

alteréchos

L'actualité sociale avec le décodeur

www.alterechos.be 6 €

- S'informer _ **Levée du secret professionnel: vers un « flicage généralisé » ?**
- Rencontrer _ **Nicolas Hotton: son vécu, ferment du travail social**
- S'inspirer _ **Coworking rural: bosser au vert ?**

SUPPLÉMENT EN PAGES CENTRALES
focales
N°30: LES FERMES-ÉCOLES



LOI PEETERS:
GIFLE pour les
travailleurs ?

ÉQUIPE DE RÉDACTION

Sandrine Warsztacki
rédactrice en chef
Olivier Bailly
Nathalie Cobbaut
Manon Legrand
Marinette Mormont
Cédric Vallet
Julien Winkel

ONT COLLABORÉ

À CE NUMÉRO
François Corbiau
Pierre Jassogne
Julie Lamfalussy
Julie Luong
Martine Vandemeulebroucke

RÉDACTION ET SECRÉTARIAT

Rue G. Tell 57 - 1060 Bruxelles
T. 02 541 85 20 - F. 02 231 15 59
redaction@alter.be
www.alterechos.be

DIFFUSION ET COMMUNICATION

Marie-Ève Merckx

DIRECTION

Thomas Vercruysse
Thibault Leroy

GRAPHISME

Cécile Crivellaro
Françoise Walthéry
(rougindigo.be)

CORRECTION

Eddy Boumans

IMPRESSION

Nouvelles Imprimeries Havaux,
Fleurus

Ce numéro a été bouclé le mercredi 23 novembre 2016

SUPPLÉMENT



FOCALES: Des fermes-écoles forment les paysans de demain

Quand on n'est pas né fermier, comment le devient-on ? Plusieurs organismes proposent des formations théoriques et pratiques aux aspirants cultivateurs, notamment le Mouvement d'action paysanne (le MAP) qui a mis au point le concept de ferme-école. **EN PAGES CENTRALES**

ERRATUM

Une erreur s'est glissée dans le numéro 433 d'Alter Échos. Dans l'article « ETA, quel avenir pour les travailleurs handicapés ? », l'exergue « *Nous ne souhaitons pas que les travailleurs porteurs d'un handicap soient les cobayes des mesures de flexibilité* » a été attribuée à Dominique Nothomb, directrice de l'Entente wallonne des entreprises de travail adapté. Il s'agissait de propos d'Andrea Della Vecchia, de la FGTB. Nous présentons toutes nos excuses à nos lecteurs et à nos interlocuteurs pour cette citation erronée.

alteréchos

DOSSIER

LOI PEETERS: GIFLE POUR LES TRAVAILLEURS ?

- 6 Une loi Peeters moins indigeste que prévu ?
- 10 Intérimaire en CDI, ce sera bientôt possible
- 12 Un nouveau statut pour les travailleurs ?

S'INFORMER

- 14 **MAISONS MÉDICALES**
Les pratiques forfaitaires en suspens
- 16 **ACTION SOCIALE**
Levée du secret professionnel: vers un « flicage généralisé » ?

RENCONTRER

- 18 **TERRES AGRICOLES**
« Si on ne fait rien, l'agriculture familiale sera démembrée »
- 19 **TERRES AGRICOLES**
Agriculteur et propriétaire ? Mourir à petit feu
- 28 **ASILE**
Accueil de Mena: « C'est une lucarne sur le monde »

30 PRÉCARITÉS

Nicolas Hotton: son vécu, ferment du travail social

32 PRÉCARITÉS

Une formation pour outiller et stimuler la pair-aidance

S'INSPIRER

21 EMPLOI

Coworking rural, bosser au vert ?

APPROFONDIR

23 PARTENARIAT PUBLIC-PRIVÉ

L'entreprise: acteur de la formation et de l'enseignement comme un autre ?

26 LOGEMENT

Mixité sociale: remède pas si miracle

LIRE

33 DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

David Van Reybrouck: « La paix mentale contribue à la paix sociale »



EN PAGE 28 ACCUEIL MENA

© CARITAS INTERNATIONAL

ABONNEMENTS

Papier + Web : 125 EUR/an
Papier uniquement : 80 EUR/an
Web uniquement : 95 EUR/an
Pour s'abonner, appelez-nous
au 02 541 85 20 ou envoyez un
mail à abonnement@alter.be en
laissant vos nom et numéro de
téléphone.

**Insertions publicitaires
et petites annonces :**

prix sur demande à
marie-eve.merckx@alter.be
La reproduction intégrale ou
partielle d'articles d'*Alter Échos*
est interdite par la loi parce
qu'elle porte préjudice à leur
exploitation normale.

L'Agence Alter est reconnue par
la Fédération Wallonie-Bruxelles
comme organisme d'éducation
permanente.

**Alter Échos est une publication
de l'Agence Alter asbl**

Presse & Innovations sociales
Siège social :
Rue Namèche 2B
5000 Namur
N° d'entreprise : 457 350 545
IBAN BE97 3101 2163 4349
BIC BBRUEBB



Accompagner ou résister, telle est la question

PAR JULIEN WINKEL

Ya deux écoles, comme on dit. Singulièrement en ce qui concerne les politiques de l'emploi ces derniers temps. D'un côté se trouvent ceux que nous appellerons les partisans de l'adaptation. Leur raisonne-

ment est simple : l'évolution du marché du travail vers plus de flexibilité, de boulots multiples et cumulés, de changements en cours de carrière ou de numérisation est inéluctable. Autant dès lors l'accompagner et proposer des modèles permettant de mettre en place une certaine protection sociale tenant compte de toutes ces mutations. But de l'opération : tenter de ne laisser personne sur le côté en se départissant d'une rigidité idéologique mal placée. De l'autre côté du spectre campent les adeptes d'une certaine forme de résistance. Pour eux, s'adapter à ces évolutions, c'est entériner la précarisation croissante d'une partie des travailleurs. Il faut donc résister, quitte à laisser certains travailleurs évoluer momentanément dans une absence de cadre légal. Et à les condamner au travail au noir ou à une plus grande précarité encore. Notons aussi que beaucoup de ces « résistants » sont convaincus que des outils légaux déjà existants permettent de prendre en compte les nouvelles réalités du marché du travail. Tout en n'entrant pas dans ce qu'ils considèrent comme une spirale de dérégulation.

L'évolution du marché du travail vers plus de flexibilité, de boulots multiples et cumulés, de changements en cours de carrière ou de numérisation est inéluctable.

Un exemple simple permet de prendre la mesure de ce débat. Face à l'émergence de l'économie collaborative, le cabinet de Kris Peeters (CD&V) – ministre fédéral de l'Emploi – travaille actuellement à l'élaboration d'un statut de

« travailleur autonome », situé quelque part entre le salarié et l'indépendant. Les tenants de l'adaptation argueront que ce statut permettra de sortir les travailleurs de l'économie collaborative du flou actuel et de leur garantir un début de protection. Les partisans de la résistance riposteront en affirmant que l'on entérine là l'existence d'une forme de travail précaire. Et que les statuts d'employé ou d'indépendant pourraient suffire.

Dans ce débat, inutile de vous dire que nous sommes bien en peine de nous prononcer. Voilà l'exemple typique du dossier où

les arguments des uns et des autres semblent tout aussi audibles. Tout dépend finalement du point de vue où l'on se place. À vous de jouer donc... ■

WEB+

- « Smart, la cannibalisation du salariat ? », *Alter Échos* n°431, 24 octobre 2016, Cédric Vallet.
- « Des syndicats pour tous ? » *Alter Échos* n°431, 24 octobre 2016, Julien Winkel.



PAGE 6

Une loi Peeters moins indigeste que prévu ?

PAGE 10

Intérimaire en CDI, ce sera bientôt possible

PAGE 12

Un nouveau statut pour les travailleurs ?

ILLUSTRATIONS ET PHOTOS: CC FLICKR H2V (HAUT) - © BELGA (GAUCHE) - CC RANDSTADT DEUTCHLAND (CENTRE) - CC EUROBUSINESSSUMMIT (DROITE)



PEETERS :

gifle pour les travailleurs ?

La réforme du monde du travail par la loi homonyme de Kris Peeters ? « Une législation du travail moderne [qui] permet de mieux concilier travail, famille, soins et formation. » C'est le ministre qui le dit¹. La perception des syndicats diffère légèrement. Pour eux, pas de doute : la plume du projet aurait été tenue par les patrons (pourtant mécontents), avec comme résultat une individualisation de plus en plus poussée des négociations du cadre de travail, renvoyant sur la touche les organisations syndicales et leur solidarité désuète.

Arrivent au galop des projets « innovants » et « modernes » comme l'oxymore de l'« intérimaire à durée indéterminée » (lire « Intérimaire en CDI : ce sera bientôt possible », page 11). Autre création à venir : un statut hybride entre employé et indépendant (lire « Un nouveau statut pour les travailleurs ? », page 12). Plus spécifiquement, deux mesures phares crispent les syndicats : l'annualisation du temps de travail et la gestion des heures sups (lire « Une loi Peeters moins indigeste que prévu ? » page 4), du travail « maniable », remaniement de la « petite flexibilité ». Le patronat crie à la coquille vidée de son sens à coups de réformes, les syndicats hurlent au recul social. Alter Échos fait le point.

NOTE

1. « Le projet de loi Travail faisable et maniable proposé », communiqué de presse, Kris Peeters, vice-premier Ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, vendredi 15 juillet 2016.

Une loi Peeters

moins indigeste que prévu ?

La réforme radicale du temps de travail n'aura pas lieu comme prévu. Dans les dernières moutures de la fameuse « loi Peeters », le gouvernement recule. L'annualisation du temps de travail, mesure au cœur des discordes, est largement amendée. Dans d'autres domaines tout aussi polémiques, comme celui du recours massif aux heures supplémentaires, le gouvernement est inflexible et les critiques restent vives.

PAR CÉDRIC VALLET

Le 29 septembre, 45.000 à 70.000 personnes défilaient contre la loi Peeters. Quelques mois plus tôt, ils étaient 100.000 à battre le pavé contre ce texte qui répond au nom bizarre de « loi sur le travail maniable et faisable ». Malgré la légère décline du nombre de manifestants, la loi continue de faire parler d'elle, de générer des pétitions et des communiqués colériques.

Si ce texte attise tant de passions, c'est qu'il promettait des bouleversements dans l'organisation du temps de travail. Annualisation généralisée, possibilité de travailler jusqu'à 45 heures, voire 50 heures par semaine, court-circuitage des syndicats, gros volume d'heures sups étaient au menu de la loi Peeters.

Les communiqués officiels, eux, mettaient en avant l'équilibre supposé d'un texte « moderne » qui aurait permis aux entreprises « de travailler de manière plus efficace », via davantage de flexibilité, tout en assurant aux « gens de mieux concilier le travail et la vie de famille ». Quant à la Fédération des entreprises belges (FEB), elle soufflait le chaud et le froid, accueillant avec bienveillance

certaines mesures, tout en regrettant leur manque d'ambition.

Face à la colère des syndicats et à la mobilisation populaire, Kris Peeters a dû revoir sa copie. Il l'a fait très discrètement. Dans la dernière mouture du texte, approuvée au conseil des ministres le 28 octobre dernier, le gouvernement fait des concessions. Il tente de donner un peu de tout à tout le monde. À tel point que l'avocat Renaud Dethy, du cabinet Claeyss & Engels, spécialisé en droit social et ressources humaines, trouve que « *l'avant-projet de loi est plutôt illisible. Le gouvernement a fait un patchwork avec un ensemble de mesures sans ligne de conduite* ».

Un patchwork difficile à comprendre et dont la philosophie générale, dénoncée par les syndicats – flexibilité, affaiblissement de la négociation collective – est adoucie par rapport aux textes d'avril et de juillet, sans pour autant disparaître. Focus sur deux mesures qui fâchent. L'annualisation du temps de travail et l'augmentation du volume d'heures supplémentaires.

Annualisation: le recul gouvernemental

L'annualisation du temps de travail, c'était LA grande réforme de Kris Peeters. Celle qui marquait une ambition de rupture par rapport au droit du travail

existant. Et celle qui cristallisait une bonne partie de la défiance syndicale.

Dans les versions d'avril et de juillet de la loi Peeters, l'annualisation était inscrite comme principe général dans la loi, s'appliquant à tous. La conséquence en était simple. Toute entreprise qui décidait d'adopter ce système pouvait le faire à tout moment, sans passer par la concertation syndicale.

On ne touchait pas à la durée légale hebdomadaire de travail: 38 heures, même si celle-ci devenait indicative. Le calcul de cette durée hebdomadaire moyenne aurait pu se faire sur une année. Conséquence: pendant de longues périodes, les travailleurs auraient pu prêter jusqu'à 45 heures par semaine au maximum, ou neuf heures par jour. Pendant d'autres périodes, le travailleur aurait vu sa cadence réduite pour compenser les excès des périodes plus intenses. Un régime de sursalaire était prévu dans certaines variantes du texte pour les heures prestées au-delà de la quarantième, au grand dam de la FEB.

Aujourd'hui, l'annualisation du temps de travail, telle que proposée en avril et en juillet, a presque disparu. Elle entre dans la loi par la petite porte, en modifiant les dispositions existantes de la loi travail de 1971 sur la « petite flexibilité ».

La petite flexibilité permet d'ores et déjà de déroger à la durée « normale » de



Le travail, espace d'épanouissement ou de souffrance ? CC FLICKR H2V

travail, sans paiement de sursalaire. Il est donc possible de prévoir une « période de référence », allant de trois mois à un an, au sein de laquelle des semaines de travail fluctuent de plus ou moins cinq heures, dans des limites assez claires : 45 heures maximum par semaine et neuf heures par jour. Ce dispositif doit être adopté par les partenaires sociaux via une convention collective de travail et, en cas d'absence de délégations syndicales, via le règlement de travail.

« Le gouvernement a fait un patchwork avec un ensemble de mesures sans ligne de conduite. »

Renaud Dethy, avocat

Avec la dernière proposition de « loi Peeters », la période de référence pour la petite flexibilité ne serait plus que d'un an. C'est le seul changement de la loi Peeters (dans sa version actuelle, qui pourrait changer) sur l'annualisation du temps de travail. Les entreprises qui opteront pour la petite flexibilité ne

pourront donc le faire que dans le cadre d'une période d'un an, dans le cadre de conventions collectives ou du règlement de travail.

Cette concession de Kris Peeters sème la confusion chez les syndicats. À la CGSLB, le syndicat libéral, on pense toujours que cette mesure « est regrettable car il n'est pas opportun d'imposer des choses qui peuvent déjà être négociées et, justement, aujourd'hui, la période de référence de la petite flexibilité peut être négociée jusqu'à un an ». Toutefois, Arne Geluykens, chef du service études de la CGSLB, a bien conscience de l'avoir échappé belle : « Nous sommes heureux que cela soit le seul impact. Il n'y aura pas d'annualisation généralisée, c'est un point gagné. »

Un sentiment partagé à la Centrale nationale des employés (CNE-CSC), où Sébastien Robeet, coordinateur du service études, admet que « la dernière version du texte est plus acceptable car elle laisse une place à la négociation collective », nous dit-il. Côté employeurs, Marie-Noëlle Vanderhoven, première conseillère au centre de compétences emploi et sécurité sociale de la FEB, se dit « déçue » par le dernier projet de loi Peeters : « La loi Peeters n'a

Le compte-épargne temps, pas épargné par les syndicats

La loi Peeters prévoit la mise en place d'un « compte-épargne temps ». L'idée est très simple : le travailleur pourra épargner du temps pour l'utiliser plus tard dans sa carrière, « pour souffler ». Ce temps épargné peut porter sur certaines heures supplémentaires et sur des jours de congé extralégaux.

Les syndicats ne sont pas vraiment ravis de cette disposition. « Ce compte-épargne temps pourra offrir un peu d'autonomie dans l'organisation de la vie privée des travailleurs, pense Sébastien Robeet de la CNE. Mais c'est un pis-aller. Avant, il existait un crédit-temps assumé par la collectivité. Avec ce système, on assiste à une individualisation du crédit-temps. »

Et puis l'application concrète du compte-épargne temps s'annonce complexe. Ce compte devrait être mis en place au sein d'une entreprise ou d'un secteur. Mais quid de la portabilité ? Comment faire valoir un jour de congé d'une valeur « X » qui correspond à un emploi « X » une certaine année à un jour de congé dix ans plus tard, dans un emploi « Y », où le jour de travail vaudra davantage ?

