

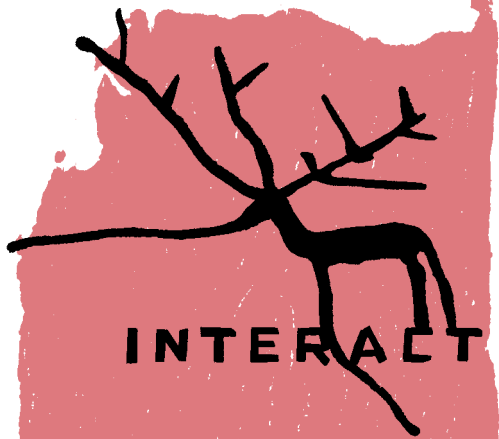


INTERACT

4
cahier

La diversité, ça marche!

Initiatives en faveur de la diversité
dans le secteur culturel bruxellois



INTERACT

Publication du **RAB** et du **BKO** en collaboration avec **LASSO**

Cet article fait partie de la série Cahiers Interact qui est également disponible sur le site www.reseaudesartsabruelles.be/interact/cahiers

Dit artikel is ook beschikbaar in het Nederlands via www.brusselskunstenoverleg.be/interact/cahiers.

AUTEUR

Mark Trullemans
Brecht Wille

COMITÉ DE RÉDACTION

Sophie Alexandre
Leen De Spiegelaere
Anja Van Roy

EDITION

Sylvia Botella

TRADUCTION

Nathalie Capart

LAY-OUT

Jaune Citron

RAB est soutenu par la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Commission Communautaire française (Cocof).

BKO wordt ondersteund door de Vlaamse Gemeenschapscommissie.

LASSO wordt structureel ondersteund door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en ontvangt projectsubsidies van de Vlaamse Gemeenschap.

CONTACT

info@reseaudesartsabruelles.be
+32 (0)2 502 26 88

4
cahier

septembre 2013

Le Réseau des Arts à Bruxelles (RAB) et le Brussels Kunstenoverleg (BKO) comptent plus de cent quarante organisations artistiques bruxelloises, francophones et néerlandophones.

Le RAB et le BKO organisent des réunions de concertation pour leurs membres et stimulent ce faisant, la rencontre et l'échange autour de thèmes actuels. En outre, les réseaux ont des missions d'information et de consultation en ce qui concerne le secteur culturel bruxellois, et soutiennent des projets communs qui répondent aux nécessités et interrogations des opérateurs et acteurs culturels.

Bon nombre d'organisations culturelles considèrent la diversité bruxelloise et l'approche concrète de cette réalité comme un thème prioritaire, tant par rapport à leur fonctionnement propre qu'au niveau du secteur culturel pris dans son intégralité.

Dès lors, le RAB et le BKO, accompagnés de Lasso (le réseau bruxellois néerlandophone de participation et d'éducation à l'art), ont développé une ligne d'action commune Interact ayant pour objectif d'être attentif aux différents enjeux interculturels relatifs aux publics, aux équipes et à la programmation.

À travers cette série d'articles intitulée Cahiers Interact, les réseaux souhaitent mettre en lumière les réflexions et actions menées par le secteur artistique bruxellois, élargir leur impact et stimuler la formulation de pistes pour l'avenir.



VLAAMSE
GEMEENS
CHAPSCO
MMISSIE



LA DIVERSITÉ, ÇA MARCHE!

Initiatives en faveur de la diversité dans le secteur culturel bruxellois.

Le BKO/RAB entretient depuis déjà quelques années des liens étroits avec le secteur de l'insertion professionnelle. En septembre 2009, les réseaux présentaient leur **Plan culturel pour Bruxelles** avec, comme ligne d'action, l'Interculturalité. Le projet s'est concentré sur cette question cruciale : « Comment associer davantage à nos activités les minorités culturelles vivant à Bruxelles qui sont sous-représentées devant, sur et derrière la scène ? » Il fallait bien entendu collaborer avec **Actiris**. Dix organisations culturelles bruxelloises ont ainsi mis en place un plan de diversité, avec la collaboration d'Actiris, permettant d'intégrer davantage de diversité en leur sein. Le BKO/RAB et Actiris ont également organisé ensemble la journée RH '*Plus de diversité sur le terrain*', le 27 octobre 2013. Rien d'étonnant, donc, à ce que les Cahiers – Interact du BKO/RAB consacrent un numéro spécial aux liens entre insertion professionnelle, diversité et secteur culturel. Parmi les nombreuses initiatives existantes à Bruxelles, quatre ont été sélectionnées et analysées en profondeur, en l'occurrence, celles du centre de formation du Pianofabriek, de la Régie Mobile pour la Culture, de Recyclart et d'ART2WORK.

Ce Cahier s'ouvre sur un éclairant article de **Mark Trullemans** (Coordinateur de la Cellule Diversité de Bruxelles, Actiris) indiquant l'urgence d'un engagement sérieux en faveur de la diversité. Mark Trullemans plaide pour l'arrêt des campagnes de sensibilisation, voire même des plans de diversité qui n'ont incité que trop peu d'organisations à diversifier leur personnel. C'est à la législation d'établir les règles, désormais. Seule manière, selon lui, de changer les mentalités sur le terrain.

Pianofabriek nous offre le premier exemple concret. Son centre de formation organise depuis déjà près de vingt ans une formation en techniques des arts de la scène. Il s'agit du seul exemple pratique de formation à l'état pur. En effet, dans les trois autres cas, les demandeurs d'emploi sont engagés au sein de l'organisation et apprennent en expérimentant.

Ainsi, ce sont des techniciens des arts de la scène expérimentés qui prennent les employés de la **Régie Mobile pour la Culture** sous leurs ailes. Mais au-delà de l'apprentissage technique, il s'agit surtout de réintégrer socialement des chômeurs longue durée, de les aider à retrouver confiance en eux, d'être reconnus pour ce qu'ils font, etc.

Recyclart englobe deux initiatives d'insertion sociale : Bar Recyclart et Fabrik. L'organisation, à la fois centre d'arts et projet impliqué dans l'économie sociale, suit cette double mission unique en son genre depuis sa fondation.

ART2WORK, enfin, fait travailler des jeunes sans emploi de moins de trente ans dans le secteur culturel, renforçant temporairement une équipe logistique déjà existante. Ici aussi, l'objectif principal est de leur enseigner, via le secteur culturel, une certaine attitude professionnelle, les compétences techniques étant secondaires.

La diversité, ça marche !

Initiatives en faveur de la diversité
dans le secteur culturel bruxellois.

05

ARRÊTER DE FUMER

Et de brasser du vent

Mark Trullemans (Actiris)

12

FORMATION PRATIQUE INTENSIVE POUR DEVENIR TECHNICIEN DES ARTS DE LA SCÈNE

Entretien avec Pascal Verreth

(Pianofabriek – Centre de formation)

Brecht Wille (BKO)

16

APPRENDRE À LA MANIÈRE DES ARTISANS

Entretien avec Roberto Cordova et Denis

Saintghislain (Régie Mobile Pour la Culture)

Brecht Wille (BKO)

22

PRÊTS POUR LE GRAND MARCHÉ DE L'EMPLOI !

Entretien avec Laurence Jenard et Ingrid

Pecquet (Recyclart)

Brecht Wille (BKO)

27

UNE ANNÉE TREMPLIN POUR L'EMPLOI

Entretien avec Wim Embrechts (ART2WORK)

Brecht Wille (BKO)

ARRÊTER DE FUMER ET DE BRASSER DU VENT

Mark Trullemans (Actiris)

Je fume et je sais que je ferais mieux d'arrêter, ne fut-ce que pour ma santé. Que j'y mette un terme, définitivement. Je ne parle pas de diminuer progressivement ma consommation. Non. Il faut que je devienne un ex-fumeur. Les arguments ne manquent pas, ni les médicaments, ni les méthodes. Inutile de peser le pour et le contre, le bilan est clair. Pourtant, cette évidence prise au pied de la lettre est sans doute l'un des contre-arguments les plus puissants qui soient ! Comble de l'hypocrisie, surtout si ces mots se dessinent dans des volutes de fumée au-dessus de ma tête. Toujours en terrasse, c'est vrai. Jamais plus à l'intérieur, ou si je suis en société. Car nous en sommes là. Je n'arrive même plus à imaginer que la première chose que l'on commandait au restaurant, c'était un cendrier ! C'est devenu tellement évident. Jamais je ne me suis aussi facilement plié à une loi. D'ailleurs, les petits groupes de fumeurs réunis sur le trottoir parlent principalement du fait d'arrêter, de leurs diverses tentatives et rechutes. L'avez-vous remarqué ?

Voilà ce qui me vient à l'esprit quand je réfléchis à la diversité des mondes culturels et aux autres, le mien y compris. Nous savons très bien que nous ne pouvons pas continuer ainsi, que pour rester « saine » notre organisation doit définitivement renoncer à ses mauvaises habitudes et imaginer un hypothétique « avenir sans tabac ». Il faut s'y prendre non pas progressivement, ni partiellement, mais autrement. Nous ne manquons pas d'arguments, ni de moyens, ni de méthodes. Le bilan est clair. Pourtant, nous n'unissons pas nos forces dans l'action. Nous nous réunissons, encore et toujours. Nous parlons de nos tentatives et échecs, et rien ne bouge.

