



LA VIGILANTE

CINQUIÈME ANNÉE
BIMESTRIEL
SEPTEMBRE 2007
N°27

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

Plus un système vivant est autonome, plus il est dépendant à l'égard de l'écosystème
Edgar MORIN, Le paradigme perdu

Comité de rédaction : Bernard DE BACKER (responsable rédactionnel, lay-out), Raphaël EMMANUELIDIS, Paul LODEWICK, Emilie MANY, Jacques SEPULCHRE (éditeur responsable), Dominique WAUTIER, FRANÇOIS WILLEMOT. 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 portail de l'APEF. Il y est possible de les télécharger en format PDF. Pour accéder à la page du site concernant **LA VIGILANTE**, cliquez sur le lien : <http://www.apefasbl.org/la-vigilante>

Au sommaire de ce Vingt-Septième numéro

- 1. Edito** : Supporter l'autonomie
- 2. Recherches, interventions et analyses** de l'APEF :
Monographie des maisons d'accueil, le chantier ;
Accompagnements au plan de formation...
- 3. Ailleurs et autrement** : Quelles formations aux métiers du social pour quel travail social ? – Echos du Congrès 2007 à Namur ; Travailler sur autrui peut vous brûler ; Cinq idées sur la formation et ses effets par J.-M. BARBIER ; Colloque de la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE) à Bruxelles
- 4. Notes de lecture** : FERRERAS et « Critique politique du travail » ; DUBAR et « La formation professionnelle continue » ...



1. Edito : Supporter l'autonomie

Sois autonome ! On connaît la chanson. Ce désir d'émancipation devenu injonction paradoxale, pressante et pesante, si caractéristique des sociétés occidentales contemporaines, serait **l'incarnation au niveau de l'individu** de ce que les sociétés modernes se pensent et se veulent être au niveau collectif : rien d'autre que le produit de leur action sur elles-mêmes.

Comme l'écrivait déjà le sociologue Alain TOURAINE en 1973 : « [les sociétés apprennent à se connaître sociologiquement – donc sont modernes] quand elles se reconnaissent comme le produit de leur travail et de leurs rapports sociaux, quand ce qui semble



d'abord un ensemble de **données** sociales est reconnu comme le résultat d'une **action** sociale, de décisions ou de transactions, d'une domination ou de conflits (...) acceptons donc que **la société ne repose sur rien d'autre que sur l'action sociale**, que l'ordre social n'a aucun garant méta-social, religieux, politique ou économique »¹ (nous soulignons).

Du gouvernement de la société au gouvernement de soi

Cette autonomisation des sociétés s'est **construite sur base d'un affranchissement** de ce que TOURAINE nommait les « garants méta-sociaux », soit, pour faire court, tout point d'appui supposé intangible et extérieur (« hétéronome ») aux sociétés, justifiant et donnant sens à leur ordre ou leur mouvement : Ordre naturel, Loi divine, Sens de l'Histoire, Religion du Progrès, Main invisible... Ce **long processus d'autonomisation**, parfois tortueux et souvent « à reculons », a été analysé par divers auteurs², dont nous avons quelquefois rendu compte dans LA VIGILANTE.



Les évolutions des sociétés modernes occidentales (mais le processus touche d'autres sociétés, comme la Chine et l'Inde, avec des retours de flamme, tel le fondamentalisme religieux) ont été caractérisées par une lente diffusion du principe d'autonomie **du gouvernement de la société** (démocratie) **vers le « gouvernement de soi »** (que l'on pourrait qualifier d'« autocratie » au sens littéral du mot), les deux coexistant.

Comme nous l'avons déjà vu, notamment par le truchement du livre d'Olivier REY³, le projet d'affranchissement individuel et d'autonomie (tout comme son équivalent collectif) ne va pas sans paradoxes et épreuves redoutables, voire **impossibilité de structure** comme l'illustre la figure du Baron de **Munchausen** s'élevant dans les airs en tirant sur ses bottes (voir la fameuse théorie du « bootstrap » d'E. GUNZIG en physique).

Nous ne reviendrons pas sur ce thème, qui concernait plutôt la construction de l'autonomie à travers l'éducation, et dont la leçon principale est ainsi résumée par l'auteur : « Un individu ne devient autonome, jusqu'à un certain point, qu'en vertu d'une éducation qui ne doit pas considérer l'objectif atteint avant de commencer ». En d'autres mots, la capacité d'autonomie est le fruit d'un processus éducatif qui, lui, doit être hétéronome pour approcher cette fin. L'oublier serait funeste...

→ Nous nous pencherons plutôt sur la **mise en oeuvre de l'autonomie individuelle des adultes dans la vie sociale**, et les **inégalités considérables** qui s'y manifestent. Ceci en fonction de l'appartenance sociale et du parcours des personnes, des capitaux scolaires, économiques, culturels et sociaux dont ils disposent ou qu'ils se sont construits au fil de leur parcours. Cette problématique, loin d'être abstraite et « académique », est **au cœur des difficultés** rencontrées par une partie du public de l'aide aux personnes, mais aussi de certains **travailleurs du Non-Marchand**. En effet, les modèles et modalités de l'intervention sociale, pas plus que les problématiques des usagers, ne sont indépendants des évolutions sociologiques et symboliques. Le « travail sur autrui » varie non seulement en fonction des caractéristiques de cet autrui mais également des principes de légitimité et des moyens (humains et méthodologiques) mis en oeuvre.

¹ Dans *Production de la société*, Seuil 1973.

² Nous pensons évidemment, outre Alain TOURAINE, à Marcel GAUCHET, qui reprenait lui-même le flambeau d'analyses plus anciennes, notamment celles des sociologues Emile DURKHEIM et Max WEBER. L'ouvrage de référence de GAUCHET est *Le désenchantement du monde. Une histoire politique de la religion*, Gallimard 1985 et *La condition historique*, Stock 2003. Le lecteur trouvera une synthèse abordable (et en poche) dans l'ouvrage du même auteur, *La religion dans la démocratie : Parcours de la laïcité*, Gallimard, 1998.

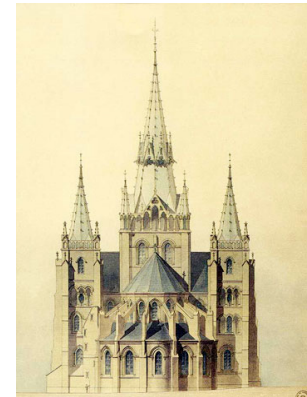
³ *Une folle solitude. Le fantasme de l'homme auto-construit*, Seuil, 2006. Voir LA VIGILANTE n° 25, mars 2007. Voir aussi « L'enfant problème » dans LA VIGILANTE n° 14 de mars 2005, pp. 12 à 21.



Travailler autrement sur (et avec) autrui

Comme François DUBET l'a montré dans son livre *Le déclin de l'institution*⁴, nous vivons aujourd'hui une **modification progressive du modèle qui guide les métiers** de ceux qui soignent, éduquent, forment ou animent. Le « programme institutionnel »⁵ qui a prévalu jusqu'il y a peu était l'héritage laïcisé d'un modèle religieux : des valeurs et des normes universelles guidaient l'action des professionnels, ceci dans des espaces relativement protégés, coupés du monde extérieur (home, internat, asile, hôpital...).

Ce **modèle vacille** face à la diversification et l'individualisation croissantes de l'existence, au déclin des modèles unifiants qui avaient pris le relais de la religion. **Nos sociétés ne sont plus, écrit DUBET, « comme des cathédrales**, couronnées par des valeurs ultimes homogènes, réconciliées et appelant une action unique ». Au modèle de l'institution parfois « totale » va succéder la mise en place **d'organisations complexes et spécialisées** où travaillent des professionnels « pris dans une spirale de certification continue ». La professionnalisation vient progressivement palier au déclin du modèle vocationnel et les « techniques psychologiques (...) rationaliser ce que la vocation donnait comme allant de soi : la compassion, l'amour des enfants, le sens de la justice » (DUBET).



Autrement dit, la légitimité du travail social qui était fondée en valeur sur le caractère « sacré » de l'institution cède le pas à une légitimité « rationnelle », fondée sur « l'efficacité du travail accompli et sur des compétences estampillées par des procédures légales ». L'on passe d'une légitimité par les normes à une légitimité par les compétences et les résultats, **d'une structure verticale stable** coupée du monde **à des réseaux horizontaux ouverts** sur leur environnement et adaptés de manière permanente à leur public. Mais également de la « réadaptation » des bénéficiaires à l'« accompagnement » de leur autonomie, basée sur une approche individualisée de l'aide, l'activation et la responsabilisation de la personne.

Comme le soulignent des analystes des politiques sociales, nous serions passés du **modèle protectionnel** (qui a succédé au modèle aliéniste) à celui de **l'activation**, sans que le dernier ne prenne entièrement la place du premier.

Cette transformation a **partie liée avec l'autonomisation de la société et de l'individu**. Aux « ordres totaux dans lequel chaque individu est relié au grand tout » se substituent des « ordres plus limités, plus autonomes, plus ajustés à la nature des problèmes traités » avance DUBET. C'est, ajoute-t-il, « à ce niveau intermédiaire que doivent se reconstruire les institutions, quand elles ne peuvent plus être de grands orchestres, **aucun dieu n'écrivant la partition**, aucun chef n'en étant l'interprète ».

Dans ce contexte, le « travail sur autrui » se transforme en une **expérience** dont chaque travailleur est appelé à « recomposer l'unité ». Entre contrôle, service et relation, le professionnel vit son travail comme une « crise » et une **nécessité d'arbitrage permanent**. La linéarité intégrée et hiérarchisée du programme institutionnel s'est transformée en **champ de tension** dans lequel doivent se débattre les professionnels de terrain, avec des usagers tout autant affectés par la nouvelle donne sociologique.

⁴ Publié aux Editions du Seuil en 2002. Cet ouvrage a fait l'objet d'une présentation relativement détaillée dans LA VIGILANTE de janvier 2003.

⁵ Plutôt que de parler d'« institution », DUBET préfère utiliser le terme de programme institutionnel. Son hypothèse centrale est que pendant longtemps, « le travail sur autrui a été conçu, par ceux qui l'accomplissaient comme par ceux qui l'observaient (...), comme un processus » qui procédait d'un modèle, « le programme institutionnel ». Cette dernière expression désigne un type de relation à autrui qui participe d'une conception générale de la socialisation. Le terme « programme » est entendu au sens de la génétique ou de l'informatique, et non au sens politique d'une série de propositions affichées.