Sera-t-il possible de faire valoir son compte dans d'autres secteurs ? Et comment éviter que le « bagage » du compte-épargne ne devienne un frein à l'embauche en cas de changement d'employeur ? Beaucoup de questions encore sans réponse.

jamais été très loin en matière d'annualisation, mais aujourd'hui il n'y a rien car l'annualisation s'intègre dans un dispositif qui existe déjà. »

Seul Marc Goblet, secrétaire général de la FGTB, poursuit contre vents et marées sa charge avec la même virulence : *« En annualisant selon les mêmes principes que la petite flexibilité, les employés vont quand même travailler plus longtemps sur une plus longue période. »* Et puis, ajoute-t-il, les entreprises pourront appliquer l'annualisation « même sans accord avec les travailleurs », en se contentant de l'inscrire au règlement de travail sans passer par une

« Ce qui m'inquiète, c'est cette tentative d'effacer la référence de la durée hebdomadaire légale de travail. »

Gérard Valenduc, UCL et UNamur

convention collective. Vrai. Mais cette possibilité existe déjà et, dans la réalité, la petite flexibilité est généralement négociée entre partenaires sociaux.

D'ailleurs, même au cabinet Peeters, on concède que l'annualisation telle que prévu dans le dernier texte de loi ne changera pas grand-chose à la pratique actuelle.

À fond les heures sups

Un trait marquant de la loi Peeters est la volonté d'augmenter le quota d'heures supplémentaires disponibles. C'était l'une des revendications phares des entreprises. Dans la loi actuelle, on ne peut prester que 78 heures au-delà de la moyenne de 38 heures par semaine sur une période de référence d'un trimestre. C'est ce qu'on appelle la « limite interne ».

Cette durée peut monter jusqu'à 91 heures si la période de référence est un an. Et si les partenaires sociaux parviennent à trouver un accord, la « limite interne » peut être augmentée jusqu'à 143 heures, en général, cela correspond à une période de référence d'un an. Avec la nouvelle loi Peeters, 143 heures par trimestre deviendrait le socle de base commun à tout le monde du travail belge. Les partenaires sociaux pourront même négocier un relèvement de la limite jusqu'à 360 heures, sur une période d'un an.

Et ce n'est pas tout. Kris Peeters a proposé de créer un quota de 100 heures supplémentaires « volontaires », dont 25 échapperaient au calcul de la limite interne. Certes, ces heures seraient, bien logiquement, payées avec un supplément salarial de 50 %. Mais elles se négocieraient à l'échelle de l'entreprise,

en lien direct avec le salarié concerné. Donc sans l'intervention des syndicats. *« C'est la seule disposition qui nous semble favorable »*, affirme Marie-Noëlle Vanderhoven, de la FEB.

Une disposition « scandaleuse », rebondit Marc Goblet qui, sur ce coup-là, exprime un avis en phase avec celui de ses partenaires syndicaux. *« On déplace la négociation du collectif vers l'individuel, c'est une de nos plus grandes craintes et cela pourra créer des tensions entre travailleurs »*, s'inquiète Arne Geluykens.

Pour Renaud Dethy, ce choix de créer un quota d'heures supplémentaires volontaires *« pose un problème philosophique. À quel moment le travailleur est-il assez armé pour décider de sa propre flexibilité ? Selon moi, cette mesure répond à une exigence du marché du travail car aujourd'hui le mécanisme des heures supplémentaires est très contraignant. Mais cela n'empêche pas qu'il faut des garde-fous pour éviter que des employés soient obligés de donner leur accord. »* Pour les syndicats, ce nouveau mécanisme peut constituer un « outil de pression » sur les salariés. *« J'ai des doutes sur les capacités des travailleurs les plus faibles à refuser ces heures »*, déclare Sébastien Robeet.

Et si l'on met bout à bout l'annualisation du temps de travail (même dans sa dernière version), le relèvement de la limite interne et le quota d'heures supplémentaires volontaires, le risque de voir voler en éclats la durée hebdomadaire du temps de travail devient bien réel. C'est ce que pense Gérard Valenduc, professeur à l'Université catholique de Louvain et à l'Université de Namur : *« Ce qui m'inquiète le plus dans la loi Peeters,*

Plus minus conto : encore plus de flexibilité

Le plus minus conto est un système dérogatoire à la législation sur le droit du travail. Il n'existe aujourd'hui que dans l'industrie automobile. Il autorise des fluctuations de la durée du travail sur une période de référence de six ans. C'est donc sur six ans que la durée moyenne hebdomadaire légale de 38 heures de travail doit être calculée. Cela implique pour les ouvriers de devoir faire face à des semaines très longues sur de longues périodes qui seront compensées par du repos étalé sur d'autres longues périodes dans l'intervalle de six ans. Ce système est aujourd'hui pratiqué au sein de l'usine Audi à Forest. C'est même cette disposition qui lui a évité la fermeture, nous dit-on.

Le projet de loi Peeters prévoit d'ouvrir le recours au plus minus conto à tous les secteurs concernés par la concurrence internationale, moyennant un accord des syndicats.



Selon la FEB (ici son administrateur délégué, Pieter Timmermans), « le recours aux heures supplémentaires est justifié par des besoins ponctuels. Lorsque ceux-ci deviennent structurels, une entreprise préférera toujours embaucher ».

CC FLICKR EUROPEANBUSINESSSUMMIT

c'est cette tentative d'effacer la référence de la durée hebdomadaire légale de travail de 38 heures, sans l'éliminer totalement. On crée une plage floue qui dilue la référence de l'horaire légal hebdomadaire, sachant que, dans les faits, comme

son compte: « Mais pourquoi augmenter les quotas d'heures supplémentaires plutôt que de donner du travail aux plus jeunes dans un contexte de chômage et de pauvreté accrue. » De manière très simple, Marie-Noëlle Vanderhoven explique que, selon elle, et donc selon la FEB, « le mythe des heures supplémentaires qui empêcherait les embauches, je n'y crois pas. Car le recours aux heures supplémentaires est justifié par des besoins ponctuels. Lorsque ceux-ci deviennent structurels, une entreprise préférera toujours embaucher ».

Cela n'empêche nullement des acteurs univer-

sitaires, comme Gérard Valenduc, de pousser la réflexion un cran plus loin: « La priorité devrait plutôt être de redistribuer les heures supplémentaires pour créer des emplois. Mais l'embauche compensatoire, ce n'est pas quelque chose de simple, à tout le moins sans réduction du temps de travail. » Car c'est bien le débat alternatif à la loi Peeters que veulent relancer certains syndicats, en alliance avec des associations – comme le collectif Roosevelt – et des universitaires:

celle de la réduction du temps de travail. Après Écolo, c'est au tour du Parti socialiste d'avoir adhéré à l'idée d'une réduction collective du temps de travail.

Même si l'idée ne risque pas de séduire par magie le gouvernement Michel, celle-ci est à nouveau discutée sérieusement. En attendant, le projet de loi Peeters poursuit son bonhomme de chemin. Examiné par le Conseil d'État et le Conseil national du travail, il sera débattu ces prochains mois au Parlement. ■

« Pourquoi augmenter les quotas d'heures supplémentaires plutôt que de donner du travail aux plus jeunes ? »

Marc Goblet, FGTB

je l'ai indiqué dans une note statistique pour la Fondation Travail-Université, le temps de travail réel est déjà de 39 heures par semaine. »

Partager le travail ?

Au-delà de cet « effacement » progressif de la durée légale du temps de travail, le choix d'augmenter considérablement le quota d'heures supplémentaires disponibles pose une question fondamentale. Une question que Marc Goblet prend à

Horaires flottants

Les « horaires flottants » sont aujourd'hui une pratique répandue dans de nombreuses entreprises. Une pratique tolérée par l'inspection sociale mais pas encadrée légalement. La loi Peeters vient corriger ce vide juridique et adapter la loi à la pratique.



© RANDSTAD DEUTSCHLAND GMBH & CO KG

Intérimaire en CDI :

ce sera bientôt possible

Les intérimaires pourraient bientôt se voir offrir un contrat à durée indéterminée par les entreprises d'intérim.

Un gage de sécurité de l'emploi ? Ou bien une précarisation accrue des travailleurs ?

PAR JULIEN WINKEL

Pourra-t-on bientôt décider de faire carrière en tant que travailleur intérimaire ? Si la question peut faire sourire, un des chapitres de la loi « Travail faisable et maniable » portée par Kris Peeters (CD&V) – le ministre fédéral de l'Emploi – propose de créer un contrat intérimaire à durée indéterminée. Attention : il ne s'agit pas de proposer des missions d'intérim en CDI. Mais bien de donner la possibilité au travailleur intérimaire de signer un contrat à durée indéterminée avec une entreprise de travail intérimaire comme Manpower

ou Randstad – une pratique aujourd'hui interdite. La précision a son importance : le travailleur continuera donc à assurer des missions intérimaires auprès de diverses entreprises pour des périodes limitées, mais sera lié par un contrat en CDI à l'entreprise d'intérim chargée de le placer auprès de celles-ci. Cela lui permettra de bénéficier entre deux missions – on parle d'intermission – d'un « salaire horaire minimum garanti pour chaque heure d'une journée ou d'une semaine de travail à temps plein durant laquelle il n'est pas mis à la disposition d'un utilisateur », d'après le projet de loi. Autre gain pour le travailleur : chaque période d'intermission sera assimilée à une période d'activité pour la détermination des droits en matière de vacances annuelles ou pour le calcul de l'ancienneté.

Là où l'affaire devient croustillante, c'est que ces mesures assez favorables aux travailleurs – et potentiellement coûteuses pour les boîtes d'intérim – ont été demandées par...

Federgon, la Fédération des prestataires de services RH, qui regroupe notamment les employeurs du secteur de l'intérim. « Pire » : voilà des années que la fédération pousse dans ce sens. Mais quelle mouche l'a-t-elle donc piquée ? « Cela peut paraître paradoxal, mais c'est la "fluidité" de la relation entre l'entreprise d'intérim, le client et le travailleur qui nous a poussés à faire cette demande », explique Herwig Muyldermans, directeur général de Federgon. Pour sortir de la novlangue propre au secteur, voici ce que signifie « fluidité » : à l'heure actuelle, l'intérim fonctionne avec des missions journalières, hebdomadaires, etc. Des missions au cours desquelles aussi bien les clients que les travailleurs peuvent dire stop à tout moment. Ce

qui constitue un facteur d'insécurité si l'on en croit Herwig Muyldermans. « *Il arrive souvent que le travailleur s'en aille en cours de mission...* », explique-t-il. Dans ce contexte, Federgon espère que le CDI viendra fidéliser ce travailleur à l'entreprise d'intérim, permettant ainsi aux entreprises de créer des « pools » de travailleurs intérimaires pour des profils d'emplois fort demandés sur le marché. La fédération espère aussi que cela empêchera ce même travailleur de prendre la poudre d'escampette à tout moment. Car qui dit CDI dit aussi obligations en termes de préavis si le contrat vient à être rompu. Même si Herwig Muyldermans se dit « *convaincu qu'en cas de rupture de contrat, les entreprises ne demanderont pas au travailleur de prêter leur préavis* ».

Du côté de certaines entreprises d'intérim, on va même plus loin. Pour celles-ci, passer par un CDI permettrait au secteur de s'adapter aux exigences du marché du travail de demain. Cela permettrait également de rencontrer les besoins de clients en recherche de flexibilité. « *Nous sommes de plus en plus en contact avec des clients confrontés à des projets de six ou huit mois pour lesquels ils ont besoin d'un travailleur au profil particulier qu'ils ne pourraient engager en CDI. Pourquoi? Parce que pour la mission suivante, ils auront besoin d'un autre profil* », explique Sébastien Delfosse, directeur des ressources humaines chez ManpowerGroup. Ici, on s'éloigne donc de plus en plus du travail intérimaire classique pour se rapprocher d'une forme de travail au projet. « *On ne parlera plus d'intérimaires – puisqu'ils auront un CDI – mais de travailleurs au projet* », confirme d'ailleurs Sébastien Delfosse. Pour lui, beaucoup de jeunes travailleurs n'envisagent d'ailleurs plus aujourd'hui d'officier toute leur vie pour le compte d'un même employeur. Tout en étant en recherche d'une certaine « sécurité d'employabilité ». Le « CDI

intérimaire » permettrait ainsi de rencontrer cette situation. « *Les besoins des travailleurs sont de plus en plus individualisés* », souligne-t-il.

Un retour vers le XIX^e siècle ?

Alors, tout le monde il est content ? Pour Herwig Muyldermans, on se trouve en tout cas dans une situation « *win-win* » pour le travailleur, les entreprises d'intérim et les clients. Un avis qui n'est

« Aller construire
du syndicalisme
là-dessus, cela va
être compliqué. »

Bruno Bauraind, chercheur au Gresea

pas partagé par tous... De manière générale, les syndicats reprochent au projet de Kris Peeters d'enfermer le travailleur dans sa situation d'intérim – forme assez précaire de travail – même si Sébastien Delfosse répond « *qu'il n'y aura plus de précarité puisque les travailleurs auront un CDI* ».

Pour certains, ce serait même encore pire : la proposition du ministre de l'Emploi constituerait un ticket retour, direction le XIX^e siècle. C'est notamment le cas de Bruno Bauraind, chercheur au Groupe de recherche pour une stratégie économique alternative (Gresea). « *Ce contrat institutionnalise le fait que l'on se trouve dans un jeu à trois, le client, l'entreprise d'intérim et le travailleur. Cela renvoie à ce qu'on appelait la location de main-d'œuvre telle qu'on l'a connue notamment dans le secteur des dockers au XIX^e siècle, qui étaient mis à la disposition des employeurs via des intermédiaires privés*. » Pour notre homme, c'est clair : ce CDI dans le secteur intérimaire constitue une déstructuration

du droit du travail actuel. Et s'inscrit dans les débats actuels sur la flexibilité, l'individualisation du rapport employé/employeur et l'affaiblissement des syndicats. « *Les travailleurs en CDI avec une entreprise d'intérim vont changer de lieu de travail régulièrement. Aller construire du syndicalisme là-dessus, cela va être compliqué* », souligne-t-il.

Plus technique, la question de la rémunération du travailleur revient aussi régulièrement sur la table. Lors de ses missions d'intérim, il est entendu que le travailleur sera payé selon les barèmes en vigueur dans le secteur où il officie temporairement. Mais qu'en sera-t-il au cours des intermissions ? Notons à ce propos que cette question du salaire devra être réglée par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire. Faute de quoi tout ce que la loi Peeters prévoit en matière d'intérim tombera à l'eau. Il faudra donc un accord entre les partenaires sociaux. Les syndicats auront un pouvoir d'influence. Malgré cela, pour Marc Goblet, secrétaire général de la FGTB, il y a de fortes chances qu'on s'en tienne au salaire minimum. Pour Hedwig Muyldermans, par contre, « *si une entreprise d'intérim veut fidéliser un travailleur, elle n'aura aucun intérêt à lui proposer un salaire plancher* ».

Autre danger régulièrement cité : le fait que les opérateurs d'intérim puissent être tentés de charger les travailleurs au maximum, notamment en leur proposant des missions pas toujours adaptées à leurs compétences. Le tout afin de compenser les coûts liés au CDI. Un problème que n'écartera pas Sébastien Delfosse. « *C'est effectivement une question qui pourra se poser* », admet-il... ■

WEB+

- « Une agence d'intérim pour les seniors bruxellois », www.alterechos.be, 27 avril 2012.

Un nouveau statut

Le cabinet de Kris Peeters planche sur la création d'un statut de «travailleur autonome». But de l'opération: couvrir notamment les travailleurs actifs dans le cadre de l'économie collaborative.

PAR JULIEN WINKEL

pour les travailleurs ?