Mais dans le cas présent, contrairement au fait de fumer, cela pourrait bien dépendre des arguments. Un petit témoignage en guise de prévision. Il y a dix ans, je participais à une concertation informelle entre responsables politiques et partenaires sociaux de notre ville. La plupart du temps, ces concertations sont considérées comme des lieux de palabres interminables. Mais ce jour-là, le Professeur Albert Martens¹ présenta une étude sur la discrimination ethnique sur le marché de l'emploi à Bruxelles² et tout le monde, fonctionnaires, politiciens, employeurs, syndicats et acteurs locaux restèrent bouche bée, prenant conscience que toute la politique mise en œuvre, fondée sur les colloques et campagnes de sensibilisation, n'avait porté aucun fruit. Bruxelles ne valait pas mieux que les autres villes et régions. Je n'ai jamais plus vécu un tel silence lors d'une réunion...

1_ Sociologue, professeur émérite à la KULeuven.

2_ A. Martens, N. Ouali, e.a., *Discrimination des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale. Recherche dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des bruxellois*, janvier 2005. (http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/Discrimination_ethnique.pdf).



Depuis six ans, Mark Trullemans est le coordinateur de la Cellule diversité Bruxelles d'Actiris, l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi. Dans le cadre de cette fonction, il coordonne des réunions de concertation ainsi qu'un plan d'action entre des partenaires sociaux issus aussi bien du secteur privé et public, en portant une attention particulière à plusieurs aspects liés au marché du travail bruxellois : la discrimination et la diversité, les familles monoparentales, les primo-arrivants et l'interaction avec les autres régions.

Néanmoins, cela risque de se reproduire. En septembre 2013, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme dévoilera [cet article a été écrit en août 2013] les résultats de son « monitoring socio-économique », à nouveau dirigé par Albert Martens, du point de vue scientifique. Après des années de palabres sur les « étoiles jaunes » et les tentatives de définition, nous disposerons pour la première fois, y compris au niveau régional, d'une vision statistique, de chiffres et d'indications sur la position des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail à Bruxelles. Parions que cette réunion sera à nouveau bien « silencieuse »... Les conclusions sont déjà connues : les personnes d'origine étrangère sont largement sous-représentées sur le marché de l'emploi à Bruxelles, tous niveaux de fonction et qualifications confondus. Et l'ethno-stratification s'intensifie lorsqu'il y a effectivement emploi. Les personnes d'origine étrangère sont, en effet, largement employées au-dessous de leurs qualifications, et les conditions d'exécution du travail, temporaire et sous-estimé, sont réputées plus difficiles.

Ces résultats seront tout aussi difficiles à entendre que ceux de l'étude précitée, car ils prouvent, il faut bien l'admettre, que la politique volontariste de ces dix dernières années n'a tout simplement rien donné. Tout comme l'échec de la sensibilisation via les colloques et campagnes, il apparaîtra clairement cette fois que les plans de diversité n'ont également aucun impact sur l'insertion professionnelle du « public cible » (C'était il y a deux ans, l'une des conclusions d'une évaluation de l'ULB, à côté du lourd impact sur la politique du personnel menée en interne³). A l'époque de la prise de conscience de l'inefficacité des campagnes de sensibilisation, nous avons alors radicalement changé de cap et décidé d'arrêter ces dernières au profit d'une action directe sur les employeurs, avec plans de diversité et consultants. Et maintenant, comment réagir et combler le silence ?

En légiférant et en appliquant des mesures, voilà. Je ne m'y opposerai certainement pas. Il faut supprimer le cendrier dans les restaurants, il pue et dérange pas mal de gens. Il ne peut être fait de distinction entre les hommes sur base de la couleur de peau, de l'âge, du lieu d'origine, du sexe, de la religion ou de l'état de santé. C'est une évidence. Même en terrasse. Il n'y a aucune excuse.

Aujourd'hui, rien ne lie les fonds, subventions et marchés publics à ce choix en faveur d'une égalité des chances et d'une lutte contre la discrimination. Tout entrepreneur, employeur ou centre culturel peut, aujourd'hui, obtenir une subvention ou emporter un marché public sans conséquence aucune, sans devoir justifier grand-chose quant à sa manière de gérer le personnel ou à son ouverture à la ville qui nourrit en son sein le marché. Or, une législation pourrait imposer la

3. A. Tandé, P. Desmarez, A. Crosby, *Évaluation du dispositif plan de diversité*, ULB, janvier 2012.

non-discrimination et le fait de garantir l'égalité des chances à la ville et à ses habitants de manière structurelle comme inhérents à tout « commerce public ». Il s'agirait ni plus ni moins d'un réflexe sain, d'une utilisation efficace des ressources. Non pas d'une énième contrainte administrative supplémentaire mais plus d'une option politique fondamentale. Et ceux qui ne la respectent pas, devraient tout simplement ne pas coopérer avec et dans cette ville. Ou quelque chose dans ce genre.

On installe bien tous, aujourd'hui, une rampe d'accès ou un ascenseur pour faciliter l'accès aux personnes à mobilité réduite. Non seulement parce que c'est devenu évident, mais aussi parce que c'est imposé par la loi. Si cela nous paraît évident, c'est que la loi est bonne. Pensez à l'interdiction de fumer dans les restaurants...

Le temps presse. De plus en plus de voix, scientifiques et autres, s'élèvent pour reconnaître publiquement qu'en termes « d'intégration », c'est l'échec, que nous vivons tous depuis cinquante ans les uns à côté des autres (n'est-il pas surprenant qu'après un demi siècle, on fasse encore autant de bruit autour du port du voile?). Je ne me joins pas à ce débat sur l'échec mais j'en conclus qu'étant donné le retard accumulé (à la maison, au travail, dans les loisirs et l'enseignement aussi), il va falloir redoubler d'efforts. Outre l'option politique générale susvisée, on peut aussi opter pour l'action positive, de préférence de manière temporaire et si nécessaire, qu'une distinction positive soit opérée sous certaines conditions afin de rétablir l'équilibre en un certain laps de temps.

Il s'agit une fois de plus d'un « réflexe sain », d'une utilisation efficace des ressources. Nombreuses sont les initiatives captivantes et de qualité à Bruxelles qui s'occupent de formation complémentaire ou d'offrir une seconde chance (voire davantage) à des personnes passées à côté de la première : alphabétisation, enseignement, formation (linguistique), accompagnement, formation continue, réinsertion professionnelle. Et elles livrent de surcroît un combat parfois acharné contre toutes sortes de (pseudo)autorités manifestement prisonnières des logiques de chiffres d'afflux et de transition. Le tout dans un seul et même but : les intégrer dans le circuit régulier. Mais si ce circuit « régulier » garde ses portes closes, voire les entrouvre un peu sans aucune obligation de jouer le « jeu », ne fut-ce que temporairement, nous hypothéquons tous lourdement nos perspectives communes.

En ce qui concerne le tabac, ou plutôt le fait d'arrêter de fumer, les campagnes publiques ne m'ont pas convaincu. Encore moins le lobbying prétentieux ou les remèdes addictifs. Mais la législation, elle, oui. En tout cas, celle en direction des restaurants qui visait l'évidente corrélation négative entre « fumer » et « manger ». Celle en direction des cafés, aussi, mais sans doute uniquement parce que mon patron de café chéri était menacé de contrôles et de sanctions.

Notre pays s'étant prémuni, avec les lois de 2007⁴, d'un des meilleurs cadres légaux internationaux de lutte contre la discrimination, il s'agit maintenant d'éliminer l'évidente corrélation négative entre « retard » et « discrimination » à l'aide d'actions positives temporaires et de contrôles, des opérations de « testing ».



©Victor Lévy

Le but n'est absolument pas de clouer quiconque au pilori mais de développer un instrument de mesure, une base permettant de prendre des dispositions, employeur par employeur, secteur par secteur, ville par ville. N'est-il pas logique que des employeurs remportant un marché public, subventionnés ou bénéficiant de mesures pour l'emploi ou d'aides à l'expansion s'engagent à ne pas discriminer et puissent dès lors être soumis à des opérations de « testing »? Soit dit en passant, les résultats des premières opérations de « testing » à Bruxelles⁵ donnent une image globalement positive des employeurs ouvertement engagés contre la discrimination. Les autres, par contre...

L'opération de « testing » bruxelloise (effectuée par Kif Kif sur injonction du Ministère et avec notre soutien) montre bien que l'on peut mesurer la discrimination au sein du marché du travail bruxellois et mieux entrevoir la manière dont elle surgit, ainsi que les phases selon lesquelles elle se développe (la plupart du temps). Une opération de « testing » peut être réalisée selon trois modalités : en envoyant des CV similaires à des postes vacants, en se présentant (avec l'aide ou non d'acteurs) à des postes publics disponibles, et en s'inscrivant et postulant via des bureaux d'intérim ou de recrutement.

4 La loi du 10 mai 2007 interdit la discrimination sur base des critères protégés suivants : l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, la conviction religieuse ou philosophique, l'état civil, l'origine, la fortune, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique et l'origine sociale.

5 De discriminatiebarometer : Brussel, Kifkif, 2013 (disponible auprès de la Cellule Diversité celdiversiteit@actiris.be)

Ces opérations sont, en outre, d'une très grande utilité pour faire prendre conscience à l'employeur de la situation. Les grands engagements, les déclarations et les chartes peuvent être évalués à leur juste valeur et les défauts éliminés ou ajustés. Bref, ces opérations de « testing » apportent un matériau « brut » permettant de résoudre les vrais problèmes de manière méthodique au lieu de se contenter de colorier les bords.

