



LA VIGILANTE

QUATRIÈME ANNÉE
BIMESTRIEL
JANVIER 2007
N°24

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

Familles, je vous soutiens ! Avec celui d'André GIDE

Comité de rédaction : Philippe CULOT, Bernard DE BACKER (responsable rédactionnel et lay-out), Raphaël EMMANUELIDIS, Paul LODEWICK, Jacques SEPULCHRE (éditeur responsable), Dominique WAUTIER.
Relecture et corrections : Gisèle CHAZOTTE. Reproduction autorisée avec mention de la source.

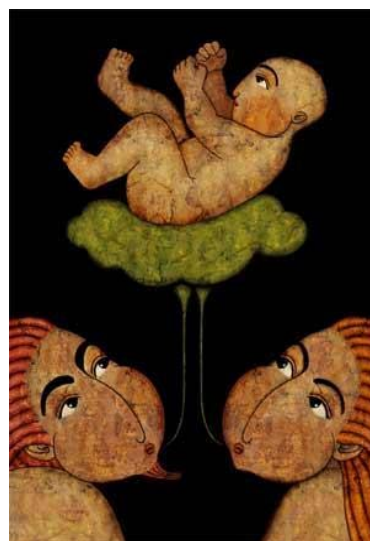


LA VIGILANTE est une lettre d'information, émanant de l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (APEF asbl), qui paraît cinq fois l'an. L'APEF regroupe les organisations d'employeurs et de travailleurs siégeant dans les fonds de sécurité d'existence du secteur non marchand francophone et germanophone, afin de coordonner et d'amplifier leurs actions, notamment dans le domaine de la formation et/ou de la création d'emplois. Son contenu n'engage que la responsabilité de ses rédacteurs.

Les numéros précédents sont accessibles sur le site du Fonds ISAJH. Il y est possible de les télécharger en format PDF. Pour accéder à la page de ce site concernant **LA VIGILANTE**, cliquez sur le lien : <http://www.isajh.org/html/publications/LaVigilante.html>

Au sommaire de ce Vingt-Quatrième numéro

1. **Edito** : Quand il faut soutenir la parentalité...
2. **Recherches, interventions et analyses** de l'APEF : Evaluation des actions pour le Plan de Formation : silence on évalue ! Le rapport sur les « établissements et services de santé » (ESS) et sa présentation au grand public ; Les perspectives des Fonds de formation de l'APEF : que font les autres Fonds ?
3. **Notes de lecture** : P-A. TAGUIEFF, « Le sens du progrès » ; J.-L. GUYOT et C. MAINGUET de l'WEPS (éditeurs) « La formation professionnelle continue : stratégies collectives »
4. **Brèves** : Experts du vécu dans le domaine de la pauvreté ; Vers un monde d'adolescents ?



Edito : Quand il faut soutenir la parentalité...

Hé bien nous y voilà ! Depuis le temps que les travailleurs de terrain et les analystes de tout poil prédisent et/ou constatent la **décomposition-recomposition des formes familiales**, l'augmentation des familles monoparentales, le déclin de la fonction paternelle, voire « l'euthanasie du père » (GAUCHET), il fallait bien que l'on se mette sérieusement à **soutenir la parentalité défaillante**. Une simple recherche sur le net avec un moteur bien connu fournit pas moins de 53.400 références en langue française pour « soutien à la parentalité », ce qui est une première manière de situer l'importance du sujet. Par ailleurs, plusieurs projets développés en Belgique et en Europe nous



montrent l'émergence du concept de « parentalité »¹ et celui, concomitant, de « soutien à la parentalité », le **développement d'actions à l'intention des parents et des professionnels** « souteneurs ». Comme le disait l'administratrice générale de l'ONE, Danièle LECLEIR, à propos de la parentalité, « le mot est un néologisme qui semble promis à un bel avenir ».²

Nous ne consacrons pas de dossier à ce thème dans ce numéro de LA VIGILANTE. Cet édito a donc pour seul objectif **d'attirer l'attention sur cette problématique**, de fournir quelques clés de compréhension, de pointer une série de mesures récentes et projets mis en oeuvre en Belgique francophone. Le lecteur trouvera une biographie succincte et une petite liste de liens Internet en fin d'article.

Du parent à la parentalité

Commençons par la notion de parentalité, « ce néologisme promis à un bel avenir ». Inconnu du dictionnaire de l'Académie française et du petit Robert au moment de mettre sous presse, le mot aurait vu le jour au début des années quatre-vingt, dans le cadre de



travaux sociologiques sur les femmes élevant seules leurs enfants. Il est en effet **issu de la notion de monoparentalité**, après s'être « émancipé du préfixe », et se trouve par conséquent associé au développement de formes de familles qui ne correspondent pas au modèle nucléaire classique. D'où les autres notions qui suivirent, comme « co-parentalité (1995) », « homoparentalité » (1997) ou « pluriparentalité ».

Cette naissance singulière est riche d'enseignement, car elle révèle que la notion de parentalité surgit au moment où la famille occidentale traditionnelle commence à **battre de l'aile** (montée des taux de divorce, unions « libres », recompositions familiales, monoparentalité provisoire ou durable, homoparentalité, procréation assistée, etc.)³. Mais également - les deux vont de pair - où la parenté ne va plus de soi, où on éprouve le **besoin de la réfléchir**, de l'éduquer, voire de la soutenir. Bref, la parentalité ne

désigne pas seulement une fonction, mais aussi un problème⁴...

Bien que son sens soit quelque peu flottant, le mot parentalité signifie en effet, selon le Larousse « **la fonction de parent**, notamment sur le plan juridique, moral et socio-culturel ». On remarquera que le terme n'est **pas connoté sexuellement** : il concerne autant les hommes que les femmes, les mères que les pères, voire d'autres personnes, comme le compagnon ou la compagne d'un couple homosexuel, par exemple. Bref, après la fixité normative et sexuée de la maternité et de la paternité, **la parentalité est à la fois une notion réflexive et non marquée par le genre**. Comme le dit l'administratrice générale de l'ONE : « d'un point de vue social, la notion de parentalité intègre l'ensemble du fait familial dans toute sa diversité et permet ainsi d'englober tous ceux qui exercent vis-à-vis de l'enfant une fonction parentale ». Nous sommes donc passés de « **la famille** » au « **fait familial dans toute sa diversité** ».

¹ *Parenthood* (condition de parent) ou *parenting* (pratiques parentales) en anglais. *Parenthood* serait apparu en 1959 aux USA. « Education à la parentalité » se traduit par « *parenthood education* » et « soutien à la parentalité » par « *parenting support* ». Les Québécois disent « parentage » (avec l'accent).

² Dans « Carnet parental et soutien à la parentalité », conférence de presse du 25 janvier 2005.

³ Voir le livre de Zygmunt BAUMAN, « L'amour liquide : De la fragilité des liens entre les hommes », Le Rouergue, 2004.

⁴ Il est piquant de voir que deux ouvrages récents sur le sujet portent le même titre : « La parentalité en questions » (voir bibliographie en fin d'article).



Par ailleurs, si la notion de « parent » fait référence de manière juridique, notamment, à la généalogie, celle de « parentalité » renvoie à la fonction de parent et aux compétences (le mot est lâché), les « *parenting skills* » nécessaires pour l'exercer. Comme l'écrit le sociologue Claude MARTIN, « En somme, si l'on a eu besoin d'un terme nouveau, c'est pour mieux **distinguer les parents** (père et mère), autrement dit ceux qui sont d'abord nommés en référence à leur rôle d'engendrement ou de géniteurs (biologie) institué par du droit, **de la fonction de parent**, qui est susceptible d'être assumée par une pluralité d'acteurs à un moment donné, qu'ils soient ou non les géniteurs. »⁵ (nous soulignons).

Autrement dit, **l'exercice de la parentalité peut varier** en fonction des aléas de la famille et des « personnes en charge » de la fonction parentale, alors que **la parenté est une notion juridique fixe** et quasi-exclusive. Le néologisme est donc révélateur d'une « tension entre le sang et la volonté », d'une perte de la stabilité des couples et de l'uniformité des formes familiales, qui deviennent plus complexes dans leurs trajectoires et leurs (re)compositions. Il ne suffit dès lors plus « d'être géniteur pour être parent alors que l'on peut être parent sans être géniteur »⁶.

Interventions de l'Etat et de la société

Un autre aspect de la question est, comme nous l'avons signalé au début de cet article, le caractère problématique de l'exercice de la fonction de parent et **l'intervention croissante d'organismes psycho-sociaux**, éducatifs et médicaux, dans le cadre de politiques publiques directes ou indirectes. Et si ces interventions croissantes « d'experts en parentalité » (surtout des psy) répondaient sans doute à un certain délitement des formes et rôles familiaux classiques, à une montée des « supposés-savoirs psychologiques », il n'est pas impossible qu'elles aient contribué elles-mêmes, sans le vouloir, à ce qu'elles venaient palier.



Ce phénomène s'inscrit par ailleurs dans la longue durée, la **limitation de la responsabilité parentale et la protection de l'enfant** étant un phénomène qui remonte au **XIX^e siècle** (déchéance de l'autorité paternelle, obligation scolaire, hygiène, encouragement de l'épargne populaire, etc). Ce n'est donc **pas un terrain vierge**. Comme l'écrit François DE SINGLY, « Le seul fait que des lois puissent limiter dans les pays occidentaux, les interventions des parents, voire même leur retirer leur enfant, montre bien que **c'est l'Etat qui**, en dernière analyse, **possède les enfants** dont il confie, dans les conditions les plus ordinaires, la responsabilité à leurs parents biologiques... » (nous soulignons)⁷. Dès lors, écrit le même auteur, « Cela signifie que ce qui est désigné sous le terme de délégation renvoie à une délégation de second degré, celle des **parents délégués qui**, en quelque sorte, **sous-traitent à d'autres personnes** ou à d'autres institutions, le travail pédagogique ». Bref, sont-ce les parents qui sont incompetents, voire « désengagés », ou est-ce l'Etat qui leur enlève peu à peu toutes leurs prérogatives, dans le cadre des **droits de l'enfant** ?

A vrai dire, l'émergence de la notion de parentalité et (nous y allons y venir) de mesures de soutien à celle-ci, s'inscrit dans un **double mouvement** : d'un côté, une diminution des liens de dépendance entre générations et entre les sexes, entraînant une plus grande **flexibilité et diversité des formes** familiales, et, de l'autre, une **intervention croissante des pouvoirs publics et de la société** (écoles, crèches, interventions psycho-sociales, etc.) dans la sphère privée, donc aussi familiale.

⁵ In « La parentalité en questions. Perspectives sociologiques », rapport pour le Haut Conseil de la Population et de la Famille (France), avril 2003.

⁶ NEYRAND G., « Mutations sociales et renversement des perspectives sur la parentalité » in LE GALL et BETTAHAR (dir), « La pluriparentalité », 1991 – cité par Claude MARTIN, op. cit.

⁷ In « Le soi, le couple et la famille » Nathan 1996 – cité par Claude MARTIN, op. cit.