Après le troisième sexe, se dirige-t-on vers le troisième statut ? Le cabinet de Kris Peeters (CD&V), ministre fédéral de l'Emploi, planche en tout cas sur la création d'un statut intermédiaire pour les travailleurs, situé entre le salarié et l'indépendant. Le moment est propice: le surgissement de l'économie collaborative a favorisé l'émergence de travailleurs «nouveaux», actifs pour des plateformes comme Uber, ou la défunte Take eat easy. Si les fonctions que ces travailleurs remplissent ne sont pas récentes – livreur, taximan, cela existe depuis longtemps –, leur mode de rétribution et le lien qu'ils entretiennent avec leur «employeur» est nouveau. Payés

à la mission, ces travailleurs ne sont pas considérés comme des employés par les plateformes qui leur fournissent du travail. L'argumentaire est simple: les plateformes se voient comme des intermédiaires. Et envisagent les prestataires de services comme de joyeux auto-entrepreneurs. Dans ce contexte, pas de cotisation sociale à payer pour les plateformes. Et pas de droits sociaux pour les travailleurs s'ils ne sont pas capables de prendre le statut d'indépendant.

Face à cette situation, de nombreux intervenants ont plaidé en faveur d'un statut de «travailleur autonome». On pense notamment à Denis Stokkink, président du Think Tank Pour la solidarité, et à Sandrino Graceffa, directeur de Smart, qui s'étaient prononcés à ce sujet dans un article dans *Le Soir* (19/9/2015). Selon

eux, on n'arrêtera pas le train en marche, les gens vont de plus en plus travailler à la mission. Dès lors, autant créer un système de protection sociale adapté. C'est ce que semble aussi penser Kris Peeters. Dans un premier temps, sa réflexion était menée dans le cadre de la fameuse loi «Travail faisable et maniable». Mais depuis, ce point a été «sorti» de la loi.

Payés à la mission, ces travailleurs ne sont pas considérés comme des employés par les plateformes qui leur fournissent du travail.

Et sera discuté courant 2017. Le dossier ne serait pas mûr. Et un peu compliqué aussi. «Il dépend également de Maggie De Block (Open VLD), ministre des Affaires sociales, et de Philippe De Bakker (Open-VLD), secrétaire d'État à la fraude sociale», explique-t-on au cabinet.

Réinventer l'eau chaude ?

Ce laps de temps permettra peut-être aux opposants à ce type de mesure de se faire entendre. Car il y en a. À commencer par la FGVB. Pour Marc Goblet, secrétaire général, créer ce statut reviendrait à entériner la précarité des travailleurs autonomes. Il y aurait également un risque d'atomisation des travailleurs. «On va casser toute forme de solidarité, c'est une manière de déforcer les syndicats», continue-t-il. Et la protection

sociale éventuelle fournie par ce troisième statut ? «Pourquoi réinventer l'eau chaude ? Les statuts de salarié et d'indépendant pourraient suffire», répond le syndicaliste.

Ces craintes d'atomisation ont encore été renforcées par un petit «buzz» médiatique autour du Centre Jean Gol et de son directeur scientifique, Corentin de Salle. Dans un bouquin intitulé *Libérer le potentiel de l'économie collaborative*, de Salle et quelques collègues proposent notamment – plutôt que de faire porter la «charge» sociale des travailleurs autonomes par la sécu «classique» – de contraindre les plateformes générant des revenus suffisants à créer une sorte d'assurance couvrant les périodes d'inactivité prolongée de leurs travailleurs, etc.

Pour Corentin de Salle, il ne s'agit pour l'heure «que d'une piste de réflexion qui ne fait pas encore l'unanimité au sein du MR». Et notre homme s'en défend: il ne s'agit pas de «privatiser la sécu». Il n'empêche, la proposition fait réagir. «On devrait plutôt envisager la manière dont on peut financer la sécu – NDLR 'classique' – dans le cadre d'un système adapté à ces travailleurs autonomes, souligne Olivier Valentin, secrétaire national à la CGSLB. Et de voir comment on peut leur ouvrir des droits.» Avant d'apporter un début de réponse: «Nous, les syndicats, allons organiser collectivement ces travailleurs.» ■

WEB+

- «Smart: la cannibalisation du salariat ?», *Alter Échos* n°431, octobre 2016, Cédric Vallet

8 - 9 DÉCEMBRE 2016

Pianofabriek, rue du Fort 35 • 1060 Bruxelles



Accès à la santé et Parcours d'Exil

DE LA RECONNAISSANCE À L'AGIR

Journées d'échanges et de réflexion

INSCRIPTION OBLIGATOIRE ET GRATUITE

INFOS :
02/558 88 10
www.cultures-sante.be

UNE INITIATIVE DE



sur l'accès aux ressources,
programmes et systèmes
profitables à la santé des
personnes ayant vécu l'exil.

avec le soutien de

Francophonie



actiris brussels 416

FÉDÉRATION
cultures-santé.be



© JULIE LAMFALUSSY

Les pratiques forfaitaires en suspens

Dans le cadre du budget 2017, la ministre fédérale de la Santé Maggie De Block a annoncé un moratoire de six mois sur la création de nouvelles maisons médicales forfaitaires. Le but : économiser 7 millions d'euros en 2017 et réaliser un audit du secteur. Mais pour Christophe Cocu, secrétaire général de la Fédération des maisons médicales, ces mesures visent surtout à remettre en cause un système de santé pluridisciplinaire qui s'adresse au plus grand nombre.

PAR JULIE LAMFALUSSY

Alter Échos: Que va-t-il advenir des projets des nouvelles maisons médicales en cours privés de financements en 2017 ?

Christophe Cocu: Les maisons médicales pourront continuer d'être agréées par la Région wallonne ou la COCOF. À savoir que la Région wallonne a agréé 100 % des projets qui lui

ont été remis, tandis que la COCOF, seulement un en 2016 et aucun en 2017, faute de moyens. Par contre, elles devront ouvrir à l'acte et pas au forfait. Le patient devra donc directement payer sa consultation au médecin.

A.É.: Quitte à revenir au forfait une fois le moratoire levé ?

C.C.: Cela fait partie de nos questions : comment sera gérée cette période de gel et combien de temps va-t-elle durer ? Est-ce qu'on met les projets en cours en attente ? Une fois le moratoire levé, ces projets vont-ils pouvoir débiter dans l'ordre dans lequel ils ont été introduits ? Si on compte 20 à 30 dossiers par an, il va y avoir beaucoup de dossiers à traiter d'un coup ! Car le moratoire sera sans doute prolongé. Faire une évaluation du secteur ne se fait pas en six mois, mais plutôt en un an, peut-être deux ou trois...

A.É.: Quels impacts le moratoire va-t-il avoir sur le développement des maisons médicales dans leur ensemble ?

C.C.: À l'heure actuelle, 350.000 personnes sont soignées en pratique forfaitaire en Belgique, et il y a de plus en plus de pratiques forfaitaires et de maisons médicales. Il faut toutefois distinguer deux enjeux de développement : les villes et les campagnes. En ville, on en développe beaucoup. Le système est apprécié et connu, notamment à Bruxelles, Charleroi, Liège, Mons, Tournai et Namur. Dans les milieux ruraux, surtout au sud de la province de Namur et de la province de Luxembourg, c'est un vrai enjeu pour les médecins de s'associer pour espérer continuer à donner des soins de qualité de première ligne. C'est même une question de survie car les médecins généralistes sont en train de vieillir. D'ici 5 à 10 ans, il va en manquer des centaines. Déjà maintenant, ils souffrent beaucoup. Ils ne trouvent pas de remplaçant, certains partent en burn-out, prennent leur retraite du jour au lendemain parce qu'ils n'en peuvent plus... Bref, c'est l'horreur ! Ils sont donc « obligés » de s'associer. Nous essayons de les soutenir en leur proposant un accompagnement pour créer des maisons médicales. Mais tous ne sont pas prêts à travailler de manière pluridisciplinaire. Et, de toute façon, il est plus compliqué dans les campagnes d'ouvrir directement une maison médicale au forfait, car c'est moins ancré dans les mœurs. Ces médecins ou

maisons médicales rurales sont donc en général payés à l'acte et, avec les mesures de M^{me} De Block, ils le resteront.

A.É.: Qui en sera victime en premier lieu ?

C.C.: Nous défendons l'idée que les maisons médicales doivent fonctionner selon un système mixte, c'est-à-dire en ne s'adressant pas uniquement à des patients précarisés. Ceux-ci sont notamment caractérisés par le fait de consommer davantage de soins, parce que leur logement est insalubre, parce que leur emploi les expose à divers polluants, etc. Si on ne compte que des patients paupérisés, le modèle ne tient pas la route. Mais c'est clair que c'est eux qui y perdront le plus avec les mesures de M^{me} De Block car ils ont moins la capacité d'aller chez un médecin à l'acte. Le risque est qu'ils n'y aillent pas du tout.

A.É.: S'agit-il d'une mesure économique efficace, selon vous ?

C.C.: Non, car les patients ne vont pas cesser de se soigner parce qu'ils ne sont pas au forfait. Certains, les plus pauvres, le feront... Donc oui, ça fera une économie, super (*ironique*) ! Mais les autres se rendront quand même chez un médecin à l'acte. Donc il y aura une économie d'un point de vue micro sur ce budget spécifique mais du point de vue du budget

Les maisons médicales font économiser de l'argent au système de soins de santé.

macro des soins de santé, ça n'a pas de sens. D'autant que, selon une étude du KCE (Centre fédéral d'expertise de soins de santé) de 2008 - que nous avons d'ailleurs demandé de réactualiser -, les maisons médicales prescrivent moins d'antibiotiques et renvoient moins vers la deuxième ligne... Elles font donc économiser de l'argent au système de soins de santé.

A.É.: Maggie De Block veut réaliser un audit du secteur des maisons médicales afin de revoir « leur fonctionnement, leur organisation et la structure des coûts ». Pensez-vous que c'est utile ?

C.C.: Je pense qu'elle n'a pas ce pouvoir. Elle peut autoriser ou pas le fonctionnement au forfait, mais pas la façon dont les maisons médicales s'organisent, car c'est une compétence régionale. Mais il est vrai qu'il existe des pratiques déviantes parmi les pratiques forfaitaires. Celles-ci sont directement liées aux critères qui permettent de passer au forfait. C'est un sujet dont on aimerait discuter avec M^{me} De Block. Peut-on par exemple créer

des pratiques forfaitaires pour se faire de l'argent ? Nous estimons que seules les asbl, et pas les sprl, devraient pouvoir passer au forfait. Cela me semble la moindre des choses avec l'argent public, mais ce sera à elle de décider.

A.É.: N'y a-t-il pas aussi des dérives au niveau du salaire des médecins ou de la sélection des patients ?

C.C.: Oui, il y en a, comme partout. Mais par rapport à la rémunération des médecins, ou ils sont salariés et barémisés ; ils ont alors un salaire qui dépend de leurs prestations et qui n'est pas plus ou moins élevé qu'un autre médecin. Ou la maison médicale fonctionne à égalité salariale. Dans ce cas, qu'on soit à l'accueil, infirmière, kiné ou médecin, on gagne la même chose. Donc sur l'enjeu du salaire, il n'y a pas de dérive possible. Concernant la sélection des patients, c'est un sujet intéressant. Car le principe du forfait est d'avoir une patientèle mixte. Or une inscription systématique de patients en fin de vie, par exemple, peut devenir très lourde pour une maison

médicale, même si c'est juste le fruit du hasard. Cela nécessite par exemple d'engager une infirmière de plus pour pouvoir faire plusieurs passages chez la personne. On ne peut pas dire qu'il y ait des tentations de sélection de patients, mais il arrive qu'on doive en refuser parce qu'on n'a pas les capacités de les soigner. Le forfait ne s'adapte pas à la « maladie » du patient.

A.É.: Pensez-vous que cette décision est avant tout un choix idéologique, une façon de décourager les médecins à fonctionner au forfait plutôt qu'à l'acte ?

C.C.: Cela me semble évident et c'est bien ça qui nous inquiète ! On reconnaît que certaines pratiques forfaitaires posent problème. Mais ce n'est pas une raison pour bloquer le développement de tout un secteur. Le forfait existe depuis les années 80, il a évolué et évoluera encore. Nous pensons que l'enjeu est plus idéologique que lié à la manière dont le système de soins de santé est organisé. Évidemment, on est aussi en attente de retours que la ministre peut nous amener. Une belle preuve du contraire serait de lever le moratoire, permettre l'agrément des associations en asbl, tout en réalisant une économie de 7 millions d'euros. Elle montrerait aussi sa capacité à se remettre en question et à écouter le secteur. ■

Levée du secret professionnel :
vers un

« FLICAGE GÉNÉRALISÉ » ?

L'obligation de respecter le secret professionnel va-t-elle se transformer en obligation de dénoncer quiconque paraît suspect de radicalisme ? La proposition N-VA, actuellement en débat à la commission « Terrorisme » de la Chambre, suscite toutes les craintes. Mais derrière la lutte contre le terrorisme se cache sans doute un autre objectif, celui de mettre fin au secret professionnel des travailleurs sociaux, cet obstacle à un contrôle accru des chômeurs, des malades et des allocataires de CPAS.

PAR MARTINE VANDEMEULEBROUCKE

La N-VA a de la suite dans les idées et le secret professionnel dans sa ligne de mire. Sur le plan parlementaire, tout a commencé en mars dernier lorsque la députée N-VA Valérie Van Peel a déposé à la commission « Lutte contre le terrorisme » une proposition de loi visant à empêcher les travailleurs des CPAS d'invoquer le secret professionnel lors d'une enquête sur des faits liés au terrorisme. À l'époque, les trois fédérations de CPAS estimaient que cette commission n'avait aucune compétence pour modifier la loi organique des CPAS et que, par ailleurs,

aucune modification du code d'instruction criminelle n'était nécessaire. La loi prévoit déjà des exceptions à l'obligation de secret professionnel, rappelle Luc Vandormael, président de la Fédération des CPAS wallons. Le Conseil d'État a confirmé cette analyse en rendant un avis très critique sur la proposition de loi considérée comme discriminatoire à l'égard des travailleurs des CPAS. Valérie Van Peel l'a retirée et les CPAS ont poussé un soupir de soulagement.

Le soulagement fut bref car, à la rentrée parlementaire, la députée est revenue à la charge avec un nouveau texte incluant cette fois l'ensemble des professionnels des institutions sociales. « *Le Conseil d'État laissait sous-entendre que si le législateur voulait modifier le secret professionnel, il devait viser tous ceux qui y étaient tenus, donc aussi les médecins, les avocats, pas seulement les CPAS et les professionnels de la sécurité sociale*, explique Eric Massin, député PS, membre de la commission « Terrorisme » et par ailleurs président du CPAS de Charleroi. *Sauf à justifier pourquoi on faisait ainsi une exception au secret professionnel. La N-VA ne l'a pas fait.* » Parce que, estime Eric Massin, c'est bien le secret professionnel des travailleurs sociaux qui est dans le collimateur et seulement celui des travailleurs sociaux.

La proposition « Van Peel » contient deux volets. Le premier exige de la part des institutions de sécurité sociale et de

leurs travailleurs de fournir des renseignements administratifs à la justice en cas d'enquête terroriste. Pas de quoi s'énerver a priori, mais les fédérations de CPAS tiquent déjà. Le texte en flamand parle d'infractions terroristes. Le texte en français vise la recherche de « crimes et délits », ce qui est déjà un champ bien plus large, qui dépasse le cadre de la commission « Terrorisme ». Le second volet est pire encore. Il parle d'une obligation « active » de signalement dans le cas où le travailleur social prendrait connaissance d'informations pouvant constituer des « indices » d'une infraction terroriste. « *Pense-t-on vraiment qu'un terroriste va demander l'aide financière du CPAS pour acheter une ceinture d'explosifs*, ironise Luc Vandormael. *Le travailleur social peut avoir des doutes, il peut se poser des questions, mais cela justifie-t-il de mettre fin au secret professionnel ?* »

Ce qui inquiète les opposants à la proposition de loi, c'est le côté très vague du texte. On parle d'« indices », pas de faits. Et la notion de « personnel » des institutions de sécurité sociale est des plus floues également. Un jardinier qui travaille pour le CPAS pourrait-il (devrait-il) dénoncer un usager qui se laisse pousser la barbe ? Une infirmière sociale de l'ONE devra-t-elle signaler une famille jugée « radicalisée » ? Un assistant de la Croix-Rouge est-il concerné ? Qui doit donner des informations ? Et



L'obligation de respecter le secret professionnel va-t-elle se transformer en obligation de dénoncer quiconque paraît suspect de radicalisme ?

