

démocratie

Mensuel publié par le MOC-CIEP pour promouvoir la réflexion critique et les débats de société

| Octobre 2021 | N° 10

EMPLOI



L'accompagnement des demandeur·ses d'emploi au Forem : enjeux d'une réforme

La Wallonie a en perspective une réforme conséquente de l'accompagnement des demandeur·ses d'emploi. Le gouvernement s'est accordé sur des orientations stratégiques et un projet de décret devrait être voté prochainement par le Parlement. La réforme prévoit une nouvelle dynamique d'accompagnement reposant sur le principe que toute personne en recherche d'emploi bénéficie dès son inscription d'un accompagnement dit « orienté coaching et solutions », adapté à son profil, à ses aspirations professionnelles, à l'analyse de ses besoins, à son degré de proximité du marché de l'emploi et aux réalités du marché du travail. Mais cette réforme offre-t-elle vraiment des perspectives positives aux personnes demandeuses d'emploi ?

PAGE 6

SOCIAL

Prévention et promotion de la santé : vision, structure et financement

Quelle est la place de la prévention et de la promotion de la santé dans le système des soins de santé en Belgique ? Est-ce que l'organisation institutionnelle actuelle et son financement permettent de déployer une politique de santé publique cohérente et efficace ? Quelle compréhension de la santé guide les politiques de prévention et de promotion de la santé ? Éclairage.

PAGE 2

SOCIAL

La négociation collective : un levier pour sortir de l'emprise du marché ?

Le droit du travail entretient avec le capitalisme un rapport ambivalent. Depuis plusieurs années, des études tentent de mettre en lumière le lien « filial » qui existe entre ce dernier et le modèle productiviste. Mais c'est aussi ce même droit du travail qui, par l'intermédiaire de la négociation collective, permet de limiter l'emprise du marché. Quels sont les instruments à sa disposition ?

PAGE 11

INTERVIEW

« Nous ne sommes pas condamnés à vivre le racisme »

Réaliser des parcours décoloniaux de l'espace public, conscientiser la population à la problématique du racisme systémique mais aussi produire des récits alternatifs sur l'histoire de la colonisation et de l'immigration, tels sont les objectifs de la Plateforme associative « Décolonisation des esprits et de l'espace public » que l'on vous présente dans cet article.

PAGE 14

Santé

Prévention et promotion de la santé : vision, structure et financement ¹

> Svetlana SHOLOKHOVA (*)

La crise du COVID-19 semble avoir fait (re)découvrir au sein du champ politique l'importance de la prévention². On s'est aperçu par exemple que la gestion du matériel de protection confiée au système marchand était fondamentalement inadaptée en temps de crise³. Mais quelle est la place de la prévention et de la promotion de la santé dans le système des soins de santé en Belgique ? Est-ce que l'organisation institutionnelle actuelle et son financement permettent de déployer une politique de santé publique cohérente et efficace ? Quelle compréhension de la santé guide les politiques de prévention et de promotion de la santé ? Éclairage.

Dans la façon dont nous affrontons un problème de santé, nous pouvons (presque) toujours distinguer une dimension de prévention et une dimension de promotion de la santé. Tandis que la première vise à éviter une maladie ou ses éventuelles complications par des actions préventives, la deuxième cherche à rendre ces actions possibles. Concrètement, si un examen radiologique de dépistage du cancer du col de l'utérus est un acte de prévention, une campagne qui vise à attirer l'attention du public sur les risques de ce cancer pour certains types de populations, sur l'importance de son diagnostic précoce et sur la possibilité d'avoir un remboursement pour le dépistage, est du ressort de la promotion de la santé.

De ce point de vue, la prévention médicale doit être conçue comme située au sein du champ de la promotion de la santé. La raison se trouve dans le fait que la vision de la santé qui anime les actions en promotion de la santé est plus large que celle des actions en prévention médicale. En effet, comment définir la santé ? Au premier abord, elle peut être conçue dans son opposition à la maladie, être en bonne santé signifie ne pas être malade. C'est la perspective de la prévention médicale classique. Mais dans la perspective de la promotion de la santé, pour être en bonne santé, il ne suffit pas de ne pas être malade, parce que l'état de bonne santé dépend de différents aspects de la vie de la personne : physiques, psychiques, sociaux et environnementaux. Il ne dépend pas uniquement du comportement, c'est-à-dire de nos modes de vie, mais de facteurs externes : est-ce que les soins sont accessibles finan-

cièrement, est-ce que la qualité de notre environnement, du logement, de l'air, de l'eau est bonne, etc. ?

La santé doit donc être considérée non seulement sur le plan individuel, mais aussi sur le plan communautaire où des liens sociaux peuvent, par exemple, être un facteur favorable pour la santé, mais aussi, sur le plan global où des décisions politiques nationales et internationales influencent directement la santé de la population. Dans cette vision holistique de la santé, le public ne peut pas être réduit à un simple réceptacle d'informations et destinataire d'initiatives, mais doit être considéré comme un partenaire qui participe activement à l'action⁴. Car personne ne sait mieux que les premiers concernés par un problème dans quelles conditions de vie ce problème se développe. Cela implique que le public soit reconnu dans son rôle d'expert au même titre que les experts classiques⁵.

Penser la prévention autrement

Dans sa conception classique, la prévention est présentée à partir de différentes étapes où les interventions en prévention peuvent avoir lieu, c'est-à-dire avant, durant, ou après la maladie. Dans ce cas, seul le cadre médical est pris en considération. Or comment faire avec des situations qui sortent de ce cadre ? Par exemple, lorsque la personne ne se sent pas bien malgré l'absence de diagnostic. Cet état pourrait être le signal d'une détérioration de son état de santé qui dépend de facteurs non médicaux⁶.

Ce type de situation peut alors amener un risque de sous-consommation de soins de la part de la per-

1. Cet article est une version courte d'une étude qui a été publiée dans le numéro 283 du MC-Informations.

2. La prévention constitue un des points centraux dans le nouvel accord de gouvernement passé en automne dernier, tant dans le cadre du plan sanitaire pour la gestion de la crise que dans la vision des soins de santé en général.

3. Voir par exemple J.P. DURANT, « Le Covid-19, révélateur de la tragédie du flux tendu », *La Libération*, 2 avril 2020 et de N. DECKER, N. « Quand Maggie De Block faisait détruire six millions de masques contre le coronavirus... sans les remplacer », *Le Vif*, 2020.

4. A. CORNWALL, « Unpacking "Participation" : models, meanings and practices », *Community Development Journal*, 2008, 43(3), 269-283.

5. A. GRIMALDI, « Les différents habits de l'expert profane », *Les Tribunes de la santé*, 2010, 27(2), 91-100.

6. M. JAMOULLE, « Information et informatisation en médecine générale, Les informa-Giciens. Les professionnels de l'informatique dans leurs rapports avec les utilisateurs », *Actes des III^e Journées de Réflexion sur l'Informatique*, 1986.



En promotion de la santé, être en bonne santé dépend de différents aspects de la vie de la personne.

sonne (par exemple en ne faisant pas les visites préventives dentaires faute de moyens financiers⁷) ou au contraire, de surconsommation de soin (entre autres dans les cas où le médecin cherche à soulager la souffrance de son patient à l'aide de moyens médicaux, mais qui ne correspondent pas à l'objectif recherché⁸).

Structure institutionnelle

En vertu de l'article 5 §1, I, al.1, 2° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, ce sont les Communautés qui disposent des compétences concernant l'«éducation sanitaire ainsi que les activités et services de médecine préventive». À la suite de la 6^e réforme de l'État, ces compétences ont été élargies par le transfert du fédéral vers les entités fédérées. Ce transfert ne concernait pas les compétences qui relevaient de l'assurance obligatoire maladie-invalidité et de la définition des mesures prophylactiques nationales dont l'État fédéral demeure responsable (art. 5 LSRI, § 1, 8°).

Le niveau fédéral

Les mesures prophylactiques nationales couvrent plusieurs sphères :

- la santé publique qui recouvre la gestion des équipements médicaux, la gestion de crise, notamment «au cas où une pandémie aiguë nécessiterait des mesures urgentes», le soutien au service administratif s'occupant de la reconnaissance des accidents de travail et des maladies professionnelles, la politique scientifique ;
- la prévention dans la sphère du travail, la gestion des risques liés aux accidents graves, et des actions en prévention des accidents graves.

La gestion de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités inclut le remboursement des prestations de santé en médecine préventive, certains actes techniques et notamment les frais de laboratoire, ainsi que le remboursement de certains médicaments. L'assurance obligatoire soutient également des actions nationales en promotion de la santé qui accompagnent ces actes de prévention.

Entités fédérées

Suite à la 6^e réforme de l'État, chaque entité fédérée s'est chargée de déployer sa propre politique de prévention et de promotion de la santé. En Flandre, à la différence des autres régions, le pouvoir régional et le pouvoir communautaire sont gérés par une seule administration et, dès lors, la politique de la prévention et de promotion de la santé est pilotée par l'Agence Soins et Santé (Agentschap Zorg & Gezondheid). En Wallonie, c'est la nouvelle Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ) qui est devenue compétente pour traiter la matière de promotion de la santé. Sur le territoire de la Région Bruxelles-Capitale, les compétences en matière de prévention et promotion de la santé sont partagées entre trois institutions en fonction de la communauté à laquelle elles s'adressent : la Commission communautaire francophone (Cocof), la Commission communautaire flamande (VGC), et la Commission communautaire commune (Cocom) qui s'occupe des domaines considérés communs à toute la population bruxelloise. Pour les francophones, un transfert des compétences complémentaires a eu lieu de la Fédération Wallonie-Bruxelles à la Région Bruxelles-Capitale et la Région wallonne. Ce transfert n'a toutefois pas été complet, car il ne

7. Tandis qu'«il est préférable que tout individu aille au moins une fois par an chez le dentiste pour des soins préventifs...près de 22 % des BIM sont allés chez le dentiste en 2017 contre 40 % pour les non-BIM» (Vandeleene et Lambert, 2019). G. Vandeleene, et L. Lambert, « Les soins dentaires : les incitants financiers en question », MC-Information, 276, 4-17, 2019.