Par ailleurs, le « jeunisme » caractéristique des temps hyper-modernes tendrait à **réduire l'écart symbolique entre parents et enfants**. Ainsi, un directeur de la prospective de l'UNESCO⁸ nous annonce l'imminence d'un « monde d'adolescents » où chacun « reste en position de jeunesse symbolique », ce qui n'est sans doute pas totalement sans rapport avec notre problématique.

Formes de soutien à la parentalité

Comme nous venons de le voir, la notion de parentalité n'est pas seulement un indicateur des « mutations » des formes familiales, mais également l'expression d'un problème, d'une **inquiétude sur les capacités des parents** à exercer leur fonction parentale. Le débat s'est développé avec la montée des **incivilités** de jeunes dans les années 1990 interprétée comme l'incapacité des parents à assumer leur rôle, pour des raisons « culturelles » (idéologie libertaire, déclin de la fonction paternelle, écart entre les normes des parents migrants et celles de la société d'accueil...) ou matérielles (exclusion sociale, temps disponibles, bi-activité...).

Même si de nombreuses études sociologiques ont montré, chiffres à l'appui, que le **lien entre famille dissociée et comportement délinquant était quasiment nul**, et que ce n'était pas le divorce qui était mécaniquement « la cause » des incivilités, que différentes variables intermédiaires (niveau économique, capital culturel, ressources relationnelles mobilisables...) jouaient un rôle essentiel, l'analyse semblait trop complexe et nuancée pour une société en attente d'explications simples⁹. Toujours est-il que le thème du soutien à la parentalité s'est développé **sur le terreau de cette inquiétude**, associée bien entendu à la problématique de la **maltraitance** et des violences intrafamiliales, notamment dans le chef des familles en situation de grande précarité. Les politiques consisteront dès lors à augmenter les capacités des familles à faire face aux obligations parentales que l'Etat leur a déléguées, pour parler comme DE SINGLY.



En Belgique, les recommandations¹⁰ émises par les **Etats Généraux des familles** (initiative fédérale, secrétariat d'Etat aux familles et aux personnes handicapées) en **matière de soutien à la parentalité** contiennent une série d'informations intéressantes à ce sujet. Notamment la **définition** donnée :

« **Le soutien à la parentalité s'entend comme** toute forme d'aide ou d'intervention **des pouvoirs publics, directe ou indirecte**, visant à permettre aux familles d'éduquer leurs enfants et de subvenir à l'ensemble de leurs besoins **éducatifs, affectifs, scolaires, culturels, sociaux et sanitaires** ; et à aider et soutenir les parents à surmonter dans l'intérêt et le bien-être des enfants les difficultés qu'ils rencontrent dans leur mission d'éducation. »

Comme on peut le voir, le **champ potentiel d'intervention est vaste** et concerne, d'un côté, l'aide à **toutes les familles** et, de l'autre, l'aide aux **familles en difficulté**. Les recommandations soulignent ensuite dans leurs principes que ces soutiens ne doivent pas concerner que la petite enfance, mais « toutes les étapes de l'enfance », notamment l'adolescence. Comme ailleurs (aide à la jeunesse), l'insistance est mise sur les mesures

⁸ « Le Monde » du 16 décembre 2006 publie une interview de J. BINDE, directeur de l'office de prospective à l'UNESCO, sous le titre « Vers un monde d'adolescents ». Voir la « brève » plus loin, à la fin de cette VIGILANTE.

⁹ Par exemple L. MUCCHIELLI, « Familles et délinquances. Un bilan pluridisciplinaire des recherches francophones et anglophones », rapport pour la Caisse nationale des Allocations familiales (France), 2000 – cité par Claude MARTIN, op. cit.

¹⁰ Faites par différents groupes de travail : « Famille et violence », « Soutien à la parentalité », « Droit civil et judiciaire », « Famille et fiscalité », « Dimension intergénérationnelle des familles », « Articulation vie familiale-vie professionnelle »



de prévention et d'accompagnement plutôt que les mesures curatives, dont les actions répressives. Bien entendu, comme **rien n'est simple au Belgikistan**, la formulation et la mise en oeuvre de ces recommandations doivent tenir compte de la ventilation des compétences des divers pouvoirs de tutelles, certaines relevant du fédéral, d'autres des régions et des communautés.

De manière transversale, le rapport préconise d'« Organiser un **système d'assurance parenté** dans la perspective plus générale de créer un régime de 'soins aux proches' ». En bref, il s'agirait d'aider les familles à s'occuper de leurs proches (dont les enfants et adolescents) en regroupant et en harmonisant l'ensemble des congés liés à la parentalité pour permettre une meilleure articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Vient ensuite un ensemble de préconisations plus spécifiquement centrées sur les **familles en difficulté** que ce soit d'un point de vue matériel ou relationnel. Certaines de ces recommandations ont recueilli un « consensus », d'autres ont « suscité un débat ». On pointera ici des mesures permettant une meilleure connaissance de ces familles ainsi que des difficultés vécues par elles, le développement de services collectifs parallèlement aux mesures individuelles (fiscalité, charges sociales), la facilitation du retour sur le marché de l'emploi des parents ayant interrompu leur carrière (et donc surtout les « femmes rentrantes »).

Le rapport pointe également la nécessité d'une « meilleure articulation entre les services et entre les niveaux de pouvoir », soit le manque de concertation et le **mauvais fonctionnement en réseau** de différents services socio-sanitaires qui « est patent »¹¹. Si ces mesures ont fait l'unanimité, celles concernant de manière plus spécifique les familles **mono- ou bi-monoparentales**¹² ont fait débat, même si l'introduction aux recommandations du groupe pointait que ces familles constituaient « un **défi prioritaire** » (13 % des ménages belges sont monoparentaux et « cette proportion ne cesse de croître », dit le rapport).

Les recommandations préconisent des mesures fédérales pour favoriser le soutien à la parentalité et l'accueil des enfants : places d'accueil dans les administrations publiques, compensation de mesures fédérales lorsqu'elles affectent des services liés au soutien à la parentalité, mesures fiscales favorisant la création de crèches en synergie avec les employeurs (idée qui fait débat), soutien particulier aux **familles ayant un enfant handicapé**¹³ ou gravement malade. On trouve ensuite des recommandations relatives à la prévention et à la formation des professionnels, dans un contexte où « la transformation radicale de la société et de ses structures formelles [est] accompagnée de la modification des repères traditionnels au cours des dernières décennies ».

Enfin, signalons que suite aux Etats Généraux de la famille¹⁴, la Ministre de l'Enfance, de l'Aide à la jeunesse et de la Santé, Catherine FONCK, a annoncé la création d'un **site Internet à destination des professionnels** pour y relayer les initiatives de soutien à la parentalité, ce qui correspond à la dernière recommandation du groupe concernant la centralisation et la diffusion de l'information. Par ailleurs, un module spécifique de **formation sur le soutien à la parentalité** sera élaboré avec l'ONE, qui pourrait selon la Ministre FONCK, se faire en collaboration avec le service Méthodes, recherches et formation de la direction générale de l'Aide à la jeunesse.

Bernard DE BACKER

¹¹ On ne pourra sur ce point que recommander au lecteur de prendre connaissance du rapport ESS de l'APEF, synthétisé plus loin dans cette VIGILANTE.

¹² Composées de la famille du parent « principal » et de son(ses) enfant(s), d'une part, et, d'autre part, de la famille du parent « secondaire » et du(des) même(s) enfant(s).

¹³ L'étude que nous venons de réaliser sur les CJES à Bruxelles nous en montre l'importance.

¹⁴ Il est intéressant de noter que le logo officiel des Etats généraux (voir page précédente) mentionne le pluriel « des familles » en langue française, alors que les versions néerlandophones et germanophones sont au singulier (« *van het gezin* » et « *der Familie* »). Par ailleurs, le compte-rendu d'une question posée par le député CDH Marc ELSSEN à la Ministre FONCK et de la réponse de celle-ci évoque « les Etats généraux de la famille »...



Pour aller plus loin

Sur le net :

Etats généraux des familles (EGF) : <http://www.lesfamilles.be/portail/>

EGF, rapport du groupe « soutien à la parentalité » :

<http://lesfamilles.be/2004/pdfs/rapports/egf.rapport.parentalite.fr.pdf>

EGF, recommandations : <http://lesfamilles.be/portail/docs/Recommandations.FR.pdf>

La notion de parentalité : <http://www.md.ucl.ac.be/entites/esp/reso/dossiers/Dos31.pdf>

La parentalité en questions :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/034000552/0000.pdf>

Revue l'Observatoire : <http://www.revueobservatoire.be/parutions/46/dossier.htm>

Site (un peu compliqué) de Carrefour J sur la parentalité : <http://www.parentalite.be/>

En anglais (nombreux liens)¹⁵ :

<http://www.parenthood.org.uk/> ; <http://www.parentinguk.org/>

Quelques références bibliographiques :

ANICET Michèle, AUTIN Maïa, CHAUVIN Annick, *Psychose et parentalité*. Erès, 1998.

AUBERT Jean-luc, *Quels repères donner à nos enfants dans un monde déboussolé ?*, Albin Michel, 1997

BEN SOUSSAN Patrick, BROTHIER Jacqueline, DAYAN Jacques, *La parentalité exposée*. Erès, collection mille et un bébés, 2000

BOUREGBA Alain, *Les troubles de la parentalité. Approche clinique et socio-éducative*. Dunod, 2002

BRUEL Alain, FAGET Jacques, JACQUES Lucille, JOECKER Monique, NEIRINCK Claire, POUSSIN Gérard, *De la parenté à la parentalité*. Editions Erès, 2001

ECOLE DES PARENTS ET DES EDUCATEURS, *Pour que les parents ne baissent pas les bras*. Actions menées par les Ecoles des parents et des éducateurs en soutien à la parentalité, Ecole des parents et des éducateurs, 2001.

FALCONNET G., VERGNORY R., *Travailler avec les parents. Pour une nouvelle cohésion sociale*. Paris, ESF, 2001

GAVARINI Laurence, PETITOT Françoise, *La fabrique de l'enfant maltraité. Un nouveau regard sur l'enfant et la famille*. Editions Erès, 2001

GREINER Georges, *Fonctions maternelle et paternelle*. Editions Erès, 2000

HOUZEL Didier, *Les enjeux de la parentalité*. Editions Erès, 2003

LE GALL D., BETTAHAR Y. (dir), *La pluriparentalité*. Paris, PUF, 2001

L'OBSERVATOIRE, *La parentalité à l'épreuve de la précarité*. n° 46/05

MARTIN C., *La parentalité en questions. Perspectives sociologiques*. rapport pour le Haut Conseil de la Population et de la Famille, 2003

POURTOIS J-P. et DESMET H. (dir) (2000), *Le parent éducateur*. Paris, Puf 2000

QUENTEL J-C., *Le parent. Responsabilité et culpabilité en question*. Bruxelles, De Boeck Université, 2001

SINGLY de, François, *Sociologie de la famille contemporaine*. Nathan Université, 2002

VOSSIER Bernard, ANDESI, *La parentalité en questions. Problématiques et pratiques professionnelles*, ESF éditeur, 2002

¹⁵ Deux sites créés par Parenting Education & Support Forum, the national umbrella body for people who works with parents : « Forum d'éducation et de soutien à la parentalité, coupole nationale pour ceux qui travaillent avec des parents » (nous traduisons).



