



LA VIGILANTE

TROISIÈME ANNÉE
BIMESTRIEL
SEPTEMBRE 2004
N°12

APEF asbl, Quai du Commerce 48, 1000 Bruxelles • tel : 02 250 37 85 • courriel : la.vigilante@apefasbl.org

Editeur responsable : J. SEPULCHRE. Responsable de la rédaction : B. DE BACKER. Reproduction autorisée avec mention de la source



LA VIGILANTE est une lettre d'information émanant de la cellule études créée, au sein de l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (APEF asbl), par les Fonds « Emploi et Formation des Groupes à Risque » du secteur non marchand francophone et germanophone. Son contenu n'engage que la responsabilité de ses rédacteurs.

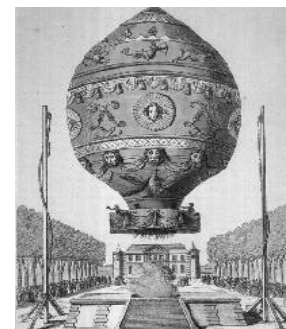
Déjà parus : mai 2002 ([La supervision dans tous ses états](#)), septembre 2002 ([La validation des compétences](#)), novembre 2002 ([La déformalisation de la formation](#)), janvier 2003 ([Le déclin de l'institution](#)), mars 2003 ([Recherche et action sociale](#)), mai 2003 ([L'accord général sur le commerce des services - AGCS](#)), juillet 2003 ([Les psychanalystes tirent la sonnette d'alarme](#)) septembre 2003 ([Les relations collectives dans le secteur non marchand](#)), novembre 2003 ([Formation et développement personnel, des dérives sectaires ?](#)), janvier 2004 ([L'accord interprofessionnel français sur la formation tout au long de la vie](#)), avril 2004 ([L'irrésistible montée du tuteur](#)), juin 2004 ([La qualité va-t-elle nous encercler ?](#)). Les **sujets** indiqués entre parenthèses constituent les **THEMES EDITORIAUX** traités dans chacun des numéros. Ces derniers peuvent être obtenus par courrier électronique (format PDF), sur simple demande auprès du [responsable rédactionnel](#).

Les textes [en couleur bleue et soulignés](#) sont des liens externes (site Internet, adresse courriel). Il suffit de cliquer dessus pour accéder à l'adresse référencée - si du moins votre système informatique le permet.

Toute réaction (complément d'information, critique négative ou positive, etc.) au contenu de cette lettre est bienvenue. Cliquez sur l'adresse du responsable rédactionnel pour lui envoyer un message.

AU SOMMAIRE DE CE NUMÉRO

- 1. REVOLUTION GRISE et MAISONS DE REPOS**
- 2. ACTUALITES des secteurs : Accords de gouvernements...**
- 3. Vu de FLANDRE : Nouveau gouvernement, Validation des compétences pour les infirmières...**
- 4. DOCUMENTS et liens : Deux avis importants du CEF...**
- 5. TRAVAUX : Plan de FORMATION, Tutorat et aides familiales, TANDEM et fins de carrière, Actualités du MARIBEL SOCIAL...**



1. REVOLUTION GRISE et MAISONS DE REPOS

De la pyramide à la montgolfière

Les données sont connues mais il n'est pas inutile de les rappeler. Elles sont à la fois démographiques et socioculturelles. Comme tout le monde le sait, la proportion de personnes « âgées » ne cesse de croître dans les pays occidentaux. Cette donnée est à la fois la résultante de l'augmentation de l'espérance de vie et de la diminution de la natalité, auxquelles s'ajoute le solde des flux migratoires. Sur un graphique que l'on nomme encore « pyramide des âges » - car, à l'origine, la base était large et le sommet étroit - cette évolution se traduit par un rétrécissement de la base et un évasement des parties moyennes et hautes. Bref, la pyramide ressemble de plus en plus à une montgolfière, donnant son envol à la « révolution grise ».

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : en 1920, les plus de 60 ans représentaient 10 % de la population belge, ils comptent pour 21 % actuellement. Les projections pour les décennies à venir montrent une croissance continue de la part des personnes âgées, avec plus du quart de la population au-dessus de 60 ans dans une décennie. Le même phénomène se produit pour toutes les classes d'âge supérieures à 60 ans, que ce soit le « 3^e âge » (65-75 ans), le « 4^e âge » (75-85 ans) et le « 5^e âge » (plus de 85 ans)¹.

Cette évolution, il convient de le rappeler, s'accompagne d'une amélioration globale de l'état de santé physique et psychique des aînés. La population vieillit mais *les vieux rajeunissent*, ce qui n'empêche évidemment pas la dépendance croissante des plus âgés d'entre eux. Il y a donc d'un côté les « jeunes vieux » ou « seniors actifs » (escaladant des sommets sur les brochures vantant l'épargne pension...) et de l'autre les « vieux vieux », le plus souvent dépendants, relégués dans ces « antres cachés » où l'on a tendance à « repousser les affres de la maladie et de la mort »². Ajoutons que les vieux sont bien souvent des vieilles...



Un autre phénomène, également important, accompagne ce bouleversement démographique et sanitaire : la modification des modèles culturels, des structures familiales et de l'habitat. Pendant des siècles, les aînés finissaient leurs jours au sein de leurs familles³ qui regroupaient souvent trois générations sous le même toit, majoritairement en milieu rural. Mais comme l'espérance de vie était plus faible, cette cohabitation était plus brève. Elle ne correspondait d'ailleurs pas toujours à la vision idyllique que certains en brossent, notamment après la canicule de 2003.

Les changements de la structure familiale (activité professionnelle des femmes, familles nucléaires...) et de l'habitat (les maisons se subdivisent en appartements dans les villes où vit désormais la grande majorité de la population), l'individualisation de l'existence et l'affaiblissement des solidarités de voisinage incitent au placement des aînés en maison de repos ou à leur maintien à domicile, mais le plus souvent seuls ou en couple. Ainsi, le nombre de places en maison de repos en Belgique a augmenté de 99,8 % entre 1984 et 1999. On observe d'ailleurs une hausse des *taux de placement* dans toutes les classes d'âge au-dessus de 60 ans, ce qui montre que l'augmentation n'est pas uniquement due à l'évolution démographique. Par ailleurs, l'aide à domicile de personnes âgées plus isolées connaît une forte croissance et influe de manière transversale sur le travail social dans différents secteurs. Comme le titrait un colloque récent organisé par la Fédération des centres de services social, « LES ANCIENS FRAPPENT A LA PORTE DU SOCIAL ».

Le regard sur les aînés s'est également profondément modifié. Nos sociétés, en sortant progressivement de l'univers de la tradition, se sont orientées vers la jeunesse et l'avenir et non plus vers le passé et les anciens. Subissant des transformations rapides, elles dévalorisent l'expérience des personnes âgées qui se trouvent écartées en marge de la société. Nous sommes passés du respect des anciens, détenteurs de la tradition et de la sagesse (comme savoir ou comme art de vivre), à une valorisation de la jeunesse et de l'innovation. Les personnes âgées se retrouvent donc de plus en plus souvent seules ou entre elles, avec les travailleurs psychosociaux et médicaux. Il existerait par ailleurs une image positive de la vieillesse, celle des « seniors actifs » qui ont les moyens physiques et financiers pour commencer une nouvelle vie. Mais à y regarder de plus près, ce n'est pas la vieillesse qui est valorisée chez eux, mais bien le temps libre et la jeunesse⁴...

L'évolution des maisons de repos⁵ et de leurs résidents

Si les transformations que nous venons d'esquisser ont débouché sur une croissance considérable du nombre des maisons de repos et de résidents, ainsi que de services d'aide à domicile, elles ont également modifié la structure des maisons et la population au sein de celles-ci. Le phénomène le plus marquant est

¹ Cette classification n'a rien de « scientifique » et il y en a bien d'autres...

² Myriam LELEU, in *Regard d'une gérontologue* dans les actes du colloque *Les anciens frappent à la porte du social*.

³ Ou communautés religieuses pour une grande partie des célibataires.

⁴ Ainsi, un magazine à leur intention, *Plus magazine*, se dédie « aux *jeunes* de plus de 50 ans » (nous soulignons).

⁵ On distingue habituellement les MRPA (maisons de repos pour personnes âgées) et les MRS (maisons de repos et de soins). Dans la pratique, il y a souvent des « lits MRS » dans les MRPA.

la croissance du nombre des lits MRS à destination des personnes nécessitant des soins médicaux. Ceci est notamment la conséquence de l'allongement de l'espérance de vie qui débouche sur une augmentation du nombre de personnes très âgées, nécessitant des soins plus intensifs et constants, mais aussi du raccourcissement des séjours hospitaliers. De plus, la politique de maintien à domicile entraîne comme conséquence, comme dans d'autres secteurs, que la population des maisons de repos est en moins bonne santé physique et psychique qu'auparavant.

Une ENQUETE QUALITATIVE (12 demi-journées, au moyen de la méthode dite des « *focus group* ») réalisée dans six régions de la partie francophone du pays, à la demande des partenaires sociaux francophones du FONDS SOCIAL DES MAISONS DE REPOS, nous a permis de prendre la mesure de certaines réalités du secteur, parfois très interpellantes. D'un point de vue méthodologique, soulignons que cette enquête a réuni un échantillon aléatoire (tirage au sort) de 47 personnes, dont 29 directeurs et 18 travailleurs. Le rapport de synthèse de la première série de réunions a été soumis aux participants et validé par eux lors d'une seconde série de rencontres. Par ailleurs, l'enquête était centrée sur les difficultés vécues, ce qui fait qu'il y est surtout question des aspects négatifs du secteur et des pistes de remédiation.

Nous en reprenons ici quelques éléments relatifs aux résidents et à la problématique des travailleurs.

➤ MODIFICATION DU PUBLIC DES RESIDENTS.

Le constat est massif : les résidents dans les MRPA et MRS sont en moins bonne santé et beaucoup plus dépendants qu'autrefois, avec une forte augmentation de personnes désorientées. De surcroît, les hôpitaux « déchargent » souvent la veille des WE ou des congés, avec une arrivée consécutive de résidents en situation médicale ou mentale précaire dans les maisons. Cette évolution du public produit des effets en chaîne sur le travail qui doit s'adapter à la dépendance croissante des résidents et à l'appareillage médical qui y est associé. Les effets se font notamment sentir au niveau de la charge de travail dans ses aspects physiques et psychologiques, mais également au niveau des cuisines, de l'architecture... D'un autre côté, les résidents valides sont plus exigeants et s'ennuient dans une maison trop médicalisée qui n'a pas toujours prévu des activités en matière d'animation, de sorties...

➤ Confrontation plus fréquente à la MALADIE, LA SOUFFRANCE ET LA MORT.

Il s'agit d'une des conséquences des changements du public, mais aussi des modèles culturels. La croyance d'une vie après la mort s'estompe, la confrontation au tragique est plus brutale, irrémédiable. Certaines maisons connaissent plusieurs décès par semaine. Contrairement aux hôpitaux, l'attachement aux personnes est plus fort, car les résidents restent parfois très longtemps. Par ailleurs, les évolutions technico-médicales et culturelles font que les soignants sont plus souvent confrontés à la nécessité d'opérer des choix face à la souffrance, à l'acharnement thérapeutique, aux soins palliatifs, ce qui n'était pas le cas autrefois. Beaucoup plus de choses « allaient de soi » autrefois, alors qu'elles sont maintenant débattues, réflexivisées.

➤ Déclin du MODELE VOCATIONNEL

Ce thème a souvent été évoqué par les directeurs. Les travailleurs « n'ont plus la vocation comme dans le temps », ne « s'engagent » plus dans ce métier mais le font « par défaut ». En conséquence, beaucoup de personnel qualifié refuse de travailler dans les maisons de repos étant donné le niveau de salaire et les horaires, souvent coupés. Pour bien faire tourner la maison, il faut donc insuffler de la motivation et du sens, car celui-ci ne vient plus d'en haut : vocation religieuse ou militante humaniste.

➤ Image NEGATIVE du secteur et travailleurs moins MOTIVES.

Le secteur a une image relativement négative, surtout comparée aux hôpitaux qui connaissent un public varié, sont plus ouverts sur le monde extérieur et se situent dans une dynamique vécue plus positivement (progrès techniques, variété du personnel, formation continue...). L'image peu valorisante, la répétition des tâches, la surcharge et la lourdeur physique de travail, les horaires difficiles, la fin du modèle vocationnel et la confrontation à la maladie et à la mort épuisent nombre de travailleurs.

Ceci génère de la lassitude, de l'absentéisme qui à son tour provoque de l'épuisement chez les autres. Certaines maisons sont prises dans une spirale infernale de démotivation, d'absentéisme et de fatigue, car c'est un métier « dur, répétitif et peu gratifiant ». Le turn-over du personnel y est important et nombreux sont ceux qui quittent le métier. Par ailleurs, le taux de féminité étant élevé, il y a beaucoup d'écartement

pour grossesse, de congés de maternité, etc. Ces absences posent de gros problèmes en matière de formation car elles empêchent de libérer du temps et des personnes pour celle-ci. Dans ce contexte, la motivation du personnel apparaît comme un des principaux défis. Il convient dès lors de trouver des moyens pour dynamiser les équipes, donner du sens à leur travail, créer une communauté de travail.

