



Lire et Ecrire

ALPHABÉTISATION ET INTERIM : QUEL POSITIONNEMENT DE LIRE ET ECRIRE ?

Politiques d'alphabétisation - travailleurs

Anne-Claire SIMON
Lire et Ecrire Wallonie
Octobre 2005



Avec le soutien de la Communauté française - Direction générale de la
Culture- Service de l'Éducation Permanente

Dans son plan stratégique transversal n°3 « Inclusion sociale » paru en octobre 2005 la Région Wallonne cite, concernant l'Action 4 « lutter contre l'analphabétisme », le secteur intérimaire comme l'un des opérateurs privilégiés de détection de l'analphabétisme. Afin de se construire un point de vue, Lire et Ecrire, en tant qu'association de lutte pour le droit à l'alphabétisation pour tous oeuvrant en Communauté Française dans le champ de l'Education Permanente, a tenté de mesurer l'ensemble des tenants et aboutissants de cette orientation stratégique de la Région Wallonne. C'est à partir d'un état des lieux approfondi autour du secteur intérimaire, d'une analyse précise des rapports de ce dernier avec l'insertion, la formation -et plus spécifiquement avec l'alphabétisation- et de ses relations avec les syndicats, que Lire et Ecrire s'est fait un avis, en concertation avec ses organisations constitutives. Le lecteur trouvera dans les lignes qui suivent les principales informations de l'état des lieux réalisé par Lire et Ecrire, et la position de l'association qui en a ensuite découlée.

UN ETAT DES LIEUX QUI REVELE UN CERTAIN NOMBRE D'ENJEUX

Le secteur intérimaire et l'insertion socio-professionnelle :

Depuis quelques années déjà, le secteur intérimaire est impliqué dans des actions d'insertion professionnelles : cette implication passée n'est sans doute pas sans lien avec la façon dont il est aujourd'hui vu par la Région Wallonne, comme l'un des 3 opérateurs-clés pour détecter l'analphabétisme. Qu'en est-il donc des liens existants entre l'intérim et l'insertion socio-professionnelle ?

L'intérim d'insertion

En 2000 est mis en place par le Ministre de l'Intégration sociale, dans le cadre du programme Printemps, un dispositif fédéral appelé « intérim d'insertion ».

A l'origine de ce programme, le constat que le nombre de minimexés augmente de +64% entre 1990 et 1999. Inscrit dans le cadre de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, ce programme vise la réduction du nombre de bénéficiaires du minimex ou d'une aide financière de 2000 à 2005, en augmentant le nombre de mises au travail, et en renforçant le régime de sécurité sociale pour les plus démunis, par le biais de diverses lois et instruments administratifs mis à la disposition des CPAS. Le plan Printemps s'inscrit dans l'objectif plus large de transformer « l'Etat providence » en un « Etat social actif », soit, de façon très synthétique, « viser le travail comme moyen d'insertion de toute personne dans la société »¹. L'un des moyens proposés par le gouvernement dans le programme Printemps est l'intérim d'insertion : il ouvre l'insertion socio-professionnelle au secteur privé.

Il est ainsi prévu un soutien financier aux agences d'intérim disposées à collaborer à l'insertion professionnelle durable de demandeurs d'emploi difficiles à placer. L'agence d'intérim s'engage alors à employer le travailleur dans un CDI à temps plein pendant de 2 ans. En échange, l'agence d'intérim reçoit un subside mensuel, versé par le CPAS. Un subside mensuel supplémentaire peut-être accordé à l'agence d'intérim pour la formation et l'accompagnement des travailleurs concernés.

8 agences d'intérim ont participé à l'opération : Randstadt, Interlabor, Védior, T'Intérim (devenu Trace Intérim), VDAB Intérim, T'Service Bruxelles, Adecco, Creyf's Interim, Start Intérim.

Les résultats sont au final peu probants : « la mesure (...) aurait dû mettre à l'emploi 1500 personnes bénéficiant du minimex par an. 4 ans après le lancement, 450 personnes sont passées par le dispositif »².