« Savoir se tenir de l'intérieur »

En effet, de l'autre côté de la barrière, si l'on ose dire, la situation a également changé, forcément. **Les bénéficiaires de l'action sociale sont eux aussi confrontés** (et encore bien plus !) **à la rude tâche de l'autonomie** dans un monde aux repères qui paraissent largement déconstruits⁶, ou, pour le moins, en profonde transformation. Privés souvent de ressources matérielles, sociales et symboliques, comment peuvent-ils répondre à cet impératif du monde contemporain : « savoir se tenir de l'intérieur » ? Et qu'entend-on par cette expression ?

Pour faire court, les sociétés prémodernes (ou des persistances de ces sociétés dans le monde moderne : franges du monde rural, populations issues de l'immigration) se caractérisaient par une **forte inclusion de l'individu dans la communauté**, souvent très hiérarchisée. Chacun y avait sa **place assignée**. C'est ce que l'on appelle le « **holisme** », expression utilisée par Louis DUMONT, spécialiste de la société indienne, dont il a comparé le fonctionnement avec celui des sociétés occidentales modernes⁷ caractérisées par leur « individualisme ». Les individus y sont en quelque sorte « **tenus de l'extérieur** ». Ainsi, le métier, le lieu de résidence, les alliances matrimoniales, la religion, le réseau social, les vêtements... soit une bonne partie de la destinée d'un individu, dépendent de son groupe d'appartenance, **la caste** et bien entendu, à l'intérieur de celle-ci, de son **genre** et de son **âge**. Bref, il ne choisit ni son métier, ni sa femme, ni son village, ni sa religion, ni son costume !



L'individu prémoderne n'a donc qu'une très faible marge de manœuvre ce qui le rend, paradoxalement, beaucoup **plus solide que l'individu moderne**⁸. Ce dernier, et c'est encore plus vrai aujourd'hui, doit sans cesse se construire lui-même, inventer sa vie, jeter des ponts vers les autres pour échaffauder et entretenir son réseau - « travailler sur lui » pour être plus autonome, plus « employable », plus « développé », etc. Comme l'écrit MARTUCCELLI, « Désormais il n'existe que peu, et surtout de moins en moins, d'univers relativement clos, où tout au long d'une vie de l'individu circulait dans des situations proches de celles qu'il avait connues dans sa prime socialisation, et où la pratique sociale était fortement encadrée par des processus de reproduction culturelle »⁹. Les choses ne vont plus « de soi », ce qui est le prix à payer pour son émancipation du carcan social. Car, écrit le même auteur, « dans la condition moderne, **la première épreuve** à laquelle est confronté l'individu, avant même celle du respect des règles, est

⁶ Mais le sont-ils autant que cela ? Ne sommes-nous pas dans la même erreur de perspective du « tout fout le camp » qui frappe tous les observateurs de changements historiques profonds ? Le devoir d'autonomie auto-construite n'est-il pas également une norme surplombante ?

⁷ Voir notamment : *La civilisation indienne et nous : esquisse de sociologie comparée*, Paris, Armand Colin, 1967, *Homo hierarchicus. Essai sur le système des castes*, Paris, Gallimard, 1971, *Essais sur l'individualisme*, Paris, Le Seuil, 1985.

⁸ Comme l'écrit Marcel GAUCHET « Ce mode de socialisation se traduit en pratique par une très forte capacité d'indépendance individuelle, très facile à comprendre dans son mécanisme. Cet individu n'en est précisément pas un, il en est tout à fait le contraire. Chacun des membres de la communauté donc, *contient*, à sa façon, la société qui, à ce titre là, lui donne une solidité qui le rend capable de se déterminer par lui-même à l'intérieur de cette norme incorporée. On pourrait même parler à ce propos d'une véritable loi d'inversion : plus les individus sont explicitement reconnus en droit indépendants, moins ils sont effectivement capables d'indépendance ; plus ils sont dans des sociétés où de droit aucune indépendance ne leur est accordée, plus, psychologiquement, ils sont capables d'indépendance » (« La personnalité contemporaine et les changements des modes symboliques de socialisation », dans *La démocratie contre elle-même*, Gallimard 2002). Il s'agit du contenu de séminaires donnés à Louvain-la-Neuve en novembre 1994.

⁹ Dans *Grammaires de l'individu*, Gallimard 2002.



de parvenir à **se tenir dans un monde qui ne le contient plus** aussi fermement que jadis ». Cet individu est dès lors beaucoup plus **fragile**, ce qui explique sans doute la montée en puissance du thème de la **santé mentale**, à la fois comme problème, comme préoccupation et comme champ de pratiques (augmentation des praticiens et des référents théoriques de la psychothérapie, du développement personnel, tentatives de régulations publiques par l'accès aux professions, etc.).

Cette différence apparaît, par exemple, dans le public des **maisons d'accueil pour adultes** en difficulté, selon les témoignages que nous avons récemment recueillis¹⁰. Les problèmes de santé mentale et la **fragilité intérieure des hébergés** sont, en règle générale, beaucoup plus prégnants chez les « belgo-belges » que chez les personnes originaires de pays à la socialité plus traditionnelle, comme l'Afrique noire ou le Maghreb. Bien entendu, ces dernières peuvent souffrir mentalement des conséquences des violences collectives dans le pays d'origine, de l'exil et du choc culturel. Elles ont également un parcours et une origine sociale différents. Mais ceci n'empêche que leur plus grande « solidité intérieure » est aussi liée à la culture du pays d'origine, comme en ont témoigné nos interlocuteurs.

Pas plus que l'enfant ne peut *se construire* lui-même, l'adulte ne peut *se tenir* sans supports intérieurs ou extérieurs. **L'individu qui se tient tout seul, « maître et seigneur de lui-même »** est sans doute une pure fiction.

Les **supports de son autonomie** peuvent être « matériels ou symboliques, conscients ou inconscients, proches ou lointains, activement structurés ou passivement subis ». Les supports matériels sont assez connus que pour nécessiter de longs développements : argent, logement... Plus subtils (et parfois plus importants) sont les supports immatériels (réseau social privé et professionnel, savoirs incorporés, ressources symboliques) et invisibles. Comme l'analyse finement MARTUCCELLI, les **supports qui soutiennent l'autonomie de l'individu** sont plus ou moins visibles selon la position dans l'échelle sociale. « Plus fragile est la situation sociale d'un individu, plus il est contraint pratiquement de se tenir de l'intérieur, et plus il ne peut que faire la preuve de son impossibilité à y parvenir ». Et donc obligé de recourir à des supports explicites qui « le tiennent de l'extérieur ».



On ne prendra que l'exemple du **temps**. Il est piquant de voir combien la suractivité, manifestée par un agenda bien fourni, est aujourd'hui un signe éminent de distinction sociale. **L'individu dominant vole de réunion en réunion**, d'activité en activité, et c'est ce mouvement perpétuel qui, en quelque sorte, supporte son « autonomie » sans qu'il le sache¹¹. A l'inverse, le **dominé** sans travail, sans réseau social et sans ressources, **n'a plus qu'à tuer le temps** ou à l'offrir aux services sociaux dont il dépend, car « il n'a rien d'autre à faire ». Ce sont dès lors les supports explicites et stigmatisants de l'aide sociale qui le feront « tenir ».

Comme l'écrit Lionel THELEN dans son étude sur les sans-abri en Europe¹². « Pour être reconnu comme individu, il est indispensable que **l'action de ces supports reste implicite aux yeux d'autrui** comme aux yeux de l'individu lui-même. Cette tromperie de soi serait nécessaire à la préservation de l'estime de soi de l'individu moderne (...) A contrario, la personne qui, tel le sans-abri, ne dispose pas ou plus de tels supports, se retrouve, elle, réellement seule et obligée de se débrouiller par elle-même. Cependant, son dénuement est tel qu'elle se voit obligée de faire appel à des institutions d'aide sociale ».

Bernard DE BACKER

¹⁰ Voir plus loin dans ce numéro, l'article sur la monographie du secteur des maisons d'accueil.

¹¹ « La principale utilité de l'agenda est de manifester publiquement le manque de disponibilité de son possesseur » écrit ironiquement le sociologue.

¹² *L'exil de soi. Sans abri d'ici et d'ailleurs*, FUSL 2006, voir LA VIGILANTE de mai 2007.



2. Recherches, interventions et analyses de l'APEF



Monographie du secteur des maisons d'accueil : le chantier

Comme annoncé dans un numéro antérieur (voir La Vigilante de mars 2007), un projet ambitieux a été confié à l'APEF concernant le secteur des « maisons d'accueil pour adultes en difficulté ». Il s'agit d'un côté d'une monographie qui sera publiée sous forme de livre en mai 2008 et, de l'autre, d'une étude des besoins en formation qui sera clôturée à l'automne 2007. Quelques nouvelles des travaux en cours : on avance !

Tout d'abord, signalons que la « **Fédération Bico Fédératie** » regroupant les maisons bruxelloises qui relèvent de la COCOM a rejoint l'AMA en tant que commanditaire du projet, ce qui étend notablement le champ investigué à Bruxelles. Plus d'une **centaine d'organisations** (maisons d'accueil, maisons de vie communautaire, ex-maisons maternelles, abris et asiles de nuits, centres d'accueil d'urgence...) sont concernées. Rappelons que toutes les maisons wallonnes et bruxelloises (COCOF et COCOM) font parties du champ de l'étude, qu'elles soient membres ou non-membres d'une des fédérations partenaires du projet.

Le travail avance bien (c'est vrai...). Il a commencé par une étude d'une partie de la littérature existante¹³, une collecte des législations en vigueur, des statistiques, etc. Nous avons également réalisé des interviews exploratoires de personnes-ressources avant d'entamer la phase la plus importante : **16 groupes de discussions régionaux** avec des acteurs de terrain, directions et travailleurs.

Cette composante de la collecte des données est certainement la plus **enrichissante**, car elle permet non seulement un contact direct entre chercheurs et travailleurs, mais également des échanges entre des représentants des différentes maisons eux-mêmes. Une synthèse des 72 pages de retranscription d'un « premier tour » de 8 réunions (**80 participants**) a été soumise lors d'un « second tour » (**participation équivalente**), ce qui a permis d'enrichir, de nuancer et de valider le document de synthèse.