➤ MAUVAISE PREPARATION DES TRAVAILLEURS aux nouvelles réalités du secteur

La formation initiale de nombreux professionnels semble mal les préparer aux réalités de terrain (et à la rapide évolution vers une plus grande dépendance des résidents). Dans certains cas (notamment celui des puéricultrices travaillant comme aides-soignantes), la formation n'a rien à voir avec le travail en maison de repos, ce qui génère des désillusions, inadaptations, etc. La dimension relationnelle est souvent manquante dans la formation initiale. Dans le même ordre d'idée, le recours à du personnel dans le cadre de plans d'aide à l'emploi (Activa, PTP, Rosetta..) pose parfois de sérieux problèmes en termes de compétences et de motivation de ces travailleurs. La brièveté de leur engagement frustre par ailleurs autant le travailleur que l'employeur

➤ Prévalence du MODELE MEDICAL, manque de vie et besoins d'animation

Certains critiquent la conception des maisons de repos selon un modèle trop médical. Les maisons ont souvent été conçues comme de petits hôpitaux - mais sans en avoir les moyens - avec la référence centrale du médecin et de l'infirmière, la conception hospitalière du bâtiment, l'objectif de la longévité maximale. Cette prévalence, aujourd'hui en léger recul, a fortement influé sur les conceptions architecturales, les normes de personnel, la faible prise en compte de l'animation, de la dimension humaine et relationnelle, du résident comme personne et sujet de droits... Cette priorité au « tout technique » peut déshumaniser les maisons. Un exemple caricatural est donné par l'interdiction d'installer un feu ouvert dans une maison, alors qu'il est symbole de chaleur, de foyer, de convivialité, de lien avec le passé...



La demande est dès lors faite de manière régulière : les maisons qui se sont médicalisées et technicisées manquent de vie. D'où la nécessité de recourir à l'animation, entendue tantôt dans un sens strict (créer des activités d'animation : lecture, menuiserie, jardinage, artisanat...), tantôt dans un sens beaucoup plus large (activer les gens, donner de la vie, créer des contacts humains). Il faudrait donc à la fois reconnaître la fonction d'animateur pour des personnes qui seraient formées de manière spécifique, mais également diffuser un esprit d'animation dans l'ensemble de la maison et auprès de tous les professionnels.

Créativité et innovation sociale

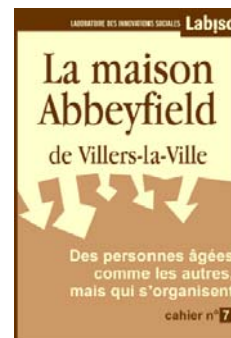
Face à ces constats parfois interpellants (mais qui ne concernent bien sûr pas toutes les maisons de repos ni tous les travailleurs), des pistes de remédiation et des nouvelles voies sont possibles et déjà explorées.

Au sein des maisons, certains développent une dynamique institutionnelle et formative qui redonne du sens au travail et humanise le cadre de vie des résidents. La formation au sens large du terme, incluant les accompagnements d'équipe type supervision ou « groupe de parole », peut jouer un rôle important.

Des unités de vie plus spécialisées sont également créées, comme les « cantous », mot qui signifie « coin du feu » mais qui est aussi l'acronyme de « Centre d'Animation Naturel tiré d'Occupations Utiles », pour les personnes désorientées et souffrant de la maladie d'Alzheimer. Le premier cantou a été créé à la fin des années 1970 à Rueil-Malmaison, en banlieue parisienne, par Gérard Caussanel. Il avait pour objectif de faire cohabiter des personnes âgées séniles avec d'autres moins désorientées pour stimuler les premières et tenter de préserver leur autonomie. Selon l'Association belge des Cantous, « Le concept cantou vise à la création d'un lieu de vie communautaire où des personnes en perte d'autonomie trouvent un espace où la communication, l'entraide et les relations sont favorisées par la participation aux actes de la vie quotidienne. L'objectif des cantous vise à rendre à ses usagers une autonomie collective face à la perte d'autonomie individuelle et ce dans un environnement protégé. Stimulé par les membres du personnel et sa famille à laquelle il est demandé de s'impliquer dans le projet, l'usager sera incité à exploiter toutes ses potentialités ».

Ceci passe par deux conditions architecturales : « l'existence d'un lieu communautaire unique et polyvalent dans lequel se déroulent l'ensemble des activités de la vie quotidienne et la possession par chacun des membres du groupe d'un espace personnel ». Le concept s'inspire par ailleurs de « trois principes qui définissent l'action sociale mise en oeuvre dans les cantous : La participation des usagers à la vie quotidienne selon un mode de vie communautaire. La participation responsable des entourages à la prise en charge des besoins du groupe. La participation responsable des personnels polyvalents et stables à la prise en charge des personnes accueillies ». De nombreuses maisons ont des cantous en Belgique. Leur liste se trouve sur le site de [l'Association belge des cantous](#).

On peut également mentionner le concept « Abbeyfield ». Comme l'écrit la préface du livre électronique « [La maison Abbeyfield de Villers-la-Ville](#) » publié par le laboratoire d'innovation sociale : « Le Bois Pinchet abrite une maison dont la particularité est d'héberger des habitants âgés de 70 à 90 ans. Qui dit personnes âgées vivant sous le même toit pense machinalement home pour personnes âgées, seniorie ou encore maison de repos. Il n'en est rien ! La maison « Monticelli-Abbeyfield », première du genre en Belgique, est une maison d'habitation groupée constituée de onze logements individuels privatifs et de lieux de vie communs à l'attention de personnes vieillissantes valides, souffrant de solitude et cherchant à s'intégrer dans une ambiance conviviale. Proposant plus qu'un simple habitat groupé, le modèle Abbeyfield, qui vient d'Angleterre, s'est répandu dans une dizaine d'autres pays. Il se veut une réponse possible, en termes de choix de vie épanouissant, pour les aînés isolés. Il est entièrement soutenu et développé par des volontaires ». Plusieurs projets sont opérationnels ou en cours de réalisation chez nous : Villers-La-Ville, Etterbeek, Lixhe, Eupen, Namur... En Angleterre, il existe 1.200 maisons hébergeant 10.000 personnes qui peuvent être « chacune chez soi ... ensemble ».



Bref, face aux profondes transformations démographiques et culturelles que nous vivons, la meilleure réponse est L'INNOVATION SOCIALE, que ce soit au sein des maison de repos ou en dehors d'elles, et non pas la nostalgie de temps révolus, source d'amertume et d'inaction.

Quelques sites web pour en savoir plus

- Portails et sites internet avec informations pratiques
 - Infor-homes : <http://www.inforhomes-asbl.be/>
 - Infor-homes wallonie : <http://www.inforhomeswallonie.be/>
 - Top-senior : <http://www.maisons-de-repos.be/>
 - Senior (services et accueil des seniors à Bruxelles) : <http://www.senior.irisnet.be>
 - Pages de l'INAMI consacrés aux MR-MRS : <http://inami.fgov.be/care/fr/residential-care/>
- Fédérations et associations
 - AFIS : <http://www.afis.be/>
 - Fermabel : <http://www.femabel-ferubel.be/>
 - FIH-W : <http://www.fih-w.be/impact.htm>
 - CBI : <http://www.cbi-bruxelles.be/>
 - Ligue Alzheimer : <http://www.alzheimer.be/mrs.html>
 - Association belge des Cantous (site musical !) : <http://www.cantous.be/>
 - Ages et transmission : <http://www.palucho.org/coupdepouce/ages&transmissions/>
- Le concept « Abbeyfield » et deux projets en Belgique
 - Le site anglais : <http://www.abbeyfield.com/>
 - Le projet de Villers-la-Ville : <http://www.labiso.be/html/ebooks/abbeyfield.html>
 - Le projet d'Etterbeek : http://www.cdcs.irisnet.be/FR/cdcs_inst_sen.htm#Abbeyfield
- Dans la collection « Les carnets du travail social » de La Fédération des Centres de Service Social, voir le titre « Troisième âge, quatrième âge, les anciens frappent à la porte du social » téléchargeable sur le site : <http://www.lucpire.be/html/lpe/fcss.html>

2. Actualités des secteurs

□ Accords de Gouvernement : des noces entre Formation et Economie...



En toile de fond des accords - avec la volonté de nouvelle gouvernance, de transversalité et de synergie entre les différents niveaux de pouvoir francophones - on pointera un SOUCI TRES AFFIRME DE RAPPROCHER LE MONDE DE LA FORMATION ET CELUI DE L'ACTIVITE ECONOMIQUE⁶, de mettre la formation au service de la créativité, de l'innovation et de l'emploi.

Ainsi, de manière significative, l'accord de gouvernement wallon affiche au début de son premier « plan stratégique transversal » le souci de *stimuler la créativité et l'esprit d'entreprise*. Le second plan stratégique transversal du même gouvernement concerne très logiquement le *développement du capital humain, des connaissances et du savoir-faire*. Les conséquences dans les domaines de l'enseignement, de la formation et de la recherche apparaissent très clairement, comme nous le verrons ci-dessous. Notons que, dans l'accord de la COCOF pour Bruxelles, la formation professionnelle est qualifiée de « PRIORITE ABSOLUE ».

D'autre part, comme le fait remarquer Paul PIRET dans la *Libre Belgique* du 10 juillet, la majorité *rouge-romaine* souhaite se démarquer de *l'arc-en-ciel* « davantage sur la méthode que sur le contenu ». Ceci s'incarne notamment dans le projet d'approfondissement des relations intrafrancophones (collégialité, transversalité) dans le cadre d'une volonté de « nouvelle gouvernance ». D'où l'insistance omniprésente sur les SYNERGIES, la TRANSVERSALITE, la COHERENCE, le DECLOISONNEMENT entre les niveaux de pouvoir mais également au sein de ceux-ci. Les points de synergies entre RW et CF sont d'ailleurs listés en annexe des accords de gouvernements (pas moins de 81 items). Nous commençons par ceux-ci.

Synergies entre Région wallonne et Communauté française

Soulignons donc le souci de la nouvelle majorité, identique à ces deux niveaux de pouvoir (la situation est doublement différente à Bruxelles)⁷, de renforcer les synergies entre la Communauté et la Région. C'est notamment par l'inclusion – dans le corps et en annexe de chacun des deux accords – d'une liste de points pour lesquels « des synergies entre les deux niveaux de pouvoir seront organisées » que l'on constate la matérialisation de cette volonté, du moins au niveau des intentions.

Nous avons tenté de repérer et de synthétiser les synergies qui concernent plus directement les Fonds sociaux et, plus largement, les secteurs du non-marchand. Bien entendu, chacun de ces points est développé de manière plus ample et contextualisé dans les accords de Région ou de Communauté. Nous y reviendrons donc plus loin, le cas échéant.

ENSEIGNEMENT, FORMATION ET RECHERCHE : TOUS A L'ECOLE DE L'ENTREPRISE ?

Comme on peut s'y attendre, ce sont les thèmes de l'enseignement et de la formation qui constituent le NOYAU DUR de ces associations entre les deux principaux niveaux de pouvoir francophones. On y remarque par ailleurs très distinctement la volonté, pointée plus haut, de rapprocher le monde de

⁶ Le PTB (maoïste) affirme même que « DI RUPO et MILQUET recopient le mémorandum du patronat »...

⁷ Où Ecolo et divers partis flamands participent aux accords.

l'enseignement qualifiant et de la formation de celui de la production des biens et de services. Il s'agit d'une tendance lourde que nous avons mise en lumière dans différents travaux⁸.

Ainsi est-il question d'adapter au mieux l'offre de formation et d'enseignement qualifiant aux réalités du marché du travail, d'évaluer certaines filières selon ces critères, voire de les réorienter vers celles qui offrent des perspectives d'emploi. Il faut dès lors améliorer la qualité des enseignements qualifiants (notamment techniques et professionnels) par un meilleur ancrage dans la réalité du monde du travail, la modularisation des études et l'association des acteurs de l'enseignement aux organes d'avis compétents en matière d'emploi.



Dans le même registre, l'on remarque que l'accès à l'équipement de pointe nécessaire à la formation des élèves des filières qualifiantes peut déboucher sur l'organisation du « *déplacement des étudiants des écoles vers des lieux de formation hors écoles* », voire élargir leur accès aux « centres de compétences » wallons ou « de référence » bruxellois. Il faut dès lors accroître l'offre de stages en entreprises, non seulement en faveur des élèves, mais également en faveur des enseignants et des formateurs des filières techniques et professionnelles, qui doivent pouvoir bénéficier de l'évolution des technologies dans le cadre d'une

révision de leur formation continue. Il est aussi question de recourir plus fréquemment à des formateurs extérieurs dans l'enseignement.

Enfin, on pointera *in fine* le projet de « *sensibiliser à la créativité et à l'esprit d'entreprise* » en milieu scolaire et dans l'enseignement supérieur, ainsi que l'instauration d'un « cours de gestion donnant accès à la profession » et une « *sensibilisation à l'entrepreneuriat* » dans l'ensemble des cursus scolaires (secondaire, haute école et universités)⁹.

On retrouve ce même souci dans le projet de développer l'offre de formation en alternance, de le réorganiser et de l'harmoniser. Il faut inciter les patrons à accepter des apprentis et des stagiaires, renforcer le statut de la personne en apprentissage et augmenter l'attractivité de l'alternance.