C'est bien ce que prévoit la législation bruxelloise, mais cela n'a pas encore été concrétisé. En cas d'inégalité avérée et sur proposition des partenaires sociaux, via le Conseil économique et social, des mesures temporaires peuvent être prises visant à supprimer cette inégalité ou privilégier certains groupes. Nous disposerons bientôt de ces données de base, avec les chiffres et explications du monitoring socio-économique. Les exemples internationaux ont déjà prouvé leur utilité dans ce domaine (l'ULB a depuis fait le point pour nous⁶).



©Victor Lévy

7_ « L'utilisation du CV anonyme était pour nous l'occasion de replacer la notion de compétence au centre de notre approche, reconnaît Myriam Stoffen, directrice de l'asbl Zinneke. Durant la phase préparatoire, nous nous sommes obligés à réfléchir mûrement à la description de la fonction, du poste vacant et au profil recherché. Nous avons ensuite dû sortir de notre réseau de recrutement traditionnel pour le secteur culturel, pour arriver à toucher le public voulu. Une (r)évolution tranquille mais intense ! Qui a depuis porté ses fruits. Grâce à cette façon de procéder, toute l'équipe a pris conscience que même nous, nous mettions en place des mécanismes d'exclusion. » (*Le CV, avec ou sans nom : après le test... Moment Spot du 15 septembre 2010*, http://www.diversite.irisnet.be/IMG/pdf/110916_SPOT_cv_anonyme2.pdf)

8_ L'asbl *Rock the City* s'occupe, entre autres, des formations liées à l'insertion professionnelle et la mise à l'emploi durable de chômeurs. Elle assure aussi un support logistique et technique aux événements organisés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale. www.rockthecity.be

6_ A. Crosby, A. Réa, *Étude comparative sur les modèles de politique publique relatifs à la notion d'action positive en matière de politique de discrimination et de diversité sur le marché de l'emploi*, ULB, janvier 2013.

Mais il s'agit aussi d'une question de temps, de prendre le temps nécessaire. Les employeurs, y compris dans la sphère culturelle, sont de plus en plus dans le hic et nunc. Vite trouver une solution pour pourvoir le poste ! Et justement, à cause de cette vitesse plutôt artificielle, on se replie sur les canaux connus, sa base, son réseau. Ce qui mène (indirectement) à la discrimination. Ce ou cette diplômé(e) instruit(e) tant recherché(e), techniquement doué(e), ne peut provenir que de l'enseignement « classique ». Or, en attendant que l'enseignement « classique » ait établi l'équilibre égalitaire via l'action positive (ou en attendant que les diplômes et acquis obtenus à l'étranger soient reconnus plus rapidement et efficacement), il nous faudra tous prendre en charge cette action positive, libérer du « temps » pour, via d'autres canaux, rétablir l'égalité et comprendre qu'une formation de la deuxième chance permet d'obtenir le niveau désiré. Mais cela demande du « temps ». Du temps pour planifier à l'avance, prévoir, mettre au point (et roder) la formation et se tromper, aussi. Mais, surtout, pour remettre en cause cette « logique temporelle ». Essayer pour la toute première fois de recruter de manière totalement neutre requiert aussi du « temps », par exemple. Demandez à l'équipe de la Zinneke Parade ce qu'elle en pense !⁷

Ou à *Rock the city*⁸, et à d'autres initiatives. Jusqu'à récemment, le personnel assurant le bon fonctionnement des événements de la ville était principalement constitué d'étudiants blancs formés dans les grandes écoles, originaires des meilleurs quartiers de la ville. Logique, puisqu'ils étaient recrutés au sein d'un même réseau bénéficiant d'un contact privilégié entre l'organisateur et l'école supérieure. Un tel stage pratique y était, par ailleurs, encouragé, au point qu'il ne fallait plus fournir aucun « effort » pour trouver du personnel. Le réseau fonctionnait tellement bien que les postes étaient distribués « entre soi ». Dans ce cas, il n'y avait qu'une seule manière pour changer les choses : prendre le temps nécessaire afin d'effectuer un changement de cap radical. Aujourd'hui, le personnel d'accueil et d'accompagnement a pris une teinte un peu plus bruxelloise avec, pour base, une formation « de la deuxième chance ». Même dans le monde des jobs d'étudiants, donc, on est encore trop souvent dans le « nos concitoyens d'abord » et on se réserve les jobs. C'est de la discrimination indirecte, et tout le monde, y compris les syndicats, est responsable. Un changement de cap radical exige du « temps » mais donne aussi des résultats.

Après une approche structurée de l'orientation des candidats aux jobs d'étudiants, le lieu de travail a soudainement changé de couleur ! La réaction de l'employeur concerné en prime, qui n'avait pas réalisé que « la jeunesse bruxelloise », « les ketjes » quoi, avaient autant de qualités et étaient enthousiastes. Aujourd'hui, cet employeur recrute la moitié de ses étudiants via cette formule, l'autre moitié étant, sous la pression du personnel, toujours recrutée via les canaux « établis »... L'argument des employeurs qui n'ont pas voulu entrer dans ce système était : « *Et il faudrait en plus investir du temps dans le recrutement des étudiants...* »

C'est sans doute LA question cruciale au moment du démarrage d'un plan de diversité ou d'un autre plan de personnel : où investir son « temps » ? En tant qu'organisme, en tant qu'employeur, qu'est-ce qui nous paraît le plus important dans cette ville ? Si nous voulons élargir notre public, est-ce que cela ne doit pas avant tout se traduire au sein de notre « propre » personnel ? Est-il logique que les emplois d'accueil et de billetterie prennent éventuellement quelques couleurs, mais nettement moins les postes de direction et de programmation ? Ou s'agit-il seulement d'un phénomène « temporaire » ? Cette réunion entre hommes va-t-elle s'éterniser « jusqu'au bout de la nuit » ? Ces droits « acquis » sont-ils vraiment « acquis » ? Ce « niveau requis » est-il vraiment « requis » et pourquoi envisage-t-on les seuils principalement en termes de « réduction » ?

La lutte contre la discrimination et l'engagement structurel en faveur de l'égalité des chances (au travail) requièrent en outre, certainement à Bruxelles, une approche sectorielle. Je me permettrai encore ce pronostic : si les chiffres du monitoring socio-économique susmentionné étaient traduits au niveau sectoriel (ce qui se fera dans un futur proche), parions que le secteur culturel bruxellois ne s'en sorte pas très bien. Autant ne pas attendre les chiffres, donc, et prendre des initiatives tous ensemble, au sein du secteur. C'est d'ailleurs ce qui est arrivé, à l'initiative du secteur culturel bruxellois. Après avoir été déclarée comme l'une des priorités du plan Culture pour Bruxelles, une collaboration est née, via le BKO/RBA, entre le secteur et le monde du travail⁹. Dix employeurs culturels (pour les nommer : le Beursschouwburg, Globe Aroma, les Halles de Schaerbeek, le KVS, le KunstenFestivaldesArts, le Wiels, le CC Jacques Franck, la Monnaie, la Need-company et Recyclart. Les six premiers ont exécuté leur plan après deux ans.) se sont réunis pour partager leur expérience concernant la mise en place d'un plan de diversité au sein de leur structure. Des liens se sont tissés avec d'autres mondes, comme celui des initiatives de la seconde chance susvisées, ou avec le monde des Ressources humaines. D'autres échanges de ce type sont prévus les mois prochains, durant lesquels on prendra le « temps » de se poser les bonnes questions et suggérer des réponses, avec, le 26 septembre 2013, un focus sur les travailleurs âgés et, en 2014, un moment autour du recrutement neutre, sans discrimination. Une telle collaboration, au-delà des organisations et des différents mondes, ne peut qu'être fructueuse. Le contraire est impossible. Ces mondes, nos mondes, sont si étrangement aux antipodes les uns des autres, ils se sont tellement éloignés les uns des autres, que chaque contact, chaque discussion, vaut certainement la peine. L'intérêt se situe principalement dans l'approche sectorielle. Chaque mesure doit être conçue, élaborée et spécifiquement axée sur les besoins du secteur. Et c'est là que le bât blesse aussi à Bruxelles...

⁹ Le 13 septembre 2011, BKO/RAB et Actiris ont signé une convention consolidant la collaboration entre le secteur culturel bruxellois et le secteur pour l'emploi bruxellois.



©Victor Lévy


Le « noyau dur » du secteur culturel n'est en effet pas ou peu concerné, entre autres parce que l'organisation du travail ne dépend pas du niveau bruxellois mais du niveau fédéral ou communautaire, ce qui s'éprouve d'autant plus dans le secteur culturel. Les organismes et syndicats patronaux sectoriels, mais aussi les politiques, ne sont pas suffisamment structurellement concernés par ce qui se passe à Bruxelles. Et nous finissons, tôt ou tard, par rentrer en conflit. Conflits entre la volonté déclarée de changer « radicalement » le cours des choses et les logiques du secteur. Pour éviter les « accidents » dus à cette collision menaçante, il paraît indiqué d'impliquer aussi dans cette « concertation » les organismes et syndicats patronaux, mais aussi les politiques. Est-ce exagéré ? Voyez à quel point il est difficile d'arriver à faire comprendre correctement l'histoire et les nécessités de Bruxelles au « plus haut niveau ». Peut-être les mauvais chiffres sectoriels du monitoring socioéconomique (vous savez, le degré d'emploi des personnes d'origine étrangère et autres « groupes cibles » et le phénomène d'ethno-stratification) peuvent-ils aider dans ce domaine et mettre les « plus hauts niveaux » des organismes et syndicats patronaux, et des politiques devant le fait accompli. Nous pourrions alors - ensemble, tout le monde dans le même bateau -, à l'aide de mesures temporaires, aspirer à renforcer les chiffres bruxellois, sur lesquels nous pouvons travailler efficacement, à notre propre manière : innovante, hors des clichés et surtout différente.