2. Recherches, interventions et analyses de l'APEF



Action pour le Plan de Formation : silence on évalue !

Dans une société en perpétuelle évolution, les organisations et les travailleurs ressentent le besoin de développer et de structurer la formation continuée. Pour les soutenir dans cette démarche et pour que les petites organisations et les travailleurs les moins qualifiés puissent aussi y accéder, les partenaires sociaux du secteur non marchand ont mis en place dès 2004 le dispositif « Plan de formation pluriannuel et concerté ».

Au côté de la diffusion d'une **brochure**, d'un **film de sensibilisation** et de **bourses** pour un accompagnement extérieur, les organisations pouvaient bénéficier en 2006 d'une **formation « Initiation à l'élaboration d'un Plan de formation » de 32 heures**. Onze sessions ont été organisées par cinq opérateurs (CFIP, CPSE, Stratégie&Succès, CUNIC et BIEF) en différents lieux de la Communauté française : Bruxelles, Namur, Mons, Louvain-La-Neuve et Liège.

En attendant une évaluation de l'impact de la formation sur les organisations (prévue en 2007), nous vous proposons une **évaluation quantitative du profil des participants** et une évaluation à chaud en fin de formation.



Une question de secteur, de fonction...

Au total, **141 travailleurs provenant de 103 organisations ont participé** aux sessions de formation. Les secteurs « **Etablissements et services d'éducation et d'hébergement** » et « **Services d'aides familiales** » arrivent en tête des participations. Cela peut, en partie, s'expliquer par la nouvelle réglementation AWIPH des Services d'aide aux personnes handicapées d'une part, et la sollicitation des partenaires sociaux pour le secteur des Aides familiales qui ont signé en 2005 une convention collective de travail pour deux ans, prévoyant la mise en place d'un Plan de formation dans les services, d'autre part.

Il faut toutefois remarquer le « **score** » important du **secteur des Milieux d'accueil de l'enfance** par rapport à la population cible (le nombre de MAE). En effet, 15 organismes représentent peu ou prou 5 % des « possibles » ce qui égale la 319.2. Le secteur socioculturel avait choisi une autre méthode : un projet pilote qui a débuté au second semestre.

Secteurs	N participants	%	N organisations	%
Etablissements et services d'éducation et d'hébergement	52	37%	36	35%
Services d'aides familiales à domicile	27	19%	19	18%
Milieux d'accueil de l'enfance	23	16%	15	15%
Secteur socioculturel et sportif (offre à part. du 2 ^e semestre)	15	11%	14	14%
Etablissements et Services de Santé	5	4%	4	4%
Maisons de Repos Asbl	16	11%	12	12%
Maisons de Repos commerciales	3	2%	3	3%
Total	141	100%	103	100%



Le public cible étant les personnes « soit déjà **chargées des questions de formation par leur fonction ou par intérêt ou qui envisagent de l'être** », nous retrouvons une grande majorité (88 %) de personnes détentrices d'un diplôme supérieur au Certificat d'Etudes Secondaires Supérieures (51 % sont gradués, 37 % licenciés).

Certaines fonctions sont plus spécifiques à un secteur : **chef éducateur en 319.2** ou **infirmier-ère en milieux d'accueil de l'enfance** et en **maisons de repos**. Les autres fonctions sont directeur, conseiller en ressources humaines, coordinateur pédagogique, psychologue, conseiller en formation, assistant social, formateur mais aussi éducateur, secrétaire...

... et de formation initiale, d'âge

On constate une proportion plus importante d'**universitaires** dans les « établissements et services d'éducation et d'hébergement » par la participation de davantage de directeurs et de psychologues.

Notons également que 39 % des participants ont plus de 45 ans ; 57 % ont entre 26 et 44 ans. Cette **expérience professionnelle confirmée** est liée aux fonctions d'encadrement exercées par les participants. Par ailleurs, le taux de féminisation du secteur est confirmé par une participation de 72 % de femmes.

L'impact de la formation sur les travailleurs les moins qualifiés est donc attendu dans un second temps, par la mise en œuvre au sein des organisations d'un plan de formation reprenant les besoins de travailleurs.



l'ensemble des catégories de

A chaud

L'évaluation à chaud remplie par les participants à la fin de la formation a mis en évidence une **satisfaction importante** des participants sur le déroulement de la formation (durée, diversité des secteurs, pédagogie), sur les compétences acquises et les possibilités de les utiliser sur le lieu de travail.

Toutefois, un ensemble d'obstacles à la mise en œuvre d'un plan de formation est relevé : le manque de moyens financiers, de temps, de motivation de l'équipe et de la hiérarchie. A noter que les accompagnements individualisés ou les formations complémentaires sont surtout souhaités dans l'analyse des besoins en formation et dans l'évaluation d'un plan de formation.

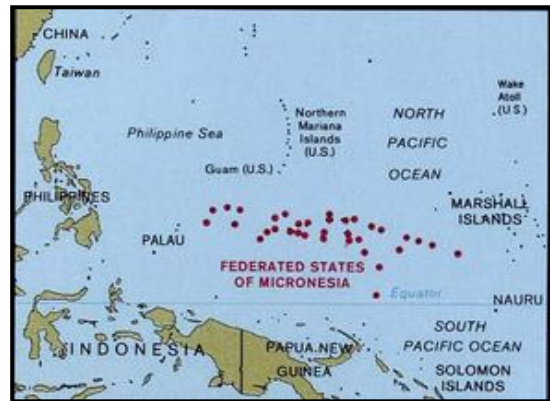
Raphaël EMMANUELIDIS

**Rapport ESS : le monde entier est désormais informé**

Publié sous l'intitulé poétique de « Etude exploratoire sur les initiatives à prendre par le Fonds social pour les Etablissements et Services de santé », le rapport de recherche concocté par trois permanents de l'APEF est sorti de presse. Envoyé aux 550 services concernés et quelques autres, les 84 pages du document (dont 50 d'annexes) brossent un subtil tableau quantitatif et qualitatif d'un secteur particulièrement hétérogène et fragmenté. Présenté à BRUXELLES et à NAMUR en même temps que le plan d'action qui en découle, il constitue une sorte de première à l'APEF. Tiens, mais pourquoi donc ?

Connaissez-vous les **Etats fédérés de Micronésie** ? Ce magnifique archipel du Pacifique est composé de quatre Etats ayant une large autonomie : le **Yap**, le **Chuuk**, le **Pohnpei** et le **Kosrae**. Chacun des ces Etats comporte un nombre appréciable d'îles et d'îlots (607 au total pour un peu plus de 100.000 habitants) où l'on parle de très nombreuses langues¹⁶. Le tout réparti sur une largeur de plus de trois mille kilomètres.

D'une certaine manière, le secteur des Etablissements et services de santé (dit « ESS ») ressemble assez fort à la Micronésie, et l'un des auteurs de l'étude a même eu l'audace de faire la comparaison. Il y a de quoi : **550 services** de petite taille et **5.884 travailleurs** (en 2006) répartis dans **43 sous-secteurs** (+ 1 « divers » et 1 « inconnu »), régis par un « mille-feuille institutionnel » d'une rare complexité. Mais l'on n'y parle que la langue de Molière du côté des professionnels, semble-t-il, et le réchauffement climatique ne le menace pas encore.



Il a dès lors fallu une détermination sans faille aux auteurs de l'étude, François WILLEMOT, Paul LODEWICK et votre serviteur pour s'attacher à décrire par le menu la composition de ce secteur. Mais aussi pour prendre en passant la mesure des besoins transversaux ou spécifiques pouvant être rencontrés par le Fonds, notamment en formation continue, ainsi que l'avis du secteur sur les actions passées du Fonds ESS.

La collecte des données s'est effectuée sur différents versants : **analyse des statistiques** de l'ONSS, scannage des **sources législatives**, **interviews** individuelles de personnes-ressource et, last but not least, **11 groupes de discussion** avec près d'une centaine d'acteurs du secteur. La synthèse de toutes ces informations se trouve dans le corps du rapport, mais les annexes comprennent un nombre impressionnant de **fiches sous-sectorielles** relatives au cadre institutionnel et aux groupes de discussion. C'est un vrai document de travail pour le Fonds mais aussi pour les acteurs de terrain.

Arpentage du champ institutionnel

Le rapport commence par dresser le tableau du champ institutionnel et de ses **17 sous-secteurs** « reconnus et organisés de manière propre par les pouvoirs de tutelle » (les 26 autres n'ayant pas ce privilège) : 12 de type « **santé ambulatoire** », 3 relatifs à l'**enfance** et 2 au **social** (notre typologie).

¹⁶ Par ordre d'importance en termes de locuteurs : Chuukoï (33,4 %), pohnpéien (24,3 %), kosraéen (6 %), yapois (5,7 %), mortlockois (5,1 %), kapingamarangi (2,6 %), ulithien (2,6 %), pingelapais (2,1 %), woleaien (1,4 %), puluwataï (1,2 %), paa'fang (1,1 %), mokilais (1 %), namonuito (0,8 %), nukuoro (0,7 %), ngatikais (0,6 %), satawalais (0,4 %).



In extenso :

Santé ambulatoire : 1) Maisons médicales, 2) Services de promotion de la santé à l'école (PSE), 3) Centres locaux de promotion de la santé (CLPS), 4) Services externes de prévention et de protection (SEPPT), 5) Services de santé mentale (SSM), 6) Réseaux d'aide aux toxicomanes 7) Centres de planning familial (CPF), 8) Télé-Accueil, 9) Coordinations des centres de services et de soins à domicile (CCSSD), 10) Plateformes de concertation des établissements et services psychiatriques, 11) Services de soins palliatifs à domicile, 12) Initiatives d'habitations protégées (IHP).

Enfance : 1) Espaces Rencontres, 2) Equipes SOS Enfants, 3) Organismes d'adoption.

Social : 1) Aide sociale aux justiciables (ASJ), 2) Centres de service social (CSS) et Centres d'action sociale globale (CASG).

Bien entendu, ces différents sous-secteurs peuvent changer d'appellation générique en fonction de leur localisation (Wallonie ou Bruxelles-COCOF), ou ne pas être désigné de la même manière par les pouvoirs publics et par les services-mêmes. Notre archipel, bien qu'unilingue, n'en comporte pas moins quelques idiolectes.

Certaines convergences se manifestent cependant au-delà de l'hétérogénéité du secteur : une dominante de type « **ambulatoire social-santé** », souvent sur base d'une initiative militante qui se voulait une alternative à des prises en charge classiques (généralistes versus spécialisées, humaines versus techniques, préventives versus curatives ...) ; l'importance **du travail de réseau** inscrit pour beaucoup comme une obligation dans leur mission. Nous reviendrons sur ce dernier point.