Majoritairement semble-t-il³ à l'origine de cet échec, les choix stratégiques des ETI⁴ : certaines auraient ainsi refusé de travailler avec un public trop fragilisé : sélection initiale forte pour limiter les prises de risque, remettant du coup en cause le principe même de l'intérim d'insertion, en divisant le public en 2 catégories : les « réinsérables » et les autres. D'autres auraient au contraire franchi le pas de travailler avec un public fragilisé, mais sans partenariat avec les organismes d'insertion socio professionnelle. Or, la compétence des OISP est indispensable pour la formation et l'accompagnement de ces publics dans l'emploi. Le non partenariat a ainsi pu conduire à des coûts très importants pour les agences d'intérim. Enfin, dernier cas de figure, les ETI auraient bien mis en

¹ Michel Colson, Président de la section CPAS de l'Association de la Ville et des Communes de la Région Bruxelles-Capitale, et Président du CPAS de Watermael-Boitsfort, 2001

² Nathalie Heusquin, article « Equal coach'Intérim, un partenariat pour l'emploi », L'insertion (journal de la febis) n°41, juin 2003

³ Article Alter Echos n° 164 : « intérim d'insertion : le dispositif ne convainc pas », 11 mai 2004

⁴ ETI : Entreprises de Travail Temporaire

place un travail en partenariat, mais avec une trop forte exigence de simplicité et d'organisation du système, quand le principe d'alternance mission/formation relèverait d'une gestion complexe. Selon le secteur de l'ISP, il aurait fallu, pour que ce dispositif d'intérim d'insertion fonctionne mieux, que les ETI acceptent une collaboration plus poussée avec les OISP (en présence notamment du travailleur en contrat d'intérim d'insertion), et que plus de garanties soient offertes en matière de formation et d'accompagnement des publics.

Au niveau syndical, la FGTB⁵ a considéré que les CDI proposés dans le cadre de l'intérim d'insertion sont une porte ouverte à la négociations de conditions propres aux travailleurs intérimaires, alors que ceux-ci devraient garder des statuts égaux à ceux des autres travailleurs

L'intérim accompagné

A la suite de l'échec de l'intérim d'insertion, se met alors en place, à l'initiative de l'agence intérim « Trace », ce que l'on appelle « l'intérim accompagné ». Trace est une agence d'intérim au statut privé, mais financée à 80% par la Région wallonne. Trace a fait partie – sous son nom d'alors T'Intérim - des agences ayant participé au dispositif « intérim d'insertion », qui s'est révélé pour elle une débâcle financière. Selon Sylvie Lambinon, chargée du projet à Trace, l'agence, dans sa volonté d'être non –discriminante, a en effet mis à l'emploi des publics très fragilisés que les employeurs n'ont pas gardés. Trace a donc décidé de recadrer sa sélection, en essayant « *d'avoir des cas difficiles et d'autres moins* », mais cela l'a menée à une sélection de plus en plus forte, contradictoire avec sa volonté de non-discrimination. Au final, Trace a choisi d'abandonner l'intérim d'insertion et de s'investir avec la Mirec⁶ dans l'intérim accompagné, sur la région de Charleroi. L'intérim accompagné se base sur un « *principe de complémentarité* » (formation, missions intérimaires, emploi fixe) et de « *transfert de compétences* » (entre Trace et la Mirec, mais aussi avec les employeurs) : En comparaison à l'intérim d'insertion, il permettrait d'une part que « *les publics fragilisés des CPAS utilisent l'intérim comme reprise progressive de l'emploi sans l'obligation d'un CDI d'intérim d'insertion trop risqué* », et d'autre part de raisonner en fonction des besoins des personnes et non plus en fonction de leur statut, en accueillant des publics autres que celui des CPAS. D'après Sylvie Lambinon, « *l'objectif est de faire avancer la personne par rapport à son projet, et non de la mettre dans l'intérim à tout prix. Chaque personne a donc un parcours adapté, soit plusieurs missions en cascade, soit une mission puis un contrat, soit une formation puis une mission* ». Les besoins (dont la formation) et le projet de la personne sont identifiés lors d'un entretien individuel. Depuis sa création et jusqu'en 2003, 345 personnes de la région de Charleroi avaient bénéficié du dispositif. Le projet essaime aujourd'hui sur l'ensemble des agences Trace de la communauté française.

