



# LA VIGILANTE

TROISIÈME ANNÉE  
BIMESTRIEL  
MAI 2005  
N°15

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

Entrer dans la vie, ne serait-ce pas la nouvelle définition de la vie ? M. GAUCHET

**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). 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 sommaires des numéros précédents sont actuellement accessibles sur le site du Fonds ISAJH. Il y est également possible de les télécharger. 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 numéro quinze

1. **Edito** : Une redéfinition des âges de la vie ?
2. **Recherches et interventions** de l'APEF : Essai de cartographie des organismes de formation dans le non-marchand - Second séminaire SIAMT - Table ronde MR-MRS - Vieillir en Occident
3. **Fonds de Flandre et d'Europe** : Parfum de France, suite : Accord de branche ; VAE et tyrannie du diplôme
4. **Documents et analyses** : Accueil extra-scolaire - Des conséquences du Maribel à 90 % - Dossier du CRISP sur les asbl



### **1. Edito : Une redéfinition des âges de la vie ?**

Comme nous l'avions annoncé dans le numéro quatorze<sup>1</sup>, nous consacrons une place particulière au texte de M. GAUCHET publié dans la revue « Le Débat » de décembre 2004. Ceci, comme nous l'écrivions, parce qu'il ne concerne pas que l'enfance mais également la vieillesse et les autres périodes de la vie dans le contexte de **l'allongement de l'espérance de vie** et des « mutations contemporaines ». C'est donc l'ensemble des âges de la vie qui ferait l'objet d'une redéfinition aujourd'hui.

Mais qu'entend-on par « âge de la vie », notion moins utilisée de nos jours que celle de génération qui renvoie à la succession des cohortes humaines dans une société donnée ? Tout être humain étant, en principe, destiné à naître et à mourir, le cycle de la croissance et de la décroissance de la vie peut se subdiviser grossièrement en quatre phases : **enfance, jeunesse, maturité et vieillesse**. Ces âges de la vie correspondent à

<sup>1</sup> Voir *La Vigilante* de mars 2005, dossier « L'enfant-problème », page 13.



certaines statuts sociaux qui varient dans le temps et dans l'espace. Pour faire court, les **sociétés traditionnelles** accordent beaucoup plus d'importance aux phases du cycle de la vie que les sociétés **modernes**. Dans les premières, elles constituent, avec les liens de parenté et la division des sexes, « l'armature des liens sociaux ». Dans les secondes, le déclin des liens de parenté s'accompagne d'un relâchement de l'organisation des classes d'âges (qui explique la faible présence de cette notion dans la littérature contemporaine). Le lien social se construit en grande partie autrement aujourd'hui : par la politique, le droit, le contrat entre individus, les rapports de production, etc. Bref, nous dit l'auteur, les liens de parenté et de classes d'âges sont en train de s'effacer comme principes organisateurs des sociétés contemporaines.

Une autre distinction, déjà évoquée dans un numéro précédent, est la valorisation du passé et des anciens dans les sociétés prémodernes<sup>2</sup>. Dans ce contexte, le vieillissement est plutôt perçu comme une croissance malgré la déchéance physique. Elle « couronne le chemin, puisqu'elle assure le passage vers l'ancestralité » comme l'écrit GAUCHET.

Il en va évidemment tout autrement dans les sociétés modernes dans lesquelles ce sont **la jeunesse et l'avenir qui sont valorisés**, ce qui explique notamment la découverte moderne de l'enfance comme porteur d'un avenir « que l'on sait devoir être différent et qu'on espère meilleur ». A l'autre extrémité des âges de la vie, la vieillesse n'a plus la même place, phénomène que l'on perçoit bien, par exemple, dans l'image négative du secteur des maisons de repos<sup>3</sup> et de la vieillesse en général.



Cette transformation dans les perceptions se croise avec un autre phénomène majeur de notre temps : l'allongement de l'espérance de vie à la naissance, résultant de la chute de la mortalité infantile et de l'accroissement de la longévité.

### **Emergence d'un nouvel âge de la vie**

Comme le rappelle GAUCHET, les Occidentaux ont **gagné trente ans d'espérance de vie**<sup>4</sup> en un siècle, de 1900 à 2000. Il s'agit d'un gain énorme qui, sur une période un peu plus longue, représente pas loin d'un doublement de l'espérance de vie. Comme cet accroissement s'accompagne d'une diminution de la fécondité, il en résulte progressivement un bouleversement des classes d'âges en présence et une contraction démographique. Les hommes et les femmes deviennent moins nombreux mais ils vivent de plus en plus longtemps. Parallèlement, la part de l'activité économique consacrée à la « production des hommes » (santé physique et mentale, éducation et formation, développement personnel, loisirs, services en tout genre...) a pris le pas sur celle des objets : nous vivons à **l'ère de l'homme entretenu et formé**.

Un des phénomènes centraux dans la redéfinition des âges de la vie est l'apparition d'une nouvelle période de l'existence « par démembrement de ce qu'on connaissait autrefois sous le nom de vieillesse ». Les effets combinés de l'allongement de la vie et de la libération des contraintes du travail et des charges de famille, dans un contexte financier en moyenne bien meilleur qu'autrefois, débouchent sur l'apparition d'une « **seconde maturité** » entre 60 et 80 ans. Cette phase de maturité supplémentaire qui vient

<sup>2</sup> Et dont témoignent aujourd'hui, notamment, les travailleurs africains dans le champ des soins de santé. Voir à ce sujet le livre de V. BARHOLERE, *Vieillir en Occident*, Editions Memor 2003. L'auteur y raconte son expérience de soignant dans une maison de repos. On trouve également un exemple dans *Les carnets d'Irène. Paroles d'aides familiales* : « Pour les Africains, mettre les vieux dans un home, c'est de l'abandon, c'est la pire des hontes. La vieillesse, c'est sacré, et nous vénérons nos ancêtres, nous les admirons pour leur ténacité et leur connaissance... » (parole de Hammadi). Voir également plus loin, le compte rendu de la journée d'étude « Vieillir ensemble ... en Occident ».

<sup>3</sup> Voir par exemple ce que nous avons écrit sur ce sujet dans l'édito de *La Vigilante* de septembre 2004, « Révolution grise et maisons de repos », suite à une étude qualitative dans ce secteur

<sup>4</sup> On pourrait ajouter que ce gain s'accompagne d'une perte d'espérance en une vie éternelle...



s'intercaler entre la maturité traditionnelle et la vieillesse apparaît comme un âge d'accomplissement de l'individu, avant la sénescence et la mort. Et dans la mesure où la vieillesse est, dans les sociétés modernes, privée de la valeur et de l'autorité symbolique qu'elle avait autrefois, c'est bien la figure d'une nouvelle « maturité active » qui voit le jour à l'intérieur de l'ex-vieillesse.

Comme nous l'avions souligné précédemment<sup>5</sup> : « Il existerait par ailleurs une image positive de la vieillesse, celle des "seniors actifs" qui ont les moyens physiques et financiers pour commencer une nouvelle vie. Mais à y regarder de plus près, ce n'est pas la vieillesse qui est valorisée chez eux, mais bien le temps libre et la jeunesse<sup>6</sup>... ».

Quelles que soient les évolutions en matière d'âge de la retraite - et pour GAUCHET « Il est d'avance acquis que les déséquilibres démographiques et financiers des systèmes de retraite [obligeront] à retarder l'âge de la libération du travail » - l'image de l'accomplissement existentiel de cette phase restera présente.

### **Étirement des existences et construction individuelle de soi**

Mais l'émergence de ce nouvel âge n'est pas la seule conséquence de « l'étirement des existences ». C'est autant l'entrée dans la vie que l'image du cours entier de la vie qui s'en trouve bouleversée.