Quelques constats transversaux

Sans dévoiler outre mesure le contenu de la monographie à venir, nous pouvons déjà pointer des **éléments qui ressortent massivement** de ces rencontres. Ils concernent tout d'abord les évolutions en matière de public et de problématiques¹⁴ :

- **Augmentation** importante des demandes d'hébergement (même si elles sont parfois annulées) et **rallongement** de la durée moyenne des séjours en maisons d'accueil : cela « bouchonne » à l'entrée comme à la sortie.
- **Inaccessibilité des loyers** dans de nombreuses villes ou zones péri-urbaines, ce qui bloque nombre d'hébergés dans les maisons d'accueil.

¹³ Voir le compte-rendu du livre de Lionel THELEN, *L'exil de soi*, dans La Vigilante de mai 2007. Un contact a été établi avec l'auteur à cette occasion.

¹⁴ Ces constats doivent être comparés avec des données anciennes. M-L LOPEZ, ancien directeur de l'AMA et sociologue, nous a envoyé un exemplaire du livre issu de sa thèse de doctorat, *'Handicapés sociaux' et resocialisation. Diversité des pratiques et ambiguïté de leurs effets*, Masson 1979. Cet ouvrage comporte de nombreuses données sur la population des maisons d'accueil et sur l'histoire de celles-ci. Nous y avons puisé des éléments comparatifs qui permettent de relativiser (au sens de « mettre en relation ») les changements dont témoignent les acteurs de terrain.





- De (très) nombreuses personnes « tournent » dès lors dans le secteur, vont d'une maison à l'autre, que ce soit de manière intermittente ou continue.
- La population « traditionnelle » des clochards est beaucoup moins présente et l'on assiste à une **diversification des hébergés** : femmes, familles, enfants et adolescents, réfugiés, personnes handicapées mentales, « classes moyennes en rupture », jeunes hommes...
- Cette diversité de population influe sur **les parcours** : une partie des hébergés, majoritaire, est composée de « **structurels** », soit de personnes cumulant de nombreuses difficultés intriquées et dont l'autonomisation est très problématique ; une autre partie, les « **occasionnels** », ne fait que passer dans les maisons et parvient à l'autonomie en termes de logement, parfois d'insertion professionnelle. C'est notamment le cas de réfugiés, de certaines femmes victimes de violences et de personnes issues des classes moyennes.
- Parmi les **faits les plus marquants**, l'augmentation considérable des problèmes de **santé mentale** et des assuétudes, plus chez les Belges que les « allochtones ».

De nombreuses maisons se trouvent dès lors en situation de devoir **faire cohabiter des populations très diverses**, ce qui peut s'avérer délicat pour celles qui ont un projet de vie de type communautaire. Au niveau des évolutions concernant le **travail des maisons**, pointons les constats suivants :

- Regroupement des **maisons maternelles dans le même secteur** (dont elles se sentaient très proches à l'époque où elles relevaient de l'ONE), ce qui augmente de facto le nombre des **enfants hébergés** dans les maisons.
- Une certaine **diversification** (qui débouche sur une spécialisation de facto) des maisons, non seulement consécutivement à leur agrément (abri de nuit, maison d'accueil, maison de vie communautaire...) et leur projet, mais aussi en fonction de leur « seuil d'entrée » et de « tolérance » (qui peut varier dans le temps).
- **Professionnalisation** des maisons qui passent progressivement du modèle « caritatif ou militant » au modèle professionnel.
- Croissance des **suivis post-hébergement** ou post-accueil (avec ou sans appartements supervisés), liés à la très grande difficulté d'autonomisation des personnes, notamment celles qui ont un long passé institutionnel et cumulent de nombreuses difficultés.
- La montée en puissance des **problématiques lourdes** (santé mentale, surendettement, toxicomanie, conséquences de l'exil...) pose la question d'une internalisation de certaines ressources ou du recours à des services externes (maisons médicales, centres de santé mentale, services de gestion de dettes, services juridiques...) qui pourront aussi servir de relais et de supports aux hébergés une fois sortis des maisons.
- Si certaines maisons ou centres d'urgence choisissent d'étoffer les compétences de leurs travailleurs en interne, voire optent pour l'engagement de nouveaux profils (psychologue, infirmière), la **tendance générale est de demeurer généraliste** et de faire appel aux services externes.
- Ce constat appelle bien entendu à **l'ouverture des maisons** et à la croissance du travail de réseau avec des partenaires externes.
- Difficile gestion des **effets pervers de la prise en charge**, quand le rallongement des séjours et l'isolement des hébergés rend la sortie de plus en plus difficile.

On le voit à travers ces quelques exemples, la tâche des maisons d'accueil est rude et complexe. Nous aurons l'occasion d'y revenir.

Bernard DE BACKER et Paul LODEWICK



Plan de Formation : accompagnateurs référencés et nouvelles sessions de formations programmées

Depuis 2004, les partenaires sociaux du secteur non marchand ont mis en place le dispositif « Plan de formation pluriannuel et concerté ». Une brochure, un DVD, des formations et des bourses à l'accompagnement soutiennent les services qui souhaitent se lancer dans l'élaboration d'un tel plan.

Depuis le mois de juillet, **deux nouvelles** informations relatives au « Plan de formation » ont été publiées sur le site web de l'APEF. Une première version du **répertoire d'opérateurs** pour l'accompagnement à l'élaboration d'un Plan de formation et **cinq sessions de formation initiation** programmées en octobre et novembre 2007.

Le répertoire des accompagnateurs

En mai dernier, l'APEF avait invité les opérateurs de formation afin de leur présenter la méthodologie « Plan de Formation » et leur proposer de faire offre de service pour l'accompagnement des organisations dans l'élaboration de leur plan. Après un travail d'analyse des offres reçues et un échange avec les opérateurs, **une première version du répertoire est en ligne**. D'autres opérateurs s'ajouteront par la suite.

Le but de cet outil est d'aider les services dans le choix de leur accompagnateur, besoin qui s'était manifesté notamment chez les participants aux formations. Dans ce répertoire sont présentés : l'opérateur, ses méthodes, son positionnement et ses références. Ces informations ne sont pas exhaustives et il reste important que l'intervention soit également « négociée » selon les réalités propres à chaque institution. Vous retrouvez ces informations dans la rubrique « Actions et Projets spécifiques » sur le site de l'APEF.

Les sessions de formation

Sur la période **d'octobre et novembre 2007, cinq sessions** d'« Initiation à l'élaboration d'un Plan de Formation » sont à nouveau organisées à Bruxelles, Liège, Mons, Namur et Ottignies. Ces formations de quatre jours sont destinées aux travailleurs, référents formation dans les institutions et financées par les secteurs : Aides Familiales - Établissements et Services de Santé - Milieux d'Accueil d'Enfants - Institutions et Services d'Aide aux Jeunes et Handicapés - Maisons de Repos/Maisons de Repos et de Soins.

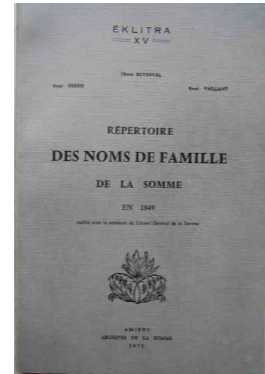
Ces formations permettent principalement de **s'approprier une logique globale et une méthodologie** pour construire un Plan de formation basé sur les besoins en compétences individuelles, collectives et organisationnelles. Loin de constituer une technique rigide, le dispositif « Plan de formation » divisé en étapes doit **s'adapter aux besoins et fonctionnement de chaque service**. Ces quatre jours d'initiation ont aussi pour objectif d'apporter des outils et des pistes afin de travailler la formation, de façon concertée et intégrée aux autres actions de l'organisation¹⁵.

Vous retrouvez le dépliant de présentation du contenu des formations ainsi que leur calendrier et une fiche d'inscription dans la rubrique « Actions et Projets spécifiques » sur le site de l'APEF.

Site web : <http://www.apefasbl.org>

Emilie MANY

¹⁵ Voir aussi la Vigilante n°24 – janvier 2007.





4. Ailleurs et Autrement



Deuxième Congrès international des formateurs en travail social et des professionnels¹⁶ de l'intervention sociale

Du 3 au 7 juillet, 400 participants, venus principalement de Belgique, de France, du Québec et de Suisse, étaient présents à Namur pour réfléchir ensemble sur les pratiques d'intervention sociale et la formation des travailleurs sociaux. Une soixantaine de conférences plénières et ateliers se sont succédés avec en toile de fond, le nouveau paradigme de l'Etat Social Actif et ses évolutions concrètes dans le champ social : au niveau politique, dans les formations, par rapport aux bénéficiaires, aux travailleurs et aux problématiques.

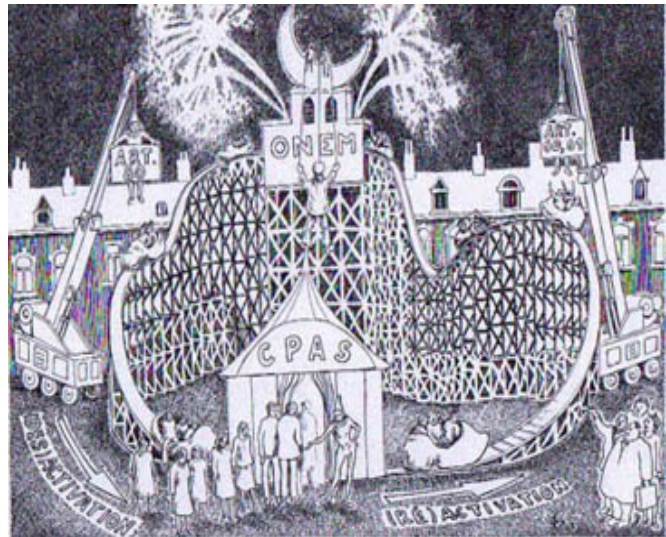
Dans cet article, nous aborderons les thèmes de **l'Etat**, des **problématiques sociales**, du **travail social** et de la **formation** à partir des tendances perçues dans les discours des intervenants, lors des ateliers, des conférences ou des débats. Ce texte est issu de la participation d'un permanent de l'APEF et ne se présente pas comme un compte-rendu exhaustif du colloque. Il se base principalement sur les interventions de Jacob Amon SUISSA, Robert CASTEL, Jean-Frédéric DUMONT, Daniel FAULX, Mejed HAMZAOUI, Yann LE BOSSÉ, Hilde MAELSTAF, Tiber MANFREDIN, Daniel MARTIN, Pierre REMAN.