© STEPHENTOPP

batailler dur, explique le député Écolo. *Le MR est totalement acquis à la proposition Van Peel.* » Cette résistance des partis de la majorité lui fait craindre que, même si le Conseil d'État devait dézinguer le texte, ces partis poursuivent sur leur lancée.

La fraude sociale, le vrai enjeu

La crainte est d'autant plus justifiée que le projet de loi sur le secret professionnel annoncé par le ministre de l'Intégration sociale Willy Borsus et le ministre de la Justice Koen Geens ne verra pas le jour. Le ministre MR l'a clairement fait comprendre à l'occasion d'une question parlementaire d'Eric Massin le 19 octobre dernier. *« Le ministre de la Justice et moi-même nous sommes ralliés au texte parlementaire »,* dit-il à

sociale. *« Les CPAS n'ont aucun intérêt à couvrir la fraude sociale, rappelle Luc Van Dormael. Une enquête menée, sous le gouvernement précédent, a montré à quel point cette fraude était très limitée dans les CPAS. De toute façon, cela ne justifiera jamais de mettre à mal le secret professionnel ».* Et d'ajouter, désabusé, *« ces derniers mois, toutes les mesures que l'on nous demande de prendre sont de l'ordre de la sanction et du contrôle, pas de la lutte contre la pauvreté ».*

Les CPAS ne voient pas vraiment le bout du tunnel dans ce domaine. Leur dernier motif d'inquiétude, ce sont les cellules de sécurité intégrale locales (CSIL) lancées par le ministre de l'Intérieur et qui doivent permettre la circulation d'informations sur des personnes suspectées de s'être radi-

calisées. Le texte de la circulaire prévoit que les informations de la police doivent être complétées par d'autres *« émanant du secteur social, des communautés scolaires... »* *« Le texte est trop flou. Il encourage un fonctionnement à la Big Brother »,* écrivent les trois fédérations des CPAS. *« Pour le moment, la circulaire précise que le secret professionnel des acteurs*

sociaux est sauvegardé dans les CSIL, explique Eric Massin, *mais si demain, le code d'instruction criminelle devait être aménagé comme le prévoit la proposition N-VA, les assistants sociaux ne pourront plus faire barrage à une obligation de délation. »* ■

WEB+

- « Détecter le radicalisme, gare aux dommages collatéraux », *Alter Échos* n°397, 17 février 2015, Amélie Mouton.
- « Égarer sa carte d'identité deux ou trois fois devient suspect », *Alter Échos* n°397, 17 février 2015, Marinette Mormont.

sur quels critères ? *« C'est du flicage généralisé »,* résume Gilles Vanden Burre, député Écolo et rapporteur pour la commission « Terrorisme », et *« c'est d'autant plus grave que l'on parle bien d'obligation d'informer la justice. Si le travailleur ne le fait pas, il sera sanctionné ».*

Pour Gilles Vanden Burre, obliger les travailleurs sociaux à trahir le secret professionnel, les transformer en auxiliaires de police, c'est briser le lien de confiance entre les usagers et les travailleurs sociaux et détricoter à terme tout le travail social. Les fédérations des CPAS l'ont bien compris. Elles ont écrit aux membres de la commission « Terrorisme » le 5 octobre. *« Quelles sont les compétences des membres du personnel pour juger de ce que ce sont des informations constituant des indices sérieux d'infractions terroristes ? Qui subira les conséquences d'un éventuel dérapage causant un dommage à une personne à la suite d'accusations inconsidérées ? Le membre du personnel ou l'institution à laquelle il appartient ? »*

Les CPAS n'ont pas reçu de réponse à leur lettre mais l'opposition a fini par obtenir que la proposition de loi soit soumise au Conseil d'État. *« Il a fallu*

« Pense-t-on vraiment qu'un terroriste va demander l'aide financière du CPAS pour acheter une ceinture d'explosifs ? »

Luc Vandormael, Fédération des CPAS wallons

propos de la proposition Van Peel. Et Borsus, de préciser qu'il voudrait qu'on aille *« plus loin que les infractions liées au terrorisme ».* Plus loin ? *« En ce compris les faits liés à la fraude sociale ? »,* demande le député PS. *« Non »,* assure le ministre. Mais pour Eric Massin, il ne fait aucun doute que la levée du secret professionnel visera aussi la fraude sociale. Le secrétaire d'État chargé de la lutte contre la fraude sociale Philippe De Backer (Open VLD) avait d'ailleurs annoncé, pour cet automne, une mesure visant à lever le secret professionnel des travailleurs des CPAS en cas de fraude

Ces 7 et 8 novembre, plusieurs agriculteurs et experts se sont réunis autour de la question de la succession des terres agricoles en Europe.

À l'initiative de ces rencontres, Maarten Roels, de Terre-en-vue, qui facilite chez nous l'accès à la terre. Cette journée fut aussi l'occasion de présenter le projet TupperTerre, une plateforme lancée en 2015 pour faciliter la rencontre entre propriétaires et futurs fermiers.

PAR PIERRE JASSOGNE



© MAARTEN ROELS

« Si on ne fait rien, l'agriculture familiale sera **démembrée** »

Alter Échos: La question de la succession des terres agricoles est une réalité souvent rencontrée par les agriculteurs.

Pourtant, il existe peu d'outils à leur disposition.

Maarten Roels: En effet. Quand Terre-en-vue a été sollicitée pour accompagner une ferme sur une question de succession, nous étions totalement démunis. C'était en 2012. On s'est rendu compte que c'était un sujet très complexe, tant juridiquement qu'administrativement. On a cherché un spécialiste en Belgique et on n'a trouvé personne pour répondre à nos interrogations. On s'est aussi aperçu qu'il n'y avait pas d'outils adaptés. Comme notre association fait partie d'un réseau européen pour faciliter l'accès à la terre, nous avons accès à d'autres partenaires à l'étranger qui rencontraient les mêmes difficultés. D'où ce séminaire pour réfléchir à cette problématique et aux bonnes pratiques à adopter pour améliorer la succession des fermes

et des terres agricoles en Europe.

A.É.: Et il y a urgence...

M.R.: Oui, pour quatre agriculteurs qui arrêtent, il n'y en a qu'un qui s'installe en Belgique. L'âge moyen des agriculteurs en Belgique et en Europe est très élevé et tourne autour des 55 ans. Aujourd'hui, 45% des agriculteurs ont 65 ans et plus, tandis que seulement 5% ont moins de 35 ans. Il n'y a pas que le problème de la succession, il y a aussi le prix des terres, qui fait que l'agriculture familiale est de moins en moins attirante pour beaucoup de jeunes. Nous sommes dans une étape charnière, liée à cette question de la succession. Si on ne fait rien, l'agriculture familiale sera démembrée. Avec un autre problème, d'ordre économique, c'est que les outils de travail (tracteurs, bâtiments...) y sont souvent très datés. C'est un frein pour beaucoup de jeunes. Pourtant, en Wallonie, il y a une conscientisation

problématique, du point de vue tant fiscal que social. Par exemple, grâce à Sowaccess (Société wallonne d'acquisitions et de cessions d'entreprises), il y a beaucoup d'avantages proposés pour reprendre une ferme, plutôt que de partir de rien. Hélas, ils sont trop peu connus.

A.É.: Quant aux outils, quels sont-ils ?

M.R.: Par exemple, il y a moyen de créer une coopérative foncière, comme on l'a fait avec Terre-en-vue. Dans une ferme moyenne, au moment de l'arrêt de l'activité, on sépare généralement le bâtiment et le terrain parce que financièrement, pour beaucoup d'agriculteurs, il est très difficile de survivre sans vendre le bien qu'ils possèdent. C'est un scénario typique qui favorise des exploitations de plus en plus grandes. Ce qu'on veut montrer, c'est qu'il existe des structures qui permettent de financer

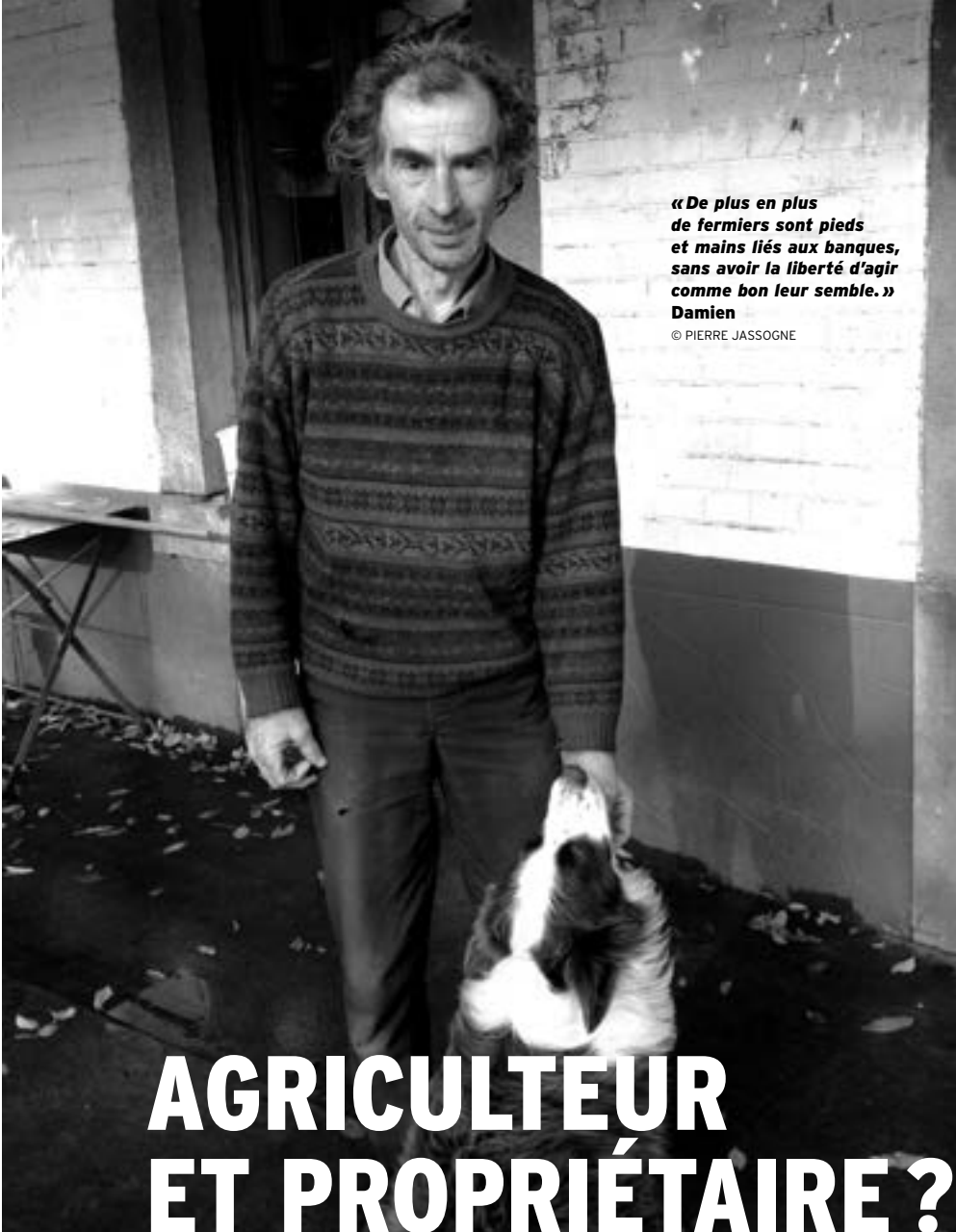
l'acquisition des terres, qu'il y a moyen de créer une continuité et surtout d'offrir à l'agriculteur une pension décente. Le modèle d'une coopérative foncière permet aussi de maintenir une agriculture paysanne et biologique face au développement de l'agro-industrie.

A.É.: L'une de vos dernières idées présentées lors de ces journées, c'est TupperTerre. De quoi s'agit-il ?

M.R.: Il est simple: mettre en contact des propriétaires et de futurs fermiers. C'est une plateforme de rencontres qui facilitera la succession et la transmission de terres et surtout un moyen pour créer une nouvelle dynamique pour une agriculture paysanne performante. Il existe un projet similaire aux Pays-Bas, ce qui nous permettra de combiner nos énergies autour de cette problématique. ■

EN SAVOIR PLUS

- Guide pratique en ligne sur le site de <http://www.farmsuccession.eu>.



**« De plus en plus
de fermiers sont pieds
et mains liés aux banques,
sans avoir la liberté d'agir
comme bon leur semble. »
Damien**

© PIERRE JASSOGNE

AGRICULTEUR ET PROPRIÉTAIRE ? Mourir à petit feu

Ils s'appellent Damien, David, Fabian et Joseph. Quatre agriculteurs qui, du jour au lendemain, ont perdu les terres qu'ils exploitaient. Grâce à Terre-en-vue, ils ont pu continuer à pratiquer leur métier et surtout faciliter la transmission de leur ferme. **PAR PIERRE JASSOGNE**

Damien et David Jacquemart exploient chacun une ferme à Saint-Gérard en province de Namur. Ensemble Damien et David louent 70% des terres qu'ils cultivent. Une réalité représentative de beaucoup d'autres fermes puisqu'en moyenne, un agriculteur compte 70% de ses terres en location et 30% en propriété. Mais après le décès du propriétaire, les héritiers ont décidé de vendre, ce qui signifiait quasiment la fin des activités de Damien et David. « Quand on a appris cette nou-

velle, c'était une catastrophe », se rappelle Damien Jacquemart. Aucun des deux frères n'avait la capacité financière pour acheter toutes les terres louées. « Dans le monde agricole, être propriétaire a toujours été une façon de survivre, explique Damien. Aujourd'hui, c'est le meilleur moyen de mourir à petit feu car désormais pour continuer à faire vivre son activité, il faut s'endetter en permanence. De plus en plus de fermiers sont pieds et mains liés aux banques, sans avoir la liberté d'agir comme bon leur semble. »

Depuis ses débuts en 1981, Damien a aussi vu le prix des terres s'envoler. « Quand j'ai commencé, j'ai acheté des terrains à moins de 10.000 euros. Trente ans plus tard, ils coûtent plus du double, voire le triple. Tout est virtuel là-dedans. Ce n'est que pure spéculation. C'est surtout la conséquence d'un agrandissement démesuré des exploitations agricoles », dénonce-t-il. Situation qui conduit, à ses yeux, à une morosité terrible dans le milieu. « Entre fermiers, on a peur l'un de l'autre. Celui qui montre une petite défaillance risque de se faire manger tout de suite. »