Ainsi, **l'enfance et la jeunesse**, comme phase préparatoire, se trouvent également allongées et placées sous le signe de l'éducation et de la formation. Bref, les 25 premières années de la vie sont considérées comme une phase de préparation à l'existence, permettant d'accumuler les ressources nécessaires à la « longue vie ». Et, comme le souligne très justement GAUCHET, ceci « dans un monde en tel changement permanent que l'avenir y est devenu historiquement et socialement inincrutable<sup>7</sup> (...), un futur aussi lointain qu'inconnu ».

D'où l'allongement irrésistible des études, le bac devenant maintenant l'équivalent du certificat d'études en France, et également l'insistance sur les « métacompétences », le savoir « apprendre à apprendre » pour faire face à un futur indéterminé. Cette phase préparatoire dépasse largement les notions d'instruction et d'éducation, car c'est de la formation de l'individu qu'il s'agit, de « **l'individualisation de la construction de soi** ».



Le processus d'allongement et d'individualisation de la vie nécessite dès lors de déployer des modalités de formation de soi qui ne sont pas tant la préparation à un choix identitaire et professionnel définitif, que la consolidation du « pur pouvoir de se choisir » tout au long de la vie. Il ne s'agit pas de se préparer à quelque chose défini du dehors - quelque chose de fixe et de stable comme un « état » - mais bien d'entretenir une potentialité d'action par rapport à un avenir que personne ne connaît.

La perspective existentielle s'en trouve dès lors radicalement individualisée en devenant une longue histoire personnelle, exigeant « **une formation très longue** qui peut-être ne s'arrête jamais ». D'où le paradoxe d'une demande éducative qui se développe depuis les années 1970 et qui en même temps « récuse toutes les formes éducatives reçues, jugées autoritaires, passivistes, étriquées ». Il faut « former un individu à devenir individu », ce qui suppose « l'accumulation d'un potentiel que toute détermination plus précise heurte dans sa vocation générale ». Mais les nouveaux venus auront-ils les moyens de cette autonomie ? C'est toute la question de l'entrée dans cette vie longue qui est posée.

<sup>5</sup> Editio de *La Vigilante* de septembre 2004, « Révolution grise et maisons de repos ».

<sup>6</sup> Ainsi, un magazine à leur intention, *Plus magazine*, se dédie « aux jeunes de plus de 50 ans ».

<sup>7</sup> Le texte comportait « incrustable ». Nous présumons qu'il s'agit d'une coquille. C'est dans les sociétés stables que l'on peut « incruste l'avenir », le plus souvent comme répétition du passé.



### **Entrer dans la vie tout au long de la vie**

Comment la phase préparatoire de la vie - l'enfance, l'adolescence et la jeunesse - va-t-elle se trouver affectée par ce bouleversement des âges qui résulte à la fois de l'individualisation réflexive et de l'allongement de la vie?

En ce qui concerne **l'enfance**, l'idée d'une détermination très précoce des capacités d'autoconstruction du sujet a trouvé son slogan dans le fameux « *Tout se joue avant 6 ans* »<sup>8</sup> et l'attention extrême aux premiers âges qui pourraient générer des entraves et empêcher le « soi-même » d'émerger. Ne sachant par ailleurs pas à quoi préparer l'enfant qui doit demeurer pure potentialité, il n'y a plus qu'à le préparer à lui-même...

D'où, selon GAUCHET, la sacralisation de l'enfance et l'attention décuplée des adultes autour de la fragile « liberté en germe », de ce temps mythique d'une « pure advenue à soi-même ».

**L'adolescence** est étirée comme toute la partie préparatoire de la vie et se trouve en partie résorbée dans la jeunesse. La notion se serait dissoute dans son extension, alors qu'autrefois la phase de l'adolescence était courte et bien déterminée avant l'entrée dans la vie active qui venait rapidement.

Aujourd'hui, elle est en quelque sorte « **rongée par les deux bouts** » : par l'extension de l'enfance d'un côté et l'évanouissement du modèle adulte. Car la maturité elle-même est touchée par le phénomène global auquel nous assistons, cette « immaturité généralisée » dont nous avons parlé précédemment au sujet d'autres articles du même dossier<sup>9</sup>.

L'état adulte n'est plus qu'une catégorie d'âge, sans « la gravité et l'autorité »<sup>10</sup> qui lui étaient associées dans le cadre de la reproduction collective : le modèle de la fondation du foyer, de la vie familiale et de la procréation dans le cadre de la famille institutionnelle.



De nos jours, c'est **rester jeune qui est devenu l'idéal des adultes**, pouvoir sans cesse se refaire, ne pas se fixer, ne pas s'aliéner, garder du jeu, de la distance vis-à-vis des rôles imposés, etc. En d'autres mots, c'est la jeunesse qui prend valeur pour l'existence entière et l'adolescence ne trouve plus son « point de butée » dans l'âge adulte.

Pour l'individu moderne, qui n'est plus lié à l'impérieux devoir de maturité, l'horizon de son existence est constitué d'un développement personnel qui autorise toutes les bifurcations et les refondations nécessaires. L'identification à un rôle reconnu ne constitue plus dès lors une satisfaction pour celui qui est engagé dans un **perpétuel devenir**.

Comme l'écrit GAUCHET : « L'antique et vénérable frontière de l'entrée dans la vie, que nul n'apercevait sans frémir, s'écroule avec ses impérieux prestiges. Entrer dans la vie, ne serait-ce pas la nouvelle définition de la vie ? ».

Bernard DE BACKER

<sup>8</sup> F. DODSON, *Tout se joue avant six ans*, trad. fr., Laffont 1972.

<sup>9</sup> Voir *La Vigilante* n° 14, pp. 12 et suivantes.

<sup>10</sup> Voir *L'homme sans gravité*, entretiens entre les psychanalystes MELMAN et LEBRUN, disponible aujourd'hui en format de poche (Folio essais).



## 2. Recherches et interventions de l'APEF



### Organismes de formation dans le non-marchand : essai de cartographie

**F**in 2004, l'APEF a pris contact avec les organismes de formation continue dont elle avait connaissance, actifs dans le secteur non marchand et considérés comme « généralistes », ce qui représente une bonne cinquantaine d'organisations.

L'objectif poursuivi était de mieux connaître ces organismes, en les invitant à faire partie d'un **répertoire** qui serait utilisé, dans un premier temps, par les différents fonds résidant au Quai du Commerce, et qui serait mis, par la suite, à la disposition de tous, via le site Internet de l'association, d'ici le mois de septembre 2005.

Les **engagements** pris à l'égard des organismes de formation étaient les suivants :

- Les informations reprises dans ce répertoire seront celles transmises par les organismes eux-mêmes.
- Les organismes de formation seront recontactés régulièrement en vue de tenir à jour cette base de données. Ils ont le loisir, bien entendu, à tout moment, de proposer eux-mêmes des modifications.

Conçu d'abord comme instrument de travail pour quiconque souhaite collaborer avec les organismes de formation, ce répertoire peut aussi nous donner des informations sur ce champ d'activités.

#### La carte n'est pas le territoire

Cette précaution oratoire est coutumière des cartographes et sert à mettre en garde les utilisateurs : tous les éléments d'un territoire ne sont pas repris sur une carte, il y a forcément une simplification qui est opérée et qui suit les intentions du cartographe... En outre, les utilisateurs assidus de cartes savent aussi que cette invitation à la prudence rappelle que ces dernières ne sont pas à l'abri d'erreurs<sup>11</sup>.

Nous ne présentons ici que les données facilement traitables, donc essentiellement des données quantitatives. Mais le répertoire nous fournit aussi beaucoup d'informations qualitatives (les thèmes de formation, les méthodes pédagogiques utilisées, etc.).

Sur 52 organismes contactés, **32 ont accepté de faire partie de ce répertoire**, nous disposons donc d'informations sur 62 % d'entre eux. Il convient donc de lire ce qui suit en ayant en tête cette précision... Considérons donc ceci comme un premier essai de cartographie du secteur. Les données qui suivent renseignent sur les activités des organismes en 2003.

