



LA VIGILANTE

QUATRIÈME ANNÉE
BIMESTRIEL
MARS 2006
N°20

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

Le déterminisme est la seule manière de se représenter le monde. Et l'indéterminisme, la seule manière d'y exister. Paul VALÉRY

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

Au sommaire de ce numéro Vingt

1. **Edito** : Les facteurs de la participation à la formation continuée dans le Non-Marchand.
2. **Recherches, interventions et analyses** de l'APEF : Formation continue interne ou externe : le rôle de la mobilité et du capital scolaire ; La notion de « groupe à risque » dévoilée ; Monographie des ETA bruxelloises, dernières nouvelles ; Une étude de l'APEF sur le secteur des établissements de santé ; Matinée à la FEBISP.
3. **Flandre et Europe** : Validation des compétences pour les infirmières.
4. **Documents** : Les mutations de la formation d'adultes ; Un dossier intéressant sur la problématique des fins de carrières.



1. Edito : Les facteurs de la participation à la formation continuée

La formation continue des adultes est une des **thématiques récurrentes** de LA VIGILANTE. Il nous a paru utile de reprendre ici, en essayant de le systématiser, un questionnement classique consistant à **repérer et interroger les facteurs** qui influencent la participation à la formation continue. Après avoir présenté et exploité les données, notamment celles disponibles pour le secteur non marchand, nous nous interrogerons sur l'interprétation que l'on peut en faire et nous terminerons en exposant brièvement les **politiques d'action** mises en place.



1. Quelques déterminants de la participation

Quels sont les facteurs qui influencent la participation aux programmes de formation continue ? La liste est longue et la vocation de cet article n'est pas d'en faire l'énumération exhaustive. Nous nous attachons ici à en identifier deux grandes catégories de facteurs : la première liée aux caractéristiques des **travailleurs**, la seconde aux caractéristiques des **organisations** et des **secteurs** qui les emploient. Nous avons essayé de traiter ces questions en comparant les constatations faites dans l'ensemble des entreprises en Belgique, avec les données disponibles dans le secteur non marchand¹.

1.1. Les caractéristiques liées aux travailleurs

CHANCE RELATIVE DE PARTICIPER A UNE FORMATION

Caractéristiques individuelles		Wallonie	Flandre	Bruxelles
Genre	Hommes par rapport aux femmes	1.2	1.2	1.2
Statut	Travailleurs par rapport aux chômeurs	1.3	1.3	1.3
Niveau d'études	Diplôme de l'enseignement supérieur par rapport au diplôme sec. sup.	1.9	1.9	1.5
	Diplôme de l'enseignement supérieur par rapport aux sans diplôme sec. sup.	5.4	5.3	6.3
Age	25-44 ans par rapport aux 45-64 ans	2.4	2.2	2.7
	25-29 ans par rapport aux 60-64 ans	9.8	9.4	8.3

Source : INS, EFT 2000 Belgique, 25-64 ans. In « la formation continue en Belgique : profils des participants et esquisses de parcours », par A. BAYE et al., p. 80 (*La formation professionnelle continue*, J.L. GUYOT, C. MAINGUET et B. VAN HAEPEREN (Eds), Bruxelles, De Boeck, 2003.)

Comment lire ce tableau ? Les chiffres se trouvant dans les trois colonnes de droite expriment toujours une « **chance relative** » d'une catégorie de personnes par rapport à une autre. Ainsi, en Wallonie, les hommes ont 1,2 fois plus de chance que les femmes de suivre une formation, etc.

Ce premier tableau permet de mettre en évidence les déterminants classiques de la participation aux formations : genre, âge, niveau d'études et statut. Notons d'emblée ici le poids de **deux facteurs marquants : l'âge et le niveau d'études**. En Région Wallonne, les diplômés de l'enseignement supérieur ont 5 fois plus de chance de participer que ceux qui ne disposent pas du diplôme du secondaire supérieur. Chez les jeunes, cette différence est encore plus marquée quand on la compare avec la situation des travailleurs âgés (60-64 ans) : en Wallonie, presque 10 fois plus de chance !

¹ Ces données ne sont pas toujours facilement accessibles et ne rendent que partiellement compte de l'activité de formation. En effet elles ne portent souvent que sur les activités de formation formelle. Pour rappel, La **formation formelle** correspond à un processus d'apprentissage traditionnellement dispensé dans un établissement d'enseignement ou de formation, structuré (en terme d'objectifs, de temps ou de ressources), contrôlé extérieurement dans le cadre de l'organisation de l'éducation ou de la formation et débouchant sur un titre. Par opposition à **formation non formelle** (processus d'apprentissages qui ne sont pas dispensés par un établissement d'enseignement ou de formation. Ils sont cependant structurés (en terme d'objectifs, de temps ou de ressources) et contrôlés au niveau interne) et **formation informelle** (processus d'apprentissages découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Ils ne sont pas structurés (en terme d'objectifs, de temps ou de ressources) et sont organisés, de manière consciente ou non, par l'apprenant lui-même. L'apprentissage dans ce contexte peut avoir un caractère intentionnel, mais dans la plupart des cas il est non intentionnel (ou « fortuit »/aléatoire)).



Ces différents constats **se vérifient aussi à l'échelon européen** avec quelques variations², notamment dans les pays scandinaves où la participation des femmes est plus forte que celle des hommes.

Ces caractéristiques constatées ici concernent l'ensemble des secteurs. La réalité est-elle différente quand on observe les pratiques en cours dans le **non-marchand privé** ? Que disent les données actuellement disponibles ?