→ **Bref, l'enseignement s'ouvre au monde de l'entreprise qui le pénètre en retour...**

Par conséquent, la question de la TRANSMISSION DES COMPETENCES des travailleurs EN ENTREPRISE aux stagiaires devient cruciale. Ceci est pointé de manière explicite pour les personnes en fin de carrière, autant travailleurs dans l'entreprise qu'enseignants dans les écoles, à travers le développement du TUTORAT. Il est, nous semble-t-il, significatif que les enseignants et les travailleurs en entreprises soient mentionnés ensemble dans ce point relatif au tutorat.

Cette association plus intime de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle avec le monde du travail débouche inévitablement sur la question de la VALIDATION DES COMPETENCES. Si l'expérience du travail est formative, pourquoi ne pas dès lors reconnaître les capacités acquises par celle-ci, voire par l'expérience tout court ? D'où le projet de créer un « DIPLOME DU VECU » pour permettre aux citoyens de faire valoir leurs savoirs, « y compris ceux acquis au cours de la vie professionnelle ». Ceci entre évidemment en relation avec le Consortium chargé du dispositif de validation des compétences, dont on demande de renforcer les synergies (encore elles...) avec la CCPQ (Commission Communautaire des Professions et des Qualifications).

⁸ Pour une analyse approfondie de ce mouvement, voir l'ouvrage du sociologue français Y PALAZZESCHI, *Introduction à une sociologie de la formation* (anthologie, 1944-1994), L'Harmattan, 2 volumes, 1998

⁹ On remarquera à ce sujet la convergence, sinon l'inspiration, avec ce qui a été fait en Flandre lors de la législature précédente. On rappellera ici les initiatives de la Ministre VANDERPOORTEN pour stimuler le goût d'entreprendre dans les écoles. Voir à ce sujet LA VIGILANTE de janvier 2004 : « *Ondermemingszin à l'école et pour l'école* ». Mais au-delà de cette proximité belgo-belge, c'est bien une tendance européenne générale qui est à l'œuvre, notamment dans la foulée du sommet de Lisbonne.

Il est également prévu d'encourager le recours à la validation des compétences pour les étrangers primo-arrivants, souvent titulaires de diplômes non reconnus en Belgique. Comme nous l'avons pointé ailleurs¹⁰, la mise en place d'un dispositif de validation des compétences vise en fait à ENCOURAGER LE RECOURS A LA FORMATION INFORMELLE ET NON FORMELLE (principalement dans ou à partir des entreprises), en permettant à celle-ci de déboucher sur un titre reconnu (le titre de compétence, le « diplôme du vécu »).

Dans le domaine de formation de certaines catégories de la population, on pointera le développement d'un plan pluriannuel de lutte contre l'analphabétisme, une meilleure coordination entre les administrations chargées de financer les formations en français, l'adaptation du système d'équivalence scolaire et, comme vu plus haut, la valorisation des compétences, titres et diplômes des primo-arrivants.

Par ailleurs, les synergies concernent également L'AMELIORATION DE L'ORIENTATION et la formation des jeunes, des demandeurs d'emplois et des travailleurs en transition professionnelle. Ceci devra se faire par la création d'un SERVICE D'INFORMATION ET D'ORIENTATION accessible, unique et autonome, et par l'élargissement du public ayant accès à ce service.

Dans le domaine de la RECHERCHE, qui nous concerne un peu moins directement, le souci de RAPPROCHEMENT AVEC LE MONDE DE L'ENTREPRISE se manifeste par l'intensification des « cellules de valorisation de la recherche » et des collaborations entre structures d'intermédiation de la recherche et les entreprises (SPIN OFF¹¹, interfaces entreprises universités, etc.). On peut également noter, parmi d'autres, le FINANCEMENT DE DOCTORATS PAR DES ENTREPRISES ou autres structures privées, l'ouverture des écoles doctorales aux chercheurs des entreprises, etc.

NON-MARCHAND

On pointera d'abord, pour faire le lien avec ce qui précède, l'accent mis sur la FORMATION CONTINUEE DES GESTIONNAIRES du non-marchand aux techniques de gestion et de management, ce qui constitue sans doute une manière de les mettre également « à l'école des entreprises ».

Plus globalement, les synergies entre gouvernements concernent la poursuite de la politique de l'emploi dans le secteur non marchand, plus particulièrement vers les personnes âgées, les personnes handicapées, la petite enfance et les personnes en insertion. En ce qui concerne la petite enfance, un fonds spécial est prévu pour la création et la rénovation des infrastructures d'accueil. La Région prévoit par ailleurs de participer à la création de places d'accueil par le biais des politiques de l'emploi qui relèvent de sa compétence. Pour les personnes handicapées, l'adoption d'un dossier unique devrait participer à la simplification administrative. D'autres mesures sont également prévues, comme l'actualisation des catégories de handicap, un protocole entre l'AWIPH et l'enseignement spécial pour les élèves de plus de 21 ans en semi-internat.

On remarquera également une politique de l'emploi orientée vers l'environnement, les nouvelles technologies et les loisirs, sans plus de précisions.

De manière plus concrète, il s'agira également de renforcer le préfinancement des activités non marchandes par une réduction des délais des subventions. Enfin, la signature d'un « PACTE ASSOCIATIF » concerne autant les structures non marchandes relevant de la Région que de la Communauté.

Enfin, différentes synergies dans le domaine de la culture, de l'éducation permanente et du sport : rénovation d'infrastructures culturelles, amélioration du financement de l'emploi dans les associations qui oeuvrent pour l'accès à la culture, développement des sports de rue et des espaces-agera, plages horaires spécifiques pour le 3e âge dans les salles de sport, amélioration de l'accès des moins valides...

L'accord de la Région Wallonne : le carré magique...

L'accord wallon comporte DEUX PARTIES. La première, présentée comme la plus importante, concerne les « POLITIQUES STRATEGIQUES transversales et la nouvelle gouvernance », la seconde les « POLITIQUES SECTORIELLES ». Les politiques stratégiques transversales, constituant ensemble les objectifs d'un Contrat

¹⁰ *Validation des compétences. Déformalisation de la formation et formalisation des compétences*, AFOSOC asbl, décembre 2002.

¹¹ « Essaimage ». Pratique par laquelle une entreprise incite ses salariés à créer leur propre entreprise. Par extension, le terme *spin off* désigne l'entreprise nouvelle née de la pratique de l'essaimage, c'est-à-dire l'entreprise essaimée. Dans le cas qui nous occupe, il s'agit d'entreprises dérivées des activités d'un centre de recherche universitaire.

d'Avenir renouvelé, sont au nombre de quatre et forment le « CARRE MAGIQUE » de l'accord de gouvernement : 1) Création d'activités ; 2) Développement du capital humain, des connaissances et des savoir-faire ; 3) Inclusion sociale ; 4) Développement territorial équilibré et durable.

Chaque PLAN STRATEGIQUE est composé de différents CHANTIERS.

Ces politiques, surtout les deux premières (initiative et connaissance), se fondent sur le constat d'un taux de chômage qui se situe « à une hauteur inacceptable » et d'un « faible niveau de formation d'une trop grande partie de la population active et des jeunes ». De surcroît, les investissements privés et le nombre d'entreprises sont insuffisants.

D'où l'insistance mise sur la *créativité et l'esprit d'entreprise*, placés comme PREMIER PLAN STRATEGIQUE, en tête des accords wallons. Même si l'accord stipule que le soutien de la créativité concerne autant le secteur marchand que non marchand, force est de constater que c'est le terme « entreprise » qui domine dans cette première politique stratégique transversale.

De plus, sur les HUIT CHANTIERS qui constituent ce premier plan stratégique, un seul concerne le non-marchand (« soutenir le développement de l'activité non marchande », placé en 7^e place). Les autres concernent respectivement 1) la stimulation de l'esprit d'entreprise ; 2) la suppression des entraves administratives à la création d'activité ; 3) l'allègement de la charge fiscale pesant sur l'activité économique ; 4) la facilitation et l'accompagnement de la transmission d'entreprises ; 5) l'accompagnement de l'idée théorique au projet et de celui-ci à la création d'entreprise ; 6) l'aide aux entreprises pour anticiper et saisir les opportunités du marché ; 7) le renforcement de l'activité économique de la Wallonie. Le 7^e « chantier » relatif au non-marchand concerne à la fois la Région wallonne et la Communauté française. Son contenu a déjà été résumé dans la première partie de cette synthèse.

Le SECOND PLAN STRATEGIQUE transversal nous intéresse au premier chef, car entièrement tourné vers la problématique de la formation professionnelle. Il est placé sans surprise sous l'égide du « processus de Lisbonne qui ambitionne de faire de l'Europe la première économie fondée sur la connaissance et la recherche scientifique ».



Le lien avec le premier plan est direct : « le développement de l'activité en Wallonie s'appuiera sur des travailleurs qualifiés, des chercheurs scientifiques reconnus et valorisés, des entrepreneurs formés, des citoyens en prise avec les technologies de l'information et de la communication ».

SEPT CHANTIERS composent ce deuxième plan : 1) amélioration de la qualité des enseignements techniques et professionnels, réorganisation de la formation en alternance ; 2) création d'un « diplôme du vécu » ; 3) adaptation de l'offre de formation et d'enseignement qualifiant au marché du travail ; 4) augmentation de l'offre de formation et d'enseignement qualifiant ; 5) amélioration de l'orientation et la formation des jeunes, demandeurs d'emploi et travailleurs en transition professionnelle ; 6) renforcement de l'accessibilité de tous à la société de l'information ; 7) soutien d'une politique de recherche et d'innovation efficace et intégrée.

Nombre de ces points ont déjà été passés en revue dans le cadre des synergies RW-CF. On soulignera que le Gouvernement wallon établira non seulement des partenariats nouveaux avec la Communauté française dans ce domaine, mais renforcera aussi « les synergies existantes AVEC LES INTERLOCUTEURS SOCIAUX » (nous soulignons).

On retiendra par ailleurs pour le premier chantier (enseignements technique et professionnel, alternance) :

- *Modularisation* des enseignements qualifiants.
- Amélioration de la *qualité* de ces enseignements.
- Amélioration de *l'équipement* dans les filières qualifiantes.
- Apprentissage en *alternance*.

Le second chantier (« diplôme du vécu ») est en lien direct avec la déformalisation de la formation, c'est-à-dire le poids plus important accordé à l'apprentissage par des formations non qualifiantes ou par l'expérience (dit « non formel » et « informel » dans le jargon européen). Comme le dit l'accord : « *Les Gouvernements permettront aux citoyens de faire valoir leurs savoirs, y compris ceux acquis au cours de leur vie professionnelle. En s'appuyant sur l'apprentissage par modules capitalisables et l'apprentissage en alternance, en renforçant le dispositif de validation et de certification des compétences, les Gouvernements instaureront un véritable diplôme du vécu accessible à tous* ».

Le troisième chantier (adaptation au marché du travail) stipule : « Tout en renforçant le tronc de formation générale, le Gouvernement instaurera une étroite *collaboration entre les acteurs du marché de l'emploi, les acteurs du monde de l'enseignement et de la formation, et les partenaires sociaux notamment via les Fonds sectoriels*. Cette collaboration permettra de détecter les pénuries de main-d'œuvre, les niches d'emplois et les fonctions critiques. Elle devra générer rapidement une offre de formation et d'enseignement qualifiant adaptée aux besoins constatés. Les Régions et la Communauté française organiseront le recueil et la validation de l'information sur l'état des pénuries. Elles agiront de concert pour offrir rapidement des *formations et des enseignements susceptibles de déboucher sur les emplois manquants* » (nous soulignons)



Ce qui impliquera notamment (nous reprenons ici uniquement ce qui concerne les Fonds sectoriels et les partenaires sociaux) :

- ➔ Organiser la concertation *entre Ministres et avec les partenaires sociaux* pour faire le point sur les pénuries et prévoir des plans de formation et d'enseignement qualifiant.
- ➔ Négocier des conventions sectorielles de formation en *impliquant davantage les fonds sectoriels*.
- ➔ Poursuivre la mise en œuvre de la *charte de la formation avec les partenaires sociaux*.
- ➔ Assurer la formation continuée des travailleurs et des demandeurs d'emploi *en partenariat avec les partenaires sociaux*.

Le quatrième chantier (augmenter l'offre de formation et d'enseignement qualifiant) comprend quelques objectifs visant à augmenter le niveau de formation des travailleurs et des demandeurs d'emploi. On retiendra parmi ceux-ci :

- ➔ Permettre aux personnes *en fin de carrière* – travailleurs en entreprise ou enseignants – de faire bénéficier de leur expérience des collègues qui débutent leur carrière, notamment en instaurant un programme de développement du tutorat¹².
- ➔ Développer les clauses sociales contenant des *obligations de formation* dans les marchés publics.
- ➔ Développer l'offre de *formation en dehors des horaires classiques*.

