

Ils forment, elle m'engage

Par Cataline SÉNÉCHAL

Toutes nos analyses sont disponibles sur le site www.cesep.be

Votre avis : secouezvouslesidees@cesep.be

34

C'est Noël, c'est samedi, c'est jeudi soir en rentrant du boulot. Vous faites vos courses à la boucherie, au supermarché, au marché. Un homme souriant aux mains larges attend votre commande derrière son comptoir. Vous hésitez devant les frigos entre une barquette de saucisses de campagne. Les néons des allées du supermarché se reflètent dans le plastique qui emballe le rôti de porc. Vous hésitez. Vous déchiffrez les indications de cuisson sur l'étiquette. A rôtir, à braiser, à mariner. Derrière son comptoir, l'homme aux mains rougies par le froid vous conseille de le cuire à basse température, de piquer la chair de pointe d'ail, de l'arroser de bouillon, de l'agrémenter de pruneaux. Vous sortez de la boucherie, le gigot d'agneau pèse lourd, la recette est légère. Et, sur le trottoir, vous vous dites : « la prochaine fois, je lui demande de me raconter son histoire, son parcours ». Peut-être vous poserez-vous la même question en empilant soigneusement vos barquettes de poulet dans votre réfrigérateur... Mais peut-être vous découragerez-vous, faute d'interlocuteur : on croise rarement les bouchers dans les supermarchés.

De l'artisan à la « sortie positive » : parcours de formation en boucherie

En Belgique, les métiers de la boucherie figurent dans l'inventaire des « fonctions critiques » - soit les emplois où les offres restent vacantes malgré le chômage de masse... Enseignement professionnel, formation en alternance, promotion sociale, insertion professionnelle, formation sur le tas... Quels choix s'offrent aux jeunes et moins jeunes qui entament une formation en boucherie ?

En Wallonie, cinq écoles et autant de CEFA proposent une formation qualifiante en quatre années de l'enseignement professionnel : Tournai, Waremme, Liège, Suarlée (Namur) et Mouscron. En comparaison, la carrosserie s'apprend dans vingt écoles et la menuiserie s'enseigne dans soixante écoles.

L'IFAPME – Institut de formation en alternance - propose ce cursus dans huit centres. Il y a quelques mois, nous avons

rencontré un de ses responsables, Vincent Minet. Ce dernier nous a présenté les différentes formations et quelques chiffres.

Les personnes en obligation scolaire s'inscrivent pour trois années orientées vers la pratique professionnelle avec des cours théoriques et des stages. La formation en boucherie rencontre un franc succès. Ainsi, en 2011-2012, elle comptait 415 inscrits pour 657 en 2015-2016 à répartir dans les huit centres wallons. Les plus âgés ont l'occasion de la faire en deux ans.

S'il veut étudier dans sa ville, le jeune bruxellois de 15 ans n'aura qu'un seul choix pour étudier la boucherie : la formation en alternance. Il entrera en apprentissage via l'EFP « Espace formation PME ».

Dès ses 18 ans, les possibilités s'élargissent – un peu. Il s'inscrira dans la filière « chef d'entreprise » à l'EFP pour deux ans ou dans l'enseignement de promotion sociale à l'Institut Emile Gryson, campus du CERIA pour 2 ans et demi. Enfin, et... ce sera l'objet de notre focus, il pourra, sous certaines conditions, s'inscrire au Centre anderlechtois de formation, un organisme d'insertion socio-professionnelle : Le CAF.

L'IFAPME, l'EFP, l'Institut Emile Gryson, tiennent énormément à garantir la qualité de leur filière d'apprentissage. Et même si la grande distribution est le principal débouché pour les apprentis, ces écoles et centres de formation veulent continuer à former des artisans, des personnes capables d'inventer de nouveaux produits, de nouvelles recettes et de nouvelles découpes. La théorie qu'un élève de l'enseignement professionnel ou de promotion sociale en boucherie doit maîtriser après 4 années d'étude est énorme : types et races de bêtes, allure, découpes, taux de graisse dans la viande, modes d'élevage, recettes, préparations...

Une édition du manuel du boucher – quatre cent pages d'une écriture dense et de petites illustrations - condense les connaissances théoriques sur une matière première assez particulière : la viande n'est pas une denrée comme les autres, elle provient d'un être vivant animé.

Avant d'être produite et découpée en masse, elle était un produit de luxe et sa préparation nécessitait un savoir-faire.