Canards et cata

Malgré les difficultés et afin de maintenir leur activité, Damien et David décident de contacter Terre-en-vue. Depuis 2010, cette asbl achète des terres agricoles via la solidarité de citoyens par une collecte d'argent et les donne ensuite à des agriculteurs afin que ces derniers y développent des projets tournés vers l'agroécologie, l'agriculture paysanne ou les circuits courts. Cette coopérative permet surtout de maintenir une activité paysanne familiale. « Si notre action marche, Terre-en-vue sera propriétaire, tandis que nous serons locataires. Nos successeurs ne devront pas racheter les terres. Cela les libère d'un fameux fardeau car un jeune qui reprend une ferme aujourd'hui est endetté avant même d'avoir commencé s'il doit acheter des terres, poursuit Damien Jacquemart. Si on ne doit pas investir dans le foncier, la partie la plus lourde, l'agriculteur peut s'investir pleinement dans son activité et voir l'avenir plus sereinement. » Aujourd'hui, plus de 100 coopérateurs ont

déjà décidé de soutenir le projet qui a pour objectif de récolter 500.000 € pour les 24 hectares à acquérir. Dans le même temps, deux jeunes agriculteurs à la recherche d'un espace ont rejoint les deux fermes pour

aider Damien et David, mais aussi pour lancer leur projet respectif: l'un dans l'élevage de canards, l'autre dans la production de fromage de chèvre. Joseph et Fabian Renaud sont père et fils. Eux aussi ont dû faire appel à Terre-en-vue pour maintenir leur exploitation située à Hotton en province de Luxembourg. Jusqu'en 2010, la ferme tourne à plein régime. Depuis des années, Joseph loue 52 hectares sur le camp militaire de Marche-en-Famenne. La relève est assurée avec son fils Fabian qui partage son amour pour la terre et les bêtes. Mais en 2010, catastrophe! Ils perdent l'ensemble des terres situées sur le camp militaire. Elles sont désormais louées à celui qui mettra le prix le plus fort. Les prix s'envolent et, du jour au lendemain, il leur reste alors 5 hectares en propriété et une quinzaine d'hectares en location. « C'était largement insuffisant pour envisager toute reprise de ma part, explique Fabian. Pour mon père, c'était toute sa carrière qui s'écroulait quand il a dû vendre son troupeau laitier. » Pendant deux ans, la ferme n'est plus rentable. Puis, en 2013, les événements s'accélérent. « Mon père part à la pension mais il garde une activité professionnelle dans la ferme. De mon côté, je reprends la moitié de la ferme en activité d'indépendant complémentaire, tout en gardant une activité salariée à 4/5 temps en dehors de la ferme. On décide aussi de se diversifier en ouvrant un petit magasin pour vendre les produits de la ferme. » La même année, un fermier leur propose une prairie de 10 hectares à proximité de l'exploitation pour 125.000 euros. C'est dans ce cadre-là qu'ils font appel

« Pour continuer à faire vivre son activité, il faut s'endetter en permanence. De plus en plus de fermiers sont pieds et mains liés aux banques. [...] »

Damien, fermier

à Terre-en-vue. À ce jour, 128 coopérateurs soutiennent la ferme de Joseph et Fabian Renaud. Depuis l'exploitation est rentable et la transmission se précise. Début 2017, Fabian augmentera encore sa présence à la ferme, en conservant son emploi à mi-temps. « Aujourd'hui, notre exploitation tient la route, mais la transmission doit se faire petit à petit. Je ne voudrais plus d'une exploitation comme celle qu'avait mon père il y a six ans avec les risques de spéculation autour des prix des terres. »

Des fermes en guise de pension

En Wallonie, la situation est particulièrement dramatique. On compte actuellement deux fois moins de fermes qu'il y a vingt ans alors que la surface agricole, elle, n'a pratiquement pas changé. Rien d'étonnant à cette évolution puisque, entre 1980 à 2013, la superficie moyenne des exploitations agricoles a plus que doublé. Face à cette réalité, la Région est bel et bien consciente des difficultés en matière de transmission. « Outre la pénibilité du métier, l'activité agricole se développe à long terme. Les jeunes agriculteurs ont besoin de perspectives. Or l'instabilité des politiques agricoles et la volatilité des marchés rendent ces perspectives moins prévisibles. Puis il faut être sûr que la ferme reprise procurera suffisamment de richesse pour faire face aux obligations financières et soit donc viable pour installer un jeune », analyse René Collin, ministre wallon de l'Agriculture. Pour les accompagner, la Wallonie octroie 70.000 € pour un jeune qui s'installe. La volonté du ministre est surtout de stimuler le modèle

« le plus durable à mes yeux », celui de l'association d'un jeune avec un plus ancien. « Cela permet de bénéficier de la main-d'œuvre et de la sagesse de l'agriculteur expérimenté alliées à la vigueur et la créativité de la jeunesse. » Toutes les associations de ce type peuvent bénéficier de tous les avantages jeunes à condition que le pouvoir de décision soit bien aux mains du jeune agriculteur. Se pose aussi la question du vieillissement des agriculteurs. L'âge moyen des agriculteurs est très élevé et tourne autour des 55 ans. Aujourd'hui, 45% des agriculteurs ont 65 ans et plus, tandis que seulement 5% ont moins de 35 ans. « Ici aussi les situations sont multiples en matière de succession. Pour les agriculteurs, la 'cession-remise' de leur ferme est très souvent leur capital-pension. Certains font le choix de remettre l'entièreté de l'exploitation à un jeune, le cas échéant en dehors du contexte familial. D'autres préfèrent remettre au plus offrant les différents éléments de l'exploitation séparément », rappelle le ministre. C'est malheureusement ce deuxième scénario, le plus typique, qui favorise des exploitations de plus en plus grandes et le développement de l'agro-industrie au détriment de l'agriculture familiale. D'autant plus que, pour quatre agriculteurs qui arrêtent, il n'y en a qu'un qui s'installe en Wallonie. ■

WEB+

- Focales n°21, « Terre-en-vue: Pour que la terre nourrisse », Olivier Bailly et Loïc Delvaux, novembre 2015.
- « Qui osera être agriculteur demain ? », dossier Alter Échos n°407, juillet 2015.

La gare désaffectée de Poix-Saint-Hubert deviendrait en septembre 2017 un « espace de travail et d'événements partagés ».

© AUDREY PIETE

Coworking rural : BOSSER AU VERT ?

Révolution numérique et mutations du travail obligent, les espaces de travail partagé sont désormais présents dans tous les grands centres urbains. Ici et là, des initiatives tentent d'étendre le concept en milieu rural. Une Arcadie.

PAR JULIE LUONG

La servitude volontaire a de multiples visages. Comme de s'obliger à aller travailler dans un bureau payant quand on pourrait le faire tranquillement chez soi, le chat sur les genoux et les pieds nus. Voilà pour le point de vue minoritaire. Un autre discours, beaucoup plus en vogue chez les entrepreneurs et les politiques, tend au contraire à prouver que les espaces de travail partagé seraient une panacée, tant pour l'indépendant en mal de chaleur humaine que pour le télétravailleur salarié en proie aux distractions choisies/subies du domicile familial. L'étude 2015 publiée par le réseau CoWallonia l'affirme : 47% des cotravailleurs (*coworkers*) estiment que le cotravail (*cowor-*

king) a un impact positif sur leur concentration, 55% sur leur confiance en eux, 64% sur leur réseau d'affaires, 23% sur leurs revenus^[1]. Entre autres vertus.

Un difficile tournant rural

Apparus avec les nouvelles technologies numériques, qui ont permis de délocaliser de nombreuses tâches professionnelles – en gros, tout ce qui peut se faire avec un téléphone et un ordinateur –, ces espaces avaient comme première ambition de répondre aux problèmes de mobilité. Mais au fil du temps, ces « tiers-lieux » – ni domicile ni travail – se sont découvert une importante mission de socialisation : réseautage, échange d'idées, mise sur pied de collaborations entre cotravailleurs. C'est dans cette optique de développement économique que le ministre Marcourt a développé en 2012 le réseau CoWallonia, qui compte aujourd'hui huit espaces, répartis dans les villes du sud du pays : Charleroi, La Louvière, Liège, Louvain-la-Neuve, Mons, Namur, Seraing et Tournai. Mais ici et là, des initiatives indépendantes continuent d'émerger, notamment pour répondre aux besoins de territoires plus isolés. Avec deux

amis, Cédric Bousmane, indépendant actif dans le secteur du web, a ouvert l'été dernier le Greenlab, un espace de travail partagé proche d'Arlon, capable d'accueillir quelque 40 *coworkers* sur 400 m². « Arlon est une zone géographique très particulière : beaucoup de bons profils partent travailler au Luxembourg tout proche en raison des salaires avantageux. Or, nous recevons des demandes de la part de ces travailleurs frontaliers qui souhaitent utiliser nos bureaux en soirée, dans l'idée de développer une activité indépendante », explique Cédric Bousmane. Situé dans un zoning artisanal, à la jonction de plusieurs grands axes routiers et sans possibilité d'accès en transport en commun, le Greenlab est cependant moins champêtre que son nom pourrait le laisser présager. « Rural, cet espace l'est dans le sens où toute notre région l'est », avance Cédric Bousmane, qui espère que le Greenlab puisse devenir un point de chute pour les professionnels répartis dans la multitude des petits villages alentour.

Pour autant, le tournant d'un espace de travail partagé véritablement rural peine à s'amorcer. La formule s'est pourtant imposée chez nos voisins français,

comme l'explique Jérôme Mabilille, en charge de la filiale belge d'Ocalia, bureau d'études lyonnais qui accompagne les collectivités sur les questions des transformations numériques du travail. « La France possède des territoires ruraux très enclavés, contrairement à la Belgique où l'on n'est jamais très loin d'une petite ville. Nous avons donc vu s'y développer des centres de coworking dans des villages d'à peine 300 ou 400 habitants. Ce développement a par ailleurs été encouragé, dès fin 2000, par un appel à projets des pouvoirs publics qui ont dégagé des subsides pour ce qu'on appelait alors les télécentres », explique-t-il. En Belgique, la Région wallonne n'a pour l'instant consacré aucun budget spécifique au coworking rural. CoWallonia affirme néanmoins encourager ce développement. « Nous souhaitons faire bénéficier de nouveaux espaces de l'expertise que nous avons acquise. Nous savons par exemple qu'il est essentiel d'avoir une personne dédiée à l'animation du lieu. Nous avons aussi parié sur la mise en réseau de ces espaces, ce qui aurait tout son sens en milieu rural », explique Lisa Lombardi, experte en charge du coworking à l'Agence wallonne des télécommunications.

Des lieux ouverts sur le territoire

Le véritable enjeu est sans doute de parvenir à penser le coworking rural autrement que comme une simple réplique de son cousin urbain, comme l'explique Nicolas Vincent, initiateur du projet « La ferme », qui devrait prochainement voir le jour dans le centre de Chimay. « Il faut que ces espaces trouvent une identité propre, par exemple en rassemblant les métiers traditionnels du coworking – le digital, le créatif – avec des métiers manuels et avec le milieu de l'artisanat, très présents dans ces territoires. » Pour

Jérôme Mabilille, ces espaces doivent aussi devenir des lieux de vie, et non de simples « sas » professionnels, catapultés entre deux champs de blé. « Il est cohérent de proposer des services comme une crèche ou un point de retrait pour des paniers de produits locaux », explique-t-il. De manière à ancrer ces lieux dans une ruralité elle-même aux prises avec les mutations de ses métiers. « Nous faisons un pari sur l'avenir », explique Nicolas Vincent. Beaucoup de personnes originaires de Chimay ont fait leurs études à Bruxelles, commencent leur vie professionnelle là-bas puis décident, après quelques années, de revenir dans la région, notamment parce que le prix des maisons est plus abordable. » En devenant un point de rencontre pour ces

profils qui échappent aux statistiques en ruralité : des créatifs, des chercheurs, des journalistes, raconte-t-elle. À mon sens, ces lieux doivent être pensés et calibrés de manière bien plus approfondie que dans les villes. Sinon, ça ne prend pas. 'Gare!' mise sur la mixité des publics, avec l'idée d'être un pôle culturel, capable d'associer le monde du travail et le monde citoyen », poursuit Aude Piette. « En milieu rural, l'enjeu est d'avoir des projets capables de mobiliser une communauté, des lieux très ouverts sur le territoire », confirme Jérôme Mabilille. Le pari de « Gare! » est par ailleurs celui d'un espace aussi rural qu'un citadin peut le fantasmer. Avec hameau bucolique et forêts en toile de fond. Le tout desservi par un arrêt de train et un parc de vélos électriques. « Je ne

« (...) Ces lieux doivent être pensés et calibrés de manière bien plus approfondie que dans les villes. Sinon, ça ne prend pas. »

Aude Piette, initiatrice de « Gare! »

néo-anciens-ruraux (ou ex-néo-urbains) en quête de qualité de vie, les espaces de travail partagé pourraient aussi participer à la dynamisation économique des campagnes.

Faire vivre sa région plutôt que de la désertir toute la sainte journée, c'est aussi le parti pris d'Aude Piette. Propriétaire avec sa sœur d'un hôtel et d'un restaurant dans les Ardennes, cette jeune femme a racheté il y a peu la gare désaffectée de Poix-Saint-Hubert. Elle ambitionne d'y ouvrir en septembre 2017 un « espace de travail et d'événements partagés » baptisé « Gare! ». « Je n'ai pas voulu utiliser le terme de coworking parce que je pense que le public rural ne se serait pas reconnu. Mais les besoins, eux, sont les mêmes. Il y a beaucoup de

crois pas tellement aux espaces de travail partagé situés dans des milieux semi-urbains car, à mon sens, la qualité de l'environnement est appelée à jouer un rôle fondamental. Les travailleurs viennent aussi chercher du beau, de l'agréable. On ne peut pas travailler n'importe où. On n'est pas des machines », raconte encore Aude Piette. Prendre le train pour aller pianoter du clavier au bord de la rivière : la dernière lubie du travailleur 2.0 ? ■

NOTE

1. <https://www.digitalwallonia.be/enquete-cowallonia-2015/>

WEB+

- « À Molenbeek, les nouvelles technologies comme horizon », *Alter Échos* n°432, octobre 2016, Manon Legrand.

Un quart des élèves des classes Audi travaillent aujourd'hui à l'usine de Forest.

© BELGA

L'ENTREPRISE:

acteur de la formation et de l'enseignement comme UN AUTRE ?

La Région bruxelloise a lancé récemment un partenariat entre Audi Brussels, Actiris, le VDAB et Bruxelles Formation.

Une coopération renforcée avec le privé qui vise à mieux former les demandeurs d'emploi et à répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises bruxelloises. Les conventions de ce type se multiplient. Une implication des entreprises dans l'enseignement et la formation qui offre des perspectives mais qui pose aussi question.

PAR FRANÇOIS CORBIAU

L'annonce n'est pas passée inaperçue. En janvier 2016, Audi confirmait la construction dès 2018 de son futur modèle électrique au sein de son usine de Forest. Une bonne nouvelle pour l'emploi et un défi pour les pouvoirs publics bruxellois. Pour construire son futur véhicule électrique, la marque allemande annonce qu'elle va avoir besoin de main-d'œuvre qualifiée. Un appel du pied reçu cinq sur cinq par les autorités bruxelloises. L'enjeu est de taille pour la région : à peine 11% du personnel d'Audi Brussels réside actuellement dans la capitale.

Trois mois plus tard, le ministre bruxellois de l'Emploi et de l'Économie, Didier Gosuin, lançait un partenariat

inédit entre Audi Brussels et Actiris, le VDAB Brussel et Bruxelles Formation. Lors de sa signature le 26 avril 2016, le ministre est heureux d'annoncer « *un partenariat qui offre une chance aux Bruxellois de trouver un emploi et à des jeunes d'avoir une première expérience professionnelle* ».

Work in progress

Avec ce partenariat, Actiris, le VDAB Brussel et Bruxelles Formation s'engagent à proposer à Audi « *une offre de service intégrée pour répondre aux besoins en ressources humaines du constructeur et faciliter par la même occasion l'accès à l'emploi des Bruxellois* », déclarait Didier Gosuin lors de son lancement au sein de

l'usine de Forest. Concrètement, l'accord prévoit la formation de nouveaux travailleurs dont la formation est assurée et financée par Actiris, le VDAB et Bruxelles Formation. « Il n'est pas exclu non plus que le volet 'reconversion' des travailleurs

et Actiris sont les partenariats de l'avenir. L'accord avec le constructeur automobile ne serait qu'un début. « Il sera suivi de nombreux accords de coopération avec les employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale. »

« On adapte les formations aux profils recherchés par les entreprises et, en échange, elles s'engagent à embaucher un certain nombre de travailleurs. »

Olivia P'tito, Bruxelles Formation

puisse avoir lieu au sein de Bruxelles Formation, explique Anna Mellone. Mais, dans ce cas, elle sera prise en charge financièrement par Audi », insiste-t-elle.