➤ **Le genre**

REPARTITION DES TRAVAILLEURS ET DES BENEFICIAIRES DU CONGE-EDUCATION DANS LE NON-MARCHAND, PAR GENRE, EN %

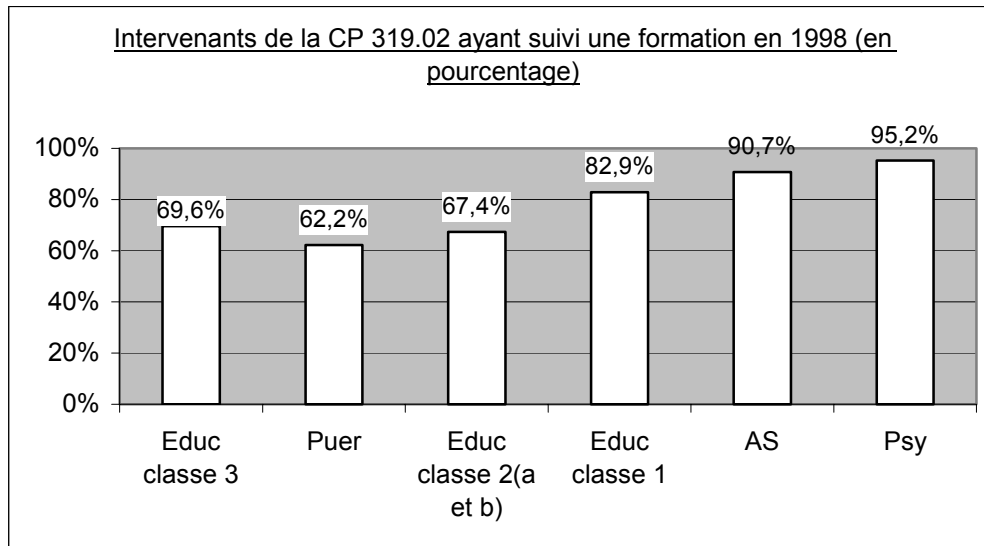
	Travailleurs en 2001	Bénéficiaires du congé-éducation en 2000/2001
Hommes	23%	28%
Femmes	77%	72%

Sources : ONSS et MET (service CEP)

Si les femmes représentent 77 % des travailleurs du non-marchand en Belgique³, elles ne représentent que 72 % de l'ensemble des bénéficiaires du Congé-éducation payé⁴. Dans le cadre de cette mesure, les travailleurs masculins du non-marchand ont **1,3 plus de chance** de suivre une formation que leurs homologues féminins.

➤ **La fonction exercée et le niveau de qualification**

Selon une enquête menée il y a quelques années dans le secteur de la 319.2⁵, on peut constater que la fonction exercée est un facteur agissant dans le même sens que ce que l'on peut constater à un niveau plus général : plus on exerce une **fonction** nécessitant un **niveau de qualification élevé**, plus on a de chance de suivre une formation continue. Ceci permet, indirectement, de faire un lien avec les données liées au niveau d'études du tableau présenté en début d'article.



Source : *Compétences professionnelles et formation continuée des intervenants sociaux*, B. DE BACKER, 2000

² Voir B. CONTER et C. MAROY, *Le développement de la formation professionnelle continue en Belgique francophone*, in « Les cahiers de recherche du Girsef », n°2, octobre 1999.

³ Soit ici les commissions paritaires : 305.1, 305.2, 318, 319, 327 et 329.

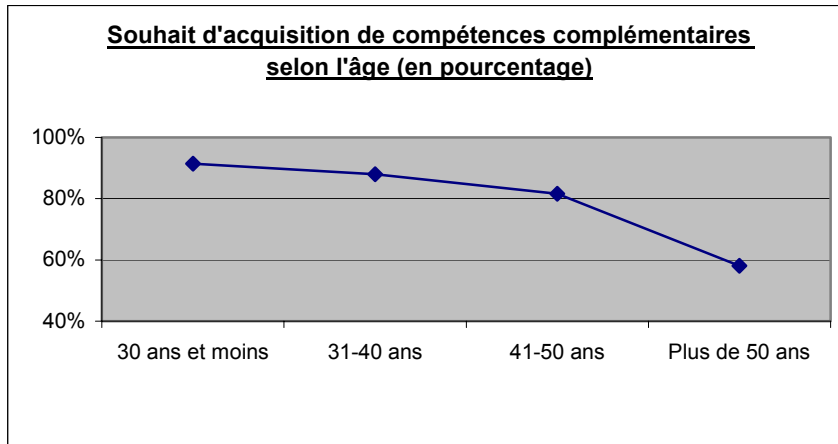
⁴ Au sujet du CEP, voir le dossier de LA VIGILANTE n°16.

⁵ Aide à la jeunesse, aide aux personnes handicapées et aux adultes en difficulté.



➤ **L'âge**

La même étude nous donne des renseignements sur les **dispositions des travailleurs** à l'égard de la formation selon l'âge. Même si ces données ne nous renseignent pas sur des pratiques mais des intentions, elles sont néanmoins intéressantes à mettre en parallèle avec les données sur les taux de participation. **Plus on avance dans l'âge, moins on témoigne d'« appétence » pour la formation continue** ; en avançant dans les tranches d'âge, les intentions glissent progressivement de 90 à 80 % pour chuter au-delà de 50 ans.

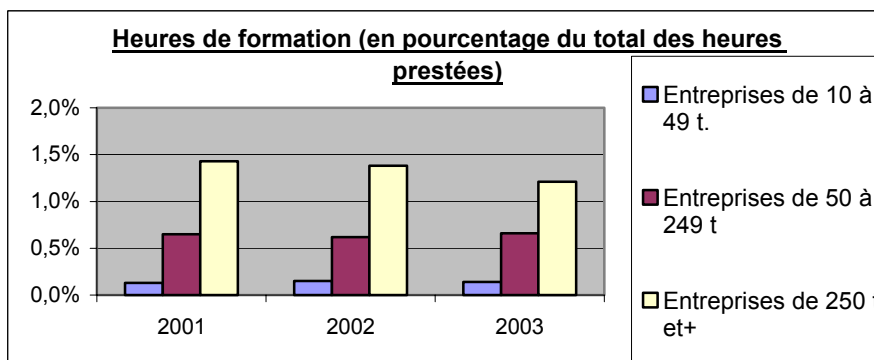


Source : *Compétences professionnelles et formation continue des intervenants sociaux*, B. DE BACKER, 2000

1.2. Les caractéristiques organisationnelles et sectorielles

Autres déterminants classiques souvent explorés, les caractéristiques sectorielles et organisationnelles jouent un rôle important dans la participation des travailleurs aux formations continues. Nous en commentons deux ici : la **taille des organisations** et **l'origine sectorielle** des travailleurs. Il en existe d'autres qui exercent aussi une influence sur la participation, mais qui ne seront pas traités ici, tels que la culture organisationnelle, le nombre de temps partiels occupés dans tel sous-secteur, etc.

