situation collective, c'est-à-dire combattre le chômage au niveau de la société, ils n'avaient pas d'idées, que cette question n'était pas de leur ressort mais bien de celui des politiciens, que c'était à eux de mettre en place des politiques favorisant l'emploi.

De manière générale, le sentiment d'impuissance est réel et, à contrario, la responsabilité renvoyée aux « politiques » est d'autant plus grande. En définitive, si un item du questionnaire portait sur la responsabilité du politique dans l'échec de la recherche d'emploi, il aurait eu un grand succès.

2.5. PAROLES D'USAGERS : MONIQUE

Monique, usagère depuis 7 mois à la Mission Locale nous parle de son itinéraire dans le monde du travail.

Née en Suisse à la fin des années 1970, Monique est d'origine congolaise. Elle est arrivée en Belgique début des années 1990. Elle allie études et jobs étudiants. De fil en aiguille, après quelques embûches concernant les études (un diplôme passé en Belgique mais qui n'est pas reconnu par la communauté française), le logement, etc., elle finit par demander la nationalité belge et par l'obtenir. Elle pensait qu'avec la nationalité, la recherche d'emploi serait plus facile mais elle ne l'est pas. Elle nous dit : *« Bon, tu es une noire, c'est vrai et puis après tu es belge et donc maintenant il faut prouver que tu as les capacités, et avec un parcours académique en dents de scie, les capacités... Tu as vu des matières mais tu n'as pas les diplômes qui attestent que tu as les compétences. »* Elle fait des petits boulots et elle a des enfants.

Un parcours d'intérim...

De ses 34 à ses 44 ans, elle travaille en tant qu'intérimaire dans l'Horeca, parfois pour une journée mais dans certains cas elle reste plusieurs années dans une même boîte. Monique explique : *« Et c'était chouette. Il y avait des endroits où on se disait : ah, ce serait chouette de pouvoir travailler ici et d'autres ben, non merci et nous étions contentes de n'être que des intérimaires et de ne faire qu'un passage. »* À la fin d'un contrat de remplacement de trois ans et demi en tant qu'intérimaire, elle nous explique que ça devient très difficile dans l'Horeca parce que *« C'est la grande crise, il faut attendre, attendre »*. On est au début des années 2010.

... Et de formation

Et donc elle décide de reprendre des formations : une initiation à l'informatique, une remise à niveau et finalement une formation de 3 ans comme employée administrative. Elle réussit sa formation mais son niveau de néerlandais est encore considéré comme insuffisant pour le secteur. Elle reprend alors des cours de néerlandais, cours qu'elle continue encore aujourd'hui. Elle réactive ses dossiers via les intérimaires. Mais là encore, c'est l'attente.

Et l'emploi dans tout ça ?

Quand on lui pose la question, c'est quoi qui rend difficile le fait de trouver un emploi aujourd'hui ? Elle nous répond du tac au tac : les langues, le néerlandais auquel elle ajoute timidement la discrimination par rapport à la couleur de peau. Sur ce qui pourrait aider les demandeurs d'emplois à trouver un emploi, elle nous répond : *« Nous encourager à chercher parce qu'on se décourage vite. Et c'est ce que j'ai obtenu auprès de mon conseiller. Il m'encourage à ne pas baisser les bras, à continuer de chercher même s'il n'y a pas de réponses. Ce n'est pas parce qu'il y a rien qui arrive dans l'immédiat que les portes vont continuer à être fermées. »* Quand on creuse un peu plus la question de l'emploi, elle nous explique : *« Avec la*

mondialisation, on diminue l'emploi dans beaucoup de boîtes, dans les banques, un peu partout, ... on diminue les effectifs pour la même tonne de travail, parfois même plus. Même dans l'Horeca, quand je travaillais comme intérimaire, dans beaucoup de boîtes, tu réalises qu'on diminue les effectifs fixes et qu'on recourt aux intérimaires et les intérimaires, ils font tout le sale boulot. » Dans une de ces dernières expériences avec l'intérim, elle a réalisé que toute l'équipe était composée de travailleurs intérimaires et que certains d'entre eux travaillaient pour ce même employeur depuis sept ans.

Après cette interview, une question apparaît en filigrane : « *Mais où se trouve l'emploi CDI, temps plein ? Est-il une espèce en voie d'extinction ?* »

2.6. PAROLES D'USAGERS : SANDRO

Sandro, ouvrier dans la construction depuis plus de 30 ans, nous parle des causes du manque de possibilités d'emploi pour les ouvriers.

Sandro a fait partie des stagiaires d'un atelier d'orientation professionnelle de la Mission Locale. Quand j'y ai présenté le questionnaire ainsi que l'étude, il a montré son intérêt pour la question. « *Il faut faire quelque chose* », nous dit-il. C'est comme ça que nous nous retrouvons par un après-midi du mois d'avril dans la bibliothèque de la MLSG.

Un parcours de 30 ans dans le bâtiment

Il commence par nous expliquer son parcours : « *J'ai commencé dans le monde du bâtiment parce que j'aimais bien travailler manuellement. Je me suis inscrit en technique, en gros œuvre. Puis, je suis passé en professionnel parce qu'il n'y avait plus de place en technique. J'ai fait plusieurs écoles pour apprendre le métier. Ensuite, j'ai commencé dans le monde du travail comme aide-maçon et manoeuvre. J'ai monté les échelons tout doucement et au départ, j'étais plutôt spécialisé en maçonnerie mais vu les intempéries et les contraintes que le travail en extérieur créaient, je me suis lancé dans le carrelage.* » Il résume son CV ainsi : « *J'ai des notions de maçonnerie et de carrelage et j'ai une trentaine d'années d'expériences dans le bâtiment.* » Il nous explique que petit à petit, il a vu ses conditions de travail changer : « *Il y a toute une période où j'avais un emploi fixe et de longue durée. Je pouvais rester 6-7 ans dans la même entreprise. Mais petit à petit, les contrats diminuaient dans le temps. J'ai toujours eu des contrats déterminés mais aujourd'hui, on ne garde plus sa place aussi longtemps qu'avant. Et avant, j'avais du boulot assez régulièrement et j'en trouvais assez facilement. Maintenant ça n'est plus trop le cas.* » Ce changement progressif est selon lui arrivé au début des années 2000.

Le coût du travail ? L'âge ? Ou encore un risque que les entreprises ne veulent plus assurer ?

Il nous dit penser que « *le politique n'aide pas trop au travail. Les entrepreneurs disent qu'en tant qu'ouvriers, on coûte cher.* » Prudemment, il ajoute qu'il ne sait pas s'il s'agit d'une excuse. Mais le constat reste le même derrière tout ça : « *En tant qu'ouvrier, c'est difficile de trouver un emploi.* » En tant qu'indépendant, il pense qu'il trouverait plus facilement mais il nous dit

également que ça n'est pas trop son truc : *« en tant qu'indépendant, il y a moyen de trouver des contrats mais c'est toujours dépendant d'une entreprise. »* On l'interroge : *« donc ça serait faire le même boulot que tu faisais avant mais en étant sous statut d'indépendant? »* Ce à quoi il nous répond par l'affirmative. Il ajoute également à cette question du coût, la question de l'âge : *« et là, aussi, j'ai passé un cap : celui de la cinquantaine. Je vois bien que ça complique les choses et c'est ce qui m'a décidé à m'inscrire en atelier d'orientation professionnelle pour essayer de trouver une autre voie. »*

Pour la suite de l'interview, on l'interroge sur les causes plus globales du manque d'emploi à Bruxelles. Ce à quoi il nous répond : *« ce que je constate, c'est que du travail, il y en a. Je pense, je suppose que le problème, ce sont les prix de base. Je suppose qu'une entreprise sur Bruxelles coûtera plus chère et aussi que la main-d'œuvre coûte chère, parce que les matériaux, eux, leur coût reste pareil qu'on soit à Bruxelles ou en Flandre. »* Il nous explique que les entrepreneurs se tournent plus vers les indépendants car ils se gèrent eux-mêmes en cas d'accident, de maladie, etc. tandis qu'un ouvrier, *« il coûte plus cher à l'entreprise car il est protégé. »* Il pense que peut-être que c'est la concurrence produite par les gens et les entreprises qui viennent de l'extérieur de Belgique qui donnent l'impression que le coût du travail est trop élevé.

Quelles solutions ?