L'Etat

Aujourd'hui, le concept **d'Etat Social Actif** domine les politiques sociales. Nous y sommes habitués et beaucoup s'y sont déjà penchés pour formuler critiques, enjeux, etc.

C'est Franck VANDENBROUCKE, Ministre aux affaires sociales en 1999, qui inscrit ce concept dans le champ politique (belge) en annonçant dans un exposé « la volonté d'un Etat social actif entreprenant qui vise **une société de personnes actives** sans renoncer à l'ancienne ambition de l'Etat social » (nous soulignons).

Au fil du temps, ce concept se matérialise entre autres par des politiques de **contractualisation** des droits sociaux et une **individualisation** de la responsabilité.



Grands principes de l'Etat social actif (Daniel MARTIN)

- L'entrepreneuriat.
- L'activation (pro-activité, se donner la peine de...).
- La responsabilisation (différenciation entre certains allocataires sociaux perçus comme victimes - ex : les personnes handicapées - et d'autres comme responsables - ex : les sans-emploi).
- La participation (mise en projets).

¹⁶ Francophones.



- Le contrôle et la surveillance,
- L'aide sur mesure, individuelle, dans une relation bilatérale,

Les évolutions issues de ce **nouveau paradigme étatique** touchent non seulement l'Etat mais aussi la conception de l'individu et du rapport Etat-Individu. L'Etat apparaît comme un **animateur**, un **incitateur**, un **activateur**. Le sujet est détaché du social. Il n'est plus le produit de la famille, de l'école, de l'armée, mais est entrepreneur de sa vie. Les relations entre l'Etat et l'individu ne sont plus collectives mais individualisées. Par exemple, la notion de territoire remplace la notion de catégorie, la contractualisation en cascade.

Les modèles d'action sont ceux des logiques managériales quantifiables ainsi que ceux du monde sportif de haut niveau avec la recherche de performance, la mise en concurrence et la pression.

Les problématiques sociales

De façon générale, **les problématiques sociales se modifient**, elles **se cumulent**. Les difficultés d'ordre familial s'accompagnent d'ennuis financiers (surendettement), d'emplois, de logement. Les problématiques psychologiques et de santé mentale sont en augmentation. L'âge des bénéficiaires s'étend des jeunes aux personnes âgées.

« *De plus en plus de personnes arrivent de plus en plus tôt dans des situations de plus en plus graves* »

Exemple : le cas de la santé mentale et la médicalisation (Hilde MAELSTAF)

Les questions de santé mentale sont un nouveau défi pour les travailleurs sociaux. Aujourd'hui, on considère qu'en Belgique, une personne sur quatre aura des problèmes de santé mentale, et une sur six aura une dépression. Il y a environ sept suicides par jour et dix fois plus de tentatives. La **dépression est devenue le cancer du XXI^e siècle**. La vulnérabilité structurelle de nos sociétés se traduit par une **croissance des problèmes psychiques et mentaux** ainsi que par l'apparition de nouveaux troubles : incertitude, angoisses, hystérie collective.



En parallèle, on assiste à une **pathologisation** de l'existence. De plus en plus de conditions sociales se retrouvent sous l'emprise de la supervision médicale, qui peut être vue aussi comme une modalité de contrôle social, un dispositif de gestion d'un éventuel danger social.

Certains **facteurs contextuels** influencent l'augmentation de la médication : diminution de la religion, individualisme, consumérisme¹⁷. La distance sociale augmente et avec elle, le nombre de sujets médicalisés. Lorsqu'un individu ne produit pas assez de plus-value (entendue au sens large), son statut se transforme en pathologie à normaliser, voire à médicaliser. Les classes moins favorisées sont dès lors plus sujettes à la médicalisation.

Le travail social (Quelques constats)

Aujourd'hui, le travail social a évolué et se caractérise notamment par :

- des interventions **individualisées** et visant de moins en moins les collectifs,
- un travail en **réseau**, interdisciplinaire,
- un travail par **projets**,

¹⁷ Tous ces thèmes ont été abordés à plusieurs reprises par LA VIGILANTE dès son origine. Ainsi, le numéro 0 de mai 2002 (dossier consacré à la supervision) contenait une note de lecture de « La société du risque » d'Ulrich BECK et du dossier « Miroir de la santé mentale » de la Revue nouvelle.



- o de moins en moins de relationnel, plus de **technicité**, de **spécialisation** (ingénierie sociale).

Pour répondre aux évolutions sociales et étatiques, de nouvelles pratiques se mettent en place. Deux exemples.

Le Développement du Pouvoir d'Agir - DPA (Yann LE BOSSÉ)

Le travailleur social est actuellement davantage positionné comme subissant les forces politiques que comme contre pouvoir. Comme alternative apparaît la **posture professionnelle** centrée sur le Développement du Pouvoir d'Agir. Cette approche part du constat que les problèmes sociaux ont une origine structurelle qui entraîne des conséquences personnelles (plus vastes que psychologiques). Elle conçoit les pratiques sociales comme agissant sur la structure plutôt que sur les conséquences personnelles.

La souffrance est vue comme le sentiment d'impuissance réel ou imaginaire, « la diminution, voire la destruction de la capacité d'agir, de pouvoir faire » (RICOEUR).

L'aide sociale a alors pour but de contribuer aux conditions pour que les personnes puissent s'affranchir de cette impuissance.

Le Développement du Pouvoir d'Agir peut être défini comme la possibilité concrète d'influencer ou de réguler les éléments de notre vie quotidienne qui sont importants pour nous, nos proches ou la collectivité à laquelle on s'identifie.

En pratique, le travail social centré sur cette approche s'articule autour de quatre axes :

1. L'adoption d'une unité d'analyse « acteur en contexte »
2. Une prise en compte du point de vue des personnes concernées, dans la définition du problème et des solutions envisageables.
3. Une conduite contextuelle des interventions (ici et maintenant est le critère de validité)
4. L'adoption d'une démarche d'action "conscientisante", le recours à la praxis et non pas à un seul point de vue idéologique valable.

Cette démarche est applicable car elle provient de la pratique des acteurs qui a été modélisée. Cette application passe par la question de la **posture : ni policier, ni sauveur mais plutôt passeur**, allié stratégique qui offre un soutien ponctuel et qui agit à la fois sur les composantes structurelles et personnelles.



Le changement vise un affranchissement, ne nécessite aucun apprentissage préalable, est conduit par la personne accompagnée, est co-construit et fondé sur une négociation des expertises.

Le travail social autour des assuétudes (Jacob AMON SUISSA)

Les phénomènes d'assuétudes sont amplifiés et prennent de nouvelles formes : la cyberdépendance, la chirurgie esthétique, voire les philosophies type « Alcooliques Anonymes »¹⁸.

Celles-ci peuvent être considérées selon le modèle médical « c'est une maladie » et l'attribution de la responsabilité se fait alors à l'extérieur de soi. On est victime (objet) de la dépendance, on se catégorise comme malade et cela participe de la justification de nos comportements.

¹⁸ Le propos renvoie au fait que certaines thérapies visant à guérir les assuétudes peuvent devenir elles-mêmes des assuétudes. Ceci peut concerner un large éventail de thérapies, y compris les plus honorables. Comme l'écrivait le psychiatre suisse BINSWANGER, dans une lettre à FREUD : « Celui que la psychanalyse a empoigné, elle ne le lâche plus » (note de la rédaction).



Elles peuvent aussi être envisagées selon le modèle psychosocial dans lequel on considère **la dépendance comme une façon de faire**, vis-à-vis de soi et du monde. Dans cette perspective, le travailleur social doit :

- développer un argumentaire, explorer les alternatives au modèle médical,
- travailler avec les compétences plutôt qu'avec les carences,
- ne jamais mettre en veilleuse le contexte social des personnes,
- travailler le comment plutôt que le pourquoi, le processus plutôt que le contenu,
- travailler les multiples possibles,
- être attentif aux déplacements des dépendances, le remplacement par une autre (sur n'importe quel aspect de la vie).

Nouveaux modèles de formation

Les modèles de pratique sociale utilisés jusqu'à présent sont mis en question. Ils ont été conçus au moment de l'Etat-Providence et sont devenus inappropriés. Les travailleurs sociaux **continuent cependant à être formés selon ceux-ci**.

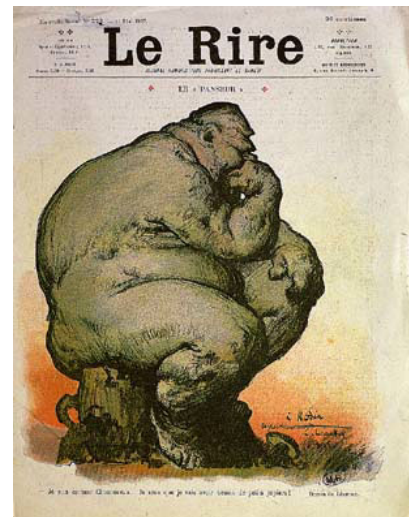
Deux exemples de nouveaux modèles de formation.

La formation des travailleurs sociaux face aux enjeux et contraintes de la « société post-moderne » (Daniel FAULX, Tiber MANFREDIN)

Dans le domaine de la formation, les **principes de l'Education permanente** sont mis en tension avec les évolutions actuelles (**conceptions néo-managériales**). Les présupposés de l'Education Permanente (Valeur Ajoutée accordée au groupe, besoin d'un processus temporellement long pour des effets à long terme) ne s'accordent pas avec les caractéristiques de la société « post-moderne » individualiste, où la recherche de l'excellence pousse à la compétition et à l'exclusion (chacun est bourreau et victime de l'autre), et où le temps est un enjeu pour avoir plus et plus vite.