Car la discrimination et l'égalité des chances dans le domaine du travail ne doivent plus être pris « à la légère ». Les circonstances, l'« époque », ne nous le permettent plus. Il faut se montrer ferme. À coup de lois, d'actions positives temporaires et d'opérations de « testing » afin d'établir l'égalité et pouvoir, plus tard, revenir à la douceur de la diversité.

Est-ce qu'une loi m'interdisant de fumer dans la rue m'aiderait ? Je ne crois pas. Par contre, il est possible et nécessaire de contrôler régulièrement si je ne mets pas mon patron de café en difficulté. Mais il faut surtout que je puisse m'imaginer un autre avenir, sans tabac, tout en trouvant quelque chose d'un peu plus positif, plus original et plus excitant que le terme d'« ex-fumeur ». Car je le sais, maintenant, il faudra redoubler d'efforts pour ne pas replonger.

FORMATION PRATIQUE INTENSIVE POUR DEVENIR TECHNICIEN DES ARTS DE LA SCÈNE

Entretien avec Pascal Verreth (Pianofabriek – Centre de formation)
Brecht Wille (BKO)



Cela fera vingt ans, l'année prochaine, que Pianofabriek organise une formation en techniques des arts de la scène pour les demandeurs d'emploi (inscrits au VDAB ou chez Actiris) et les personnes bénéficiant d'un revenu d'intégration (CPAS). Via cette formation, Pianofabriek prépare les élèves à l'emploi d'assistant technicien des arts de la scène. Entretien avec Pascal Verreth, le coordinateur.

Partant du constat qu'il manquait de bons ingénieurs du son capables d'optimiser le rendu sonore de la musique non occidentale, Pianofabriek créait, il y a presque vingt ans, avec le soutien du Fonds flamand pour l'intégration des milieux défavorisés, une formation permettant de devenir assistant technicien des arts de la scène. À cette époque, on programait alors régulièrement de la musique non occidentale mais sans connaître suffisamment ses instruments, sa spécificité, etc. Afin de remédier à ce problème, l'idée est née de laisser les artistes non occidentaux assurer leur rendu sonore eux-mêmes. Cette formation s'avéra combler un manque, d'autant plus qu'à l'époque il n'existait en Flandre aucune formation des techniques du spectacle ayant trait à l'éclairage, au son et à la machinerie, y compris dans l'enseignement régulier. Le Pianofabriek fut pris d'assaut par des candidats aux expériences diverses, intéressés par cette formation. Lorsque le financement du Fonds flamand pour l'intégration des milieux défavorisés prit fin, le VDAB et Actiris prirent le relais. Grâce à cette reconnaissance et aux subventions, celle-ci est devenue une véritable formation professionnelle, orientée vers l'insertion. Objectif atteint, selon Pascal Verreth.



© Pianofabriek

Une formation en néerlandais, pour tous

La formation d'assistant technicien des arts de la scène proposée par le Pianofabriek a attiré et continue d'attirer un grand nombre d'élèves dont la connaissance limitée du néerlandais compromet les chances de succès. Bien que la formation soit axée sur la pratique, un certain nombre de cours théoriques nécessitent effectivement un niveau de base en néerlandais. Comme le remarque Pascal Verreth, un retard linguistique constitue une difficulté supplémentaire. Le Pianofabriek a donc lancé, il y a six ans, une formation préparatoire pour allophones. Ce qui est intéressant, c'est que cette formation préparatoire n'inclut pas de cours de néerlandais isolés. Les élèves acquièrent le nouveau vocabulaire durant les trois mois de cours dans les différentes disciplines (électricité, soudure, son, lumière, techniques spécifiques au théâtre, techniques de projection) et un stage de trois semaines. Les cours sont adaptés en collaboration avec Het Huis van het Nederlands et un coach en langues du CVO Brussel. Les enseignants reçoivent toutes les informations et conseils nécessaires afin d'adapter au mieux les cours au niveau des élèves. Ces derniers peuvent ainsi améliorer leur niveau général et leur connaissance des divers vocabulaires spécifiques tout en acquérant les compétences techniques nécessaires. Deux professeurs sont généralement présents lors des cours : un professeur spécialement formé pour dispenser des cours à un public allophone et un coach en langues qui assiste et adapte le cas échéant. Pascal Verreth a également établi une liste de vocabulaire (NL-NL) reprenant le vocabulaire spécifique des techniques des arts de la scène. Un technicien des arts de la scène travaille toujours en équipe, aussi le Pianofabriek attache beaucoup d'importance à la communication. Les techniciens doivent en toutes circonstances pouvoir communiquer clairement entre eux ainsi qu'avec le reste de l'équipe technique. Au terme des trois mois de formation préparatoire, les élèves sont, en principe, capables de commencer la formation d'assistant technicien des arts de la scène (s'ils sont admis), mais également d'autres formations en techniques des arts de la scène (VDAB, Syntra, CVOs, enseignement régulier,...). Les formations, préparatoire et proprement dite, sont gratuites, et les frais de transports et de garderie sont totalement pris en charge.



© Pianofabriek

Pour avoir accès à la formation, les élèves doivent être inscrits comme demandeurs d'emploi au VDAB ou chez Actiris et ne posséder aucun diplôme (reconnu) de l'enseignement secondaire. Dans certains cas, les élèves ont même droit à une prime d'encouragement de 1 euro par heure.

Pratique > Théorie

Bien que ce long parcours soit avant tout basé sur la pratique et les stages, Pascal Verreth reconnaît que la théorie est nécessaire en matière d'électricité ou techniques du son. Cependant, les trois quart du temps sont consacrés à la pratique. Outre les cours purement techniques, des cours sont donnés sur les techniques de port et levage des charges, sur le planning et l'organisation, la sécurité, la durabilité ainsi que de l'enseignement général. Avant d'effectuer un stage de deux mois au sein de l'équipe technique d'un établissement (société de sonorisation, théâtre, centre culturel,...), les élèves passent dix jours de stage dans différents endroits, y compris à Pianofabriek.

Sélection et calcul stricts

Plus de cent vingt candidats se sont présentés pour la formation de l'automne 2013. En plus des personnes qui, suite à la formation préparatoire, voulaient et pouvaient continuer, dix-huit personnes ont été sélectionnées. Le côté assez strict de la sélection est lié, selon Pascal Verreth, à son caractère intensif qui permet aux élèves d'acquérir une solide formation professionnelle assurant de réelles opportunités d'emploi à ceux qui réussissent. 60 à 70% des élèves sortis rejoignent l'équipe technique d'un théâtre ou d'un centre culturel. Pourtant le VDAB et Actiris exigent des chiffres plus élevés et leur soutien risque fort de disparaître. Le pourcentage de transition vers le secteur des arts de la scène est, en effet, moins élevé que pour d'autres initiatives d'insertion professionnelle. Mais Pascal Verreth sait d'expérience que, durant les premières années, la plupart des élèves travaillent comme intérimaires sous contrats de courte durée, comme indépendants ou bénévoles. Or, le VDAB et Actiris tiennent peu compte de ce type de contrats dans leurs calculs. De ce fait, selon leurs statistiques, les anciens élèves ne travaillent pas assez régulièrement. Le caractère irrégulier de ce métier se heurte, sur ce point, aux calculs et statistiques des instances officielles.

Au travail

Les élèves sont préparés au marché du travail et reçoivent toutes les compétences nécessaires (liées au non à leur discipline) afin de pouvoir exercer le métier d'assistant technicien des arts de la scène. Ils peuvent, de cette manière, être engagés et rejoindre les équipes techniques des théâtres, salles de concert, centres culturels, etc. Pendant leur formation, ils sont accompagnés par Pianofabriek dans la recherche d'un emploi qui leur convient. Certains élèves restent travailler dans un des lieux où ils ont effectué l'un de leurs nombreux stages. Comme le constate Pascal Verreth, il y a eu une forte baisse du nombre d'emplois vacants l'année dernière par rapport aux années précédentes. Il vaudrait mieux que la situation se rétablisse, aussi bien pour la formation que pour les élèves. Mais si les élèves de Pianofabriek ont plus de mal à trouver un emploi, c'est aussi parce qu'il existe désormais d'autres formations en techniques des arts de la scène. Des centres de formation ont, en effet, été créés à Courtrai, Anvers, Hasselt, etc. Et les techniciens qui y sont formés doivent aussi trouver leur place sur le marché de l'emploi. La concurrence augmente en période de pénurie d'emploi. Mais le Pianofabriek tient bon, en partie grâce à sa pérennité, réputation et très bon niveau de formation.

Un bon ancrage dans le secteur

L'intégration de la formation dans un centre culturel s'avère aussi nécessaire que pratique, grâce à la proximité et à la disponibilité de l'infrastructure. Le Pianofabriek Kunstenwerkplaats accueille un va et vient continu d'artistes en résidence (théâtre, danse, musique) ainsi que des studios d'enregistrement. Élèves, professeurs et artistes interagissent ainsi de manière naturelle. La collaboration entre les différents pôles de Pianofabriek (le centre de formation, le Kunstenwerkplaats et le centre culturel et son fonctionnement interculturel) représente une plus-value absolue pour les élèves, Pascal Verreth en est convaincu.