➤ **La taille des organisations**

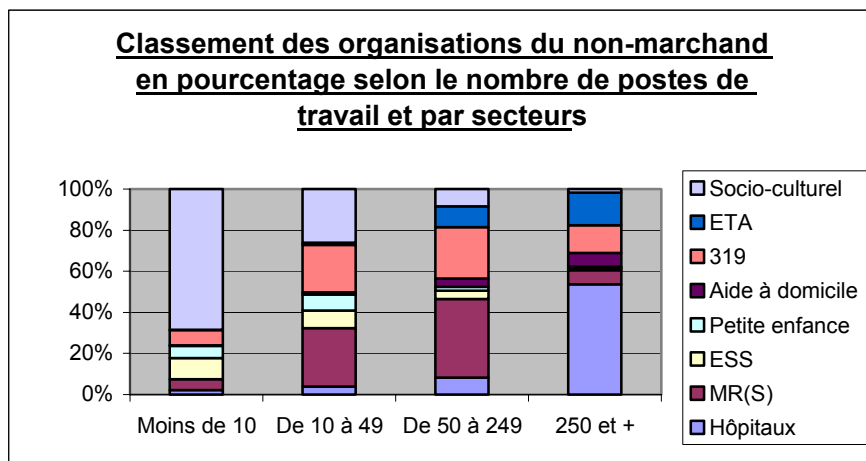


Source : BNB (Centrale des Bilans), via http://statbel.fgov.be/figures/d33_fr.asp

Les chances qu'a un travailleur de participer à une formation sont **directement liées à la taille** de l'organisation qui l'emploie, comme le montre ce tableau issu de la Centrale des Bilans de la BNB (voir encadré plus loin). Si, dans les grandes entreprises (250 travailleurs et plus), 1,21 % des heures prestées sont consacrées à de la formation en



2003, ce pourcentage n'est plus que de 0,66 % pour les entreprises de taille moyenne (entre 50 et 249 travailleurs) et de 0,14 % pour les petites⁶ (entre 10 et 49 travailleurs). Ce constat est-il identique quand on observe les pratiques de formation dans le **non-marchand** ? Un premier graphique nous renseigne sur la distribution, dans ce secteur, des organisations selon la taille. Sans surprise, on peut remarquer que les organisations du secteur socioculturel (CP 329) sont majoritairement des Très Petites Associations (TPA), de moins de 10 travailleurs donc. A l'opposé, les hôpitaux privés sont majoritairement représentés dans la catégorie des grands employeurs (plus de 250 travailleurs).



Sources : Données ONSS 2002.

PARTS, EN %, DE BÉNÉFICIAIRES DU CONGE-ÉDUCATION PAR RAPPORT AUX POSTES DE TRAVAIL, PAR COMMISSION PARITAIRE POUR 2000/01

CP	Détails	% de bénéficiaires CEP / postes de travail	CP	% de bénéficiaires CEP / postes de travail
305	305.1 Hôpitaux	6.39 %	318 Aides familiales	4.8 %
	305.2 Maison de repos (et de soins)	1.3 %	319 (Aide à la jeunesse, aux personnes handicapées et adultes en difficulté)	3.6 %
	305.2 Etablissements et Services de santé (ESS) ⁷	1 %	327 Entreprises de travail adapté (ETA)	4.85%
	305.2 Milieux d'accueil de l'enfance (MAE)	0.37 %	329 Socioculturel et sportif	1 %
			Total non-marchand	4.33 %

Source : ONSS et MET (service CEP)

⁶ Les TPE, Très Petites Entreprises moins de 10 travailleurs, ne sont pas reprises dans ce tableau.

⁷ 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 plannings familiaux, les maisons médicales, la santé mentale, l'aide aux justiciables, les équipes SOS enfants, etc.



Les trois secteurs qui se distinguent **par la taille** de leurs organisations sont **également ceux qui se distinguent par le pourcentage important de travailleurs bénéficiant du Congé-éducation** : les hôpitaux (6,39 % des travailleurs bénéficiaires de la mesure), les Entreprises de Travail Adapté (4,58 %) et les services d'aides familiales (4,8 %). A l'inverse, les secteurs dominés par une situation faite d'organisations de petite taille sont aussi ceux qui connaissent le taux de participation au Congé-éducation le plus bas : le secteur socioculturel (1 %), le secteur ESS (1 %) et les Milieux d'accueil de l'Enfance (0,37 %).

➤ Les caractéristiques sectorielles

Les données fournies ici par la Centrale des Bilans nous renseignent sur les pratiques effectives de formation en classant les entreprises selon leurs activités économiques en se référant au code NACE (voir encadré en fin d'article). On voit ici que les **pratiques sont très variables d'un secteur à l'autre** : on constate, par exemple, une nette différence entre le secteur bancaire et des assurances (1,18 % du nombre d'heures prestées) et le secteur de la construction (0,25 %).

Qu'en est-il du **non-marchand dans ce classement ?** L'intitulé « santé et action sociale » recouvre quasiment (à l'exception du secteur socioculturel) le secteur du non-marchand privé (voir encadré sur le code NACE). 0,73 % des heures prestées dans ce secteur en 2003 ont été consacrées à de la formation, alors que la moyenne générale est de 0,83 %.

Les travailleurs qui ont pu bénéficier d'une formation cette même année y ont passé en moyenne **31,2 heures, pour 18,7 heures dans le secteur « santé et action sociale »**. Notons cependant que l'écart entre hommes et femmes est moins important pour le secteur qui nous importe : 21,7 heures de formation pour les hommes et 18,1 pour les femmes alors que la moyenne générale est de 35,5 pour les hommes et 24,5 pour les femmes.

Il est difficile de faire un commentaire à propos de l'autre secteur intitulé « services collectifs, sociaux et personnels » qui reprend les activités de la CP 329 (le socioculturel), ceci pour deux raisons : il n'est pas évident d'isoler, dans cette catégorie, la part des activités propres du socioculturel ; par ailleurs, il y a sans doute des problèmes de tenue de statistiques⁸. Notons toutefois le faible pourcentage du nombre d'heures de formation dans ce secteur (0,28 %).