Dino tient une boucherie ambulante sur un marché bruxellois et s'est formé par l'apprentissage. Sur une quinzaine d'élèves, seul lui et un camarade ont trouvé une place d'apprenti dans une boucherie de quartier. Les autres ont postulé et rejoint facilement les centrales de découpe de la grande distribution, Renmans pour la plupart. Pourquoi ? Selon lui, par facilité : *il n'y a qu'une porte à frapper plutôt que trois quartiers à sillonner et par espoir, car ils engagent souvent au bout de leur contrat d'apprenti.*

En effet, les métiers de la boucherie engagent, engagent, engagent. Sur le seul mois de décembre, les sites web du Forem et du VDAB répertoriaient un peu plus d'une centaine d'offres. Toutefois, la plupart émanait d'entreprises de taille industrielle, comme Renmans ou Colruyt.

Si notre jeune appartient à la catégorie des « chercheurs d'emploi bruxellois, inscrits chez Actiris, niveau d'études maximum secondaires inférieures et a plus de 18 ans », il pourra suivre la formation « manœuvre boucher » du Centre anderlechtois de formation ».

« Le CAF et ses futurs manœuvres-bouchers »

Situé à un jet de pierre des abattoirs – dont il partage en partie l'histoire – le CAF occupe un long plateau d'Euclides. Un couloir distribue une petite dizaine de salles de formation et de bureaux.

Les cours de français débutent. Les retardataires, gênés, frappent aux portes avant d'obtenir l'autorisation d'entrer.

Nous avons rencontré sa directrice, Annick Laho, qui a pris sa fonction trois mois à peine après la création de cette asbl en 1998. Cet organisme d'insertion socio-professionnelle (OISP) propose quatre formations : alphabétisation (25h sem), « formation de base » et une formation intimement connectée à la vie économique du quartier : « manœuvres bouchers » – l'abattoir est à deux pas - et depuis peu « opérateurs de production en industrie alimentaire ».

Cataline Sénéchal : L'histoire du CAF et son inscription géographique m'intéressent. Vous êtes une association locale située dans

le quartier historique de la boucherie et vous partagez une histoire avec les abattoirs. Pourriez-vous nous présenter l'historique de votre formation « manœuvre-boucher » ?

Annick Laho : Je suis arrivée en 1999, soit trois petits mois après les débuts du CAF... Il a été fondé par la Mission locale d'Anderlecht car il n'y avait pas d'organisme de formation à Anderlecht. Initialement, nous organisons deux formations qualifiantes : la boucherie et la mécanique poids-lourd. Très vite, nous avons dû arrêter la seconde, impossible financièrement et pratiquement à organiser. Nous l'avons remplacée par de l'alphabétisation.

En 1999, pour la boucherie, nous avons noué un partenariat avec Viangros mais... il s'est mal passé : les attentes n'étaient pas les mêmes. Cette société avait placé les stagiaires directement sur les chaînes en enlevant les intérimaires. Il y a eu donc des conflits entre la direction et ces travailleurs. Bruxelles Formation a mis fin à la session avant son terme. Les faits se sont déroulés juste avant mon arrivée, donc j'ai juste géré les suites...

Tirant des enseignements de cette mauvaise expérience, nous avons eu envie d'organiser une formation plus classique : de la théorie tous les matins et de la pratique l'après-midi. Pour cela, nous avons loué un atelier de découpe aux abattoirs chaque après-midi. A l'époque, nous devions acheter la viande pour les exercices.

Comme une école...

Oui. Mais très vite, nous ne sommes plus parvenus à financer l'achat de la viande ! Pour huit personnes qui découpent, au départ, ça va. Mais, plus ils apprennent, plus ils sont rapides, plus il en faut. Il fallait aussi l'écouler... et nous l'offrions aux Restos du cœur. Ensuite, à force de rencontres, notre formateur a établi des contacts avec les grossistes des abattoirs. Nous continuions à louer un atelier de grossiste – Havian – mais celui-ci nous fournissait la viande gratuitement pour l'exercice car il la vendait ensuite parmi sa marchandise. Je crois que nous sommes restés chez lui de 2000 à 2005. A l'époque, nous organisons aussi une formation à l'abattage. Les stagiaires étaient donc formés aux métiers d'abatteurs et de « découpeurs-déossoyeurs ».

Sur la chaîne d'abattage des Abattoirs d'Anderlecht, j'ai effectivement pu rencontrer vos anciens stagiaires. Ce sont eux qui m'ont appris l'existence de votre organisme.

Oui, oui, ils sont toujours là. Nous avons arrêté la formation d'abatteur car les entreprises n'engageaient plus. Mais nous avons continué « découpe/dessos ». Ensuite nous avons été chez Germans, avec la même logique, puis chez Delafresh. Nous prenions place dans l'atelier quand les ouvriers des grossistes le quittaient. Nous louions l'atelier sans devoir payer la viande découpée car elle revenait au grossiste qui nous la fournissait.

Comment se répartissaient ces heures de formation ?