8. Par exemple, la consommation d'antibiotiques en Belgique reste plus élevée que la moyenne européenne (2,5 fois plus grande que dans les pays voisins du Nord). Voir à ce sujet le rapport 313B du Centre Fédéral d'Expertise des Soins de Santé - KCE.

9. Notons qu'à la différence de la Communauté française, la Communauté germanophone n'a pas partiellement transféré ses compétences en matière de prévention et promotion de la santé à la Région wallonne.

concernait pas les domaines comme l'enfance et l'enseignement, au sein desquels on retrouve également des compétences en prévention¹⁰.

Éclatement et articulations

Nous venons de voir que la prévention et promotion de la santé sont des matières particulièrement éclatées. Cet éclatement reflète, premièrement, le découpage de la compétence santé pour laquelle la Belgique compte aujourd'hui neuf ministres¹¹. Deuxièmement, d'autres ministères (sur les trois niveaux de pouvoir) disposent d'éléments de compétences en prévention et promotion de la santé.

La structure institutionnelle se complexifie par la différence des approches qui semblent être privilégiées aux différents niveaux de pouvoir. Nous pouvons en effet observer que ce sont avant tout les acteurs de terrain soutenus au niveau régional ou communautaire qui travaillent sur base de l'idée de la santé entendue dans le sens large : les actions qu'ils mettent en place ne se limitent pas à des approches thématiques, mais se déploient de façon transversale afin de prendre en compte les différents facteurs sociaux, économiques et environnementaux et se font au plus près du public concerné et avec sa participation. En revanche, au niveau fédéral, la santé semble être souvent réduite à l'absence de maladie avec l'attention dès lors accrue à la prévention médicale.

Le financement est-il suffisant ?

L'éclatement des compétences a un impact direct non seulement sur la politique, mais aussi sur le financement de la prévention et de la promotion de la santé. Vu l'implication des différents niveaux de pouvoir, les types de financement sont multiples et variables notamment entre les entités fédérées.

Selon les estimations du SPF Sécurité Sociale, pour 2018, la part des dépenses consacrées à la prévention dans les dépenses totales de santé en Belgique s'élève à 1,7% (voir Figure 1)¹². Cette dernière proportion contraste fort avec les pourcen-

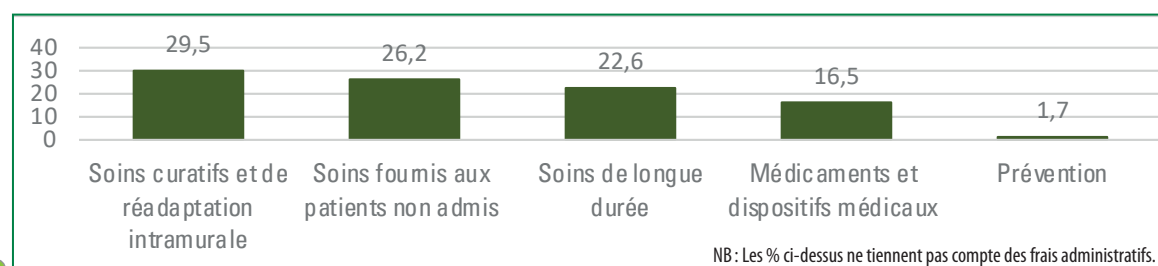
tages de dépenses consacrées à d'autres fonctions. De plus, ce niveau de dépenses est en dessous de la moyenne européenne égale 3,1%¹³.

Le calcul du SPF Sécurité Sociale prend bien en compte la panoplie de financements de la prévention et de la promotion de la santé aux différents niveaux de pouvoir. Toutefois, certains éléments de l'assurance obligatoire maladie-invalidité ne s'y retrouvent pas : une série de médicaments (certains vaccins, différents types de contraception, traitement anti-VIH en prévention du SIDA et sevrage tabagique), d'actes de biologie clinique (examens du gros intestin et de la prostate, frottis du col d'utérus, examens de sang dans le cadre des soins pré-nataux, dépistage du VIH et du glaucome, examen diagnostique d'ostéoporose) et d'imagerie médicale (mammographie gratuite et mammographie « opportuniste »)¹⁴. L'estimation de la somme totale de ces dépenses, que nous avons faite sur la base des données de la Mutualité chrétienne, s'élève à 225.300.000 euros (remboursements + parts personnelles). Cela constitue environ 0,48% des dépenses totales pour les soins de santé pour l'année 2018. Même en rajoutant ce pourcentage au 1,7%, les dépenses pour la prévention en 2018 dépassent à peine les 2% et donc restent mineures dans les politiques budgétaires de santé au niveau fédéral.

On en vient dès lors à se demander si la prévention et la promotion de la santé sont ou non sous-financées. Pour y répondre, une possibilité consiste à évaluer la performance du système, c'est-à-dire d'examiner dans quelle mesure le système permet d'atteindre ses objectifs. Or, il est compliqué d'évaluer des actions en prévention et promotion de la santé. Leur impact sur la santé de la population ne se manifeste souvent qu'à long terme, n'est pas facilement quantifiable et n'est pas toujours concevable suivant une logique de cause à effet. Autrement dit, puisque les actions basées sur la vision large de la santé s'attaquent en même temps à de multiples facteurs, il peut être difficile d'établir quel facteur est responsable de quel effet.

Pour cette raison, le KCE¹⁵, dans son rapport d'évaluation de la performance du système des soins se concentre davantage sur la prévention médicale :

Figure 1 : Répartition des dépenses de santé en Belgique, par fonction (2018)



10. Par exemple via l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE), la Fédération Wallonie-Bruxelles exerce ses compétences auprès des enfants et leurs parents (vaccinations, dépistage de la surdité chez les nouveau-nés, santé bucco-dentaire, etc.).

11. A. CLEVERS, «Voici les neuf ministres de la santé en Belgique», *La Libre Belgique*, 04 mars 2020.

12. Les données du SPF Sécurité Sociale disponibles sur <https://socialsecurity.belgium.be/fr/news/dépenses-de-santé-14-05-2020>; pour l'année 2019, ce chiffre atteint 2%, or il ne s'agit pas d'augmentation d'investissement, mais du résultat d'un calcul plus précis.

13. OECD/European Observatory on Health Systems and Policies (2019) Belgique : Profils de santé par pays 2019, State of Health in the EU. Bruxelles : OECD Publishing, Paris/European Observatory on Health Systems and Policies, p. 10.

14. Pour les détails du calcul voir l'article publié dans MC-Informations 283.

15. Centre Fédéral d'Expertise des Soins de Santé.

le taux de vaccination, de dépistage de cancers et la santé bucco-dentaire et, d'autre part, le taux de la mortalité évitable grâce aux politiques de santé¹⁶. Ses conclusions ne sont pas toujours positives : pour plusieurs indicateurs, la Belgique n'atteint pas les objectifs établis par l'OMS et des différences importantes peuvent être observées entre les régions, ainsi que l'existence des inégalités socio-économiques qui influencent fortement le recours aux soins préventifs.

Dès lors, si l'on supposait que la performance du système reflète la suffisance ou, au contraire, l'insuffisance de son financement, dans ce cas on pourrait dire que le système de prévention et promotion de la santé en Belgique n'est pas suffisamment soutenu.

Mais il ne faudrait tout de même pas considérer le soutien qu'on pourrait apporter à la prévention et promotion de la santé uniquement sous l'angle financier. Pour espérer agir sur des facteurs environnementaux et socio-économiques, il faut aussi une volonté politique consciente de la complexité du problème. Il est nécessaire de construire les poli-

“ Il est nécessaire de construire les politiques de telle façon qu'à tous les niveaux et dans tous les domaines politiques, la santé fasse partie des critères décisionnels. ”

tiques de telle façon qu'à tous les niveaux, et surtout dans tous les domaines politiques, la santé fasse partie des critères décisionnels. Ce principe appelé « la santé dans toutes les politiques » (*Health in All Policies*¹⁷) est toutefois encore loin d'être intégré dans les institutions belges.

Et puis, suivre la logique du coût-efficacité appliquée à la santé impliquerait que l'on investisse dans la prévention pour en bénéficier en termes de réduction des dépenses pour les traitements, les hospitalisations, les médicaments, etc. Or nous sommes là face à la même difficulté : puisque la santé est déterminée par de multiples facteurs, il est difficile de calculer l'efficacité particulière de chacun d'eux et par ricochet de prédire l'ampleur de l'investissement nécessaire pour chaque facteur afin d'obtenir le gain recherché.

Se rapporter au domaine de la prévention comme à celui d'un investissement potentiel risque également d'aboutir à percevoir la santé uniquement comme un « capital ». Le problème est que cette idée tend toujours à terme à attribuer à chaque personne la responsabilité ultime de l'accumulation (ou de la préservation) de ce capital et oublier que le com-

portement individuel n'est qu'une dimension parmi d'autres de la santé¹⁸.

Enfin, percevoir les personnes comme gestionnaires d'un capital santé implique de considérer les personnes comme des variables sur un marché et donc des sujets rationnels et indépendants des autres¹⁹. Or de nombreuses personnes ont besoin des autres pour prendre soin d'elles (personnes dépendantes, handicapées, âgées, malades chroniques, personnes souffrantes de maladies mentales, enfants, cette liste est longue). Céder à la logique de capital santé signifie donc tourner le dos à ces personnes, pourtant loin de constituer une exception.

