



# LA VIGILANTE

TROISIÈME ANNÉE  
BIMESTRIEL  
JUILLET 2005  
N°16

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

La vieillesse est si longue qu'il ne faut pas la commencer trop tôt. B. GROULT

**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 Seize

1. **Edito** : Le congé-éducation en vacances ?
2. **Recherches, interventions et analyses** de l'APEF : Décret sur l'éducation permanente - Validation des compétences : dernières nouvelles du Consortium
3. **Documents** : Vieillesse et politiques de l'emploi, le découragement des plus de 50 ans, un mal belge ? – Asbl, nouvelles dispositions légales.



### 1. Edito : Le congé-éducation en vacances ?

**E**n 2000-2001, plus de **61.000 travailleurs en Belgique** ont pu bénéficier du congé-éducation payé, dont **11.611 travailleurs du non-marchand**, soit environ 19 % des bénéficiaires : un sur 5, donc<sup>1</sup>. L'affirmation courante consistant à dire que le non-marchand sous-utilise le dispositif du congé-éducation doit être revue à l'analyse de ces données. Sur la période concernée (six années), on observe dans l'ensemble des cinq commissions paritaires du non-marchand une progression du nombre de bénéficiaires, cette progression étant plus importante que l'ensemble du privé (167 % contre 64 %). La progression est surtout **spectaculaire pour la CP 305** (une présentation de chaque

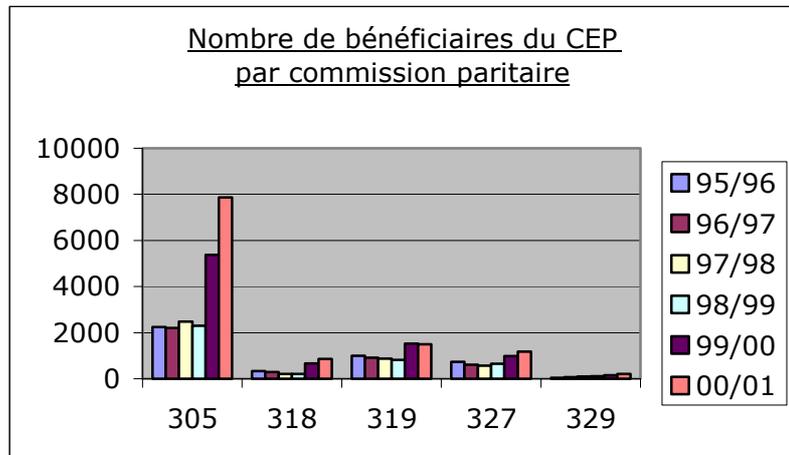
<sup>1</sup> Note méthodologique : nous avons travaillé avec les données fournies par le Ministère de l'Emploi et du Travail. Les données complètes disponibles s'arrêtent à l'année scolaire 2000-2001. Nous les avons comparées avec les données ONSS pour les effectifs des cinq commissions paritaires du non-marchand. Le nombre de postes de travail correspond *grosso modo* au nombre de personnes physiques. A ce traitement quantitatif, nous avons ajouté un volet qualitatif faits d'entretiens avec des personnes-ressources, ceci afin de « *mettre de la chair sur le squelette des chiffres* » et trouver des réponses aux questions posées par le traitement des données quantitatives.



CP est donnée dans le tableau plus bas), essentiellement le secteur des **hôpitaux privés**.

Par contre, ce qui a diminué dans l'ensemble du non-marchand, c'est la **moyenne d'heures par bénéficiaire** : en 1995-1996, la moyenne tournait autour de 100 heures, 6 ans plus tard elle n'était plus que de 60 heures.

Ce phénomène s'observe surtout dans la CP 305 (le nombre d'heures a été quasiment divisé par deux en 6 ans). Ceci s'explique sans doute par **l'accroissement spectaculaire des formations sectorielles** (voir encadré plus bas), réputées de durée plus courte que les autres, au cours des deux dernières années observées.



Le même phénomène s'observe sans doute par **l'accroissement spectaculaire des formations sectorielles** (voir encadré plus bas), réputées de durée plus courte que les autres, au cours des deux dernières années observées.

### Un effet de taille...

Quand on analyse les données dans le détail, on peut découvrir que le secteur fonctionne, en définitive, de la même manière que le secteur privé marchand. Différentes évaluations<sup>2</sup> montrent notamment que le **pourcentage de bénéficiaires diminue avec l'importance de l'entreprise** et que, donc, le dispositif profite essentiellement aux entreprises de grande taille<sup>3</sup>. PME et TPE<sup>4</sup> sont handicapées, notamment dans la **planification des absences**. Le même phénomène s'observe dans le non-marchand et c'est sans doute cela qui fait dire que celui-ci sous-utilise le dispositif.

Si dans l'ensemble du non-marchand, 4,33% des travailleurs étaient bénéficiaires du CEP en 2000-2001<sup>5</sup>, on peut par contre observer de **grandes variations entre les différents sous-secteurs**. Ainsi, par exemple : 6,39% de travailleurs concernés dans les hôpitaux privés contre 0,37% dans les milieux d'accueil de l'enfance. Ces variations sont liées à la taille des organisations : les secteurs caractérisés par de petites organisations ont peu recours au CEP, comme le secteur socioculturel.

On retrouve ici un effet bien connu, notamment dans le domaine de la formation : **l'effet Mathieu**. Il est ainsi nommé car il conduit à donner encore plus d'avantages à ceux qui sont déjà fort bien pourvus, en référence au passage de l'Évangile : « à celui qui a, il sera beaucoup donné et il vivra dans l'abondance, mais à celui qui n'a rien, il sera tout pris, même ce qu'il possédait » (Matthieu, XXV-28-29). Cet effet s'observe couramment en sociologie de la formation. Par exemple, l'appétence des travailleurs, face à la

<sup>2</sup> Ministère de l'Emploi et du travail, *La politique fédérale de l'emploi*, rapport d'évaluation, 2000. Conseil Supérieur de l'emploi, *Inventaire des mesures en faveur de l'emploi*, juin 2003.

<sup>3</sup> P. HEUSE et M-D ZACHARY observent, en commentant les données relatives à la formation continue dans les bilans sociaux : « [...] le budget de formation représente, en moyenne, moins de 0,3 % de l'ensemble des frais de personnel des entreprises comptant moins de 50 travailleurs, tandis que qu'il atteigne plus de 2 % dans les plus grandes. L'opportunité, pour un travailleur, de participer à une formation s'accroît également avec la taille de l'entreprise, passant de deux chances sur cent dans les plus petites à plus de soixante dans les grandes. » *La politique de formation continue en entreprises dans les bilans sociaux*, in « Lettre d'information n°1-2, Point d'Appui TEF », janvier-juin 2003, p. 5.

<sup>4</sup> Très petites entreprises de moins de 10 travailleurs.

<sup>5</sup> Les rapports d'évaluation estiment qu'en moyenne environ 2 % des travailleurs bénéficient du dispositif chaque année.



formation, est en effet liée à leur niveau de formation : plus un travailleur est formé, plus il est demandeur de formation continuée.

Cet effet s'observe aussi au niveau des organisations elles-mêmes : les organisations d'une certaine taille ont davantage de ressources que les plus petites, ce qui leur permet d'aller en chercher encore de nouvelles. Plus concrètement c'est leur capacité de trésorerie (l'employeur est remboursé plusieurs années après la prise de congé du travailleur), à organiser la planification des congés et à prendre en charge administrativement les dossiers qui expliquent ici ce phénomène<sup>6</sup>.