Dans le cadre de la formation, quatre dispositifs ont été conçus pour permettre la **combinaison des principes d'éducation permanente et des caractéristiques de la société contemporaines** :

1. L'alternance « **travail de groupe** » et « **supervision individuelle** » qui permet le mélange d'avoir pour soi et du groupe
2. Les **communautés de pratiques** dans lesquelles le cas concret est prétexte au développement du groupe et d'une pensée groupale, il est au service de la pensée collective. On construit quelque chose de global qui sert le groupe.
3. L'augmentation des **échanges** entre le contexte de formation et le contexte professionnel. Des espaces qui pensent les deux et le lien entre les deux sont créés par des techniques pour penser le moi professionnel et le moi en formation.
4. Les **Espaces de pensée**. Du fait que les travailleurs sociaux sont beaucoup dans le "Faire" et dans le "Faire Faire", et que la formation est un espace de pensée, il faut des techniques qui stimulent l'émergence de cette pensée. Par exemple : la métaphore, la mise en scène avec le corps, les histoires, la symbolisation du groupe, etc. Elles peuvent paraître déroutantes mais sont souvent un moteur.



Exemple (France) d'évolution de la formation d'éducateur (Jean-Frédéric DUMONT)

Avec la réforme de la formation éducateur-moniteur pour septembre 2007, on passe d'une standardisation des **qualifications** à une standardisation des **compétences**. Pour les étudiants, cela amène à individualiser son parcours de formation mais cela pose aussi la question du rapport au collectif, à l'identité professionnelle et aux valeurs partagées.



Alternatives pour **réintroduire le collectif** :

1. **L'autobiographie raisonnée** : articulation entre son projet de vie et un projet de recherche. Les étudiants construisent une question de départ et font le lien avec ce qui a un prix affectif pour eux dans leur vie. Le groupe agit comme catalyseur de la question de départ.
2. **Le projet de recherche** : transformation de la question en projet, formation à la recherche par la recherche (et recherche de soi-même). L'éducateur doit être à la fois praticien et chercheur – Lien entre théorie et pratique.
3. **L'implication professionnelle** : quel sens a l'action pour soi, pour les autres, sur quels repères actualisés et actualisables se fonde-t-elle ? Est-ce que j'estime que mon action a un poids sur la transformation sociale (sentiment de contrôle).

Ces trois étapes permettent de fonder des valeurs en commun et de les réactualiser.

Remarque sur la formation des travailleurs sociaux (intervenant dans la salle)

Il existe un **tabou de la recherche de soi** en tant que travailleur social, de ce qui est mis en jeu chez nous. Les étudiants résistent à cette recherche plus émotionnelle. **On recherche une technicisation, même de soi.**

La formation se solde aussi par des évaluations. **La place de la recherche de soi** avec en ligne de mire l'évaluation est problématique.

On est impliqué relationnellement, donc on ne peut faire l'économie de ses émotions. Il faut les interroger plutôt que les nier.

Convergences

Durant quatre jours, de nombreux autres sujets ont également été traités. Cependant, aussi bien en **Belgique** qu'en **France**, en **Suisse** ou au **Québec**, les discours sur les **évolutions du champ du travail social semblent s'accorder sur certaines tendances** : les politiques d'activation ; la centration plus importante sur l'individu et ses comportements, son contexte de vie ; la recherche de nouveaux modèles de pratiques et de formation plus impliquant.

Emilie MANY (avec Paul LODEWICK)

CONGRÈS 2007

DEUXIÈME CONGRÈS INTERNATIONAL
DES FORMATEURS EN TRAVAIL SOCIAL
ET DES PROFESSIONNELS FRANCOPHONES
DE L'INTERVENTION SOCIALE

CONGRÈS 2007
NAMUR, BELGIQUE du 3 au 7 juillet

QUELLES FORMATIONS AUX
METIERS DU SOCIAL POUR
QUEL TRAVAIL SOCIAL ?

Transformations des modes d'action publique et formation
Mutations des pratiques du travail social et formation
Evolutions du champ de la formation

Pour une **meilleure idée des thématiques proposées**, voir le site www.congres2007.org qui est toujours accessible et présente l'intitulé de l'ensemble des ateliers organisés.



Travailler sur autrui : cela peut vous brûler !

Patricia VALLET, formatrice en travail social et chargée de cours en sciences de l'éducation, a animé au CREAS¹⁹ le 3 mai 2007 un atelier sur « la brûlure du travail sur autrui : quelques pistes pour comprendre et prévenir ». On comptait une centaine de participants, dont une majorité de travailleurs psycho-sociaux.

Dans une première partie, Patricia VALLET a circonscrit ce qu'on entend par « burn out ». Il s'agit d'une manifestation d'une **fragilisation physique et psychologique** des travailleurs liée à la façon dont on vit la situation de travail. A l'origine du burn out on trouve des aspects environnementaux et des aspects psycho-sociaux. Le burn out se manifeste de façon graduée depuis un surinvestissement dans le travail jusqu'à un effondrement, la dépression. Le sujet est comme consumé par la situation.



A la **différence du stress et du surmenage** qui ont un agent agresseur plus identifiable, le burn out a des causes multiples. Le burn out est plus lié à l'image de soi avec un envahissement à toutes les facultés, lié à un stress émotionnel et chronique.

On distingue habituellement trois critères pour identifier un état de burn out :

1. Un sentiment d'épuisement émotionnel.
2. Une déshumanisation : comportements durs, insultants, méprisants.
3. Un sentiment d'une perte de sens dans le travail accompli, sentiment de ne pas être valorisé, image de soi qui se dégrade, perte de l'accomplissement de soi, culpabilité de ne pas être à la hauteur de sa mission.

Le burn out se manifeste de manière lente et insidieuse. On peut repérer trois **étapes** :

1. Il y a d'abord des **signes cliniques non spécifiques**. D'un côté il y a un surinvestissement dans le travail. Face à l'inconfort on s'adapte, on surcompense. On repère aussi une fatigue, une lassitude physique, de l'irritabilité, une saturation émotionnelle, un état anxieux, le sentiment de ne pas avoir le temps de tout faire.
2. Ensuite, **la plainte grandit, le détachement apparaît** sous diverses formes : passivité, impassibilité, désinvestissement, absentéisme, retard, arrêts maladie. Apparaît aussi une attitude de froideur, rigidité émotionnelle, comme pour se protéger de la souffrance. La personne se sent de plus en plus démotivée.
3. Enfin la **situation se chronicise et envahit tous les champs** de la personnalité. La personne est dans un grand doute par rapport à ses choix professionnels, est envahie par la culpabilité, la perte de l'estime de soi et le sentiment d'inefficacité. Elle n'a plus d'esprit critique et n'est plus réceptive aux propositions de changement, ne se lance plus dans les projets et n'a plus de capacité de faire face à des situations nouvelles. Les relations vont devenir douloureuses avec tout le monde. Elle s'habitue à son malaise, comme si c'était une fatalité, et se sent responsable de son destin. Des maladies de plus en plus graves peuvent se manifester.

Patricia VALLET aborde ensuite les **causes du burn out**. Elles sont multiples et ne doivent pas être réduites à la personne elle-même. Elles seraient en fait essentiellement d'origine sociale et professionnelle.

Ainsi le **contexte sociétal** développe le culte de l'efficacité et de la performance (Cf. travaux de C. DEJOURS et A. EHRENBURG). On est passé de la prescription d'obéir à **l'injonction d'être responsable et autonome**. Face à une perte de référence, à un

¹⁹ CREAS : Centre de Ressource Éducative pour l'Action Sociale : <http://creas.umh.ac.be/> . Titre de l'atelier : « Épuisement professionnel et créativité chez les travailleurs sociaux ».



relativisme généralisé, chacun doit élaborer ses valeurs et prendre les bonnes initiatives. Cette situation insécurisante va faire appel à une assise identitaire solide. Si la personne n'arrive pas à mener à bien ce qui est presque une mission impossible, elle en est rendue responsable : « *c'est de sa faute* ».

Dans le domaine de **l'organisation du travail et de la gestion** des ressources humaines, chacun est menacé dans son travail et tend à se protéger. On exige des résultats dans l'immédiat et on se trouve dans une évaluation permanente. Il faut même montrer qu'on est heureux dans le travail. Dans le contexte professionnel, les tâches sont souvent interrompues avec une aggravation de la charge mentale et une ambiguïté des rôles et des fonctions. C'est à chacun de prioriser, mais il y a de toute façon trop de travail. Face aux urgences, il y a de moins en moins de temps de réflexion, de supervision. D'un autre côté, il y a davantage de stress avec l'introduction de nouvelles techniques qui demanderaient du temps d'adaptation et avec l'évaluation permanente sous forme de dossiers et de rapports à rentrer.

Les **aspects psychosociaux propres au contexte professionnel des travailleurs sociaux** sont abordés ensuite.

Chacun porte un **idéal professionnel** qui est au fondement du choix de métier. Plus l'idéal est porté haut, **plus grande sera**, le cas échéant, **la chute** provoquée par l'épreuve de la réalité. C'est un choc qui va provoquer un vascullement de l'identité, avec un risque d'effondrement affectif.

En ce qui concerne les métiers de l'aide aux personnes, le **désir d'aide** provient d'un besoin de réparation narcissique. La possibilité d'être utile va servir les propres besoins de la personne et lui permette de se construire une identité en développement, une identité positive. Réparer peut ainsi être un moteur efficace sauf si on dépend de l'autre (son retour positif, sa gratitude) pour exister. Le burn out va **réactiver les questions de fond sur les motivations** au métier et à l'idéal.

Pour terminer Patricia VALLET invite les travailleurs sociaux à **renouer avec la créativité** pour prévenir les situations de burn out : interroger les objectifs des services et ne pas s'enfermer dans des missions impossibles, développer des **partenariats** et des espaces de **supervisions** (tant à l'intérieur des services qu'à l'extérieur).

Cet atelier a bien cerné et illustré les situations de burn out chez les travailleurs sociaux. On aurait pu obtenir plus de développement sur les expériences de prévention et de traitement du burn out (ce qui rejoint une partie des missions et des pratiques des Fonds Sociaux « Groupes à Risque »).