Conclusion

L'importance des actions en prévention et promotion de la santé ne fait plus l'objet de débats scientifiques. De nombreuses études ont démontré leur impact positif et durable sur la santé des personnes. Face aux défis qui s'imposent à la Belgique dès aujourd'hui, comme le vieillissement de la population, l'accroissement des inégalités sociales de santé, la crise climatique, le nombre croissant de personnes en incapacité de travail, etc., la prévention et la promotion de la santé, en tant qu'elles offrent une vision large sur la santé des personnes et visent à aborder des problèmes de santé de façon transversale, apparaissent indispensables et doivent être mises au cœur de nos actions.

La place que la prévention et promotion de la santé occupent dans la politique belge focalisée presque exclusivement sur les domaines curatifs dévoile par ailleurs le manque de vision partagée sur la santé entre les différents niveaux de pouvoir.

Tout cela n'est pas sans conséquence sur le développement d'une politique de santé publique cohérente dans l'ensemble du pays. Par cohérence nous n'entendons pas ici l'uniformité des actions mises en place, car celles-ci doivent pouvoir répondre à la diversité des besoins réels. Par cohérence nous entendons une stratégie commune d'action qui viserait le bien-être et la réduction des inégalités et dont le principe moteur ne devrait pas reposer exclusivement sur le rapport coût-efficacité comme cela domine aujourd'hui dans le discours politique. C'est, en revanche, une idée de la santé—qui ne la réduit pas à l'absence de la maladie—et des indicateurs en lien avec l'équité du système de santé et le bien-être de la population qui devraient servir de lignes directrices pour une telle politique de la santé publique. #

(*) Service d'études de la Mutualité chrétienne

16. Rapport 313B du Centre Fédéral d'Expertise des Soins de Santé – KCE.

17. Organisation Mondiale de la Santé (2014) Ce qu'il faut savoir au sujet de la santé dans toutes les politiques. Disponible sur https://www.who.int/social_determinants/publications/health-policies-manual/key-messages-fr.pdf?ua=1

18. M. BELLAHSEN, *La santé mentale. Vers un bonheur sous contrôle*, Paris, La fabrique, 2014.

19. É. HACHE, « La responsabilité, une technique de gouvernementalité néolibérale ? », *Raisons politiques*, 2007, 28(4), 49-65.



© Ijeb

EMPLOI

L'accompagnement des demandeur·ses d'emploi au Forem : enjeux d'une réforme

>Thierry DOCK (*) et Isabella DELUSSU (**)

La Wallonie a en perspective une réforme conséquente de l'accompagnement des demandeur·ses d'emploi. Le gouvernement s'est accordé sur des orientations stratégiques et un projet de décret devrait être voté prochainement par le Parlement. La réforme prévoit une nouvelle dynamique d'accompagnement reposant sur le principe que toute personne en recherche d'emploi bénéficie dès son inscription d'un accompagnement dit « orienté coaching et solutions », adapté à son profil, à ses aspirations professionnelles, à l'analyse de ses besoins, à son degré de proximité du marché de l'emploi et aux réalités du marché du travail. Mais cette réforme offre-t-elle vraiment des perspectives positives aux personnes demandeuses d'emploi ?

La réforme de l'accompagnement des personnes demandeuses d'emploi est inscrite dans l'actuel contrat de gestion du Forem. L'accompagnement orienté coaching et solutions vise l'intensification de la prise en charge de l'ensemble des personnes demandeuses d'emploi en Wallonie, en l'adaptant à la situation et au profil de chacun·e, ainsi qu'au contexte dans lequel il ou elle évolue.

Pour expliquer sa volonté et la nécessité d'engager un tel chantier, le Forem s'appuie notamment sur les recommandations formulées par la Cour des comptes dans son rapport relatif à « la mise au travail des demandeurs d'emploi par le Forem », sur les avancées en matière de digitalisation de son offre de services, ou encore sur

l'évaluation du dispositif de contrôle de la disponibilité des chômeur·ses (réalisée par le Dulbea¹).

Cette étude formule des pistes d'amélioration et des recommandations :

- la nécessité d'améliorer la qualité et l'exhaustivité des informations capitalisées par le conseiller ou la conseillère et relatives au parcours d'insertion des personnes demandeuses d'emploi ;

- l'importance d'étendre ces travaux d'optimisation aux acteurs externes intervenant dans ce parcours ;
- l'intérêt de se doter d'un outil numérique soutenant le choix du mode de prise en charge le plus approprié aux besoins et au profil de la personne demandeuse d'emploi.

Mais cette réforme est aussi un projet politique majeur. La ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Christie Morreale, est à l'initiative du décret wallon relatif à la mise en œuvre de l'accompagnement orienté coaching et solutions. Selon elle, une telle réforme pourrait avantageusement soutenir une augmentation du taux d'emploi en Wallonie.

Concrètement, quatre types d'accompagnement seront proposés aux usager·ères, selon leur degré estimé de proximité de l'emploi ainsi que leur niveau d'autonomie numérique :

- l'accompagnement digital, qui vise les personnes autonomes numériquement et les plus proches de l'emploi ;
- l'accompagnement digital-RH qui combine l'utilisation en autonomie,

- par le-la demandeur-se d'emploi, des services en ligne du Forem, et des interactions humaines à distance ;
- l'accompagnement sectoriel, par une équipe mixte constituée dans une logique d'écosystème sectoriel, qui s'adresse aux demandeur-ses d'emploi dont le projet professionnel s'inscrit dans un secteur bien identifié, et qui disposent de compétences directement valorisables sur le marché de l'emploi. Ces personnes ne sont pas en capacité ou ne souhaitent pas gérer leur parcours d'insertion sur la seule base d'outils numériques et d'interactions à distance ;
- l'accompagnement intensif, par une équipe spécialisée multidisciplinaire, qui s'adresse aux personnes demandeuses d'emploi particulièrement fragilisées et qui présentent des caractéristiques particulières qui peuvent être très diverses.

Un modèle d'intelligence artificielle soutiendra l'identification des besoins du public et sera utilisé comme aide à la décision dans la prise en charge dans tel ou tel type d'accompagnement, ainsi que dans le suivi de l'ensemble du parcours.

Le Forem proposera donc une prise en charge diversifiée, notamment via les canaux numériques, et selon le degré d'autonomie de chaque bénéficiaire. Il devra intervenir de façon rapide dans la mobilisation des demandeur-ses d'emploi, et sera proactif dans les situations de difficultés détectées, notamment en renforçant l'accompagnement.

Pointons enfin un élément important de cette réforme : l'incorporation de l'évaluation de la disponibilité active des personnes demandeuses d'emploi dans le métier de conseiller-ère. Le modèle prévoit d'utiliser cette dimension dans une démarche formative, comme levier de mobilisation du bénéficiaire.

Articulation du contrôle et de l'accompagnement

Le nœud principal dans la réforme de l'accompagnement est celui des modifications relatives aux procédures de contrôle. Le décret prévoit en effet que l'accompagne-

ment comprenne dorénavant le contrôle de la disponibilité active sur le marché du travail, le dossier étant transmis à un service à gestion distincte « Contrôle de la disponibilité » en cas de litige.

C'est certainement le pan de la réforme qui suscite le plus de réactions. Il génère aussi des inquiétudes fortes au niveau du personnel du Forem, mais pas seulement. Deux écueils au moins doivent être évités. Le premier a trait aux droits des personnes demandeuses d'emploi dans leurs relations avec le Forem. Nous y reviendrons. La deuxième touche à la nature de la fonction de conseiller-ère. D'accompagnateur-ice chargé-e de guider un-e bénéficiaire vers l'insertion, il-elle devrait aussi pouvoir jouer un rôle de contrôle, même si formellement, ce n'est pas lui-elle qui sera responsable de décider d'une sanction. Comme l'a mis en évidence l'étude du Dulbea, de nombreux-ses conseiller-ères se sentent mal à l'aise et craignent de devoir endosser cette double responsabilité. L'équipe de recherche considère que l'un des dangers d'évoluer trop rapidement vers une forme de fonction unique serait un départ massif des conseiller-ères référent-es du Forem. Or, c'est déjà aujourd'hui une fonction difficile à pourvoir.

La Ministre apparaît pleinement consciente de ces enjeux. Pour elle, il ne s'agit pas de fusionner l'accompagnement et le contrôle, mais plus subtilement de les articuler, et cela *in fine*, au bénéfice de la personne demandeuse d'emploi. Actuellement, toutes ces personnes sont contrôlées, y compris lorsque l'accompagnement se déroule de manière positive avec le-la conseiller-ère référent-e du Forem. Les organisations syndicales considèrent que la situation actuelle s'inscrit dans un schéma trop rigide, et que davantage de souplesse serait nécessaire. Car aujourd'hui, des personnes demandeuses d'emploi sont sanctionnées par exemple parce qu'une action n'a pas été réalisée, ou parce qu'une convocation n'a pas été honorée. La réforme prévoit que dorénavant, l'évaluation s'opère de manière continue. Un plan d'action doit être concerté avec la personne demandeuse d'emploi. Si celui-ci n'est pas res-

pecté, il revient à son-sa conseiller-ère d'échanger avec le-la bénéficiaire pour comprendre pourquoi cela n'a pas été le cas, afin de pouvoir déterminer un nouveau plan d'action, ajusté. Dans ce processus, itératif, ce n'est que si la personne conseillère considère que les problèmes persistent qu'elle aurait la possibilité de décider de transférer le dossier au service contrôle.

La Ministre considère que le rapprochement des tâches devrait permettre de réduire le nombre de contrôles. Lorsque l'accompagnement se déroule de manière qualitative, le contrôle n'aurait plus de raison d'être et ne serait pas mis en place.