L'appel à projet pilote « intérim d'insertion » d'octobre 2005 sur la Région de Bruxelles Capitale

Dernière initiative publique connue, un appel a été lancé en octobre 2005 sur la région de Bruxelles Capitale par l'Administration de l'Economie et de l'Emploi de la Région Bruxelloise, sur la base du projet flamand « Instant A » : l'appel à projet pilote « intérim d'insertion »⁷.

L'idée de cet appel à projets est de créer une collaboration entre 2 bureaux commerciaux d'intérim et un partenaire non commercial, avec pour objectif l'insertion de jeunes demandeurs d'emploi sur le marché du travail. L'objectif de cette coopération est d'améliorer durablement les possibilités d'obtenir un emploi pour les jeunes demandeurs défavorisés de 16 à 30 ans, via le travail intérimaire et l'accompagnement social.

Les partenaires peuvent alors obtenir une subvention de la région Bruxelles-Capitale en matière de logement, de matériel et de personnel d'accompagnement social. Cette subvention est envisagée comme subvention pour projets pilote, en vue d'une éventuelle extension.

Il semble que le modèle relatif à cet appel à projets soit celui d'Instant A. Instant A est le fruit d'une collaboration entre T'Intérim (équivalent flamand de l'agence francophone Trace), de Védior pour le volet intérim, et de l'asbl Labor X pour le volet accompagnement social. Le dispositif d'Instant A consiste en une préparation du candidat au circuit du travail (avant la mise au travail), et un accompagnement (pendant et après la mise au travail en entreprise).

Il n'y a aucune référence à la formation et une quelconque alternance formation/missions d'intérim dans l'appel à projet paru au Moniteur belge du 15 septembre 2005.

⁵ Source : Ranstad, « plus est en vous – un ½ siècle de travail intérimaire en Belgique, 2005, Editions Lannoocampus

⁶ MIREC : Mission Régionale pour l'Insertion et l'Emploi à Charleroi

⁷ Source : article alter Echos « relance de l'intérim d'insertion ? », n°195, 11 octobre 2005

Les partenariats entre les secteur de l'intérim et de l'insertion socio-professionnelle

Au-delà des dispositifs publics liant intérim et ISP, le secteur intérimaire est, par le biais de sa fédération Federgon Intérim (Fédération des partenaires de l'emploi, département de l'intérim), impliqué dans des actions plus ponctuelles et spécifiques, dites « d'insertion à destination de publics fragilisés » : c'est la « fondation intérim » qui est alors partenaire de ces actions, par exemple dans les projets Equal 1 « Coach 'Intérim » et Equal 2 « Trempl'intérim », tous deux financés par le fonds social européen.

Coach'Intérim se base sur un partenariat entre Federgon et 4 fédérations d'ISP : ACFI (asbl coordinatrice), AID, ALEAP et CAIPS. Selon l'ACFI, coordinateur du projet cocach'Intérim, l'objectif général est d'accroître l'accès à l'emploi de stagiaires en fin de formation, en utilisant l'intérim comme un tremplin. Pour les stagiaires, les avantages sont d'acquérir des expériences professionnelles différentes, de « garder un pied » dans l'emploi, de trouver un emploi fixe.

Le secteur intérimaire bénéficie quant à lui d'un vivier de personnes fiables, aux compétences techniques et de savoirs-être (ponctualité, relationnel...) avérés.