Ce chapitre détaille ensuite les normes de personnel et les obligations éventuelles en matière de formation continue. Des **données quantitatives fouillées** (source : ONSS 2002 et 2006) relatives aux organisations et aux emplois clôturent cette première partie. Le lecteur y trouvera la ventilation des services et emplois par sous-secteurs, un comparatif par taille et par région, l'emploi par future commission paritaire (les CP 330 et 332).

Feed-back sur les initiatives du Fonds

Le chapitre suivant s'attache à faire le point sur les actions passées du Fonds, soumises au jugement de la petite centaine de personnes ayant participé aux groupes de discussion. Ceci concernait à la fois la **pertinence** des projets, leur **organisation** concrète, leur **promotion** ainsi que l'identification et la **reconnaissance du Fonds en tant que tel**. Les actions soumises au jugement du « terrain » étaient : programme Qualiditas, Plan de formation, formation en informatique et les supervisions-accompagnements.

Le feed-back du terrain est parfois un peu rude. **Qualiditas** est globalement considéré comme mal adapté au secteur, manquant de visibilité, d'une **communication défailante**. Une méfiance s'est aussi manifestée par méconnaissance du Fonds. Certaines formations ont néanmoins été bien accueillies, comme celles relatives à l'accueil.

Le **plan de formation** n'a pas eu beaucoup plus de succès : mal adapté, trop complexe, trop long... Par contre, les formations en **informatique** et les **supervisions-accompagnements** auprès des PSE et des CASG ont eu un vif succès. Enfin les partenariats entre le Fonds et les fédérations ont posé quelques problèmes.



Enjeux sectoriels et besoins exprimés : un GPS pour s'y retrouver ?

Du côté des enjeux, le caractère extrêmement **hétérogène, complexe** et **mouvant** du secteur ne facilite pas le travail de réseau et la cohérence des interventions. Des anecdotes parfois surprenantes ont été rapportées aux chercheurs : des **services qui ne se savaient pas compétents** pour les mineurs d'âge depuis que la tutelle avait été



transférée de la Communauté française aux régions, l'ONE qui affirme que les « équipes anténatales » sont partie intégrante des équipes SOS Enfants, alors qu'il ne s'agit pas de la même réglementation que celle des « équipes postnatales », le téléphone vert de la COCOF qui semble ne pas savoir qu'elle est compétente en matière d'aide aux justiciables, etc. Comme nous le disait un des participants : « Le Fonds ne pourrait-il pas nous fournir un GPS pour mieux s'y retrouver ? ». De plus, le **secteur est traversé par de nombreuses lignes de partage** : piliers belgo-belges, paradigme d'intervention, hyper-sectorialisation (qui génère parfois des recouvrements de compétences et des frictions consécutives). Cette fragmentation et complexité extrêmes handicapent évidemment la perception globale des missions et le travail de réseau (interne ou externe aux ESS).

Du côté des **professionnels** et des **organisations**, le « modèle vocationnel » essaie de s'associer au « modèle professionnel », mais non sans difficultés : les coordinations ne sont souvent pas ou mal reconnues, pas vraiment formées pour exercer leur fonction.



Enfin, last but not least, on constate une **précarisation et une paupérisation du public**, avec cumul de difficultés de tout ordre : revenus, logement, assuétudes, santé mentale, écart culturel (nouveaux migrants). Le public est aussi plus mobile, plus « **désarrimé, désancré** » qu'il ne l'était autrefois. On constate également une augmentation des usagers des deux côtés de la pyramide des

âges : jeunes (enfants et adolescents) et personnes âgées.

En matière de **besoins en formation et autres**, nous ne ferons ici écho qu'à ceux qui se manifestent de manière transversale, le rapport comportant – comme dit plus haut – de nombreuses fiches par sous-secteurs. Soulignons par ailleurs que nombre de ces besoins sont transversaux, du moins pour les 10 sous-secteurs qui ont fait l'objet d'un groupe de discussion.

Pointons en matière de formation continue :

- Formation des **directions**, coordination (techniques ou accompagnement)
- Formation des **équipes** (connaissance du champ, travail de réseau, supervisions - interventions et échanges, informatique)
- Formation à l'**accueil et l'écoute**
- Formation des travailleurs **moins qualifiés** (connaissance du public, formations spécifiques)

Les autres besoins sont pour l'essentiel relatifs à la création **d'outils pédagogiques**, à la **communication** (notamment par le biais des TIC : site web, forum de discussion pour travailleurs, etc.) avec le public, avec d'autres services du secteur ou d'autres secteurs. Quant aux délégués inter-centres de Bruxelles, ils demandent la création d'une **CPPT inter-centres**.

Recommandations au Fonds

Le rapport se termine par une série de recommandations au Comité de gestion du Fonds ESS. Celles-ci commencent par le constat que les services et travailleurs ont leurs propres circuits de formation avec des opérateurs qui bénéficient d'une crédibilité plus ou moins importante. L'offre du Fonds doit dès lors se placer de manière **subsidaire** ou résiduaire par rapport aux pratiques existantes, en tenant compte des objectifs **paritaires** poursuivis envers les « groupes à risque », et des besoins mal ou non couverts. Enfin, il apparaît également important que le Fonds puisse **évaluer** ses projets afin de mieux les orienter, et dès lors garder la maîtrise des inscriptions et des relations



avec les opérateurs, ce qui permettrait par ailleurs **d'entretenir et d'améliorer sa connaissance** des sous-secteurs.

Les recommandations en matière de besoins à rencontrer sont les suivants :

1. En matière de besoins non ou mal couverts, en partie congruents avec l'extrême fractionnement du champ des ESS, on pointera en premier lieu la **connaissance et le repérage de ses missions dans un contexte intersectoriel**. Ceci vaut autant pour les gestionnaires des services que pour les équipes d'intervenants et les travailleurs moins qualifiés. Outre que le développement de cette connaissance permettrait de mieux situer sa propre intervention, améliorer ou développer le travail de réseau, il pourrait aussi avoir pour corollaire de faciliter la mobilité des travailleurs.
2. Une offre ou un soutien à la **formation des directions et coordinations** peut également se situer dans ce contexte, mais devrait comporter des éléments tout à fait spécifiques. Ici aussi, la composante inter-sectorielle pourrait être privilégiée, ou pour le moins inter-services dans un même secteur. Comme nous l'avons vu, elle peut se décliner sous une modalité de type « accompagnement par un tiers extérieur » et une formation plus technique (comptabilité, GRH, législation...).
3. Dans la foulée des besoins en connaissance du champ et en travail de réseau, les **formations d'équipe** sont très demandées, principalement sous forme d'accompagnement in situ, mais aussi de formations plus spécifiques à l'animation, la préparation et la conduite de réunions, à la gestion de projets. Ceci peut aussi se faire par le biais d'échanges entre professionnels, surtout pour les petites équipes.
4. Enfin les formations à **l'accueil et à l'écoute**, et plus globalement au développement des « compétences relationnelles » des intervenants de première ligne (AS, infirmières, accueillants...), ont connu un certain succès précédemment. Elles peuvent également réunir des travailleurs de différents secteurs.

Présentation de l'étude et du plan d'action

Les **12 et 13 décembre 2006**, l'étude et le plan d'action du Fonds ESS ont été présentés en détail, respectivement à Bruxelles (locaux de la COCOF) et à Namur (locaux des FUNDP) devant un public d'une cinquantaine de responsables du secteur. La présentation « powerpoint » du rapport et celui-ci seront par ailleurs bientôt disponibles sur le site tant attendu de l'APEF : <http://www.apefasbl.org>

Le plan d'action comporte trois volets :

1. **Coup de pouce à la formation.** 1) formations **individuelles** à l'intention de tous les travailleurs des ESS (accueil du public, bien-être au travail, gestion de groupes, gestion de projets) et 2) formations **individuelles** à l'attention des travailleurs faisant partie des « groupes à risque » (notion explicitée dans l'étude ESS), sous forme de remboursement de frais d'inscription à des modules courts et des formations certifiantes.
2. **Bourses à l'accompagnement.** A destination des **services ESS**. 1) Travail en équipe et échanges (supervision, accompagnement intervision, échanges) ; 2) Mise en oeuvre de projets (plan de formaton, travail en réseau, plan de prévention).
3. **Appel à projets.** A destination principalement des **groupements de services ESS de fédérations** et d'organisations **syndicales**. Ceci concerne des formations-échanges, des accompagnements de projets, des créations d'outils, des recherche-action (voir les besoins manifestés et qui ne relevaient pas de la formation) et des initiatives liées à l'emploi.

Ah oui ! Pourquoi une première ? Pour différentes raisons : cette étude a associé pour la première fois le responsable administratif d'un Fonds et deux transversaux de l'APEF, elle a utilisé conjointement des méthodes quantitatives et qualitatives (interviews et 11 groupes de discussion – là ce n'est pas vraiment une première) et elle s'est voulu pour objet de produire une connaissance détaillée et contextualisée des besoins de terrain **avant de lancer un plan d'action**. Pari réussi ? A vous de juger dans les mois à venir.

Bernard De Backer



Perspectives pour les autres Fonds sectoriels agissant en matière de formation. Que font ces Fonds, au fond ?

Ils ne sont pas en reste d'action : boostés par l'apport ponctuel du FIFr, ils redéployent une palette d'initiatives au moins jusqu'en 2008. Lisez plutôt !

Qu'ils aient ou non suivi une démarche exploratoire approfondie comme celle entreprise autour des ESS, les Fonds développent moult activités. Elles sont bien sûr **adaptées aux réalités de leur archipel**, avec des tendances fortes qui les relient. C'est vrai, il existe, en ce qui concerne l'APEF, **plus de 100 types de services différents**, et si les langues y sont également multiples, un **espéranto** s'en dégage.

Guidés par leurs objectifs de base, ces Fonds de sécurité d'existence alimentés en grande partie alimentés par la cotisation « emploi et formation des groupes à risque », sont **galvanisés pour 2 à 3 ans** par les montants du FIFr permettant d'élargir le public visé et les actions, voire d'en expérimenter certaines.



Le **secteur socioculturel et sportif** (CP 329) est, pour rappel, composé en majorité d'organismes de moins de 10 travailleurs, dont les activités sont très diversifiées : Fédérations et clubs **sportifs**, **éducation** permanente, **jeunesse**, **coopération** au Développement, **formation** professionnelle, **radios** et télévisions non commerciales, Centres **culturels**, **bibliothèques**, médiathèques, ludothèques, arts plastiques et littéraires, **tourisme**, **musées**, environnement, patrimoine, et les **Fédérations** coupoles de ces activités. Il s'agit donc pour le Fonds de rencontrer cette diversité tout en tenant compte de certains publics vivant des situations à risque, ou fragilisés, dans un esprit de mutualisation des moyens du Fonds afin d'améliorer les compétences collectives et individuelles des travailleurs.

Le programme du Fonds se décline en 2 volets : amplifier un Plan d'action préexistant et lancer un appel à projets Formation continuée.