La diversité au sein des élèves

En accord avec la philosophie du centre culture de Pianofabriek, où l'on aborde ce thème de différentes manières, la formation accorde une grande attention aux arts non occidentaux. Cette philosophie a également inspiré une sélection positive afin d'attirer des élèves non néerlandophones. Au début de la formation, le nombre d'élèves bruxellois, non néerlandophones, était faible (20%). Depuis la mise en place de la formation préparatoire, et grâce à une sélection positive, ce nombre est passé à 40%. Les autres élèves sont originaires de toute la Flandre. Pour Pascal Verreth, il ne s'agit certainement pas de concurrencer le RITS (ndltr : équivalent de l'INSAS du côté francophone). Cette école supérieure propose une formation de trois ans et met davantage l'accent sur la théorie. La formation de Pianofabriek ne s'adresse pas non plus aux jeunes de dix-huit ans tout juste de sortis de l'école secondaire. Les élèves sont généralement plus âgés, ils ont généralement déjà travaillé mais souhaitent réorienter ou relancer leur carrière. Cette formation et ce travail sont parfaitement adaptés à cette catégorie professionnelle, c'est-à-dire à des personnes qui peuvent travailler en toute autonomie, qui ont une certaine maturité et expérience de la vie.

Pour plus d'infos sur le centre de formation du Pianofabriek, consultez www.pianofabriek.be.

APPRENDRE À LA MANIÈRE DES ARTISANS

Entretien avec Roberto Cordova et Denis Saintghislain
(Régie Mobile Pour la Culture)
Brecht Wille (BKO)



10 La Région de Bruxelles-Capitale comprend neuf Missions locales : Anderlecht, Bruxelles-Ville, Ixelles, Etterbeek, Molenbeek-Saint-Jean, Saint-Gilles, Saint-Josse-ten-Noode, Schaerbeek et Forest. Les Missions Locales accompagnent gratuitement des individus ou des groupes (dans la recherche d'une formation adéquate, la rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation, la préparation d'un entretien d'embauche, etc.) avec une approche personnalisée et en étant à l'écoute des besoins et attentes du demandeur d'emploi.

Roberto Cordova, Denis Saintghislain et Lazhari Abdeddaim coordonnent, ensemble, la Régie Mobile pour la Culture. Nous avons invité les deux premiers à s'interroger sur la formation d'assistant régisseur initiée par la Régie, ses modalités et spécificités, et sur la place réelle qu'elle tient aujourd'hui.

La Régie Mobile pour la Culture fait partie de la *Mission locale pour l'Emploi et la formation*¹ d'Etterbeek, qui aide les chômeurs et demandeurs d'emploi inscrits chez Actiris à décrocher un contrat à durée indéterminée, en fonction de leurs compétences. Dans le cadre des *Programmes de Transition Professionnelle*, un demandeur d'emploi peut être engagé pendant deux ans par la Régie Mobile afin d'acquérir une expérience d'assistant régisseur dans un centre culturel bruxellois. Cette initiative d'insertion professionnelle a été créée il y a quinze ans, le premier directeur de la Régie Mobile pour la Culture s'inquiétait du nombre élevé de jeunes chômeurs bruxellois pour qui, les opportunités d'insertion professionnelle traditionnelles, étaient rares. Le projet, créé en 1998 et aussitôt soutenu par le gouvernement bruxellois, a connu un spectaculaire accroissement de demandes dû, en partie, à la réalité financière et économique de ces dernières années.



©Victor Lévy

Apprendre en observant les autres

Le parcours a été organisé en collaboration avec les partenaires permanents de la Régie Mobile pour la Culture, en favorisant délibérément l'expérience pratique. L'acquisition des connaissances se fait donc à la manière des apprentis d'autrefois auprès d'un artisan. Les équipes techniques des théâtres bruxellois transmettent leurs connaissances aux jeunes techniciens. « Au lieu de donner quatre cents pages d'explications théoriques, nous donnons un fascicule de trente pages et le complétons par beaucoup de travail pratique », explique Denis Saintghislain. La pratique sur le terrain au quotidien facilite grandement l'assimilation de la théorie, permettant aux demandeurs d'emploi d'appliquer directement les connaissances acquises. Les deux années de formation comprennent environ trois cents heures données par des professionnels travaillant quotidiennement dans les théâtres, centres culturels, etc. Ces trois cents heures sont divisées en formations assez intensives de 5 jours généralement au sein d'un lieu culturel. La nécessité de trouver un accord avec des lieux prêts à donner de telles formations est loin d'être évident, mais c'est la seule option, la Régie Mobile pour la Culture ne disposant pas d'un lieu propice pour, par exemple, donner un cours d'éclairage. La Régie Mobile pour la Culture s'est heureusement au fil des années constitué un réseau de personnes appréciant cette collaboration, en partie grâce au fait que les directeurs techniques de certains théâtres (Marni, Espace Magh) ont dans le passé suivi le parcours de la Régie Mobile pour la Culture.

De nombreux centres bruxellois collaborent aussi étroitement avec la Régie Mobile pour la Culture afin d'intégrer un demandeur d'emploi dans leur équipe technique durant deux ans. Cet aspect essentiel de la formation offre au demandeur d'emploi la possibilité de travailler au sein d'une équipe technique pour apprendre le métier, sans être considéré comme assisté. Pour un chômeur longue durée, travailler en équipe est en soi une étape importante, elle lui permet de regarder, apprendre, intégrer, échanger des expériences, etc. Denis Saintghislain confie que, par le passé, certains partenaires espéraient ainsi acquérir de la main d'œuvre bon marché. Mais cela ne fonctionne pas comme cela. Le but est bien d'intégrer dans l'équipe technique des employés qui ont suivi le parcours de la Régie Mobile afin de bénéficier de l'expérience d'experts.



©Victor Lévy

Un travail récompensé

Les bénéficiaires sont rémunérés pendant leur parcours, en partie par la Mission Locale et en partie par le syndicat, le CPAS ou la Caisse Auxiliaire de Paiement des Allocations de chômage (CAPAC). Lorsqu'ils s'aperçoivent, à la fin du mois, qu'ils ont été payés pour le travail accompli, ils se sentent « importants » et « valorisés ». Comme le remarquent Roberto Roberto Cordova et Denis Saintghislain, ce constat les incite à persévérer. Quant à l'institution culturelle, elle ne paie rien mais elle investit dans la formation. Si, au bout des deux ans, l'institution décide d'embaucher le demandeur d'emploi, tout le monde y gagne : le demandeur d'emploi a trouvé un travail, l'institution engage un employé bien formé selon ses critères et la Régie Mobile pour la Culture prouve son utilité. 60 % des demandeurs d'emploi qui ont suivi le parcours, trouvent du travail au terme de leur formation, dont 40 % dans le secteur culturel.

Une liberté encadrée

Les bénéficiaires, les demandeurs d'emploi, jouissent durant leur formation d'une certaine liberté. Lorsqu'ils ont deux semaines de congé, par exemple, ils peuvent suivre une formation au sein d'une autre structure, en lien étroit avec ce qu'ils font. Ils démontrent ainsi leur désir d'apprendre, ce que le théâtre où ils travaillent ne manquera pas de remarquer. De nombreux bénéficiaires souhaitent également enrichir ou améliorer leur connaissance des langues. Roberto Cordova les encourage à suivre des cours de néerlandais, mais ils choisissent souvent l'anglais en raison du caractère international du secteur culturel bruxellois.



©Victor Lévy

Nécessité d'un espace propre

Le fait que la Régie Mobile pour la Culture ne dispose d'aucun espace de travail fixe constitue un réel handicap. La Régie dépend, en effet, totalement de ses partenaires. Il serait sans aucun doute plus intéressant, pour les participants, lorsqu'ils ne travaillent pas avec l'équipe technique permanente du lieu de formation, de se perfectionner en son et lumière, développer des idées de scénographie ou de décor dans un atelier propre à la Régie Mobile plutôt que de rester chez eux. Le seul espace dont dispose la Régie Mobile pour la Culture, affecté à l'audiovisuel, représente, selon Roberto Cordova et Denis Saintghislain, une grande plus-value pour les participants. Le bâtiment de la Régie Mobile pour la Culture comprend deux locaux aménagés avec du matériel audiovisuel professionnel : des caméras, des pieds, de l'éclairage, une table de montage... que les participants peuvent utiliser. Ainsi, cela a permis d'allonger le temps de formation théorique en audiovisuel, il est de deux semaines aujourd'hui, alors que les autres formations théoriques sont limitées à une semaine.

Exigences trop restrictives

La Régie Mobile pour la Culture aspire à l'élargissement de l'accessibilité au parcours. Les restrictions actuellement appliquées sont, selon Roberto Cordova et Denis Saintghislain, trop grandes. Lorsqu'on a plus de vingt-cinq ans, il faut avoir perçu des allocations de chômage pendant au moins deux ans. Cette période est réduite à un an pour les jeunes de moins de vingt-cinq ans qui n'ont pas réussi leurs études secondaires. Il paraît paradoxal qu'un projet axé sur la réintégration des chômeurs refuse autant de candidats à cause des conditions d'entrée. Les collaborateurs sont souvent frustrés de voir des jeunes plein de talent abandonnés à leur triste sort. De plus, seuls quinze candidats peuvent, tous les deux ans, y participer. Ce qui est très largement insuffisant étant donné le nombre de demandes.

Formation et réintégration sociale

Souvent, les demandeurs d'emploi qui se présentent à la formation ont une piètre estime d'eux-mêmes, manquent de confiance en eux et dans l'avenir. La Régie Mobile pour la Culture tente de leur redonner du courage et de leur faire prendre conscience des opportunités, et de leurs qualités et compétences. Ils ont deux ans pour y parvenir. Lorsqu'on leur demande ce qui est le plus important entre « former de bons techniciens » et « aider des demandeurs d'emploi à réintégrer le marché de l'emploi », Denis Saintghislain et Roberto Cordova répondent fermement qu'à la Régie Mobile pour la Culture, l'un ne va pas sans l'autre. Il s'agit de se sentir à l'aise aussi bien sur son lieu travail que dans sa vie quotidienne. Malgré certains changements de mentalité, les participants se heurtent encore à des a priori tenaces quant à leurs origines ethniques et culturelles.