Le bilan des 4 fédérations partenaires du projet Coach'intérim est aujourd'hui le suivant : ACFI/CAIPS/ALEAP/AID : pour les 4 fédérations, le projet a permis des mises à l'emploi réussies des stagiaires, quand des relations interpersonnelles de qualité se sont nouées, permettant ainsi de créer la confiance et des collaborations étroites. Mais, pour les 4 fédérations, toutes les agences d'intérim ne sont pas prêtes à « jouer le jeu ». Selon CAIPS, Daoust et Randstad ont été 2 partenaires de l'intérim avec qui le partenariat a bien fonctionné. Bon respect des personnes, bonne communication par la maison mère vers les agences. Selon AID, les syndicats CSC et FGTB n'ont pas participé à « Coach'Intérim », car il semble qu'au sein de ce partenariat à l'initiative de 4 fédérations d'ISP et de Federgon, aucun rôle spécifique n'a été identifié pour / par les syndicats. Pour l'ACFI, le bilan est encourageant : d'un point de vue quantitatif, environ 75 personnes peu qualifiées ont été mises à l'emploi, malgré le peu de missions proposées par les agences d'intérim pour du personnel peu qualifié. 10% d'entre elles ont accédé au final à un emploi fixe. Les résultats sont cependant en-deça des objectifs fixés, car l'établissement de relations de confiance a demandé beaucoup de temps. Le projet Equal 1 « Coach'Intérim » se poursuit aujourd'hui par un projet Equal 2 « Trempl'Intérim » : un des volets de « Trempl'Intérim » est la mise sur pied d'un logiciel, dont l'objectif est d'obtenir des données statistiques sur les missions des travailleurs intérimaires et le fait qu'ils ont effectivement accès à un emploi durable. Ce logiciel serait rempli de façon volontaire par les stagiaires.

Ce projet pose des questions éthiques et de relations de travail : c'est pourquoi il est prévu un comité de suivi auquel ont été invités les centres EFT/OISP, Federgon et les syndicats. Ces derniers n'ont pas encore répondu à l'invitation.

Le secteur intérimaire et l'alphabétisation

Parallèlement à son investissement dans l'insertion socio-professionnelle, le secteur intérimaire est aussi engagé dans des actions concernant l'alphabétisation, notamment par le biais de Federgon Intérim, qui regroupe la grande majorité des entreprises d'intérim de Belgique (69 sociétés d'intérim font partie de Federgon, qui représentent 97% du chiffre d'affaires de l'intérim en Belgique).

Jean-Claude Daoust, administrateur délégué de Daoust Intérim SA, et ancien président de Federgon Intérim de 1985 à 2001, a sans doute influencé ces initiatives. Sensible à la problématique de l'illettrisme, et confronté ponctuellement à ce problème au sein de ses agences, il a même ébauché un partenariat avec Lire et Ecrire Centre-Mons-Borinage, dans le sens d'une sensibilisation à l'illettrisme et d'une prise en compte par ce personnel des personnes illetrées. Mais ce partenariat n'a pas encore été concrétisé.

Jean-Claude Daoust est président de la FEB (Fédération des Entreprises Belges) depuis le 28 avril 2005. Dans ce cadre, il cite la formation parmi les 4 préoccupations majeures qu'il voit pour la FEB, et l'introduit en ces termes : « *l'illettrisme touche 11% de notre population et trop de gens sont unilingues. Il faut y remédier* »⁸.

En dehors de Federgon, une autre collaboration concernant l'alphabétisation et l'intérim a été initiée par Lire et Ecrire Hainaut Occidental et l'agence Gil'Intérim, Gil'Intérim témoignant de la façon suivante de ses préoccupations lors d'une conférence de presse tenue en avril 2004 : « *Au quotidien,*

⁸ Communiqué de presse du 28/05/2005 – site www.feb.be

en agence, nos responsables de recrutement sont confrontés au problème de l'illettrisme, et ce de façon plus ou moins importante. Actuellement, une inscription chez Gil Interim se fait de façon électronique. C'est la responsable de recrutement qui encode les données de l'intérimaire. Il arrive parfois, au moment où l'intérimaire signe des documents légaux (comme l'intention de conclure), que notre responsable de recrutement se rende compte de certaines difficultés pour l'intérimaire, comme celles de pouvoir lire correctement, comprendre ce qu'il a lu, voire rédiger ou écrire quelques mots. Il est alors difficile de proposer ces personnes aux entreprises. Par manque de temps, ou simplement par méconnaissance de l'illettrisme, nous sommes dépourvus de solutions... ».