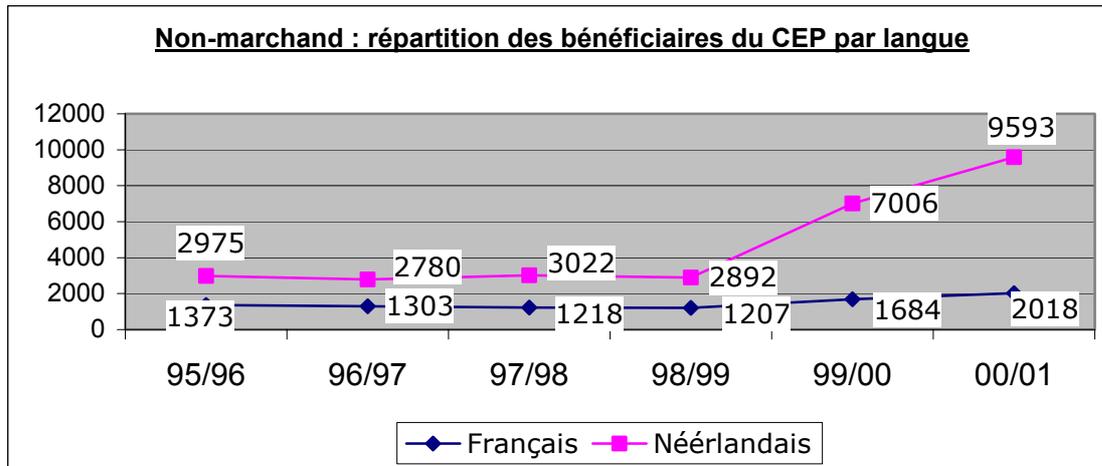
**Parts, en pourcentage, de bénéficiaires du CEP par rapport aux postes de travail**  
(par commission et sous-commission paritaire pour 2000-2001)

| Commissions paritaires                                      | Détails   | Pourcentage de bénéficiaires CEP par rapport aux postes de travail |
|---|---|--|
| <b>305</b>  | <b>305.1 Hôpitaux</b>   | <b>6,39%</b>   |
|   | <b>305.2 MR-MRS</b> (maisons de repos – maisons de repos et de soins) | <b>1,30%</b>   |
|   | MR-MRS asbl   | 1,78%  |
|   | MR-MRS commerciales   | 0,50%  |
|   | <b>305.2 ESS<sup>7</sup></b>  | <b>1,00%</b>   |
|   | VI  | 0,90%  |
|   | Fr  | 0,69%  |
|   | Bico  | 1,59%  |
|   | <b>305.2 Milieux d'accueil de l'enfance</b>                           | <b>0,37%</b>   |
| <b>318 Aides familiales</b>                                 |   | <b>4,8%</b>  |
|   | VI  | 5,60%  |
|   | Fr  | 3,00%  |
| <b>319 Aide à la jeunesse, handicap et adultes en diff.</b> |   | <b>3,60%</b>   |
|   | VI  | 4,00%  |
|   | Fr  | 3,00%  |
| <b>327 Entreprises de Travail adapté</b>                    |   | <b>4,85%</b>   |
| <b>329 Secteur sociocult. et sportif</b>                    |   | <b>1,00%</b>   |
|   | VI  | 1,40%  |
|   | Fr  | 0,50%  |
| <b>Total non-marchand</b>                                   |   | <b>4,33%</b>   |

Ce tableau permet aussi de constater, quand les résultats sont ventilés, pour certaines CP ou sous-secteurs, **entre bénéficiaires francophones et néerlandophones**, que ces derniers sont plus nombreux à avoir recours au CEP.

<sup>6</sup> Voir aussi E. BENTABET et P. TROUVE, *Les très petites entreprises, pratiques et représentations de la formation continue*, in « Bref » (centre d'études et de recherches sur les qualifications), n°123, septembre 1996. Ils soulignent notamment la méfiance des dirigeants des TPE à l'égard de la formation de type formel, qui privilégie davantage la formation sur le tas.

<sup>7</sup> Le secteur des Etablissements et Services de Santé est composé de nombreux sous-secteurs. Notons entre autres : les PSE (ex-IMS), les Centres de Service social, la prise en charge de la toxicomanie, les Centres de planning familial, les Maisons médicales, les Centres de santé mentale, l'Aide aux justiciables, les Equipes SOS enfants, etc.



### **Profil-type et facteurs facilitants**

La progression enregistrée au cours des années dans chaque CP est surtout le fait de la progression des bénéficiaires néerlandophones : en 1995-1996, les bénéficiaires francophones du non-marchand représentaient 32% de l'ensemble, en 2000-2001, cette représentation passe à 17%. Le profil dominant du bénéficiaire du CEP dans le non-marchand pourrait se décrire schématiquement comme ceci : **une femme néerlandophone qui travaille dans un hôpital de grande taille (comme aide soignante ou infirmière) et qui suit une formation sectorielle courte.**

Les interviews que nous avons pu réaliser dans le cadre de cette étude ont mis en évidence une série de facteurs qui permettent, ou pas, de développer ce dispositif.

- Le premier facteur, déjà énoncé, est la **taille** des organisations, nous en avons vu l'importance.
- Les secteurs dominés par les **temps partiels** (comme par exemple la 318) sont en règle générale désavantagés (notamment pour des questions techniques de calcul des jours de présence/absence aux formations).
- L'attitude des **administrations de tutelle** : particulièrement la politique plus ou moins souple de subsidiation des salaires par rapport à l'intervention versée par le MET en vue de compenser l'absence du travailleur en congé. Il faut, par ailleurs, que cette politique soit bien comprise et correctement interprétée par les organisations de terrain. Notons que la politique de subsidiation doit aussi être favorable aux efforts de formation du personnel. Un exemple *a contrario* : un financement forfaitaire qui empêche un employeur de payer un travailleur suivant son nouveau niveau de qualification.
- La présence ou non d'une **politique de formation au niveau d'un secteur** ou des organisations. Là où elle existe, le CEP est utilisé comme une ressource, un dispositif parmi d'autres. Là où elle n'existe pas, le CEP est laissé aux seules initiatives individuelles.
- La présence de **besoins de formation**, notamment suite à des injonctions de la tutelle ou de nouvelles conventions collectives de travail, ou suite aux évolutions de fond d'un secteur (pénurie de fonction, professionnalisation des peu qualifiés, spécialisation nécessaire, etc.).
- La présence d'**offres de formation** appropriées et, qui plus est, certifiantes.
- Des **opportunités** perçues comme telles par les travailleurs et particulièrement pour ceux dont le plafond (de 2.000 €) ne constitue pas un obstacle.



- Des **initiatives de soutien développées par les fonds sociaux** (voir encadré), soit sous forme d'avance de trésorerie dans certains cas, soit d'une interface entre employeurs et MET, soit en proposant une mesure complémentaire.

Bref le nombre important de bénéficiaires du CEP dans un secteur s'explique quand ces facteurs se conjuguent, formant un climat de « pousse à la formation ». La situation actuelle du secteur des hôpitaux correspond bien à cette description.

### **Soutenir les petites organisations**

Il faut donc nuancer l'affirmation souvent entendue selon laquelle le non-marchand est un sous-utilisateur du CEP. En revanche, c'est bien la situation de nombreuses petites associations qui le composent. En cela, elles ne diffèrent guère des PME et TPE du secteur marchand.

Dès lors, si une politique volontariste doit être menée au sein du non-marchand, elle doit l'être en tenant compte de cette spécificité, afin de permettre aux travailleurs de ces petites organisations d'avoir les mêmes possibilités de formation que les autres. Plusieurs pistes peuvent être envisagées visant essentiellement à aider ces petites organisations à mutualiser leurs efforts :

- Constituer un savoir-faire administratif (informer, promouvoir, etc.) ;
- Constituer une trésorerie (pallier le retard de remboursement du MET) ;
- Organiser le remplacement des travailleurs en formation (ex : par zone géographique à définir, proposer un(e) travailleur(se) volant(e)).

Les fonds sectoriels pourraient aussi mener des activités de soutien de ces efforts (en créant un fonds d'avance).