François WILLEMOT

Pour aller plus loin

Patricia VALLET : http://recherche.univ-montp3.fr/cerfee/article.php3?id_article=123

P. CANOÛI, A. MAURANGES, *Le burn out. Le syndrome d'épuisement professionnel des soignants. De l'analyse aux réponses*, Masson, 2004

P. CORTEN, *Burn-Out : Vérités, contre vérités, impact sur la santé* : http://www.mieux-etre.org/interactif/article.php3?id_article=1571

M. DELBROUCK (éd.) *Le burn-out du soignant. Le syndrome d'épuisement professionnel*, De Boeck, 2003

S. PETERS, P. MESTERS, *Vaincre l'épuisement professionnel - Toutes les clés pour vaincre le burn-out*. Robert Laffont, 2007

Etude du Fonds ISAJH sur le sujet

V. DE COOREBYTER et B. DE BACKER, *Le métier d'éducateur : Transformations récentes et fatigue professionnelle* : <http://www.isajh.org/html/publications/Metier.html>

B. DE BACKER, *La fatigue professionnelle des éducateurs* : <http://www.isajh.org/images/imports/Fatigue.pdf>

**Cinq idées sur la formation et ses effets par le Dr BARBIER**

A l'occasion de son 25ème anniversaire, le 5 mai, la FOPA organisait un colloque sur « les effets de la formation. Jean-Marie BARBIER²⁰ y a présenté quelques idées-force pour approcher la question. Son exposé nous fait réfléchir à bon escient sur le quotidien des professionnels du Non-Marchand lorsqu'ils suivent, organisent ou évaluent la formation continue.

Nous avons choisi de rendre compte au plus près de cet exposé, comme toujours dense et exhaustif. On dirait même plus : systémique. Développé en **cinq idées**, chaque paragraphe y valant son pesant d'encyclopédie.

Première idée : (discours sur la formation)

Le discours social et politique tenu sur la **formation** (et l'éducation) tend à la présenter comme levier de transformation. Elle est **parée de vertus, presque moteur de « ré-enchantement du monde »**. Grâce à la formation, l'éducation, les individus, la société se mettent en mouvement vers le changement, toujours meilleur, cela va sans dire. Discours déjà ancien, l'auteur nous rappelle **la valorisation presque prométhéenne de l'éducation** (« Ouvrez une école, vous fermerez une prison »), également pour les adultes, que ce soit dans le champ de la formation continuée professionnelle (seconde chance, promotion sociale, diminution du chômage...) ou continue, englobant l'éducation permanente²¹. On en attend des effets sur les personnes, la société et l'économique. Les courants théoriques (capital humain) ou sociaux (investissement formation) confèrent à la formation un rôle inducteur de changement, mais peinent toutefois à trouver des méthodes permettant de le mesurer !

Seconde idée : (formation et transformation)

les activités de formation se développent parallèlement à d'autres transformations qu'elles accompagnent. Chez les individus, ce sont **ceux qui connaissent déjà des transformations professionnelles ou personnelles fortes qui sont le plus en demande de formation**, et chez les entreprises ou organisations : celles qui dépensent le plus (proportionnellement à la masse salariale) pour les équipements ou leur renouvellement ou lors de cycles d'activité économique. En revanche, les pouvoirs publics interviennent plus lors de reflux de l'activité économique. On leur demande alors de soutenir une reprise par la formation. Ces tendances sont bien remarquées dans le secteur non marchand²².



²⁰ Professeur au CNAM, directeur du Centre Recherche et Formation : <http://www.cnam.fr/crf/>

²¹ « Le décret a pour objet le développement de l'action associative dans le champ de l'éducation permanente visant l'analyse critique de la société, la stimulation d'initiatives démocratiques et collectives, le développement de la citoyenneté active et l'exercice des droits sociaux, culturels, environnementaux et économiques dans une perspective d'émancipation individuelle et collective des publics en privilégiant la participation active des publics visés et l'expression culturelle. » Article 1 du décret de 2003.

²² Exemples : « Rapport Objectif 4 Fonds ISAJH – Priorités et propositions – Ch. 1 : les grandes tendances ayant un impact sur la formation continuée » sur www.isajh.org ; Accords du non marchand et actions de formation...



Troisième idée, centrale par rapport au propos : (délimitation de la formation)

Pour **approcher les effets de la formation**, il est important de disposer d'outils permettant de penser la spécificité des activités de formation et des rapports avec d'autres espaces d'activités. Ceci est particulièrement sensible dans les secteurs du **Non-Marchand où on délimite avec peine la formation**, en tant que telle, des multiples activités (même si elles ont des effets formatifs) : réunions d'équipe, accompagnement, tutorat de stagiaires, assistance à un colloque, rencontre de pairs, lectures, groupes de parole, etc. Pour amener la nomination de ces outils, **5 hypothèses-suppositions** :

1. L'espace des activités de formation est un espace **d'intentions**.
2. Des intentions qui sont le fait de **plusieurs acteurs** (formateurs, apprenants, allocataires de moyens...) n'ayant pas toujours les mêmes attentes.
3. Des **activités qui interviennent sur autrui** : on transforme des composantes supposées de son identité, en transformant sa manière de faire : « ... les apprentissages ne sont jamais que des transformations valorisées de routines d'activités chez des sujets... que celles-ci soient de faire, penser ou communiquer, ou des trois à la fois comme c'est le plus souvent le cas. »
4. Des activités dans **un espace formel qui est un artefact**, un moment artificiel, qui a pour but de produire de nouvelles capacités, par un « transfert » dans un autre espace (personnel, public, social...). Or, la définition de ces espaces dépend et de l'organisation sociale et du sens que les sujets y donnent. L'espace professionnel par exemple.
5. L'activité de formation est **une interaction qui transforme ceux qui y participent mais aussi les formateurs ou accompagnateurs** (on le remarque bien chez les tuteurs).

Quatrième idée : (évaluation et effets attendus)

Lorsque les outils utilisés dans l'approche des effets sont directement référés aux **logiques intentionnelles des acteurs** concernés, on se trouve en présence de **démarches d'évaluation** des effets de la formation. On s'y pose la question de l'utilité, des changements, des liens entre les objectifs et les réalisations...

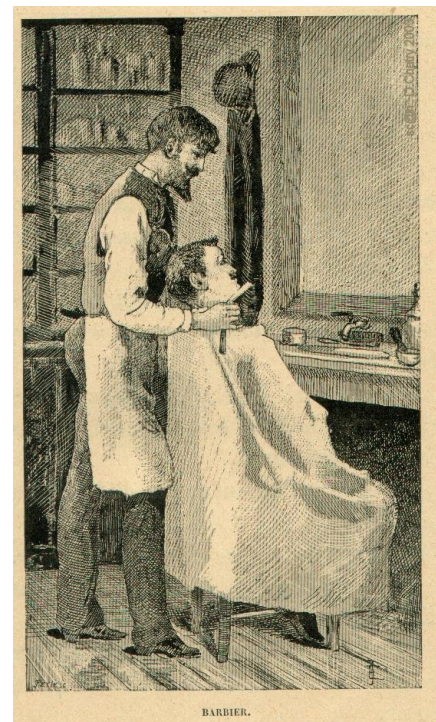
Pour évaluer, il y a alors lieu de s'interroger sur l'identité des acteurs de la formation, leurs enjeux et objectifs à chacun, et alors « de déterminer des indicateurs (avec prise d'information en situation réelle) et des critères d'évaluation (quelquefois appelés objectifs de transfert) ».

En ce sens, la demande fréquemment faite aux formateurs d'évaluer eux-mêmes les effets de la formation **se révèle souvent illusoire**, ce sont les commanditaires et, pour partie, les apprenants eux-mêmes les mieux placés.

Cinquième idée : (analyse et effets inattendus)

Lorsque les outils utilisés permettent de faire apparaître **d'autres registres de sens et de signification que ceux donnés ou construits par les acteurs** concernés, on se trouve plutôt en présence de démarches d'analyse des effets de la formation.

Dans certains cas, on peut approcher les effets de la formation en repérant d'autres sens et significations donnés par les acteurs à leurs activités. J.M. BARBIER évoque notamment les travaux de BOURDIEU sur l'école (sa fonction sociale effective de sélection...). Ces démarches d'analyse des effets supposent de **repérer chez les individus et les**





organisations les dynamiques de changement identitaire autres que celles attendues classiquement d'une formation, des avantages (ou désavantages) collatéraux. Par exemple, rien qu'analyser les besoins de formation c'est déjà se former.

Il conclut en rappelant que cette **double démarche d'évaluation** (dans un but d'optimisation) **et d'analyse** (pour comprendre) des effets de la formation n'est pas exempte d'approximation ou de répétition entre les deux volets. Il donne l'exemple du terme « paradigme » qui, créé pour rendre compte d'aspects non intentionnels dans la démarche de pensée, est largement employé aujourd'hui pour formaliser des modèles d'action.

Ces deux observations finales peuvent être mises « en favoris » de notre PC :

- « Constituer des outils pour aborder la formation et ses rapports avec l'environnement sert toujours à quelque chose dans les activités mentales qui accompagnent les actions. Se former à la formation, se professionnaliser à la formation, c'est toujours se préparer à la fois à l'analyse et à l'évaluation.
- Mais en même temps, que nous soyons dans des activités à dominante de recherche ou à dominante de formation, les publics auxquels nous avons affaire ont le plus grand intérêt à ce que nous sachions **distinguer ce qui relève de l'élucidation de nos objectifs, convictions, engagements... et ce qui relève de l'identification, modeste et patiente des réalités.** Sinon nos actes, qu'ils soient de formation ou de recherche, courent le grand risque, bien décrit par P. BOURDIEU, de violence symbolique, même involontaire »

Dominique WAUTIER

Jean-Marie BARBIER a été promu **Docteur Honoris Causa** de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation par l'UCL.

La conférence qu'il y fit le 19 novembre 2006 « Voies pour la recherche en formation des adultes »²³ attirait l'attention sur la sémantique de ce champ en rappelant la nécessité de **distinguer le vocabulaire descriptif, interprétatif, du vocabulaire mobilisateur, finalisant.**

Pensons à certains termes que nous employons souvent dans le champ social et de la formation. Les savoirs, compétences, capacités, le projet, l'autonomie, la formation même, sont des valeurs, positives, des termes mobilisateurs de l'action.

D'autres termes sont plus descriptifs et désignent des activités et leur relation ; ils sont relatifs à l'existant, et ne visent pas l'action, tels : comportement, énoncé, image, représentation...

Il n'y a pas de hiérarchie entre les deux mais, dans le secteur, la confusion, le mélange sont fréquents. En parlant des effets de la formation, les termes analyse et évaluation sont largement employés, souvent l'un pour l'autre, alors qu'ils relèvent des deux axes différents.

Un peu d'étymologie :

analyse (du grec) : décomposition, dissolution, en remontant du bas vers le haut...

évaluation : déterminer une valeur, un prix²⁴...