FORMATION DANS LES ENTREPRISES (NOMBRE D'HEURES) EN 2003

Secteurs	En pourcentage du nombre d'heures prestées	Moyenne par bénéficiaire, unités		
		Total	Hommes	Femmes
TOTAL	0,83 %	31,2	35,5	24,5
Agriculture	0,25 %	32,1	39,8	24,7
Industrie	1,04 %	34,9	35,6	31,9
Industrie extractive	0,45 %	29,2	28,2	43,9
Industrie manufacturière	1,05 %	35,3	36,0	32,1
Énergie et eau	0,70 %	21,4	21,6	20,7
Construction	0,25 %	25,7	25,7	25,0
Commerce, transports et communications	0,84 %	38,0	41,3	30,6
Transports et communications	1,24 %	43,3	45,7	33,9
Commerce et réparations	0,50 %	29,3	30,5	27,9
Horeca	0,27 %	40,7	43,1	38,4

⁸ Rappelons que ce secteur est dominé par les TPA et que le taux de dépôt de bilans sociaux à la BNB est sans doute très bas.



Services financiers, immobiliers et aux entreprises	0,86 %	29,8	32,4	26,5
Activité financière et d'assurance	1,18 %	28,0	29,5	26,5
Services immobiliers et aux entreprises	0,65 %	32,3	35,7	26,6
Autres services	0,69 %	18,8	21,4	18,2
Santé et action sociale	0,73 %	18,7	21,7	18,1
Services collectifs, sociaux et personnels	0,28 %	20,4	19,1	22,5

Source : BNB (Centrale des Bilans), via http://statbel.fgov.be/figures/d33_fr.asp

1.3 Synthèse

Si nous reprenons les grandes variables présentées ici : genre, âge, qualification, taille des organisations, il faut constater, sur base des informations disponibles, que les facteurs qui influencent la participation des travailleurs à la formation continue, observés à un niveau général, **agissent de manière identique dans le secteur non-marchand**. Les déterminants de la participation dans le non-marchand ne sont pas différents de ceux agissant dans les entreprises du monde marchand.

Autre constat à souligner : **sur les 16 secteurs d'activités économiques, celui de la santé et de l'action sociale se classe 7ème en terme de pourcentage d'heures de formation** par rapport au nombre d'heures prestées, ce qui le situe en milieu de classement, même si son score est en dessous de la moyenne.

2. Quel sens donner à ces facteurs ?

Une chose est de constater des déterminants, une autre chose est de tenter de fournir des explications. **Pourquoi sont-ils actifs ?** Pourquoi, par exemple, la participation est-elle plus faible dans les organisations de (très) petite taille ? Quels sont les obstacles qui se cachent derrière ces chiffres ?

Il est évidemment impossible de prétendre fournir ici une interprétation fouillée pour chacun des constats qui vient d'être fait. Tentons cependant de présenter **quelques schémas d'interprétation** les plus souvent utilisés.

Ces données obligent tout d'abord à tempérer très fort les explications habituelles qui renvoient à la motivation individuelle : il y aurait d'un côté des travailleurs « motivés » qui seraient animés par un ressort purement personnel et, de l'autre, ceux qui ne le sont pas. Les explications sont donc à chercher ailleurs.

2.1. Les caractéristiques individuelles

Une **étude québécoise**⁹ nous est précieuse car elle appuie son travail sur une recension détaillée de la littérature nord-américaine sur ces questions (notamment les travaux de CROSS, 1981 et de DARKENWALD et MERRIAM, 1982). Nous nous en inspirons ici car ce document constitue une bonne synthèse.

Les obstacles sont classifiés selon quatre **catégories interdépendantes de barrières** : 1) institutionnelle, 2) dispositionnelle ou psychosociale, 3) situationnelle et 4) informationnelle (cette dernière catégorie a été rebaptisée ici « les aspects liés à l'offre de formation »).

Les barrières situationnelles se réfèrent à des éléments contextuels qui touchent l'individu dans sa vie quotidienne, dans son environnement physique et social immédiat. Elles sont liées à l'économie, à la culture et à la structure de la famille. La catégorie des

⁹ N. LAVOIE, J.-Y. LEVESQUE, S. AUBIN-HORTH, L. ROY et S. ROY, *Obstacles à la participation des adultes peu scolarisés à des activités de formation dans un cadre d'éducation formel et non formel*, Université du Québec à Rimousky, Editions Appropriation, mai 2004. Rapport téléchargeable sur www.bv.cdeacf.ca/documents/PDF/2005_04_0005.pdf



barrières dispositionnelles désigne les valeurs et les attitudes des individus vis-à-vis de l'éducation et de l'acquisition de connaissances en général. Ces barrières sont aussi liées aux attitudes et à la perception de soi en tant qu'apprenant.

➤ **Les aspects d'ordre situationnel**

Les obstacles à la participation peuvent être liés tout d'abord et simplement aux **conditions matérielles**, par exemple des raisons budgétaires ou des problèmes sociaux jugés plus prioritaires à traiter. Autre obstacle, bien mis en évidence par les auteurs québécois, est **le fait même de disposer d'un travail** pour certaines catégories d'individus, dans le sens où celui-ci occupe un statut plus important que la formation. Pour les personnes qui disposent de peu de capitaux (économiques, culturels, etc.) le travail est considéré comme plus prioritaire : il fournit des revenus, une satisfaction immédiate. **La formation est en effet une activité à satisfaction différée**, elle constitue à bien des égards un investissement, ce qui suppose qu'on ait les « moyens » d'investir. Le rapport que l'on entretient avec la travail alimente donc le rapport que l'on peut établir avec la formation, ce qui peut aussi expliquer la moindre appétence des travailleurs âgés.

La famille constitue évidemment un autre paramètre « situationnel ». Ce qui explique en partie la **moindre participation des femmes qui font le choix** de s'occuper des enfants et, parfois, des parents vieillissants. L'étude québécoise rappelle toutefois que la famille n'est pas seulement un obstacle, mais qu'elle peut aussi constituer une ressource pour les individus ! Dernier frein à mettre en évidence, le **manque de temps** qui est notamment l'effet cumulé des autres obstacles (nature du travail, famille à prendre en charge), ou plus précisément la perception du manque de temps qui témoigne de l'ordre des priorités des personnes et de l'intérêt accordé aux activités de formation.