Gil Interim a également profité de la conférence pour exprimer 3 souhaits : premièrement, de sensibiliser leurs équipes aux nombreuses difficultés rencontrées par des personnes demandeuses d'emploi, de projet, d'avenir, de stabilité... Deuxièmement, de revoir sa façon de communiquer avec leurs demandeurs d'emploi, les intérimaires : en simplifiant les textes, le site Internet, en étant attentif à ne pas rendre compliqué quelque chose qui peut être dit de façon simple... Et enfin, d'assurer un relais avec Lire et Ecrire.

Aujourd'hui, Gil Interim a déjà apporté des modifications à ses supports de communication : d'une part pour rendre plus accessibles leurs informations, leurs services, et d'autre part pour que leurs clients ne signent plus un document sans en comprendre le sens, sans comprendre l'engagement qu'induit la signature.

Le secteur intérimaire et la formation

L'un des leviers de lutte, que ce soit pour le droit à l'alphabétisation ou pour l'insertion socio-professionnelle des personnes est la possibilité pour ces dernières d'accéder à la formation. Qu'en est-il donc de la formation dans le secteur intérimaire ?

Les candidats intérimaires et les travailleurs intérimaires ont le même droit à la formation, que les autres types de travailleurs ou demandeurs d'emploi.

Mais selon la CSC⁹, peu d'intérimaires suivent des formations. La CSC identifie 3 cas de recours à la formation : soit les agences d'intérim jugent que la personne a besoin d'une formation avant de pouvoir être mise à l'emploi => en général, les agences renvoient le candidat vers les services publics (formations Forem pour les demandeurs d'emploi). Soit il s'agit pour le candidat d'acquérir une compétence technique pointue. Les grosses agences d'intérim ont parfois pour cela leur propre centre de formation (Randstad), ou sous-traitent la formation, à leurs frais. La VCA¹⁰ est par exemple une formation de plus en plus proposée par les agences d'intérim à leurs travailleurs. Troisième cas, mais c'est vraiment très exceptionnel, il arrive que la société utilisatrice propose une formation à son travailleur intérimaire.

Toujours selon la CSC, il y a dans la CCT¹¹ formation de la CP 322 3 aspects allant dans le sens d'un développement de l'accès à la formation pour les travailleurs intérimaires : la mise en place de la formation professionnelle, la mise en place d'actions spécifiques auprès de publics spécifiques, et la mise en place d'un fonds de formation où cotisent les agences d'intérim.

Il existe en effet un fonds social¹² pour les intérimaires (accord sectoriel) qui réserve un budget à la formation des intérimaires (cotisation des employeurs de 0.30% sur le salaire). Ce budget est reversé à un fonds de formation géré paritairement.

L'introduction de la demande de formation se fait alors par le biais de l'entreprise intérimaire. La formation peut-être dispensée par l'entreprise intérimaire, par l'entreprise utilisatrice, ou par un centre de formation externe.

Les formations concernées sont prioritairement celles concernant la sécurité : formation sécurité de base VCA, formation sécurité de base construction, formation sécurité pour les tâches à risque. Elles visent 2 groupes cibles, en fonction de conditions d'octroi différentes : tous les travailleurs intérimaires, et les groupes à risque : chômeurs longue durée, à qualification réduite, handicapés, bénéficiaires du minimex, chômeurs âgés, immigrés.

A ce stade-ci de la recherche d'informations, il n'a pas été possible de savoir de quelle manière concrète cette CCT est mise en œuvre, en particulier pour les personnes les moins scolarisées.