Paul LODEWICK

### **Le Congé-éducation payé**

Le Congé-éducation est un droit pour l'ensemble des travailleurs du privé (marchand et non-marchand) de s'absenter du travail avec maintien de la rémunération normale, afin de suivre des formations. Toutefois, la rémunération normale est plafonnée à 2.000 € brut/mois. L'employeur peut introduire une demande de remboursement auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Ce congé concerne tant les formations professionnelles que les formations générales. Il ne doit d'ailleurs pas exister forcément de lien entre la formation choisie et le travail presté. Il est également accessible aux temps partiels, mais sous certaines conditions. Le nombre d'heures est limité : minimum de 32h et un maximum de 180h (selon le type de formation).

Pour davantage d'informations : un vade-mecum est disponible sur le site du MET : <http://www.meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrbb03.htm> (les documents sont classés par ordre chronologique, voir au 27/08/2003).

### **Que sont les formations sectorielles ?**

Le MET distingue différents types ou opérateurs de formation : promotion sociale, cours de niveau universitaire, etc.

Les formations sectorielles sont des formations spécifiques organisées suite à une décision de la commission paritaire compétente. Il s'agit là de formations techniques répondant aux besoins spécifiques d'un secteur (souvent il s'agit « d'adaptation aux nouvelles technologies »).



Sont classées également sous cette rubrique, les formations professionnelles exclues par la Commission d'agrément du CEP, mais reconnues et jugées utiles pour les travailleurs d'un secteur par une commission paritaire concernée.

Ces formations sectorielles ont connu un énorme engouement ces dernières années. Elles sont le fait de secteurs et/ou d'entreprises utilisant le CEP comme instrument au service d'une politique de formation du personnel concerné. Cette politique est néanmoins controversée. Certains considèrent en effet qu'elle modifie l'esprit de la loi : on passe d'une logique du droit individuel du travailleur à la formation à une logique d'entreprises ou de secteurs, cherchant à adapter la main-d'œuvre aux exigences du marché et de l'évolution technologique.

### **Quelques initiatives émanant des fonds sectoriels**

#### → Sociaal fonds voor het sociaal-cultureel werk van de Vlaamse Gemeenschap

Le Fonds a choisi d'intervenir en complément de l'intervention du CEP. Pour les formations donnant droit au CEP - suivies par les personnes correspondants aux critères des groupes à risque définis par le Fonds - et dont le volume est supérieur à 180h, le Fonds finance un bonus de 60h de salaire, la partie du salaire dépassant éventuellement le plafond, plus les frais liés à la scolarité.

#### → Le Fonds social des aides familiales

Le Fonds a utilisé le dispositif en 2002 dans le cadre de son soutien à la mise en place d'une formation de 50h à la fonction de tutrice.

(voir sur <http://www.lesaidesfamiliales.be>).

Une particularité : via une Convention Collective de Travail, il subroge l'employeur dans ses obligations administratives vis-à-vis du service CEP du MET. La CCT précise que la formation visée est professionnelle, conformément au prescrit de l'Administration. Il paie donc à l'employeur les salaires et se charge de récupérer les sommes déboursées auprès du MET. Le Fonds est donc ici à la fois banquier et gestionnaire administratif du dispositif.

#### → Le Fonds social des hôpitaux privés (FSHP-SFPZ)

Le Fonds propose, lui aussi, une mesure complémentaire au CEP. Il rembourse, par année, pour les formations qui mènent au diplôme d'infirmier-ère gradué-e ou breveté-e, 180 heures de salaire, en plus des 180 heures prises en compte par le CEP. Il prend également en charge les droits d'inscription.

PL



## 2. Recherches, interventions et analyses de l'APEF

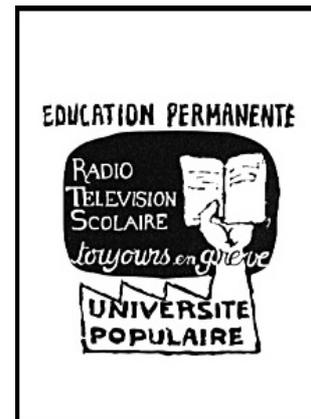


Secteur des organisations d'éducation permanente : le nouveau décret se met en place.

Depuis 1976, les modalités de subsidiation des organisations d'éducation permanente n'avaient plus été modifiées. Un nouveau « décret relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'Education permanente » a été adopté par le Conseil de la Communauté française le 17 juillet 2003. Le 28 avril 2004, l'arrêté d'application était fixé. 2005 est donc l'année où les premières organisations sont en voie de reconnaissance dans le cadre de ce nouveau dispositif.

### Maintien de l'approche « Education permanente » de l'ancien décret.

Il faut d'abord rappeler que le décret de 1976 reposait sur une idée relativement progressiste du rôle du secteur associatif. La méthodologie de l'éducation permanente développée par ce décret, s'appuyait sur la volonté de développer la participation citoyenne et de veiller à l'émancipation culturelle des milieux populaires<sup>8</sup>. Cette méthodologie s'articulait sur « une prise de conscience et une connaissance critique des réalités de la société, des capacités d'analyse, de choix, d'action et d'évaluation, des attitudes de responsabilité et de participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique ». Le nouveau décret a résolument choisi de maintenir cette conception du rôle des associations d'éducation permanente. Pas de rupture donc entre l'ancien et le nouveau décret sur le concept de base.



L'ancien décret distinguait de manière positive (niveau de subsidiation plus important) les organisations dont la vocation était d'assurer ce qu'on appelait « la promotion socioculturelle des travailleurs » et donc de toucher particulièrement les milieux dits populaires. Cette distinction a disparu dans le nouveau décret faisant place à un positionnement des organisations selon 4 axes d'action :

- Participation, éducation et formation citoyennes (axe 1) ;
- Formation d'animateurs, de formateurs et d'acteurs associatifs (axe 2) ;
- Production de services ou d'analyses et d'études critiques sur des thèmes de société (axe 3) ;
- Sensibilisation et information (axe 4).

Dans l'axe 1, une valorisation différenciée est organisée pour les mouvements et les associations. Il reste aux mouvements à faire la démonstration du maintien d'une attention particulière aux milieux populaires dans leurs objectifs et dans leurs actions.

### Changement de dynamique.

Un changement fondamental a également été opéré quant à la dynamique créée par les modalités de subsidiation. En effet, l'ancien décret était basé sur une vision a posteriori de l'action des organisations réservant une place essentielle à la justification sur base des

<sup>8</sup> Par milieux populaires, on entend dans l'ancien comme dans le nouveau décret les « personnes avec ou sans emploi, qui sont porteuses au maximum du diplôme de l'enseignement secondaire ou de personnes en situation de précarité sociale ou de grande pauvreté ».



rapports d'activités et des dépenses admissibles. Le nouveau décret a renversé complètement la dynamique dans une vision tournée vers l'avenir, imposant le dépôt d'un programme pluriannuel.

Cette nouvelle perspective rencontre **deux avantages**.

- Le premier est d'offrir un **cadre financier plus sûr** pour les organisations puisque, sous réserve de remplir leurs obligations, les institutions se voient assurées de leur subside pendant 5 ans. Ceci s'accompagne d'une indexation annuelle dont l'effet à moyen terme est non négligeable.
- Le deuxième est que les organisations se voient **obligées de dessiner leur projet** ce qui devrait améliorer la préparation et la structuration des actions avec pour conséquence une augmentation de la qualité de celles-ci. Il est vrai toutefois que diverses associations ne sont pas habituées à réfléchir leurs perspectives de cette manière. Le décret les y oblige et c'est sans doute une bonne chose. Toutefois il aurait fallu, comme ce fut plaidé par plus d'un, que la Communauté française prévoie, parallèlement à la mise en œuvre du décret, un dispositif d'accompagnement des associations qui pouvaient être en difficulté pour entrer dans ce schéma. Cette aide n'a malheureusement pas été formalisée.