Nous avons toujours proposé 900 heures de formation + 152 heures de stage en entreprise. Toutefois avec le temps, nous avons donné de moins en moins de théorie. Nous avons préféré la dispenser pendant les exercices pratiques. Car, je le rappelle : notre public est infrascolarisé. Déjà en 2005, nous avons réduit l'enseignement théorique à une demi-journée par semaine.

La formation est-elle certifiante ? Ont-ils un diplôme à l'issue de votre formation ?

Non. C'est une formation qualifiante. Toutefois, en cours de formation, nous leur faisons présenter un jury chez EPICURIS, un centre de validation de compétences. Ils peuvent y obtenir un titre de compétence « découpe-déssos demi-porc » et « découpe-déssos quartier avant » ou « quartier arrière ». Ce titre n'a pas encore beaucoup de valeur dans le monde de la boucherie mais il va en avoir. Ils passent un jury extérieur, c'est un vrai examen. En général, ils réussissent tous. Certains, par manque de confiance, n'en passent qu'un. C'est une vraie épreuve, avec un vrai jury, un vrai papier signé par une vraie autorité. Le passer et l'obtenir augmente beaucoup leur capital « confiance en eux ».

Depuis quand avez-vous quitté les grossistes des abattoirs d'Anderlecht et pourquoi avoir choisi de vous installer à Colruyt ?

En 2012, lorsque Colruyt nous a proposé un partenariat complet : accueillir dans sa centrale de découpe de Halle à la fois la formation et le stage en entreprise. En effet, depuis de longues années, beaucoup de nos stagiaires y faisaient leur stage de 152 heures et tout se passait bien. De plus, à l'issue de ce stage, la plupart étaient engagés comme découpeurs-désoseurs.

Voici presque quatre ans que nous sommes là. Le principe de formation n'a pas changé : quatre jours d'atelier pour une demi-journée de formation théorique ici au CAF. Elle a toutefois gagné en qualité : Colruyt nous met à disposition – gratuitement – une énorme quantité de viande. Les stagiaires peuvent donc s'exercer d'avantage. Ils sont équipés et outillés entièrement par l'entreprise qui met aussi à notre disposition deux formateurs. Il y a donc trois formateurs pour huit personnes. Il faut rappeler que cette formation coûte les yeux de la tête : le coût de la viande et de l'outillage, le salaire du formateur et du coordinateur de formation à mi-temps...

Nous avons aussi des résultats d'embauche intéressants contrairement aux entreprises des abattoirs qui n'engageaient plus suffisamment... ou alors sous des contrats très précaires. Or, notre but est de former des gens pour qu'ils obtiennent des contrats durables. Nous avons été approchés par Viangros mais nous avons refusé pour une raison similaire : ils voulaient former des gens pour les mettre dans leur agence d'intérim et les engager seulement aux beaux jours, quand la brochette se vend bien !

Et chez Colruyt, ils ont un atelier pour eux ?

Au « porc », ils ont une table de découpe à part dans l'atelier et au « bœuf », ils ont une chaîne à part. « Le bœuf », ce sont de petites chaînes. Ils sont insérés sur une chaîne avec les autres ouvriers en fin de formation. Mais pour leur stage, je tiens à préciser qu'ils sont libres de choisir une autre entreprise. Et, bien entendu, Colruyt n'est pas obligé de les engager sous contrat de travail à l'issue de notre formation.

Sont-ils tous engagés ? Si oui, comment ?

Pas toujours. Cela dépend des années. Cela dépend aussi des personnes en formation. Certains ne tiennent pas le coup... cela reste un métier difficile. Aujourd'hui, Colruyt les engage sous IBO – l'équivalent flamand du contrat de Formation Professionnelle individualisée d'Actiris. Ce contrat débouche sur un CDD d'une durée équivalente à l'IBO et puis un CDI. Ils deviennent alors des ouvriers comme les autres. L'entreprise ne fait pas de différence. Ils ont le même statut que les autres. Il y a peu, nous avons initié une nouvelle formation avec Colruyt : opérateur de production en boucherie.

En quoi consiste ce métier ?

C'est la phase suivante à la découpe : la mise en barquette, la préparation du haché par exemple. Ils sont formés à la conduite des machines qui sont maintenant très électroniques ou informatisées. Leurs connaissances sont transposables ailleurs ; ils pourraient sans difficulté travailler sur une chaîne qui conditionne du fromage ou des huiles essentielles.

Pouvez-vous me décrire le profil, le parcours de vos stagiaires ?