➤ **Les aspects d'ordre dispositionnel**

Le **souvenir négatif** des expériences scolaires antérieures, la propension à **se dévaloriser** et à se sentir incompetent vis-à-vis de l'apprentissage (ce que les anglo-saxons appellent *cognitive-emotive factors*) peuvent expliquer pourquoi les individus disposant de peu de qualification, ou vieillissants, sont plus réticents à entrer dans des programmes de formation continue.

➤ **Les aspects institutionnels**

Quelles sont les règles, sur le plan fédéral, régional, communautaire, sectoriel, qui encouragent ou qui freinent la participation, voire quelles sont les règles qui théoriquement devraient soutenir la participation mais qui dans les faits la contrarient ? Ces règles peuvent viser l'organisation de la formation (politique des prérequis, financement, définition des programmes, certification...) ou ses alentours : la garde des enfants, remplacement des travailleurs en formation, les frais de déplacement, etc. Par exemple la prise en compte des temps partiels dans la comptabilisation des jours de formation dans le cadre du congé-éducation.

Ces déterminants institutionnels ont **évidemment un impact sur les variables que nous avons dégagées** : la participation des hommes et des femmes, des qualifiés et des moins qualifiés, de ceux qui ont une situation stable et de ceux qui sont en situation précaire, des jeunes et des plus âgés.

➤ **Les aspects liés à l'offre de formation**

Pour comprendre la participation faible de certaines catégories, il ne faut pas se limiter à regarder uniquement du côté de la demande de formation, mais également du côté de l'offre. Les formations proposées sont-elles accessibles, pas seulement en terme de distance géographique, mais aussi de distance culturelle ? Le contenu correspond-il aux besoins ? La pédagogie proposée tient-elle compte des caractéristiques des publics ? Ces publics réputés éloignés des dispositifs sont-ils correctement informés des opportunités ?



2.2. Les caractéristiques organisationnelles et sectorielles

Pourquoi les travailleurs des organisations de petite taille participent-ils moins aux dispositifs de formation ? Nous nous sommes déjà posés ces questions dans ces colonnes (voir LA VIGILANTE n° 16). E. BENTABET et P. TROUVE¹⁰ soulignent notamment **la méfiance des dirigeants des TPE à l'égard de la formation de type formel**, qui privilégient davantage la formation sur le tas.



Une autre hypothèse consiste à rappeler 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'Evangile : « 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). Une organisation de grande taille dispose, grâce aux économies d'échelle, de plus de ressources lui permettant de spécialiser des fonctions de gestion de ressources humaines (introduction d'une politique de formation, politique de remplacement des travailleurs...). Les relations collectives sont souvent mieux structurées dans ces mêmes organisations, ce qui permet d'introduire la thématique de la formation dans l'agenda de la concertation. Enfin, avoir des ressources vous donne tout simplement la capacité à aller en chercher de nouvelles.

Comment expliquer aussi le « score sectoriel » de la participation dans le non-marchand ? On peut donner une première explication en reprenant le facteur de la taille : c'est justement parce que ce secteur est composé de nombreuses organisations de (très) petite taille que les résultats sont plutôt moyens. 88,2 % des organisations du non-marchand ont moins de 50 travailleurs, 56,5 % moins de 10 travailleurs ! Une autre explication tient au mode de financement du secteur. Enfin, on peut faire aussi l'hypothèse que **l'instauration tardive des relations collectives** doit encore produire ses effets dans le domaine de la formation.

Les règles institutionnelles, évoquées à propos des caractéristiques individuelles, jouent ici aussi bien évidemment un rôle dans la manière dont ces facteurs – taille et différence sectorielle – interagissent. Nous l'évoquerons davantage plus loin.

Enfin, une dernière hypothèse à envisager serait que, s'il y a des différences dans la participation à la formation continue entre différents secteurs, organisations, fonctions..., c'est peut-être aussi parce qu'il y a des différences de... besoins ! Il serait intéressant à ce sujet d'interroger l'impératif catégorique actuel du « pousse-à-la-formation-de-tout-le-monde-partout-et-tout-le-temps ».

3. Les politiques d'égalité des chances

Les acteurs concernés par la formation, notamment les acteurs politiques, constatant ces variations d'accès à la formation continue, ont essayé de trouver des réponses en mettant en place ce qu'il est convenu maintenant d'appeler des politiques d'égalité des chances.

Il faut entendre ici cette notion au sens large, c'est-à-dire des **politiques basées sur un ensemble de principes d'intervention visant à éliminer les écarts sociaux** entre

¹⁰ *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.



catégories d'individus, engendrés par l'activité humaine. Ces politiques peuvent viser divers domaines tels que le travail, les études, etc. En général, les catégories d'individus visées peuvent être le genre, les valides et moins valides, les personnes d'origine ethnique différente, etc.

Ces **interventions dans le domaine de la formation sont aussi vieilles** que les premiers constats de l'existence de barrières. Les premières écoles du soir pour ouvriers, ancêtres des cours de Promotion sociale, datent de la première moitié du XIX^{ème} siècle. Le schéma d'intervention classique est le suivant : à partir d'un constat, il s'agit de faire une évaluation politique, d'élaborer des principes généraux, de définir les publics cibles, de mettre au point des mesures (quels obstacles lever ?, quelles règles changer ?), d'octroyer des moyens, de mettre en œuvre, et enfin d'évaluer la démarche.

Par exemple, au niveau de l'UE, **Equal est un programme d'Initiative Communautaire** qui, à travers des approches innovantes, cherche à **lutter contre les discriminations et les inégalités** sur le marché de l'emploi dans un contexte de coopération transnationale¹¹. **Grundtvig**¹² poursuit des objectifs assez semblables. Il faut citer aussi chez nous l'Education permanente.



De la même manière, les fonds de formation mis en place par les Commissions paritaires poursuivent également des objectifs visant l'égalité des chances. La mise en place des dispositifs de « Validation des Compétences » est encore une autre réponse consistant à lever les obstacles qui pèsent sur la participation à la formation continue.