Ce nouveau cadre réglementaire présente encore **d'autres conséquences positives**. L'une d'entre elles est d'instaurer une véritable transparence dans la subside et donc de clarifier le jeu entre les organisations. L'ancien décret était réputé avoir servi les intérêts de certains piliers associatifs au détriment des autres. De plus le calcul sur les dépenses admissibles laissait dans le flou les critères finaux



quant au calcul et au niveau de subside. Avec les nouvelles règles, la catégorie de reconnaissance de chaque organisation est connue ainsi que son niveau de subside<sup>9</sup>. De plus cette reconnaissance est mise en question tous les 5 ans ce qui évite de laisser croire que des organisations disposent d'un passe-droit et permet ainsi de lever certaines ambiguïtés.

Ces avantages se doublent de la mise en place d'un processus de reconnaissance relativement transparent qui intègre également des moyens de recours. C'est aujourd'hui un dossier unique par organisation qui doit être élaboré et non plus pour chaque entité au niveau régional et/ou local. De plus un dispositif particulier sous forme d'un contrat de 2 ans est mis en place pour les organisations qui demandent leur première reconnaissance.

Enfin la subside a été articulée autour de trois niveaux utiles de financement pour les associations : un forfait de fonctionnement, un financement spécifique de l'emploi en lien avec le décret emploi et une valorisation particulière des activités.

Les **conditions de mise en place** de ce décret n'ont toutefois **pas été optimales**. En effet, l'arrêté d'application ainsi que le vade-mecum précisant les critères et procédures ont tardé à être réalisés. Cette situation a laissé planer des incertitudes sur les conditions d'examen des premières reconnaissances. Des aménagements ont dû être trouvés comme l'allongement de la période transitoire d'un an ainsi que la possibilité pour les organisations en difficulté avec leur dossier de se retirer du processus de reconnaissance pour prendre le temps de parfaire leur démarche. Cela a nui sans doute à la bonne compréhension des points positifs du décret et a suscité des angoisses inutiles pour beaucoup.

Il serait nécessaire de ramener plus de sérénité dans la mise en place de ce nouveau décret en rappelant que la Ministre elle-même a demandé que l'examen des dossiers soit mené certes avec rigueur mais surtout avec compréhension et discernement.

<sup>9</sup> Y sont intégrés aussi la dimension de l'organisation ainsi que le volume des activités développées.



### **Des questions en suspens.**

Dans le cadre du refinancement de la Communauté française, une revalorisation progressive du budget « éducation permanente » a été promise au secteur. Des inquiétudes subsistent à cet égard qui mériteraient d'être écartées car la solidité des perspectives financières est une condition essentielle pour la crédibilité du nouveau décret.

→ **Des questions sont encore à l'ordre du jour** et qu'il faudra aborder soit dans des mises au point plus formelles ou par le biais de la jurisprudence. Elles ne pourront toutefois être éludées :

Quelle place doit être laissée dans la démarche pour des arguments développés par l'organisation pour défendre son dossier et ses options ? Faut-il notamment cadrer le respect de **l'article 1 du décret** par des critères précis ? Qu'est-ce qui fait la spécificité d'une démarche **d'éducation permanente** ? Qu'entend-on par formation ? Quelle est la spécificité de la **formation** en éducation permanente et donc les types de formations reconnues ou non reconnues ? Comment définir une **thématique d'action** ? Peut-on refuser les thématiques telles que présentées par l'organisation ? Comment assurer une véritable autonomie des organisations dans leurs choix ? Qui peut juger de la validité des thématiques défendues par l'organisation ? Quelle est l'autonomie des organisations quant aux évolutions des thématiques en cours de contrat programme ?

→ Il s'agira aussi de clarifier **le rôle de l'inspection et du service de l'Éducation permanente** dans le processus de reconnaissance. Quelle est la place spécifique pour chacun de ces services ? Mais aussi quelle articulation réaliser entre vérification, contrôle, évaluation et accompagnement / formation des organisations ?

Ce nouveau décret offre sans doute des possibilités intéressantes quant au soutien du secteur associatif. Il demande néanmoins à ce que les dernières ambiguïtés soient levées et à ce que l'accompagnement des associations soit réellement organisé.

Jacques SEPULCHRE, directeur de l'APEF

### **Validation des compétences : dernières nouvelles du consortium**

**R**appelons-nous : le **24 juillet 2003**, un accord de coopération relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue est conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française. Ces trois niveaux de pouvoir francophone vont alors chacun adopter, fin 2003<sup>10</sup>, un Décret portant assentiment de cet accord. Ces décrets sont l'aboutissement de longues discussions avec les nombreux acteurs concernés, depuis près de dix ans.

Un dossier de l'APEF, réalisé par B. DE BACKER, en décembre 2002 présentait, outre ces antécédents francophones belges, un historique, la précision des concepts, les dispositifs en Europe, et les enjeux multiples de la validation des compétences. Le numéro 1 de La Vigilante (septembre 2002) vous en donnait également écho<sup>11</sup>.

L'objectif majeur du dispositif de validation des compétences est de permettre aux citoyens de plus de dix-huit ans de faire **reconnaître des compétences acquises** par l'expérience de travail, par la formation professionnelle et par l'expérience de vie.

Cette reconnaissance sera opérée via un **Consortium** et des **Centres de validation** organisés par les cinq opérateurs publics de formation professionnelle continue : l'Enseignement de Promotion sociale, Bruxelles-Formation, le FOREm, l'IFAPME et le

<sup>10</sup> Décret CF du 22 octobre 2003 (MB 31.12.2003) – Décret RW du 13 novembre 2003 (MB 23.01.2004) - Décret COCOF du 7 novembre 2003 (MB 03.05.2004).

<sup>11</sup> Dossier (25 pages + Annexes) et numéro de La Vigilante disponibles auprès de l'auteur : [bernard.de.backer@apefasbl.org](mailto:bernard.de.backer@apefasbl.org), tel : 02/250 37 85.



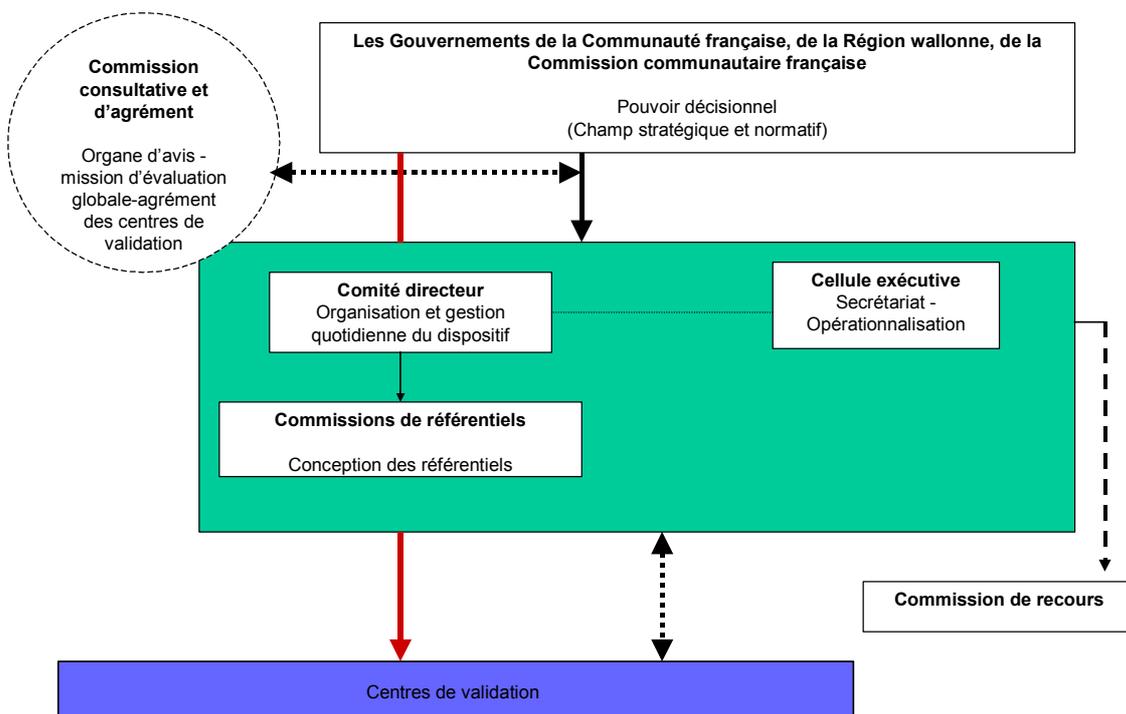
SFPME<sup>12</sup>. Les compétences seront reconnues au travers de **Titres de compétences** délivrés au nom de la Communauté française, de la Région wallonne et de la COCOF. Les valeurs d'usage de ces Titres sont notamment l'accès à la formation et à l'orientation mais également au recrutement. Le dispositif ne s'impose ni au niveau individuel ni au niveau collectif, mais il a l'ambition d'être signifiant pour les travailleurs et pour les organisations, publiques ou privées.