A vrai dire, quasi tous sont d'origine étrangère, la plupart viennent du Maroc ou d'Afrique de l'Ouest. Il y a des gens qui n'y connaissent rien et qui sont là parce qu'ils sont assurés de trouver un boulot à l'issue de la formation. D'autres ont un peu chipoté en boucherie dans leur pays d'origine : un oncle y avait une boutique par exemple. Ils abattaient eux-mêmes les animaux destinés à leur consommation. C'est d'ailleurs la raison de notre partenariat avec la Mission locale d'Ixelles. Bruxelles Formation nous l'a conseillé car cette Mission locale touchait la communauté Peul, une communauté qui a une proximité avec la viande et l'élevage.

Enfin, certains de nos stagiaires sont nés en Belgique, ont tenté mais échoué dans l'enseignement secondaire en boucherie. Ils réussissent car, chez nous, il ne faut pas étudier. Nous faisons seulement des évaluations formatives.

Vraiment, nous avons de belles histoires : quelques-uns travaillent depuis très longtemps aux Abattoirs, à Colruyt ou chez Delafresch... Il y a aussi des histoires plus tristes.

Je me souviens d'un stagiaire très doux, qui s'est ouvert comme une fleur durant notre formation. Malgré une promesse d'embauche, cet homme a reçu un ordre de quitter le territoire et il a dû partir. Il est peut-être encore ici... mais où ? Et pourtant, Colruyt voulait vraiment l'engager. C'était un excellent stagiaire.

Nous avons très peu d'abandons, contrairement aux formations en alphabétisation ou en « formation de base ». Notre public est très peu scolarisé et parfois très fragilisé. Ces formations ne sont pas prioritaires dans leur vie. Elles ne peuvent pas l'être, vu le niveau de précarité de leur quotidien. Par contre, nos formations qualifiantes leur offrent un espoir, lié avec cette quasi assurance de se faire engager, d'assurer une sécurité financière à leur famille et d'accéder, parfois même, à un statut de séjour légal.

Décryptage

Du point de vue de l'insertion socio-professionnelle, la formation « manœuvre boucher » est assurément une réussite : les stagiaires du CAF sont assurés de trouver un emploi rapidement, soit directement chez Colruyt, soit dans une autre entreprise qui reconnaît la qualification du CAF. Ce centre a d'ailleurs régulièrement réorienté son activité en fonction du dynamisme de ses débouchés. Ainsi, il a mis fin à sa formation d'abatteur car les deux entreprises qui gèrent les lignes d'abattage d'Anderlecht n'engageaient plus. Il a refusé de se rapprocher de Viangros qui souhaitait seulement grossir les rangs de son agence d'intérim.

En quinze ans, l'organisme s'est donc régulièrement adapté... Il a également modifié ses programmes en fonction du public à former : moins de théorie, plus de pratique pour rencontrer les aptitudes d'apprentissage des stagiaires infra-scolarisés, maîtrisant mal le français oral et écrit mais aussi la qualité du geste appris. Il a maintenu une formation très onéreuse en terme logistique – la nécessité d'un atelier répondant notamment aux normes AFSCA et équipé des machines professionnelles – et de matière première – la viande à désosser est une matière noble et coûteuse en développant des partenariats avec le secteur privé.

Le secteur de l'insertion professionnelle, à l'instar de l'ensemble du secteur social est sous financé. Depuis quatre ans, le CAF a trouvé une solution pour maintenir sa formation en nouant un partenariat exclusif avec une entreprise privée qui manque structurellement de personnel qualifié. Colruyt est franchement gagnant d'autant plus qu'il profitera des contrats IBO du VDAB¹ qui diminue grandement les coûts salariaux durant six à huit mois avant d'engager définitivement le stagiaire.

Il s'agit d'une formation en totale adéquation avec les besoins d'une entreprise.

Est-ce une exception ou une tendance lourde de la formation qualifiante en insertion professionnelle ?

Autre question. Les ateliers de découpe de taille industrielle engagent, engagent, engagent. Pourquoi ont-ils tant besoin de personnel ? Une piste de réponse n'est-elle pas à trouver dans les conditions de travail que ses besoins de production imposent ? Les cadences, les horaires, les basses températures, les accidents de travail ?

« Au début, on pense qu'on ne va pas rester. Mais on change seulement de poste, de service. On veut une vie normale. Une maison a été achetée, les enfants sont nés. On s'obstine, on s'arc-boute. On a mal le jour, on a mal la nuit, on a mal tout le temps. On tient quand même, jusqu'au jour on l'on ne tient plus. C'est les articulations qui lâchent. Les nerfs qui lâchent. Alors l'usine vous licencie. A moins qu'entre temps on ne soit passé chef, et que l'on impose maintenant aux autres ce que l'on ne supportait plus soi-même. Mais on peut choisir de refuser cela. »

(extrait d'un témoignage d'une ouvrière, *Entrée du personnel*, documentaire réalisé par Manuela Fresil, dans les grands abattoirs et ateliers de découpes de Bretagne et Normandie.)

37