Seront ainsi développés : 1) **l'entrée progressive dans le dispositif « Plan de formation »** via un projet pilote vers une trentaine d'organismes (accès aux formations, bourses à l'accompagnement pour l'élaboration du Plan...) qui sera évalué, adapté et lancé plus largement par la suite ; 2) un **appel à projets** concernant le financement d'actions de formation professionnelle ; 3) **l'accompagnement** (supervision) **d'équipes** et 4) un appel particulier aux **opérateurs de formation** (le Fonds est en effet compétent pour ces organismes) qui à la fois relèvent du Fonds mais aussi sont souvent appelés pour réaliser les actions qu'ils (et les autres Fonds) souhaitent mettre en œuvre. Après évaluation du projet de la Fondation Roi Baudouin, « Diriger une association », mené conjointement avec le Fonds ISAJH, une reprise pourra être envisagée.

Le Fonds ISAJH (CP 319) est compétent pour les Etablissements et Services d'éducation et d'hébergement, décliné en 35 types de services pour l'aide aux personnes **handicapées**, l'aide à la **jeunesse**, l'aide aux **adultes** en difficulté et, dernier venu, les **agences immobilières sociales**. Depuis plus de 10 ans, le Fonds soutient la qualification d'éducateurs en Promotion sociale, et plus récemment, celle de « cadre du Non-Marchand », par le biais du remboursement du droit d'inscription aux travailleurs et par la prise en charge partielle des formations de cadre, ceci dans la logique des exigences des pouvoirs publics pour l'accès à des postes de coordination tel chef-éducateur ou de sous-direction.



Depuis 2001, le **soutien aux supervisions-accompagnements d'équipes** n'a fait que croître. De même, depuis 2004, l'inscription dans le dispositif **Plan de formation** : les bourses à l'accompagnement et l'envoi de personnes pour suivre le module de formation d'initiation. Mais le Fonds a lancé fin 2005 un vaste appel à projets sur 2006 et 2007 afin que des demandes remontent du terrain. Les **projets agréés depuis un an** (près de 100 sur l'année 2006) concernent des **formations et supervisions** (les plus nombreux) mais également la mise au point **d'outils pédagogiques et certaines études**, ainsi que des initiatives plus spécifiques aux fédérations patronales ou aux organisations syndicales, afin d'implémenter au mieux la concertation, l'analyse des besoins et les réponses en matière de formation dans ce secteur qui comprend plus de 16.000 travailleurs. Il est aussi prévu une intense activité d'évaluation en 2008 ! Dans la veine « valorisation des équipes éducatives » après 2001 et 2004, le 18 octobre 2007 reverra **Educ'Actions à La Marlagne**, ou « comment faire savoir le savoir-fier ».

Le secteur des Milieux d'accueil de l'enfance (SCP 305.2) est en effervescence. Jugez plutôt : il prévoit d'inviter près de **1.000 puéricultrices à des modules de formation** continuée organisés par l'Enseignement de Promotion sociale à travers toute la Communauté française. Chacun de 40 périodes (cinq journées) sur **l'évolution du métier** de puéricultrice, la **communication** et le **travail en équipe** et le **tutorat** (de nombreuses étudiantes d'enseignement professionnel fréquentent en effet les milieux d'accueil durant leur formation). Pour favoriser la participation des travailleurs à ces formations, le Fonds a prévu de financer le « remplacement » des heures d'absence des puéricultrices en formation en pré-finançant le remboursement du Congé Education Payé (15€, ou 18€ si le travailleur a plus de 45 ans, par heure de formation).

Avec le montant, qui peut atteindre un certain volume (lorsque plusieurs personnes du service suivent les modules), le Service doit procéder à de l'embauche complémentaire, soit en prolongeant à concurrence un travailleur à temps partiel, soit en engageant pour une durée déterminée (par exemple, pendant les vacances). Sont également possibles, dans le cadre du Plan de formation, des bourses à l'accompagnement et le suivi des formations (cf. article ci-dessous). Enfin, l'organisation de formations envers le personnel de direction et d'encadrement est en préparation également avec l'Enseignement de Promotion sociale.

Le Fonds social des Services d'Aides familiales (CP 318) développe plus ponctuellement des activités de formation, notamment la participation aux formations Plan de formation, plusieurs initiatives concernant le tutorat, les passerelles « aide-ménagère/aide familiale » et d'autres modules plus spécifiques, également dans le cadre de la convention Promotion sociale.

Le Fonds des ETA DE LA COCOF a mis sur pied un programme comprenant d'une part l'amplification d'actions existantes pour l'encadrement (formation des moniteurs à l'encadrement d'équipe...) et pour les travailleurs (informatique, langues, techniques...) et d'autre part des actions pour le personnel encadrant et dirigeant (prévention incendie et secourisme, lutte anti-tabagisme, et séminaire de réflexion sur le secteur.

Le Fonds des ETA de la Région wallonne (qui n'est pas conventionné à l'APEF) a la possibilité de développer un programme via le FIFr. Les volets principaux en sont : une classification des fonctions, un outil pédagogique sur le stress, des formations destinées aux ETA de la Communauté germanophone, un projet de formation-alphabétisation pour les travailleurs, et également des actions menées par l'EWETA ou les organisations syndicales.

Les transversalités ne vous ont bien sûr pas échappé ; elles rejoignent les chantiers de l'APEF : études des besoins et veille sur les secteurs, Plan de formation (voir article), Supervision et évaluation des actions. Nous aurons l'occasion de revenir sur ces travaux dans LA VIGILANTE. Ceci pourrait entraîner d'autres actions des Fonds dont nous vous tiendrons informés, par exemple sur la **Supervision**.

Dominique WAUTIER



3. Notes de lecture



P.-A. TAGUIEFF, *Le sens du progrès : Une approche historique et philosophique*, Champs Flammarion, 2004

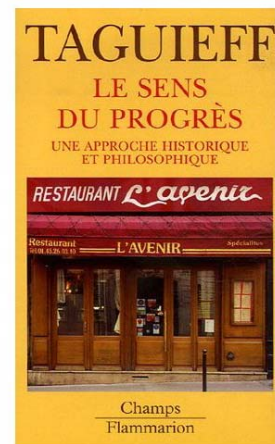
A l'heure des désillusions du Progrès et de la diabolisation de la Science, ce petit livre touffu constitue une lecture salutaire et revigorante pour éviter le double écueil de la fuite nihiliste et de l'angélisme, souvent deux faces d'une même médaille. Si « l'avenir n'est plus ce qu'il était », il nous reste à l'inventer encore et toujours. Le dernier Francis BACON ne doit pas cacher le premier....

« Rien de plus dangereux qu'une idée générale dans des cerveaux étroits et vides : comme ils sont vides, elle n'y rencontre aucun savoir qui lui fasse obstacle ; comme ils sont étroits, elle ne tarde pas à les occuper tout entiers »

H. TAINE cité par l'auteur

Avec ses 95 pages d'*éléments* (sic) d'une bibliographie ordonnée, le livre de TAGUIEFF constitue **une véritable encyclopédie de la genèse, du développement, des variantes, des espoirs et des dérives sanglantes** (colonialisme, darwinisme social, eugénisme, fascisme, bolchevisme...) **de l'idée de Progrès** en Occident. Mais également de sa critique et de son ébranlement au XX^e siècle ainsi que, **surtout**, de l'enseignement que nous pouvons en tirer.

L'ouvrage, après l'introduction et deux chapitres que l'on pourrait qualifier d'argumentaires et méthodologiques, s'organise autour de cinq parties centrales. La première est consacrée aux **origines** du « progressisme » (au sens de croyance au progrès inéluctable) occidental, la seconde et la troisième à ses **développements** et ses extensions, la quatrième à **l'eugénisme** comme incarnation radicale de l'idée d'auto-transformation de l'homme par l'homme, la cinquième à **l'effondrement** (parmi les « élites cultivées », du moins) de l'optimisme « progressiste » et à sa discussion.



Origine et genèse de l'idée de Progrès

La croyance en un progrès indéfini de l'humanité, conçu comme un mouvement irréversible et nécessaire dont la devise pourrait être « **Post hoc, ergo melius hoc** », soit en traduction libre « **Ce qui vient après, parce qu'il vient après, est meilleur que ce qui était avant** »¹⁷, constitue une inversion totale de la vision du monde des Anciens. En effet, comme nous l'avons déjà souligné à plusieurs reprises dans la VIGILANTE¹⁸, le monde pré-moderne est essentiellement tourné vers le passé et situe la perfection aux origines. L'écoulement du temps (que l'on ne peut pas vraiment qualifier d'histoire) est dès lors vécu comme une dégradation de l'âge d'or des commencements, avec d'éventuels retours vers les origines dans une conception cyclique de la durée.

L'inversion de la perspective qui consiste à **situer la perfection dans le futur** et à concevoir le temps historique comme un progrès continu vers cette fin est très précisément datée et située, même si elle a connu quelques prémisses : l'aube des temps modernes en Europe occidentale, au XVII^e siècle exactement. Un homme, plus

¹⁷ Notre traduction. De manière plus littérale, comme proposé par P.-A. TAGUIEFF : « Après cela, donc meilleur que cela ».

¹⁸ Voir notamment le n° 15, mai 2005 : « Une redéfinition des âges de la vie ». mais également le dossier du n° 12, septembre 2004, consacré à « Révolution grise et maisons de repos ».



qu'aucun autre sans doute, a cristallisé ce moment germinal de la modernité et du « progressisme », **Francis BACON** (1561-1626)¹⁹. TAGUIEFF cite à plusieurs reprises de longs extraits de l'œuvre du philosophe anglais qui, bien que n'étant pas « l'inventeur » de l'idée de progrès, a systématisé l'esprit naissant du temps. On ne peut qu'être impressionné par la cohérence et la permanence de ce **noyau germinal de l'idée de progrès** qui se déploiera sous différentes modalités jusqu'à la fin du XX^e siècle, du moins en Occident.

BACON élabore sa doctrine du progrès (« *advancement* » dans ses textes) sur base du constat de **l'augmentation du savoir scientifique**, en quantité et en qualité. Loin d'être parfait chez les « Anciens » (les philosophes et savants grecs pour la plupart), **le savoir antique est dépassé par le savoir moderne** qui ne cesse de « progresser ». La notion ne désigne dès lors plus le seul mouvement dans l'espace (premier sens du mot « progrès » en langue française)²⁰ mais également une **évolution dans le temps**.



Le premier Francis BACON

Si le programme de maîtrise scientifique et technique de la Nature est établi dans son « *Novum Organum* » (1620), son récit utopique « *La Nouvelle Atlantide* » croise, comme l'écrit TAGUIEFF, « la notion de **progrès** et celle d'**utopie** ». Le **grand récit de la modernité est né**. BACON y met en scène le développement idéal de la société sur une île²¹, gouvernée par un collège de sages pratiquant la méthode expérimentale avec pour fin « de connaître les causes, et le mouvement secret des choses ; et de reculer les bornes de l'Empire Humain en vue de **réaliser toutes les choses possibles** ». Citons un extrait de ce texte publié en 1627 :

« Prolonger la vie. Rendre, à quelque degré, la jeunesse. Retarder le vieillissement. Guérir des maladies réputées incurables. Augmenter la force et l'activité. Transformer la stature. Transformer les traits. Augmenter et élever le cérébral. Métamorphose d'un corps dans un autre. Fabriquer des espèces nouvelles. Transplanter une espèce dans une autre. Rendre les esprits joyeux, et les mettre dans une bonne disposition ».