#### **Statut**

79 % de ces opérateurs ont un statut d'**asbl**, 9 % un statut **commercial** (sprl par exemple) et 12 % sont reconnus comme organismes publics<sup>12</sup>.



<sup>11</sup> Voir M. MONMONIER, *Comment faire mentir les cartes ?*, Flammarion, 1993.

<sup>12</sup> A titre de comparaison, dans le privé marchand, les asbl de formation comptabilisent 19,7 % des heures sous-traitées par les entreprises en 1999. C. DE BRIER et A. LEGRAIN, *Politique de formation dans les entreprises. La situation belge en chiffres en 1999*, Bruxelles, ICHEC, 2002, p. 39.



## Activités

44 % des organismes déclarent n'avoir des activités que dans le secteur non-marchand privé. 47 % disent avoir également des activités dans le non-marchand public et 34% dans le privé marchand.

TYPES D'ACTIVITES DE FORMATION	
Formations inter-organisations (sur catalogue)	82 %
Formations internes	97 %
Supervisions collectives, accompagnement d'équipe	88 %
Supervisions individuelles	65 %
Coaching	53 %

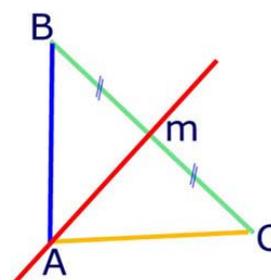
Pratiquement tous les organismes proposent de la **formation interne** (« intra »), c'est-à-dire adressée aux membres d'une même organisation, que ce soit sur le site de l'organisation cliente ou ailleurs. 82 % proposent de la formation sur catalogue qui regroupe des participants issus de différentes organisations (« inter-organisations »). 88 % offrent de la supervision collective (et/ou de l'accompagnement d'équipe) et 65 % de la supervision individuelle.

Notons aussi qu'un peu plus de la moitié - air du temps ? - fait des offres de coaching.

## Volume d'activités

Précisons ici que la distinction n'est pas opérée entre journées de formation organisées dans le non-marchand privé et ailleurs. Cinq organismes de formation déclarent plus de 1000 journées de formation en 2003<sup>13</sup>, alors que la **médiane**<sup>14</sup> se trouve à 200 jours/an.

Le nombre de formateurs nous donne également des renseignements sur le volume d'activités. Si le nombre médian de formateurs permanents et associés est respectivement de 2 et de 10, la moyenne, elle, est de 5,8 et de 36,6. Cinq organismes, à nouveau, déclarent plus de 10 formateurs permanents et trois déclarent plus de 100 collaborateurs associés.



FORMATEURS PERMANENTS ET ASSOCIES				
	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
Nombre de formateurs permanents en ETP	0	38	5,8	2
Nombre de formateurs associés	0	250	36,6	10

Donc, sauf exception et sans surprise, ce sont plutôt des **organismes de petite taille** qui dominent le secteur.

<sup>13</sup> Ce sont en général des écoles de promotion sociale. Il n'est pas sûr que tout le monde ait fait ce calcul de la même manière (il est possible que certains aient multiplié le nombre de journées par le nombre de participants). Il est possible aussi que les formations qualifiantes aient été additionnées aux formations continues.

<sup>14</sup> La médiane est la valeur qui sépare une série d'observations en deux parties comportant le même nombre d'observations.



### Coût des formations

Dans leurs réponses, les organismes de formation avaient la possibilité de fournir une fourchette de prix.

PRIX DEMANDES			
	Maximum	Moyenne	Médiane
Prix journée de formation 'Inter' par participant : fourchette basse (6 non-répondants)	300 €	57,9 €	37 €
Prix journée de formation 'Inter' par participant : fourchette haute (6 non-répondants)	300 €	83,3 €	65 €
Prix journée de formation 'Intra' fourchette basse (5 non-répondants)	700 €	403,2 €	420 €
Prix journée de formation 'Intra' fourchette haute (5 non-répondants)	1000 €	475,2 €	500 €

Pour une journée de formation sur catalogue (inter-organisations), le prix moyen demandé par participant varie entre 57,9 € et 83,3 €. Encore une fois, la médiane se situe en dessous de la moyenne : entre 37 € et 65 € (8 organismes demandent des prix maximum de 100 € et plus). Pour une journée de formation 'intra' le prix moyen demandé aux organisations varie entre 403,2 € et 475,2 € (la médiane suit ces chiffres de près). Enfin pour terminer ce rapide tour de paysage, notons encore que 82 % des organismes ayant répondu mettent un site Internet à disposition du public.

### A quoi sert de faire de la géographie ?

A la différence du privé marchand où les opérateurs de formation sont organisés en fédération (FEDERAGON FORMATION) et en association professionnelle (EPSILON<sup>15</sup>), le monde des organismes de formation du non-marchand est encore mal connu. A l'heure où le non-marchand essaye de faire connaître et de défendre ses spécificités, il apparaît essentiel que les organismes de formation accèdent à davantage de visibilité.

Qui sont-ils ? Que font-ils ? Pour qui ? Comment ? Etc. Toutes ces questions sont nécessaires si le non-marchand veut apprendre à compter sur ses propres forces...

Paul LODEWICK

**Deuxième séminaire SIAMT du 16 mars 2005 sur le thème « Anticiper les évolutions de métiers et de compétences : pourquoi ? comment ? »**

Le projet SIAMT<sup>16</sup> a prévu de diffuser les résultats du travail réalisé, à travers trois séminaires d'information. *La Vigilante* du mois de mars vous a fait part du premier séminaire sur le thème « les Besoins en formation ». Le second séminaire, qui s'est déroulé le 16 mars, a porté sur l'anticipation des évolutions des métiers et des compétences. Il nous paraît particulièrement intéressant de nous attacher aux démarches de **prospective pratiquées en France** et de montrer l'enjeu que de telles approches représentent pour le non-marchand.

<sup>15</sup> Qui regroupe aussi quelques opérateurs publics. Voir : [www.epsilon.be](http://www.epsilon.be) .

<sup>16</sup> Pour rappel, le projet SIAMT - « Système intégré d'anticipation des tendances sur les marchés du travail » - financé par l'initiative européenne EQUAL, vise à mieux observer et anticiper les tendances sur les marchés du travail en Wallonie et harmoniser les méthodologies utilisées par ses partenaires.



### **Prospective et boule de cristal**

Christiane AFRIAT du **Commissariat général au Plan** a exposé les pratiques de prospective menées par les observatoires de branches (secteurs) en France<sup>17</sup>.

Mais que recouvre exactement cette prospective ? L'intervenante la définit comme l'analyse et l'anticipation des facteurs d'évolution, à savoir :

- les facteurs économiques (la mondialisation et la délocalisation) ;
- les facteurs démographiques (les départs à la retraite, l'arrivée des jeunes sur le marché du travail, les éventuelles difficultés de recrutement à venir) ;
- les facteurs réglementaires (en provenance des partenaires sociaux ou des autorités politiques européennes, fédérales, communautaires ou régionales) ;
- les facteurs culturels et sociaux (l'évolution de la pyramide des âges et une nouvelle répartition entre le temps de la formation, le temps de travail et le temps de repos) ;
- les facteurs technologiques (les technologies de l'information et de la communication, les technologies médicales) ;
- les facteurs organisationnels (la prédominance de la logique de projet développant des espaces en réseaux et des relations interpersonnelles).

Si la prospective rentre dans le champ de compétences des observatoires, ces derniers exercent d'autres missions, notamment l'identification, le recueil et l'analyse de données emploi/formation permettant une meilleure connaissance de leur secteur.

En effet, pour éviter que l'anticipation ne se réduise à la consultation d'une **boule de cristal**, les observatoires doivent au préalable avoir une connaissance approfondie de leur secteur, de leurs organisations et de leurs métiers. Pour ce faire, ils développent des outils à la gestion des compétences (répertoire des métiers, cartographie des métiers, référentiels de compétences, recensement des formations,...).