### **CODA, CODI et COREF....**

L'année 2004 a vu la mise en place du **dispositif**, depuis l'installation d'un Comité directeur en février jusqu'à la sélection des premiers métiers et les candidatures de Centres de validation en décembre. Il n'est pas inutile de revenir sur cette « ingénierie » pour comprendre plus aisément les opérations concrètes de validation commencées en 2005. Les quatre groupes d'acteurs-décideurs sont : les **trois gouvernements**, les **cinq opérateurs publics de formation**, les **organisations patronales** et les **organisations syndicales**. La structure générale est peu ou prou celle d'un parastatal.

Les trois Gouvernements ont un pouvoir décisionnel, l'orientation du dispositif est donnée par la Commission consultative et d'agrément. Au niveau de l'exécution : un Comité directeur, une Cellule exécutive permanente<sup>13</sup>, des cellules de « production ponctuelle » des référentiels de validation. Les centres de validation sont des partenaires de réalisation in fine.

### **Structure générale du dispositif de validation des compétences**



La **commission consultative et d'agrément, CODA**, est un organe d'avis, d'orientation stratégique, d'évaluation, et d'agrément des Centres de validation. Elle est

<sup>12</sup> Ces deux derniers opérateurs étant ceux de formation des Classes moyennes en Wallonie et à Bruxelles.

<sup>13</sup> Le dirigeant en est Alain Kock.



composée de 32 membres (16 effectifs et 16 suppléants) : 14 représentants des organisations syndicales (6 Csc, 6 Fgtb, 2 Cgslb), 14 représentants des employeurs, 2 de Forem Conseil et 2 de l'Orbem.

Le **Comité directeur, CODI**, est responsable de l'organisation et de la gestion du processus de validation, notamment l'élaboration de plans d'action annuels. Il est composé de 16 membres ayant voix délibérative : 4 EPS, 4 Forem-Formation, 4 BXL-Formation, 2 IFAPME et 2 SFPME.

Les **Commissions de référentiels, COREF**, sont, par nature, ponctuelles. Chargées de produire les référentiels de validation, elles sont composées de représentants des partenaires sociaux du secteur visé ainsi que des opérateurs publics, et le cas échéant, d'experts. Désignées par le Comité directeur, après avis de la Commission consultative, elles comprennent de 6 à 8 personnes et travaillent sur une période maximale de 50 jours.

### **Orientation stratégique et principes complémentaires**

Fin décembre 2004, la Commission consultative et d'agrément a adopté sa note d'orientation stratégique pour 2005. Rappelant le cadre politique de départ et ses implications (accord de coopération avalisé par les 3 décrets), elle les a complétés de principes complémentaires :

- La validation des compétences n'est pas une obligation ;
- elle doit constituer un atout pour les travailleurs, les entreprises et les opérateurs concernés ;
- la VDC est, pour les bénéficiaires, un service accessible à tous et gratuit ;
- le respect de la vie privée et la confidentialité sont garantis.

Au niveau opérationnel, il s'agissait de démarrer progressivement l'action dans toutes ses dimensions : pédagogique, méthodologique, financière, choix de métiers, évaluation des méthodes et des premiers effets, etc.

La coordination avec des initiatives existantes doit être intégrée, et plus particulièrement

- Les travaux de la CCPQ (Commission communautaire des professions et qualifications) du Conseil général de l'enseignement secondaire ;
- le Répertoire opérationnel des métiers et emplois (ROME) et les démarches belges associées ;
- les diverses opérations d'identification des compétences développées sur l'initiative des SPE<sup>14</sup> et des secteurs.

Afin de déterminer les référentiels à produire, deux approches doivent être croisées : les métiers et les publics prioritaires.

En ce qui concerne les métiers prioritaires, le CODA a privilégié les métiers couverts par des secteurs volontaires<sup>15</sup>, du niveau de l'enseignement secondaire, pour lesquels de fortes demandes existent...

Les publics prioritaires étant les travailleurs surtout sans emploi, porteurs d'une compétence non reconnue et ne disposant pas du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

En outre, le choix des publics tiendra compte de politiques en matière d'emploi de manière à renforcer l'usage qui pourrait être fait des titres de compétence, comme par exemple : les cellules de reconversion, les PTP, les politiques pour travailleurs âgés, les ALE, le parcours d'insertion, la rénovation du logement social...

<sup>14</sup> SPE : Services publics de l'emploi : Forem-Conseil et Orbem

<sup>15</sup> Prêts à s'engager non seulement dans les travaux d'une Commission de référentiel mais aussi dans l'ensemble du dispositif : information-sensibilisation en amont, utilisation en aval.



Pour 2005, le CODA envisageait réaliser **40 référentiels de validation**, en 3 cycles, portant au total sur 10 métiers (chaque métier étant potentiellement décliné 4 macro-compétences) et accueillir 1.000 candidats.

Fin mai 2005, **4 métiers ont été travaillés et les épreuves sont en cours**: aide-comptable (4 macro-compétences), découpeur-désosseur, maçon (3 macro-compétences) et mécanicien d'entretien (2 macro-compétences).

Depuis la fin juin, 3 Commissions de référentiels (COREF) sont installées. Leurs travaux doivent se terminer fin septembre : couvreur, installateur sanitaire et aide logistique en collectivité<sup>16</sup> - notamment en maison de repos - qui représente le **premier métier du secteur non marchand**. Le quatrième trimestre sera intense ! Le « Plan Stratégique Transversal numéro deux » des Gouvernements wallons et de la Communauté française, déposé ce 7 juillet en vue d'être soumis à la concertation, projette de **mettre le turbo**.

Dominique WAUTIER

### 3. Documents

#### Viellissement et politiques de l'emploi. Belgique, 143 pages, OCDE, 2003

Ce rapport **comparatif** de l'OCDE<sup>17</sup> consacré aux politiques belges de l'emploi à l'intention des travailleurs de plus de 50 ans, rédigé par Anne SONNET, pose un diagnostic et élabore des recommandations qui méritent d'être rapportées. A l'heure où la question des fins de carrière dans le contexte d'un vieillissement continu de la population est plus que jamais à l'ordre du jour en Belgique - notamment dans le cadre de la « Conférence sur les fins de carrière », réunissant gouvernement et partenaires sociaux jusqu'au 11 octobre 2005 -, l'analyse de l'OCDE nous semble constituer une pièce très importante au débat.



*La Vigilante* consacrera d'ailleurs bientôt un numéro spécial au thème des fins de carrière. Considérons dès lors le diagnostic de l'OCDE comme une première balise.

Le document comporte six chapitres, précédés d'un résumé des constats et principales recommandations.