Le cinquième chantier (améliorer l'orientation et la formation des jeunes, des demandeurs d'emploi et des travailleurs en transition professionnelle) concerne d'un côté l'orientation, ceci en synergie avec la Communauté française (voir plus haut : création d'un « service unique d'information et d'orientation » sur l'enseignement et la formation) et de l'autre la formation des demandeurs d'emploi. Ce dernier point comportera l'activation des mesures suivantes :

- ➔ Permettre la montée en puissance en trois ans d'un *accompagnement* pour tous les demandeurs d'emploi wallons conformément à l'accord de coopération.
- ➔ Offrir prioritairement aux jeunes, non détenteurs d'un CESS ou CECQ, un accompagnement individualisé, dès leur inscription comme demandeurs d'emploi et une offre de formation ou de stage adaptée à leur profil.
- ➔ Rechercher un accord de collaboration entre le FOREM, l'ONEM et l'IFAPME pour la reconnaissance mutuelle de leurs critères (inscription, formation...).

¹² Il est étonnant que des mesures concernant le tutorat soient reprises sous le titre « formation et enseignement qualifiant ».

Le sixième chantier (« renforcer l'accessibilité de tous aux outils de la société de l'information ») comprend une série de mesures visant à réduire la fracture numérique et à encourager la formation tout au long de la vie (dès l'école primaire) aux TIC (technologies de l'information et de la communication).

Enfin, le septième chantier concerne la recherche (soutenir une politique de recherche et d'innovation efficace et intégrée) et, plus largement, l'innovation et la créativité. Ce point, qui nous concerne moins directement, est particulièrement fourni. Il comporte trois axes : 1) une politique de recherche efficace et intégrée ; 2) renforcer les synergies et les partenariats ; 3) ouvrir davantage la recherche aux collaborations internationales et entre Régions.

Le TROISIEME PLAN STRATEGIQUE transversal, relatif à « *l'inclusion sociale* »¹³ nous intéresse également directement. Il s'agit de « ne laisser personne au bord du chemin » dans ce projet de redéploiement économique et de créativité. Comme l'écrit l'accord de gouvernement, « ce souci imprégnera chaque politique, chaque mesure que le Gouvernement adoptera : »

« Il imposera l'engagement de tous, une attention de chaque instant, un DECLOISONNEMENT DES APPROCHES sectorielles traditionnelles et l'apport de réponses transversales et innovantes, qui associeront plus étroitement les acteurs associatifs ; »

« Il impliquera qu'une prise en compte des besoins spécifiques des personnes les plus fragilisées soit systématiquement intégrée aux contrats de gestion ou de partenariat que la Région wallonne conclura avec ses organes et partenaires, pour l'organisation et la prestation de services à la collectivité. »



« Il conduira le Gouvernement wallon à associer le Gouvernement de la Communauté française, les partenaires sociaux, associatifs et les acteurs du monde de l'éducation et de la formation à la conclusion d'une « Charte sociale wallonne ». L'objectif de cette charte est de reprendre l'ensemble des droits sociaux fondamentaux qui doivent être reconnus à la population

dans le cadre des compétences communautaires et régionales pour assurer la cohésion sociale ».

SIX CHANTIERS plus particuliers seront axés sur : 1) le logement (« un logement décent pour tous ») ; 2) les personnes âgées (« une société seniors admis ») ; 3) les personnes handicapées (« des citoyens à part entière ») ; 4) les demandeurs d'emplois (« des citoyens à accompagner ») ; 5) les exclus (« des citoyens à soutenir ») ; 6) les immigrés (« intégration des personnes d'origine étrangère »).

Le premier chantier (logement) comporte des mesures relatives à l'augmentation de l'offre de logements locatifs, à la qualité des logements, à la durabilité des logements, à la structure et au fonctionnement des acteurs d'une politique du logement, au développement du logement acquisitif et au respect des personnes.

Le second chantier (personnes âgées) souligne que « *l'allongement de l'espérance de vie et le vieillissement de la population sont parmi les plus grands défis de nos sociétés* ». Cette réalité incite la Région à « prendre des mesures nouvelles visant, d'une part, à permettre à chacun de participer plus longtemps à la vie active et, d'autre part, à favoriser les échanges entre les générations ». De plus, « dans le souci de promouvoir la solidarité entre les générations, le Gouvernement wallon invitera la Communauté française à associer ses compétences aux efforts qu'il fera en faveur des seniors notamment en matière d'accompagnement à domicile, d'amélioration de la qualité de vie, y compris en maisons de repos, de prévention de la santé et de pratique sportive ».

Les principaux objectifs poursuivis par ce chantier sont les suivants :

- ➔ Permettre aux aînés de *participer davantage à la vie sociale*, politique et familiale.
- ➔ Promouvoir le *maintien à domicile* dans de bonnes conditions.
- ➔ Améliorer la *qualité de vie* des seniors dans des structures d'hébergement adaptées.

L'argumentaire du troisième chantier (personnes handicapées) fait état du fait que « la politique des personnes handicapées est une politique transversale par excellence. Chaque prestation de service, chaque

¹³ Remarquons le changement de sémantique : on ne lutte plus *contre* l'exclusion mais *pour* l'inclusion.

administration, chaque texte légal, que ce soit en Région wallonne ou à la Communauté française, y compris aussi dans les pouvoirs locaux, doit avoir à l'esprit l'obligation d'être en mesure de répondre aux spécificités des personnes handicapées. Dans cette approche, l'AWIPH doit jouer un rôle primordial, tout en assurant une meilleure complémentarité avec les acteurs associatifs du secteur. L'AWIPH doit notamment mettre son expertise à disposition des administrations et des entreprises afin qu'elles puissent mieux répondre aux besoins des personnes handicapées ».

Les objectifs poursuivis sont :

- Améliorer l'offre en matière de logement, d'accueil et d'hébergement adaptable et modulable.
- Développer l'intégration des personnes handicapées sur le marché de l'emploi.
- Améliorer le soutien et favoriser l'intégration et l'autonomie des personnes handicapées.

Le quatrième chantier (« demandeurs d'emploi, des citoyens à accompagner ») précise que « le Gouvernement wallon veillera à inscrire le processus d'accompagnement dans une logique de formation pour contribuer au relèvement du niveau de qualification de nos demandeurs d'emploi » et veillera à activer une série de mesures à cette fin (accompagnement pour tous les demandeurs d'emploi conformément à l'accord de coopération, accompagnement individualisé pour les jeunes peu qualifiés, accompagnement plus intensif des plus défavorisés, partenariats et coopération avec FOREM, opérateurs d'insertion, CPAS...).

Le cinquième chantier (« les exclus, des citoyens à soutenir ») veut lutter contre les « quatre formes extrêmes de l'exclusion sociale » que sont le non accès à un logement décent, le surendettement, l'analphabétisme et l'assuétude. Chacun de ces aspects fait l'objet de mesures spécifiques.

Le sixième chantier (« intégration des personnes d'origine étrangère ») se centrera plus particulièrement sur la problématique des primo-arrivants. Un plan d'accueil sera mis sur pied par le gouvernement wallon.

L'accord de la Communauté française

De nombreux points ont déjà été abordés dans ce qui précède, à la fois au niveau de l'orientation politique générale et des synergies évoquées plus haut¹⁴. Nous nous limiterons donc à certains aspects des accords qui peuvent avoir un impact sur l'activité des Fonds sociaux. Des synthèses et analyses critiques concernant l'éducation et l'enseignement ont été publiées ailleurs, et notamment dans Alter Educ :

<http://www.altereduc.be>

Si l'on prend les trois premiers points de l'accord (enseignement obligatoire, enseignement non obligatoire et recherche), on notera la place importante accordée à la REVALORISATION DE L'ENSEIGNEMENT (OBLIGATOIRE) QUALIFIANT (« à la charnière entre L'ECOLE ET L'EMPLOI »), dans le cadre plus global d'un « contrat stratégique pour l'éducation ». Il s'agit ici des études de l'enseignement secondaire pouvant déboucher directement sur l'exercice d'une profession, soit le technique et le professionnel, de plein exercice ou de promotion sociale.

Sans surprise, c'est sur une meilleure *articulation avec les besoins du marché du travail*, notamment dans le cadre de l'alternance, que les partenaires gouvernementaux souhaitent mettre l'accent. Il s'agit par conséquent « d'ancrer plus solidement » les enseignements techniques et professionnels « dans les réalités du monde du travail ». L'amélioration de la qualité de l'enseignement qualifiant passe dès lors par une « démultiplication de l'offre de stages en entreprise au profit des élèves » qui « seront encouragés à recourir à ces stages ». Même chose pour l'offre de stage des enseignants de ces filières et, bien sûr, l'enseignement en alternance.

En ce qui concerne L'ENSEIGNEMENT NON OBLIGATOIRE, le préambule se place d'entrée de jeu sous l'égide de LISBONNE : « La création d'emplois dépendra de notre insertion dans la société de la connaissance dont l'émergence a été reconnue par l'Europe lors de la Conférence des ministres de Lisbonne en 2000 ». Il mentionne également le refus de « marchandiser » l'enseignement, notamment dans

¹⁴ L'introduction de l'accord énonce par exemple : « Ambition, cohérence, décloisonnement et transversalité doivent être les maîtres mots de l'action du Gouvernement. (...) Les clivages de toutes sortes doivent céder le pas devant les exigences d'une action collective (...) Des ponts doivent être jetés entre Communauté et Régions, entre pouvoirs publics et associations, entre réseaux d'enseignement, entre enseignement et formation, entre monde de l'entreprise et de l'école, entre recherche appliquée et recherche fondamentale, entre institutions et acteurs culturels, etc. »

le cadre de l'AGCS ou de la directive BOLKESTEIN¹⁵ : « L'enseignement en ce compris l'enseignement supérieur n'est pas une marchandise et, à ce titre, il relève du secteur public. Pour cette raison, le Gouvernement mettra tout en œuvre pour l'exclure clairement du champ d'application des accords relatifs à la libéralisation du commerce (AGS) ou d'une éventuelle directive relative à la libéralisation des services dans l'Union européenne ».

Il incite dès lors à la FORMATION CONTINUEE, et notamment la VALORISATION DES COMPETENCES ACQUISES PAR L'EXPERIENCE de vie et de travail : « Le Gouvernement sera particulièrement attentif à la mise en place de la formation tout au long de la vie qu'elle soit diplômante ou non. Une concertation sera entreprise avec le Gouvernement fédéral prévoyant des mesures de défiscalisation du crédit-temps nécessaire pour les formations qui permettent au travailleur d'assurer la suite de sa carrière professionnelle. Le Gouvernement veillera à ce que l'accès à ces divers types de formation prenne en compte la valorisation des compétences et des acquis de l'expérience. Des passerelles doivent être prévues pour les détenteurs d'un diplôme du vécu vers l'enseignement supérieur et l'université ».

Dans le secteur ASSOCIATIF et de L'EDUCATION PERMANENTE, les intentions gouvernementales, motivées par l'importance de l'éducation permanente en matière de cohésion sociale, de citoyenneté et d'emploi, concernent d'abord le « PACTE ASSOCIATIF TRANSVERSAL », c'est-à-dire un « nouveau partenariat entre les pouvoirs publics et les associations », notamment pour « lutter contre la marchandisation progressive des services aux personnes ». Ce pacte prendra la forme d'une « charte contenant des principes fondamentaux que chacune des parties s'engage à respecter ». Parmi les principes fondamentaux du pacte :

- ➔ Autonomie des associations.
- ➔ Complémentarité avec les services publics.
- ➔ Principes de l'action collective publique (égalité, transparence, continuité...).
- ➔ Dialogue avec les pouvoirs publics pour élaboration et évaluation des politiques.
- ➔ Non-discrimination entre associations.
- ➔ Principe d'égalité d'accès des utilisateurs.

L'accord insiste également sur le renforcement des processus participatifs dans les décisions, l'octroi de moyens permettant leur participation, l'outil de citoyenneté active que constituent les associations, surtout vers les jeunes.

En matière de politique de l'ENFANCE et de la JEUNESSE, on pointera les deux objectifs majeurs : « meilleure prise en charge des enfants et des jeunes dans le cadre des services d'accueil, d'accompagnement et de loisirs qui leur sont offerts ; un meilleur soutien aux familles et à la parentalité ». Ceci se traduit en matière d'accueil de l'enfance par l'objectif de créer 8.000 places supplémentaires pour les enfants de moins de 3 ans d'ici la fin de la législature pour atteindre le taux de couverture de 33% fixé au niveau européen. De nouvelles modalités d'accueil seront encouragées : accueil d'urgence, enfants malades, accueil flexible, crèches parentales, etc.

En matière de formation, on retiendra le souci d'élever le niveau de formation de base des puéricultrices (une Arlésienne de 30 ans...) et de soutenir financièrement la formation continuée. On retrouve le même encouragement à la formation dans l'accueil extra-scolaire, dans le cadre du décret ATL (« Accueil durant le temps libre »). Un « plan global de formation du personnel » sera mis en place, prévoyant notamment : mise en œuvre d'un processus de formation continuée, examen d'une formation de plein exercice et de promotion sociale d'éducateurs spécialisés en collectivités d'enfants, développement de services soutenant et REMPLAÇANT LE PERSONNEL EN FORMATION.

Dans le domaine de L'AIDE A LA JEUNESSE - outre les injonctions devenues classiques à l'autonomie, l'émancipation et la citoyenneté des jeunes et des parents - pointons le projet de procéder à une évaluation du décret de 1991 et d'une éventuelle adaptation consécutive de celui-ci. L'on retrouve ensuite, de manière tout aussi classique, la priorité à la prévention et à l'aide en milieu de vie. Enfin, un chapitre plus important consacré à la prise en charge des délinquants juvéniles, comprenant notamment une attention particulière aux assuétudes et à la santé mentale des jeunes en question. Viennent ensuite une série d'intentions

¹⁵ Pour plus de détails sur cette directive, voir LA VIGILANTE n°11.

relatives à une meilleure collaboration et concertation des différents niveaux de pouvoir. Ce souci est également présent dans le chapitre relatif à la PROMOTION DE LA SANTE.