Ils peuvent ensuite franchir un pas supplémentaire et tenter de se projeter dans l'avenir par une démarche prospective, en se posant par exemple la question de l'incidence, dans les dix prochaines années, de la démographie sur les besoins en compétences de leur secteur.



### **De l'assurance dans les métiers**

Le second intervenant, Gérard LOBJEOIS, Secrétaire Général de **l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance**, s'inscrit dans cette approche. En effet, cet observatoire réalise des études métiers, aboutissant à la constitution de familles de métiers et à l'analyse de leurs points de convergence (compétences transversales) au-delà de leurs spécificités. L'Observatoire réalise ensuite des analyses prospectives prenant en compte les facteurs d'évolution comme le vieillissement de la population et le choc démographique.

L'Observatoire a ainsi constaté que d'ici 2015, le secteur des assurances prévoit 32% de départ à la retraite. La question du maintien du volume de compétences se pose dans la mesure où les jeunes entrant sur le marché du travail ne pourront pas répondre à l'ensemble des besoins. La formation tout au long de la vie est dès lors préconisée pour

---

<sup>17</sup> Les observatoires peuvent se rattacher à des entités différentes selon les secteurs : un Fonds sectoriel paritaire (par exemple, à l'UNIFAF, pour la branche sanitaire et sociale), une organisation syndicale, une fédération patronale ou encore une structure indépendante.



répondre au décalage des qualifications, par un renforcement de la professionnalisation et de la mobilité des travailleurs, avec des objectifs différents selon la catégorie d'âge. Pour la tranche des 40 ans, l'Observatoire veut favoriser leur maintien à l'emploi, tandis que, pour la tranche des 50 ans, **le tutorat est valorisé** pour permettre aux plus jeunes d'acquérir les compétences critiques.

L'Observatoire conclut que, dans une société en mutation avec des métiers en évolution constante, la formation se place ainsi au cœur du dialogue social dans le secteur des assurances.

### **Le non-marchand en marche**

Il est cependant utile de rappeler que la formation constitue également un véritable enjeu pour le secteur non marchand. Pourtant, la fragmentation du secteur participe à son manque de reconnaissance et de positionnement dans le champ de la formation professionnelle<sup>18</sup>. La solution pourrait être, dans un premier temps, de renforcer le développement des outils à la gestion des compétences (répertoire des métiers, cartographie des métiers, référentiels de compétences, recensement des formations,...), pour identifier, dans un second temps, les points de convergence entre les métiers et les logiques de mobilité qui en résultent.

Le secteur non marchand pourrait ainsi prendre pleinement sa place dans le dispositif de la validation des compétences et répondre en partie aux défis démographiques de demain : le renforcement des travailleurs au sein de leur organisation, une mobilité ou une valorisation professionnelle et une prévention à l'épuisement professionnel.

Raphaël EMMANUELIDIS

## **Journée d'étude « Vieillir ensemble... en Occident », organisée le 13 avril 2005 par l'Association belge des Praticiens de l'Art Infirmier**

La journée d'étude a abordé l'impact de l'évolution de la culture (multiculturalité) et de l'environnement sur la façon d'approcher et de soigner la personne âgée.<sup>19</sup>

### **Afrique et Occident**



Vital BARTHOLERE, chercheur et collaborateur scientifique de l'Ecole de Santé Publique (UCL) a introduit la journée en posant l'hypothèse, encore à vérifier dans sa thèse de doctorat, que **la personne d'origine africaine**, dispensant des soins aux personnes âgées en Belgique, **garde les représentations de sa culture d'origine** et pourrait apporter une valeur ajoutée à la qualité des soins.

En effet, dans les sociétés africaines, les stéréotypes et les représentations de la personne âgée sont globalement positifs. La vieillesse témoigne de la capacité d'un individu à surmonter les difficultés de l'existence et de sa réussite à franchir les étapes de vie. Elle est synonyme de respectabilité, de sérénité, de responsabilité, de notabilité, d'utilité sociale...

<sup>18</sup> Ce constat a été posé par les intervenants lors de la première après-midi d'information organisée par l'APEF et FE.BI sur les opérateurs publics de formation (voir *La Vigilante* de mars 2005).

<sup>19</sup> Tous les sujets abordés lors de la journée d'étude ne sont pas synthétisés dans cet article. L'exposé « Problèmes de santé dominants de la personne » de D. SCHOEVAERDTS n'est pas développé en raison de son contenu spécialisé en médecine gériatrique et celui « Quand ta culture rencontre mon alimentation » de F. VANDERSPEETEN, Diététicienne, a rendu compte de la nécessité d'adapter l'alimentation à la culture d'origine des résidents. Enfin, le Code de Déontologie des Praticiens de l'Art Infirmier Belge a été présenté par A.-M. GERARD-SOLE, Conseillère générale ACN. Il est téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.infirmieres.be/actualite.htm>



A l'inverse, selon l'intervenant, le personnel soignant de culture occidentale est souvent porteur des représentations et des stéréotypes négatifs à l'égard des personnes âgées. L'explication réside d'une part dans la professionnalisation des disciplines soignantes entraînant avec elle une dévaluation des soins à dominance relationnelle, en se focalisant sur l'acquisition de connaissances scientifiques et techniques. D'autre part, les stéréotypes négatifs peuvent être attribués à la société occidentale elle-même où la vieillesse est associée à l'incapacité, au coût pour la société, à la dépendance physique, à la maladie,...<sup>20</sup>

Sans vouloir opposer de manière manichéenne les cultures, l'idée principale de l'intervenant est de permettre au management des services aux seniors de **tirer profit des différences culturelles** et d'en dégager un avantage concurrentiel pour leur organisation. En renforçant une qualité de service, les organisations pourront répondre aux exigences accrues du public (résidents, famille, citoyen) et à leur souci de prendre une part plus active dans les institutions.

### **Histoire de vie, interdisciplinarité et contention**

L'exposé de B. PLAQUET, **psychiatre**, a porté sur l'importance de l'histoire de vie dans les soins apportés à la personne âgée. Dans les moments de soins, le soignant peut tenter de **mieux connaître le chemin de vie de la personne âgée**, en posant des questions simples sur son arbre généalogique, sur le métier qu'elle a exercé, sur son âge etc. En développant une capacité d'écoute, le soignant est amené à établir avec la personne âgée une relation basée sur le respect, sans jugement de valeur de l'histoire racontée.

Par ailleurs, ce dialogue peut également s'étendre sur le **sens des soins** dispensés. Les soins sont proposés aux patients qui en reçoivent une explication et qui ont le choix entre les accepter ou les refuser. La décision finale résulte alors d'un processus de concertation où le personnel soignant, s'inscrivant idéalement dans un travail d'équipe interdisciplinaire, peut être en accord ou en désaccord avec l'opinion du patient.

A. LAHAYE, **psychologue-gérontologue**, a terminé la matinée en développant le sujet de l'**interdisciplinarité**, plaçant la parole du patient au cœur du travail en équipe. Le travail interdisciplinaire réunit les différents intervenants (infirmière, ergothérapeute, médecin, psychologue)<sup>21</sup> pour définir un mode d'action conjoint structurant l'ensemble des prestations de chaque discipline. Pour y parvenir, chaque discipline doit se respecter et dépasser ses propres stéréotypes : l'infirmière prônant la prise en charge globale de la personne, l'ergothérapeute son autonomie, le médecin un rapport singulier avec le patient et le psychologue la recherche du sens des actes posés. Ainsi, tout en les prenant en compte, le projet final de l'équipe transcendera les points de vue individuels. La supervision exercée par un tiers extérieur peut constituer des moments d'autorégulation du travail d'équipe.