Notons aussi que **cette politique ne prend pas uniquement en compte les déterminants liés aux caractéristiques des travailleurs, mais aussi les autres déterminants, plus organisationnels et sectoriels**. Ainsi, par exemple, la mise en place du chèque-formation visant à encourager la formation dans les PME en Région Wallonne¹³.

Une analyse intéressante à faire serait d'examiner **la manière dont les publics prioritaires sont choisis et définis**. Un autre travail intéressant à mener pourrait notamment consister à analyser l'évolution historique de l'identification des obstacles à lever qui conditionnent la mesure mise en place. Les bourses d'études sont une mesure très ancienne qui vise à lever un obstacle d'ordre matériel et financier.

Complémentairement, les mesures plus récentes viseraient davantage à lever des obstacles identifiés comme étant d'ordre plus culturel que strictement socio-économique (ainsi la très récente proposition visant à instaurer un stage de 15 jours en entreprise pour les allochtones en vue de briser les préjugés à leur égard¹⁴).

Paul LODEWICK

¹¹ Voir sur www.fse.be

¹² Voir sur http://www.cfwb.be/socrates/educa_adultes.html

¹³ Voir http://emploi.wallonie.be/THEMES/FORM_PROF/Cheques_formation.htm ,
<http://www.formabanque.be/> ou sur :

http://www.leforem.be/informer/entr_aides/entr_aides_formation_cheq_format.htm

¹⁴ Voir *La Libre Belgique* du 1^{er} mars 2006.



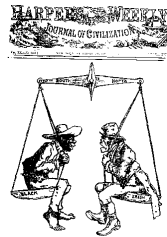
La Centrale des Bilans

La Centrale des bilans est chargée de la **collecte des comptes annuels** de la quasi-totalité des sociétés exerçant une activité en Belgique, de leur traitement et de leur mise à disposition de toute personne intéressée. En 2004 plus de 308.000 comptes annuels ont été déposés par 281.000 sociétés.

La Centrale des bilans met les données relatives aux comptes annuels qu'elle collecte à la disposition de divers groupes cibles et ce sous plusieurs formes. Outre, bien sûr, la consultation des comptes annuels, elle donne accès à des statistiques on-line, sur cd-rom ou sur papier.

On y trouve notamment les **indicateurs de la formation continue en entreprise**. Ces données en question portent exclusivement sur la formation dite formelle. Ces indicateurs de formation devraient évoluer à l'avenir, dans la mesure où un groupe de travail a proposé d'enrichir le bilan social d'informations complémentaires portant sur la formation informelle et la formation initiale en entreprise (alternance...).

Sur la Toile : www.nbb.be



Le Code NACE

Au cours des années 90, les **nomenclatures statistiques internationales** d'activités et de produits ont été révisées en profondeur et les nouvelles classifications forment désormais un système intégré (CITI Rév. 3.1). Parallèlement à cette intégration au niveau mondial, d'autres instances régionales, telle l'Union européenne ou les pays d'Amérique du Nord, ont, à des degrés divers, aligné leurs nomenclatures sur les classifications mondiales.

Au niveau européen, ces travaux ont abouti à un système intégré (intitulé **NACE : Nomenclature des Activités économiques dans la Communauté Européenne**), dans lequel les diverses classifications mondiales, communautaires et nationales ont été harmonisées et reliées entre elles. Il s'agit plus précisément du NACE Rév. 1.1. depuis sa dernière révision. La **NACE-BEL 2003** est la version belge de la NACE Rév.1.1.

L'intitulé « **santé et action sociale** » que l'on retrouve dans les tableaux, correspond à la division 85 du code et couvre un domaine d'activités plutôt vaste. Elle comprend les activités pour la santé humaine en général (85.1), mais on y trouve aussi l'activité vétérinaire. Les activités d'action sociale (85.3) comprennent aussi bien l'hébergement (y compris les maisons de repos) que les crèches, les ETA, l'aide à domicile, etc. Une bonne partie du non-marchand privé (CP 305.1, 305.2, 318, 319 et 327) et public s'y retrouve donc.

Les « **Services collectifs, sociaux et personnels** » se rapportent quant à eux aux divisions 90 à 93. Les secteurs socioculturels et sportifs (CP 329) y sont repris (essentiellement sous les codes 91 et 92), mais côtoient des activités aussi variées que l'assainissement, la voirie et la gestion de déchets, ainsi que la blanchisserie, les soins de beauté ou les services funéraires...

Brochures explicatives téléchargeables sur http://statbel.fgov.be/pub/home_fr.asp#p021



2. Recherches, interventions et analyses de l'APEF



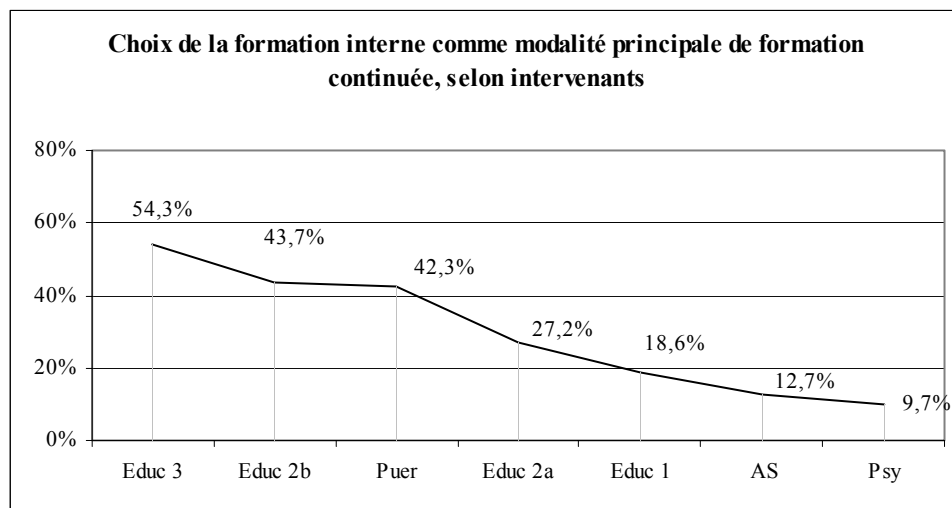
Potentiel de mobilité et formation continue : un facteur caché ?