Quand on le questionne sur ce qui aiderait le demandeur d'emploi à trouver de l'emploi ou ce qui favoriserait l'emploi à Bruxelles, il dit : *« moi, je pense qu'il faut une aide pour les ouvriers. Il faut qu'il y ait une aide pour que l'ouvrier aie encore sa place en Belgique. Je suppose que c'est un travail politique. »* Pour cela, il préconise une diminution des coûts salariaux et le fait de favoriser le travail de personne habitant la Belgique. Il aimerait également qu'on développe l'orientation pour les jeunes, qu'on leur donne des formations qui les aideraient à trouver leur voie surtout dans les domaines où il manque de main-d'œuvre. À quoi il ajoute : *« Moi, je me contente d'espérer d'essayer de trouver un travail. Je ne sais pas trouver des solutions. »*

On conclut l'interview en lui demandant ce que nous en tant qu'ASBL nous pouvons apporter comme type de solution. Il explique : *« Que le chômeur prenne conscience de ses capacités, de ses possibilités mais aussi l'aider à se diriger dans le domaine qui lui correspond. »*

2.7. UN POINT DE VUE SYNDICAL : FG TB

Nous avons rencontré Eric Buysens, directeur du bureau d'études de la FG TB Bruxelles qui nous a parlé de l'emploi et du non-emploi à Bruxelles. Il est par ailleurs un des premiers employés de la Mission Locale de Saint-Gilles, il y a près de trente ans déjà ...

Quand on interroge ce représentant de l'interprofessionnelle bruxelloise sur les causes collectives et individuelles du sous-emploi à Bruxelles, celui-ci nous répond qu'il n'existe pas de réponse facile à cette question. Selon lui, l'explication peut se diviser en différents éléments principaux :

1. Comme premier élément, il met en avant un biais statistique de taille : le territoire administratif ne correspond en aucun cas au territoire urbanistique ou économique de la ville. **L'espace économique bruxellois n'est pas restreint à 19 communes.** Il affirme : « *si on regarde le chômage sur la ville économique, la métropole, où on peut aller certainement jusqu'aux deux Brabants, voire plus. (...) Le chômage est tout à fait frictionnel³ au sens statistique. (...) Et alors si on prend la ville économique comme bassin économique, (...) c'est la vache-à-lait, c'est la poule aux œufs d'or, c'est un des lieux en Europe où on est les plus riches par tête d'habitants.* » Il souligne que depuis plus de trente ans, les classes moyennes quittent le centre pour aller vivre en dehors du territoire administratif de la ville, que ce qu'il appelle le lumpenprolétariat se rassemble dans le centre avec, dans les beaux quartiers, les eurocrates et ce qu'il reste de la classe moyenne. La population pauvre s'en trouve surreprésentée dans la ville administrative et donc aussi le chômage.
2. Le second élément que le directeur du bureau d'études évoque est le **changement de la structure de l'économie ces trois-quatre dernières décennies** : « *On est passé d'une économie industrielle à une économie de service* », nous dit-il. « *Ce sont donc d'autres compétences qui sont mobilisées et l'économie urbaine a cette capacité à aller chercher de la main-d'œuvre à l'extérieur. C'est plus facile d'aller chercher dans les réserves qualifiées aux marges de l'Europe que dans les quartiers de Molenbeek ou de Saint-Gilles.* » Cette mutation de l'économie, du type d'emploi est, selon lui, le facteur qui explique le plus massivement le taux de chômage bruxellois. Il nous explique que « *l'économie de service n'a pas la même capacité que l'économie industrielle d'augmenter la productivité par la mécanisation (...) et que la concurrence ne peut se faire que sur l'exploitation intensive de la main-d'œuvre notamment via des systèmes D. Certains vont jusqu'à utiliser des articles 60 pour nettoyer les bureaux de la Région, d'autres vont chercher très loin en Europe des gens qui vont accepter de travailler à de très mauvaises conditions.*»

³ « Le chômage naturel (ou frictionnel) est dû au fait que chaque jour il y a, pour diverses raisons, de nouveaux demandeurs d'emploi et qu'il y a toujours un temps de battement entre le début de la recherche de l'emploi et l'entrée dans un nouvel emploi. Un taux de chômage nul ne peut donc être atteint. Le plein emploi est considéré comme atteint lorsque le taux de chômage se situe aux alentours de 3,5% à 4%. ».
<http://www.toupie.org/Dictionnaire/Chomage.htm> [en ligne] (consulté le 19/04/2017).

3. Il cite les deux grands arguments invoqués par les patrons comme troisième et quatrième éléments d'explication: **le problème de la qualification et de la discrimination**. Sur la question de la formation et de l'école, son constat est bigarré. S'il ne considère pas que notre système scolaire soit un parfait ascenseur social, il affirme également qu'on ne peut pas dire que celui-ci ne forme pas les gens. *« L'école continue à être un facteur de discrimination, c'est le moteur de la reproduction sociale et on aura beau inventer tous les systèmes, les familles aisées inventeront des stratégies de ségrégation, de distinction sociale. »* Penser le problème du chômage collectivement et individuellement en relation à la formation ne revient pas à la même chose car si la formation peut changer le parcours individuel, elle ne peut pas résoudre le problème du chômage collectif car comme il nous explique, *« ces mécanismes qui organisent la transition entre l'école et l'emploi, ça sert à augmenter la sélectivité. Les jeunes qui rentrent dans ce processus-là vont être privilégiés par rapport aux autres. Si tous rentraient dedans, ça ne résoudrait rien au problème du chômage »*. Sur les discriminations, il nous explique qu' *« il reste un gros nœud malsain de préjugés, de racisme- inconscient dans le meilleur des cas, conscient dans d'autres - qui fait qu'il y a une classe dangereuse qui se constitue. »* Et que *« tout ce qui se passe libère le discours de haine. »* *« Quand on prend les indicateurs très globaux, elle est claire cette discrimination. Les gens d'origine étrangère ont deux/trois fois moins de chance de trouver du boulot. C'est massif et les patrons, ils sont embarrassés par cela donc ils essayent d'expliquer que c'est à cause de la scolarité. »*

Il résume ces éléments comme suit : *« L'économie de service et par lien de cause à effet cette métropole a besoin de beaucoup de mains pour servir les plats, faire le gardiennage, transporter, etc. Toute cette série de fonctions qui ne peuvent être délocalisées. Au lieu d'aller puiser dans la main-d'œuvre bruxelloise de ses jeunes qui effectivement n'ont sans doute pas un niveau de qualification suffisant pour l'économie de service, (...) l'économie urbaine regarde un peu plus loin que les 19 communes et va chercher des gens à Charleroi ou en Roumanie. Elle va chercher très loin parce que cette ville est une abstraction. Bruxelles n'est pas une île. »*

Faisons la police de l'emploi, pas la police des frontières !

Pour lutter contre cet état de fait d'un sous-emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, la FGTB soutient les politiques de formation et d'accompagnement et il faudrait, selon Eric Buysens, *« sortir de leur travers policier. »* Pas certain que la FGTB suivrait ses propos, il nous affirme également qu'il faudrait régulariser l'immigration, quitte à ouvrir les frontières tout en supprimant les législations comme le détachement qui déforce la sécurité sociale et les conditions des travailleurs. *« Arrêtons de faire la police des frontières mais faisons la police de l'emploi. »*, soutient-il. Et la troisième chose à mettre en place, selon lui est *« d'investir dans des équipements collectifs, des services à la population, des écoles, de la culture, du social »*. C'est

ce non-marchand qui va créer de l'emploi et du bien-être. Et pour cela, il faut que la ville capte une plus grande part de la Valeur ajoutée de l'économie hétéronome⁴.

2.8. HISPANO-BELGA ASBL ; UN POINT DE VUE ASSOCIATIF DE TERRAIN

Yvan Salazar, est assistant social depuis 16 ans spécialisé dans l'accompagnement socio-professionnel des travailleurs migrants au sein de Hispano-Belga, ASBL reconnue en éducation permanente, en cohésion sociale et par Actiris.

Quels freins collectifs et individuels à la mise à l'emploi des demandeurs d'emplois Bruxellois remarquez-vous dans votre pratique ?

« Au niveau collectif, je crois que nos institutions sont mal organisées. J'ai entendu beaucoup de personnes, même des personnes belges se plaindre de la manière dont ils ont été guidés, accompagnés, orientés dans leur recherche d'emploi. Les gens disent qu'ils ont besoin d'être accompagnés, qu'ils ne connaissent pas le marché de l'emploi, qu'ils ont besoin d'être guidés. Les gens sortent des études tout en ne connaissant pas le marché de l'emploi. Je pense qu'il serait bien que les jeunes dès 15 ans découvrent les entreprises. Pour cela, il faudrait augmenter les formations qui permettent de découvrir le monde du travail, les formations qualifiantes qui débouchent sur de l'emploi parce qu'adaptées à ce monde et arrêter les formations occupationnelles.