Combien d'emplois seront créés ? Pour le porte-parole d'Audi, Andreas Cremer, c'est impossible à dire. « Avec le nouveau modèle, les besoins vont changer mais on ne prévoit pas d'augmenter le nombre de travailleurs. » À ce stade, les pistes privilégiées sont les départs naturels (prépensions, fins de carrière...) et la reconversion de travailleurs en interne. Selon le porte-parole, on ne parle pas de licenciements. « Dans une entreprise de 2.600 personnes, les choses changent rapidement. On va devoir engager mais c'est difficile de dire aujourd'hui combien de personnes », confirme-t-il.

Pour l'heure, ces formations n'ont toujours pas démarré. Mais on l'assure de toutes parts : « Ça avance. » « Le plan de formation a été soumis à Audi-Forest et on attend leur retour », avance Olivia P'tito, la directrice de Bruxelles Formation. « Les discussions seront finalisées prochainement », entend-on du côté d'Actiris.

Le premier d'une longue série

Pour Didier Gosuin, les coopérations renforcées entre les entreprises privées

Chez Actiris, ces coopérations renforcées avec un partenaire (privé ou public), le VDAB Brussels et Bruxelles Formation portent le nom de « conventions quadrimoteurs ». Son porte-parole, Jan Gatz, insiste sur la plus-value pour les organismes bruxellois à travailler ensemble. « On met tous les partenaires concernés autour de la même table pour nous attaquer efficacement à la pénurie de main-d'œuvre en identifiant le profil des chercheurs d'emploi et les besoins des employeurs. » Le porte-parole insiste, Audi Brussels n'est d'ailleurs pas le seul partenaire avec lequel Actiris a mis en place des partenariats. « On parle beaucoup d'Audi mais nous avons noué des accords avec d'autres partenaires dont Proximus, d'Ieteren, G4S, Securitas, Bruxelles-Propreté, B-Post, la RTBF... 25 en tout », précise-t-il.

Du côté de Bruxelles Formation aussi, on vante les mérites de ces conventions quadrimoteurs. « Le partenariat avec les sociétés de sécurité par exemple est excellent et donne de bons résultats », indique Olivia P'tito. Deux mille personnes ont été formées dans différents domaines comme le gardiennage, la construction, la logistique... Parmi elles, environ 1.700 chercheurs d'emploi et 300 travailleurs qui souhaitent

étudier ou adapter leur formation pour se tenir à jour. « On adapte les formations aux profils recherchés par les entreprises et, en échange, elles s'engagent à embaucher un certain nombre de travailleurs, souligne la directrice de

Bruxelles Formation. On peut parler de 'coconstruction', du win-win tant pour les entreprises que pour les pouvoirs publics. » Olivia P'tito insiste : « Tout ça se fait sans échange d'argent. » Les formations sont financées grâce au soutien de ce qu'on appelle les « fonds sectoriels ». À Bruxelles comme dans les autres régions du pays, les partenaires sociaux (patrons-syndicats) ont mis en place des fonds

pour la formation, afin de stimuler et soutenir la formation continue dans les principales branches de l'économie.

Renforcer les synergies entre les entreprises et les acteurs de l'enseignement, de l'emploi, de la formation fait clairement partie des priorités du gouvernement bruxellois. En 2014 déjà, la task-force « Enseignement, Formation, Emploi, Entreprise » explorait cette piste. Ce groupe de travail composé du Comité bruxellois de concertation économique et sociale (l'organe de concertation qui réunit les partenaires sociaux bruxellois), des ministres régionaux et, pour l'occasion, des ministres communautaires devait réaliser un cadastre de l'offre d'enseignement et de formation et « anticiper avec l'aide des entreprises les besoins de l'enseignement et de la formation ainsi que les nouveaux métiers et les nouvelles activités au regard de l'évolution du marché de l'emploi »¹.

Modèle allemand

Une autre façon de combler la différence entre les attentes des employeurs et les qualifications des travailleurs est d'agir en amont, au niveau de l'école. Là encore, le nom d'Audi Brussels apparaît en première ligne. Le constructeur automobile a mis en place depuis

2012 un partenariat avec des classes de cinquième et sixième année dans deux écoles de l'enseignement technique secondaire de la région bruxelloise. Une septième année en enseignement technique secondaire, orientation technicien en maintenance de systèmes automatisés industriels, est également organisée au sein de ces établissements.

« À la base, c'est un projet qui est venu d'Audi, sur la base de ce qui se faisait en Allemagne, indique Gisèle Lamboray, directrice d'Iristech+, un centre de référence du secteur des fabrications métalliques et de l'industrie technologique qui organise des formations pour les demandeurs d'emploi, les travailleurs en entreprise et les élèves de l'enseignement secondaire technique ou en alternance. *Le constructeur automobile a pris contact avec le centre pour mettre en place ce type d'expériences à Bruxelles. Chez les Allemands, l'enseignement associé (partenariat écoles-entreprises, NDLR) est nettement plus développé* », poursuit-elle.

L'Institut technique Don Bosco à Woluwe-Saint-Pierre est l'un des deux établissements à avoir noué un partenariat avec Audi Brussels. « Pour les élèves, c'est une expérience extraordinaire, explique Vincent Guinchon, qui coordonne le partenariat avec la marque aux quatre anneaux. Avec ce partenariat, ils ont accès aux techniques de pointe que, typiquement, nous n'avons pas dans les écoles. Et puis il y a l'immersion en entreprise, le contact avec le monde professionnel. C'est une fameuse chance pour eux. »

Manque de moyens

Seuls les murs repeints aux couleurs de la marque et un cadre avec le logo du constructeur allemand à l'arrière de la classe rappellent le partenariat avec le constructeur allemand. Une dizaine d'élèves de cinquième et sixième de la section « électricien-mécanicien »

suivent chaque année un programme donné en partie à l'école et en partie dans l'entreprise. En tout, 600 heures réparties sur deux années avec des cours théoriques et 10 à 12 jours de formation chaque année donnés au sein de l'entreprise par le personnel d'Audi.

« Quand on a commencé le partenariat avec Audi, on ne savait pas si le constructeur allait rester à Forest. L'expérience aurait pu s'arrêter du jour au lendemain. »

Vincent Guinchon, Institut Don Bosco

Depuis 2012, une cinquantaine d'élèves ont été formés dans ce qu'on appelle ici « les classes Audi ». Un quart d'entre eux travaillent aujourd'hui au sein de l'usine.

Un cadre unique d'apprentissage pour les élèves qui demande à l'école une réelle flexibilité qu'elle n'est pas nécessairement en mesure d'offrir. La directrice de l'Institut Don Bosco, Véronique Brahy, pointe les difficultés organisationnelles et surtout le manque de moyens. « L'immersion en entreprise est clairement une priorité politique. On nous dit 'Faites, faites, faites' mais les moyens ne suivent pas. On aimerait bien mettre en place d'autres partenariats mais il faudrait au préalable revoir toute l'organisation des cours. C'est ce qui rend l'expérience 'Audi' unique et difficilement transposable. »

Vincent Guinchon pointe également une autre difficulté qui montre les limites du modèle. « Ça ne peut fonctionner qu'avec de grandes entreprises capables d'investir du temps dans la formation. » Le professeur insiste sur le rôle crucial de la personne en charge de la formation au sein de l'entreprise. « Je le vois bien avec les autres partenaires. À la STIB par exemple, on travaille avec quelqu'un d'extraordinaire, une personne motivée et qui investit de son temps dans la formation des élèves. Le jour où elle part, je ne suis pas certain que l'expérience sera aussi concluante ! »

Syndrome Caterpillar

La fragilité de ce type de partenariat pose également question. Soutenir et amener les grandes entreprises de la région bruxelloise à s'investir dans la formation, c'est essentiel. Mais que se passera-t-il en cas de fermeture ou de délocalisation ? Un scénario à la Caterpillar doit inciter les responsables politiques à imposer des exigences en termes de création d'emplois. Vincent Guinchon en est bien conscient pour l'avoir vécu lui-même : « Quand on a commencé le partenariat avec Audi, on ne savait pas si le constructeur allait rester à Forest. L'expérience aurait pu s'arrêter du jour au lendemain. » Aujourd'hui, l'annonce de la fabrication du nouveau modèle électrique de la marque laisse entrevoir des perspectives à moyen terme. Mais le risque est bien présent que la situation change très rapidement. « Surtout avec des entreprises de ce type-là. C'est bien pour ça qu'on ne souhaite pas former des élèves pour une seule entreprise. On suit le programme. Ils ne peuvent pas être formatés 'Audi' ! » ■

NOTE

1. Déclaration de la task-force « Enseignement, Formation, Emploi, Entreprise ».

Mixité sociale : remède pas si miracle

La mixité sociale est l'un des objectifs majeurs de la réforme du logement public wallon. Élargir l'accès au logement public tout en renflouant les caisses des sociétés de logement, l'opération semble gagnante à tous les niveaux. Pourtant, la mixité sociale ne suscite pas l'engouement de tous, tant par rapport à son application concrète que par rapport à la philosophie qu'elle recouvre.

PAR MANON LEGRAND

Ne dites plus « logement social » en Wallonie mais logement public. Le ministre wallon en charge du Logement, Paul Furlan (PS), a décidé de rassembler dans une seule catégorie l'ensemble des logements gérés par les sociétés de logement (logements sociaux, moyens, à loyer d'équilibre). Cette mesure fait partie de la réforme du logement public adoptée en première

lecture cet été (et dont l'entrée en vigueur est prévue pour 2017).

Le but de la manœuvre selon le communiqué du ministre est de « *simplifier et rendre plus efficace l'approche du secteur (exemple en supprimant les dérogations nécessaires pour changer simplement de logement sur le même territoire)* ». Le ministre entend aussi « *augmenter la mixité et revenir à la philosophie première de quartiers d'habitations pour éviter l'effet ghetto* ». Il avait annoncé dès son arrivée dans le gouvernement wallon sa volonté de mener un grand chantier dans le logement public. « *Ma philosophie, c'est de rétablir de la mixité sociale à l'intérieur des sociétés de logement* », défendait-il dans nos colonnes en février 2015 (Paul Furlan : « Remettre du bon sens dans l'organisation du logement public », *Alter Échos*, n°396, 3 février 2015). Le ministre wallon du Logement soulignait les dérives du système actuel, évoquant

en premier lieu « la ghettoïsation » : « *On a concentré la pauvreté dans les sociétés de logement de services publics (SLSP). De 80 à 85% des gens qui y vivent sont des inactifs. Avec tous les problèmes qui en découlent, notamment le manque de cohésion sociale. De plus, ces logements ne sont pas répartis de manière égale en Wallonie, ce qui accentue la concentration de la pauvreté. Cette situation génère un problème de recettes. Les SLSP ne sont plus à même d'entretenir leur patrimoine et doivent constamment demander des subsides régionaux, avec des procédures lourdes.* »

Ce changement sémantique dans la réforme du logement public s'accompagne d'une mesure concrète : l'augmentation du plafond de revenus. Dès 2017, un logement public pourra être accessible pour des revenus jusqu'à 56.900 euros pour un isolé et 69.400 euros pour un ménage. Aujourd'hui, les revenus ne

Ne dites plus logement social,
dites logement public.



« Qui dit que la concentration de pauvres sur un territoire géographique, ce qu'on appelle un 'ghetto', n'est pas bon pour les pauvres eux-mêmes ? »

Mathieu Van Crielingen, laboratoire de géographie humaine, ULB

doivent pas dépasser 42.400 euros pour une personne isolée et 51.300 euros pour un ménage (chiffres SWL, 2015), soit une augmentation d'environ 10%. Les communes qui fournissent le plus d'efforts en faveur du logement public seront autorisées à attribuer davantage de logements à des revenus moyens. En outre, la réforme prévoit aussi que des propriétaires (âgés, par exemple) pourront accéder au logement public, à condition qu'ils mettent leur bien – devenu trop grand ou inadapté – en gestion auprès d'un opérateur immobilier public (SLSP, AIS, etc.). Assurer la mixité sociale tout en renflouant les caisses des sociétés de logement, tel est l'objectif du ministre. Mais tout le monde en sort-il gagnant ?

Selon Mathieu Van Crielingen, chercheur au laboratoire de géographie humaine de l'Université libre de Bruxelles, il faut s'interroger sur le terme de « mixité sociale ». « *Tout le monde semble être pour la mixité. Mais que représente-t-elle concrètement ? Qui dit que la concentration de pauvres sur un territoire géographique, ce qu'on appelle un 'ghetto', n'est pas bon pour les pauvres eux-mêmes ? On peut noter une série de facteurs qui témoignent que cela peut être bénéfique, notamment en termes de tissu commercial mais aussi en termes d'entraide et de solidarité...* » Selon lui, derrière l'idée de mixité sociale, se cache un mythe, celui de croire que la réduction de la distance spatiale réduit la distance sociale. « *La mixité se fait souvent dans un sens. Ce sont les 'riches' qui vont vers les 'pauvres'. Il y a l'idée que les pauvres, stigmatisés notamment pour leur inactivité, vont s'élever socialement. Or, ça peut produire des tensions, des rejets et des évictions.* »

L'augmentation des plafonds ne fait pas tout

Même si le ministre insiste sur l'aspect humain de sa réforme, cette mesure s'inscrit dans une logique budgétaire, dans l'objectif de renflouer les caisses des sociétés de logement avec des loyers plus onéreux. Un dispositif efficace ?

L'Union des villes et des communes de Wallonie (UVCW) plaide de longue date pour une ouverture plus large des logements publics aux revenus moyens, pour répondre notamment à la paupérisation croissante des ménages qui creuse le déficit financier des sociétés de logement. « *Cette réforme pose la question du type de locataires qu'on peut accueillir au sein du logement mais aussi du type d'attribution que l'on peut faire. En augmentant les plafonds de revenus, on aura plus de personnes, mais quel logement va-t-on leur donner et où ?* », commente Thibault Ceder, conseiller à l'UVCW. S'il salue l'avancée intéressante de cette réforme, notamment l'accès des propriétaires privés à condition de donner leur logement à une AIS, il émet un doute quant au pourcentage de logements dévolus aux revenus moins modestes. « *Il varie entre 3 et 14%... On plaide pour 20%. Le but n'est pas d'accueillir plus de personnes dans les logements moyens mais d'apporter du capital afin de rénover le parc de logements* », rappelle-t-il. Mais les candidats aux revenus « moyens » seront-ils nombreux ? La situation actuelle ne semble pas aller dans ce sens. « *Les logements moyens attribués dans certains quartiers ne sont pas fort prisés en raison de leur mauvaise réputation* », observe Jérôme Trigaux, assistant social à l'association Comme chez nous et membre du comité d'attribution de La Sambienne.

Selon lui, « *l'augmentation du plafond est une bonne chose mais elle exigera un certain temps pour être effective...* ». Thibault Ceder rappelle qu'il est nécessaire de redorer l'image du logement public et que « *cela ne passera pas seulement par un changement de nom mais pas une communication plus large...* ».

Relever les plafonds d'accès pourrait, à long terme en tout cas, augmenter la demande. Sachant que la liste des personnes qui attendent un logement public est déjà longue, environ 35.000, l'offre suivra-t-elle ? Les communes peinent déjà à remplir leur obligation d'avoir 10% de logements publics (une quarantaine de communes, sur 262, atteignent ce pourcentage). « *L'augmentation du plafond de revenus ne va tout résoudre. Il doit y avoir un effort de financement complémentaire* », plaide l'UVCW. C'est aussi le point de vue du Conseil économique et social de Wallonie. Dans son avis rendu en septembre dernier, il plaide pour « *mettre en place des mécanismes alternatifs comme le développement d'un cadre favorable pour la mise sur le marché de logements 'modestes' par le secteur privé (procédures simplifiées, incitants fiscaux...); une réforme équilibrée de la fiscalité immobilière en vue de dégager de nouveaux moyens et d'encourager les travaux d'amélioration et de rénovation (notamment énergétique) des logements* ».

Pour répondre en partie au manque de logements, la réforme du logement a prévu un volet de lutte contre l'occupation, à travers des procédures plus simples et plus rapides. Le gouvernement devrait également mettre en place un Fonds d'investissement du logement et mobilisera l'épargne privée au profit du logement public. ■

WEB+

- « Il était une fois l'économie sociale et l'entrepreneuriat social », *Alter Échos* n°406 du 8 juillet 2015, Julien Winkel.