Lors de la seconde partie de la journée, M. GOBERT, chercheur au Centre d'Etudes socio-économiques de la Santé – SESA (UCL) a mis en évidence la pratique de **contention physique** de la personne âgée (bracelet, harnais, camisole,...) comme un moyen de plus en plus répandu pour limiter la mobilité du patient, qui, par son comportement, se met en danger. Sans que l'institution en prenne toujours conscience, le personnel, soumis à une charge importante de travail, au poids des responsabilités accentué par la pression des familles, peut avoir recours de plus en plus aux contentions physiques.

Or, l'intervenante prend comme exemple les **cantons en Suisse** où la limitation de la mobilité a été interdite et où le taux de chutes n'a pas pour autant augmenté. La

<sup>20</sup> Concernant ce thème, vous pouvez lire l'article éditorial de *La Vigilante* numéro 12, « Révolution grise et maisons de repos ». Selon nous, il ne s'agit pas tant d'une opposition Afrique - Occident que d'une différence entre tradition et modernité. Voir aussi l'article éditorial sur les âges de la vie.

<sup>21</sup> On peut s'étonner que les aides soignantes n'aient pas été citées comme faisant partie de l'équipe interdisciplinaire. L'explication réside peut-être dans le public cible de la journée d'étude, à savoir les praticiens de l'art infirmier et non les aides soignantes.



contention provoque en effet une augmentation de la dépendance et des risques ultérieurs de chute. Mais plus grave encore, elle engendre d'autres effets secondaires comme des compressions nerveuses, des ulcères, de l'incontinence, de l'agitation, de l'altération de l'estime de soi et de la dépression.

Si la contention physique est à éviter, la protection physique peut toutefois être proposée, lors de réunions d'équipe interdisciplinaires, dans le respect de pratiques de référence qui se résument en cinq points : 1) laps de temps court d'utilisation (3 à 5 jours) ; 2) informer le patient ou son représentant légal ; 3) obtenir le consentement du patient ; 4) discuter d'alternatives collégalement ; 5) appliquer sur ordre médical.

Après avoir assisté à cette journée d'étude, le Fonds social des Homes pour Personnes Agées et des Maisons de Repos et de Soins privés (Fonds social MR-MRS) poursuivra la réflexion par une rencontre avec V. BARTHOLERE et M. GOBERT, afin d'identifier quelles formations pourraient être proposées au secteur MR-MRS sur les thèmes de la multiculturalité et de la contention physique.

Raphaël EMMANUELIDIS

### Table ronde avec les opérateurs de formation sur les besoins en formation dans le secteur MR-MRS (CSEF de Tournai - Mouscron) animée par l'APEF

Dans La Vigilante du mois de mars, nous vous faisons part de la participation de l'APEF à une table ronde organisée le **31 janvier 2005**, par les CSEF de Tournai et de Mouscron, sur les résultats d'une étude qu'ils ont menée sur les besoins de recrutement et de formation dans le secteur MR-MRS à Tournai et à Mouscron.

A cette première rencontre, a succédé une seconde, le **19 avril 2005**, cette fois-ci en présence des opérateurs de formation<sup>22</sup>, sur la question du type de formation à mettre en œuvre pour répondre aux besoins de formation identifiés lors de l'étude. L'animation de cette matinée était à nouveau assurée par B. DE BACKER de l'APEF.

Le Fonds Social des Homes pour Personnes Agées et des Maisons de Repos et de Soins privés (Fonds Social MR-MRS) a également été invité pour présenter son programme d'actions 2005-2006, résultant des conclusions de l'étude initiée par le Fonds en 2003-2004 sur la même problématique<sup>23</sup>. La piste d'action qui a suscité le plus grand intérêt est la question du **remplacement des travailleurs** en formation. Effectivement, ce problème est épinglé comme un des obstacles majeurs vécus par les institutions qui souhaitent libérer leur personnel pour aller suivre une formation. Le Fonds Social MR-MRS a alors précisé qu'il étudiait la question, mais qu'à ce jour, aucune mesure concrète n'était proposée. Toutefois, des programmes de formation de courte durée et *in situ* semblent pouvoir constituer une première ébauche de solution.

La matinée s'est alors clôturée par la mise en place d'un groupe de travail pour aller plus loin dans la réflexion et élaborer ensemble des programmes de formation adaptés aux besoins exprimés. Le groupe de travail réunira le Fonds, les CSEF, les Forem Conseil de Tournai et de Mouscron et les opérateurs intéressés.

Raphaël EMMANUELIDIS

<sup>22</sup> Les opérateurs invités étaient ceux actifs dans le secteur MR-MRS à Tournai et à Mouscron : Forem Formation, Etablissements d'Enseignement de Promotion Sociale, Centres de formation du réseau IFAPME, OISP.

<sup>23</sup> La présentation a été faite par E. MITANO, permanent du Fonds MR-MRS et par R. EMMANUELIDIS, chargé de mission à l'APEF, responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre du programme d'actions.



### 3. Fonds de Flandre et d'Europe



#### France : L'ACCORD DE BRANCHE UNIFAF DU 17 JANVIER 2005

La Vigilante n° 14 de mars vous présentait UNIFAF, en quelque sorte l'équivalent de l'APEF au niveau français, sa structuration et le type de services rendus par cet OPCA<sup>24</sup> de la **branche sanitaire et sociale**, secteur privé à but non lucratif en France, qui concerne 700.000 salariés dans plus de 16.000 organisations.

Nous relèverons cette fois les accents prioritaires mis par les partenaires sociaux du secteur à la nouvelle Loi de 2004 et sa traduction dans l'**Accord de branche** que les 6 organisations patronales regroupées au sein de l'UNIFED et les 5 organisations syndicales du secteur ont signé le **7 janvier 2005**.



#### Une nouvelle loi sur la formation continuée et le dialogue social

Le 20 septembre 2003, les interlocuteurs sociaux français concluaient un **accord interprofessionnel** relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Cet accord vous était finement présenté dans *La Vigilante* n° 9 de janvier 2004<sup>25</sup>.

Le 5 décembre 2003, cet accord était consolidé. Il fut traduit par la « **Loi du 4 mai 2004 relative à la formation continue tout au long de la vie et au dialogue social** ». La loi a laissé aux branches professionnelles la possibilité de négocier certaines dispositions afin de les adapter aux spécificités de leur secteur.

Les partenaires sociaux du secteur, regroupés à UNIFAF, ont analysé les changements et les logiques de la loi en insistant sur les éléments qui concernent plus particulièrement les travailleurs et les organisations de la branche sanitaire et sociale.

La loi de 2004 est en effet porteuse de logiques différentes de celles de 1971 et s'inscrit dans un contexte qui a fortement changé. Remarquons son titre : il intègre à la fois la notion de formation tout au long de la vie ET le dialogue social. Pour eux, si la loi de 1971 a fait peu à peu entrer l'idée que se former fait partie du travail, différents problèmes sont restés sans réponse, notamment l'inégalité d'accès à la formation. Très souvent, ce sont les salariés les plus qualifiés et ceux des grandes entreprises qui bénéficient des dispositifs de formation continue.

Ils soulignent le rôle renforcé conféré aux branches professionnelles pour la négociation d'un certain nombre de priorités et les nouvelles dispositions sur le dialogue social. De permanente la formation devient tout au long de la vie et met au cœur de ses préoccupations, non plus la formation en soi, mais l'acquisition de la compétence du point de vue du poste de travail et de l'emploi ; à charge pour le salarié et l'entreprise d'en faire un outil au service d'un parcours professionnalisant.

Désormais **la formation professionnelle s'inscrit dans une logique de gestion des ressources humaines**, centrée sur l'emploi et le développement des compétences. Elle sort ainsi de la simple logique fiscale et administrative – organisée sur l'obligation de participation. Elle repose sur 3 concepts essentiels.

- LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE correspond à l'ensemble des actions de formation permettant à un individu d'atteindre différents objectifs : ré-insertion professionnelle,

<sup>24</sup> Organisme Paritaire Collecteur Agréé (correspondant au Fonds de sécurité d'existence belge)

<sup>25</sup> Le CESRW avait réalisé une synthèse de cet accord de 50 pages fin octobre 2004.



maintien et retour dans l'emploi, développement de ses compétences, accès aux différents niveaux de qualification, développement économique et culturel, promotion sociale.

- L'INDIVIDU ACTEUR DE SON PARCOURS. La réforme place l'individu au centre de la construction des parcours de formation et de qualification, avec des moyens augmentés<sup>26</sup>. Par ailleurs, la contractualisation employeur / salarié est renforcée. La plupart des dispositifs nécessite ainsi, sous certaines conditions, un accord employeur / salarié pour leur mise en œuvre. Sont concernés : les actions relevant du Plan de formation de l'organisation (adaptation au poste de travail, actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien de l'emploi et celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés), le droit individuel à la formation (permettant aux salariés de se constituer un crédit d'heures de formation cumulables sur plusieurs années<sup>27</sup>) et la période de professionnalisation (maintenir à l'emploi les salariés fragilisés en raison d'une qualification pouvant être ou devenir insuffisante).

- LE DIALOGUE SOCIAL. La réforme vise également à renforcer le dialogue social en privilégiant le niveau de la branche professionnelle : celle-ci détient, désormais, un rôle majeur dans l'élaboration des règles relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie. La loi ramène ainsi de 5 à 3 ans l'obligation de négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle au niveau de la branche et élargit également le champ de cette négociation.

Au niveau de l'entreprise elle-même, la réforme induit également le développement des moyens d'intervention des partenaires sociaux, l'accroissement des moyens accordés aux instances paritaires (dispositifs d'articulation des interventions, alimentation de la réflexion et des décisions des partenaires sociaux par les travaux d'Observatoires paritaires des métiers...) et l'élargissement du rôle des IRP – Instances de Représentation du Personnel - dans les entreprises.

Pour conduire une politique de formation le développement de la **co-responsabilité entre l'employeur et les salariés** est l'axe majeur de la nouvelle loi ; c'est ce qui fonde le renforcement de la négociation tant au niveau de la branche professionnelle que de l'entreprise et l'émergence des possibilités de formation hors temps de travail ; mais c'est ce qui fonde surtout les trois nouveautés qui impliquent une mutation des pratiques au sein de l'entreprise : la mise en œuvre du droit individuel à la formation, celle des périodes de professionnalisation, et l'organisation du plan de formation par rapport à une politique de l'emploi.

### **L'accord de branche sanitaire et sociale a défini ses priorités**

Par la plume conjointe de F. CHARMETANT (CFDT) et D. TRONCHE (UNIFED<sup>28</sup>), respectivement président et président-adjoint d'UNIFAF, l'engagement paritaire est clair : doter le champ d'activité d'un outil géré paritairement, présent dans chaque région<sup>29</sup>, qui mette en œuvre les politiques de formation définies par l'accord national de travail.

UNIFAF permettra d'offrir une **meilleure lisibilité des besoins**, en évaluant l'impact des actions décidées par les partenaires sociaux, en **recueillant les besoins de formation** nouveaux, en initiant des opérations spécifiques, co-contractualisées et co-financées, avec d'autres partenaires institutionnels Il participera à la professionnalisation des acteurs. En outre, il éclairera les analyses de l'Observatoire des métiers et des qualifications (créé dans le même accord de branche).

<sup>26</sup> La cotisation des entreprises de plus de 10 salariés est de 2,3 % de la masse salariale. Des aides complémentaires, y compris aux organismes de formation, existent au niveau national et régional.

<sup>27</sup> Pour les salariés à temps plein, il est de 20 heures par an, plafonné à 120 h au bout de 6 ans.

<sup>28</sup> UNIFED : regroupe les 6 Fédérations patronales de toute la branche sanitaire et sociale secteur privé à but non lucratif. Voir site [www.unifed.fr](http://www.unifed.fr)

<sup>29</sup> Pour rappel : il existe 22 DRP : délégations régionales paritaires.



Le Conseil d'administration d'UNIFAF a pris toutes les dispositions nécessaires pour que les salariés et les nouveaux adhérents bénéficient d'un accueil attentif dans chacune des 22 DRP et que les engagements de formation signés par l'accord de branche soient mis en œuvre. « Ensemble, engageons-nous pour réussir les objectifs de formation et de qualification, gages de qualité pour les actions sanitaires, sociales et médico-sociales à destination des populations ».

Dominique WAUTIER

### La formation professionnelle continue en France

CONDORCET, en 1792, dans un « rapport sur l'instruction publique », parle pour la première fois de « formation continue » : *l'éducation est le seul moyen de libérer les hommes de la pire des servitudes : l'ignorance*. Cette formation professionnelle continue a pris un véritable sens avec le tour de France accompli par les compagnons sous l'ancien régime. Ce ne fut qu'en **1925** que fut instituée **une taxe d'apprentissage** à charge des entreprises. En **1963**, le **Fonds national de l'Emploi** fut créé, une partie des ressources allant à la formation. A l'issue de Mai 68 et des accords de Grenelle, des négociations sur la formation sont ouvertes, aboutissant, le 9 juillet 1970, à un accord interprofessionnel signé par les syndicats et le patronat. Il débouchera sur la **loi du 16 juillet 1971**. L'évolution des technologies, la désindustrialisation ont entraîné d'importants aménagements du texte de 1971 : TUC (travaux d'utilité collective), stages d'initiation à la vie professionnelle, alternance, etc. sont venus enrichir le dispositif initial.

La formation professionnelle continue prend une importance économique et sociétale majeure, de nombreux dispositifs de contrôle sont mis en place. Plusieurs facteurs ont concouru à la réforme de la loi de 1971 : faire face aux **pratiques sectaires** de certains organismes, répondre aux **abus** de certains organismes n'ayant pas d'activité réelle de formation<sup>30</sup>, rendre la formation **plus accessible** à certains salariés ou mettre en place une validation des acquis de l'expérience. L'ensemble de ces motivations serviront de ciment aux accords du **20 septembre 2003**, validés par le vote de la loi du 4 mai 2004.

D. W.

### Validation des acquis en France : La tyrannie du diplôme ?

**B**ernard DESCOMPS, président de la Commission Nationale de Certification Professionnelle (CNCP) a **remis sa démission** le 8 mars 2005 au Premier ministre français, J.-P. RAFFARIN. En cause : la faible prise en compte de la VAE (équivalent français de la validation des compétences)<sup>31</sup> par le gouvernement en place et par l'appareil politique en général.

Comme le souligne B. DESCOMPS dans *Le Monde Emploi* du 22 mars 2005, « Le personnel politique n'a pas compris la **révolution culturelle** qui est train de s'accomplir et qui découple la formation de la certification (...) Je suis pessimiste sur la capacité des politiques à saisir l'importance de la validation des acquis de l'expérience ».

L'ex-président souligne le manque de moyens de la CNCP et la délégation de la tutelle vers l'administration, alors que la loi de modernisation sociale (17 janvier 2002), à la base de la VAE l'avait placée directement sous l'autorité de Matignon (voir la page d'accueil du site de la CNCP). Bref, la VAE semble « illisible pour le gouvernement ».

<sup>30</sup> Et servant de financiers pour certains partis politiques.

<sup>31</sup> La VAE a été présentée, parmi d'autres réalisations européennes, dans l'étude de l'APEF, B. DE BACKER, *Validation des compétences. Déformalisation de la formation et formalisation des compétences*, décembre 2002. Un exemplaire peut être obtenu sur simple demande à *La Vigilante*.