Le premier frein se situe pour moi à l'école. Le système scolaire belge est très déconnecté du monde du travail. Il faudrait vraiment rapprocher l'école du marché du travail de manière efficace. Je vois encore des écoles aujourd'hui où il n'y a pas d'ordinateur, où il y a des débats si on peut avoir une tablette, etc. On est vraiment loin de la réalité. L'informatique, c'est l'avenir, qu'on le veuille ou non. Les jeunes savent utiliser leur Smartphone ou télécharger de la musique et c'est tout. Ils ne maîtrisent pas les logiciels et l'école est coupable du décalage entre les jeunes et un marché de l'emploi très performant qui exige des compétences informatiques poussées.

Le second frein que j'observe est celui de la législation et d'un décalage entre l'emploi et la réalité administrative. On a un système administratif au niveau de l'emploi qui est très complexe. Tellement complexe que parfois, il y a des patrons qui se découragent et qui engagent en noir ou alors des patrons qui s'adaptent plus vite que les travailleurs et l'Etat et

⁴ Économie hétéronome : économie qui se base sur des règles reçues de l'extérieur.

profitent du système pour mettre en place de nouvelles formes d'exploitation. Le marché de l'emploi change rapidement et exige de l'administration plus de rapidité.

De plus, les employeurs savent qu'il y a une armée de travailleurs prêts à être exploités et à prendre n'importe quel type de travail dans n'importe quelle condition. Les gens arrivent en masse avec la mobilité permise par l'Union Européenne et la région de Bruxelles est saturée. Depuis un an, j'envoie les gens en Wallonie parce que c'est rare de trouver une place sur Bruxelles. Qualifié ou pas qualifié, il n'y en a pas. Tout est vraiment saturé. »

Donc un des freins serait l'absence d'un nombre suffisant d'emploi ?

« D'emploi de qualité en tout cas ! Je pense que nous sommes en train de créer une nouvelle forme de travail au noir. Avant les gens travaillaient 8h/jour au noir, maintenant, la combine, c'est moitié au noir, moitié légal ou au trois-quarts légal et l'autre quart au noir. On engage très peu de gens en CDI temps plein à part dans l'associatif ou dans les multinationales. Les employeurs ont des conseillers fiscaux qui les conseillent et ils expliquent aux travailleurs que ça n'est pas dans leur intérêt de déclarer tout leur travail car ils toucheront moins au final. Et les travailleurs, ils ne connaissent pas la sécurité sociale. Les travailleurs tombent dans le piège car ils ne connaissent pas la sécurité sociale. Ils ne savent pas pourquoi ils cotisent et pourquoi il faut défendre la sécurité sociale. Là, il y a quelque chose à faire parce que quand les travailleurs savent à quoi servent leur cotisation, ce qu'ils reçoivent: allocations familiales, vacances, maladies, accident de travail, aide sociale, etc. toutes ces choses qui sont payées avec les cotisations, ils se disent : il faut qu'on cotise. »

En fait, vous reformuleriez la question de « Pourquoi je ne trouve pas d'emploi » en « Pourquoi pas de travail légal et stable » ?

« Oui, il y a de plus en plus de travailleurs pauvres, précaires. Il y a un stock de chômeurs qui passent par la case travail précaire puis retournent au chômage et cela permet de faire baisser les chiffres du chômage ou des travailleurs qui n'ont aucun droit à l'allocation de chômage et qui sont donc prêts à accepter n'importe quelles conditions de travail. Les patrons ont appris à gérer le chômage comme quelque chose de productif. C'est-à-dire c'est une armée de travailleurs disponibles pour faire ce qu'ils veulent, à travailler dans des contrats précaires tout en espérant un jour recevoir un contrat stable. La précarisation que j'ai vu apparaître ces dernières années est due à l'augmentation des faux indépendants, des gens qui savent qu'ils sont exploités mais qui ne peuvent pas en sortir car la sécurité sociale ne leur permet pas de quitter cette situation d'exploitation (et qu'ils ont une famille à nourrir) ainsi qu'une augmentation des travailleurs détachés qui viennent ici mais avec une sécurité sociale ailleurs et donc pas équivalente à la sécurité sociale belge. »

Et quelles évolutions observez-vous dans la recherche d'emploi ?

« Très peu. La plupart des travailleurs migrants ne connaissent pas le marché de l'emploi, ne connaissent pas les outils (CV, Lettre de motivation, mail), ne connaissent pas les plans d'embauche et ils maîtrisent très peu la langue de la procédure. Au niveau de l'offre des cours de langue, il y a 12.000 demandes de cours de français par an à Bruxelles et il n'y a que la moitié des demandes qui est couverte. Les outils sont très peu adaptés aux travailleurs migrants. Au ministère de l'emploi, on fait des outils pour les travailleurs belges, pas pour les travailleurs migrants. Les travailleurs migrants, s'ils viennent, c'est déjà avec un travail comme travailleurs détachés ou autres. Mais la réalité est qu'il y a aussi des gens qui sont là depuis 15-20 ans qui ont obtenu la nationalité belge mais qui restent dans une ignorance complète concernant le marché du travail, les procédures de recrutement, sur leur possibilité réelle d'avoir un emploi et pour une partie même sans réelle connaissance d'une des langues nationales. »

Et comment remédier à cet état de fait ?

« Tout d'abord, il faut qu'il y ait une réelle volonté politique d'analyse du marché de l'emploi avec ses contraintes internes et externes, analyse qui impliquerait les patrons. Il faut que le dialogue entre patrons, travailleurs et Etat reprennent. Ensuite, il faut se poser les questions : comment modernise-t-on notre marché de l'emploi? Comment l'adapte-t-on à la demande qui existe? Comment forme-t-on les travailleurs pour être capable de rentrer dans la dynamique? Il faut travailler sur les liens entre école et entreprises et les liens entre Etat, entreprises et travailleurs mais aussi que l'Etat reprenne certaines compétences en lien avec le marché de l'emploi. Car petit à petit, on a détricoté la gestion de l'Etat dans le marché de l'emploi. La législation du travail est de plus en plus flexible et les patrons le savent donc ils poussent plus, plus, plus. Je m'interroge : jusqu'à où peut-on encore tirer sur la corde ? »

3. PAROLES D'EXPERTS

La parole sera ici donnée à différents représentants des sciences humaines. Ils offrent un point de vue intéressant sur l'ensemble des freins rencontrés par les demandeurs d'emploi dans leurs recherches. Ils finiront, enfin, par dresser un tableau des différentes solutions à ce problème épineux envisagées par le monde académique.

3.1. GINETTE HERMAN; LE POINT DE VUE DE LA PSYCHOLOGIE SOCIALE

Ginette Herman, Professeur ordinaire émérite à l'UCL spécialisée en psychologie sociale nous expose sa vision sur notre sujet d'étude, sur l'insertion en général et l'impact des politiques publiques sur le bien-être psychique

Nous sommes accueillis chaleureusement par le mari de la professeur, il nous demande des nouvelles des Missions Locales ayant été à la manœuvre de ces institutions lors de leur création à la fin des années 1980, il nous parle de cohésion sociale et du monde associatif. Juste le temps pour la Pr. Herman d'arriver. Elle nous propose de nous rencontrer dans sa cuisine. L'ambiance est détendue.