²³ Que vous pouvez trouver en intégralité sur <http://www.fopa.ucl.ac.be/smp/>

²⁴ Pour une analyse de la notion d'évaluation, voir La Vigilante n° 13, janvier 2005 .



Colloque de la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE) à Bruxelles

Nous vous l'annonçons dans la précédente VIGILANTE, voici encore quelques échos du colloque organisé le 21 mars dernier par la **Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE)**.

Deux conférences sur la situation de Bruxelles et sur l'enseignement nous paraissent particulièrement intéressantes à relever.

→ « [Economie, démographie, emploi et formations. Analyse des ségrégations sociales et spatiales à Bruxelles](#) ». Par Christian VANDERMOTTEN, professeur et vice-président de l'IGEAT (Institut de Gestion de l'Environnement et d'Aménagement du Territoire, ULB)

Bruxelles, une évolution économique et démographique favorable...

Entre 1995 et 2004, l'aire métropolitaine (Bruxelles, Hal-Vilvoorde, Nivelles) a connu une croissance économique annuelle supérieure à la moyenne belge et à celle des deux autres régions. Une évolution positive qui tient principalement au développement des activités du secteur des services.

De plus, la croissance démographique de Bruxelles est également la plus importante du pays. Celle-ci s'explique par une fécondité plus grande et des flux migratoires (de l'Europe centrale et orientale) en augmentation. Avec cette croissance démographique, Bruxelles est la seule région où la population rajeunit.

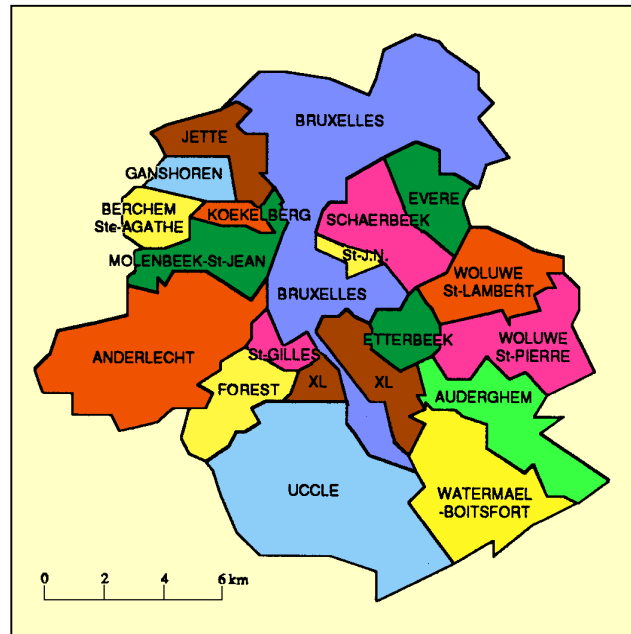
... mais

Cette **situation favorable ne profite pas nécessairement aux bruxellois**. Le chômage bruxellois est le plus élevé de Belgique. Les emplois créés profitent principalement aux navetteurs. Le PIB bruxellois est inférieur à la moyenne belge et, l'emploi ainsi que le niveau de revenus se répartissent assez inégalement. On assiste à une dualisation entre les quartiers Est, Sud-Est, ainsi qu'une partie de l'Ouest de Bruxelles, plus favorisés ; et le quartier Nord ainsi que l'autre partie Ouest, plus pauvres.

La formation des Bruxellois

Parmi les personnes travaillant à Bruxelles, sans diplôme ou disposant d'un Certificat d'Etude de Base, 50 à 60 % vivent également dans la Région. Ce pourcentage diminue de 30% pour les diplômés de l'enseignement secondaire ou supérieur non-universitaire. Il remonte à 45 % pour les universitaires et à 60 % pour les fonctionnaires publics européens. Ces chiffres illustrent encore **la dualisation Bruxelloise**. Y sont installées, les personnes à faible revenu n'ayant pas les moyens de quitter ou ceux à revenu élevé ayant la possibilité d'y devenir propriétaires, dans les quartiers favorisés.

Enfin, l'accès à l'emploi subit également cette dualisation. A niveau d'étude égal, le taux de chômage est supérieur dans **le croissant pauvre, Nord et Ouest, de Bruxelles**.





Selon Christian VANDERMOTTEN, « *la prospérité de Bruxelles profite très insuffisamment à ses habitants* ». Les questions sociales et les reproductions des inégalités sociales sont prédominantes par rapport aux problèmes économiques.

→ « L'enseignement en Communauté française et à Bruxelles ». Par Baudouin DUEZ, Conseil de l'Education et de la Formation

Le niveau de la formation

En Communauté française, l'enseignement est **particulièrement inégalitaire**. Un grand nombre d'élèves atteignent de très bons résultats et un grand nombre sont nettement en dessous du niveau souhaité. Le taux de redoublement y est important, il varie entre 10 et 30 % selon la filière scolaire, et est augmenté de 3 % à Bruxelles quel que soit l'enseignement. Le taux d'abandon scolaire prématuré y atteint 20 % alors qu'il est de 12,9 % pour la moyenne belge.

A Bruxelles, alors que la demande sur le marché de l'emploi concerne les qualifications hautes, **la proportion de jeunes à faible niveau d'instruction est la plus élevée du pays**.

Les disparités dans l'enseignement

L'enseignement en Communauté française est lieu de ségrégation. Au sein des établissements scolaires, les publics sont très peu hétérogènes. Les **disparités socio-économiques et l'origine des élèves** influencent fortement leur parcours scolaire. L'école se trouve incapable de corriger les écarts de départ entre les élèves.

Selon Baudouin DUEZ, les prochains défis de l'enseignement sont **l'efficacité et l'équité**. L'enseignement doit permettre à tous les élèves de disposer des compétences nécessaires à l'insertion dans la vie sociale, économique et culturelle. Il doit offrir les mêmes chances d'émancipation sociale quels que soient l'origine et le milieu socio-économiques de départ de l'élève.

S'ajoute à cela, la nécessité de penser, notamment, les liens entre enseignement – emploi – formation tout au long de la vie, l'apprentissage des langues, les relations entre l'école et son environnement.

Emilie MANY



Le compte rendu complet de ce colloque devrait être bientôt disponible sur le site web de la CCFEE : <http://www.ccfée.be>



4. Notes de lecture



Isabelle FERRERAS, *Critique politique du travail : Travailler à l'heure de la société des services*, Presses de la fondation nationale de Sciences Politiques, 2007

Le travail : un simple moyen pour gagner sa vie ? Pas vraiment. Loin de la perspective instrumentaliste qui sous-tend que le travail n'est qu'un moyen pour gagner de l'argent, Isabelle FERRERAS nous livre une analyse pointue du sens du travail dans notre société de services.

A partir du cas des caissières de grandes surfaces, l'auteur développe de quelle manière le travail aujourd'hui est porteur de sens (dimension expressive), empreint d'une dimension publique importante et profondément politique.

Les propriétés du travail

Support et producteur de sens

Peu de caractéristiques de la fonction de caissière sont intrinsèquement porteuses de sens. Pourtant, et malgré le salaire assez similaire à l'allocation de chômage, les caissières choisissent de travailler. Parce que **travailler, c'est « être inclus », appartenir à un groupe social autre que sa famille**. Travailler, c'est aussi « être utile », contribuer à la société, apporter quelque chose aux autres, et « être autonome », être capable de mener sa vie selon ses choix. Enfin, travailler c'est aussi « gagner sa vie », mais cette motivation n'est pas première et jamais unique, le registre instrumental se combine aux autres.

Insertion dans la sphère publique

La dimension publique est typique de notre société des services. Le client est présent sur le lieu de travail et cela participe pleinement à la définition actuelle du travail. Pour comprendre ce qui se joue autour de cette dimension publique du travail, ce sont ici les modes d'interaction qui sont analysés.

Tant avec les clients qu'à l'interne de l'entreprise, les **caissières** se retrouvent souvent dans un **rapport social de type domestique** (appelé

« régime d'interaction domestique » dans ce livre et « régime d'interaction hiérarchique » chez MARTUCELLI). A l'image d'une société fondée sur la subordination, ce mode d'interaction se caractérise par l'attribution de rôles et statuts qui ne peuvent être remis en question et auxquels chacun doit se contraindre.

Dans les entreprises de grande distribution, un rapport de soumission des caissières vis-à-vis de leurs « chefs » et des clients est entretenu tant par les politiques générales, le management dans les magasins, que par les représentations implicites de type « le client est roi ». De leur côté, les caissières se plaignent de ce mode de relation et sont en attente d'un régime d'interaction basé sur des principes civiques de démocratie, sur la reconnaissance mutuelle et sur l'égalité des interlocuteurs.





Activité de nature politique

Comme l'écrit FERRERAS dans son livre (p 131) « Le travail (...) impose au travailleur d'être **sans cesse confronté à autrui** (...) Dès lors, ces situations confrontent les repères normatifs des travailleurs à ceux d'autrui. »

La nature politique du travail vient du fait que l'on s'engage dans les situations en se référant à la notion de **justice**. Celle-ci n'est d'ailleurs pas utilisée de façon individuelle mais ancrée dans du collectif : ce qui est juste pour un, l'est pour tous. Les horaires de travail, les fraudes des clients, l'organisation du travail et l'agencement des lieux sont autant d'occasions d'apprécier la prépondérance du principe de justice dans le chef des caissières. Dans ces situations aussi, les caissières se sentent soumises à leurs supérieurs de façon souvent arbitraire. Elles souhaiteraient pourtant être impliquées dans la gestion de celles-ci. Les règles seraient établies au terme d'un débat démocratique et seraient appliquées de façon juste et impartiale.

La flexibilité comme condition de travail est exemplative de l'inscription dans les collectifs des conceptions du juste. Elle impose une confrontation récurrente entre les repères normatifs « justes ».

A partir de son analyse, l'auteur relève ce conflit constant entre les régimes domestique et civique. Imposé et assimilé par les travailleurs (ici, les caissières de supermarchés), le rapport social de nature domestique n'en est pas moins source d'insatisfaction. La volonté d'interactions fondées sur l'égalité des partenaires, l'attente de reconnaissance mutuelle et de participation dans le fonctionnement de l'entreprise est manifeste. Les **frottements entre ces modalités d'interactions** se révèlent tout au long des situations quotidiennes et globalement, dans les politiques des entreprises.



