Octobre 2012.

UNE MUNICIPALISATION DE L'EMPLOI RISQUÉE

Pour gérer les demandes d'emploi, de nombreuses structures se sont mises en place dans les communes bruxelloises. Elles rapprochent l'offre du citoyen mais créent aussi des marchés sous locaux de main d'œuvre.

La Région de Bruxelles-Capitale a dû faire face, dès sa création, à une explosion du chômage, touchant tout particulièrement les jeunes issus de l'immigration ouvrière. Cette situation est allée en s'aggravant d'année en année, avec l'approfondissement de la crise de l'emploi, pour dépasser le seuil des 30% de Bruxellois sans emploi, âgés de moins de 25 ans. Etape après étape, à défaut de pouvoir infléchir cette dynamique morbide du marché de l'emploi bruxellois, les pouvoirs publics vont recourir de plus en plus à des leviers d'action locale, en associant à la politique régionale les initiatives du tissu associatif et des municipalités.

Etape 1 : les dispositifs locaux d'insertion socioprofessionnelle

Disposant à partir de 1989 de ses propres leviers d'intervention en matière d'emploi, la toute jeune région s'est attelée d'emblée à deux initiatives: premièrement, se doter, au départ de l'ancien service subrégional de l'ONEm, d'un outil public de placement régional (l'ORBEm, aujourd'hui rebaptisé Actiris), et deuxièmement mettre en œuvre une politique volontariste d'insertion socioprofessionnelle ciblée sur les jeunes. Pour ce faire, le premier gouvernement régional (1989-1995) s'est appuyé sur les initiatives prises face à l'exclusion des jeunes par les acteurs locaux : CPAS, associations d'aide à la jeunesse et centres d'enseignement à horaire réduit. L'expérience de la Mission Locale Jeunes de Saint-Gilles a ainsi servi de modèle à la création des missions locales qui sont depuis lors actives à Bruxelles. Pour mémoire, la FGTB de Bruxelles était partie prenante à la création de cette première mission locale du pays, au côté de la CSC et de l'Union des Entreprises de Bruxelles (aujourd'hui BECI). Le projet était porté conjointement par la Commune de Saint-Gilles, son CPAS et l'asbl saint-gilloise Formation Insertion Jeunes[1]. L'idée originale consistait à mobiliser

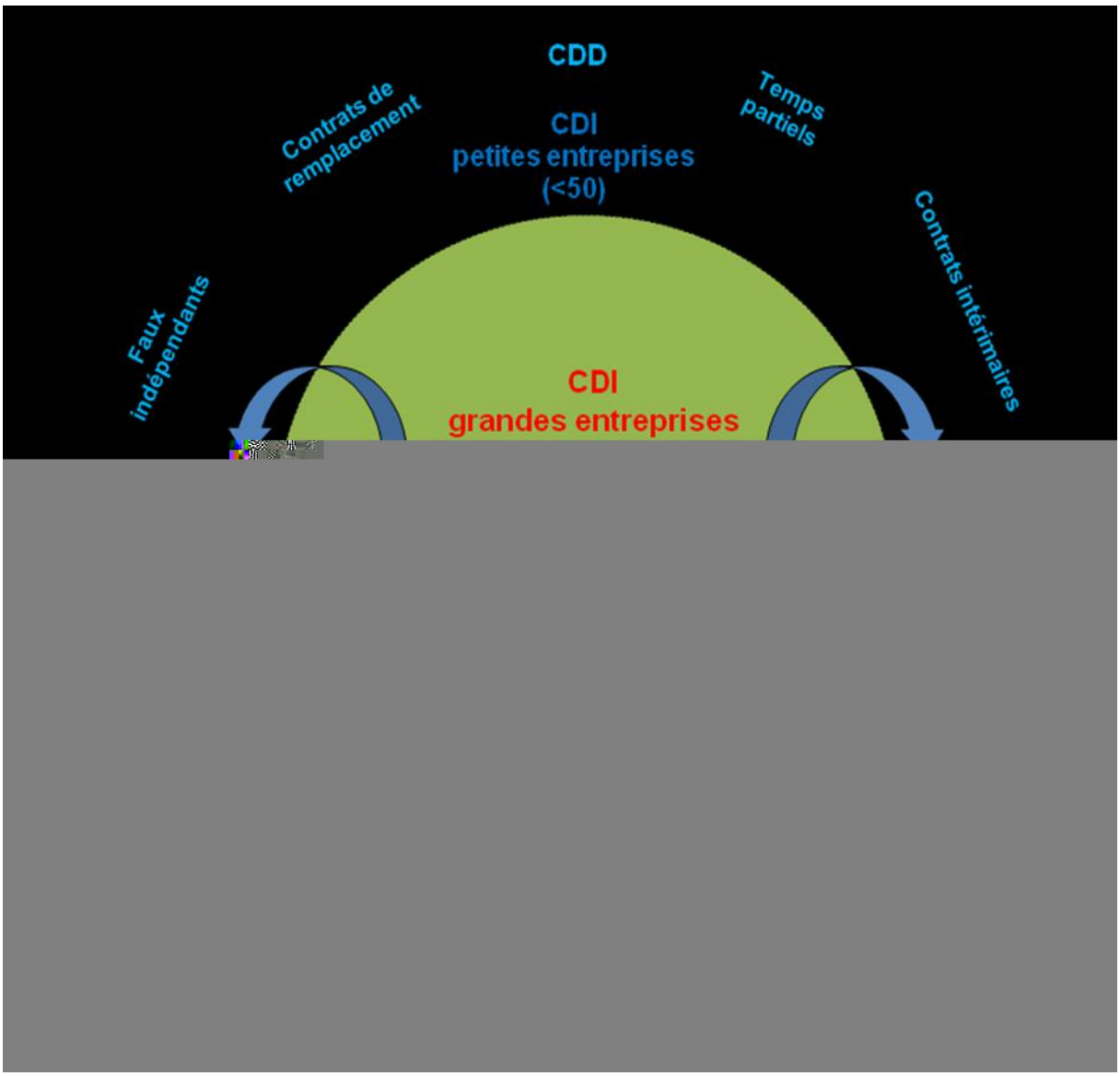
[1]. Cette association est toujours active aujourd'hui en éducation permanente et en insertion socioprofessionnelle. C'est suite à la prolongation de la scolarité obligatoire à 18 ans qu'elle fut créée en 1993 par des militants associatifs et André Willain, permanent de la CGSP Enseignement.