Insertion, freins à l'emploi et leviers d'action

Interrogée sur l'insertion, les Missions Locales et les freins à l'emploi, elle nous répond souriante et en toute franchise: *« Je ne veux pas vous mettre mal-à-l'aise parce que je trouve que vous faites un boulot tout-à-fait essentiel mais pas dans la dimension d'insertion professionnelle... dans les autres dimensions, les dimensions de citoyenneté, de cohésion sociale, d'éducation permanente qui sont des objectifs pour moi prioritaires en comparaison à l'insertion professionnelle et je ne dis même pas socio-professionnelle. "Pourquoi je ne trouve pas d'emploi?" Mais pour moi, ce sont les politiques d'emploi les fautives. Je n'ai rien d'autres à dire que ça. Les politiques d'emploi sont inadaptées. Le système libéral et capitaliste est inadapté et chercher la cause dans les gens n'a, pour moi, aucun sens. Donc pourquoi je ne trouve pas d'emploi ?, (...) c'est une question qui n'a pas de sens. (...) Les demandeurs d'emploi ne sont eux-mêmes qu'un des éléments du système, ceux qui sont tout en dessous, qui n'ont pas de possibilité de réaction par rapport au système économique dans lequel on est et aux politiques d'emploi qui sont développées en lien avec ce système. »*

Elle ne nie pas les différences individuelles tout en les considérant comme marginales. Sur les aides pour lever les freins à la mise à l'emploi, elle en revient toujours aux politiques de l'emploi : *« Je connais quand même les données, je sais qu'on évalue en Belgique une offre d'emploi pour 50 demandeurs d'emploi. On est dans des chiffres qui n'ont pas de sens. Donc si je regarde du*

côté des politiques d'emploi, ce qui importe de faire, c'est de travailler sur la création d'emploi, sur la répartition du temps de travail, sur le fait de transformer du travail en emploi (le travail, c'est le travail non-rémunéré). Comment faire pour que ce travail non-rémunéré devienne un travail rémunéré. (...) »

Ces propos s'adoucissent quand elle ré-aborde nos dispositifs : « Les Mission Locales et toutes les activités qui existent en la matière mais qui peuvent aussi être Actiris, je les apprécie au sens où elles participent à la cohésion sociale, où elle redonne du sens aux gens, (...) elles redonnent du dynamisme, elle donne une place dans la société et elles sont un groupe de pression par rapport au politique. »

Demandeurs d'emploi et santé mentale

Après ce passage sur la thématique de notre étude, on l'interroge sur sa spécialité : la psychologie et plus spécifiquement son étude sur la stigmatisation des demandeurs d'emploi et ses effets. Sur cette question, elle choisit comme porte d'entrée le lien entre chômage et santé.

« Il y a énormément de travaux qui montrent que lorsque les gens ont une santé physique et/ou mentale un peu problématique, ils accèdent plus difficilement à l'emploi (hypothèse de sélection). Un autre courant montre que les gens qui n'ont pas d'emploi ont une santé mentale et physique de moindre qualité. Ils développent des problèmes de santé (hypothèse d'exposition et/ou hypothèse situationnelle). »

Après une analyse sur le temps long de ses deux hypothèses, elle nous expose sa conclusion : *« Le phénomène massif, c'est que l'absence d'emploi créé, produit des problèmes de santé physique et mentale. » Elle affirme qu'il y a des effets de la durée. « Quand on perd son emploi, très rapidement la santé mentale se dégrade et on observe, d'après certaines études, en 9 mois tout est fait. Donc il suffit d'être sans emploi pour vivre cette situation-là. (...) Au bout de 24 mois, on observe une persistance de la dégradation de la santé mentale. Il s'agit de résultat d'études internationales. Et tout le monde est dans le cas, dans une situation d'exclusion sociale. Nous sommes fondamentalement des êtres sociaux, on a besoin d'appartenir à un groupe, on a besoin de se sentir reconnu par le groupe. »* Elle nous interroge sur nos impressions quant à l'effet après un retour vers un emploi : *« Et la question qui se pose, c'est qu'est-ce qui se passe quand on retourne à l'emploi? On peut espérer remonter à un niveau de base une fois qu'on retrouve son travail et en fait, les études montrent qu'on ne retrouve pas le niveau de base. Il y a une augmentation mais il reste des séquelles. On observe surtout ça chez les jeunes qui ont eu un épisode de chômage en début de leur vie professionnelle. »*

De cette constatation, elle revient vers des considérations plus sociétales : *« Après faire des reproches comme « Vous ne faites pas assez de recherches », ça n'a pas de sens vu qu'en fait c'est un problème de santé publique. On n'est pas dans une dynamique individuelle. On n'est pas dans un problème d'une personne qui ne s'en sort pas bien parce qu'elle est au chômage et qu'elle cherche du travail, c'est vraiment un phénomène général auquel tous les êtres humains sont sujets même s'il y a des variations au niveau individuel parce qu'il y a des stratégies de défenses plus efficaces que d'autres. Par exemple, dans les pays où il y a une sécurité sociale de*

bonne qualité, la dégradation de la santé mentale est moins forte. Chez nous, la dégradation de la santé mentale est moins forte qu'aux Etats-Unis ou qu'en Angleterre parce qu'on a des filets de sauvetage qui ne sont pas encore tout-à-fait détricotés. »

Elle explique cette dégradation de la santé mentale principalement par le manque d'argent, insuffisant pour vivre, même si la disparition des fonctions latentes du travail (activités régulières, sens, structuration du temps, contacts sociaux, statut social) participe également à cette dégradation.

Stigmatisation et chômage

Après la baisse de revenu, ce sont la disparition d'une structuration du temps et d'un statut social qui ont le plus d'effet sur la santé mentale des demandeurs d'emploi selon elle. Ce dernier élément lui permet d'arriver au cœur de ses recherches : la théorie de la stigmatisation.

« Certains statuts sont valorisés tandis que d'autres, tels que les femmes, les jeunes, les vieux, les roux, etc. sont montrés du doigt. La stigmatisation, c'est quoi? Dans le cas du travailleur, c'est de ne pas avoir de travail, alors que la valeur travail est fondamentale dans nos sociétés. La stigmatisation va se traduire par le fait qu'il va y avoir des stéréotypes à l'égard des gens. Le schéma des stéréotypes reprend deux dimensions : l'une reprend la sociabilité et l'autre, c'est la compétence. (...) Les stéréotypes qui sont véhiculés à l'égard des chômeurs sont : ils travaillent au noir, ils trichent, ils profitent du système et ils ne sont pas assez formés, pas assez flexibles, etc. Avec ça, on a résumé la situation. » « La question suivante, c'est comment ces personnes qui sont stigmatisées réagissent et en général : ce sont par des mécanismes d'auto-stigmates, une intériorisation de ce qui se passe. Là, on est dans un cercle vicieux. D'où tout le problème de la politique de l'emploi, qui a pour effet essentiellement d'augmenter cette stigmatisation. » Elle nous explique ensuite : « les gens vont reconnaître qu'ils font partie du groupe des chômeurs mais ils vont le détester et se sentent méprisés par autrui. (...) ça les renvoie à l'exclusion sociale qui amoindrit leur position sur l'échelle du bien-être et de l'estime de soi. Suite à la menace du stéréotype⁵, le fonctionnement intellectuel est dégradé simplement parce qu'ils se sentent vus au travers de prismes de stéréotypes négatifs et leur relation à l'action collective est négative. Par exemple, on observe aussi quand on active la menace du stéréotype que non seulement les performances intellectuelles sont baissées (les gens sont trop préoccupés par leur image et donc ne se concentrent pas bien sur l'exercice qu'on leur demande de faire ou le test qu'on leur demande de faire) et ils sont plus découragés : ils ont moins l'intention de rechercher de l'emploi, ils se sentent moins légitimes (...). »

La professeur Herman cherche à faire une étude sur la manière dont les gens peuvent se défendre de ses effets et il semblerait déjà que le rôle de l'appartenance à un groupe et l'existence d'activités sociales structurées aident à ce propos.

⁵ La menace du stéréotype est un phénomène démontré (Claude Steele et Joshua Aronson - 1995) qui agit comme une prophétie auto-réalisatrice dont le résultat est que l'on a tendance à confirmer ce qui est véhiculé sur notre groupe car nous l'avons intégré.

Effets des politiques d'activation

Elle réoriente la dernière partie de l'interview sur la politique : « On sait que le chômage agit négativement sur la santé, notamment parce que les gens sont stigmatisés. On espère que les politiques d'emploi actives vont casser ça, vont empêcher les phénomènes de stigmatisation. Le problème et j'en reviens à l'introduction, c'est que dans les politiques d'emploi, il y a des mesures incitatives et des mesures coercitives. Ces dernières ont pour effet principal de rappeler aux chômeurs qu'ils ont une faible motivation pour se former, qu'ils sont peu sociables et qu'ils manquent de qualification. On ne fait qu'augmenter la stigmatisation dont ils sont victimes. Donc selon les études, les politiques publiques d'activation ont tout faux. Nous avons fait une étude là-dessus dans les années 2000. Le problème est qu'on dit aux demandeurs d'emplois: " Vous n'êtes pas assez formés", alors que la plupart des gens ont déjà travaillé et se retrouvent au chômage pour des raisons qui ne relèvent pas d'eux-mêmes. Et la menace, les aspects de coercition renforcent à la fois la dimension d'incompétence et la dimension de faible sociabilité et donc contribuent à rabaisser leur estime d'eux-mêmes et, en conséquence, on affaiblit leur recherche d'emploi. Il s'agirait d'évaluer ces politiques et pas seulement par le taux de remise à l'emploi. »

3.2. MARION ENGLERT ; LE POINT DE VUE DES SCIENCES ÉCONOMIQUES HÉTÉRODOXES

Marion Englert, docteur en économie, questionne l'enjeu de la formation des demandeurs d'emploi.