Le principe de l'articulation des responsabilités d'accompagnement et de contrôle génère un surcroît de responsabilités pour la personne conseillère. Une part de subjectivité est toujours présente lorsqu'il s'agit de relations humaines, avec des bénéficiaires parfois fragilisés. Pour que le nouveau schéma fonctionne, des garde-fous sont indispensables. L'un de ceux-ci est le travail syndical qui consistera, dans la ligne de ce qui se passe déjà, à pouvoir accompagner à un stade précoce la personne demandeuse d'emploi. Précisément, il devrait s'agir du moment où l'agent-e référent-e passe du registre des conseils indicatifs à celui de l'établissement d'actions à réaliser.

La Ministre considère que l'implémentation de l'accompagnement adapté entraînera une diminution du nombre de sanctions. Dans le processus de mise en œuvre de la réforme, ce sera un indicateur à suivre avec grande attention.

Responsabilités et intermédiation

Ce n'est certainement pas une surprise. La réforme de l'accompagnement s'inscrit résolument dans le paradigme de l'État social actif. La sémantique est significative. Dans le texte légal, il n'est ainsi plus question de personnes demandeuses mais bien de chercheuses d'emploi. Elles doivent être actives et témoigner de leur recherche. Plusieurs acteurs sont responsabilisés. D'autres ne le sont pas. Dans le premier groupe se trouve sans surprise la personne cher-

cheuse d'emploi. Elle porte les responsabilités importantes de mettre en place toutes les démarches, avec l'appui du service public, pour décrocher un emploi. Le deuxième acteur qui porte une responsabilité significative est précisément ce service public et ses agent-es d'accompagnement et d'insertion. Comme indiqué dans le texte législatif, l'accompagnement se veut « orienté coaching et solutions ». Si l'agent-e Forem est un-e bon-ne coach, il-elle devrait obtenir des résultats dans les actions qu'il-elle stimule. La réforme s'inscrit ainsi dans un postulat: le nouvel accompagnement va améliorer les performances en termes de nombre d'insertions et augmenter la satisfaction à travers la diminution du nombre d'emplois vacants dans le contexte régulièrement évoqué des pénuries.

Dans ce schéma, deux acteurs sont préservés. Le premier est l'entreprise. La réforme s'inscrit dans l'amélioration de l'intermédiation², mais uniquement dans un seul de ses volets. C'est aux candidat-es à l'emploi de développer les qualités requises, et aux agent-es du Forem de mettre en place les dispositifs pour que des remédiations soient mises en place lorsque des lacunes sont diagnostiquées. L'intermédiation n'est aucunement active ou intrusive, dans le sens où il y aurait une négociation avec les candidats employeurs, par exemple pour aménager les conditions de travail et d'emploi (rémunération, type de contrat...). Le schéma est celui de l'analyse proposée par Oriane et Maroy. Le travail des intermédiaires du marché du travail est orienté sur les personnes dites chercheuses d'emploi, en veillant à les conseiller, à les motiver. C'est la philosophie du « jobcoaching ». Ces intermédiaires agissent en considérant qu'ils-elles n'ont pas de pouvoir d'action sur la création d'emploi ou les modalités de recrutement³.

Du côté de l'État, la responsabilité principale qui est endossée est celle de facilitateur, conformément au paradigme de l'État social actif⁴. En quelque sorte, le Forem met de l'huile dans les rouages du marché de l'emploi, pour que les appariements puissent s'opérer au mieux. Par ailleurs, ce qui permet de

définir les contours de politiques d'emploi progressistes, c'est la mise en place concomitante d'autres actions, s'inscrivant par exemple dans la perspective keynésienne de veiller au plein emploi, à travers le dispositif de l'État comme employeur en dernier ressort. Le projet Territoires Zéro Chômeur de longue Durée, à l'agenda des gouvernements régionaux wallons et bruxellois, s'inscrit dans cette voie. En d'autres mots, un service public de l'emploi performant est certainement une pièce essentielle du puzzle pour donner des perspectives positives aux personnes à la recherche d'un emploi. Mais il doit être complété d'autres politiques, au plan macro, telles que des politiques industrielles orientées vers la transition, permettant de créer des emplois de qualité (dans l'agriculture durable, les énergies renouvelables, l'isolation des bâtiments, ...); et au plan micro, par exemple à travers des politiques de lutte contre les discriminations.

Rappelons encore le contexte dans lequel s'inscrit la réforme de l'accompagnement, celui dans lequel il est très régulièrement question de pénuries. Et cette antienne est propice à des raccourcis, dont le moindre n'est pas que la responsabilité principale du non-emploi est le fait de personnes candidates qui ne seraient pas assez dynamiques, pas assez formées, pas assez ponctuelles, pas assez motivées. Et la liste peut encore être étendue. C'est la source de culpabilisations particulièrement douloureuses pour de nombreuses personnes à la recherche d'un emploi.

Le Forem et les autres acteurs de l'insertion

Un enjeu essentiel est celui des relations du Forem avec d'autres acteurs. Car si l'opérateur public wallon est une institution de grande taille (comptant 4.800 membres du personnel, représentant près de 3.900 équivalents temps plein), il n'est pas omnipotent. Et les collaborations avec d'autres acteurs sont d'ailleurs spécifiquement prévues puisque des personnes demandeuses d'emploi pourront continuer à être orientées ou adressées vers d'autres acteurs lorsque

les prestations de ceux-ci seront considérées comme s'avérant plus pertinentes. Dans les faits, une grande partie de ces acteurs sont des associations qui poursuivent une finalité sociale. Nous pouvons citer les Centres d'Insertion socio-professionnelle (CISP) qui proposent de l'orientation professionnelle, des formations de base (alphabétisation, français langue étrangère, remise à niveau) et des formations à un métier, formations qui s'adressent à des adultes faiblement scolarisés et demandeur-ses d'emploi. Une autre famille d'opérateurs sont les Missions régionales pour l'Emploi (MIRE) dont l'objet est l'insertion de personnes fragilisées vers l'emploi durable et de qualité et le suivi dans cet emploi.

La présence d'un service public fort est essentielle. Et il est important que la coordination de l'accompagnement des demandeur-ses d'emploi reste dans les mains d'un opérateur public comme le Forem, même si celui-ci doit évoluer. Le Forem est le régisseur-ensemblier des parcours des demandeur-ses d'emploi. Il est chargé par décret d'exercer ce rôle. Dans le même temps, l'enjeu est, dans l'intérêt des personnes demandeuses d'emploi, que des partenariats de qualité puissent être noués avec d'autres acteurs. Et un partenariat n'est aucunement de la sous-traitance. La crainte du secteur associatif est d'être instrumentalisé, de voir son autonomie restreinte. Le secteur des MIRE par exemple insiste pour que la relation avec le Forem puisse s'inscrire dans un cadre institutionnel bienveillant. Ceci suppose autonomie, respect mutuel, concertation, équilibre, afin qu'une relation de confiance permette de collaborer en toute transparence.

Concrètement, cela signifie que les contacts entre opérateurs doivent pouvoir être librement pris. L'objectif premier des partenariats doit être la fluidité et l'efficacité. Dans l'intérêt des bénéficiaires, l'autonomie associative doit être protégée. Il ne peut s'agir pour le Forem de devoir donner un feu vert préalable à une initiative qu'un CISP ou une MIRE considère comme pertinente.

Dans l'esprit du décret relatif à l'accompagnement adapté, aucune entité ne peut travailler dans sa bulle. Ceci



Le numérique occupe une place importante dans l'accompagnement à l'emploi.

vaut également pour le Forem. Il faut amener plus de fluidité entre le Forem et ses partenaires, dans les deux sens, et dans une relation de respect entre tous.

Un enjeu fort dans la mise en place de l'accompagnement dit adapté sera de faire vivre cette perspective de co-construire les partenariats dans un climat de confiance et de respect mutuel, en tenant compte de l'autonomie des opérateurs et des contraintes les impactant.

La place de la personne

La dimension partenariale doit également pouvoir s'inscrire à un autre niveau, celle de la relation entre la personne demandeuse d'emploi et le-la conseiller-ère qui est chargé-e de l'accompagner. Parmi ses missions, il y a celle d'élaborer un plan d'action individualisé. La Ministre de l'Emploi et de la Formation s'est exprimée à plusieurs reprises pour souligner l'importance de la participation de la personne demandeuse d'emploi, afin que cette dernière ne se voie pas imposer un parcours et des actions dans lesquelles elle ne se retrouve pas. En même temps, il est prévu que le-la conseiller-ère Forem soit garant-e de la cohérence du plan d'actions, ce qui revêt une certaine logique. Entre la pleine participation et l'imposition, le curseur peut varier sensi-

blement. Quid lorsqu'une personne demandeuse d'emploi a le sentiment que ses aspirations, ses réalités ne sont pas suffisamment prises en considération ?

Une relation véritablement partenariale entre une personne en recherche d'emploi et un-e conseiller-ère du service public ne va pas nécessairement de soi. Outre les bonnes intentions, un des incontournables pour la préserver est que, lorsqu'une personne demandeuse d'emploi a le sentiment de ne pas être entendue, elle puisse faire appel à l'intervention d'un-e représentant-e syndical-e pour que ses droits à la participation puissent être respectés.

La place du numérique

Nous l'avons déjà souligné : le numérique occupe une place importante dans la construction du nouveau modèle d'accompagnement des personnes demandeuses d'emploi. Si la digitalisation du service public, et ici du Forem, est nécessaire, il reste toutefois de la responsabilité de l'Office de s'assurer que tout citoyen est en mesure d'accéder aux différents services dont il doit légitimement pouvoir bénéficier, quel que soit le canal qu'il souhaite utiliser à cette fin.