⁹ Id

¹⁰ VCA = Certificat de sécurité : (Veiligheid Checklist Aanneemers) : formation de sécurité de base pour le travailleur dans le secteur de la construction

¹¹ CCT : Convention Collective de Travail

¹² Ministère de l'emploi, du travail et de la concertation sociale

Enfin, les travailleurs intérimaires peuvent légalement bénéficier des dispositifs Congé Education Payé¹³ et Chèques formation¹⁴, mais dans la réalité, il semble que très peu les utilisent. En ce qui concerne le congé éducation payé, c'est l'agence d'intérim qui introduit le dossier. Le recours au CEP est alors utilisé pour des travailleurs intérimaires qui ont des missions relativement longues chez un même utilisateur (3 mois minimum). Dans le cadre de missions plus courtes, l'entreprise utilisatrice ne voit pas son intérêt à libérer le travailleur pour qu'il aille en formation, et il est très difficile pour l'agence d'intérim de jongler entre plages de formation et missions de travail pour l'intérimaire. En ce qui concerne le chèque formation, celui-ci est réservé aux travailleurs de PME¹⁵. Le travailleur intérimaire est concerné, dans la mesure où il est présent dans l'entreprise au moment de la formation. C'est la PME qui initie la demande de chèques formation. Comme pour le CEP, l'octroi d'une formation dépend alors de la longueur de la mission intérimaire chez un même utilisateur.

Les relations du secteur intérimaire avec les syndicats

Lire et Ecrire – est-il d'ailleurs besoin de le rappeler- a été créée en 1983 à l'initiative d'associations issues des mouvements ouvriers. Sa proximité avec les syndicats CSC et FGTB fait de ces derniers, par ailleurs souvent présents dans les conseils d'administration des différentes associations de Lire et Ecrire, des partenaires incontournables pour Lire et Ecrire dans l'ensemble des liens que cette dernière tisse avec le monde du travail. Pour établir sa position par rapport à la place donnée au secteur intérimaire dans la détection de l'intérim par la Région Wallonne, Lire et Ecrire ne pouvait donc éviter, dans son état des lieux, d'analyser les relations existantes entre les syndicats FGTB et CSC, et le secteur intérimaire.

Or, il s'avère que d'une façon générale, les négociations entre les syndicats et le secteur de l'intérim sont difficiles pour 2 raisons : tout d'abord, les travailleurs intérimaires relèvent de différents secteurs d'activité. Il n'est donc pas toujours facile pour les syndicats de bâtir une position commune intersectorielle. Et deuxièmement, en cas de revendication, l'emploi du personnel intérimaire est beaucoup plus facilement menacé.

Selon la FGTB¹⁶, les actions de lutte contre le chômage de Federgon cachent en fait la recherche de nouveaux marchés et de profits : « *Federgon, c'est Dr Jekyll et Mr Hyde !* »¹⁷.

La FGTB, lors de la journée des intérimaires qu'elle a organisée le 14 septembre dernier a cité 6 domaines de revendications des syndicats à l'encontre du secteur intérimaire : parmi ces 6 domaines celui qui nous intéresse le plus est celui de « l'assouplissement de la législation sur le recours à l'intérim » : y figure en effet la demande de Federgon d'élargir les motifs légaux de recours à l'intérim à celui de l'insertion. Plus précisément, il y a aujourd'hui légalement 3 cas possibles de recours à l'intérim pour une entreprise : le remplacement d'un travailleur, le surcroît temporaire de travail, et le travail exceptionnel. Federgon voudrait élargir son champ d'intervention en rajoutant un 4^{ème} cas : l'intégration au marché du travail, et l'introduction de l'intérim dans de nouveaux secteurs : les déménagements, la navigation intérieure et dans les services publics. Ce que dénonce la FGTB par rapport à « l'intégration au marché du travail », c'est que sous prétexte d'insertion professionnelle, l'intérim ne devienne un passage obligé avant l'embauche, et que cela ne renforce la précarité du travail. Le développement actuel des agences d'intérim, selon la FGTB, ne vient pas du fait qu'il serait créateur d'emplois, mais plutôt de l'éclatement d'un emploi stable en plusieurs emplois précarisés. La FGTB est d'accord pour que l'intérim soit un levier d'insertion, mais s'il n'est pas le seul levier.