Ainsi, non seulement le futur sera plus parfait que le passé, mais l'action transformatrice de l'homme rendue possible par le progrès de la science **ne concerne pas que la « nature »** qui lui est extérieure, mais **également l'homme lui-même**, dans ses composantes **physiques** et **psychiques**. L'eugénisme, les manipulations génétiques, les psychothérapies et le développement personnel sont déjà inscrits dans le programme...

Naturalisation et extension du Progrès

Si, dans le projet baconien, les progrès induits par la science n'ont **pas de caractère nécessaire et automatique** mais dépendent de la volonté et de la liberté humaine, la dimension « providentielle » du Progrès (avec un grand « P » cette fois) va bientôt s'imposer et devenir **la grande croyance de l'Occident**, justifiant notamment ses conquêtes coloniales. D'une possibilité ouverte aux sociétés humaines, le Progrès « naturalisé » devient une nécessité inscrite dans les astres, un mouvement inéluctable, tantôt pensé sous forme d'une « pente douce » (un progrès graduel), tantôt sous une forme plus brisée : la révolution violente qui va **accoucher de l'homme nouveau**.

¹⁹ A ne pas confondre avec le peintre Francis BACON qui sera, lui, pris comme illustration des ravages de la modernité par le psychanalyste J.-P. LEBRUN dans son ouvrage « Un monde sans limite » (un tableau de BACON en illustre la couverture). Etonnante ironie de l'histoire qui va servir deux fois le même patronyme et le même prénom pour signifier le mythe positif et négatif de l'idée de Progrès.

²⁰ En anglais, « *progress* » signifie alors « voyage officiel d'un personnage royal ».

²¹ Jules VERNE, notamment, a repris ce thème de la robinsonnade, illustrative de la maîtrise de l'homme sur la nature, dans « L'île mystérieuse ».



L'ouvrage de TAGUIEFF analyse minutieusement cette transformation et radicalisation de l'idée de Progrès, qui vient parachever **l'inversion des Modernes par rapport aux Anciens** : d'un côté la perfection des origines et la décadence du temps, de l'autre la Cité idéale du futur et l'inéluctable progression de l'humanité venant du coup condamner plus ou moins violemment ceux qui lui résistent. Et parfois les éliminer.

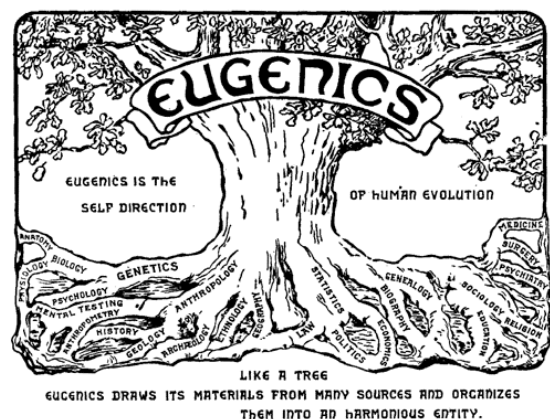
En même temps que cette conception « nécessitariste » du Progrès, se produit une **extension des zones** pouvant être affectées par son irrésistible mouvement. Ne concernant d'abord que le pouvoir de l'homme inchangé sur la nature physique et organique, il va bientôt s'étendre au **pouvoir de l'homme sur lui-même**, et donc aux dimensions médicales, sociales et morales, comme si le progrès des sciences et des techniques entraînait inéluctablement des perfectionnements dans le domaine social, politique et humain. Cette visée, déjà présente dans l'utopie de BACON comme nous l'avons vu, va s'incarner dans les idéologies politiques, gradualistes ou révolutionnaires, en s'appuyant notamment sur les avancées scientifiques (dont elles ne perçoivent que les aspects « positifs » – c'est le cas de le dire) : médecine, théorie de l'évolution, sciences sociales, politiques et historiques, psychologie. **Les philosophes produiront l'armature de cette religion du Progrès** : DESCARTES, LEIBNIZ, VOLTAIRE, FONTENELLE, TURGOT, CONDORCET... Et bien sûr HEGEL. Mais aussi des sociologues, des historiens, des économistes : COMTE, DURKHEIM, SPENCER, SAINT-SIMON, SMITH et MARX, bien entendu.

Nous avons sans doute peine à nous représenter, en ce début quelque peu désenchanté du XXI^e siècle, ce qu'était le « **fier optimisme** » de la religion du Progrès avant la guerre de 14-18. La certitude et la foi qui animaient une bonne partie des élites européennes (mais qui comportait également ses sceptiques) : la vérité, la liberté, la justice et le bonheur se profilaient dans **un avenir qui ne pouvait qu'être radieux**. On ne citera ici que le propos prêté par Victor HUGO à un révolutionnaire dans « Les Misérables » : « *Citoyens, le dix-neuvième siècle est grand, mais le vingtième siècle sera heureux !* ». On sait ce qu'il en adviendra ...

Progressisme et utopisme

La **radicalisation extrême de la religion du Progrès** va se développer à la fin du XIX^e siècle et au XX^e siècle, à travers différents courants, de « droite » comme de « gauche », visant à perfectionner l'homme et la société.

Ainsi, le « **darwinisme social** » va consister à transposer une lecture un peu biaisée de la théorie de l'évolution (plus inspirée de LAMARCK que de DARWIN) au monde social, faisant de la « lutte pour la vie » le moteur d'une naturalisation biologique des phénomènes sociaux, le Progrès étant le fruit de la sélection naturelle. Le meilleur régime politique est dès lors celui qui laisse le « *struggle for life* » et la concurrence entre individus et groupes s'exercer sans obstacles, afin de faire émerger les meilleurs qui transmettront leurs qualités à leurs descendants. Cette **vision libérale** s'apparente à la doctrine de la « main invisible » de l'économiste ADAM SMITH.



Les **eugénistes**, eux, ne sont pas partisans du « laisser-faire » comme moteur de l'amélioration du « haras humain » mais bien de **l'intervention étatique**. Ils s'apparentent de ce fait au socialisme, national ou non. La reproduction de l'espèce humaine ne doit plus être laissée au hasard mais bien dirigée comme on le fait pour les animaux ou les légumes. Un eugéniste célèbre, Charles RICHET, **prix Nobel de médecine** en 1913, le dira clairement : « Il s'agit d'améliorer l'espèce humaine (...). Quoi ! Nous nous appliquons à produire des races sélectionnées de chevaux, de chiens,



de porcs voire de prunes et de betteraves et nous ne faisons aucun effort pour créer des **racés humains moins défectueuses...** ». Le bolchevique Léon TROTSKI ira dans le même sens : « L'homo sapiens, maintenant figé, se traitera lui-même comme objet des méthodes les plus complexes de la sélection artificielle et des exercices psychophysiques. Le genre humain n'aura pas cessé de ramper à quatre pattes devant Dieu, le Tsar et le Capital pour se soumettre ensuite humblement aux lois de l'hérédité et d'une sélection sexuelle aveugle (...). Par là, il se haussera à un niveau plus élevé et **créera un type biologique et social supérieur, un surhomme si vous voulez** (...). La construction sociale et l'éducation psychophysique de soi deviendront deux aspects d'un seul et même processus »²². Inutile de rappeler l'usage que feront les Nazis de ces théories (qui n'y mènent pas nécessairement), notamment dans le cadre du programme **Lebensborn**²³.



Aux lendemains de la guerre 14-18, les deux totalitarismes européens voudront en quelque sorte « **forcer l'avenir** » en accouchant violemment de l'homme nouveau et de la société idéale, l'un sur base de théories raciales inspirées des « lois de la nature », l'autre sur celle de théories sociales guidées par la « science de l'histoire ». **Violence révolutionnaire, scientisme et religion du Progrès** mèneront, dans un cas comme dans l'autre, à l'éradication de ceux qui s'y opposent par leur « nature », qu'elle soit raciale, ethnique ou sociale.

Ebranlement et démonisation du Progrès

Si certains penseurs avaient fait preuve d'une **sérieuse réserve** ou d'une ironie féroce à l'encontre de l'idée de Progrès continu et inéluctable (SCHOPENHAUER, NIETZSCHE, BAUDELAIRE, POE, GOBINEAU, BERDIAEFF, GUÉNON, ORTEGA Y GASSET, DUHAMEL, BERNANOS...), il faudra attendre le début du XX^e siècle pour que la réalité historique vienne jeter un cruel démenti au « fier optimisme ».

Comme l'écrit TAGUIEFF : « Le court et terrible XX^e siècle, commencé avec la Première Guerre mondiale²⁴, paraît constituer une longue et systématique **réfutation empirique de toutes les certitudes et prédictions optimistes** véhiculées par la religion du Progrès (...). C'est la large diffusion de ces événements et de leurs commentaires qui a ébranlé la croyance naïve au progrès continu et nécessaire ». Ceci d'abord par une **déliasion du progrès techno-scientifique et du progrès « humain »** (moral, spirituel, psychique...), ensuite par une vision plus pessimiste dans laquelle le progrès matériel et le développement même de la science « corrompent les âmes ».

Outre les deux guerres mondiales, **Auschwitz**, le **Goulag** et **Hiroshima**, le spectre des effets dévastateurs du développement industriel sur l'environnement (autant à l'Est qu'à l'Ouest), les craintes liées aux manipulations génétiques (OGM, clonage...), le relativisme culturel (la civilisation occidentale n'est pas meilleure qu'une autre), vont générer une vision du monde dans laquelle non seulement la techno-science est mortifère, mais où l'âge d'or n'est ni dans le passé ni dans l'avenir, mais **nulle part et jamais**. Bref, la belle figure du Progrès est devenue méconnaissable, défigurée non seulement par les bombes,

²² Dans « Littérature et révolution », cité par TAGUIEFF, p. 231.

²³ Les Lebensborn étaient des institutions, développées sous le Troisième Reich, où devaient procréer des sujets de pure race aryenne en vue de constituer l'élite du futur. Une institution de ce type fut créée en Belgique sous l'occupation, à Wegimont (le « *Heim Ardennen* »).

²⁴ Rappelons qu'il finit, comme cycle historique, avec la chute du mur de Berlin (1989) et donc celle du communisme en Europe.



le napalm et les radiations, mais elle est comme minée de l'intérieur par un scepticisme de plus en plus grand. L'histoire humaine devient tragique, les Cassandres se multiplient. **L'idée que nos enfants connaîtront forcément une vie meilleure** que la nôtre a du plomb dans l'aile²⁵.



Le second Francis BACON

Pire (et de ceci TAGUIEFF ne parle pas), **le discours même de la science**, hors de ses réalisations techniques parfois mortifères, est perçu par certains comme le vecteur d'une menace extrême : « une sortie de l'espèce humaine ». La promesse d'un avenir où toutes les limites seraient effacées est devenue la perspective d'un abîme. Comme l'écrit le psychanalyste namurois J.-P. LEBRUN dans l'introduction de son livre, titré justement « Un monde sans limite »²⁶, et dont la couverture est illustrée par un tableau de Francis BACON (le second) : « ... **notre social, marqué par les implicites du discours techno-scientifique, sécrete une adhésion insue à un monde sans limite** et autorise ainsi la contrevenance aux lois de la parole qui nous spécifient comme humains ».