Dans le cadre de l'accompagnement orienté coaching et solutions, le Forem a effectivement prévu d'organiser différents canaux de communication avec ses usagers particuliers. On peut par ailleurs lire ceci à l'article 3 du projet de

l'arrêté de gouvernement portant exécution du décret : « L'utilisateur peut s'inscrire en tant que chercheur d'emploi, soit en ligne, via le site web du Forem, soit par téléphone, via un centre de contact du Forem, soit en présentiel, en se présentant au sein d'une implantation du Forem, accessible en service ouvert ».

Toutefois, le Forem ne peut se contenter de développer des outils qui ne soient pas accessibles par toutes les personnes sous prétexte qu'il propose parallèlement d'autres moyens de consommer ses services si la version « en ligne » ne leur est pas accessible.

L'accompagnement orienté coaching et solutions ambitionne que la personne demandeuse d'emploi « recherche de l'emploi et collabore en tant qu'acteur à part entière à la mise en œuvre de son accompagnement orienté coaching et solutions » (voir article 12 du décret).

L'utilisateur est donc un partenaire, acteur du système dans lequel il évolue au sein de l'Office. Les outils technologiques développés à son intention doivent s'adapter à lui et à ses besoins, et non pas chercher à ce que l'utilisateur s'adapte tant bien que mal à ce qui lui est fourni.

Ainsi que l'écrivait Bernard Van Assbrouck, « dire que les incompetents numériques seront pris en charge en présentiel équivaut à classer la population en catégories numériques en regard du système Forem et postuler que le système convient à tous les compétents⁵. »

Si le Forem envisage ses développements d'outils selon une approche d'utilisateur-sujet (et non pas d'utilisateur-objet), cela permettra, selon nous, d'éviter le sentiment d'humiliation vécu par les personnes demandeuses d'emploi lorsqu'on leur renvoie comme message qu'elles ne sont pas capables de faire, et qu'on va donc faire pour elles ou les obliger à faire autrement.

Nous avons évoqué plus avant le rôle des partenaires de formation et d'insertion dans l'accompagnement des personnes demandeuses d'emploi. Certains acteurs d'insertion sociale et professionnelle disposent d'une réelle expertise dans l'accompagnement et la formation des personnes demandeuses d'emploi fragilisées, et pourraient appor-

ter au Forem un éclairage particulier sur la façon dont les personnes en difficulté de lecture et d'écriture, ou encore celles en fracture numérique, consomment ou pas les services en ligne que le Forem propose. Au-delà de ces éléments, ces partenaires pourraient également accompagner une réflexion relative à la forme et au fond des outils développés, dans une approche d'usager-sujet, telle que nous l'évoquions plus haut.

Les moyens de l'ambition ?

D'importants moyens sont prévus dont la plus grande part est destinée au développement des services informatiques. Des financements de moindre ampleur sont également dédiés à la formation du personnel et à l'engagement de conseiller·ères supplémentaires. Cette augmentation est toutefois très loin d'être proportionnelle à la croissance de la population qui devrait bénéficier de l'accompagnement adapté. En filigrane transparait le pari de la direction du Forem que l'utilisation des canaux numériques devrait permettre d'accroître fortement l'efficacité.

Les organisations syndicales mais aussi les acteurs associatifs se questionnent à cet égard. La digitalisation de services profitera certainement à une partie des personnes demandeuses d'emploi, celles qui disposent de compétences élevées et d'une autonomie importante. Mais l'ambition de la réforme est de proposer un suivi intensif pour le public considéré comme moins robuste. Pour celui-ci, les services digitaux ne sont pas la panacée. La relation humaine dans l'accompagnement doit rester essentielle. Et l'accueil, la création d'un climat de confiance, l'écoute, la participation de la personne prennent du temps. Certes, le développement de canaux digitaux permettra de réaliser une indispensable modernisation de différents services. Mais penser qu'ils permettront d'offrir des solutions adéquates pour le plus grand nombre est un leurre. L'intention participative mise en avant par les promoteurs de la réforme pourrait être manquée. C'est un volet essentiel qui devra pouvoir faire l'objet

des évaluations intermédiaires et qui est souligné notamment par les interlocuteurs sociaux à travers leur avis transmis au gouvernement wallon⁶.

Et le personnel dans tout ça ?

Dans le point sur l'articulation entre accompagnement et contrôle, nous avons déjà évoqué les résultats de l'enquête menée par le Dulbea, qui pointe le malaise vécu par de nombreux·ses conseiller·ères à l'idée de cette double responsabilité qu'il·elles vont être amenés à endosser.

À différentes reprises, des travailleur·ses ont pu exprimer leurs craintes, notamment auprès de leurs représentant·es syndicaux·ales. Sur ce point précisément, mais aussi sur l'impact plus général de la réforme sur leur métier et leur environnement de travail : vont-il·elles changer de lieu de travail ? d'équipe ? de responsable ? si leur métier disparaît ou est profondément transformé, vont-il·elles pouvoir choisir leur nouveau poste ? s'il·elles n'arrivent pas à le choisir, vont-il·elles se voir imposer une décision de la part de l'institution qui devra impérativement assurer le fonctionnement des équipes ?

Ces questions montrent combien les agent·es qui seront demain concerné·es au premier plan par cette réforme semblent être insuffisamment informé·es. Michel Crozier⁷ souligne pourtant que, dans un processus de changement organisationnel, il est important de mettre en place un processus de consultation et d'écoute des travailleur·ses de terrain : il s'agit là d'une des conditions nécessaires à la réussite d'un changement.

Le calendrier choisi pour mettre en œuvre cette réforme pose également question. L'élaboration du projet à peine entamée, le virus du COVID-19 a commencé ses ravages, et le Forem a dû organiser pendant plusieurs mois un télétravail pour la quasi-totalité de ses collaborateur·rices. Aujourd'hui, il planifie une reprise progressive du travail sur les différents sites. Une réforme aussi fondamentale, qui vient à ce point bousculer les métiers, les pratiques, les travailleur·ses, peut-elle être sereinement et efficace-

ment construite «à distance»? Être présent·es au quotidien, en interaction directe avec les collègues et la hiérarchie, sans subir par ailleurs le stress lié au contexte pandémique, n'aurait-il pas permis d'apporter plus facilement réponse à ces questions essentielles ?

Une évaluation continue

La réforme de l'accompagnement est conséquente. Elle recèle des dangers et les bonnes intentions ne suffiront pas. La précipitation pourrait conduire à provoquer d'importants dégâts, tant au niveau des personnes demandeuses d'emploi que du personnel. La réforme doit pouvoir s'opérer dans le cadre d'un système continu d'évaluation, avec des indicateurs (évolution du nombre des sanctions, seuil de satisfaction des bénéficiaires quant aux services proposés...), pour que, le cas échéant, des ajustements puissent être mis en place.

Au-delà de cette réforme, d'autres projets doivent être développés, permettant de s'éloigner du principe que l'emploi n'est qu'une marchandise, faisant l'objet d'une offre et d'une demande. Il y a 77 ans⁸, l'économiste Karl Polanyi montrait déjà que cette conception de l'être humain était un danger pour la démocratie. #

**(*) Professeur dans le Master en ingénierie et action sociales Louvain-la-Neuve/Namur Haute École Louvain en Hainaut & Haute École Namur Liège Luxembourg et Maitre de conférences à l'UCLouvain⁹
(**) Diplômée de la FOPES**

1. Centre de recherche appliquée en économie de l'ULB

2. T. DOCK « Pour un abandon du principe d'inemployabilité », *Démocratie*, nov. 2020.

3. J.-F. ORIANNE, C. MAROY, « Esquisse d'une profession consultante : les intermédiaires du marché du travail en Wallonie, *Formation emploi - revue française de sciences sociales*, n° 102, 2008/2.

4. T. DOCK, P. REMAN, « De l'État keynésien à l'État social actif : impacts sur le travail social », *Dynamiques. Histoire sociale en revue*, n°8, décembre 2018.

5. Propos recueilli dans le cadre d'un échange réalisé avec Bernard Van Asbroeck, conseiller général au Forem et professeur à l'ULB.

6. Avis 1446 du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESEW) sur l'avant-projet de décret relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheur·ses d'emploi

7. M. CROZIER, *Jeux des acteurs et dynamique du changement*, dans : Cabin P. et Dortier J.-F. (coord.), *La sociologie Histoire et idées*, Auxerre, Éd. Sciences Humaines, 2000, p. 205-212.

8. K. POLANYI, *La grande transformation*, Gallimard, Paris, 1983.

9. L'auteur est par ailleurs administrateur de la Mirena et président de l'Intermire. Il s'adresse ici à titre personnel et ses propos

Droit du travail

La négociation collective : un levier pour sortir de l'emprise du marché ?

> Jean-Benoît MAISIN (*)

Le droit du travail entretient avec le capitalisme un rapport ambivalent. Depuis plusieurs années, des études tentent de mettre en lumière le lien « filial » qui existe entre ce dernier et le modèle productiviste. Mais c'est aussi ce même droit du travail qui, par l'intermédiaire de la négociation collective, permet de limiter l'emprise du marché. Cette analyse esquisse les contours de cette ambivalence et présente brièvement quelques dispositifs permettant de faire de la négociation collective un levier de transformation du modèle de la croissance.

Le premier axe de cette analyse s'appuie sur un texte publié par les professeurs Élise Dermine et Daniel Dumont de l'ULB¹. Dans une contribution à un projet de recherche intitulé « Le droit en transition », ces auteurs tentent d'analyser le droit social au travers du prisme du productivisme². Ils y étudient les rapports entre le droit social et le modèle de la croissance, lequel est alors défini comme « le paradigme qui postule comme possible et désirable l'accroissement infini de la quantité de bien-être matériel (...) au sein d'une société »³. La présente analyse rejoint celle des deux professeurs lorsqu'ils expliquent que « notre droit social, parce qu'il donne un habillage juridique au travail-marchandise, figure centrale de la production, et parce qu'il favorise son développement en offrant un statut protecteur aux travailleur·ses qui louent leur labeur, est donc bien l'un des enfants du modèle de la croissance »⁴. Les paragraphes qui suivent rassemblent certaines de leurs idées qui démontrent cette thèse.