L'accord bruxellois

Nous nous centrons ici principalement (et brièvement) sur quelques points de l'accord à la COCOF qui nous concernent plus. Comme nous l'avons déjà signalé plus haut, cet accord commence par l'énoncé d'« une PRIORITE ABSOLUE : la Formation professionnelle », suivie immédiatement de la volonté « d'adapter l'offre de l'enseignement aux besoins de l'économie bruxelloise ». Nous nous retrouvons donc bien dans la logique mise en évidence dès le début de cet article et qui nous semble un axe majeur de l'ensemble des accords francophones. Les deux derniers points de l'accord de la COCOF (qui en comporte quatre) sont « de nouveaux accents » dans le domaine de la politique sociale et culturelle ainsi qu'une « consolidation des acquis » (notamment pour l'accord du non-marchand).

Le document bruxellois affirme d'entrée de jeu que la formation professionnelle est une des clés de l'emploi mais également de promotion sociale « tout au long de la vie ». Sa politique dans ce domaine se décline selon quatre axes : 1) renforcer le Plan d'Action Régional pour l'Emploi (PARE) par le biais de la formation ; 2) renforcer les coordinations en matière de formation ; 3) renforcer la coordination par l'outil administratif ; 4) créer un espace d'accueil des primo-arrivants et de lutte contre l'analphabétisme.

Nous y retrouvons, outre des spécificités institutionnelles bruxelloises et certaines particularités locales (comme l'importance des langues), les grands thèmes vus ailleurs : formation tout au long de la vie, validation des compétences, modules capitalisables, implication des fonds sectoriels, de l'insertion et la promotion sociale, l'alternance, etc. Bien entendu, l'accent est également mis sur les coordinations, les synergies, l'adéquation entre formation et emploi...

Dans les autres domaines, retenons l'engagement du Collège à finaliser « à 100% » les accords de 2000 du non-marchand et de réaliser une évaluation « quantitative et qualitative » des services de l'aide sociale et sanitaire.

Pour obtenir le texte intégral des accords

Les textes des trois accords sont regroupés et téléchargeables sur le site du CDH (beaucoup moins sur d'autres sites, n'y voyez donc aucune inclination partisane...) : <http://www.lcedh.be/>

□ **Eminences et compétences des nouveaux gouvernements**

Nous présentons ici un bref tableau des nombreux Ministres et Secrétaires d'Etat *ayant des compétences dans les domaines qui concernent le non-marchand*. Soulignons que le Gouvernement Fédéral demeure compétent pour nombre de secteurs (hôpitaux, maisons de repos, coopération...) ou certains aspects d'autres secteurs. Et comme rien n'est simple dans nos contrées, il y a également des compétences croisées de régions, communautés et gouvernement fédéral. Au total, notre pays ne compte pas moins de 58 ministres et secrétaires d'Etat appartenant à des majorités différentes selon le niveau de pouvoir. L'affaire DHL nous montre à quelle paralysie peut nous conduire cet imbroglio...

Gouvernement de la Région wallonne¹⁶ (Ministre Président : J. Cl. VAN CAUWENBERGHE) :

- ➔ Marie ARENA, Ministre de la Formation.
 - La reconversion et le recyclage professionnels.
 - La promotion sociale¹⁷.
 - Les cyber-écoles et cyber-classes.
- ➔ Jean-Claude MARCOURT, Ministre de l'Economie et de l'Emploi.
 - L'économie.
 - L'économie sociale.
 - L'accueil des investissements étrangers.
 - La politique de l'emploi.

¹⁶ Attention, nouveau site plutôt lent à ouvrir.

¹⁷ Il ne s'agit pas de l'enseignement de promotion sociale (Communauté française) mais de la promotion sociale tout court. La même ministre est cependant compétente pour la promotion sociale à la Communauté...

- Christiane VIENNE, Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Egalité des chances.
 - La politique de santé.
 - L'aide aux personnes.
 - La politique d'égalité des chances.

Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale¹⁸ et Commissions Communautaires (Ministre Président de la Région : Charles PICQUE).

- Benoît CEREXHE,
 - Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi et Ministre Président du Collège de la Commission communautaire française (COCOF) chargé notamment :
 - De la politique de la santé.
- Evelyne HUYTEBROECK,
 - Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, Membre du Collège de la Commission communautaire française (COCOF), chargée notamment :
 - De la Politique d'Aide aux Personnes Handicapées.
 - Membre du Collège de la Commission communautaire commune (COCOM), chargée notamment :
 - De l'Aide aux Personnes.
 - De la Tutelle sur les Hôpitaux publics.
- Françoise DUPUIS,
 - Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, Membre du Collège de la Commission communautaire française (COCOF), chargée notamment :
 - De la reconversion et le recyclage professionnels.
 - De la politique culturelle.
- Emir KIR,
 - Secrétaire d'Etat du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, Membre du Collège de la Commission communautaire française (COCOF), chargé notamment :
 - Des infrastructures sportives, de l'éducation physique, des sports et de la vie en plein air.
 - De l'action sociale et la famille.

Gouvernement de la Communauté française (Ministre Présidente : M. ARENA) :

- Marie ARENA, Ministre de l'éducation.
- Claude EERDEKENS, Ministre de la Fonction publique et des Sports.
- Fadila LAANAN, Ministre de la Culture, de l'Audiovisuel et de la Jeunesse.
- Catherine FONCK, Ministre de la Santé, de l'Enfance et de l'Aide à la Jeunesse.

Gouvernement de la Communauté germanophone (Ministre Président : Karl-Heinz LAMBERTZ).

- Bernd GENTGES, Ministre de l'Emploi, de la formation et des affaires sociales.
- Isabelle WEYKMANS, Ministre de la Culture, de la jeunesse et des sports.

□ Non-marchand et emploi : de l'action sur les choses au travail sur autrui

Une étude publiée récemment par le HIVA (Institut du travail de la KUL) a été consacrée, sur demande de l'ONSS, à une RADIOSCOPIE DES EVOLUTIONS DE L'EMPLOI en Belgique. Elle est notamment centrée sur l'évolution de l'emploi dans le non-marchand au sens large (comprenant les administrations publiques).

Si le non-marchand ainsi compris représente actuellement 35% de l'ensemble des emplois salariés (contre 22% en 1970), sa croissance est surtout localisée dans les secteurs dits des « biens collectifs », soit la santé (hôpitaux, soins à domicile...), le social (maisons de repos, crèches, aides à domicile, etc.) et le socioculturel. Le secteur public et l'enseignement n'ont quant à eux connu qu'une croissance très modérée.

¹⁸ Il n'y a pas véritablement de site du Gouvernement bruxellois, mais quelques pages sur le site de la Région. Par ailleurs, les compétences exercées dans les commissions communautaires sont parfois indiquées, parfois pas...

L'étude explique que la croissance dans le secteur non marchand (au sens strict, cette fois) a permis de compenser les pertes dans l'industrie traditionnelle. Bref, le travail sur les hommes a gagné en importance au détriment du travail sur les choses...

Signalons par ailleurs de fortes disparités régionales : l'emploi dans le secteur non marchand représente 31% du total en Flandre et 43,7% en Wallonie. Est-ce vraiment une bonne nouvelle pour cette dernière ?

Références de l'étude : *Le secteur public local en perspective*, téléchargeable sur le site de l'ONSSAPL :

http://onssapl.fgov.be/fr/info/rapport%20annuel/onssapl_etude_Pacolet_Coudron.pdf

3. Vu de Flandre



Flandre¹⁹

□ Nieuwe Vlaamse regering

Ministres et compétences²⁰ (les ministres ayant des **compétences relatives au non-marchand sont en vert**) :

Yves LETERME : *Minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Landbouw, Zeevisserij en Plattelandsbeleid.*

Fientje MOERMAN : *Vice-minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Ondernemen, Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel.*

Frank VANDENBROUCKE : *Vice-minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming*

Inge VERVOITTE : *Minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.*

Dirk VAN MECHELEN : *Minister van Financiën en Begroting en Ruimtelijke Ordening.*

Bert ANCIAUX : *Minister van Cultuur, Jeugd, Sport en Brussel.*

Geert BOURGEOIS : *Minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme*

Kris PEETERS : *Minister van Openbare Werken, Energie, Leefmilieu en Natuur.*

Marino KEULEN : *Minister van Binnenlands Bestuur, Stedenbeleid, Wonen en Inburgering*

Kathleen VAN BREMPT : *Minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen.*

Pour plus de détails, voir : <http://www.vlaanderen.be>

□ Validation des compétences pour les infirmières ?

Deux journées d'étude sont organisées conjointement par VIVO, le Fonds social pour les hôpitaux privés (*Sociaal fonds voor de privé-ziekenhuizen*) et les Hautes Ecoles de Gand (*Arteveldehogeschool Gent*) et du Limbourg (*Katholieke Hogeschool Limburg*). Elles portent sur le thème de la validation des compétences pour les étudiantes qui disposent déjà de compétences acquises lors d'une formation antérieure ou qui les ont acquises de manière non formelle par l'expérience de travail.

La première a eu lieu le 10 SEPTEMBRE dans l'école de GAND et la seconde le 14 SEPTEMBRE dans celle d'HASSELT. L'objet de ces deux journées d'étude est de travailler à la procédure de validation par le biais de la construction d'un référentiel adapté à la profession en question. En néerlandais : « *Het aantoonbaar maken et beoordelen van competenties in een assessment* ».



Pour plus d'information (notamment les brochures), consultez le site : <http://www.e2v2c.be>

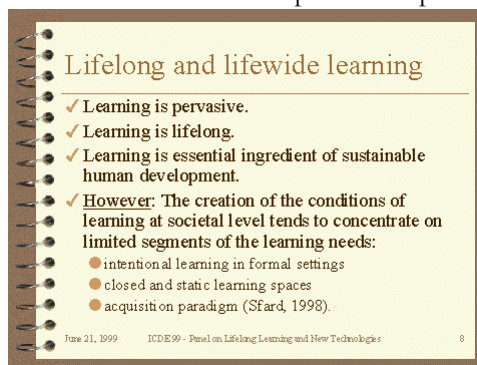
¹⁹ Principalement sur base des communiqués de presse du Gouvernement flamand.

²⁰ Nous laissons ces dernières dans leur formulation originelle en néerlandais.

4. Documents, bibliographie et liens vers la Toile

VALIDATION DES ACQUIS NON FORMELS ET INFORMELS DANS L'ENSEIGNEMENT NON OBLIGATOIRE, Avis n° 88 du Conseil de l'Éducation et de la formation, 131 pages, avril 2004

Le Conseil de l'Éducation et de la Formation s'intéresse décidément au thème de la validation des compétences, et ceci sans doute avec raison. Après un premier avis « Validation des compétences » publié en 1997 et une journée d'étude organisée peu de temps après, le CEF publie aujourd'hui un document très instructif sur la validation - dans l'enseignement non obligatoire - des acquis « non formels et informels » (les « compétences buissonnières »). Si le sujet de cet avis est centré sur les relations entre les compétences acquises hors enseignement (par l'expérience de vie ou de travail, les formations non certifiantes) et l'enseignement non obligatoire (crédits accordés par ce dernier pour les acquis non formels et informels – vous suivez ?), il comporte plusieurs chapitres introductifs qui balayent beaucoup plus large.



On lira ainsi avec beaucoup d'intérêt un premier chapitre, consacré aux CONCEPTS CLES, qui a le mérite de mettre des notions à plat et de pointer les liens qui se tissent entre elles. Ainsi, le texte du CEF souligne très justement que les politiques européennes ne favorisent pas seulement le « LIFELONG learning » (tout au long de la vie) mais également le « **LIFEWIDE learning** » (partout dans la vie) et que la formation continue se déploie dès lors tout autant dans l'ESPACE que dans le TEMPS²¹.

C'est bien cette dimension du « partout » qui explique la nécessaire validation des acquis « non formels » (formation non certifiante) et « informels » (expérience de vie et de travail). Nous aurions même tendance à penser que cet aspect moins souvent évoqué est le plus important, car ayant beaucoup d'impact sur les transformations des processus et des opérateurs de formation. L'avis du CEF analyse d'autres concepts dans ce chapitre initial : acquis formels, non formels et informels ; validation ; compétences et référentiel de compétences ; fiabilité et validité ; validation sommative et formative. Une mise au point utile et salutaire dans ce domaine très touffu.

Le second chapitre est consacré au CONTEXTE POLITIQUE EUROPEEN, résolument moteur depuis l'année européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie (1996), en passant par le Conseil de LISBONNE (2000) et les processus dits de BOLOGNE (enseignement supérieur) et de COPENHAGUE (formation professionnelle). Il montre notamment que la vision européenne serait passée d'une perspective strictement économiste (« employabilité et adaptabilité ») à une vision élargie comportant les dimensions personnelle, citoyenne et sociale.