Les taux de participation à la formation continue en fonction de différents déterminants, comme le niveau de qualification, la taille de l'entreprise, l'âge et le sexe, sont certes des données fondamentales pour développer une politique de discrimination positive à l'intention des groupes à risque. Mais on peut affiner l'analyse et examiner la variation des préférences des lieux de formation en fonction du capital scolaire. Cet article vise à explorer cette piste, qui nous mène vers la mise en évidence d'un facteur rarement évoqué et dont le pouvoir explicatif est peut-être plus grand qu'on ne l'imagine...

Partons de données concrètes collectées lors de l'étude « Objectif 4 » dans le secteur des Etablissements et Services d'éducation et d'hébergement¹⁵. Cette étude avait pour objectif principal de prendre la mesure des besoins en compétences et en formation des intervenants sociaux, mais également des pratiques développées dans le secteur. Dans ce contexte, différentes questions posées aux sondés permettaient de mesurer les **variations des souhaits et des pratiques** de formation en fonction du capital scolaire, mesuré par le niveau de qualification initiale. Examinons d'abord les souhaits.

Choix du lieu de formation

Le graphique ci-dessous montre la préférence pour les formations organisées à l'intérieur de l'institution, selon la fonction exercée. La question avait été posée à un échantillon représentatif de près de 800 intervenants sociaux du secteur.



L'enseignement principal de ce tableau est la **corrélation très nette entre le niveau de qualification des intervenants et le choix du lieu de formation**¹⁶. Sans aucun doute, les intervenants ayant un niveau de qualification plus faible sont plus favorables à des formations internes, et l'on constate une diminution progressive de ce choix au fur et

¹⁵ Relevant de la sous-commission paritaire 319.02 compétente pour ces établissements et services privés (asbl) de la Communauté française, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone. L'étude est téléchargeable sur le site web du Fonds de sécurité d'existence du secteur, le Fonds ISAJH : <http://www.isajh.org/html/publications/Competences.html>

¹⁶ Pour les puristes : le calcul du Khi carré donne ici un résultat supérieur à 99.99 % de probabilité de lien entre la variable du niveau de qualification et le choix du lieu de formation.



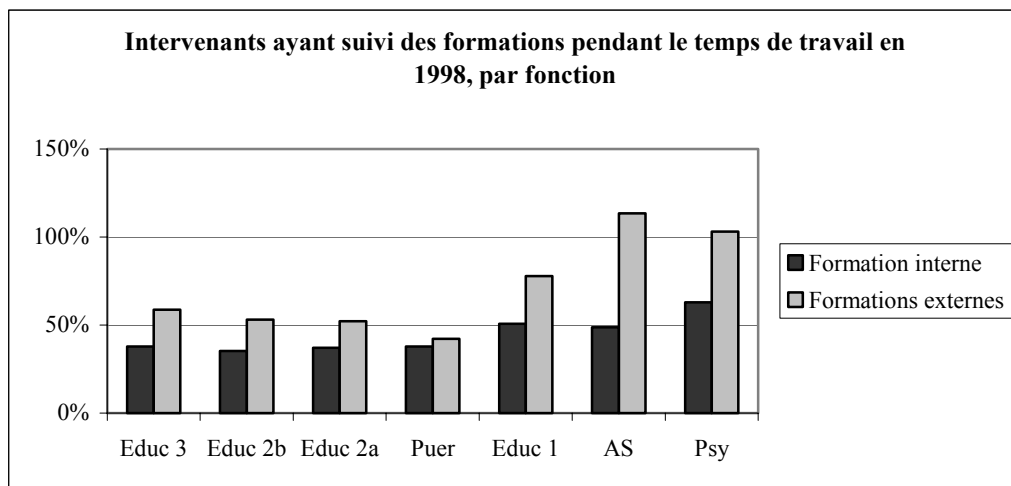
à mesure que le niveau de qualification s'élevé. Le clivage est clair, les intervenants peu qualifiés semblent plus réticents aux formations organisées à l'extérieur du lieu de travail¹⁷. A l'inverse, les intervenants issus de l'enseignement supérieur marquent une très grande réticence à la prévalence des formations internes, avec un pic chez les psychologues qui sont en principe les seuls universitaires du lot.

On peut poser différentes hypothèses explicatives pour rendre compte de ce lien entre niveau de qualification et préférence de **lieu de formation** : soit les formations externes n'offrent pas de programmes et de pédagogies adaptés aux moins qualifiés, soit les intervenants concernés se sentent inhibés face aux incertitudes du « monde extérieur » et préfèrent le climat plus familier de l'institution où ils travaillent. Inversement, les plus qualifiés ne trouveraient de formations adaptées à leurs besoins qu'à l'extérieur ou souhaitent, en tout état de cause, sortir de leur milieu de travail pour se former.

D'autres causes peuvent encore être évoquées : les travailleurs plus qualifiés sont moins nombreux et ne peuvent rencontrer leurs pairs qu'à l'extérieur, les moins qualifiés ont des alter ego sur place. Mais si ce facteur peut jouer à la marge, il n'a guère de pouvoir explicatif dans le cas présent : les éducateurs classe 3 et 2b sont peu nombreux dans les institutions concernées.

Bien entendu, les deux facteurs principaux (caractéristiques de l'offre et préférences de la demande) peuvent se cumuler, mais notons qu'il s'agit ici de **souhaits** des intervenants et non de pratiques effectives. Si les intervenants peu qualifiés avaient « envie de sortir », ils pourraient le manifester, ce que certains font d'ailleurs. Et si les plus qualifiés ne voulaient pas sortir, ils pourraient aussi le manifester.

L'analyse des pratiques des mêmes intervenants montre en effet que la variation est moins forte que pour les souhaits. Si le graphe suivant indique que les intervenants issus de l'enseignement supérieur se forment plus que leurs collègues, la différence entre formations internes et externes est moins forte qu'au niveau des souhaits¹⁸.