Dans l'article du *Monde Emploi* signé par A. FAUJAS, ce dernier souligne d'entrée de jeu qu'il « n'est pas facile pour la France d'assouplir la tyrannie du diplôme »<sup>32</sup>. Jusqu'à la mise en place de la VAE en 2002, il existait d'autres procédures d'accès à la certification en France, mais qui passaient toutes par une formation complémentaire et « un examen classique ». La révolution de la VAE consiste à faire en sorte qu'une **expérience professionnelle et/ou bénévole** dispense le plus souvent le candidat de suivre une formation. La validation consiste dès lors à vérifier que le candidat maîtrise bien son métier (et à lui suggérer éventuellement une formation complémentaire). Les candidats à la VAE se regrouperaient en deux catégories principales : 1) Une première cherche à obtenir un diplôme correspondant au niveau de responsabilités exercées ; 2) Une seconde souhaite décrocher un diplôme qui ouvre des perspectives de carrière.

Bernard DE BACKER

Le site de la Commission Nationale de Certification Professionnelle (CNCP)  
<http://www.cncp.gouv.fr/>

#### 4. Documents et analyses

##### L'accueil des enfants en dehors des heures scolaires en Communauté française, Observatoire de l'enfance et de l'aide à la jeunesse, décembre 2004

L'observatoire de l'Enfance et de l'Aide à la jeunesse de la Communauté française a récemment publié un état des lieux, mené en 2002, des milieux d'accueil<sup>33</sup> qui prennent en charge les enfants de deux ans et demi à 12 ans avant et après l'école, ainsi qu'en dehors des périodes scolaires, soit près de **370.000 enfants** concernés !

Cette publication est fouillée et dense mais offre heureusement plusieurs niveaux de lecture.

Voici les aspects principaux mis en évidence.

- Un constat global est dressé : tous les enfants n'ont pas accès, après l'école (ou avant), à un accueil équivalent en termes de qualité et de quantité. Ce constat doit être nuancé en fonction, notamment, du type de services à disposition des familles et de la commune de résidence.

- Les garderies scolaires sont les services les plus fréquents : elles accueillent de façon habituelle un enfant sur 5. Elles sont ouvertes à partir de 7h30 (8 garderies sur 10) jusque 17h30 (9 sur 10), sauf le mercredi où seule une garderie sur deux fonctionne. Elles sont le plus souvent payantes et n'ont pas de projet pédagogique (2 sur 3). En outre, elles encadrent les enfants avec du personnel peu qualifié (4 encadrants sur 10 n'ont pas de qualification).

- Les accueils extrascolaires communaux ou associatifs sont une forme plus récente d'accueil, généralement soutenue par le FESC<sup>34</sup>. Leurs plages de couverture horaire sont



<sup>32</sup> Ce qui faisait dire au sociologue P. BOURDIEU : « Un incapable scolairement garanti et un compétent scolairement démunis sont séparés à vie tels le noble et le roturier ».

<sup>33</sup> *L'accueil des enfants en dehors des heures scolaires en Communauté française - Etat des lieux et points de vue*, décembre 2004. Document téléchargeable sur : [http://www.cfwb.be/oejai/nouvo/page\\_nouvo.htm](http://www.cfwb.be/oejai/nouvo/page_nouvo.htm)

<sup>34</sup> Fonds des Equipements et Services Collectifs de l'ONAFST.



plus étendues (y compris pendant les vacances scolaires). Trois sur quatre disposent d'un projet pédagogique. La plupart sont payants. Un problème : l'absence d'accueil de ce type en 2002 dans un grand nombre de communes : on considère en effet que les accueils extrascolaires ne concernent que cinq enfants sur cent en moyenne.

- Les Ecole de devoirs<sup>35</sup> enfin, sont une spécificité des villes. Comme leur nom l'indique, elles s'occupent surtout de soutien scolaire en fin de journée et organisent des activités culturelles le mercredi après-midi et pendant les congés scolaires. Elles sont souvent gratuites et dotées en majorité d'un projet pédagogique.

L'Observatoire fixe des propositions d'améliorations nécessaires :

- 4 enfants sur 5 ne bénéficient pas d'une offre d'accueil jugée satisfaisante en ce qui concerne la diversité des services, les horaires, l'encadrement, la qualification du personnel, le matériel à leur disposition et les locaux ;
- 3 enfants sur 4 ne bénéficient pas d'une offre d'accueil jugée satisfaisante en ce qui concerne, cette fois, la quantité des services, la répartition spatiale, la qualité, l'accessibilité et le coût ;
- en Région bruxelloise, l'accent est mis sur la nécessaire amélioration de la qualité de l'accueil : diversité de l'offre, extension des horaires d'accueil, taux d'encadrement et amélioration des locaux ;
- en Région wallonne, la diversification et la quantité de l'offre, ainsi que les horaires provoquent le plus d'insatisfaction.

Le prochain rendez-vous d'évaluation est fixé dans cinq ans...

Paul LODEWICK

### **Le Maribel à 90 % : Les fonds disposeront-ils encore des conditions pour assurer une saine gestion du dispositif Maribel ?**

**R**appelons tout d'abord que le dispositif Maribel **existe depuis 1997**. C'est à ce moment que la première réduction Maribel sur les cotisations patronales<sup>36</sup> est instaurée afin de créer des emplois supplémentaires dans le secteur non marchand.

Un fonds Maribel a été créé par commission paritaire ou sous-commission paritaire du secteur non marchand. Ces fonds Maribel sont gérés par des comités de gestion où siègent paritairement des représentants des employeurs et des travailleurs. Ils ont pour mission de transformer les réductions de cotisations sociales en un nombre maximal d'emplois supplémentaires.

Le **climat politique** dans lequel baignent les décisions concernant le Maribel reste souvent **suspicieux**. Le dispositif Maribel ne serait **pas suffisamment efficace** ; la gestion des fonds ne serait **pas assez professionnelle**. Nous allons donc revenir sur ces deux allégations.

#### **Le dispositif Maribel est-il assez efficace ?**

Il faudrait d'abord s'entendre sur les critères à appliquer pour mesurer l'efficacité du Maribel hormis la notion d'augmentation du volume d'emploi qui reste assez vague. Aucune référence exacte n'est à ce jour fixée pour en juger. Pourtant, les emplois créés fin 2004 dépassaient les 15.000 ETP<sup>37</sup>, tous secteurs du non-marchand confondus. Sur un nombre total d'emplois dans le secteur qui doit avoisiner les 270.000 (avec un

<sup>35</sup> Voir aussi l'étude menée récemment par l'Observatoire à leur sujet :

<http://www.cfwb.be/oejaj/edd/sommaire.htm>

<sup>36</sup> Elle fut de 80,57 € par travailleur et par trimestre dans le premier dispositif. Elle est depuis le 01/01/2005 de 354,92 € après la dernière augmentation de la réduction Maribel qui est communément appelée Maribel VI.

<sup>37</sup> Equivalent temps plein.



nombre inférieur en ETP<sup>38</sup>), le Maribel représenterait environ 6 % de cet emploi. Ce qui n'est pas rien pour un dispositif instauré voici 7 ans et qui a trouvé ses véritables possibilités il y a 5 ans à peine.

Pour ce qui concerne les secteurs régionaux et communautaires couverts par l'APEF, le nombre d'emplois Maribel était de 1567 ETP sous contrat à durée indéterminée au 31/12/2004. A comparer aux plus de 30.000 emplois existant dans ces secteurs, la proportion d'emplois Maribel est du même ordre que pour l'ensemble des fonds.

De plus si l'on calcule le rendement de la mise de fonds des pouvoirs publics dans la création de ce type d'emplois, il apparaît que l'investissement est particulièrement rentable. En effet, c'est plus de 93 % du montant des dotations engagées qui sont récupérées par le retour en cotisations ONSS générées par les emplois créés, par les économies d'allocations de chômage pour la sécurité sociale et par l'augmentation des rentrées fiscales.

Si l'on ajoute à cela la fiscalité indirecte (TVA sur les biens de consommation), c'est sans doute 100 % du montant qui revient vers les caisses des pouvoirs publics. La création des emplois Maribel serait donc une **opération blanche pour l'Etat**.