Ce ne sont donc plus seulement les effets matériels de la techno-science qui sont ici incriminés, mais son discours lui-même qui viendrait **miner la structure psychique** de l'individu par effacement du Tiers structurant que constitue la parole paternelle (nous résumons à la hussarde).

Enfin, certains (notamment les Russes BERDIAEFF et HERZEN) font justement remarquer que la croyance en un Progrès continu et nécessaire oblitère **la valeur de toutes les générations qui nous ont précédés**, mais aussi de nous-mêmes par rapport à celles qui nous succéderont et qui seront, forcément, meilleures. Ne procédons dès lors pas de même en dévalorisant sans nuances nos ancêtres qui ont cru au Progrès... **Du passé ne faisons plus « table rase »**.

Mort ou métamorphose du Progrès ?

La question centrale devient par conséquent pour TAGUIEFF : assistons-nous à la mort du progrès ou seulement à l'effacement d'une certaine conception du progrès ? Ne faut-il pas, par conséquent, refonder l'idée de progrès en intégrant la fin de son utopie ?

Ce qui semble mort, du moins chez les « élites cultivées en Occident », c'est en effet **la croyance dans la religion d'un Progrès global, unitaire et fatal**, c'est-à-dire d'un mouvement nécessaire et inéluctable, mais aussi d'un lien de cause à effet entre le développement du savoir scientifique, du pouvoir technique et de l'amélioration sociale, morale et spirituelle de l'homme. Mais ceci ne veut pas dire que « la page du progrès est définitivement tournée », mais bien qu'il repose plus que jamais sur notre **volonté**, notre **liberté** et notre **travail**. De plus, l'enchaînement du progrès dans les différents ordres étant découplé, une vigilance quant aux effets humains, sociaux et environnementaux du développement techno-scientifique s'impose. Il s'agit donc plutôt, selon la terminologie de TAGUIEFF, de « meliorisme » (améliorer les choses) que de « progressisme ».

Face à l'avenir que nous devons construire modestement, en le maîtrisant le moins mal possible, **nous sommes désormais seuls**, sans le secours d'un Progrès providentiel. Rien n'est plus certain : ni le pire ni le meilleur.

Bernard DE BACKER

²⁵ A tel point que le souci des générations futures fait l'objet de Fondations éponymes, brandissant l'adage qu'il convient de leur « transmettre un monde habitable ».

²⁶ Pour un compte-rendu de ce livre et de la position de nombreux autres psychanalystes, voir LA VIGILANTE n° 3, janvier 2003, et n° 6, juillet 2003. On trouvera une même vision apocalyptique de la modernité contemporaine dans « L'homme sans gravité » de C. MELMAN (2002) ou dans les ouvrages de Dany-Robert DUFOUR, notamment « L'art de réduire les têtes » (2003).



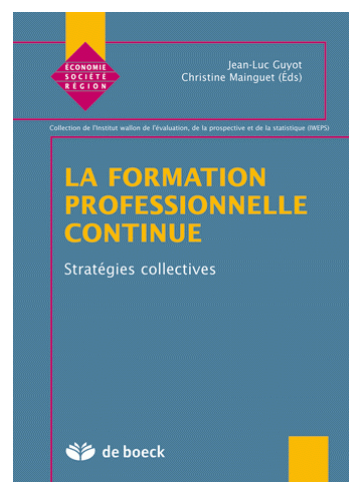
GUYOT J.-L. et MAINGUET C. (Eds.), *La formation professionnelle continue. Stratégies collectives*, de Boeck, 2006

Cet ouvrage est publié dans la collection « Economie, société, région » de l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS). Il se situe dans le prolongement de deux publications antérieures « La formation professionnelle continue – L'individu au cœur des dispositifs » (2003) et « La formation professionnelle continue – Enjeux sociétaux » (2005). Ce triptyque a le mérite de mettre en évidence les lignes de force qui parcourent et structurent le champ de la formation professionnelle continuée aujourd'hui en Belgique, à travers les stratégies collectives – dont celle de l'APEF !

Le premier volume se centrait pour l'essentiel sur le **parcours des individus** (travailleurs ou demandeurs d'emploi) : profil des participants, logiques d'accès, effets et bénéfices de la formation, dimensions cognitives et motivationnelles, relation pédagogique, et causes de l'abandon d'une formation.

Le deuxième volume analysait les **politiques des instances internationales, nationales et régionales** qui traduisent l'enjeu sociétal de premier plan qu'est devenu la formation professionnelle continue, érigée en « la formation tout au long de la vie ». Un regard critique est ainsi porté sur les enjeux et les dynamiques du champ de la formation, les positions adoptées par les acteurs collectifs, les référentiels idéologiques et la mise en place de cadres juridiques et institutionnels dans différents contextes nationaux.

Le dernier volume de ce triptyque, dont nous traitons ici, est consacré aux **stratégies des organisations qui investissent le champ de la formation** : caractéristiques, logiques organisationnelles et dispositifs mis en place dans le cadre de cet investissement.



Stratégies collectives : méthodes, conseils et exemples concrets

Les **aspects méthodologiques de l'analyse des besoins** en formation font l'objet du PREMIER CHAPITRE. L'auteur propose de partir d'une situation problème d'une organisation pour analyser les besoins en formation et de mener cette analyse en trois étapes : une phase d'immersion (prise de connaissance du contexte général de l'organisation, de son histoire, de ses évolutions, de ses moyens humains, matériels et financier et de ses acteurs stratégiques), une phase de récolte des données et une phase de traitement, s'appuyant sur la complémentarité entre les méthodes quantitatives (questionnaire standardisé soumis à un échantillon) et qualitatives (entretiens individuels ou table ronde collective).

Le lecteur pourra s'enrichir de **nombreux conseils** méthodologiques comme la prise en compte de l'information multiple qui n'a pas été produite à des fins de recherche (programme de formation, budget affecté à la formation, opinions d'acteurs stratégiques etc.) ou encore la séquentialisation de la procédure qualitative qui consiste à interroger d'abord les acteurs d'une même catégorie (banc patronal par exemple) avant de les confronter aux acteurs d'une autre catégorie (banc syndical par exemple).

Le CHAPITRE SUIVANT étudie, à partir de **trois cas concrets d'entreprises** wallonnes, les **articulations entre la formation et les autres pratiques de gestion des compétences** (notamment l'évaluation), les types de compétences qui font l'objet de formation et les tensions entre les logiques de formation et de production.



Dans chacune des trois entreprises (deux sidérurgiques, l'autre bancaire) les pratiques de formation s'articulent avec les autres dimensions de la gestion des ressources humaines, pour servir la stratégie de l'entreprise, notamment l'évaluation individuelle des travailleurs par leur supérieur hiérarchique direct sur base des performances produites ou des compétences acquises. Par ailleurs, les trois entreprises **stimulent fortement la polyvalence** qui se traduit dans les entreprises sidérurgiques par la capacité à occuper plusieurs postes de travail et par l'accentuation des **compétences génériques et sociocognitives** (capacité à communiquer, à travailler en équipe, à travailler à distance, à synthétiser et à structurer, à être proactif etc.).

Si cette démarche de gestion de compétences résulte de l'apparition de nouveaux métiers, elle est également étroitement liée à la redéfinition des métiers traditionnels. Aux **compétences techniques** spécifiques aux métiers, viennent donc s'ajouter les **compétences génériques**.

Une revendication syndicale forte est de ne pas prendre en compte ces compétences génériques du moins dans leur composante savoir-être dans les critères d'évaluation du travailleur et ce pour éviter l'arbitraire de la hiérarchie. **Une tension est effectivement constatée entre la logique de production et la logique de formation** : le personnel qui part en formation n'est pas directement productif (dans certains cas, le personnel doit aller en formation durant son temps libre), la polyvalence réduit l'expertise à certains postes de travail et freine la production.

Par ailleurs, il est encore constaté que **plus le niveau de qualification du travailleur est élevé**, plus il bénéficiera de formations centrées sur les compétences **génériques** (la communication, l'animation d'équipe...).

La formation dans les entreprises et organisations

Le TROISIÈME CHAPITRE porte la réflexion sur **le rôle de la formation professionnelle des salariés dans les entreprises du XXI^e siècle**. Les connaissances accumulées dans les entreprises représentent une véritable ressource stratégique de l'entreprise. La concurrence entre les entreprises est fondée sur la polyvalence et la qualité des salariés de l'entreprise. La formation devient un véritable investissement immatériel sur le long terme.



Mais **comment contrôler et gérer le savoir spécifique** de l'entreprise ? Qui est propriétaire de ce savoir ? Le salarié et l'employeur ne favorisent-ils pas ensemble ce savoir spécifique par les relations de travail étroites et durables ? Ne devrait-on pas dès lors revoir le mode de contrôle et de gestion des entreprises, en y intégrant les salariés tant dans le partage des coûts de la formation que dans la rétribution d'une partie des bénéfices. Voilà une série de questions auxquelles les auteurs tentent d'apporter une réponse ?

Le QUATRIÈME CHAPITRE fait la **synthèse de l'effort de formation des entreprises en Belgique** de 1998 à 2004. Le **bilan social** constitue l'outil qui permet d'évaluer cet effort de formation, du moins pour les entreprises soumises à l'obligation de dépôt d'un compte annuel et pour les ASBL occupant au minimum 20 travailleurs. Les renseignements en matière de formation figurant dans les bilans sociaux portent pour l'essentiel sur l'ensemble des formations formelles.

Les données reprennent un ensemble **d'indicateurs calculés pour l'ensemble des entreprises** (le pourcentage d'entreprises formatrices, le pourcentage de bénéficiaires d'une formation en pourcentage de l'emploi moyen, la durée de formation en



pourcentage d'heures prestées, les coûts de formation en pourcentage des frais de personnel) et un ensemble d'indicateurs calculés pour les entreprises formatrices (le pourcentage de bénéficiaires d'une formation, la durée moyenne de formation par bénéficiaire et le coût moyen d'une heure de formation).

Le coût de la formation en pourcentage des frais de personnel permet d'évaluer l'objectif global de formation inscrit dans l'accord interprofessionnel 1999-2000 stipulant que l'investissement des entreprises en faveur de la formation devrait représenter 1,9 % des coûts salariaux. Le niveau de 1,14% atteint en 2004 montre une baisse de 15% par rapport au chiffre de 2000 (1,41%) ; le niveau de réalisation s'éloigne ainsi des objectifs des 1,9 %, réitérés pourtant par le Contrat de solidarité entre les générations. L'analyse est complétée par une approche régionale et par taille d'entreprise. Elle montre que les entreprises implantées en Wallonie réalisent un effort de formation moindre que celles implantées à Bruxelles et en Flandre. Par ailleurs, l'effort de formation augmente avec l'accroissement de la taille de l'entreprise.