Selon vous, pourquoi les demandeurs d'emploi bruxellois ne trouvent pas d'emploi? Quels sont les freins collectifs et individuels à la mise à l'emploi qui caractérisent le public bruxellois?

« Il y a plusieurs éléments à rappeler :

Le taux de chômage des peu qualifiés est nettement supérieur à celui des qualifiés de manière générale. Mais c'est important d'avoir à l'esprit que cela ne signifie pas forcément que les personnes peu qualifiées sont « inadaptées » au marché de l'emploi, en tous cas ça n'est pas forcément le seul facteur. Les causes peuvent également se situer dans un manque structurel d'emplois : dans ce contexte, les personnes tendent à accepter des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés et occupent donc les emplois peu qualifiés. Ainsi, par un phénomène de déqualification en cascade, le manque d'emplois va se répercuter sur les moins qualifiés, pas parce qu'ils sont « inadaptés » au marché de l'emploi, mais parce que le manque d'emplois va, in fine, se répercuter sur eux.

Il y a globalement un manque structurel d'emploi qui est là. Progressivement, depuis les années 1980-la fin des années 70, on assiste à un chômage de masse qui n'était pas présent dans les années 1960 et 1970. C'est déjà un premier élément à garder en tête et qui est vrai en général pour les pays européens. En particulier à Bruxelles, on assiste au milieu des années 90 à un « décrochage négatif » du chômage bruxellois par rapport à la moyenne belge.

Il y a par ailleurs un paradoxe à Bruxelles : il y a beaucoup d'emploi sur le territoire, mais également un grand nombre de demandeur d'emploi. Ce paradoxe est lié au fait qu'un emploi sur deux est occupé par des personnes qui n'habitent pas Bruxelles. Et donc il y a beaucoup de chômeurs bruxellois.

On remarque que même si le taux de chômage des plus qualifiés est moins élevés que celui des moins qualifiés, le taux de chômage des qualifiés est quand même plus élevé que dans les deux autres régions belges. Cet élément peut s'expliquer par d'autres facteurs qu'on n'a pas pu vérifier mais en tout cas dans l'étude de l'ULB en 2013, ce qu'on avait remarqué, c'est que parmi les chômeurs bruxellois, il y a énormément de personnes qui ne sont pas d'origine belge et donc on peut imaginer, d'une part qu'il y a des phénomènes de discriminations importants qui se jouent et puis, il y a aussi la question du bilinguisme qui fait que les chômeurs bruxellois ont plus de difficultés en moyenne que les résidents de la périphérie bruxelloise. »

Pas suffisamment d'emploi disponible, une discrimination selon l'origine et trop peu de bilinguisme, voilà ce qui caractérise Bruxelles?

« Oui et puis, il y a un phénomène de décrochage scolaire qui est caractéristique de la région. Il y a donc beaucoup de personnes qui n'ont pas fini le secondaire et le marché de l'emploi étant de plus en plus exigeant en termes de qualification, ça explique une grande partie du chômage à Bruxelles. Un autre facteur important c'est le problème de reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger. Quand on parle du taux de chômage élevé des qualifiés, en tout cas dans l'étude qui avait été faite à l'ULB, c'est sur base de données d'enquête, c'est donc le niveau de diplôme sur base déclarative. Ça peut être très bien un diplôme qui a été acquis à l'étranger et qui n'est pas reconnu en Belgique. »

Donc la formation n'est pas toujours un gage de trouver un emploi mais ça aide grandement?

« Il y a des études qui montrent que ça peut aider mais que ça n'est pas une garantie. Il y a la formation mais aussi l'éducation, la scolarité. Ce sont deux choses différentes. Quelqu'un qui n'aura pas fini ses secondaires aura à priori plus de difficultés à trouver un emploi à Bruxelles même s'il cumule des formations. »

C'est le niveau de diplôme, plus que les formations, qui importe ?

« Ça dépend évidemment de quelle formation et là, je ne préfère pas m'aventurer parce que je n'ai pas étudié la question. Mais ce qui est sûr, c'est que par rapport au nombre d'emplois disponibles, l'amélioration de ces facteurs individuels comme le niveau de diplôme, le niveau de formation, les compétences en langue, etc. va faire que la personne, à un niveau individuel, aura

plus de chances de trouver un emploi puisqu'elle sera dans une meilleure position pour trouver un emploi, elle sera mieux placée dans la longue file d'attente pour un emploi. Mais le chômage global structurel sera lui, probablement peu modifié. »

Donc au niveau des freins, il y a des réponses de manière individuelle mais au niveau collectif, c'est plus compliqué?

« C'est plus compliqué. Il ne faut pas se limiter aux facteurs individuels, il faut aussi favoriser la création d'emploi. »

Et qu'est-ce qui favoriserait la création d'emploi à Bruxelles vu que c'est le frein majeur?

« Ce qui est difficile, c'est que c'est un petit territoire. Il y a certains leviers d'action mais ils sont évidemment limités dans un contexte fédéral et européen. Il y a quand même des mesures qui sont intéressantes comme la mesure ACS qui est à la fois un encouragement de certains secteurs du non-marchand (qui répondent à certains besoins de la population bruxelloise) et une mesure de création de l'emploi. »

Mais parfois ces mesures d'aides à l'emploi sont un frein pour la mise à l'emploi?

« Il y a une panoplie de mesures d'aide à l'emploi qui fait que d'une part, c'est parfois difficile de s'en sortir, de savoir si on a droit ou pas à ces aides. Même pour les conseillers emploi, ce n'est pas toujours facile de voir clair là-dedans. Et après, c'est vrai qu'il y a des mesures pour l'emploi qui ne donnent pas accès à un emploi stable. Il y a toute la question des effets d'aubaine notamment concernant les mesures de réduction des cotisations patronales lorsqu'on embauche une personne avec telle ou telle caractéristique parce que cette personne est considérée comme moins employable (par exemple un jeune, un demandeur d'emploi ou une personne de plus de 50 ans). Il est en effet parfois difficile de voir le nombre d'emplois qui a réellement été créé par ce type de politique, parce qu'il est possible que certains emplois auraient de toute façon été créés avec ou sans la mesure. Il y a en plus un manque à gagner en termes de cotisation sociale donc une forme de subsidie à l'emploi. »

Quel est le rôle de la formation au niveau macro, au niveau de la société?

« Ça, je ne saurais pas répondre clairement. L'étude a montré que peu importe le niveau de diplôme, le taux de chômage est plus élevé à Bruxelles que dans les deux autres régions et que dans d'autres grandes villes européennes. Le taux de chômage des non-qualifiés y est proportionnellement plus élevé que celui des qualifiés, mais ce dernier est aussi plus élevé que dans d'autres zones. De là, on peut déduire qu'il y a d'autres facteurs que le niveau de formation, de scolarité qui jouent. Au niveau collectif, on voit qu'il y a une amélioration tendancielle du niveau de diplôme sur les 20-30 dernières années et pourtant le chômage continue d'augmenter. Donc ça montre que la formation ne va pas résoudre le chômage, même si les défis en termes d'accès à la formation et au diplôme sont importants dans la Région. En effet, il faut garder en tête que, si on constate une amélioration tendancielle du niveau de diplôme dans les trois régions du pays, la position relative des Bruxellois par rapport à la moyenne belge tend

à se dégrader : depuis 2011, la proportion de personnes de 25-64 ans avec un niveau de scolarité faible est plus élevée en Région bruxelloise que dans les deux autres régions, ce qui n'était pas le cas auparavant. »

Dans la recherche de 2013, l'inadaptation de la demande de travail à Bruxelles était mise en évidence, de quoi s'agit-il?