De nombreux participants sont des primo-arrivants allophones et la réalité montre qu'ils doivent mettre les bouchées doubles pour pouvoir travailler, y compris dans le secteur culturel. La Régie Mobile pour la Culture les aide aussi à retrouver confiance en eux.

Au début de la formation, la plupart des candidats ne savent pas précisément vers quoi et où se diriger, mais Roberto Cordova et ses collaborateurs les aident en ce sens, tout en restant suffisamment flexibles pour rectifier le tir si nécessaire. Certains candidats, bien qu'en minorité, savent toutefois ce qu'ils veulent, notamment parce qu'ils ont déjà acquis une certaine expérience. Il s'agit alors surtout d'élargir et d'affiner leurs connaissances. Dans ce cas, le parcours d'insertion professionnelle peut éventuellement se terminer plus tôt. Les participants ont l'opportunité de se forger une solide expérience, d'être reconnus pour leurs capacités et de se créer un solide carnet d'adresses susceptible de les aider plus tard dans leur recherche de travail.

Travailler pour/avec le secteur culturel

Depuis sa création, la Régie Mobile pour la Culture a choisi, en toute logique, de travailler avec le secteur culturel. L'équipe entretenait déjà de très bonnes relations avec le Centre Culturel La Venerie de Watermael-Boitsfort et avec les initiateurs de ce qui est devenu la Zinneke Parade. Une enquête montrait combien une telle initiative dans le secteur culturel et événementiel était nécessaire. La Régie Mobile pour la Culture collabore surtout avec des maisons culturelles bruxelloises. En effet, étant donné l'irrégularité des horaires, une grande flexibilité est demandée aux techniciens et les longs déplacements sont difficiles à prendre en compte. Ces derniers temps, la Régie Mobile pour la Culture a toutefois répondu à certaines collaborations hors du périmètre bruxellois avec des festivals comme le Théâtre au vert ou le Theater aan Zee. Cependant, de nombreuses demandes parviennent de festivals ayant lieu en Wallonie, mais les nuitées et le catering n'étant pas fournis, il leur est parfois très difficile de s'impliquer dans ce type de projets.

Une sélection rigoureuse avec les meilleures intentions

Lors de la sélection des participants au parcours d'insertion professionnelle, la Régie Mobile pour la Culture s'attache plus à la motivation du candidat qu'à sa connaissance préalable du secteur culturel. Toute personne intéressée et manifestant un désir d'apprendre possède un avantage. Mais la collaboration peut également être rompue si cela est nécessaire durant les deux années du parcours. Celui-ci est divisé en quatre périodes de six mois, ponctuée chacune par une évaluation. Le but n'est pas de faciliter un changement d'équipe technique tous les six mois mais, au contraire, d'assurer une certaine continuité afin d'éviter que chaque période de formation soit totalement distincte de l'autre en portant par exemple, uniquement sur l'éclairage pendant six mois, puis sur le son pendant six mois, etc. Ces dernières années, environ 80 % des participants sont restés deux ans dans le même théâtre. La Régie Mobile pour la Culture demande d'ailleurs aux théâtres de prévoir cette possibilité, et c'est aussi ce que ces derniers préfèrent. De cette manière, la formation est plus approfondie et les participants ont réellement la possibilité d'intégrer totalement l'équipe technique. Lorsqu'un candidat est accepté, il signe un contrat et est rémunéré. Cela implique des responsabilités, qui valent pour chaque employé : arriver à l'heure, collaborer avec l'équipe technique et les autres collègues, être en ordre du point de vue administratif, etc. Les employés peuvent en principe être licenciés, mais cela arrive rarement.

Politique versus réalité

Et pourtant, même s'ils reconnaissent que le projet est emballant et de surcroît éprouvé, et qu'il répond parfaitement aux discours prioritaires tenus concernant l'adéquation formation/mise à l'emploi, les pouvoirs publics ne semblent pas actuellement être capables de répondre de manière appropriée à la situation du terrain. Pour pouvoir efficacement changer quelque chose, réalité et volonté de changement doivent, selon Denis Saintghislain, converger : « Le dialogue est ouvert... »

La Régie Mobile pour la Culture souhaite intervenir sur la réalité, mais ses moyens actuels restent limités. Roberto Cordova et Denis Saintghislain constatent qu'un profond fossé est en train de se creuser entre l'enseignement et le marché de l'emploi. Ces deux secteurs doivent, selon eux, étroitement collaborer et mieux s'accorder. Dès qu'un enfant décroche au niveau scolaire, les initiatives d'insertion professionnelle devraient pouvoir le repêcher le plus rapidement possible.

Roberto Cordova et Denis Saintghislain témoignent : « Aujourd'hui, quand des parents aux abois se tournent vers nous, demandant si leur enfant répond aux conditions de la Régie Mobile pour la Culture, nous devons leur expliquer qu'un jeune de dix-huit ans (c'était la situation) doit attendre d'avoir un an de chômage ininterrompu et donc être demandeur d'emploi, avant d'avoir une chance de se présenter chez la Régie Mobile pour la Culture. On a alors déjà perdu beaucoup trop de temps. »

Pour plus d'infos sur la Régie Mobile pour la Culture, consultez www.regiemobile.org.

PRÊTS POUR LE GRAND MARCHÉ DE L'EMPLOI!

Entretien avec Laurence Jenard et Ingrid Pecquet (Recyclart)
Brecht Wille (BKO)

L'association bicommunautaire¹¹ Recyclart, fondée en 1997, est installée dans les anciens bâtiments abandonnés de la gare de Bruxelles-Chapelle située sur la jonction Nord-Midi et dépassée quotidiennement par des milliers de navetteurs insouciants. L'entité réunit : Recyclart Centre d'arts, Fabrik et Bar Recyclart. L'économie sociale fait partie intégrante du fonctionnement de l'association, qui a développé une dynamique d'insertion socioprofessionnelle. Réflexions dialoguées avec Laurence Jenard, directrice générale et financière et Ingrid Pecquet, assistante de direction et coordination Bar Recyclart.

À l'origine, Recyclart est un projet pilote urbain (Urban Pilot Project), il répond à un appel de la Commission européenne ouvert aux communes et villes des États membres de l'Union européenne (UE). À l'époque, Bruxelles-Ville avait décidé d'investir dans le centre ville abandonné et formé une cellule de développement du Pentagone. L'appel européen coïncidait bien avec cette vision. L'une des idées était d'utiliser les espaces abandonnés de la gare de Bruxelles-Chapelle. Recyclart est donc né dans un certain contexte institutionnel (de Bruxelles-Ville) et a été financé par des fonds européens durant les trois premières années de son existence, l'avantage étant que l'UE ne posait aucune question sur le bilinguisme du projet, sur les différentes autorités compétentes en Belgique, etc. Ces trois premières années ont permis de prouver aux autorités nationales que le projet fonctionnait et qu'il était important de continuer à le soutenir.

Recyclart et l'économie sociale

La Fabrik et le Bar Recyclart se partagent le programme d'insertion professionnelle tandis que le Centre d'arts regroupe les activités artistiques. Bien qu'appartenant à la même entité, les trois pôles (Centre d'arts, Bar et Fabrik) fonctionnent de manière autonome. Comme l'explique Laurence Jenard, il avait été envisagé de développer un pôle emploi aux côtés du Centre d'arts, mais le pôle emploi risquait de se retrouver totalement au service du centre d'arts, à l'image d'une équipe technique dans d'autres établissements culturels, ce qui aurait détourné l'attention des activités du pôle emploi et subordonné celui-ci au Centre d'arts. L'initiative pour l'emploi se divise en deux branches qui correspondent

¹¹ Un organisme bicommunautaire est soutenu par la Communauté flamande et par la Fédération Wallonie-Bruxelles.



©Victor Lévy

12_ Depuis 2011, le Centre d'arts Recyclart et l'asbl CONGRES organisent, avec la collaboration de partenaires publics et privés, un programme culturel lié à la jonction Nord-Midi de Bruxelles et baptisé JONCTION. Via des conférences, des débats, des promenades, des séances de cinéma et des expositions, ils cherchent à sensibiliser les Bruxellois, les responsables politiques, la SNCB, les touristes et les navetteurs aux nombreux défis et possibles alternatives liés au trafic ferroviaire saturé de la ligne de chemin de fer de 2,8 km de long et partiellement souterraine qui relie la gare du Midi à la gare du Nord.

13_ En 2004, Het beschrijf décidait de profiter de la richesse linguistique de Bruxelles et de redonner une place préminente et permanente à la poésie en ville, faisant en écho au phénomène des poètes urbains dans d'autres villes belges.

14_ Alors ORBEM, Office Régional Bruxellois de l'Emploi.

15_ Programmes de transition professionnelle

16_ Agent contractuel subventionné

aux différents secteurs d'activités : la Fabrik s'occupe de la menuiserie, du travail du métal, de la gestion de stock et infrastructure alors que le Bar s'investit dans l'horeca. Chaque structure a son coordinateur. La direction, la comptabilité et la gestion du personnel sont, par contre, transversales. Outre les aides de la Communauté flamande et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Recyclart est également reconnu par la Région de Bruxelles-Capitale comme Initiative Locale de Développement de l'Emploi (ILDE). Ce dernier soutien permet de financer partiellement l'encadrement, les machines et les formations.