Le second axe de l'article s'intéresse quant à lui aux dynamiques de négociation collective de travail, lesquelles forment une part importante du droit du travail. Depuis la fermeture de Renault Vilvoorde, les représentants des employeurs et des travailleurs se sont forgé une expérience solide pour réorienter ou fermer des activités économiques. Dans ce sens, la négociation collective de travail, quelle que soit l'ambiguïté de son rôle au regard de la construction du marché, recèle d'atouts importants pour le déconstruire, ou autrement dit, pour limiter son emprise. Dans cette deuxième partie, un certain nombre d'instruments appartenant à la sphère de la négociation collective de travail sont passés en revue. Dans un contexte où la logique productiviste doit néces-

sairement se comprimer, ils peuvent présenter une utilité.

Travail salarié et croissance

Le marché considère le travail comme une marchandise

Dans la philosophie des Modernes, les relations juridiques se tissent entre des individus réputés égaux, grâce à des contrats. La formulation d'un consentement libre et éclairé fonde la conclusion d'une convention. D'emblée, il semble utile de rappeler que, dans l'économie capitaliste, « le travail lui-même en vient à être traité comme une marchandise »⁵. Dans leur étude, Élise Dermine et Daniel Dumont expliquent qu'« à travers la figure juridique du travail salarié, le travail est conceptualisé comme une chose détachable de son auteur, qui doit être achetée sur un marché, le marché du travail »⁶. Cette fiction selon laquelle le travail est une marchandise rend possible la conclusion des contrats de travail entre deux individus supposés égaux. Ils deviendront, par l'effet du contrat de travail, employeur et travailleur. Toutefois, cette fiction a des limites : « les travailleurs ne sont pas des marchandises comme les autres »⁷. Voilà pourquoi ce procédé juridique nécessite l'intervention d'un droit particulier, le droit social. Chacune de ses composantes, dont la structuration des relations collectives fait partie, « réintroduit la figure du travailleur, en tant que sujet de droit »⁸.

L'ambiguïté du droit collectif du travail

Les dynamiques de négociation collective de travail soutiennent la fiction du travail-marchandise sur deux plans. Tout d'abord, la structuration des relations collectives de travail rétablit la présomption

1. É. DERMINE, D. DUMONT, « Le droit social et le productivisme. Droit de la croissance ou droit de l'autonomie ? Une cartographie du rapport de forces », in A. BAILLEUX (dir.), *Le droit en transition : Les clés juridiques d'une prospérité sans croissance*, Bruxelles, Presses universitaires Saint-Louis, 2020.

2. A. BAILLEUX (dir.), *Le droit en transition : Les clés juridiques d'une prospérité sans croissance*, Bruxelles, Presses universitaires Saint-Louis, 2020.

3. A. BAILLEUX, F. OST, « Six hypothèses à l'épreuve du paradigme croissant », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, 77 (2016), « Quand la croissance pâlit », p. 27 et 28.

4. É. DERMINE, D. DUMONT, op. cit., point 12. Le prof. Pierre-Paul Van Gehuchten ne dit pas autre chose quand il insiste sur le fait que le droit du travail n'est pas le pendant charitable du (mauvais) droit du libre marché. P.-P. VAN GEHUCHTEN, « Travail contemporain et marchandise : libre propos », *Liber Amicorum Willy van Eeckhoutte De Taal is Gans het Recht*, Bruxelles, Kluwer, 2018, pp. 680-705.

5. É. DERMINE, D. DUMONT, op. cit., point 10.

6. *Ibidem*.

7. É. DERMINE, D. DUMONT, op. cit., point 19.

8. *Ibidem*, point 19.

d'égalité. Alors qu'il est difficile de prétendre que celui qui va s'engager comme travailleur traite, avec son futur employeur, sur un pied d'égalité, les relations collectives de travail permettent d'affirmer à nouveau l'existence d'une telle égalité, en mettant en scène une collectivisation de l'échange. Par ailleurs, quand une des deux parties d'un contrat achète le travail de son co-contractant, elle le réduit en partie au travail mis en vente. Comme l'expliquent les travaux parlementaires entourant la création du Conseil d'entreprise, les relations collectives de travail cherchent alors à rétablir la personnalité du-de la travailleur-se malgré le fait que son travail (qui représente une part importante de son action dans le monde) soit considéré comme une marchandise⁹. Ces deux actions de rétablissement impliquent que les dynamiques de négociation collective sont le soutien sans lequel la figure du contrat de travail, et le marché, s'effondrent¹⁰.

Le double mouvement vers lequel s'oriente la né-

“ Grâce à sa présence au cœur du marché, la négociation collective de travail dispose d'outils et de leviers importants pour réorienter l'action de celui-ci. ”

gociation collective de travail (l'égalité entre les individus et le rétablissement de la personnalité du-de la travailleur-se) lui confère une très grande importance symbolique. Il est incontestable que de nombreux acteurs du monde syndical sont habités et portés par ces préoccupations. Leur tâche n'est cependant pas facile : le marché dispose, avec la globalisation et la digitalisation, de plus d'un outil pour parfaire la marchandisation du travail. Dans ce contexte, peut-être que certains désirs d'égalité et d'humanité dans le marché du travail demeurent en grande partie irréalisés.

Des constats difficiles

Le désir d'égalité et d'humanité, tel un horizon à atteindre, pourrait être mis en balance avec l'effectivité au jour le jour du droit du travail. Dans cette effectivité, on retrouverait, sans doute d'une façon plus prononcée, davantage que la réalisation des aspirations d'acteurs de la négociation collective, le fait « d'encadrer et de promouvoir le développement du travail salarié (qui) est le principal moyen mis en œuvre pour soutenir le modèle productiviste »¹¹. Il est malheureusement très compliqué de réaliser cette analyse. La difficulté provient en partie de ce que les théoricien-nes marxistes désignent par l'expression « écart de langage ». L'écart de langage consiste à

revêtir la relation d'exploitation d'un habit juridique qui ne correspond pas exactement à la logique d'exploitation, notamment par un système complexe de « droits ». Cette pratique inscrit la relation d'exploitation dans un horizon des possibles peu conforme aux réalités de l'exploitation. Selon cet ordre d'idée, il est alors difficile d'identifier que « soutenir le travail salarié, c'est (...) alimenter la croissance »¹². Les difficultés d'appréciation n'enlèvent cependant rien au fait que, grâce à sa présence au cœur du marché, la négociation collective de travail dispose d'outils et de leviers importants pour réorienter l'action de celui-ci (et limiter son emprise). De façon plus précise, j'en répertorie quelques-uns dans la seconde partie du texte.

Déconstruire le marché

Dans la première partie du texte et avec l'aide du travail de deux professeurs, j'ai mis l'accent sur le rôle important de la négociation collective dans la construction du marché. Cette position centrale lui confère également une capacité d'action pour participer à le déconstruire, ou, dit de façon moins radicale, à limiter son emprise. À cet effet, certains dispositifs appartenant à la négociation collective de travail pourraient être utiles. Petit passage en revue de quatre d'entre eux, situés à des niveaux juridiques différents : le secteur, le niveau national, le niveau européen et enfin, le niveau international.

Réorienter les compétences des travailleurs d'un secteur

Les fonds de formation professionnelle sont des organismes structurés par secteur d'activité. Ils permettraient aux secteurs industriels de maintenir les compétences de leurs travailleur-ses à la page du progrès technique. Organiser la formation au niveau de la branche d'activité évitait aux entreprises prises isolément de perdre un avantage concurrentiel à court terme. Ces mêmes organismes de formation pourraient orienter leurs activités vers des métiers et des techniques moins gourmandes en énergie, avec l'avantage de réorienter tout un secteur en même temps. L'initiative pourrait provenir des représentants des travailleurs siégeant au sein de commissions paritaires, d'où sont contrôlées ces institutions. Le passage d'un secteur à l'autre serait facilité grâce aux collaborations déjà existantes avec les organismes régionaux de formation.

Accompagner la fermeture d'activités

Le fonds de fermeture des entreprises intervient quand, dans une entreprise en faillite, les salaires ne

9. Projet de loi portant organisation de l'économie, Exposé des motifs, Doc. parl., Ch. repr., 1947-1948, n° 50, p. 13.

10. L'analyse récente du prof. Humblet relative à la mystification opérée par le droit du travail et la négociation collective va dans le même sens. P. HUMBLET, « Pitch voor een artikel over de beschermende werking van het arbeidsrecht », *T.S.R.-R.D.S.*, 2021, vol. N° 1 et 2, pp. 167-185.

11. É. DERMINE, D. DUMONT, *op. cit.*, point 10.

12. *Ibid.*, *in fine*. Les auteurs nuancent l'affirmation dans une autre partie du texte, en mettant en avant des mécanismes de "démarchandisation" du droit du travail, tel le crédit-temps.

sont plus payés. Le même fonds pourrait assurer une continuité de subsistance pendant un temps défini si certaines activités économiques sont proscrites, et donc si certaines divisions d'entreprises doivent fermer. On peut en effet estimer que certaines activités (comme le transport aérien) sont, en soi, polluantes ; il n'est alors pas question de les réorienter en formant autrement les personnes qui y sont actives, mais plutôt de les limiter, ce qui entraîne nécessairement une réduction du nombre d'individus qui y travaillent.