Pour information, les 5 autres domaines de revendications identifiés sont :

- le non respect par Federgon des objectifs du dispositif Titre – Services : dans son bilan contrasté des titres services, la FGTB épingle spécialement les agences d'intérim qui, selon elle, ne respectent pas les « règles du jeu » en matière de temps de travail, de CDI, de formation et d'avantages sociaux:
- la sécurité des travailleurs : contrairement aux autres types d'employeurs, les entreprises intérimaires ne cotisent pas pour la prévention des risques. Les contrôles de santé pour les travailleurs intérimaires sont faits « au rabais ».
- l'augmentation de la prime de fin d'année des intérimaires dans le cadre des négociations sectorielles : dossier débloqué depuis le 23 sept 05.

¹³ Source : Direction générale emploi et marché du travail, direction du Congé Education Payé

¹⁴ Source : Forem – service des chèques formation

¹⁵ PME : Petites et Moyennes Entreprises, jusqu'à 250 personnes

¹⁶ précisons ici que la recherche d'informations faite à ce jour n'ayant pas permis d'accéder de façon claire aux revendications de la CSC à l'égard du secteur intérimaire, les informations données ci-après quant aux revendications syndicales à l'égard du secteur intérimaire sont limitées à celles de la FGTB.

¹⁷ Article sur le site de la centrale générale (FGTB) www.accg.be

- les bureaux intérimaires néerlandais spécialisés en main d'œuvre polonaise
- la prolongation de la période de travail pour les étudiants, qui concurrencent du coup encore plus les jeunes chômeurs

Les négociations entre les syndicats et le secteur intérimaire s'opèrent au sein de différents lieux paritaires, qui sont les suivants : la commission paritaire C.P 322, la commission de Bons Offices¹⁸ : (lieu de consultation entre les syndicats et les entreprises intérimaires, elle veille à la bonne application de la législation concernant le secteur intérimaire, et traite de tout sujet d'intérêt sectoriel), Prévent'Intérim (asbl dont la mission est de lutter contre les accidents du travail. Le conseil d'administration de P&I (Prévention et Intérim) est composé de toutes les entreprises de travail intérimaire privées et publiques et des trois syndicats), la CAPLA (Commission consultative d'Agrément en matière de PLACEMENT : y siègent un président indépendant, 4 représentants du secteur intérim, 4 représentants des travailleurs, 1 représentant de l'Administration. Cette commission gère les agréments et les règlements des agences d'intérim), et enfin, le fonds social des travailleurs intérimaires (il est géré paritairement par les syndicats et les employeurs. Il paie des indemnités complémentaires en cas de maladie de longue durée ou de chômage temporaire, ainsi que les primes de fin d'année. Il réserve également un budget à la formation des intérimaires en matière de sécurité).

D'autres lieux de concertation sont aussi à citer : notamment, la FGTB a créé une coordination wallonne¹⁹, lieu d'échange consultatif où sont présentes les différentes centrales de la FGTB, un représentant de Federgon Intérim et des représentants des bureaux d'intérim. La Fondation intérim, initiée par Federgon, est une asbl qui permet de donner un cadre juridique pour toutes les actions visant à l'intégration durable des groupes à risques via le travail intérimaire et ce, en Flandre, à Bruxelles et en Wallonie. La fondation intérim est par exemple un partenaire du projet Coach'Intérim. Les syndicats n'y sont pas formellement présents, mais peuvent être associés aux projets de la fondation. N'oublions pas non plus les organes internes aux entreprises, de type conseil d'entreprise : ce sont des lieux de négociation non négligeables, dans la mesure où s'y traitent les cas de recours à l'intérim et la politique intérim propre à chaque entreprise.