Bar Recyclart et Fabrik

Le Bar Recyclart se situe dans l'ancien café de la gare. Étant donné l'infrastructure existante, l'importance d'un resto bar aussi bien pour le Centre d'arts que pour le programme d'insertion socioprofessionnelle est très vite apparu comme une évidence. Si le Bar Recyclart fait office de bar pour le Centre d'arts, la Fabrik travaille également pour ce dernier. La Fabrik, c'est une équipe de gestion de stock et infrastructure, constamment à l'œuvre dans les différents espaces de Recyclart, ainsi qu'une équipe de menuisiers et une équipe de métallurgistes travaillant aussi bien pour Recyclart que pour des partenaires extérieurs et des particuliers. Ces équipes ont ainsi créé le BBQ-bike, à l'occasion des Recyclart Holidays 2013, et collaboré à la réalisation de The Loop, œuvre de Thomas Cattrysse, dans le cadre du projet Jonction¹². Lorsque Recyclart était encore soutenu par l'UE, les employés de la menuiserie et de l'atelier de travail du métal ont totalement réaménagé le Bar. Au début, les équipes travaillaient, en effet, essentiellement à la rénovation des espaces. Elles ont ensuite répondu à de plus en plus de demandes extérieures. Aujourd'hui, elles représentent 80 % des commandes. La Fabrik a ainsi réalisé trois installations pour le projet Vers Brussel¹³ de Passa Porta, dont un pont en bois à Ganshoren, du mobilier urbain à Molenbeek, dans le cadre du contrat de quartier Saint-Lazare, et un certain nombre de prototypes pour un designer, qui seront exposés au Recyclart durant Design September. Les deux équipes ont également fabriqué des cuisines et des escaliers pour des particuliers.

L'insertion professionnelle

Au terme de la période de soutien de l'Union européenne, des négociations ont été entamées avec Actiris¹⁴ afin de pouvoir embaucher des PTP¹⁵ et des ACS¹⁶ au Bar ainsi que dans les trois ateliers de la Fabrik (menuiserie, travail du métal et gestion de stock et infrastructure). Trois personnes sont, aujourd'hui, embauchées par le Bar Recyclart sous contrat PTP et une y travaille sous l'Article 60 tout en restant employée par le CPAS. Recyclart propose des contrats PTP de vingt quatre mois, temps nécessaire au renforcement du lien employeur-employé et à la familiarisation avec le travail. La durée d'un contrat Article 60 dépend par contre de l'âge de l'employé. Plus celui-ci est âgé, plus le contrat peut s'inscrire dans la durée. Le Bar Recyclart fait partie du réseau Maïzenne¹⁷. Cet accord de coopération, grâce aux moyens mis à disposition par la VGC, permet à Maïzenne de nommer un coordinateur qui assiste Recyclart dans le processus de réinsertion des employés après leur départ.

Le recrutement

Dès qu'un poste se libère chez Recyclart, une description du poste est transmise à Actiris. Actiris opère alors une première pré-sélection, suite à laquelle les candidats ont un entretien avec Recyclart.

Ingrid Pecquet et Laurence Jenard ont du mal à définir clairement le profil des candidats. Selon elles, ils reflètent la diversité bruxelloise. Souvent, les personnes engagées au Bar ont seulement une expérience en cuisine. La plupart sont des femmes. À la Fabrik, c'est le contraire. Les hommes y sont majoritaires. Recyclart peut, au travers de la description d'une fonction, déterminer le groupe de demandeurs d'emploi cible. Une connaissance de base du néerlandais est souvent nécessaire, mais l'un des employés actuels suit, par exemple, une formation d'alphabétisation. Ce qui frappe, c'est que Recyclart attire peu de jeunes. La plupart des employés ont, en effet, entre trente et quarante ans. Laurence Jenard relève que l'habileté technique acquise ne se limite pas au secteur culturel. Ainsi, au terme de leur contrat, les employés du Bar Recyclart peuvent intégrer le secteur horeca au sens large, tout comme les employés de la Fabrik peuvent mettre à profit leur savoir-faire aussi bien dans le secteur culturel que dans un autre. Ce large éventail d'opportunités est l'un des points forts des formations de Recyclart.

¹⁷ Maïzenne est un accord de coopération entre des projets de transition professionnelle dans l'horeca néerlandophones à Bruxelles. Maïzenne cherche à améliorer la transition des employés sous statut Article 60 et PTP vers le marché du travail régulier.



©Victor Lévy

Aptitudes techniques et sociales

Aussitôt qu'un nouvel employé est engagé chez Recyclart, celui-ci ou celle-ci se me directement au travail, sous l'encadrement d'instructeurs internes. En cuisine, il s'agit du chef ; derrière le bar, du barman. La Fabrik compte trois instructeurs (un par division) accompagnant chacun, trois ou quatre employés. L'accompagnement ne se cantonne pas à la technique, elle inclut aussi l'apprentissage d'un comportement professionnel positif (arriver à temps, prévenir en cas d'absence, etc.). Les instructeurs disposent d'un plan de formation indiquant ce qu'ils doivent enseigner aux nouveaux employés et à quel moment. Les employés sont évalués aussi bien sur leur comportement que leurs compétences techniques en fonction des objectifs indiqués dans le plan de formation. Lorsque les travailleurs arrivent à Recyclart, ils ont souvent un faible niveau en néerlandais et suivent donc parallèlement une formation visant à améliorer leur maîtrise de la langue. Ingrid Pecquet attend que les employés atteignent un certain niveau en néerlandais avant de les laisser dans le monde du travail. Ce à l'avantage des travailleurs, car l'expérience montre qu'une connaissance de base du néerlandais augmente les chances sur le marché du travail. Ensuite, les employés en cuisine reçoivent une formation HACCP¹⁸ et les employés du bar une formation de caissier et d'accueil de la clientèle. Et s'ils en ont le temps, ils peuvent également suivre un cours supplémentaire au CERIA (Centre d'Enseignement et de Recherches des Industries Alimentaires). Il arrive également que les employés circulent au sein des partenaires Maïzenne, en guise de stage. Le Bar Recyclart fait aussi office de restaurant. Pour Ingrid Pecquet, il est donc très important que les employés puissent servir de bons repas. Comme elle l'a constaté sur le terrain, les employés sont eux-mêmes désireux d'améliorer leur savoir-faire. L'habileté technique ne lui semble toutefois pas plus importante que les compétences sociales. Au cours des deux années de travail, les employés se découvrent souvent des qualités ignorées ou rencontrent de nouvelles personnes, ce qui n'est pas nécessairement possible ailleurs. Cet apprentissage les aide à se retrouver. Et quand Ingrid Pecquet constate qu'un employé est prêt pour le marché du travail après huit mois passés en cuisine, le contrat est aussitôt résilié.

¹⁸ Hazard Analysis and Critical Control Points concernant les règles légales d'hygiène en cuisine.



©Victor Lévy

Le départ après la formation


Ingrid Pecquet encadre le parcours des employés au sein de l'organisation. D'abord, tous les trois mois puis tous les six mois, elle évalue le trajet accompli. La coordinatrice de Maïzenne participe à la dernière évaluation, un mois avant la fin du contrat. Puis elle aide les employés à rédiger leur CV et une lettre de motivation en fonction du nouvel emploi espéré. Quand le contrat prend fin, les anciens employés rencontrent encore la coordinatrice de Maïzenne de manière hebdomadaire. Ils reçoivent alors une petite formation pour apprendre à postuler : comment prendre rendez-vous avec les employeurs, comment se mettre en valeur, etc. Ils sont ainsi accompagnés pendant six mois ou un an, jusqu'à ce qu'ils aient un emploi.

Les chiffres de réinsertion professionnelle après les deux années passées au sein de Recyclart sont très positifs. Environ les trois quarts des employés du Bar Recyclart retrouvent du travail. Selon Ingrid Pecquet, ce chiffre élevé est dû à l'accompagnement personnalisé de Recyclart et à la coordination de Maïzenne.

La Fabrik fonctionne de manière similaire, mais sans le soutien de Maïzenne. La transition vers le marché du travail est traitée en interne, mais le pourcentage de sortie est tout aussi élevé que celui du Bar Recyclart. Selon Laurence Jenard, cela est dû au fait que les secteurs du métal et du bois auxquels se destinent les employés de Recyclart offrent plus rapidement des contrats à durée indéterminée que le secteur horeca.

UNE ANNÉE TREMPAIN POUR L'EMPLOI

Entretien avec Wim Embrechts (ART2WORK)
Brecht Wille (BKO)



ART2WORK met ses employés à disposition du secteur culturel. Lorsqu'un centre culturel a besoin de main-d'œuvre supplémentaire, il peut donc faire appel à l'association. Les employés sont embauchés par ART2WORK pour une durée d'un an, suffisamment pour apprendre à travailler en milieu professionnel. Nous abordons ici la manière dont le fondateur d'ART2WORK, Wim Embrechts, a concilié, à la fois son engagement social (service civil dans un atelier social, assistant social à Molenbeek-Saint-Jean, Recyclart) et sa connaissance du secteur culturel bruxellois.

L'idée d'ART2WORK est venue à Wim Embrechts en analysant son parcours professionnel et les besoins de la ville. Il s'avérait alors (et aujourd'hui encore) nécessaire de créer une association capable de s'occuper de la jeunesse bruxelloise et plus spécifiquement de la problématique du chômage des jeunes et de la tension existante entre marché du travail et inégalité des chances. Cette analyse fut confirmée par une série de constats faisant suite aux entretiens réalisés avec les différents secteurs économiques concernés.