Contrôler l'activité économique

Le contrôle des concentrations appartient au domaine du droit de la concurrence. Il permet à l'autorité européenne de vérifier qu'un projet de fusion entre deux entreprises ne conduit pas, par exemple, à un monopole. Au cours de ces procédures, les représentants des travailleurs sont invités à exprimer leurs observations. Celles-ci pourraient être mieux prises en compte, afin de chercher à maintenir un ancrage local à l'activité économique et éviter le renforcement des ensembles ultra-financiarisés, où les prises de décisions ne sont plus en lien avec les besoins d'un territoire. Les procédures d'examen de la Commission européenne ont l'avantage d'être ouvertes aux commentaires d'un large nombre d'acteurs, petits ou grands. Cette particularité réduit le risque, présent tant chez les employeurs que chez les travailleur·ses, que seule la vision économique des grands ensembles ne soit audible.

Définir les besoins d'un territoire

La structuration d'un territoire est une question que le droit social international a déjà saisie, notamment au travers d'une convention de l'Organisation internationale du Travail. La convention 169 a été adoptée en 1989 et concerne les peuples indigènes et tribaux. Face au réchauffement climatique, ne sommes-nous pas toutes et tous renvoyé·es à notre condition indigène ? De façon inspirante, ce texte suggère de prendre en compte le territoire, sa préservation et les besoins des communautés qui y vivent. Sans amener de changement majeur, l'angle d'approche de la convention 169 présente l'avantage de décentrer les employeurs et les travailleurs de leur dialectique structurante, pour leur suggérer d'être au service d'un territoire et de ses besoins.

Préserver, tant que possible, les garanties individuelles

Les quatre instruments de la négociation collective que j'ai brièvement exposés ont la particularité de concilier deux pôles opposés : d'une part, la liberté



© Fanzels

individuelle d'un détenteur de capitaux et d'autre part, les besoins d'une collectivité de personnes et du territoire où elle réside. La présentation montre le rôle important que la négociation collective de travail est susceptible de jouer. En effet, les garanties individuelles attachées à chaque personne sont la marque de nos sociétés occidentales. Elles forment une partie de notre consensus social, notamment parce qu'elles puisent leurs racines dans les droits fondamentaux.

Quelle utilité au travail ?

Les dynamiques sociales ont joué un rôle important dans l'amélioration des conditions d'exploitation des travailleur·ses. Elles sont toutefois assez peu parvenues à influencer sur les finalités de l'exploitation : la recherche du profit, difficilement inexpugnable du capitalisme. Or cette recherche du profit apparaît de plus en plus opposée à l'impératif de préservation de l'environnement. Les dynamiques de représentation des travailleur·ses pourraient, dans le cadre d'une structuration différente de l'économie, aller au-delà de l'encadrement du comportement des entreprises. En effet, l'entreprise est une entité abstraite ; elle repose sur une fiction juridique. Pour cette raison, le débat relatif à leur rôle peut s'avérer hasardeux. N'existe-t-il pas un risque de dissimulation et d'hypocrisie ? *A contrario*, s'intéresser au sens et à l'utilité d'un métier est plus susceptible de modifier les pratiques en profondeur. Les mouvements collectifs de travailleur·ses qui disposent d'une plus grande liberté que les travailleur·ses salarié·es, comme les indépendant·es, pourraient y contribuer. #

(*) Docteur en Sciences juridiques
de l'Université Saint-Louis-Bruxelles et
plaideur à la CSC Bruxelles-Brabant-flamand



INTERVIEW

**Cécile RUGIRA***Responsable régionale adjointe, Vie féminine Centr'hainaut***Robin DI ANGELO, Fragilité blanche, ce racisme que les Blancs ne voient pas, Paris, Les Arènes, 2020.**

« Nous ne sommes pas condamnés à vivre le racisme »

Réaliser des parcours décoloniaux de l'espace public, conscientiser la population à la problématique du racisme systémique mais aussi produire des récits alternatifs sur l'histoire de la colonisation et de l'immigration pour que les personnes racisées puissent construire une mémoire collective non pas fondée sur la honte mais sur la résistance, tels sont les objectifs de la Plateforme associative « Décolonisation des esprits et de l'espace public ». Celle-ci entend lutter contre toutes les formes de racisme qui structurent notre société et promouvoir le dialogue interculturel.

Dans quel contexte la plateforme est-elle née ?

On assiste aujourd'hui à l'émergence d'un mouvement antiraciste porté par les nouvelles générations d'Afrodescendant et Afrodescendantes qui refusent de manière plus radicale que leurs parents la soumission et l'oppression. Ces jeunes de la deuxième et troisième génération ont une conscience plus forte du statut d'infériorisation qui leur a été attribué par la société. Contrairement à leurs parents dont la principale préoccupation était de s'intégrer, ils refusent la relégation sociale et contestent le fait d'être victimes de racisme et de discrimination. Ils réclament des droits, veulent une place dans la société. Ils sont nés ici, parlent la langue du pays, y ont réalisé leurs parcours scolaires, etc. Alors pourquoi devraient-ils accepter d'être des citoyens et des citoyennes de seconde zone ? C'est donc dans ce contexte que la plateforme est née.

Mais concrètement, c'est en 2017 que remonte le début de cette aventure. À l'époque, le Collectif Mémoire coloniale et la communauté afrodescendante montoise ont interpellé les autorités communales pour installer à l'Hôtel de Ville de Mons une plaque à la mémoire de Patrice Lumumba et de toutes celles et tous ceux qui se sont battus pour l'indépendance du Congo. Le 21 octobre 2018, la plaque commémorative a été inaugurée. Le lendemain, une réunion des associations a été organisée pour poursuivre de manière pérenne des actions de lutte contre le racisme structurel et de promotion du dialogue interculturel.

Que vise cette plateforme ?

La plateforme cherche à éduquer le grand public pour qu'il comprenne que le racisme est systémique et est une affaire de domination sociale, culturelle, économique et politique, qui se perpétue dans la société et dans ses institutions. Il faut que les gens prennent conscience que le racisme est l'héritage d'une époque, qui imprègne nos cultures et nos modes de fonctionnement sans que l'on n'en soit nécessairement conscient et que pour l'éradiquer, nous devons mener un travail tant individuel que collectif. Car, ce qu'il faut bien comprendre, c'est que le racisme inter-individuel – c'est-à-dire celui contenu dans des propos tels que « retourne dans ton pays » – n'est pas la seule expression du racisme. Le racisme est aussi institutionnel. Il se manifeste par le fait qu'une personne racisée accède moins facilement à un emploi, à un logement, qu'elle se fait plus facilement interpellée par la police, etc. Et puis, il y a aussi le racisme sociétal, celui qui imprègne la culture (ex. le sauvage d'Ath, le folklore, les signes et symboles culturels, etc.). Le racisme n'est donc pas qu'une problématique individuelle. Il se loge aussi aux niveaux institutionnel et sociétal. C'est dans cet objectif de sensibilisation que sont organisées des visites décoloniales de l'espace public.

Mais la conscientisation s'opère aussi grâce à la formation collective à des concepts, notamment issus des études postcoloniales tels que la colonialité de l'être, du pouvoir du savoir et du genre.

Ces concepts permettent de rendre compte qu'aujourd'hui encore le modèle colonial perdure tant ici que là-bas et qu'il est à l'origine de la perpétuation du racisme dans nos sociétés. Ils montrent que le racisme est vraiment structurel.

Enfin, la plateforme vise aussi à permettre aux personnes racisées de réaliser un travail de mémoire et de résilience en leur donnant la possibilité de connaître leur passé, d'apprendre collectivement à refuser de s'approprier des représentations qui leur sont imposées.

Ce travail de résilience passe notamment par un travail sur l'histoire et la mémoire ?

En effet, c'est un axe important de notre travail qui s'effectue via des ateliers d'Afrodécendants. On y apprend à s'organiser pour lutter, à travers entre autres, la déconstruction des mythes coloniaux, des symboles et des discours issus de la propagande raciste de l'époque coloniale. La transmission de l'histoire de l'Afrique a été largement défaillante, même dans les cercles familiaux. Or cette vision lacunaire du passé a des répercussions importantes sur l'estime de soi de la nouvelle génération d'Afrodécendants. Ces jeunes se sentent humiliés et honteux des représentations qu'on leur a transmis de leurs ancêtres. Dans la mémoire collective, ceux-ci se sont agenouillés devant l'opresseur et ont collaboré avec les esclavagistes en trahissant les leurs. Ils se voient comme un peuple corrompu, qui au lieu de se battre quand il est attaqué, pactise avec l'ennemi.

Au sein des ateliers, nous montrons comment les choses se sont vraiment passées, que les Congolais-es se sont battus contre l'envahisseur mais qu'ils ont été vaincus, comme dans toute guerre. Nous faisons alors ressurgir toutes les figures de résistance contre l'opresseur. Cela permet aux jeunes de se resituer comme des êtres humains qui malgré l'oppression sont capables de se battre pour leur dignité, de se mettre debout et de réclamer leur liberté. C'est ainsi que nous produisons des contre-histoires décoloniales. Dans ce cadre, on aborde aussi le thème des indépendances africaines qui ne sont pas nées de nulle part mais qui ont été le fruit de luttes déterminées ainsi que celui des parcours migratoires. Dans un esprit de dialogue interculturel, ces récits permettent de comprendre pourquoi l'exil a été choisi par les générations précédentes et d'accéder à des pans entiers des histoires familiales qui restaient enfouis en elles.

Les victoires issues des luttes antiracistes ont-elles des effets sur le travail de la plateforme ?