On comprend dès lors mal l'attitude suspicieuse de certains vis à vis de ce dispositif.

### **La gestion n'est-elle pas assez professionnelle ?**

Il faut l'avouer : la mise au point des outils de gestion a pris du temps avant d'être affinée. Des progrès importants ont été réalisés même si une meilleure exploitation des outils informatiques reste encore à finaliser. De plus, un lien direct avec la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale devrait se concrétiser dans les prochains mois de manière à rationaliser et simplifier substantiellement les flux d'informations entre les institutions, les fonds et les pouvoirs publics.

Néanmoins la critique fut parfois surfaite. En effet, malgré une certaine lourdeur et une difficulté à fournir l'information « *just in time* », les fonds ont réalisé de très bonnes performances en terme d'utilisation des réductions Maribel social.

Si des montants furent inutilisés pour certains fonds et certaines années, il faut sans doute en rechercher la cause dans les dérèglements issus des incohérences des décideurs publics.

La gestion des fonds Maribel se révèle être souvent un **exercice d'équilibriste** particulièrement **complexe**. Les fonds sont confrontés, de manière chronique, à diverses difficultés et notamment :

- une connaissance tardive des dotations dont ils disposent (cela semble s'améliorer en 2005) d'où l'impossibilité de prendre des décisions dans les temps pour assurer l'utilisation maximale de ces dotations<sup>39</sup> ;
- des arrêtés royaux apportant des modifications en matière de gestion pris tardivement voire avec effet rétroactif.

Dernier exemple en date : c'est en septembre 2004 (c'est à dire aux  $\frac{3}{4}$  de l'année) que les fonds ont appris que le montant de trésorerie qui peut être conservé passait de 1/12 ème de la dotation (soit 8,33 %) à 5 %. Donc l'utilisation de la différence (3,33 % de la dotation) n'a pas pu donner des effets réels en 2004 provoquant, dans certains fonds, des montants non utilisés.

<sup>38</sup> Les données statiques chiffrées fiables émanant des pouvoirs publics ou des parastataux manquent malheureusement - ce qui constitue un autre aspect de la difficulté de gestion à laquelle les fonds Maribel sont confrontés.

<sup>39</sup> La réalité fait que, dès le moment où un montant disponible est connu, la procédure d'appel de candidatures, d'attribution des emplois et d'engagement dans les institutions, prend plusieurs mois.



### **La tâche des fonds encore complexifiée.**

Comme si cela ne suffisait pas, **deux dernières dispositions** sont venues perturber encore plus la gestion des fonds durant ces derniers mois.

1. La première disposition concerne la **récupération de la réduction Maribel** pour les travailleurs appartenant aux groupes cibles (ACTIVA, SINE, PTP, ...). Les institutions du non-marchand qui ont engagé des travailleurs possédant ces statuts peuvent récupérer ces cotisations depuis le 01/01/2004. Mais cette récupération n'a été réalisée effectivement qu'à partir du 01/07/2004. Pour le premier semestre 2004, le gouvernement a décrété que le remboursement serait réalisé par les fonds Maribel de chaque secteur. La décision fut prise fin du premier semestre (et parue au moniteur en septembre) alors que les fonds avaient déjà, en principe, dépensé ces montants. Les fonds ont introduit un recours en annulation. Dans l'attente d'une décision, ils ont décidé de constituer une provision sur base de l'évaluation des montants réclamés pour assurer un éventuel remboursement. A nouveau, le gouvernement est intervenu pour limiter ces provisions. Il est très probable que ces provisions réduites seront insuffisantes pour assurer les remboursements.
2. Deuxième décision du gouvernement, **limiter les disponibilités de trésorerie** des fonds en versant les dotations, à partir du 01/07/2005, de manière mensuelle et partielle<sup>40</sup>. Les fonds gardent la possibilité de déposer un dossier pour demander le versement du montant mensuel à 100 %. Mais rien ne garantit que les arguments des fonds seront suivis. Ce nouveau dispositif entraîne des complications administratives supplémentaires pour les fonds et fragilise leur gestion financière. Ce sont les institutions qui, en bout de course, risquent d'en faire les frais.

Comme nous pouvons le constater ce n'est pas la confiance qui règne dans les rapports entre les fonds et le gouvernement. Ce **climat de méfiance** mange une énergie importante dont les comités de gestion et les cellules administratives ont bien besoin pour les consacrer à leurs missions.

Des contacts sont maintenant établis entre les responsables des fonds, les représentants des ministres et les commissaires du gouvernement, afin de mettre ces problématiques sur la table. L'espoir est de vider le contentieux s'il y en a un. L'objectif est évidemment de retrouver une ambiance sereine et constructive dans le plan Maribel afin de destiner les forces à la promotion de l'emploi et au renforcement du secteur non marchand.

Jacques SEPULCHRE, directeur de l'APEF

**Les associations sans but lucratif**, par P. BLAISE, dossier du CRISP N° 62, Décembre 2004

**A** l'heure actuelle, on ne peut plus dissocier l'évolution du monde associatif de celle de l'Etat et **de la société dans son ensemble** : les associations ne peuvent être correctement approchées que si l'on se penche en même temps sur le **contexte socio-politique** dans lequel elles se meuvent. Et celui-ci a connu des transformations radicales en 175 années.

C'est le cheminement de cette conclusion que développe P. BLAISE dans un excellent **Dossier du CRISP « Les associations sans but lucratif »**. Synthétique et clair, il emprunte QUATRE VOIES complémentaires permettant de nous faire une représentation suffisamment exhaustive du monde panaché des associations à ce jour.

L'éclairage de la SOCIOLOGIE, avec un retour sur l'histoire, nous fait percevoir le rôle de l'association depuis les soubresauts de la révolution française. Si l'Etat belge a toujours

---

<sup>40</sup> 80 % par mois au second semestre 2005, 90 % par mois en 2006 et le solde en mars de l'année qui suit.



vécu avec les associations, leurs rôle et missions se sont toutefois fortement modifiés. D'un monde associatif structuré autour de piliers, les évolutions de la société font que de plus en plus on parle de société civile, ou de non-marchand. Aujourd'hui, tant les pouvoirs publics que les associations multiplient leurs zones d'intervention dans une coexistence ou une collaboration toujours en tension, avec notamment une professionnalisation rapide et importante du monde associatif et ses corollaires : boum de l'emploi, fixation des missions, évaluation...

Le RÔLE ÉCONOMIQUE des ASBL est abordé par le biais des emplois et du PIB.

Sous l'angle SOCIO-POLITIQUE, c'est la place de l'initiative citoyenne dans la création et le développement d'ASBL et l'évolution de leurs relations avec les pouvoirs publics qui y est abordée.

Enfin, il nous explique les enjeux et la portée des AMÉNAGEMENTS JURIDIQUES de la loi de 2002, y compris sur le plan européen.

A tout qui est impliqué dans la gestion ou l'animation d'associations, **cet opuscule est vivement recommandé**. D'où vient-on ? où est-on ? où va t'on ? : voilà de quoi alimenter le cœur et l'esprit lors de la préparation de projets, des moments de découragement ou simplement de la vie quotidienne des « assoc ».

Dominique WAUTIER

Les associations sans but lucratif. P. BLAISE. Dossier n° 62. 78 pages. 7,5 €  
CRISP. Tel 02/ 211 01 80 <http://www.crisp.be>

### **Erratum humanum est**

Dans *La Vigilante* de mars 2004 - tableau des ressources web à la page 4 - nous avons donné à penser que la **FeBISP** (« Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion ») équivalait au « Fonds de la Formation Continué des travailleurs de l'ISP bruxelloise » (FFCISP).

La FeBISP nous fait savoir que ce Fonds a un fonctionnement indépendant, même s'il est hébergé à la même adresse Internet.

Voilà qui est rétabli. Nous remercions la FeBISP pour sa lecture attentive.