« Au lieu de parler de l'inadaptation des caractéristiques des personnes au besoin du marché, il serait intéressant de voir quels sont les besoins à Bruxelles en termes sociaux, en termes d'aide aux personnes, de santé et de voir si on pourrait adapter l'emploi en fonction de ses besoins et créer des emplois qui pourraient aussi du coup engager des Bruxellois. C'était dans l'optique de réfléchir dans la perspective inverse à ce qu'on rencontre habituellement, qui est de toujours adapter les personnes au marché. »

De cette rencontre, nous retiendrons que la formation et le niveau de diplôme sont une porte d'entrée individuelle sur le marché du travail mais ne sont pas des variables de modification du chômage structurel. Adapter le marché de l'emploi aux personnes, créer des emplois subsidiés de qualité, voilà déjà deux pistes proposées complémentaires pour répondre à la question du manque d'emplois et pour améliorer l'insertion des demandeurs d'emplois.

3.3. GILLES VAN HAMME; LE POINT DE VUE DE LA GÉOGRAPHIE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Gilles Van Hamme, professeur assistant en géographie économique et sociale à l'Université Libre de Bruxelles, étudie principalement les dynamiques territoriales européennes dans la mondialisation et les dynamiques métropolitaines en Europe.

Pourquoi les demandeurs d'emploi bruxellois ont du mal à trouver de l'emploi? Quelles en sont les causes collectives et individuelles?

« C'est là où se pose le problème. Au niveau individuel et collectif, ça n'est pas pareil. Au niveau individuel, la formation est le déterminant principal. S'ajoute à cela des questions liées à la nationalité ou à l'origine qui jouent un grand rôle, des questions liées au sexe et à l'âge aussi. Et avec un point d'interrogation : des questions liées au lieu de résidence ou aux formes d'insertion dans la ville. Mais il faut être prudent dans cet aspect-là parce qu'il ressort comme un facteur mineur. »

Certains quartiers seraient discriminés à l'embauche?

« Alors ils ne sont pas discriminés en tant que tels. Les mécanismes qu'il y aurait derrière ça sont un peu flous et inexplorés. Mais, quoi qu'il en soit, au niveau individuel, ce sont les autres

facteurs qui sont largement déterminants. Sauf que, et c'est là que nous arrivons aux contradictions entre la réalité individuelle et la réalité collective, au niveau collectif l'amélioration de la formation n'a pas produit d'amélioration en termes de niveau de chômage. C'est vrai dans Bruxelles mais aussi quand on compare les villes de Belgique ou en Europe, il n'y a pas de niveau moyen entre le niveau de formation d'une ville et son niveau de chômage.

Le taux d'emploi n'est pas le même entre les villes. À Bruxelles, quand on regarde dans le temps, on voit que le chômage est resté relativement stable sur les 25 dernières années alors que le niveau de formation de la population bruxelloise a fortement augmenté avec une certaine inconnue au niveau des diplômés des dernières vagues d'immigration. Le niveau de formation a fortement augmenté pour des raisons de démocratisation des études supérieures en général. Le taux de chômage des jeunes et des vieux est plus élevé et ça se joue donc sur une forme de U, le taux de chômage en fonction de l'âge. »

Quels sont les causes géographiques qui peuvent expliquer le faible taux d'emploi à Bruxelles (58,7 % en 2014) ?

« Ce sont des questions compliquées à saisir. La théorie et en partie la réalité bruxelloise - c'est quelque chose qu'on ne peut pas nier mais qui est très difficile à étudier depuis qu'il n'y a pas de recensement et qu'on n'a plus de données sur la profession des gens - est que les créations d'emplois ont été vers des secteurs plus qualifiés très insérés dans les réseaux internationaux alors que ceux qui sont en demande d'emploi ne le sont pas. Ça nous ramène à une contradiction par rapport à la réponse précédente qui n'est pas si facile à lever sauf en considérant que c'est le type d'emploi qui est exigé, qui se crée à Bruxelles mais quand on a le choix sur le marché du travail, on va privilégier les personnes les mieux formées, quand bien même on n'en a pas besoin. Il y a donc une pression par le haut. C'est ce que Marion Englert a appelé la déqualification en cascade. Quand le taux de chômage est élevé, l'employeur a le choix et il privilégie les personnes qualifiées quand bien même il n'en a pas véritablement la nécessité et ça accentue l'écart entre les peu diplômés et les diplômés. On voit ça entre Bruxelles, la Wallonie et la Flandre: le niveau de diplôme est plus discriminant là où le chômage est élevé. La cause du chômage n'est pas le manque de formation, c'est le manque d'emploi.

S'ajoute à cela à Bruxelles, des réalités démographiques : la population, dont la population en âge de travailler, augmente fortement via l'immigration et via une évolution démographique naturelle (le taux de natalité bruxellois est le plus élevé de Belgique). (...) Le taux d'emploi féminin a également fortement augmenté même s'il semble se stabiliser depuis un certain temps. Donc le taux d'emploi à Bruxelles est lié à un déséquilibre entre l'augmentation du nombre d'emploi et l'augmentation de la population parce que l'emploi augmente à Bruxelles, l'emploi n'a jamais cessé d'augmenter mais moins vite que la population active.

On peut ajouter à ça des facteurs plus strictement géographiques: les créations d'emplois ont eu tendance à être plus élevées dans les périphéries que dans les centres villes pour des questions financières. Ils se créent donc des pôles dynamiques en-dehors de la région de Bruxelles-Capitale, la croissance économique et la création d'emplois sont plus élevées en

périphérie, hors les demandeurs d'emploi sont plutôt dans le centre. Cela n'est pas un facteur central mais ça joue certainement à la marge dans la question du chômage bruxellois. Comment faire pour accéder à l'emploi qui se crée en périphérie ? Il ne faut pas imaginer qu'on trouvera à travers cela une solution mais si l'on calcule le taux de chômage, à Bruxelles, on est autour de 20 % alors que si on prend le bassin d'emploi⁶ qui est évidemment l'unité réellement pertinente en termes économiques, on arrive à des taux de chômage qui sont autour de 12-13%, taux inférieurs à ceux des villes wallonnes. Il y a aussi beaucoup d'emplois bruxellois qui sont occupés par des navetteurs (plus de 50 %) et, par contre, dans l'autre sens, ça ne fonctionne pas, il y a assez peu d'emplois périphériques qui sont occupés par des Bruxellois. C'est sans doute lié à des questions linguistiques et de mobilité. Les catégories les plus vulnérables sont les gens qui n'ont pas de permis de conduire.

Quels leviers identifiez-vous pour lever ces freins à l'emploi et qu'est-ce qui pourrait collectivement augmenter le nombre d'emplois à Bruxelles ?

Ça dépend dans quel cadre on répond à la question. Si on répond dans le cadre très restrictif actuel, c'est compliqué de voir des solutions. Il y a d'autres modèles que le modèle belgo-français où il y a un certain niveau de protection sociale avec un coût du travail relativement élevé mais quand on dit ça, c'est très dangereux parce que les populations équivalentes qui accèdent à l'emploi en Allemagne accèdent à un emploi extrêmement précaire, pénible, donc les taux de chômage dans les comparaisons internationales ne veulent rien dire parce qu'elles ne mesurent pas les mêmes choses. Un chômeur belge est moins pauvre qu'un travailleur précaire en Allemagne ou en Angleterre. Donc si le critère, c'est l'accès à l'emploi, on peut toujours trouver des solutions de ce genre-là. Si vous payez des gens 2 euros de l'heure, vous allez créer de l'emploi. C'est un peu ce qu'ils ont fait en Allemagne.

L'autre élément – mais il faut savoir qu'on ne peut pas l'envisager sans passer par des financements publics d'une façon ou d'une autre – c'est de s'interroger sur tous les besoins qui existent et les besoins non-solvables, c'est-à-dire que le marché ne pourra pas résoudre. Ce sont des besoins qui peuvent relever de l'accompagnement des personnes âgées, de la garde des enfants et toute une série de besoins réellement existants en Région bruxelloise comme ailleurs. Tout le problème réside dans la solvabilité de ces besoins. Ce sont des postes qui nécessitent une intervention publique forte. »

Il y aurait donc deux postures, deux possibilités? Soit la flexibilisation et la baisse du coût du travail mais avec un manque à gagner conséquent au niveau de l'état, une baisse de bien-être et un maintien de la pauvreté? Soit **s'interroger sur les besoins non-solvables et créer des emplois plus stables pour satisfaire ces besoins qui ne sont pas remplis par le marché à l'heure actuelle ?**

⁶ Sans entrer dans le détail, le bassin d'emplois équivaut aux Brabants wallon et flamand.