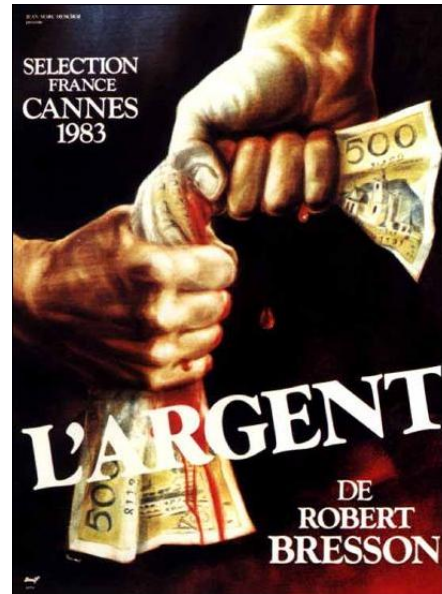
Nous ne nous attarderons pas sur le CINQUIÈME CHAPITRE relatif à l'analyse de la **relation entre l'investissement dans la formation d'une part, et l'accroissement du gain en capital humain et de la productivité d'autre part**. Si la modélisation permet aux auteurs de conclure à un impact positif de la formation sur le taux de productivité dans les grandes entreprises wallonnes, il semble effectivement plus difficile de transposer un tel modèle dans le secteur Non-Marchand où le volume de « production » ne suffit évidemment pas à évaluer l'impact positif de la formation en terme par exemple de qualité des services dispensés aux usagers.

La **formation continuée et l'entrepreneuriat** sont les thèmes développés dans le SIXIÈME CHAPITRE. Sans trop s'appesantir sur le sujet, l'analyse montre que peu de créateurs wallons recourent aux dispositifs de formation en vue de créer leur entreprise, alors que paradoxalement la majorité d'entre eux ressentent le besoin de se former dans le domaine de la **finance**, de la **fiscalité**, de la comptabilité, des aspects juridiques et institutionnels. Les auteurs concluent alors à la nécessité d'une amélioration des dispositifs wallons d'aide à la création d'entreprise visant davantage les dimensions financières et le cadre institutionnel. Les auteurs soulignent également **l'inégalité des chances dans l'accès à l'entrepreneuriat**, ce dernier étant étroitement lié à l'importance des capitaux, notamment humains détenus par les primo-créateurs.

Les initiatives sectorielles

Le SEPTIÈME CHAPITRE décrit trois **initiatives sectorielles d'analyse des besoins en formation**. Au côté du **plan de formation initié par l'APEF** dans le secteur non marchand (voir l'article qui précède), nous retrouvons les initiatives du **CEFORA** (Centre de formation de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, CPNAE) et de **l'IFP** (Initiatives de formation professionnelle de l'industrie alimentaire).

Ce chapitre est le produit d'un des **séminaires du projet SIAMT** (clôturé en mai 2005). Sans les présenter en détail, il nous semble important de souligner les constats d'origine qui ont poussé les Fonds sectoriels à soutenir les organisations dans l'élaboration de leur politique de formation : la **difficulté des organisations de petite taille et des travailleurs les moins qualifiés** d'accéder





aux dispositifs de formation d'une part, et la volonté d'améliorer l'impact des formations dans les organisations en tenant mieux compte de leurs besoins spécifiques d'autre part.

La **transmission de compétences professionnelles** à des praticiens du travail communautaire et à des groupes défavorisés de la ville de Coventry (Royaume-Uni) est le thème d'une recherche-action présentée dans le HUITIÈME CHAPITRE. La recherche tente de montrer dans quelles circonstances l'approche de développement communautaire peut être développée avec une approche d'insertion professionnelle.

La territorialisation

Le NEUVIÈME CHAPITRE traite de la **territorialisation de l'action publique** en analysant le dispositif « Carrefour Formation multi-opérateurs » réunissant **cinq opérateurs de formation** (FOREM, AWIPH, OISP/EFT, EPS, IFAPME) en vue de réaliser une mission d'information et de conseil des candidats dans leur parcours de formation et d'insertion.

A travers cet exemple emprunté au champ de l'insertion socioprofessionnelle, les auteurs montrent le mouvement dialectique entre la **déterritorialisation** et la **reterritorialisation** de l'action publique.

En effet, le passage de **mesures standardisées de placement** des chômeurs à des **politiques d'employabilité centrées sur des mesures d'accompagnement individualisé** des demandeurs d'emploi entraîne la création de nouveaux territoires institutionnels, organisationnels et professionnels.

L'identité « schizophrénique » des conseillers en formation en est la parfaite illustration : ils sont en permanence **tirillés entre leur structure hiérarchique de départ** (FOREM, IFAPME etc.) dont dépendent notamment leur contrat de travail, leur salaire, leurs congés **et leur identité professionnelle collective de carrefour formation** indissociable de leur mission commune d'accompagnement.



Le DERNIER CHAPITRE s'interroge sur **l'influence des organismes de formation sur les représentations et les comportements des étudiants**. Les auteurs mettent en évidence que les motivations des étudiants sont de deux ordres : l'acquisition d'un diplôme permettant de progresser dans leur hiérarchie et le développement de compétences pour mener à bien des projets. Si ces motivations rejoignent les idéologies dominantes du capitalisme, ces dernières ne seraient pas directement inculquées par les organismes de formation à travers les documents officiels mais elles seraient plutôt liées à leurs structures organisationnelles (structure hiérarchique et structure en réseaux).

Raphaël EMMANUELIDIS

Information sur les trois ouvrages chez l'éditeur

<http://universite.deboeck.com/livre/?GCOI=28011100540000>



EN BREF : Médiation : Les experts du vécu en renfort auprès des administrations fédérales

En complément au dossier du numéro précédent de LA VIGILANTE consacré à la médiation et dans un souci d'exhaustivité, il nous paraît intéressant de vous donner quelques informations concernant une **nouvelle fonction de médiation**, même si elle ne concerne que le service public, celle de « médiateur de terrain (ou expert du vécu en pauvreté et exclusion sociale) au sein des services publics fédéraux ».

Annoncée comme unique en Europe, l'expérience de ces médiateurs de terrain consiste à engager au sein des services publics fédéraux (parallèlement à une formation) des **personnes ayant vécu des situations d'extrême pauvreté** : grâce à leur expérience de vie, ces « fonctionnaires d'un nouveau genre » peuvent ainsi réduire le fossé entre les personnes précarisées et les services publics.

Leurs missions s'apparentent, si on cherche à faire le lien avec la description des différents métiers faite dans le précédent numéro, à celles des médiateurs interculturels dans les hôpitaux.

Plus d'information sur le site du **Ministre fédéral de la Fonction publique**, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'Égalité des chances : www.christiandupont.be.



Paul LODEWICK

EN BREF : Un monde d'adolescents ?

Dans son édition du **16 décembre 2006**, le quotidien français « **Le Monde** » publie une longue interview de Jérôme BINDÉ, directeur de l'office de prospective à l'**UNESCO**, sous le titre « Vers un monde d'adolescents ». Sujet de l'interview : **la société qui se dessine pour le XXI^e siècle**, quand « l'homme vit de plus en plus vieux et désire rester jeune le plus longtemps possible »²⁷.

Le lecteur attentif de LA VIGILANTE (qu'il soit ici remercié) aura tout de suite fait le lien avec plusieurs articles et dossiers que nous avons publiés, notamment sur « révolution grise et maisons de repos » et « une redéfinition des âges de la vie ». En effet, que dit le directeur de l'UNESCO ? Que dans « nos » sociétés (plutôt les occidentales, même si le phénomène se mondialise) on ne sait plus très bien quand on cesse d'être adolescent et que **les trois âges traditionnels de la vie** (enfance, maturité et vieillesse) **sont brouillés** - la catégorie de l'adolescence étant nouvelle, ce que ne dit pas J. BINDÉ. Bref, nous sommes tous en train de devenir des « **jeunes de 7 à 77 ans** ».

La valorisation de la jeunesse est consubstantielle au projet de la modernité, tournée vers l'avenir et le changement. J. BINDÉ le rappelle en évoquant la fameuse « **Querelle des Anciens et des Modernes** », qui, au XVII^e siècle, vit l'opposition entre ceux qui considéraient que les Anciens constituaient un modèle indépassable et ceux qui pensaient que les Modernes pouvaient faire mieux, et donc - dans le langage de l'époque où c'est toujours la vieillesse qui est valorisée - « devenir plus vieux que les Anciens ».

Depuis lors, l'idéologie du Progrès²⁸ et la rapidité croissante des changements n'ont fait que rendre les Anciens obsolètes. Mais, comme le souligne BINDÉ, « l'hypervalorisation du

²⁷ Comme nous l'avons écrit antérieurement au sujet de la « révolution grise », c'est bien la jeunesse qui est valorisée chez les « seniors actifs » (LA VIGILANTE n° 12, septembre 2004, p. 2), soit le fait de rester jeune, et non pas de devenir ancien...

²⁸ Voir aussi notre recension du livre de P.-A. TAGUIEFF, « Le sens du progrès », dans ce numéro.



présent des fils sur le passé des pères finit par mettre en cause l'idée même d'un progrès. Nous vivons une sorte d'éternel présent, où le futur ne fait plus guère sens ». **Cette perte de crédibilité des « anciens »** se noue à « une crise fondamentale : celle du père ». Or, « l'élimination du paternel, c'est la rupture de la transmission ».

Mais loin d'en tirer des prédictions seulement négatives, le directeur de la prospective à l'Unesco se montre nuancé. **D'un côté la carence des pères** (à prendre sans doute au sens symbolique) **pose effectivement le problème de l'autorité** et de l'éducation des enfants, ce que tout le monde reconnaît. Avec « le risque d'aller vers des systèmes de type ultra-répressif, je dirais technologico-répressif, fondés sur une conception panoptique de la domination : des pouvoirs aux mille yeux et aux grandes oreilles. Le risque, quand l'autorité s'effondre, c'est que la surveillance la remplace ».

Mais **d'un autre**, « **chacun reste en position de jeunesse symbolique**, ce qui ouvre la vie à l'éducation pour tous tout au long de la vie (...). Pendant des millénaires, il n'y a pas eu plus conservateur que l'éducation ». Par ailleurs, nos sociétés deviennent beaucoup plus créatives, ouvertes, et, comme le souligne BINDÉ, « l'évolution culturelle rencontre un trait naturel fondamental de l'espèce humaine : la **néoténie**, c'est-à-dire le fait que l'être humain jamais achevé, garde, à l'état adulte, des traits de l'enfance ».

Ce trait a été, souligne BINDÉ à titre d'hypothèse, « nié et emprisonné pendant des siècles dans des structures très conformes, des codes et des lois » (loi du père, système patriarcal). Tout cela vole en éclat aujourd'hui, « **comme si, en quelque sorte, l'humanité du XXI^e siècle assumait son immaturité** ». Ou comme le disait GAUCHET dans une formule lapidaire dont nous avons fait naguère la devise d'un numéro de LA VIGILANTE : « Entrer dans la vie, ne serait-ce pas la nouvelle définition de la vie ? ».



Bernard DE BACKER