Les deux premiers chapitres sont constatatifs, les quatre derniers explorent des pistes pour augmenter le taux d'emploi des plus de 50 ans, ceci autant sur le volet de l'offre que sur celui de la demande de travail.

Les titres de chapitres sont les suivants :

1. LES DÉFIS DE L'AVENIR (perspectives démographiques)
2. LES PERSONNES DE PLUS DE 50 ANS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (la situation en Belgique comparée à celle d'autres pays de l'OCDE)
3. PROTÉGER TOUT EN INCITANT À TRAVAILLER (variables liées à la protection sociale ayant un impact sur les travailleurs âgés)
4. LEVER LES OBSTACLES LIÉS À LA DEMANDE (variables pouvant influencer les employeurs)
5. ENCOURAGER LE TRAVAIL APRÈS 50 ANS (variables ayant un impact sur les travailleurs)
6. COHÉRENCE ET DILEMMES DES POLITIQUES

<sup>16</sup> La Coref « Aide logistique en collectivité » est présidée par votre serviteur.

<sup>17</sup> L'OCDE comprend la plupart des pays dits industrialisés : les pays européens (Union Européenne + Suisse, Islande et Norvège), la Turquie, les USA, le Canada, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, l'Australie, le Japon et la Corée (du sud, bien sûr).



### Perspectives démographiques

Sans trop nous étendre sur ce sujet (le thème a déjà été abordé dans *La Vigilante* de septembre 2004), résumons quelques données relatives aux projections démographiques pour 2050 élaborées par l'INS et le Bureau Fédéral du Plan. Celles-ci se basent sur des hypothèses relatives à la fécondité, à l'espérance de vie et aux flux migratoires. Deux données sont importantes pour notre sujet, la problématique de l'emploi des plus de 50 ans (la tranche 50-64 ans dans l'état actuel de notre système d'âge légal de la retraite)<sup>18</sup>. La première est la croissance de la population en âge d'activité située dans la tranche 50-64, la seconde est le « taux de dépendance », celui des personnes de plus de 65 ans et celui de l'ensemble de la population (les moins de 20 ans + les plus de 65 ans).

- Sur fond d'un glissement de la structure démographique de la population vers les classes d'âges supérieures (l'âge moyen passant de 39 à 45 ans d'ici 2050), la **tranche des 50-64 ans** passerait de 33 à 38 % de la population en âge de travailler. Les « travailleurs âgés »<sup>19</sup> représenteraient donc une part plus importante de la population active.
- Quant au **taux de dépendance des personnes âgées** (part des personnes de plus de 65 ans par rapport au 20-64 ans), il passerait de 28 % en 2000 à 49 % en 2050. En d'autres mots, les plus de 65 ans représenteraient à peu près la moitié des 20-64 ans en 2050. Chaque personne en âge de travailler aurait, en moyenne, une demi-personne âgée à charge.
- Le **taux de dépendance total**, passerait, lui, de 68 % en 2000 à 88 % en 2050. Ceci signifie que le nombre de personnes qui ne sont pas en âge de travailler serait proche de celui de la tranche 20-64 ans. Remarquons que ces chiffres n'incluent évidemment pas les personnes encore aux études entre 20 et 25 ans ou les préretraités (si le système est encore en vigueur en 2050). Toutes les personnes « en âge de travailler » ne sont pas nécessairement « actives ».
- La **population active**, pendant ce temps, connaîtrait probablement (le rapport OCDE choisit la moyenne entre deux scénarios) une légère croissance jusqu'en 2020 suivi d'une légère décroissance les 30 années suivantes. Le point le plus important c'est qu'en cas de **scénario constant** (taux d'activité par âge inchangés entre 2000 et 2050), c'est à une décroissance de la population active que l'on assisterait.

Selon les données de 2001, la Belgique connaît un **taux d'activité particulièrement faible pour les 50-64 ans** (et 65-69 ans). Le tableau suivant montre ces taux, comparés à celui de l'ensemble de l'UE et l'OCDE.

Tableau 1 : Taux d'activité en Belgique, dans l'UE et l'OCDE (2001)

| Classes d'âge              | HOMMES |               |       | FEMMES |               |       |
|----------------------------|--------|---------------|-------|--------|---------------|-------|
|                            | 25-49  | 50-64         | 65-69 | 25-49  | 50-64         | 65-69 |
| <b>Belgique</b>            | 94.3%  | <b>53.7 %</b> | 3.9%  | 77.5%  | <b>28.6 %</b> | 2.1%  |
| Union européenne (moyenne) | 94.0%  | 66.1%         | 9.9%  | 73.9%  | 42.3%         | 4.5%  |
| OCDE (moyenne)             | 93,5%  | 69.8%         | 22.2% | 73.3%  | 46.2%         | 11.1% |

Si l'on se contente de comparer les données belges avec la moyenne de l'UE, **l'écart de taux d'activité des « travailleurs âgés » est considérable**, ceci pour les hommes (12,4 %) et encore plus pour les femmes (13,7 %). Dans la classe des 25-49 ans, ces taux sont dans la moyenne européenne pour les hommes et supérieur pour les femmes.

<sup>18</sup> L'âge légal est 65 ans pour les hommes et 62 ans pour les femmes. D'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2009, l'âge légal pour les femmes sera également de 65 ans, avec des exceptions pour certains métiers.

<sup>19</sup> L'auteur de ces lignes place des guillemets, considérant que l'expression est inappropriée et participe à l'exclusion des plus de 50 ans du marché du travail.



Il y a donc bien un **problème spécifique pour les plus de 50 ans** (que l'on retrouve dans la classe des 65-69 ans). Notons en passant que les taux d'activité des 50-64 sont supérieurs aux taux belges aux Pays-Bas, en France, en Allemagne et en Italie (sauf pour les femmes dans ce dernier pays). Pour l'ensemble des 30 pays de l'OCDE, la Belgique se situe en 28<sup>e</sup> place pour les hommes et en 25<sup>e</sup> place pour les femmes.

### Les plus de 50 ans sur le marché du travail

Comme nous l'avons vu dans le tableau de la page précédente, les taux d'activité des « travailleurs âgés » sont particulièrement faibles en Belgique, alors que les taux pour les travailleurs plus jeunes se situent dans la moyenne européenne. Une analyse plus précise montre la chute des taux d'activités **dès 50 ans**, avec une accélération considérable dans les années qui suivent.

Tableau 2 : Taux d'activité des 50-64 ans en Belgique (2001)

| Classes d'âge   | HOMMES |        |        | FEMMES |        |       |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
|                 | 50-54  | 55-59  | 60-64  | 50-54  | 55-59  | 60-64 |
| Taux d'activité | 79.5 % | 50.0 % | 18.8 % | 49.2 % | 25.7 % | 5.4 % |

Alors que l'âge légal de la retraite pour les hommes est de 65 ans, **seuls 18,8 % travaillent encore entre 60 et 64 ans**. Les pays européens dont les taux d'activité sont les plus élevés pour ces classes d'âge sont les pays nordiques : Islande, Suède, Norvège, Danemark (la Finlande se classe plus loin en ce qui concerne les hommes).

Si l'on examine la **raison de l'inactivité des 50-64 ans**, on constate que très peu d'entre eux sont encore disponibles sur le marché du travail.