4. PAROLES « INSTITUTIONNELLES »

4.1. LE POINT DE VUE DE L'OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DE L'EMPLOI

Mourad De Villers évoque avec nous les particularités d'une ville-région, ses problèmes démographiques et quelques réalités souvent méconnues qui faussent le débat : le plus grand défi structurel semble être un renouvellement permanent de sa population, sur fond de statistiques pas toujours fiables...

« Ce qui est le plus paradoxal à Bruxelles : une activité économique et une création d'emplois importante et, à la fois, un chômage qui reste structurellement important, même s'il est un peu en diminution ces dernières années. [...] »

Il y a des facteurs démographiques en RBC : il y a une forte croissance de la population active. Il y a 20 ou 30 ans que la population augmente très fortement à Bruxelles, ce qui veut dire qu'on a plus de personnes qui entrent sur le marché du travail que de personnes qui en sortent. Ce qui signifie que la Région bruxelloise doit mettre beaucoup plus de personnes à l'emploi pour avoir un taux d'emploi stable. Au cours des dernières années, on remarque que le nombre de Bruxellois à l'emploi augmente de manière nettement plus importante qu'en Flandre et qu'en Wallonie, mais la croissance de cet emploi ne suffit pas à augmenter le taux d'emploi, puisque la population augmente parallèlement. Pour réduire le taux de chômage ou augmenter le taux d'emploi, il faut que la croissance de l'emploi soit encore plus marquée que la croissance démographique.

Il y a également l'exode urbain qui explique pour partie le fait que le chômage soit structurellement plus élevé à Bruxelles. Une partie des gens qui sont par le passé venus s'installer à Bruxelles et y ont construit leur vie professionnelle souhaitent se mettre au vert et déménagent tout en gardant leur emploi, tandis que, dans le même temps, une nouvelle main d'œuvre vient s'installer dans la capitale, mais ces postes restent toujours occupés. [...] Chaque année, il y a 30 ou 40.000 personnes qui quittent Bruxelles et, sur 10 ans, ça fait beaucoup. Ce ne sont bien sûr pas tous des travailleurs, mais on voit en tout cas que l'exode urbain est réel et conséquent et qu'il a un impact considérable sur le marché de l'emploi.

La RBC est également caractérisée par une migration importante, il y a beaucoup de nouveaux migrants. Ceux-ci ont évidemment généralement plus de difficulté à s'intégrer sur le marché du travail, il faut une période plus longue, il faudra qu'ils apprennent la langue, ils vont devoir se former à nouveau, etc. Ça dépend également d'où ils viennent. Pour être caricatural, les migrants venant de l'UE ont des taux d'emploi très élevés et les migrants hors UE ont des taux d'emploi plus faibles.

On dispose de chiffres pour les personnes qui sont arrivées en Belgique depuis moins de 5 ans et là, c'est assez frappant. On voit qu'il y a un problème d'intégration, en tout cas à court terme. A long terme, il y aura des phénomènes de rattrapage, mais ça met effectivement plus de temps.

Il y a aussi ce qu'on appelle la ségrégation résidentielle, c'est-à-dire qu'une partie des habitants vont habiter dans des quartiers très pauvres et s'y retrouver de facto regroupés, ce qui peut renforcer des phénomènes de chômage, car il y a un environnement peu favorable auquel viennent s'ajouter des stéréotypes négatifs sur ces quartiers.

(...) Rappelons-nous, il y a le niveau macro-économique, il y a le niveau régional bruxellois et il y a, enfin, le facteur individuel. Ces facteurs individuels sont connus : problèmes linguistiques, qu'il s'agisse du bilinguisme ou de la mauvaise connaissance du français, appartenance à des groupes à risques, soit les infra-qualifiés, les chômeurs de longue durée, le manque d'expérience professionnelle, etc., ce qui n'est pas toujours lié à l'âge (certaines personnes ayant une expérience très lointaine). »

Est-ce qu'il y aurait une surreprésentation de certaines catégories de la population au chômage, par exemple des femmes d'origine étrangère ?

« Pas toujours, par exemple parce qu'une partie des femmes d'origine étrangère n'est pas toujours inscrite dans les registres du chômage. Elles ont alors des taux d'emploi relativement faibles, mais une partie est carrément en dehors du circuit et n'apparaît même pas dans les chiffres officiels. »

4.2. LE POINT DE VUE D'ACTIRIS

Nous avons rencontré Gregor Chapelle, directeur général d'Actiris, pour qu'il nous parle des solutions envisagées par Actiris pour lutter contre les freins à la mise à l'emploi des demandeurs d'emploi.

« Il n'y a pas de problème d'emploi à Bruxelles, il y a un problème de chômage ». Voilà ce que nous répond le directeur de l'Office Régional bruxellois de l'emploi quand on l'interroge sur l'emploi et le chômage à Bruxelles. S'il reconnaît qu'il existe un chômage structurel dans la capitale, il met en exergue quelques chiffres pour appuyer son affirmation précédente : « Il y a 720 000 emplois sur le territoire de la Région bruxelloise, il y en a un peu moins de 200.000 en Brabant Wallon et il y en a un peu moins de 350.000 en Brabant Flamand. On vit au milieu d'un bassin où dans un rayon de 30 km², il y a un bassin d'1.300.000 emplois et on est une des régions les plus riches au monde. »

Mais alors comment explique-t-on qu'une région si riche et qu'un bassin économique, vivier de tant d'emplois, ait un problème de chômage ?

Selon Gregor Chapelle, la cause en est l'inégalité de répartition des richesses, en ce compris la répartition de l'emploi. L'économie bruxelloise est extrêmement avancée (économie de service pour Bruxelles et un peu d'économie industrielle de haute technologie en périphérie) et en tant que « petite ville monde »⁷, cette ville attire des populations de primo-arrivants aux compétences peu reconnues. De plus, il existe de nombreuses discriminations. Il souligne : « à Bruxelles, il n'y a pas de problème d'emploi mais bien un problème de collectivité qui ne prend pas en charge les plus fragiles, qui ne les prend pas en charge en amont dans la formation, dans leur enseignement et qui, quand ils sont victimes de non-accès à l'emploi, ne les prend pas suffisamment en charge. Dans une trajectoire individuelle, tout le monde ne part pas avec les mêmes chances et on voit qu'en fonction de la famille d'origine, en fonction du niveau socio-culturel, d'éducation et du niveau matériel, les inégalités se creusent à grande vitesse ... »

Mission collective vs. mission individuelle

Actiris a une double mission : une mission d'accompagnement à chaque individu (« être le réseau de ceux qui n'ont pas réseau ») et une mission de service à la collectivité (« faire monter le taux d'emploi pour améliorer la santé économique, sociale et donc in fine budgétaire de la région »). Paradoxalement, nous explique-t-il, « parfois, ces deux objectifs sont contradictoires. Parfois pour faire augmenter le taux d'emploi, on choisit des stratégies qui vont être bénéfiques à la collectivité mais qui font que certains individus ne sont pas considérés comme prioritaires dans l'offre de service et dans l'offre de solution ».

Quand on l'interroge sur les freins à la mise à l'emploi, il met en avant :

Sur le collectif :

- les préjugés qui existent entre le secteur public, le secteur non-marchand et le secteur privé dans la mise à l'emploi. « Chacun a des préjugés sur les autres secteurs et ne connaît pas la qualité de l'offre de services des autres. »
- Le fait qu'étant donné qu' « on est à la 30ème baisse mensuelle successive du taux de chômage global, on va de plus en plus être confronté au noyau dur des chercheurs d'emploi les plus fragiles, c'est-à-dire les chercheurs d'emplois de longue durée et les chercheurs d'emplois les moins scolarisés et les moins qualifiés (ce qui ne veut pas dire les moins compétents). »

Sur l'individuel :

- La discrimination à l'embauche avec en premier lieu la discrimination liée elle-même au statut de chercheur d'emploi suivie de la discrimination liée à l'origine qui, outre l'inégalité d'accès à l'enseignement, montre qu'à un même niveau d'éducation, on

⁷ Expression empruntée à Eric Corijn

constate de forts écarts de taux d'emploi . Et pour boucler la boucle, des effets de désapprentissage et de destructions de l'estime de soi et d'auto-discrimination.

Quelles solutions ?