Bien logiquement, il apparaît fondamental de dégager des principes communs au niveau européen, dans la mesure où la validation des acquis non formels et informels dans l'enseignement pose la question de la cohérence d'un système de transferts de crédit au niveau des différents modes d'apprentissage, dans le cadre d'une équivalence des diplômes.

Le troisième chapitre examine la SITUATION DE DIFFERENTS PAYS européens, membres ou non de l'UE (il est ainsi question de la France, du Royaume-Uni, de l'Italie, de l'Allemagne et de l'Estonie, mais aussi de la Norvège et de la Suisse). Dans la même logique, le quatrième chapitre décrit différentes recherches européennes sur ce sujet : APEL²², Transfine²³ et EUCEN²⁴.

Le cinquième chapitre s'attache, après ce panoramique conceptuel et européen, à la SITUATION EN BELGIQUE FRANCOPHONE (rien n'est dit sur la Flandre : le lecteur est ainsi plus averti sur la situation en

²¹ Nous avons pointé ce fait dans notre étude exploratoire de 2002, *Validation des compétences. Déformalisation de la formation et formalisation des compétences.*

²² *Assesment of Prior Experiential Learning.*

²³ *TRANSfer between Formal, Informal and Non-Formal Education.*

²⁴ *European Universities Continuing Education Network.*

Estonie que sur celle de nos compatriotes flamands...). Différents textes légaux concernant les Universités, les Hautes écoles, l'Enseignement supérieur artistique et la Promotion sociale sont passés en revue. En conclusions, l'avis du CEF constate que, au niveau des Universités comme des Hautes écoles, des obstacles légaux constituent encore des freins à une politique de validation des acquis. Il s'agit d'ailleurs le plus souvent d'une « logique d'admission et de dispense » que d'une logique de validation des compétences.

Les deux derniers chapitres tracent des PERSPECTIVES et des RECOMMANDATIONS, au niveau des principes, de la méthodologie, de l'organisation et du financement.

Enfin, les annexes comportent différents textes législatifs en Communauté française.

VERS UNE MEILLEURE LISIBILITE DES ACTIONS DES FONDS SECTORIELS EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS L'ESPACE COMMUNAUTE FRANÇAISE-WALLONIE-BRUXELLES, Avis n° 89 du **Conseil de l'Education et de la formation**, 30 pages, juin 2004

Nous rendons brièvement compte d'un second avis du CEF, le dernier en date et qui fait suite au précédent. Cet avis nous concerne directement et se trouve par ailleurs profondément lié à celui qui précède dans la mesure où il se situe dans ce même mouvement de LIFELONG et LIFEWIDE learning.

C'est d'entrée de jeu que le document du CEF rappelle ce CONTEXTE EUROPEEN, dans le cadre de l'augmentation de l'effort de formation continue et d'une nécessité conjointe de sa lisibilité. Ce souci de mise en évidence des efforts de formation est rendu d'autant plus nécessaire que l'UE a fixé un « benchmark »²⁵ de 12,5 % des adultes de 25 à 64 ans en 2010. Il y a donc tout intérêt à prendre la mesure de toutes les actions de formation si l'on souhaite savoir où l'on se situe par rapport à cet objectif et évaluer correctement l'effort entrepris.

Sont ensuite évoqués les éléments du CONTEXTE BELGE : initiatives des interlocuteurs sociaux en matière de formation continuée, travaux convergents dans la partie francophone du pays et recommandations du CNT ([Conseil national du travail](#)) adressées aux commissions paritaires sur le « rapportage²⁶ » des efforts sectoriels de formation. Sur ce dernier point, notons que les recommandations du CNT concernent uniquement les initiatives « lancées ou soutenues » par des mesures sectorielles des partenaires sociaux, et non pas les initiatives propres aux entreprises et/ou aux partenaires sociaux locaux (sauf quand ils découlent d'efforts sectoriels). Le rapportage concerne deux volets : collecte et traitement de données quantitatives (personnes en formation, volume horaire...), description des actions entreprises sur base d'une typologie.

L'avis du CEF expose ensuite les raisons qui militent pour une meilleure lisibilité des actions des Fonds sectoriels en matière de formation : transversalité de la problématique dans l'ensemble de la Communauté française, nécessité d'une « harmonisation de la prise de données » en évitant les doubles comptages dans le contexte d'une diversité des actions sectorielles (formations propres, formations en partenariat avec opérateurs publics, dispositifs de validation des compétences...).

En conclusion le CEF recommande notamment :

- Participation des Fonds sectoriels à l'inventaire des indicateurs de formation d'adultes
- Cohérence du recueil et du traitement des données statistiques (niveau national et européen)
- Mise à disposition des données transmises par les Commissions paritaires au CNT
- Politique fédérale d'incitants pour la mise en concordance des indicateurs statistiques

Les textes intégraux de ces deux avis sont téléchargeables sur : <http://www.cfwb.be/cef> (cliquez sur « Liste des Avis »).

²⁵ Repère, critère...

²⁶ Ce terme un peu barbare de « rapportage » désigne, on s'en doute, l'action de rendre compte dans un « rapport » des efforts de formations réalisés par les Fonds sectoriels.

5. Travaux en cours et en projet dans les Fonds sectoriels

Etudes et projets transversaux

1. Etudes disponibles

- Les études sur la problématique de la SUPERVISION, de la VALIDATION DES COMPETENCES et du TUTORAT sont toujours disponibles en FORMAT PDF sur simple [demande](#).

2. Opération **PLAN DE FORMATION**

- L'APEF s'est lancée dans sa PREMIERE GRANDE OPERATION D'ENVERGURE visant à soutenir les organisations (services, institutions, milieux, maisons...) du non-marchand dans l'élaboration autonome de leur plan de formation en fonction des besoins en compétences individuelles et collectives qui se manifestent en leur sein. Ce projet ambitieux comporte la diffusion d'une BROCHURE de 15 pages expliquant les arguments qui plaident en faveur de la réalisation d'un plan de formation, ainsi que les différentes étapes qui permettent de le réaliser. Ce document est accompagné sur demande d'un FILM DE 20 MINUTES (VHS ou DVD) réalisé avec des acteurs de terrain, illustrant les différentes étapes de réalisation d'un plan de formation. En outre, des BOURSES sont proposées pour obtenir une aide extérieure et des FORMATIONS seront organisées pour les travailleurs souhaitant construire un plan dans leur organisation.



- Chaque FONDS membre de l'APEF prend en charge la diffusion des documents et l'octroi de l'aide.

Etudes et projets spécifiques

1. CP 305.2 - [FONDS DES MILIEUX D'ACCUEIL DE L'ENFANCE](#)

- Le Fonds prépare une journée complète de RENCONTRE POUR TOUS LES MILIEUX D'ACCUEIL, le jeudi 28 octobre à La Louvière. La matinée permettra d'abord de prendre connaissance et de débattre de la synthèse du projet « BOUT'CHEMIN » par lequel une cinquantaine de milieux d'accueil ont bénéficié d'un accompagnement extérieur soutenu par le Fonds, en collaboration avec le Ministère de l'Enfance et le Fonds Social Européen. Ensuite de se pencher sur la brochure **PLAN DE FORMATION** et d'en visionner le film. Cette matinée se terminera par un échange sur les perspectives en matière de formation dans le secteur.
- L'après-midi sera consacré à des échanges sur la mise en place du PLAN MARIBEL SOCIAL dans le secteur depuis plus de 5 ans et à son avenir.

2. CP 305.2 - [FONDS DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES DE SANTE](#)

- Programme de formation QUALIDITAS. Le Fonds a opté pour la modalité qui est de proposer aux services des formations répondant aux besoins en compétence du secteur. Ces formations s'adressent, dans un premier temps, à tous les sous-secteurs pour lesquels le Fonds est compétent (indice ONSS 222) et, par la suite, sont déclinées selon les spécificités de chaque activité. Plus de 40 modules de 2 à 4 jours sont ainsi planifiés jusqu'en 2007, en Wallonie et à Bruxelles, sur les thèmes de l'accueil, la gestion des situations conflictuelles, des émotions et du stress, la confrontation aux traumas et deuils, le multiculturel, la prévention des lombalgies. Les travailleurs peuvent aussi s'inscrire à des formations informatiques auprès d'opérateurs recommandés : le Fonds leur remboursera les frais d'inscriptions sur délivrance de justificatif.
- ACCSANT : Une initiative spécifique a été prise pour les services PSE, Promotion de la Santé à l'Ecole (Anciennes IMS). C'est ainsi que 16 équipes PSE, après dépôt de candidatures et analyse par le Comité de gestion, ont la possibilité d'organiser un ACCOMPAGNEMENT DE L'EQUIPE AVEC UN

FORMATEUR EXTERIEUR, de 20 à 30 heures, d'ici juin 2005, avec production d'un rapport à la fin de l'action.

- Le Fonds a agréé des modules de formation continuée dans le cadre de la Convention Promotion sociale, plus particulièrement pour des travailleurs peu qualifiés employés dans des services d'aide logistique au domicile.
- Enfin, le coup d'envoi du Programme Qualiditas, mais aussi du **PLAN DE FORMATION** dans le secteur des Etablissements et Services de Santé a été donné lors de la matinée du 24 septembre. En « avant-première », le film accompagnant **LA BROCHURE « PLAN DE FORMATION »** a été présenté au public du secteur invité à l'Acinapolis de Jambes.

3. SCP 318.1 - SERVICES D'AIDES FAMILIALES A DOMICILE

JOURNEE BILANTAIRE SUR LE TUTORAT du 15 juin 2004

Un an après la décision de lancer le tutorat dans le secteur, une centaine d'aides familiales se sont retrouvées au « Novotel » de Wépion à l'invitation du FONDS SOCIAL pour faire le bilan de cette première année d'expérience. En dehors des exposés en séance plénière, l'essentiel du travail s'est réalisé dans six ateliers constitués par groupe de formation au tutorat : Liège 1 et Liège 2, Namur, Charleroi, Tournai et Marche. C'est le point de vue des tutrices qui a surtout été entendu dans ces rencontres, et non celui des tutorées ou des directions et des AS.

Ces ateliers étaient souvent animés par les formateurs eux-mêmes. Une courte synthèse de ces six ateliers avait été présentée en fin de journée par Bernard DE BACKER, chercheur à l'APEF et auteur de deux études récentes sur le thème du tutorat²⁷.

Il nous livre ici un texte plus détaillé, basé sur les rapports des ateliers et quelques réflexions en relation avec ses travaux sur le même thème. Ce texte comporte deux parties :

- La première est relative à L'EXPERIENCE DU TUTORAT proprement dite, soit sa mise en place dans les services, les objectifs visés et ses modalités concrètes de réalisation.
- La seconde partie concerne la FORMATION, CELLE DE BASE ET CELLE SUIVIE PAR LES FUTURES TUTRICES pour les préparer au tutorat.

1. L'EXPERIENCE DU TUTORAT

1.1. Mise en place du tutorat dans les services

Ce point concerne plusieurs dimensions : caractère paritaire de la mise en place, implication et soutien plus ou moins grand des services, calendrier, choix des tutrices et définition de leur rôle, circulation de l'information et feed-back donné aux tutrices, etc. Ce thème déborde évidemment sur les suivants, dans la mesure où la mise en place entre en interaction avec les objectifs et les modalités d'application du tutorat.

Ce qui prédomine dans tous les ateliers, c'est l'extrême variété des situations sur le terrain. Cela va d'une mise en place très organisée et structurée à l'absence totale de tutorat effectif, malgré la présence de nouvelles engagées et de tutrices formées... Dans certains cas, la décision d'organiser le tutorat a été prise en concertation avec les représentants syndicaux, puis mise en oeuvre avec le soutien de la direction et les AS et les tutrices. Le rôle de la tutrice a été précisé, les informations relatives aux tutorées ont été données et les tutrices ont reçu un feed-back après ces premières expériences. Dans d'autres, il semble y avoir eu une absence totale d'organisation et de concertation, voire même de tutorat tout court, soit par manque de nouvelles engagées, soit malgré la présence de nouvelles engagées. Parfois, les nouvelles engagées ne connaissaient pas l'identité des tutrices. Une mise en oeuvre était prévue dans un service à partir de juillet 2004 seulement, d'autres ont démarré en janvier 2004 ou fin 2003. La durée de l'expérience est donc relativement brève ou parfois encore inexistante.

Dans quelques services, des tensions ont émergé avec les assistantes sociales qui semblaient ne pas avoir bien pris connaissance de la problématique générale du tutorat et ne pas avoir disposé d'une liste des

²⁷ La formation des accueillantes des milieux d'accueil de l'enfance par le biais du tutorat, FIMS asbl, mai 2004 et Le tutorat en milieu de travail, APEF asbl, avril 2004.

personnes concernées (tutrices et tutorées). On signale également des conflits entre tutrices et délégation syndicale. Le soutien et la reconnaissance des tutrices par les services et le staff (direction, assistante sociale) sont parfois très faibles, le délai de mise en place a été quelquefois très court. On note enfin des situations avec absence totale de critères dans le choix des tutrices, choix qui s'est dès lors effectué « par défaut » (choix de la seule personne libre dans le service).