L'organisation du travail

Après s'être penchée sur les propriétés du travail et avoir dénoncé le conflit entre le régime d'interaction domestique vécu et le régime d'interaction civique attendu, l'auteure aborde le **fonctionnement de l'entreprise**. Au regard de ce conflit, elle s'attarde sur les deux principaux acteurs s'y partageant le pouvoir : les organisations syndicales et le management.

Le management

Le management est divisé entre deux attitudes plus ou moins antagonistes.

Au travers leurs communications formelles, internes et externes, les directions tentent de se doter d'une image d'entreprise citoyenne. Elles affirment s'engager sur le plan éthique et civique pour la société, la population et la gestion de leur personnel. Elles s'associent ouvertement aux syndicats et le visibilisent. En contrepartie, dans les faits et dans les discours informels, le management entretient et développe clairement le régime domestique.

Les syndicats

Au sein de la grande distribution, le taux de syndicalisation est présenté comme massif. Cependant, malgré les insatisfactions quant au fonctionnement, peu d'actions se mettent en œuvre pour pousser au changement. Les caissières reconnaissent le rôle des syndicats pour le collectif ainsi que l'aide individuelle qu'ils peuvent apporter en cas de « gros » problèmes. Elles les considèrent compétents en tant que source d'informations. Par principe, elles soutiennent leurs actions (ex : grève) mais n'y participent pratiquement pas.



En décodage de ces constats, l'auteure pointe notamment la nature des revendications syndicales. Depuis toujours, ceux-ci se sont attachés aux conditions de travail « quantitatives » : horaires, salaires, heures supplémentaires, etc. Les questions qualitatives centrées sur le bien-être au travail telle que la nature des interactions sont difficilement abordables. De plus, le fonctionnement institutionnel des syndicats est également soumis au modèle domestique.

Conclusion

En conclusion, Isabelle FERRERAS mène une réflexion globale sur l'adaptation du travail dans notre société actuelle et sur la nécessité d'élargissement de la norme démocratique de la sphère politique à la sphère économique.

Note critique

Dans son ouvrage, l'auteure utilise le cas des caissières, fonction à la fois connue et méconnue pour développer son analyse du travail contemporain à partir de références telles que ARENDT, HABERMAS, MARTUCELLI, MARX, REYNAUD...

On traverse aussi bien le rapport individuel au travail, les relations hiérarchiques ou entre collègues, que les dispositifs des objets (postes caisses, etc.), les méthodes de management ou les syndicats. Après avoir mis à jour le conflit permanent entre les régimes d'interaction dans la partie « caractère public du travail », ceux-ci deviennent la grille de lecture première.

Ensuite, **la singularité de la nature politique du travail semble plus floue**. La mise en évidence de l'inscription de la notion de justice dans les situations collectives renforce simplement la conviction que les rapports sociaux au travail sont évalués et attendus selon le mode civique, ou alors qu'ils persistent dans le registre domestique. L'analyse des organisations se partageant le pouvoir dans l'organisation repose également sur la typologie des régimes d'interaction.

Reste que l'auteure nous propose une **analyse très fouillée** du cas des caissières de supermarchés et de la grande distribution, et que cette analyse fait facilement échos aux autres types de situations de travail et à la place du travail dans la société.

Pour les **travailleurs du secteur non marchand**, la dimension expressive (le sens du travail) est certainement plus explicitée, intrinsèque et reconnue qu'au sein de la grande distribution. Dans une dynamique relationnelle constante, le travailleur social est confronté en permanence à d'autres repères normatifs, d'autres conceptions du juste. Dans ce contexte de travail, on peut s'interroger sur les régimes d'interaction à l'œuvre. Dans notre quotidien du travailleur social, quels sont les éléments significatifs du genre de rapport entretenu avec le public, les bénéficiaires, avec la hiérarchie (parfois floue dans certaines associations), ou au sein de notre secteur d'activités ?

Emilie MANY



Claude DUBAR, *La formation professionnelle continue*, Paris, La Découverte (Coll. Repères), 2004 (5^e édition)

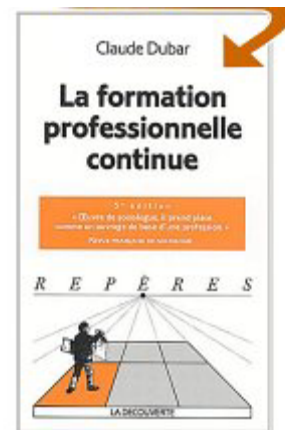
Cet ouvrage ne figure pas parmi les nouveautés de la rentrée littéraire – sa première version date de 1984 ! A plus d'un titre pourtant, il est intéressant de présenter ici ce livre. Il s'agit d'un classique (mis à jour), rédigé par un sociologue, Claude DUBAR, qui a roulé sa bosse dans les domaines de l'insertion, de la formation, de la sociologie des professions, etc.

C'est un ouvrage de vulgarisation, comme le veut la collection qui l'édite : **court, pédagogique, tout en étant rigoureux**. Comme avec beaucoup d'ouvrages français, on pouvait craindre que la portée du document ne dépasse pas les frontières de l'hexagone. Le public visé par le livre est effectivement français, beaucoup de données présentées y font effectivement référence. Cependant, il y a un **chapitre consacré à des comparaisons internationales qui est tout à fait intéressant**. Par ailleurs, les évolutions de la formation continue en France, qui y sont décrites, sont observables ailleurs.

L'auteur constate comme beaucoup d'autres, que la formation continue est devenue une dimension essentielle des mutations en cours dans tous les pays industrialisés. Elle est perçue à la fois comme un **vecteur de la modernisation** des entreprises, et comme une composante essentielle des **politiques d'emploi en tant qu'instrument d'insertion** des travailleurs privés d'emploi.

Alors qu'elle est l'objet de multiples attentions, ses structures ont connu pas mal de changements. **Trois grands types de formations** se dégagent actuellement :

1. les formations longues « traditionnelles », de type scolaire (promotion sociale par ex.) donnant souvent accès à un titre ou une qualification,
2. les formations courtes décidées et financées par les entreprises, très diversifiées et très hétérogènes,
3. les formations destinées aux personnes sans emploi, particulièrement les jeunes.



Le monde de la formation a **du mal à faire face à ces changements internes** et à répondre à des demandes parfois divergentes, d'autant plus que c'est un univers traditionnellement éclaté, peu organisé, dont les professions sont mal reconnues.

Dans les comparaisons internationales dont l'ouvrage fait la synthèse, épinglons le constat que **nulle part, au cours des années 1960, dans les pays de l'OCDE, le système scolaire n'est à l'origine du mouvement vers la formation permanente**. C'est entre partenaires sociaux, employeurs et syndicats, et interventions de l'Etat que se sont mis en place des dispositifs de congé formation autonomes par rapport aux systèmes scolaires²⁵.

Une tension habituelle traverse les pratiques de formation continue dans chaque pays : celles relevant de **l'initiative des individus** et celles relevant de **l'initiative des employeurs**. Le **tableau comparatif suivant permet de situer la Belgique** parmi les quinze d'alors²⁶.

²⁵ Claude DUBAR, *La formation professionnelle continue*, p. 47.

²⁶ Etude réalisée en 1999 par Aventur et Möbus, citée page 51.



La Belgique se situe donc dans la moyenne européenne. Il est intéressant de relever dans le tableau, la position des **pays scandinaves** qui ont réussi à **combinaison de manière effective les deux types d'incitations**, tout en respectant leurs autonomies.

La formation continue dans l'Europe des Quinze (1999)

I N I T I A T I V E I N D I V I D U E L L E	Initiative de l'employeur en matière de FPC		
		Faible	Moyenne
Faible	Grèce/Portugal Italie/Espagne	Irlande	
Moyenne		Allemagne Autriche Belgique/ Luxembourg	France
Répondue		Pays-Bas	Royaume-Uni
Forte			Danemark Suède Finlande

L'auteur replace aussi la notion de la formation tout au long de la vie dans son juste débat.

Pour les tenants de la première interprétation, qui sont nombreux, **cette démarche privilégie l'économique en la rapprochant de la notion d'employabilité**. Chaque individu serait responsable de sa propre trajectoire, en acquérant et renouvelant sans cesse ses compétences cognitives et relationnelles afin de maintenir cette employabilité. Cette conception fait écho au « *nouvel esprit du*

capitalisme »²⁷ et à la *société néo-managériale* vantés par les uns et décriés par les autres.

Selon une autre interprétation, **la formation tout au long de la vie serait le moyen pour que se développe la démocratie participative dans l'espace européen** en faisant de chacun, un citoyen actif, critique et responsable, pour reprendre la formule bien connue. A ce titre la formation tout au long de la vie **renoue avec les utopies mobilisatrices** des premiers mouvements d'éducation populaire. Claude DUBAR ajoute que ces deux interprétations ne sont sans doute pas contradictoires.

Dans sa conclusion, C. DUBAR **cite malicieusement** un rapport adressé au Conseil de l'Europe en 1972 (!) : « *une formation continue* 'qui ne ferait qu'adapter aux changements sans permettre aux travailleurs de maîtrise et de s'approprier les éléments de base de ces mutations' *risque bien toujours d'être vaine*²⁸. L'auteur poursuit : *trop souvent la formation professionnelle continue a suivi le chemin inverse : des formations trop courtes, trop spécialisées ou trop allusives, incapables de fournir les savoirs de base indispensables à la maîtrise des changements* »²⁹.

« [Pour ce faire, la formation doit trouver des **compromis**] entre renforcement de la **compétitivité** et lutte contre **l'exclusion, mobilisation** du personnel et **ouverture** aux jeunes, diversification des modèles de formation et reconnaissance accrue des cursus individuels. La construction d'offres de formation tenant compte des parcours personnels des stagiaires est inséparable de la possibilité de valider les acquis professionnels et personnels mais aussi de **reconnaître les adultes comme acteurs de leur formation** et de leurs activités sociales, **à la fois « sujets apprenants » et « citoyens** à part entière ». On ne peut séparer les **questions de formation continue** de celles que posent la **construction des identités personnelles** et leur reconnaissance dans le travail et ailleurs... »³⁰

Paul LODEWICK

²⁷ LUC BOLTANSKI et EVE CHIAPPELLO, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999.

²⁸ Claude DUBAR, *La formation professionnelle continue*, p. 108.

²⁹ Ibidem.

³⁰ Ibidem pp. 109 et 110.