POSITION DE LIRE ET ECRIRE²⁰

Au vu des enjeux qu'il a pu mesurer dans ses débats à partir de l'état des lieux décrit ci-dessus, le conseil d'administration de Lire et Ecrire a formulé sa position au travers des constats principaux suivants :

Etant donné

- Que le secteur intérimaire est constitué d'entreprises privées dont l'objectif –légitime– est de réaliser un profit financier.
- Que l'orientation à la formation et à l'emploi, l'accompagnement de l'insertion socioprofessionnelle et la formation en alphabétisation sont et doivent rester du ressort des politiques publiques ou de structures agréées et financées par les pouvoirs publics.
- Qu'il existe aux yeux de Lire et Ecrire un risque de déplacement de politiques publiques d'insertion vers des politiques privées non réglementées et non évaluées.
- Que le secteur intérimaire pourrait avoir, dans certaines conditions, un rôle à jouer dans la mise à l'emploi²¹ de personnes fragilisées sur le marché du travail, mais que celui-ci ne peut en aucun cas avoir un rôle d'organisateur, d'ensemblier, de régulateur sur cette question, ni légitimement obtenir de subsides publics pour ce type d'action.

Etant donné, aussi,

- que le secteur intérimaire prend en la matière des positions inverses à celles de Lire et Ecrire.
- Que des subsides publics ne peuvent servir à renforcer la rentabilité d'entreprises privée.
- Que les expériences précédentes ou en cours entre le secteur intérimaire et l'ISP en Région Wallonne n'ont guère eu de résultats probants.

¹⁸ Source : site Federgon et de la CSC : pas d'informations actuellement sur la spécificité de cette commissions « Bons Offices » par rapport à la commission paritaire

¹⁹ Source : RV téléphonique Carlos Briccolini, FGTB

²⁰ Position prise par le CA Communautaire de Lire et Ecrire, novembre 2005

²¹ Dans des emplois pérennes et de qualité, pour tous.

- Que l'accompagnement individuel, dans la durée, est une condition importante d'une insertion socioprofessionnelle réussie.
- Qu'au vu des expériences antérieures nous doutons de la volonté réelle du secteur intérimaire de travailler avec les publics réellement fragilisés sur le marché de l'emploi.
- Qu'une formation initiée par l'employeur et/ou sur le lieu de travail et/ou visant l'amélioration des compétences professionnelles, la motivation, l'avancement des travailleurs doit être considérée comme une formation professionnelle payée et dispensée durant les heures de travail.
- Et que le coût de cette formation professionnelle en alpha doit être financé principalement par le(s) fonds de formation du secteur intérimaire et des secteurs d'activité des intérimaires

le conseil d'administration de Lire et Ecrire marque des réserves à l'égard l'orientation formulée par la Région Wallonne dans le PST 3, action 4, de faire du secteur intérimaire l'un des 3 acteurs clés de détection de l'analphabétisme.

Il envisage néanmoins des collaborations possibles :

- la participation éventuelle de Lire et Ecrire à la sensibilisation du personnel d'accueil et des directions des agences d'intérim dans le cadre des dispositifs territoriaux pour le droit à l'alphabétisation et la prise en compte des personnes illettrées , à condition que Lire et Ecrire reste maître du contenu de la sensibilisation qu'il opèrerait, en particulier pour mettre en valeur l'employabilité des personnes analphabètes».
- la possibilité pour Lire et Ecrire d'intervenir comme sous-traitant du fonds de formation, soit pour de la formation de formateurs du fonds, soit en sous-traitance rémunérée pour la formation de première ligne. Et cela à trois conditions : il ne peut y avoir de prérequis à l'entrée, ni de test de sélection ; les fonds de formation des secteurs concernés doivent être mobilisés ; la formation doit être dispensée (et payée) sur le temps de travail .

Editeur responsable : Lire et Ecrire Communauté française ASBL
Catherine Stercq , Rue Dansaert, 2a -1000 Bruxelles
É 02/502.72.01 www.lire-et-ecrire.be