Certaines modalités de mise en place sont liées aux relations antérieures entre le service et les nouvelles engagées : dans certains cas, les nouvelles sont des anciennes stagiaires qui ont déjà été « tutorées » par leurs futures tutrices dans le cadre de leur stage, et ceci parfois dans les familles mêmes où elles sont conduites à travailler. Dans ce cas, une pratique tutorale informelle (tutorat de formation) existait déjà et le tutorat d'intégration prend dès lors une autre coloration. La formation initiale suivie par la tutorée joue également un rôle important : certaines ont suivi des études en rapport avec leur métier, d'autres pas du tout - comme les puéricultrices.

Dans un service, le tutorat s'est mis en place avec les « anciennes nouvelles engagées », soit celles qui avaient été engagées depuis plusieurs mois, voire un an. Nous avons donc là un exemple de « tutorat a posteriori ».

Enfin, certains considèrent que le changement de service, voire de secteur, d'aides familiales ayant une pratique de terrain fait d'elles également des « nouvelles » susceptibles d'être tutorées. Il faut s'intégrer à une nouvelle culture de travail, un nouveau type de public, de nouvelles collègues, etc.

Les variations de mise en place du tutorat touchent donc plusieurs aspects

- Concertation avec la représentation syndicale.
- Concertation avec la tutrice.
- Concertation avec les autres travailleurs (notamment les AS).
- Soutien et reconnaissance des tutrices par la direction et le staff.
- Choix des tutrices.
- Définition de leur rôle.
- Relations des tutrices avec les tutorées et les autres travailleurs.
- Informations communiquées aux tutrices.
- Informations communiquées aux autres travailleurs.
- Date de mise en place.
- Parcours antérieur et caractéristiques des tutorées.

Cette très grande variété se retrouve dans les objectifs du tutorat et surtout dans ses modalités concrètes de sa mise en œuvre.

1.2. Les objectifs du tutorat

Il faut distinguer ici les objectifs visés par le Fonds social, c'est-à-dire répondre aux difficultés de recrutement et au turn-over important dans le secteur, et ceux visés par les services, tels que répercutés ou vécus par les tutrices. Bien entendu, ces objectifs peuvent se recouvrir en partie.

En ce qui concerne le premier objectif, la plupart des ateliers font état d'une *durée trop courte pour faire véritablement un bilan concernant l'objectif du Fonds*. Le dispositif a été mis en place en juin 2003, mais dans de nombreux cas le démarrage concret n'a commencé qu'en janvier 2004 avec l'arrivée de nouvelles engagées, voire parfois en juillet 2004. Dans quelques services, on remarque un effet positif en matière de recrutement et de stabilisation. Certains notent cependant que le tutorat à lui seul ne peut pas pallier les différents facteurs qui influent sur les difficultés de recrutement : mauvaise image du secteur, salaires, modalités du travail, etc.

Pour les tutrices, les objectifs ne sont pas toujours clairs, mais ce qui revient le plus souvent c'est le souci de sécuriser les nouvelles, ceci autant vis-à-vis des familles que vis-à-vis du service lui-même (contacts avec l'assistante sociale, l'administration, la direction...), ce qui donne à penser que les nouvelles engagées vivent pas mal de « craintes » et de « peurs », expressions qui sont souvent revenues dans les ateliers. Mais cela concerne aussi la crainte du service de voir les nouvelles partir et il faut dès lors les sécuriser et « donner une image positive du travail d'aide familiale ». « Il faut permettre aux nouvelles de s'intégrer

dans la profession de la manière la plus rassurante possible, de se sentir soutenues et encadrées, de savoir qu'elles ont une personne de référence en cas de question ou de problèmes ».

C'est donc l'aide à l'intégration qui est soulignée, soit *la dimension de socialisation du tutorat, bien plus que celle de transmission et de développement de compétences*. Quand il est question de formation, cette dernière est perçue comme un palliatif à ce qui n'a pas été enseigné par les écoles et non comme un objectif spécifique du tutorat. Mais de nombreuses tutrices sont attachées à leur travail et ont envie de transmettre leur métier et leur motivation, dans un contexte intergénérationnel. Il faut dès lors « insister sur les différentes facettes de la profession : rôle d'entretien, rôle social, rôle éducatif et rôle sanitaire », mais aussi sur le savoir-être. Certaines trouvent qu'il ne faut pas mettre trop vite les nouvelles engagées dans l'emploi, mais bien les informer au préalable par un « briefing » dans le cadre du tutorat. Cela peut se faire lors de réunions bilatérales mais aussi en groupe.

Plusieurs insistent sur *la dynamique que le tutorat insuffle pour l'ensemble du service*. C'est un phénomène interactif qui est aussi stimulant pour les tutrices et leurs collègues : une manière de respirer, de se rencontrer, d'échanger, voire d'apprendre de nouvelles techniques auprès des jeunes. Cela permet également une prise de distance et une remise en question.

Les objectifs se résument comme suit

- Répondre aux difficultés de recrutement dans le secteur.
- Sécuriser et soutenir les nouvelles.
- Les intégrer dans le milieu de travail.
- Les intégrer sur le terrain, dans les familles.
- Les informer sur le métier.
- Faire un travail complémentaire à celui de l'assistante sociale.
- Transmettre le métier, les « tours de main », la manière de s'organiser.
- Transmettre une motivation.
- Dynamiser l'ensemble du service.

1.3. Les modalités du tutorat

Toutes les variations observées plus haut se retrouvent dans les modalités de réalisation du tutorat. D'un service à l'autre, il y a différentes manières de réaliser le tutorat, et l'on rencontre parfois des variations importantes à l'intérieur d'un même service ou d'une même structure.

Ces modalités vont de la permanence téléphonique pour soutenir et répondre aux questions de la tutorée à des réunions individuelles ou collectives, voire des « formations » individuelles, au début ou durant l'engagement. Mais le tutorat de terrain semble très minoritaire, ceci pour différentes raisons : manque de temps (seize heures pour toute l'année, quel que soit le nombre des tutorées), problème de déplacements (surtout en milieu rural), parcours antérieur de la tutorée (formation initiale de celle-ci, stage déjà fait lors des études, dans le service et dans les familles).

Certaines tutrices disent que les nouvelles doivent d'abord aller sur le terrain et « ouvrir la porte » toutes seules (« quand on ouvre la porte, c'est toujours une aventure »), puis revenir avec leurs questions pour en parler avec les tutrices, d'autres insistent pour que le tutorat se mette en place dès le premier jour de l'engagement. Il est beaucoup question d'aide administrative - le fameux « F 54 » - et, dans certains cas, les tutrices ne rencontrent que les tutorées qui ont des problèmes et pas les autres.

Ce qui est frappant, c'est donc *le peu d'accompagnement dans l'exercice même du travail*, que ce soit dans les familles ou dans le service. Comme le rapporte l'animatrice d'un atelier, « Leur rôle se limite à donner un maximum d'informations au moment de l'engagement et elles ne suivent pas réellement l'intégration de la nouvelle engagée au sein du service et ne connaissent pas souvent son évolution ».

Pour nombre de tutrices, la relation tutrice-tutorée est une relation individuelle, non-hiérarchique, même s'il est aussi utile d'organiser des rencontres collectives entre tutrices et tutorées. Mais la confidentialité de la relation tutorale est très importante pour qu'un climat de confiance s'instaure et que les nouvelles puissent exprimer leurs difficultés sans crainte d'une sanction ou d'une « mauvaise notation ». Il faut que les nouvelles « osent plus facilement parler avec les tutrices » qu'avec l'assistante sociale ou la direction, mais sans que la tutrice ne devienne « la maman » de ses tutorées. La tutrice n'est donc pas le « relais » de

l'assistante sociale mais bien quelqu'un qui fait un travail complémentaire et spécifique. Ceci mériterait d'être précisé pour éviter les ambiguïtés. Enfin, le problème de la tutorée devenant une collègue de la tutrice dans le même secteur a parfois été posé : cela risque d'engendrer des conflits à l'avenir.

On peut pointer différentes formes (cumulables) de « tutorat »

- Simple *briefing* au début de l'engagement pour fournir des informations.
- Rencontres individuelles pour répondre aux questions, soutien administratif.
- « Formation » de départ par la tutrice.
- *Stand-by* téléphonique pour apporter soutien et informations.
- Rencontres collectives entre tutorées et tutrices.
- Accompagnement sur le terrain, en situation de travail.
- Rencontres après expérience du terrain (*débriefing*).

Il nous semble que plusieurs de ces formes ne relèvent pas vraiment du tutorat, mais plutôt de la fonction de « référent » ou de « répondant ». En effet, *le tutorat se caractérise avant tout par un accompagnement en situation de travail*, ce qui ne doit pas être confondu avec une simple mise au courant ou une possibilité de réponse à des questions sur le travail.

Par ailleurs, comme plusieurs tutrices l'ont souligné, le volume global de 16 heures est totalement insuffisant, surtout qu'il ne tient pas compte du nombre de tutorées. C'est peut-être aussi pour cette raison que le tutorat de terrain est aussi peu présent. Une proposition a été faite d'une durée de 2 à 8 heures par tutorée.

2. LA QUESTION DE LA FORMATION

2.1. Formation de base de l'aide familiale

Les manques soulignés dans tous les ateliers concernent en premier lieu les cours pratiques (cuisine, nettoyage, hygiène, diététique...) qui semblent manquer de « réalisme » en regard du terrain. Le matériel utilisé à l'école et les préceptes enseignés correspondent rarement à la situation dans les familles : équipement et habitudes des gens, que l'on ne change pas facilement, surtout qu'il s'agit souvent de personnes âgées.

Il faut donc savoir s'adapter aux réalités et ne pas hésiter à demander conseil aux personnes elles-mêmes. Ceci devrait être enseigné dans les écoles. Il faut pouvoir s'ouvrir à l'inattendu, à la nouveauté - on retrouve le côté « aventure » du métier. Bref, la formation de base doit être plus réaliste. On a même rapporté l'anecdote d'un professeur de cuisine qui était végétarien et donnait des cours dans ce sens, ce qui correspond peu aux habitudes des gens. Les tutrices sont d'ailleurs désireuses d'intervenir dans les écoles pour y parler de leurs réalités de terrain. Elles ont envie de dire leur mot dans la formation de base.

Un autre aspect important concerne la dimension relationnelle : savoir écouter, parler, s'adapter, faire preuve de psychologie, de déontologie.

Enfin, quelques critiques furent émises concernant les stages (mais sans plus de précisions, sinon le nombre trop restreint d'heures).

2.2. Formation continue des tutrices

Si les tutrices sont majoritairement satisfaites de la formation qu'elles ont suivie - l'atelier était souvent animé par leur professeur -, certaines font état du besoin d'avoir plus de mise en situation, d'exercices pratiques, voire d'être « tutorées » dans d'autres services pour avoir une expérience concrète du tutorat. Elles signalent par ailleurs l'importance de la communication, de la gestion de conflit et de la déontologie.

Ce qui leur a plu, c'est une meilleure connaissance du contexte institutionnel - comme de « savoir de quel ministre elles dépendent » - une perception plus large de leur environnement de travail. Nombre d'entre elles ont pris plaisir à avoir des contacts avec des aides familiales d'autres services. Ceci leur a permis d'échanger autour de leur métier et de prendre distance avec lui, mais aussi d'avoir le temps d'apprendre à écouter et à parler. Les différentes méthodologies qui ont été abordées ont aussi suscité de l'intérêt.

Certaines ont pris goût à la formation continue qui leur apparaît nécessaire car le métier change rapidement. Elles regrettent cependant que les responsables des services n'ont pas toujours été associés à la formation. Ceci rejoint le désir d'implication des directions dans le tutorat et le souhait de

reconnaissance de celui-ci. Il ne faut pas que la fonction tutorale soit laissée à la seule relation duelle entre tutrice et tutoré.

3. CONCLUSIONS

Un observateur extérieur ne peut qu'être surpris par les manières très diverses dont les services se sont appropriés la fonction tutorale. Bien entendu, la durée de mise en œuvre est extrêmement courte et il est trop tôt que pour dégager des conclusions sérieuses. On peut raisonnablement supposer que les services vont progressivement ajuster leur pratique au fil du temps, en fonction de leur spécificité. On peut cependant se demander si le Fonds social est allé au-delà du simple financement de l'opération pour diffuser quelques principes-guides relatifs au tutorat.

On remarquera également l'absence quasi totale d'une mention de « l'effet-tuteur », soit l'effet formatif du tutorat pour les tutrices elles-mêmes. Certes, il a bien été question de l'intérêt pris par les tutrices à leur formation pour le tutorat, à la possibilité qu'elles y ont eu d'échanger autour de leur métier, d'en mieux connaître le contexte et l'environnement, mais très peu font état des bénéfices procurés par le tutorat lui-même. Et on peut se demander si cette absence n'est pas à mettre en rapport avec le fait que le tutorat s'est très peu exercé en situation de travail.