Accueil de Mena : « C'est une lucarne sur le monde »

Des familles volontaires peuvent désormais accueillir des mineurs étrangers non accompagnés. Une geste de solidarité pour de jeunes exilés en quête de repères.
Témoignage. **PAR CÉDRIC VALLET**

C'est enrichissant au-delà de tout ce qu'on pouvait imaginer ! » Cet enthousiasme, c'est Philippe Meertens qui l'exprime. Depuis le mois de juillet, il accueille, au sein de sa famille un mineur étranger non accompagné (Mena) afghan de 12 ans.

À la fin de l'été 2015, lorsque des dizaines de milliers de migrants ont afflué en Europe, dont une proportion non négligeable en Belgique, des mouvements de solidarité ont bourgeonné çà et là. Des citoyens, émus par le sort de demandeurs d'asile contraints de dormir dans les tentes du parc Maximilien, ont manifesté leur volonté d'héberger des exilés. Cette volonté s'est plus particulièrement dirigée

vers les plus fragiles de ces migrants : les mineurs étrangers non accompagnés.

Sauf que, à l'époque, un tel accueil n'était pas possible. Il l'est aujourd'hui, grâce à la collaboration de Fedasil, l'Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile, de l'Aide à la jeunesse et de l'association Mentor-escale qui coordonne le projet.

Pas une première fois

Philippe Meertens est journaliste. Il a deux filles biologiques de plus de 18 ans. Son envie d'accueillir un jeune demandeur d'asile était mue par une motivation très simple : « Nous voulions aider un enfant qui en avait besoin et nous voulions faire quelque chose

lorsque les réfugiés dormaient au parc Maximilien. »

Aider un enfant en difficulté. La famille de Philippe Meertens n'est pas novice en la matière. « Il y a plusieurs années, nous avons été impliqués dans l'accueil d'urgence d'une petite fille congolaise qui était dans la classe de notre fille. C'était un dépannage. Elle est restée sept mois. Cela nous a mis le pied à l'étrier. » Le départ de cette jeune fille a été vécu comme « une rupture douloureuse ». « Il nous a fallu deux ans pour retrouver l'équilibre, témoigne Philippe Meertens. Deux ans plus tard, nous étions prêts à accueillir quelqu'un. Une "petite" Belge qui vit chez nous depuis 13 ans. » Une jeune fille issue des circuits de l'Aide à la jeunesse.

« Le départ de cette jeune fille a été vécu comme 'une rupture douloureuse'. » Il nous a fallu deux ans pour retrouver l'équilibre.

Philippe Meertens

Depuis lors, une assistante sociale suit la famille de Philippe Meertens. C'est elle qui a touché un mot à Philippe et à sa femme du tout nouveau projet de Mentor-escalade. « Elle nous a dit que l'asbl cherchait des familles d'accueil pour Mena et nous avons tout de suite dit oui, même s'il fallait attendre la création de la structure légale permettant cet accueil. »

La famille de Philippe Meertens a été reçue par l'équipe de Mentor-escalade qui a procédé à plusieurs entretiens et organisé une rencontre avec un jeune Mena de centre d'accueil. C'est au mois de mai qu'a commencé son « préaccueil » pour voir si cela pouvait coller entre eux.

Philippe Meertens le concède : « Le projet peut être effrayant, car on parle de jeunes avec un vécu très lourd, on parle d'un voyage incroyable depuis l'Afghanistan. On sait que notre jeune a traversé la Méditerranée. Il a fui l'Afghanistan avec sa mère et ses sœurs car il fait partie d'une minorité persécutée, les Hazaras. Ils ont été séparés en route et il a continué seul, à seulement 12 ans. On ne sait pas ce qui est arrivé à sa famille, et il nous en parle peu. Mais c'est surtout un projet merveilleux, d'une richesse incroyable. L'idée était de l'aider mais aussi que cela nous apporte quelque chose. »

Jusqu'à présent, la « greffe » de l'arrivée du jeune homme, dont Philippe Meertens préfère que nous taisions le prénom, prend à merveille. « C'est un enfant très gentil, très équilibré qui avait très envie de s'intégrer. Il est en 6^e primaire et apprend très vite. Il est inscrit au foot, bien intégré

dans sa classe, se fait des amis. Il mord dans la vie. » Bien sûr, la culture, le mode de vie de ce jeune Afghan demandent parfois de petits ajustements. « Il ne savait pas qu'on avait le droit de regarder une fille dans les yeux. Mais maintenant il sait. Il a des sœurs qui lui font comprendre », explique Philippe Meertens.

Bien sûr, Philippe Meertens a conscience que l'avenir ne sera pas toujours radieux : « On sait que les moments

difficiles qu'il a traversés peuvent resurgir à tout moment. L'audition au Commissariat général aux réfugiés et apatrides sera difficile. Mais pour l'instant c'est un win-win et, pour nous, ce jeune homme est une lucarne sur le monde. » ■

EN SAVOIR+

■ « Mena : un jeu de ping-pong », *Alter Échos* n°411, octobre 2015, Pierre Jassogne.

Peu mais positif

L'accueil de Mena en famille est un projet imaginé et coordonné par Mentor-escalade. L'idée est de compléter l'offre d'accueil existante en proposant une « alternative familiale » à des jeunes vulnérables.

Le projet associe des partenaires impliqués dans l'accueil de mineurs étrangers non accompagnés comme Fédasil ou l'Aide à la jeunesse mais aussi des structures spécialisées dans l'accueil en famille, à savoir des services de placement familiaux. Autre partenaire incontournable d'un tel projet : les tuteurs de Mena. Un « pool » de tuteurs spécialisés dans l'accueil s'est ainsi constitué.

En coordonnant ces différents acteurs, Mentor-escalade organise le « matching » entre familles d'accueil et Mena. Une cellule composée d'assistants sociaux et de psychologues a été mise en place. Les membres de la cellule « viennent soit de services de placement familiaux, soit de centres d'accueil pour Mena », explique Ugo Guillet, coordinateur du projet.

Les Mena ne sont évidemment pas lancés au hasard dans des familles qui s'improvisent accueillantes. Mentor-escalade procède à cinq entretiens poussés avec les familles volontaires afin de construire un projet d'accueil. La participation à un volet « formation » est obligatoire - on y évoque notamment la diversité culturelle et sa prise en charge.

Quant aux Mena, « ils nous sont signalés par le pool de tuteurs ou par un assistant social de centre », détaille Ugo Guillet. Certains critères de vulnérabilité priment. Comme l'attente de liens avec des adultes, le fait qu'un jeune soit si jeune qu'une mise en autonomie ne pourra pas être envisagée avant longtemps ou lorsque l'intégration à la vie en collectivité se fait difficilement.

Une rencontre avec le jeune a lieu « afin d'évaluer au plus près sa situation, les potentiels conflits de loyauté ». S'ensuit une période « d'appareillage » entre le jeune et la famille d'accueil qui lui a été attribuée. Une phase qui précède l'accueil proprement dit. Cet accueil n'est pas toujours de tout repos. « Des familles se sentent parfois démunies face au passé traumatique du jeune », explique Ugo Guillet. Mais elles sont accompagnées par Mentor-escalade tout au long du projet.

Il est encore un peu tôt pour tirer des conclusions sur ce type d'accueil, même si les premiers échos sont positifs. Seuls sept accueils sont en cours.

On sait que 56 Mena ont été signalés à Mentor-escalade ; 420 familles se sont manifestées. Puis 186 ont participé à une séance d'info. Seules 74 ont ensuite recontacté Mentor-escalade et 44 sont encore aujourd'hui impliquées dans le projet (soit accueillantes, soit en construction du projet, soit en attente d'accueil).

NICOLAS HOTTON : son vécu, ferment du travail social

Nicolas Hotton a vécu dans la rue. Aujourd'hui, il se sert de ce fragment de sa vie pour accompagner dans le logement les sans-abri les plus fragilisés. Portrait d'un travailleur « pair-aidant ». **PAR MARINETTE MORMONT**



Début de l'interview, Nicolas se dit stressé. Son regard se fait timide et sa voix mal assurée. Pourtant quelques minutes plus tard, on comprend que c'est un bavard. Et surtout qu'il pose sur sa vie un regard qui ferait rougir les plus grands sages orientaux. C'est que, du haut de ses 29 ans, il laisse derrière lui un parcours fait de chutes et de redressements. Un parcours dont il a choisi de se saisir afin d'en faire quelque chose de précieux.

C'est le 8 juin 2015 que Nicolas est engagé au sein du Smes-B (Santé mentale & exclusion sociale – Belgique) dans le cadre du projet Housing First, qui ambitionne de reloger directement de la rue des personnes sans abri cumulant problématiques de précarité, de santé mentale et d'assuétudes. Nicolas n'est pas recruté en tant que psychologue ni même comme assistant social ou éducateur – il n'a jamais obtenu son diplôme de secondaire. Il n'est pourtant pas là par hasard. Il va occuper une nouvelle fonction, celle de « pair-aidant », qui consiste, nous explique-t-il, à faire le pont entre les usagers et les professionnels du social.

« J'ai une perception différente de celle de mes collègues, détaille-t-il. J'analyse

différemment les situations, ce qui pourrait être bien ou pas pour la personne. » Son sens du discernement si caractéristique, complémentaire à celui – ou plutôt à ceux – des travailleurs psychosociaux avec lesquels il collabore, ne relève pas d'un quelconque art divinatoire. Il le tire directement de son expérience. Aller chercher des colis alimentaires, il l'a fait. Se rendre au CPAS et essuyer un refus, se faire sanctionner par l'Onem, par Actiris et même par l'Inami, il sait ce que c'est. Se serrer la ceinture aussi.

Après une histoire familiale chaotée, entre ses 19 et 21 ans, Nicolas est en errance. Il alterne séjours en rue, en institutions psychiatriques et en logements d'urgence, en passant par l'Armée du salut et par un internat. Ajoutons à cela quelques problèmes de consommation, et le tableau est – très grossièrement – dressé.

Puis un jour, c'est le déclin. « À Bruggmann, à un moment donné, je voyais que j'étais vraiment en train de mourir. J'ai décidé de me battre et j'ai commencé à inverser la tendance. Mon parrain, qui habite au Brésil, m'a invité là-bas pour son mariage. J'y ai passé deux mois, cela m'a aidé à me ressourcer. » À son retour, le jeune homme consacre les quelques

euros qu'il a en poche pour se trouver un kot où il habitera pendant quatre ans. Désormais il a un toit, mais pas grand-chose d'autre. « *Je n'avais plus rien, plus de famille, pas de CPAS – pour des raisons administratives –, et des dettes à payer. J'étais dans une solitude extrême.* » À force d'acharnement, il reconstruit sa vie fil par fil. Il réapprend à vivre dans un logement, à faire ses courses, à se préparer un repas. Il finira par se trouver un boulot au Delhaize. « *Mais ce n'était pas un avenir qui me convenait. Quand j'étais à l'école, j'étais en technique de qualification en section 'agent d'éducation', je voulais faire éducateur spécialisé,* », explique-t-il.

Des débuts pas toujours roses

L'offre d'emploi pour un temps partiel au sein du projet Housing First tombe à pic. Compétences requises ? Le savoir issu de l'expérience, le recul par rapport à cette expérience, la sociabilité, l'empathie, entre autres. Il postule, il est engagé. Mais les commencements ne sont pas toujours roses. « *Avant de commencer ce travail, je fréquentais peu de Belges. C'était compliqué pour moi, tout à coup de me retrouver avec une équipe de travailleurs sociaux, je ne savais pas comment être, comment trouver ma place de travailleur. J'ai dû m'adapter à de nouveaux codes.* » C'est aussi le face-à-face avec les bénéficiaires du projet qui l'ébranle. « *Au début, ce n'était pas facile. Je m'identifiais trop aux locataires, c'est un retour sur son propre vécu. Et puis c'est ma nature d'être passionné. À chaque sortie de réunion d'équipe, je passais ma soirée à tout analyser.* » Avec le temps, il apprend à lâcher prise. « *C'est aussi aux personnes de trouver leurs propres réponses. Il faut faire confiance en la vie.* »

Concrètement, Nicolas réalise le même travail que celui de ses collègues, mais avec son point de vue particulier.

En réunion d'équipe, il apporte son regard d'ex-usager. Une vision qu'il qualifie de « *moins clinique* », plus axée sur la « *remise en mouvement* » des locataires ainsi que sur leur réseau social – pas uniquement le réseau associatif, mais le réseau tout court, précise-t-il. Sur le terrain, il répond aux demandes des nouveaux locataires, les accompagne, leur apporte du soutien dans leurs démarches administratives... Il essaye de

« J'analyse
différemment
les situations,
ce qui pourrait être
bien ou pas
pour la personne. »

mettre en place de nouvelles actions, « *des trucs plus ludiques* », comme une partie de foot ou d'échecs. Il organise des rencontres entre les bénéficiaires du projet. « *Ce sont des choses que je porte beaucoup. À l'époque, si on était venu me chercher avec une balle de foot, je n'aurais demandé que cela. Ça fait du bien, ça change les idées, ça rééquilibre les substances dans le cerveau, on dope les doses de sérotonine qu'on n'a pas... J'essaye de mettre ça en place, de les tourner vers l'extérieur.* » Car Nicolas l'a lui-même éprouvé, se retrouver subitement dans un appartement, cela peut être angoissant. Particulièrement quand on a des problèmes de consommation, qui entraînent une tendance à se cloîtrer chez soi. « *C'est intéressant de reprendre une activité, quelque chose qui nous structure, qui nous fait du bien. Dans laquelle on peut s'investir et rencontrer des gens* », commente-t-il.

En un an et demi, Nicolas avoue avoir énormément changé. « *Sur cette route qui va du bénéficiaire au travailleur*

social, on n'est pas toujours au même endroit. Toutes ces choses sont toujours ancrées en moi, je les ai vécues. Mais ma perception de la situation de terrain est peut-être différente aujourd'hui. J'ai évolué, je me suis inséré dans la sphère du travail social. »

Quand il a commencé ce boulot, Nicolas avait besoin de faire quelque chose de son vécu. Ce n'est pas pour autant qu'il s' imagine pair-aidant tout le reste de sa vie. « *Cela répond à un besoin, à une étape de ma vie. Pour ma part, c'est une fonction limitée dans le temps. Car, après, peut-être qu'on perd la mémoire des choses. On ne perd pas tout, mais, avec le temps, j'ai l'impression qu'il y a des choses que l'on capte moins. Peut-être aussi que plus tard je n'aurai plus envie de parler de tout ça, que je préférerais avoir un travail où j'ai plus de recul, dans une fonction comme assistant social ou éducateur.* » Une étincelle s'allume dans ses yeux lorsqu'il évoque une possible reprise d'études. « *Ce serait cool. Oui, ce serait vraiment bien.* »

En cette matinée d'élection du nouveau président états-unien, morne à souhait et que la grisaille belge ne fait que plomber davantage, une petite note d'optimisme s'envole dans le crachin. Car Nicolas constitue la preuve même qu'on peut s'en tirer – et même plutôt bien. Et cela tout en recyclant son expérience de la précarité dans la solidarité. ■

WEB+

- « Housing First. Le logement comme priorité. Pas comme récompense », *Focales* n°3, avril 2014, Martine Vandemeulebroucke.
- « Housing First : vers la fin du sans-abrisme ? », *Alter Échos* n°423, mai 2016, Marinette Mormont.

Une formation pour outiller et stimuler la pair-aidance

En janvier 2016, l'Université de Mons a lancé une nouvelle formation à la « pair-aidance » en santé mentale et en précarités. L'objectif ? Outiller l'accompagnement et l'entraide par les pairs.

PAR MARINETTE MORMONT

La pair-aidance est une fonction ayant pour but de développer les liens sociaux, l'entraide, le soutien moral, la participation, la citoyenneté dans les champs de la précarité sociale ou de la santé mentale. Sa particularité ? Elle repose sur l'« expertise du vécu », autrement dit sur la transmission d'un savoir basé sur sa propre expérience de la souffrance sociale et/ou psychique.