Presqu'à chacun des problèmes ce directeur profile une solution : sur les préjugés, il suggère d'organiser plus régulièrement des événements où les acteurs des secteurs public, marchand et non-marchand se rencontreraient. À la question du noyau de chômeurs longue durée, il souhaite prendre exemple sur les zones « zéro-chômeur de longue durée » françaises, c'est-à-dire de « (...) partir de nos chercheurs d'emplois, de leur compétence, et des besoins de la ville, pour décider collectivement de créer les emplois dont, et les chercheurs d'emplois, et la ville ont besoin » ce qu'il qualifie de Keynésianisme du XXIème siècle. Il suggère également d'augmenter le nombre de demandeur d'emploi dont s'occupe prioritairement Actiris. « Si je dois raconter l'histoire sous forme d'un conte de fée: "On fait les investissements dans les 100.000 chercheurs d'emploi de façon à capter suffisamment d'emplois pour que ça génère une diminution des dépenses sociales et que ça génère une augmentation des recettes fiscales qui nous permettrons de mieux nourrir la collectivité pour qu'on puisse de plus en plus la prendre en charge. Tous les besoins collectifs, on peut aller les chercher sur tous les fronts, que ça soit l'accueil de la petite enfance, que ça soit l'aide aux personnes âgées, que ça soit la culture, le sport, la santé, le logement. Tout ce qui dépend de la Région. »

Pour lui, la lutte en amont de toutes les luttes, c'est l'emploi. C'est dans cet investissement-là qu'on peut faire diminuer les dépenses et augmenter les recettes et c'est ce défi qui permettra de transformer les problèmes collectifs en solutions collectives.

5. AFFRONTER L'URGENCE INDIVIDUELLE SANS FERMER LES YEUX SUR L'IMPASSE COLLECTIVE

Il est difficile de rencontrer ses propres exigences et d'intégrer réellement la parole des chômeurs. En concertation avec notre public, nous avons notamment pris le parti de procéder par questionnaire et deux éléments sautent aux yeux, que les animations et entretiens individuels n'ont fait que confirmer.

La fatalité et le renvoi de la responsabilité vers le « politique » sont croissants. Les chômeurs interrogés ne parviennent que difficilement, aux premiers abords, à s'imaginer pouvoir avoir une opinion sur la question du chômage et encore moins sur les réponses à y apporter.

Le chômeur est philosophe, il se préoccupe de ce sur quoi il a prise et, puisque la société ne lui renvoie que du négatif, le chômage ne le regarde pas, si ce n'est pour se faire accompagner et prouver sa recherche d'emploi, se former, devenir bilingue, savoir mener un entretien d'embauche, avoir de l'expérience, rentrer dans les cases des plans d'embauche et ainsi de suite.

Le contenu des questionnaires et des témoignages penche vers une mise en évidence des problématiques individuelles (formation et discrimination, par exemple), mais il pointe, pourtant, également – et de manière claire – le fait que l'emploi et le chômage relèvent de facteurs « macro-économiques » et, plus spécifiquement, d'une réalité bruxelloise de ville-région agissant comme une grande lessiveuse démographique au bénéfice des régions voisines.

Avec un peu de recul, il est faux de dire que la formation est la solution au chômage de masse. De même que la discrimination, bien que réelle, déplace un problème et le concentre sur une catégorie de population (et de quartiers), elle n'en est pas pour autant la cause du chômage de masse pris dans son ensemble.

La lecture des divers entretiens permet de dégager quelques pistes de solutions à ce problème complexe. Pour commencer à s'y attaquer de manière sérieuse et durable, il semblerait qu'il faille :

- répartir le temps de travail ;
- lutter contre l'échec scolaire ;
- valoriser collectivement le statut de chômeur ;
- mieux adapter les exigences du « marché de l'emploi » aux besoins réels et aux compétences des chômeurs ;
- rencontrer les besoins sociaux et collectif et créer des emplois subsidiés et adaptés aux bruxellois ;
- lutter contre la discrimination de toutes natures (et y compris celle du manque de « réseau », ou au contraire son appartenance à un « réseau ») ;

- favoriser une activité économique adaptée aux qualifications de la population, qui rencontre les besoins « non solvables » (économie sociale, et-ou économie sociale d'insertion ?);
- favoriser la mobilité (accès, cout, langue) pour que le chômeur puisse accéder aux emplois de la périphérie ;
- maintenir la population active à Bruxelles ;
- ne pas oublier les personnes « hors statistiques » (exclus du chômage, auto-exclusion, personnes en marge de la société pour raisons « privées », etc.);
- etc.

En tant qu'opérateur d'accompagnement socioprofessionnel des chômeurs depuis près de 30 ans, la Mission Locale souhaite, ici, surtout relever un élément incontestable apporté par Mme Herman : la stigmatisation sociétale subie par les chômeurs est intériorisée et elle aboutit à une dégradation des compétences intellectuelles et de la santé mentale de ces derniers.

Les politiques de l'emploi (et *a fortiori* l'activation) telles qu'elles sont mises en œuvre, ont pour effet de réduire l'estime de soi et nuisent à la réinsertion durable. La solution en recherche qui est avancée par la professeure est de favoriser le sentiment d'appartenance positive à un groupe et la participation à des activités sociales structurées.

Notre conclusion sera donc un rendez-vous pris avec notre public, constitué de chercheurs d'emplois bruxellois. La Mission Locale pour l'Emploi de Saint-Gilles souhaite contribuer à ce que le chômeur soit acteur de son parcours d'insertion et citoyen éclairé, y compris sur les enjeux du chômage. Elle aspire à favoriser un sentiment d'appartenance positive à un groupe et nous veillerons à ce que l'étude de l'année prochaine constitue, encore davantage, une parole de chômeurs, par et pour les chômeurs. Car, en définitive, les rendre visibles et acteurs de leur étude est l'un des moyens de contribuer, le plus utilement peut-être, à une insertion socioprofessionnelle effective et durable.

6. ANNEXES

Annexe 1 – Questionnaire anonyme soumis à une cinquantaine d’usagers de la Mission Locale –
« Pourquoi je ne trouve pas d’emploi ? »

Annexe 2 – Graphique – « Pourquoi je ne trouve pas d’emploi ? » - Répartition des causes telles que perçues par les usagers de la Mission Locale et réparties selon trois facteurs : facteurs individuels, facteurs locaux ou régionaux et facteurs macro-économiques.

Questionnaire anonyme

« Pourquoi je ne trouve pas d'emploi ? »

1. Cochez, parmi les éléments suivants, ceux qui pourraient vous empêcher de trouver un emploi. Si possible, expliquez-les:

- Enseignement / diplôme / formation :

.....
.....

- Les plans d'embauche (Activa, PTP, article 60, etc.) et la structure de l'emploi (intérim, CDD) :

.....
.....
.....
.....

- Situation familiale :

.....
.....
.....
.....

- Le coût du travail :

.....
.....

- Discriminations (liées, par exemple, à l'origine sociale, géographique, ethnique ou religieuse, l'âge) :

.....
.....

- Le manque d'informations. On ne sait pas qui fait quoi. ONEM, Actiris, CPAS, syndicat... ? :

.....

.....
.....

☒ Le nombre d'emplois disponibles n'est pas suffisant par rapport au nombre de chômeurs :

.....
.....
.....

☒ Ils/elles nous volent notre travail :

.....
.....
.....

☒ Le manque d'offres d'emploi par rapport au grand nombre de candidats incite les employeurs à devenir plus exigeants, à diminuer les salaires et à dégrader les conditions de travail :

.....
.....
.....

☒ Expérience professionnelle (trop/pas assez/dans un domaine où il n'y a pas de boulot):

.....
.....
.....

☒ Compétences informatiques et linguistiques :

.....
.....
.....

☒ Ceux qui travaillent disent qu'ils sont débordés alors qu'il n'y a pas de boulot pour tous :

.....
.....
.....

Autres :

.....

2. Pourquoi je ne trouve pas d'emploi ?

.....
.....
.....
.....

2. a. Quelles sont les raisons qui m'empêchent de trouver un travail ? Quels sont les freins à ma mise à l'emploi?

.....
.....
.....

2. b. Qu'est-ce qui m'aiderait à trouver un travail?

.....
.....
.....

3. Mon statut personnel :

Entourez :

- Homme – Femme
- Marié - Célibataire – Veuf(-ve) – conjoint(-e)
- Avec enfants - Sans enfants
- Isolé-cohabitant-chef de ménage
- Source de revenus personnel: CPAS – ONEM – Mutuelle – Travail- Rien
- Niveau de revenus mensuels personnels: de 0 à 599 euros - de 600 à 1000 euros - plus de 1000 euros

Complétez :

- Âge :
- Nationalité :
- Origine :
- Durée de chômage ou d'inactivité :

Pourquoi je ne trouve pas d'emploi ?