Bernard DE BACKER

4. SCP 319.02 - FONDS SOCIAL ISAJH (Institutions et Services d'Aide aux Jeunes, aux adultes et aux Handicapés)

- 18 octobre 2001, **19 octobre 2004**, 20 octobre 2007 ! Pour la seconde fois, EDUC' ACTIONS réunira à La Marlagne près de 700 personnes, en majorité des éducateurs. Ils participeront à 3 des 33 ateliers présentés par leurs « pairs » : des équipes éducatives qui ont répondu à l'appel lancé par le Fonds en février. Le Fonds ISAJH est dès lors en pleine préparation : la gestion des demandes et des inscriptions aux ateliers est une entreprise complexe, vu la forte demande par rapport aux possibilités d'accueil à la Marlagne. On pense au Heysel pour 2007...
- Le Fonds Isajh a également intensément oeuvré, au sein de l'APEF, au **PLAN DE FORMATION**. Particulièrement la BROCHURE et le FILM. Le Fonds se prépare à diffuser ces 2 outils de sensibilisation au concept du Plan de formation aux 900 services concernés, via les employeurs et les organisations syndicales. Il met en chantier également le dispositif d'aide : bourses à l'accompagnement, formations pour travailleurs internes et élaboration de la boîte à outils, ces 2 dernières actions en partenariat avec d'autres Fonds au sein de l'APEF.
- Le Fonds a continué à agréer des formations dans le cadre de la CONVENTION PROMOTION SOCIALE. Plusieurs Post-graduat cadre du non-marchand sont ainsi soutenus par le Fonds : à Liège, Namur et Charleroi. Ceci répond à une très forte demande de travailleurs de l'AWIPH, particulièrement certains chefs éducateurs et directeurs qui, concernés par un arrêté du Gouvernement wallon, doivent suivre tout ou partie de ce Post-graduat. D'autres modules sont également agréés : Communication appliquée pour une quinzaine de travailleurs de services de l'aide aux handicapés relevant de la COCOF (60 périodes) et la qualification d'Interprète en Langue des signes organisée à Ixelles de 2004 à 2006 (790 périodes)

5. DES NOUVELLES DU FONDS OLD TIMER

➔ **L'aménagement de fin de carrière : un nouvel ENJEU DE SOCIETE et de sécurité sociale**

- L'aménagement de fin de carrière en Belgique EST MONTRE DU DOIGT pour le faible taux d'emploi de ses travailleurs âgés de 50 ans et plus. Lors du Sommet de Stockholm, l'Union européenne s'est fixée pour objectif d'enregistrer, d'ici à 2010, un taux d'emploi moyen de 50% parmi ses travailleurs âgés entre 55 et 64 ans. Or en 2000, seul un travailleur sur quatre de cette catégorie d'âge était actif en Belgique ; il s'agit d'un chiffre bien inférieur à la moyenne européenne. Alors que la moitié de la population active belge est âgée de plus de 45 ans, seuls 30 % des travailleurs en activité relèvent de cette catégorie d'âge. Voici un dossier chaud qui sera abordé dans les prochaines semaines par le

Gouvernement belge et les partenaires sociaux. En vue de préparer ce débat, le Fonds Old Timer vous propose quelques documents et recherches sur ce thème, consultables sur le Web.

1. Le premier est le dernier COMMUNIQUE DE PRESSE DE LA COMMISSION EUROPEENNE intitulé « L'Europe doit mieux utiliser ses travailleurs âgés ». Le ton est donné et vous le trouverez à l'adresse suivante :
<http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/04/295&format=HTML&aged=1&language=FR&guiLanguage=fr>
2. Le deuxième est le RAPPORT 2004 DU CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI qui sur base des directives européennes, analyse la situation belge et propose des pistes au Gouvernement en matière d'aménagement de fin de carrière. Ce rapport dans sa « partie II » est une mine d'informations sur les statistiques des dispositifs existant : <http://meta.fgov.be/pd/pdf/frdf34.htm>
3. Le troisième concerne QUATRE RAPPORTS SUR LE THEME. Ils ont été réalisés par un groupe universitaire de la faculté de sociologie de la V.U.B. (*Vrije Universiteit Brussel*). Ce groupe d'études traite respectivement du cours de vie et de la transition vers la pension en Belgique ; des déterminants de la fin de carrière ; de l'âge souhaité de la pension ; de propositions politiques en matière de fin de carrière. Vous pouvez trouver ces quatre rapports éclairant sur le site : <http://www.vub.ac.be/TOR/main/publicaties> (cliquez sur « nos publications en français »)

Bonne lecture. N'hésitez pas à nous contacter pour échanger vos points de vue !

➔ Une REALISATION VIDEO sur le Plan Tandem est disponible !

- Lors du démarrage du plan tandem dans le secteur de l'intégration des personnes handicapées en Région wallonne, le Comité de gestion du fonds Old Timer avait souhaité recueillir les réactions à chaud des premier(e)s travailleurs(ses) entrant dans le plan d'aménagement de fin de carrière et des directions d'institution confrontés au remplacement par un(e) jeune travailleur(se). Sauter le pas d'un temps plein à un mi-temps pour un plus de cinquante ans n'est pas chose facile, je dirais plus une véritable tourmente. Mais pourquoi donc ont ils (elles) sauté ? Et pourquoi faire ? Et du côté des directions, pas facile de perdre des personnes expérimentées ... mais parfois fatiguées. Comment assurer la relève ?
- Voilà en images et TEMOIGNAGES LES ACTEURS QUI S'EXPRIMENT. Ce montage a été réalisé pour sensibiliser les autres secteurs du non marchand au bien fondé de cette mesure Tandem. Celle-ci est transposable dans d'autres secteurs du non marchand dont le personnel « âgé » rencontre les mêmes pénibilités de travail. Permettre de poursuivre sa carrière à un rythme plus adapté à son âge et ses artères, voilà une solution simple et qui rencontre aujourd'hui un plein succès dans le secteur.

LA CASSETTE EST GRATUITEMENT A LA DISPOSITION des partenaires sociaux du secteur non marchand. Pour se la procurer il suffit de nous téléphoner. Il est possible également de faire une projection pour un groupe de personnes avec une information sur la technique du fonctionnement du plan Tandem. L'équipe est, bien sûr, à votre disposition pour de telles rencontres.

Fonds Old Timer : 02 227 53 48 - philippe.culot@apefasbl.org - nicolas.dimitriadis@apefasbl.org

Philippe CULOT

4. CP 329 - FONDS SOCIAL DU SECTEUR SOCIOCULTUREL ET SPORTIF

- Après un premier appel à projet lancé en juin de cette année, le Fonds pour la formation du secteur socioculturel et sportif relance le même appel concernant des PROJETS D'ACCOMPAGNEMENT D'EQUIPE, d'échanges d'expériences professionnelles et de tutorat en situation de travail. Les cahiers des charges ainsi que les formulaires d'acte de candidature sont disponibles sur le site du Fonds à l'adresse suivante : www.apefasbl.org. Les candidatures devront être rentrées au Fonds pour le 12 novembre au plus tard.
- Le 28 octobre 2004 le Fonds socioculturel et sportif organise une journée d'échanges « LE SOCIOCULTUREL EN ACTIONS ». Cette journée sera consacrée le matin à la présentation des actions

réalisées par le Fonds et de ses perspectives. C'est dans ce cadre que sera présenté un nouveau dispositif d'élaboration d'un **PLAN DE FORMATION** qui fera l'objet d'un prochain appel à projet pour notre secteur. L'après-midi s'articulera autour d'ateliers/échanges. Des promoteurs de projets soutenus par le Fonds témoigneront de leur expérience en accompagnement d'équipes, échanges d'expériences professionnelles et tutorat en situation de travail. Cette journée est accessible aux travailleurs et directions des associations et partenaires sociaux, ainsi qu'aux personnes intéressées par les activités du secteur. La journée se déroulera à LA MARLAGNE, à Wépion de 9h à 16h. Une participation de 10 euros est demandée à l'inscription et couvre le repas, les boissons et les documents remis ce jour. L'invitation est disponible sur le site du fonds

- Contact : Paulette GERBEHAYE 02/250 57 87 www.apefasbl.org

Actualité du Maribel Social : Maribel V et autres nouveautés

L'actualité du Plan Maribel Social a été marquée ces derniers mois par DEUX EVENEMENTS :

- la mise en place d'une NOUVELLE AUGMENTATION DES REDUCTIONS MARIBEL des cotisations sociales en juillet 2004
- la promulgation le 22 septembre 2004 d'un ARRETE ROYAL MODIFIANT UNE NOUVELLE FOIS L'ARRETE ROYAL du 18/07/2002²⁸.

Revenons rapidement sur ces deux faits.

Maribel V

Rappelons tout d'abord que le Plan Maribel Social dans le secteur non marchand est basé sur une mutualisation des moyens. En effet, les réductions Maribel des cotisations sociales dans la plupart des cas ne peuvent permettre aux institutions, souvent de petite dimension, de disposer à elles seules des moyens nécessaires à la création de nouveaux emplois. Dès lors, le choix a été de rassembler les sommes récoltées dans des fonds dont la vocation est de gérer l'attribution du financement des emplois vers les institutions qui en sont demandeuses. Dans ce cadre, les réductions de cotisations sociales constituent les dotations des fonds sectoriels.

Il faut également rappeler que, pour donner droit à la réduction Maribel, un travailleur doit travailler dans un contrat au moins à mi-temps dans une institution reprise dans la commission paritaire concernée. Cette réduction est forfaitaire pour un montant de 288,18 € par trimestre jusqu'au 30 juin 2004. Depuis le 1er juillet 2004, elle est passée à 332,00 € ce qui a eu pour conséquence une nouvelle augmentation des dotations des différents fonds.

Cette augmentation a amené les Comités de gestion des fonds à réexaminer leur situation budgétaire et à prendre des décisions en conséquence. Plusieurs fonds ont constaté que ces nouveaux moyens leur permettaient de prévoir le financement de nouvelles attributions d'emplois vers des institutions. Ils ont donc lancé des appels de candidatures dans leur secteur afin de réaliser une augmentation en terme d'emplois supplémentaires. Pour d'autres fonds, le constat a été différent. En ce qui les concerne, les engagements précédents avaient été réalisés à une hauteur supérieure aux moyens récurrents. De plus, les augmentations des coûts salariaux ont demandé des dépenses supérieures à celles qui avaient été estimées au départ. Dès lors, les moyens nouveaux permettront seulement pour ces fonds d'équilibrer leur budget voir dans le meilleur des cas de débloquer un financement pour un petit nombre d'emplois supplémentaires.

Une nouvelle augmentation des réductions et donc des dotations est prévue au 1er janvier 2005. Mais les fonds attendent d'en voir la concrétisation avant de prendre des décisions en la matière.

Nouvelle modification de l'arrêté royal concernant le Plan Maribel social

Le 22 septembre 2004, est paru un nouvel arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 18/07/2002 concernant le Plan Maribel social. Ce nouvel arrêté apporte différentes modifications significatives.

²⁸ Arrêté Royal portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand du 18/07/2002 et publié au Moniteur belge le 22/08/2002.

Il officialise tout d'abord le changement du montant de la réduction trimestrielle Maribel social dont nous venons de parler ci-dessus. Ensuite il modifie l'exception appliquée au secteur des Etablissements de travail adaptés (ETA – CP 327) pour ce qui est du temps de travail reconnu pour l'application de la réduction Maribel. La réduction Maribel était accordée précédemment pour un travailleur travaillant au moins à ¼ temps. Maintenant ce seuil a été relevé à 33 % d'un temps plein.

Une autre modification concerne le délai de fixation de la dotation définitive des fonds. En effet, il faut savoir que les fonds disposent actuellement d'une dotation provisoire qui n'est réellement confirmée que plusieurs semestres après le semestre concerné (donc a posteriori). Ce délai de détermination de la dotation définitive était de trois semestres. Le nouvel arrêté le porte à six semestres soit 3 ans après le semestre où les montants auront été dépensés.

Enfin, la dernière modification concerne la réduction Maribel pour les emplois SINE, ACTIVA et PTP. Ces emplois ne bénéficient plus d'une réduction Maribel. L'adaptation des mécanismes amène à ce que pour le 1er semestre 2004 les institutions du secteur non marchand qui bénéficient de tels emplois, se voient remboursées de cette réduction de cotisation. Le nouvel arrêté royal prévoit que ce remboursement peut être demandé aux différents fonds Maribel sectoriels. Cette disposition à laquelle le Conseil National du travail s'était opposé, pose de sérieux problèmes de réalisation aux fonds Maribel. Pour l'instant, ceux-ci accusent réception des demandes²⁹ venant des institutions. Des discussions auront certainement encore lieu dans les prochaines semaines à ce sujet. C'est seulement après celles-ci que l'on pourra connaître les modalités qui seront finalement adoptées.

Information sur le Maribel

Les cellules techniques des fonds Maribel de l'APEF viennent de finaliser un « MEMENTO DU MARIBEL SOCIAL » qui tente de situer synthétiquement la philosophie et les mécanismes du Maribel social. Dans les prochains jours, CE DOCUMENT SERA ACCESSIBLE SUR LE SITE INTERNET de l'APEF (www.apefasbl.org). Nous souhaitons déjà bonne lecture à tous les lecteurs de La Vigilante qui irons télécharger ce document.

Jacques SEPULCHRE – Directeur de l'APEF

La rédaction tient à remercier vivement Gisèle CHAZOTTE pour sa relecture attentive de **LA VIGILANTE**, et ce depuis le premier numéro !

LA VIGILANTE CESSE DE PARAÎTRE SOUS SA FORME ACTUELLE

MAIS TEL LE PHENIX,
ELLE DEVRAIT RENAÎTRE
DE SES CENDRES AVEC
LE NUMÉRO **TREIZE...**



²⁹ Qui devaient être rentrées pour le 30 septembre 2004 au plus tard.