Tableau 3 : Raisons de l'inactivité des 50-64 ans en Belgique (2001)

| Classes d'âge              | HOMMES |        |        | FEMMES |        |        |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                            | 50-54  | 55-59  | 60-64  | 50-54  | 55-59  | 60-64  |
| Chômeurs                   | 2.5 %  | 2.2 %  | 0.6 %  | 1.2 %  | 0.3 %  | 0.0 %  |
| Découragés                 | 4.6 %  | 11.0 % | 7.9 %  | 8.9 %  | 10.9 % | 1.4 %  |
| Retraités                  | 5.1 %  | 27.8 % | 63.5 % | 5.9 %  | 21.3 % | 65.1 % |
| Malades et invalides       | 6.8 %  | 7.2 %  | 8.2 %  | 6.0 %  | 5.0 %  | 2.2 %  |
| Responsabilités familiales | 0.4 %  | 0.7 %  | 0.1 %  | 27.6 % | 35.6 % | 25.8 % |
| Autres                     | 1.1 %  | 1.1 %  | 0.9 %  | 1.2 %  | 1.2 %  | 0.1 %  |
| (Total inactifs)           | 20.5 % | 50.0 % | 81.2 % | 50.8 % | 74.3 % | 94.6 % |
| (Total actifs)             | 79.5 % | 50.0 % | 18.8 % | 49.2 % | 25.7 % | 5.4 %  |

Si les **responsabilités familiales** pèsent d'un poids particulièrement lourd chez les femmes (la garde des parents succédant souvent à celle des enfants), le nombre des **retraités** est très important à partir de 55 ans chez les **hommes**. Selon le rapport de l'OCDE, la Belgique se situe en 29<sup>e</sup> place et suivie par la seule Hongrie pour l'âge effectif de sortie de la vie active des hommes et en 28<sup>e</sup> place pour les femmes. C'est par ailleurs en Belgique que l'on trouve **l'écart le plus important entre l'âge légal et l'âge effectif** de la retraite pour les hommes : 6,7 ans en moyenne

### Le découragement des plus de 50 ans, un mal belge ?

Un des traits le plus distinctif de la situation belge est le « découragement » des plus de 50 ans, surtout dans la tranche 55-59 ans. Le rapport parle même d'un « mal belge »,



dans la mesure où ce motif d'inactivité apparaît **7 fois plus important en Belgique** que dans la moyenne de l'OCDE. Et il s'agit sans doute, selon le rapport, d'une « sous-estimation du nombre réel de travailleurs découragés, car on ne tient compte ici que des individus qui souhaitent travailler mais pensent qu'il n'y a pas d'emplois disponibles ».

Bref, les personnes de plus de 50 ans ont été longtemps découragées et comme le disait Henri BOGAERT, Commissaire au plan : « En Belgique, il n'y a pas de marché du travail pour ceux qui ont plus de 50 ans, ce qui se traduit concrètement par le fait que l'on ne retrouve pas d'emploi si on est licencié ».

Cette situation, on l'aura deviné, est la conséquence de politiques dites de « partage de l'emploi » qui consistent à écarter les plus âgés du marché du travail (prépensions, plans sociaux, formules de licenciement dites « **Canada Dry** »<sup>20</sup>, dispense de disponibilité sur le marché du travail pour les chômeurs âgés, etc.) pour faire de la place aux plus jeunes, ce qui suppose un bon taux de substitution entre ces deux catégories de travailleurs.



Enfin, nombreux sont ceux qui affirment que les travailleurs en Belgique sont « **usés** » dès l'âge de 50 ans, ce qui serait à mettre en rapport avec le taux particulièrement élevé de la productivité du travail dans notre pays (conséquence d'une substitution importante du capital au travail). Mais on peut inverser le raisonnement et dire que l'encouragement au départ des « travailleurs âgés » augmente encore l'intensité du travail dans la tranche des 25 à 49 ans...

Cependant, les **enquêtes sur les conditions de travail** ne font pas état d'une pénibilité plus grande en Belgique, comparé à la situation qui prévaut dans d'autres pays de l'UE. Ainsi, la troisième enquête européenne sur les conditions de travail donne des chiffres de pénibilité pour les hommes inférieurs en Belgique à la moyenne européenne. Ceci concerne autant les conditions de travail, les tâches que les horaires contraignants. La situation des femmes est proche de la moyenne européenne. Par contre, les « problèmes de santé liés au travail » sont plus fréquents en Belgique...

### **Prophétie créatrice**

Le rapport examine ensuite de manière détaillée les diverses dispositions de protection sociale qui, depuis les années de fort chômage de la décennie 1970, incitent au **retrait anticipé du marché du travail**. Ceci concerne autant le fonctionnement de notre système de retraite et ses différents « piliers » (légal, extra-légal sur l'initiative des entreprises et/ou des individus), que les mesures de prépension, de chômage pour les travailleurs âgés et l'invalidité.

L'OCDE note que les mesures encourageant le retrait anticipé ont fait l'objet « d'un consensus fort dans les secteurs industriels en déclin » mais qu'elles se sont « progressivement diffusées à l'ensemble des secteurs ».

A telle enseigne qu'après une première période de perception de la prépension comme un rejet du monde du travail, le statut de prépensionné a fini par être recherché : mieux vaut être « jeune retraité » que « travailleur âgé » - ou pire : « chômeur âgé ».

En 2001, la Belgique comptait **160.000 chômeurs âgés** dispensés de recherche d'emploi, **110.000 prépensionnés** pour seulement **23.500 chômeurs de plus de 50 ans**. Par ailleurs, **117.400 personnes** de 50 à 64 ans avaient perçu des indemnités d'**invalidité** durant la même année.

<sup>20</sup> Licenciement de travailleurs de plus de 50 ans avec une indemnité extra-légale importante, ce qui leur permet d'atteindre sans trop de difficultés financières le régime spécial des « chômeurs âgés » (entre 55 et 64 ans). 40 % des chômeurs entre 50 et 54 ans bénéficieraient également de ce statut de « chômeur âgé », accessible après un an de chômage pour les quinquagénaires.



Il est clair que toutes ces mesures n'auraient pas abouti à une diminution du taux d'emploi des travailleurs de plus de 50 ans, si les employeurs n'avaient pas pratiqué une politique de détachement de leurs travailleurs « âgés » (et de non-recrutement de travailleurs dès l'âge de 45 ans)<sup>21</sup>.

Le rapport de l'OCDE cite les chiffres d'une étude<sup>22</sup> de 1997 selon laquelle **71 % des employeurs souhaitent le maintien du système** des prépensions qui leur permet de « maîtriser la masse salariale sans conflit majeur ». Un exemple fameux cité par le rapport de l'OCDE est celui du plan de restructuration de **Belgacom** (CCT du 29/4/1997) qui vit partir 6.300 travailleurs de plus de 50 ans, 98 % des travailleurs se trouvant dans les conditions d'un départ anticipé ayant répondu favorablement à la proposition.

Sans surprise, ces pratiques génèrent une **image de la vieillesse professionnelle à 50 ans** et les travailleurs - selon la logique bien connue de la prophétie créatrice ou « effet Pygmalion »<sup>23</sup> - se sentent dès lors « démotivés » et « découragés », et intériorisent cette image négative. A force de dire que l'on est vieux à 50 ans, on finit par le croire et se comporter comme tel...

Un point névralgique est bien entendu celui des **salaires liés à l'ancienneté**, qui rend le « travailleur âgé » plus onéreux que le jeune qui va (éventuellement) le remplacer. Le rapport de l'OCDE souligne que si l'âge influe la progression des salaires des employés, il a très peu d'effets sur celle des ouvriers. Il en résulte que l'écart des barèmes entre début et fin de carrière est beaucoup plus élevé pour les employés que pour les ouvriers<sup>24</sup>. En outre, la progression du salaire des employés (surtout des hommes) semble connaître une hausse particulièrement importante après 50 ans (peut-être dû à un « biais de sélection », les plus de 50 ans toujours actifs étant peut-être les plus productifs). Et enfin, souligne le rapport, la protection de l'emploi est nettement moins favorable pour les ouvriers que pour les employés. Le paradoxe est que le **taux d'emploi des plus diplômés** est nettement plus élevé que celui des moins diplômés, comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 4 : Taux d'emploi des 50-64 ans par niveau de diplôme (2000)

| Niveau de diplôme <sup>25</sup> | HOMMES        |        |        | FEMMES        |        |        |
|---------------------------------|---------------|--------|--------|---------------|--------|--------|
|                                 | Faible        | Moyen  | Elevé  | Faible        | Moyen  | Elevé  |
| <b>Belgique</b>                 | <b>39.7 %</b> | 59.6 % | 74.3 % | <b>18.2 %</b> | 34.8 % | 49.6 % |
| Moyenne UE                      | 56.3 %        | 62.8 % | 76.1 % | 33.9 %        | 49.5 % | 68.0 % |
| <b>Ecart UE - Belgique</b>      | <b>16.6 %</b> | 3.2 %  | 1.8 %  | 15.7 %        | 14.7 % | 18.4 % |

Le tableau montre également que, pour les hommes, le taux d'emploi des moins diplômés est particulièrement bas comparé à la moyenne européenne (écart de 16.6 %), alors qu'il est presque dans la moyenne pour les plus diplômés (écart de 1.8 %). La situation est un peu différente pour les femmes. En d'autres mots, ce sont principalement les **ouvriers qui sont écartés du marché de l'emploi** passé la cinquantaine, et ceci dans une proportion beaucoup plus grande en Belgique que dans la moyenne de l'UE.