en faveur de l'emploi des jeunes toutes les ressources locales et de monter de nouvelles filières d'emploi et de formation.

A l'époque, on se représentait schématiquement le marché de l'emploi au travers de trois cercles concentriques, avec en son centre le marché primaire de l'emploi durable (la cible) dans les grandes entreprises, bénéficiant de la défense collective des syndicats ; et autour de ce premier cercle, le marché secondaire avec le cercle des emplois dans les petites entreprises, sans défense collective (comme le commerce indépendant et l'artisanat) ; à la marge, la zone grise de l'emploi précaire, des contrats atypiques (CDD, contrat intérimaire, …), du travail au noir et du non emploi. C'est dans cette zone grise de non droit que la majeure partie des jeunes des quartiers populaires galèrent, espérant des années durant obtenir un « vrai » emploi. A l'époque déjà, le développement cloisonné de l'emploi était centrifuge : ceux et celles qui restaient trop longtemps au chômage glissaient vers les segments d'emploi plus précaires.

L'intention politique consistait à aller, dans les quartiers, à la rencontre de ces milliers de jeunes en errance, qui ne fréquentaient pas les services centraux de l'ORBEm et de leur proposer un dispositif d'emploi et de formation, 'sur mesure', qui les conduise le plus rapidement possible à l'emploi durable dans une grande entreprise bruxelloise. Le cas échéant, la collaboration des délégués syndicaux de l'entreprise était sollicitée pour les prendre en charge et veiller à leur bonne intégration dans les collectifs de travail. Pour justifier ce déploiement particulier de moyens publics, doublant les mesures plus classiques de placement, l'argument de la discrimination positive était avancé. La mise sur pied en 1988 d'une filière de formation en alternance avec l'entreprise Schindler et les centrales du métal de la FGTB et de la CSC a fait longtemps figure de référence en la matière. Cette formation ouvrit les portes de l'emploi durable à de nombreux jeunes sans qualification, comme, un peu plus tard, le dispositif similaire mis en place à l'hôtel Conrad avec Horval, la centrale syndicale de l'Horeca.

Si ces nouveaux dispositifs, dits d'insertion socioprofessionnelle, étaient délibérément ancrés dans les quartiers, avec la préoccupation d'agir au plus près des réalités de vie des jeunes travailleurs sans emploi, la politique de la Région s'inscrivait aussi dans une approche centralisée du marché de l'emploi. L'ORBEm s'est vu reconnaître un rôle de régulation régionale. Interrogés en 1990 sur l'opportunité de créer à l'instar des deux autres régions, des comités subrégionaux de l'emploi et de la formation, pour encadrer paritairement ces dispositifs locaux (par zone communale et intercommunale), les interlocuteurs sociaux en ont d'emblée écarté la perspective, privilégiant l'encadrement de la politique de l'emploi qu'ils exercent centralement sur l'ensemble du marché de l'emploi, au travers du comité de gestion de l'ORBEm et du Conseil économique et social.


CDD
Contrats de remplacement
CDI
petites entreprises
(<50)
Temps partiels
Faux indépendants
Contrats intérimaires
CDI
grandes entreprises