Le développement d'emplois de pairs-aidants en est aujourd'hui à ses balbutiements en Belgique francophone. Mais de nombreuses personnes remplissent bénévolement toute une série de missions d'accompagnement et d'entraide qui s'y apparentent.

Grosso modo, on peut identifier quatre types de tâches exercées par les pairs-aidants : l'accompagnement psychosocial de proximité ; l'animation de groupes de parole d'usagers ; le développement de la participation à un niveau plus macro (via des comités de patients, aux politiques de santé mentale) ; et la déstigmatisation de la maladie mentale.

« Les pairs-aidants ont aussi dans les structures une fonction de médiation, de traduction entre les professionnels et les usagers, analyse Pascale Jamoulle, anthropologue et chargée de cours à l'Université de Mons et à l'UCL. Ils ont des grilles de lecture différentes et jouent le rôle de tiers. C'est un rôle très délicat à exercer, car cela n'est pas facile de mêler les logiques de professionnalité et d'entraide. Mais c'est super-intéressant et

cela peut vraiment être une corde à l'arc en plus des structures qui les intègrent. »

Une formation basée sur la coconstruction

Depuis janvier dernier, les pairs-aidants ont la possibilité de suivre à l'Université de Mons une formation qui leur est spécifiquement destinée. Elle vise à professionnaliser les pairs-aidants qui souhaiteraient en faire leur métier, à outiller ceux qui préfèrent continuer à exercer ce type de missions en tant que bénévoles. Une formation très utile, estime Nicolas Hotton, pair-aidant depuis un an et demi au sein du projet Housing First à Bruxelles (Lire « Nicolas Hotton : son vécu, ferment du travail social », en page 30). « Au début je me sentais très seul dans mon travail, je devais construire une fonction qui n'existait pas. Cela m'a donné de l'assurance, témoigne-t-il. C'est une formation basée sur la coconstruction des savoirs. C'est très chargé émotionnellement, ça travaille nos traumas. Mais tous les vendredis, quand je sors de là, je me sens boosté. C'est très thérapeutique, mais il y a aussi énormément de connaissances qui sont véhiculées. »

La formation fait appel à de multiples intervenants, mais repose aussi sur les échanges entre les participants. « Ce qui fait formation, c'est aussi la rencontre

entre des personnes qui ont vécu des souffrances très différentes. L'objectif est qu'ils ne soient pas seulement experts de leur propre vécu, mais qu'ils puissent travailler avec des personnes qui vivent d'autres souffrances que la leur », précise Pascale Jamoulle.

Outre la formation des pairs-aidants eux-mêmes, l'enjeu est aussi de préparer leur intégration dans des équipes de professionnels. Car celle-ci peut bousculer le travail social dans ses habitudes. « On essaye de travailler cela dans le cadre des stages, mais aussi au cours de tables rondes que nous organisons avec des professionnels », explique encore l'anthropologue, qui défend par ailleurs la nécessité d'instaurer un statut de pair-aidant afin de stimuler la création et de sécuriser de nouveaux emplois. Cette formation, et le diplôme qu'elle délivre, se veut un premier pas en ce sens. Encore faudra-t-il qu'elle soit elle-même pérennisée, puisque son financement repose actuellement presque exclusivement sur des subsides annuels. ■

EN SAVOIR+

- <http://www.sciencesdelafamille.be/formation-pair-aidance/5-infos-pratiques/>

David Van Reybrouck : « La paix mentale contribue à la paix sociale »

Avec *La paix, ça s'apprend*, David Van Reybrouck s'aventure sur un terrain qu'on lui connaît moins, le développement personnel. **PAR MANON LEGRAND**

L'historien et écrivain belge et son ami Thomas d'Ansembourg, psychothérapeute et formateur en communication non violente, ont pris la plume au lendemain des attentats de Paris et de Bruxelles pour écrire *La paix, ça s'apprend. Guérir de la violence et du terrorisme*. Leur constat est clair : « *Face au déferlement d'actes guerriers et barbares, appeler la paix de ses vœux ne suffit pas, il faut l'apprendre, la construire à l'intérieur de nous-mêmes et dans nos structures sociales.* » Pour eux, la paix n'est pas seulement entendue au sens géopolitique. Les deux auteurs défendent la généralisation d'outils et de méthodes comme la pleine conscience, la communication non violente et la bienveillance pour assurer la paix mentale de chaque individu, condition indispensable à la construction d'une société en paix.

Alter Échos : Vous avez écrit ce livre avec Thomas

d'Ansembourg. Vous, auteur qui vous interrogez sur le fonctionnement de notre démocratie, et lui, qui s'intéresse au développement personnel... Quelles sont les explications de cette alliance a priori improbable ?

David Van Reybrouck : Ses ouvrages m'ont toujours interpellé. J'y ai trouvé une sagesse, qui m'a toujours manqué dans les écrits politiques que je lisais, axés davantage sur les grandes structures et les défis macroéconomiques, bien séparés de la sphère du développement personnel. Thomas d'Ansembourg travaille sur les interactions humaines au travail, dans la famille, à l'échelle microscopique en fait. Mais les mécanismes qu'il décrit - notamment pour expliquer pourquoi les gens se mettent en colère - ne concernent pas juste une interaction entre deux ou trois personnes, ils racontent aussi le fonctionnement de la société... Mes ouvrages comme Congo, ou

mon travail avec le G1000, ont été nourris de cette réflexion, par l'idée de donner la parole aux gens sans les critiquer, sans les juger. La politique et la psychologie se rejoignent.

A.É. : Le thème de la paix vous est-il venu rapidement ?

D.VR. : Nous nous sommes rencontrés peu après les attentats de Bruxelles et de Paris. L'idée d'écrire sur la paix nous est venue très rapidement. Mais parler de la paix n'est pas si simple... On n'utilise plus jamais le mot « paix », c'est une notion qui semble gênante, et encore plus en néerlandais : « vrede ». Ça fait catho ou John Lennon. Pour nous, c'était une réponse évidente au lendemain des attentats. La violence est partout et la meilleure façon de pacifier une société est la démocratie. La meilleure façon de pacifier l'individu, c'est de lui accorder des moments de silence et

de contemplation, choses qu'on a oubliées ou perdues depuis plusieurs décennies.

A.É. : Ce livre aurait pu s'appeler « La démocratie, comment l'apprendre »...

D.VR. : Oui, mais quand on parle de la démocratie, on pense à des règles et des procédures. La démocratie ne renvoie pas spécialement à la respiration, au calme, dont on voulait défendre la nécessité. Le terme de *paix* nous permet d'insister sur le social et le mental. On peut dire : « Je suis en paix » et « L'Afghanistan est en paix ». Nous envisageons le développement personnel comme une question de société, pas seulement comme une question d'individus, d'où les titres choisis pour nos chapitres : l'individu en paix, une société d'individus en paix, la société en paix. Nous sommes convaincus qu'une partie de la paix sociale repose sur la paix mentale.



© STEPHAN VANFLETEREN

A.É.: Vous évoquez la nécessité que chaque individu retrouve la paix intérieure. Mais des changements collectifs, au sein des structures, ne sont-ils pas prioritaires ?

D.VR.: Je vois mal comment on peut rendre une société plus pacifiste, moins violente, moins agressive, moins raciste si on ne travaille que sur les structures sociétales. Il faut aussi travailler sur l'individu. Je ne dis pas qu'il suffit que les jeunes radicalisés de Molenbeek méditent quelques minutes par jour. Ça serait de la fausse conscience. Mais je ne vois pas non plus comment régler le défi majeur de la radicalisation si on limite l'action à des mesures sécuritaires, militaires, juridiques et politiques. Et même si on lutte contre la discrimination au niveau du marché du travail, de l'éducation ou du logement, je ne pense pas que cela débouchera sur une paix sociétale durable. Il faut en fait travailler sur l'extérieur et sur l'intérieur. Le livre est un plaidoyer pour une double action : sur les injustices sociales et sur la pacification de l'individu.

A.É.: Cette pacification de l'individu doit être travaillée au quotidien, devenir une « hygiène de vie » comme vous l'écrivez, enseignée à l'école notamment. Comment ?

D.VR.: C'est une question de recherche scientifique. Il

y a une centaine d'années, la gymnastique était intégrée dans le cursus scolaire. Pour l'époque, cela paraissait très insolite dans un contexte où les enfants devaient être sages. Mais les recherches scientifiques de l'époque - fin XIX^e début XX^e - ont montré que c'était important d'avoir des exercices physiques pour le développement du corps, de l'esprit et des mœurs de l'enfant... Aujourd'hui, de multiples recherches démontrent qu'il est possible d'apporter de la santé physique et mentale à un enfant en lui permettant de respirer dix minutes par jour calmement. On voit que l'apprentissage de la communication non violente stimule beaucoup d'empathie vis-à-vis des autres enfants, que cela leur apprend à gérer les conflits, à vivre avec, avant qu'ils ne deviennent de vraies bagarres. C'est l'essence de la démocratie. Il faut insuffler ce goût pour l'exercice psychique dès la maternelle.

A.É.: Vous comprenez qu'on peut vous prendre pour des « bisounours », pour reprendre vos mots, ou en tout cas que vous pouvez susciter le scepticisme, surtout pour vos lecteurs qui ne vous connaissent pas sur ce terrain...

D.VR.: La gymnastique dont je vous parlais avant suscitait aussi le scepticisme au début...

Schopenhauer disait : *« Chaque nouvelle idée passe d'abord par être ignorée, puis ridiculisée avant de devenir évidente »*... Mais les choses sont en train de changer... J'ai appris très récemment que la ministre de l'Éducation flamande, Hilde Crevits, une CD&V, ça n'est peut-être pas un hasard, allait libérer du budget pour le consacrer à la pleine conscience. La Flandre est très sensible à ce qui se passe outre-Manche et la Grande-Bretagne s'intéresse de près à la pleine conscience. Les autorités britanniques ont débloqué un gros budget en 2015 pour étudier les effets d'une pratique de la pleine conscience sur des jeunes de 11 à 14 ans. Le Parlement de Westminster s'est aussi essayé à la pleine conscience à travers des formations...

A.É.: Au lendemain des attentats du 13 novembre, vous avez critiqué dans une carte blanche publiée sur le site de Mediapart la rhétorique de guerre utilisée par François Hollande ; quels discours espérez-vous de nos responsables politiques ?

D.VR.: Le discours de François Hollande était

tout simplement faux selon moi. Au lieu de dire que la France était en guerre contre une armée terroriste, il aurait dû selon moi dire qu'il s'agissait d'une provocation de guerre et rappeler que la France se devait de lutter pour ses trois valeurs : la liberté, l'égalité et la fraternité. Elle a beaucoup lutté pour la première, il est temps qu'elle se penche sur les deux autres. Notre Premier ministre a en revanche eu un discours beaucoup plus unificateur et rassembleur. En Belgique, au lendemain des attentats, on a assisté à un gouvernement soudé pendant quelques jours, puis les querelles politiques ont recommencé de plus belle. Ce qui me manque dans le discours politique en Belgique, c'est une vision inclusive de la société. Il faut dire que la violence est inacceptable, dire que la Belgique est un pays qui tient à l'égalité des chances, où le racisme et les discriminations n'ont pas de place, dire aussi aux élites surtout de gauche que chaque ouvrier qui s'inquiète de la migration n'est pas un raciste. Il faut s'occuper du prolétariat brun et blanc en même temps, pour éviter de faire le succès des populistes. ■

WEB+

- Lire cette interview dans son intégralité sur <http://www.alterechos.be/fil-infos/david-van-reybrouck-la-paix-mentale-contribue-a-la-paix-sociale/>
- David Van Reybrouck et Thomas D'Ansembourg, *La paix ça s'apprend, Guérir de la violence et du terrorisme*, Actes Sud, Domaines du possible, novembre 2016.



FORUM
LE 30.11.2016
AU PETIT THÉÂTRE MERCELIS
À IXELLES

TRANSITION DES JEUNES

APRÈS L'ÉCOLE SPÉCIALISÉE



Une initiative de
SOS Jeunes
Quartier Libre AMO



info et inscription:
sosjeunes.be - 02/503.19.90

Soutenu par le Conseil d'Arrondissement
de l'Aide à la Jeunesse de Bruxelles

Abonnez-vous !



alteréchos

Tarifs / Formules d'abonnement

Revue bimensuelle - 21 numéros/an - 2 fois par mois, sauf avril, juillet, août et décembre (les prix s'entendent TVA et port compris pour la Belgique).

Abonnement Découverte: 19€

3 mois d'abonnement à la revue bimensuelle imprimée (6 numéros)
+ 6 codes d'accès pour la consultation en ligne.

Abonnement papier + web: 125€

Revue bimensuelle imprimée
+ 6 codes d'accès pour la consultation en ligne.

Abonnement papier uniquement: 80€

Revue bimensuelle imprimée.

Abonnement web uniquement: 95€

6 codes d'accès pour la consultation en ligne,
accès aux archives de 18 ans de publication
et à un moteur de recherche performant.

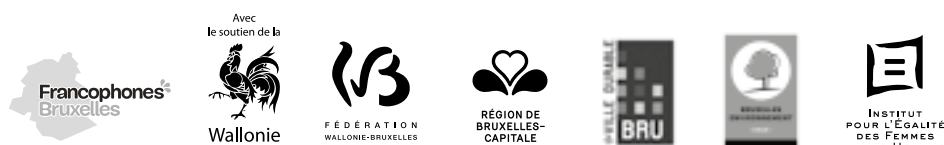
Autres formules: sur demande.

Comment faire ? Un **simple mail** à abonnement@alter.be
Mentionnez qu'il s'agit d'une **demande d'abonnement** et laissez-nous vos nom
et numéro de téléphone. Nous vous recontacterons dans les 48 heures.
Un **coup de téléphone** au **02 541 85 20** ou directement sur le **site web**
d'Alter Échos <http://www.alterechos.be/abonnements-alter-echos>

Alter Échos est une publication de

Agence Alter

Grâce au soutien du Service de l'Éducation permanente et de la direction générale de l'Aide à la jeunesse du ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles; des directions générales opérationnelles de l'Économie, de l'Emploi et de la Recherche (DGO6), des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé (DGO5), et de l'Aménagement du Territoire, du Logement, du Patrimoine et de l'Énergie (DGO4) du Service public de Wallonie; de l'Administration de l'Aménagement du Territoire et du Logement, et de l'Administration de l'Économie et de l'Emploi du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale; de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale; et de Bruxelles Environnement.



Alter Échos est membre de
l'Union de la presse périodique

Alter Échos est imprimé sur un papier
issu de forêts gérées de façon durable

Le Fil d'infos

de www.alterechos.be

Sans A: le média qui veut rendre visibles les invisibles

Il y a Murielle, ex-taularde devenue gérante d'un restaurant, Olivier, qui s'est retrouvé à la rue après un divorce, Sofia vivant dans un 7 m² parisien... Toutes ces personnes ont en commun d'avoir connu ou de connaître encore la galère et la précarité. Leurs histoires sont racontées sur *Sans A*, un média en ligne créé en France. Après deux premières saisons axé sur le sans-abrisme et la sortie de prison, ce média abordera prochainement la question des migrants.

Un fonds associatif en projet à Charleroi

Voilà une idée qui pourrait séduire de nombreuses associations. La Maison plurielle, association carolo qui lutte contre les violences de genre, a soumis cette semaine à la Ville de Charleroi l'idée de créer un fonds pour les associations, avec des prêts à 0%. Le projet sera coordonné par la Maison pour Associations (MPA80) de Marchienne-au-Pont.

Médecins du monde pointe une nouvelle fois les faiblesses de l'accès aux soins en Europe

Le réseau international de Médecins du monde vient de publier son rapport sur l'accès aux soins des personnes vulnérables en Europe durant l'année 2015, marquée par la crise de l'accueil des réfugiés et des migrants. Véritable photo de l'accès aux soins des personnes vulnérables dans 31 villes issues de 12 pays européens, le rapport met en lumière, «une fois de plus», l'exclusion de toute une série de personnes des systèmes de santé de droit commun.

Le Fil d'infos, c'est l'info en continu.
Pour tout lire (et même plus),
rendez-vous sur www.alterechos.be