<sup>21</sup> Les plus de 45 ans ne représentent que 3 à 4 % des nouveaux engagés selon une enquête de l'HIVA sur les pratiques de recrutement des entreprises belges (de 1995 à 2001).

<sup>22</sup> D. JANSSEN, *Fin de carrière, prépensions et emploi : vers une réforme structurelle des politiques pratiquées ?*, Fondation pour l'entreprise, Bruxelles 1997.

<sup>23</sup> Dont on peut mesurer la parenté avec celle de « violence symbolique » développée P. BOURDIEU, qui consiste à rendre désirables des mesures auprès des agents sociaux qui en sont les victimes.

<sup>24</sup> Selon le Ministère de l'Emploi et du Travail (MET), le salaire en fin de carrière des ouvriers n'est en moyenne que 9 % plus élevé que le salaire de départ, alors qu'il connaît une progression de 35 % pour les employés.

<sup>25</sup> Faible = inférieur au deuxième cycle du secondaire ; Moyen = deuxième cycle du secondaire ; Elevé = enseignement supérieur (universitaire ou non).



### **Changement de paradigme**

En conclusion le rapport de l'OCDE adresse une série de recommandations à la Belgique. Fort du constat que les politiques publiques et les pratiques des entreprises ont généré « un développement généralisé des cessations anticipées d'activité » qui ont eu pour effet de « masquer le chômage (...) à un coût exorbitant » - sans que les effets sur le marché du travail (engagement de jeunes) aient été vraiment convaincants<sup>26</sup> - l'OCDE recommande **d'inverser la tendance** par une réforme d'ensemble.

Celle-ci devrait être guidée par quelques principes de base :

- 1) **Annonce** claire des autorités publiques qu'elles ne **subventionneront plus à terme** les dispositifs de cessation anticipée d'activité.
- 2) **Réformer les dispositifs institutionnels** qui déterminent les fins de carrière pour les rendre plus simples et plus équitables.
- 3) **Agir à plusieurs niveaux** pour induire des changements :
  - Sortir d'une culture de retrait précoce de l'activité.
  - Réformer les dispositifs institutionnels de sortie anticipée.
  - Encourager les employeurs à revoir leurs pratiques.
  - Promouvoir l'employabilité des travailleurs âgés.

Nous ne pouvons détailler ici chacune des actions préconisées par le rapport de l'OCDE. Le lecteur intéressé pourra **se procurer l'ouvrage**, notamment par une commande en ligne à l'adresse mentionnée dans l'encadré au bas de l'article.

Un livre clair qui nous paraît très utile pour saisir les enjeux du débat actuel en Belgique. On s'étonnera cependant de la **faible prise en compte** dans les **recommandations** de l'OCDE **du gradient social** qui détermine les départs anticipés du marché du travail. En effet, comme nous l'avons vu plus haut (cf. tableau 4), ce sont les « travailleurs âgés » qui ont le **niveau de qualification** - mesuré par le diplôme - **le plus faible** qui ont également le taux d'activité le plus bas (l'écart est considérable). Par conséquent, les politiques publiques visant à augmenter le taux d'emploi des 50-64 ans devraient comporter des mesures spécifiques pour les travailleurs âgés qui ont un faible niveau de diplôme.

- Interrogée sur ce point, l'auteur du rapport, Anne SONNET, nous a répondu :

*« L'ampleur du problème du départ précoce est telle en Belgique que tous les seniors sont concernés. Nous avons privilégié dans nos recommandations écrites en 2003 un message clair de sortie d'une culture de retrait précoce de l'activité et de la nécessité de mener une réforme d'ensemble. Il est certain que les seniors forment un groupe très hétérogène et que les moins diplômés sont souvent écartés les premiers. Toutes les mesures prises en amont pour améliorer les conditions de travail et pour maintenir ou accroître l'employabilité des travailleurs n'auront des effets qu'à moyen terme. A court terme, il faut adopter des mesures neutres au point de vue de l'âge pour ne plus faire porter toute la charge de l'ajustement dans les entreprises sur les plus âgés, qu'ils soient qualifiés ou non »*

Bernard DE BACKER

Publications de l'OCDE sur ce même sujet (cliquez sur « français » en haut à droite) :

<http://www.oecd.org/els/employment/olderworkers>

<sup>26</sup> Ce point du rapport de l'OCDE est soutenu par l'analyse des changements des taux d'emploi entre 1999 et 2000 dans différents pays de l'OCDE. Dans aucun cas, la diminution des emplois pour les travailleurs âgés n'est accompagnée d'une augmentation de l'emploi des jeunes. Ces données font dire à l'auteur du rapport que « travailleurs jeunes et âgés ne sont pas substituables ». Le Rapport s'appuie également sur une étude belge qui va dans le même sens, publiée à Namur dans le cadre du 15<sup>e</sup> congrès des économistes belges de langue française, SNEESENS, SHADMAN, PIERRARD, *Effets de préretraites sur l'emploi*, Namur 2002.



## ASBL : nouveaux formulaires pour la publicité des actes

Suite à la publication au Moniteur belge de l'AR du 31 mai 2005 (mb du 8-06-05) modifiant, entre autres, l'Annexe A de l'arrêté royal du 26 juin 2003 relatif à la publicité des actes et documents des associations sans but lucratif, **il est requis obligatoirement à présent d'utiliser les nouveaux formulaires** ad hoc disponibles sur le site du SFP Justice, à l'adresse suivante :

[http://www.ejustice.just.fgov.be/tsv\\_pub/form\\_f.htm](http://www.ejustice.just.fgov.be/tsv_pub/form_f.htm)

Par ailleurs, en même temps que cet AR, est également parue au Moniteur Belge du 8 juin 2005, la circulaire du 2 juin 2005 de la Ministre de la Justice adressée au Président du Collège des Procureurs généraux.

Cette circulaire définit les principes des nouvelles mesures, reprecise l'utilisation des formulaires et recadre notamment le « rôle » du Greffe du Tribunal de Commerce en indiquant clairement qu'il s'agit d'un contrôle strictement formel et non d'un quelconque contrôle de fond que celui-ci exerce.

En effet, il ressort sur ce point précis de la circulaire que le contrôle exercé par les greffes des tribunaux de commerce repose sur quatre principes :

- Vérifier que la pièce déposée fait l'objet d'un dépôt prescrit par la loi;
- vérifier que les bons formulaires ont bien été utilisés et correctement complétés;
- s'assurer que le mode de paiement a bien été respecté;
- vérifier que les mentions destinées à la **Banque-Carrefour** des Entreprises ont été correctement indiquées.

Cette clarification permettra normalement d'éviter les nombreux désagréments et malentendus bien connus de ceux qui ont eu à déposer des actes d'association auprès des Greffes des tribunaux de commerce depuis la nouvelle réglementation sur les asbl de 2002.

François DE MAEYER