Ces victoires montrent que les luttes n'ont pas lieu qu'en Afrique. Que la diaspora aussi ne peut pas accepter les exploitations, les humiliations, le racisme

et l'exclusion. Cela permet aussi de se dire que si ailleurs les combats peuvent donner lieu à des droits et des libertés indéfiniment, ceux que nous menons ici peuvent aussi aboutir à des changements. Ce n'est finalement qu'une question de méthodologie à adapter au contexte dans lequel nous sommes. Les victoires dans le monde donnent du souffle et de l'espoir parce qu'on se dit que nous ne sommes pas condamnés à vivre le racisme ; qu'il y a moyen que ça change. Qu'on ne va pas léguer le racisme à nos enfants et nos petits-enfants.

Pourquoi les réunions en non-mixité choisies sont-elles nécessaires ?

Revisiter l'histoire de l'Afrique, les cultures, les spiritualités, les arts africains nous permet de nous réancrer dans notre histoire et notre culture. Cette étape est un préalable nécessaire avant de s'ouvrir à d'autres cultures et d'aller vers la rencontre interculturelle. Mais c'est aussi essentiel face à ce que l'on appelle l'ignorance blanche qui consiste à minimiser, relativiser, sous-peser ce que vivent les personnes confrontées au racisme. Cette silenciation de ce qui se vit est un frein à la libération de la parole. Et si les personnes n'osent pas s'exprimer, l'échange ne peut avoir lieu. Or, c'est plus facile de prendre du recul quand on s'aperçoit que ce que l'on vit est vrai, est dur mais est partagé. Sans ces « safe space » pour partager son expérience, les personnes ne peuvent prendre conscience que le problème ne vient pas d'elles et dès lors elles intériorisent leurs pensées négatives sur elles-mêmes et finissent par se détester et détester celles qui leur ressemblent. Disposer d'espaces sécurisés pour libérer la parole est donc vital.

Comment alors créer des « ponts » entre les publics opprimés ?

Quand les gens ont fait la paix avec eux-mêmes, ils sont prêts à s'ouvrir aux autres et à comprendre qu'ils ont, avec les classes populaires, un ennemi commun : le capitalisme. Pour aborder cela ensemble, il faut nécessairement passer par l'histoire. Elle permet de montrer comment le capitalisme se nourrit d'êtres humains. Elle met en évidence le parallélisme des situations : que les Italiens qui ont travaillé dans les mines équivalaient à autant de kilos de charbon, comme les Congolais-es de caoutchouc. Dans une période où l'on dresse les personnes les unes contre les autres, alors qu'elles sont les victimes d'un même système d'exploitation, ce travail historique et de rencontre est essentiel. #

Propos recueillis par Stéphanie BAUDOT



Découvrez la nouvelle campagne du CIEP-MOC et du service diversité de la CSC : « Raciste malgré moi : déconstruisons le racisme structurel »

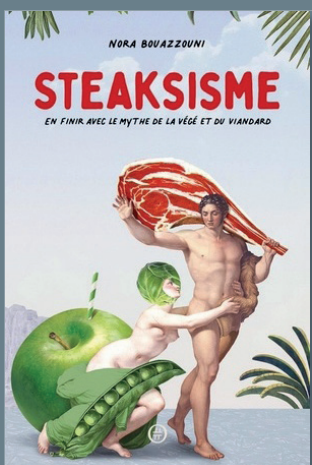



www.facebook.com/Plateformedecolonialemons



AU FIL DES PAGES

Dans l'imaginaire collectif, les garçons mangent de la viande et des patates et les filles des salades et du yaourt. Mais la question est de savoir, tout



d'abord, pourquoi ce genre de croyances alimentaires ont la vie dure mais également de comprendre comment elles renforcent les stéréotypes sexistes, entraînant au passage des conséquences pour les femmes, les hommes mais aussi pour la planète. C'est ce vaste sujet que Nora Bouazzouni déconstruit et décortique dans son nouvel ouvrage «Steaksisme : en finir avec le mythe de la végé et du viandard». Au fil des pages, l'autrice y explique notamment que la nourriture n'échappe pas aux stéréotypes de classe, de race mais aussi de genre. Elle démontre également, avec de nombreux exemples à l'appui, que l'industrie agro-alimentaire renforce par tous les moyens les stéréotypes de genre par le biais de publicités et de stratégies de marketing. Ces pratiques

opposent la femme (qui sera associée à la « minceur ») et l'homme (qui sera lui, associé à l'« énergie ») et influencent concrètement nos habitudes alimentaires quotidiennes. Le tout dans un seul et unique but : segmenter le marché pour nous faire acheter plus. Mais ces régimes genrés ont de lourdes conséquences, en termes de santé physique ou mentale. Notamment en ce qui concerne les injonctions, nombreuses et intenable, adressées aux femmes via la publicité ou les magazines féminins. « Steaksisme met les pieds dans le plat pour en finir avec tous les préjugés ». Un livre à dévorer d'urgence ! #

N. BOUAZZOUNI, *Steaksisme : en finir avec le mythe de la végé et du viandard*, Nouriturfu, 2021.

NOUS VOUS EN PARLIONS...

Dans le numéro d'été, nous vous annonçons l'arrivée prochaine de la délégation de zapatistes de l'EZLN, dans le cadre du Voyage pour la vie. Après moult péripéties, 177 indigènes du Chiapas ont débarqué, le 14 septembre à Vienne. Dans le discours qu'il a prononcé à sa descente d'avion, devant une centaine de membres des collectifs venus des quatre coins de l'Europe, le Sous-Commandant Moises a mis en garde contre la destruction massive de l'environnement par le système capitaliste et l'urgence à réagir et à lutter contre l'exploitation, l'injustice, la misère et les inégalités. Quelques jours plus tard, Marichuy, venue avec la délégation du Conseil national indigène et connue pour avoir été la première femme indigène à être candidate à la présidence du Mexique en 2018, insistait sur l'importance pour les peuples indigènes de « rester debout à lutter et à continuer à résister, parce que nous voulons la vie, nous voulons la vie pour toutes et tous ». Les zapatistes ont passé quelques jours dans la capitale autrichienne où ils ont entre autres participé à un rassemblement devant l'ambassade du Mexique pour dénoncer les violences vécues dans les communautés au Chiapas. Il-elles se sont ensuite dispersé-es dans les différentes géographies qui les ont invité-es. En Belgique, leur venue est prévue à partir du 12 octobre pour quelques semaines. #

Informations sur l'agenda des rencontres: razb@collectifs.net ou vous rendre sur le site: <http://www.viajeczapatista.be>

Comité de rédaction

M. BUCCI • D. DECOUX • A. ESTENNE • P. FELTESSE • J. GRAS • L. LAMBERT • P. LEDECC • A. MAIA • T. MIESSEN • V. ORUBA • P. PALSTERMAN • C. POLAIN • F. REMAN • C. STEINBACH • A. TRIGALET

Rédactrice en chef

Stéphanie BAUDOT

Journaliste Élodie JIMÉNEZ ALBA

Photo Une © MOC

Site www.revue-democratie.be

E-mail democratie@moc.be

Administration Lysiane METTENS tél.: 02.246.38.43

Avec le soutien de Mouvement Social srl

Éditeur responsable Dominique DECOUX

Centre d'information et d'éducation populaire du MOC (CIEP ASBL)

BP50 – 1031 Bruxelles

Démocratie est publié sans but lucratif

Pour recevoir Démocratie

Par domiciliation, demandez un avis de domiciliation en téléphonant

au 02.246.38.43 (ou via lysiane.mettens@diep.be).

Vous payez 20 EUR par an ou 10 EUR par semestre.

Par virement bancaire, versez la somme de 25 EUR (pour les 12 prochains numéros)

ou de 43 EUR (24 prochains numéros) sur le compte BE95-7995-8743-7658 avec la mention « DÉMOCRATIE ».

Le 25 mai 2018, le Règlement général sur la protection des données (RGPD) est entré en application. Son objectif est de mieux protéger l'utilisation des données personnelles. Démocratie s'engage à stocker vos données de manière sécurisée, sans les partager avec des tiers. Vous pouvez en permanence vous désabonner, demander la rectification de vos données en cas d'erreur ou en demander la suppression en vertu de votre droit à l'oubli. Pour toute question concernant l'utilisation de vos données, n'hésitez pas à nous contacter: democratie@moc.be

GAVROCHE@MOC.BE

Jeudi 30 septembre 21. Nicolas Sarkozy est condamné à un an de prison ferme dans l'affaire Bygmalion. Le motif? Le financement illégal de sa campagne électorale en 2012. C'est la deuxième condamnation pour l'ex-président français. Quelques mois plus tôt, c'est pour corruption et trafic d'influence qu'il avait été condamné. Réaction? Nicolas Sarkozy s'est exprimé tranquillement dans une librairie parisienne où se tenait une séance de dédicace de son nouveau livre... La vie semble continuer son cours, tout simplement. Jeudi 30 septembre 21 encore. On apprend que Junior Masudi Wasso a été arrêté quelques jours plus tôt par les douaniers à l'aéroport de Zaventem. Ce jeune Congolais de 20 ans était pourtant en ordre de papiers pour entamer son année universitaire à l'UCL. Enfermé sur le champ en centre fermé, il a subi plusieurs tentatives de rapatriement. Motif? Il n'a pas su dire qui était Dmitri Mendeleïev ni expliquer comment il comptait se rendre de chez sa sœur qui habite Termonde à Louvain-la-Neuve. Réaction? Pour Junior Masudi, c'est l'incompréhension totale qu'il ne peut confier qu'à une poignée de personnes venues lui rendre visite au Centre Caricole. Deux histoires qui n'ont de commun que le fait d'avoir des individus inquiétés par la justice. Le reste – la méthode, le motif et la peine – montrent à quel point le chemin vers l'égalité entre les êtres humains est encore long et que les combats pour les droits fondamentaux sont essentiels dans une société qui enferme un jeune dont le seul crime est de vouloir étudier. #