Premier constat : parmi tous les programmes d'insertion professionnelle proposés à Bruxelles, pas un seul ne s'adressait exclusivement aux jeunes. On répondait alors principalement à Wim Embrechts que les moins de trente ans étaient récalcitrants, que cela ne valait pas la peine de collaborer, qu'ils ne voulaient pas travailler.

Deuxième constat : les instances d'insertion professionnelle donnaient aux jeunes demandeurs d'emploi une image galvaudée de l'employeur et de ses relations avec le salarié. Cela expliquant le peu d'initiatives dans le secteur de la jeunesse pour la catégorie des 15-30 ans, ainsi que le raisonnement selon lequel les jeunes âgés de plus de 15 ans étaient rétifs (troisième constat).



©Victor Lévy

Quatrième constat : un fossé s'était creusé entre l'offre et la demande sur le marché du travail et les structures et services existants ne répondaient pas suffisamment aux besoins des entreprises. Ainsi, de nombreux employeurs avaient des offres d'emploi pour des jeunes chômeurs mais ne trouvaient pas de candidat adéquat. Selon les employeurs, le problème se situait souvent au niveau de l'attitude. Le comportement des travailleurs non scolarisés sur leur lieu de travail ne correspondait pas aux attentes de l'employeur (arriver à l'heure, bien communiquer, avoir une image réaliste du travail, etc.). On retrouvait ainsi des préjugés tenaces chez les travailleurs non scolarisés et démotivés, et les employeurs trop stricts et peu compréhensifs.

Que faire ?

De cette enquête préliminaire, Wim Embrechts concluait qu'aucun des groupes concernés ne s'adaptait à la réalité, ni les jeunes, ni les employeurs, ni les instances d'accompagnement. Il était temps d'innover pour transformer les relations employeur-employé/demandeur d'emploi. Une structure écran s'avérait clairement nécessaire pour faciliter et orienter la communication entre les personnes concernées et donner une sorte d'impulsion. Pour Wim Embrechts, il fallait mettre l'accent sur la mise en place d'une nouvelle sorte de parcours, qui ne serait pas orienté vers l'obtention d'une qualification technique ou d'une formation professionnelle spécifiques mais qui s'axerait plutôt sur le comportement et l'épanouissement personnel. De cette manière, la structure ferait office d'interface entre les demandeurs d'emploi et les offres des employeurs.

Reconnu et opérationnel

C'est au printemps 2007 qu'est née l'idée de fonder ART2WORK. Un an plus tard, le projet était proposé aux ateliers de la Monnaie et, quelques jours après, reconnu en tant qu'ILDE¹⁹. Il a fallu attendre mi-2009 pour que tout soit réglé au niveau des contrats PTP et ACS. En janvier 2010, l'association ART2WORK devenait enfin opérationnelle, avec sa toute nouvelle équipe d'encadrement, ses premiers travailleurs PTP et ses premiers clients. Les deux premières années furent difficiles mais, depuis un an et demi, une équipe permanente encadre huit travailleurs PTP. Cet accompagnement requiert beaucoup de travail et rend le projet coûteux. Wim Embrechts tient à ce que ses employés en soient conscients et fait clairement savoir qu'il ne « misera » pas d'argent sur eux si leur comportement professionnel ne remplit pas les exigences d'ART2WORK.

Le secteur culturel veut se diversifier

Étant donné le parcours professionnel de Wim Embrechts et ses liens avec le monde culturel, il est logique qu'ART2WORK s'adresse au secteur culturel pour développer son activité. Avant la mise en place d'ART2WORK, d'autres initiatives d'interculturalisation du secteur culturel existaient à Bruxelles, dont celles du BKO/RAB. Wim Embrechts désirait soutenir cette évolution en veillant à ce que l'équipe qui construisait la scène se diversifie autant que le reste du secteur. C'est sur cette base qu'il a convaincu d'autres acteurs culturels désirant diversifier leurs effectifs de devenir partenaires d'ART2WORK.

Prêts en un an

Contrairement à d'autres initiatives d'insertion professionnelle qui durent deux ans, les huit employés de l'équipe d'ART2WORK signent un contrat d'un an maximum (deux contrats de six mois). Selon Wim Embrechts, « deux ans », c'est trop long pour un jeune travailleur. L'objectif principal d'ART2WORK est d'assurer correctement la transition vers le marché du travail régulier. Ce qui est tout à fait possible au bout d'un an. Après six mois, une évaluation permet de décider si l'on continue (ou non) de travailler avec la personne. La deuxième période de six mois est entièrement axée sur le départ (la suite). Comme les huit employés ne sont pas engagés en même temps, un employé en moyenne part tous les deux ou trois mois tandis qu'un nouveau arrive. Ce système de rotation permet une bonne dynamique de groupe. Les anciens s'occupent des nouveaux, leur expliquent les différentes cultures d'entreprise, leur donnent des conseils pour certaines missions, etc.



©Victor Lévy

Des missions très diverses

Selon Wim Embrechts, les différentes missions effectuées par ART2WERK au sein du secteur culturel reflètent bien la réalité des emplois proposés sur le marché du travail ordinaire. Beaucoup de missions sont moins spécifiquement liées au secteur culturel qu'il n'y paraît. Ainsi charger et décharger un camion contenant un décor revient quasi au même que charger et décharger un camion de déménagement. Un certain nombre d'employés sont recrutés en fonction de la demande et de la mission afférente. Il s'agit toujours de missions courtes, de quelques heures à quelques jours. ART2WORK se présente, en effet, comme « une entreprise » au service de structures qui ont besoin d'une main-d'œuvre supplémentaire. Ainsi, plutôt que d'engager des indépendants, la structure peut embaucher les employés d'ART2WORK. Etant donné ce fonctionnement orienté vers la demande, le travail est très varié : chargement d'instruments dans un camion, montage et démontage d'une scène pour un festival, etc. Cette grande diversité des missions exige beaucoup de flexibilité de la part de l'employé, non seulement au niveau des compétences techniques mais également dans la gestion des rapports avec les différentes cultures d'entreprise et individus avec lesquels il faut collaborer.

Aussi en dehors du secteur culturel

ART2WORK collabore étroitement avec le secteur culturel mais ce n'est pas une condition sine qua non. Ainsi, un employé intéressé par la mécanique automobile a un jour reçu une proposition d'emploi d'une centrale de pneus. Après concertation avec le propriétaire de la centrale, l'employé a commencé une période d'essai pendant laquelle il était resté sous contrat chez ART2WORK tandis que la centrale de pneus rémunérait directement ART2WORK. Ainsi cela permettait aux deux parties de tester le terrain. Si cela ne fonctionnait pas, cela restait une expérience pour le travailleur. Et si cela fonctionnait bien, le travailleur pouvait être engagé.

Transition vers le marché du travail

L'objectif d'ART2WORK n'a jamais été de former des techniciens des arts de la scène. Si, durant le parcours, un jeune est intéressé par les techniques des arts de la scène et veut continuer dans ce domaine, il peut le faire en suivant d'autres formations mais il est rarement fait appel à ART2WORK pour des emplois liés aux techniques des arts de la scène qui sont très spécifiques. Pour certaines missions, les travailleurs reçoivent une courte formation en ergonomie, techniques de levage et de transport de charges, sécurité, travaux en hauteur et techniques son et lumière. Lorsqu'on leur demande de monter une scène, les travailleurs se font une idée plus précise de ce qu'il advient des spots qu'ils ont transportés. En outre, trois modules sont obligatoires : 60 heures de néerlandais, 60 heures d'informatique et, le cas échéant, des heures de conduite afin d'obtenir le permis de conduire. En effet, à Bruxelles, l'emploi des personnes peu ou pas scolarisées s'est déplacé du centre ville à la périphérie. Par exemple, dans le complexe de l'aéroport. Et beaucoup d'entreprises sont installées dans des zones industrielles difficilement accessibles en transports en commun. En outre, nombreuses parmi elles sont en Flandre, il faut donc encourager les travailleurs à apprendre le néerlandais.

À l'origine également pour le frontdesk

Force est de constater que la plupart des initiatives d'insertion professionnelle collaborant avec le secteur culturel sont axées sur le personnel technique. ART2WORK a spécifié dans ses objectifs originaux et sa demande de subventions que l'organisation souhaitait encadrer deux équipes de huit travailleurs, une équipe technique et une équipe frontdesk. Ne pouvant accompagner financièrement que huit travailleurs, il a fallu choisir entre deux équipes de quatre ou une équipe de huit. La deuxième option l'a emporté. Avant tout parce qu'ART2WORK pouvait ainsi mieux se consacrer à un métier spécifique et parce qu'il s'est avéré, suite à un tour de table, que le besoin de collaborateurs frontdesk était moins élevé. Le marché pour ce type d'emplois est, en effet, limité, il fait souvent appel à des bénévoles.

La prochaine étape

Suite à une évaluation du fonctionnement d'ART2WORK, Wim Embrechts aimerait initier un nouveau projet au sein de l'entité, qui s'adresserait aux jeunes entrepreneurs qui veulent créer leur propre structure en tant qu'indépendants. Ce projet verrait le jour dans l'ancienne brasserie Belle-Vue et connecterait les jeunes entrepreneurs créatifs de la rue Dansaert au tissu social de Molenbeek-Saint-Jean. Ici aussi, ART2WORK soutiendrait et accompagnerait les jeunes entrepreneurs désirant se lancer comme indépendants, en dehors du marché du travail classique.