On remarquera cependant l'écart non négligeable entre les intervenants issus de l'enseignement supérieur et les autres, avec la **présence assez massive de formations externes pour les AS et les psy**¹⁹.

¹⁷ Seuls 10,9 % des éducateurs classe 3, 14,5 % des classe 2b et 15,6 % des puéricultrices de l'échantillon optent pour des formations externes comme modalité principale.

¹⁸ Le pourcentage est supérieur à 100 % pour certaines fonctions, comme les AS et les psychologues. Ceci s'explique par le fait que le graphique a été construit sur base de données cumulées (proportion de sondés ayant participé à différents types de formations externes : colloques et séminaires, formations certifiantes, formations des tutelles...).

¹⁹ L'assez forte proportion de formations internes chez les psychologues est sans doute liée au fait qu'ils ont souvent une fonction de formateur auprès de leurs collègues dans les institutions concernées. Ils ont peut-être confondu les formations *suivies* et les formations *données*.



Formation et mobilité

Considérons dès lors que les peu qualifiés ont **moins de propension à désirer des formations externes**, à l'inverse de leurs collègues issus de l'enseignement supérieur. Il faut donc creuser ce qui différencie les formations internes et externes pour comprendre et expliquer ces variations.

Qu'est-ce qui distingue *a minima* la formation interne de la formation externe, **sinon le fait de se déplacer** ? Si ce n'est pas physiquement, au moins symboliquement : quitter son cadre familial, se retrouver avec d'autres personnes, changer de repères, etc. Les uns sont plus mobiles, les autres le sont moins. La notion de mobilité prend ici au moins deux sens différents : le **déplacement physique et le déplacement symbolique**. Or les formations externes cumulent ces deux types de déplacement : il s'agit à la fois de bouger dans l'espace et dans les repères symboliques. On peut d'ailleurs noter à cet égard que les intervenants plus qualifiés ont déjà une plus grande habitude des déplacements et des contacts externes, leurs fonctions les amenant de manière régulière à œuvrer à l'extérieur de l'institution, ce qui est beaucoup moins le cas pour les éducateurs non gradués ou les puéricultrices.

→ Nous posons donc l'hypothèse que la capacité ou le potentiel relatif²⁰ de mobilité, ce que certains appellent la « motilité »²¹, varie en fonction du capital scolaire et, plus largement, de la position que l'on occupe dans l'échelle sociale.

Une **interprétation en termes de mobilité** correspond par ailleurs à des phénomènes plus globaux et bien connus des sociologues qui s'intéressent aux relations entre stratification sociale et rapport à l'espace. Les catégories sociales disposant d'un capital social, économique ou culturel plus faible sont également celles qui sont le plus liées à un environnement de voisinage immédiat, disposant de moins de ressources leur permettant de se « délocaliser » aussi facilement que les groupes sociaux dominants.

De tout temps, à quelques exceptions près (nomades, pauvres « sans feu ni lieu », artisans, colporteurs, pèlerins ...), ce sont toujours les catégories sociales dominantes qui ont fait la preuve de plus de mobilité : dans leurs déplacements, leurs alliances matrimoniales, l'étendue de leur réseau social... Dans le village traditionnel, les paysans étaient liés à la terre et sortaient très rarement de leur périmètre. Les notables étaient bien souvent les seuls à bouger, à se rendre « à la ville », à entretenir une correspondance. Oserions-nous dire que nous retrouvons le même mécanisme implacable chez nos intervenants sociaux ?



Mobilité de soi

On peut se demander dans quelle mesure ce constat ne devrait pas être étendu, surtout en ce qui concerne le champ de la formation, notamment dans le domaine du « travail sur autrui ». La notion de mobilité renvoie d'abord à la **capacité de se déplacer** (et correspond de ce point de vue à la *motilité*), ce qui est le sens que nous lui avons donné jusqu'à présent. Mais elle est également affectée d'un sens plus général, à savoir « la

²⁰ Nous écrivons « relatif » parce que la capacité de mobilité augmente dans les différentes couches sociales, alors que l'écart différentiel entre ces capacités demeure peut-être identique.

²¹ Capacité physiologique à effectuer des mouvements. Cette notion a été utilisée dans le sens de potentiel social de mobilité par V. KAUFMAN, auteur d'une thèse de sociologie sur la mobilité urbaine.



facilité à changer, à se modifier ». Dans le premier cas le terme n'est pas réflexif : on bouge en restant soi-même immobile, pourrait-on dire. Dans la seconde acception du terme, il s'agit bien de **mobilité réflexive** : on se bouge. Toute formation, à des degrés divers, modifie celui qui s'y prête, change ses habitudes mentales, ses routines, ses modes de pensée, ses représentations... On trouve trace de ces divers sens associés de la mobilité dans l'expression « être borné », qui envoie à la fois à l'espace et au savoir.

De manière significative, un ouvrage récent consacré aux « mutations des formations d'adultes »²² commence par parler de mobilité et de variations dans les rapports à l'espace, ceci au sujet de diverses expériences de personnes en formation.

On remarquera également que la participation à des formations externes suppose bien souvent une **démarche plus personnelle**, dans la mesure où elle implique une rupture avec la communauté familière de travail et, bien souvent, une participation individuelle à un collectif qui n'est que passager, voire éphémère. Les formations externes impliquent donc souvent la **capacité de bouger et de se bouger individuellement**.

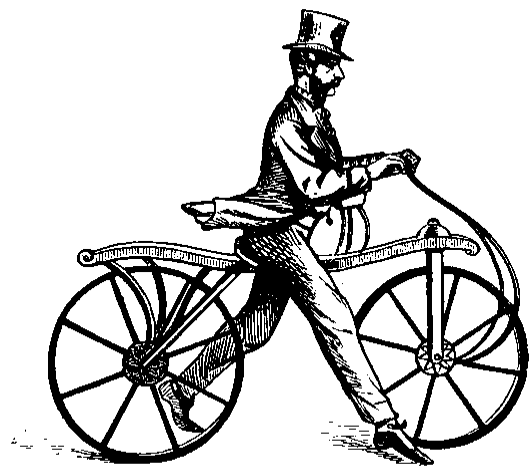
A bien y réfléchir, on se trouve également là sur un axe de mobilité, celle de l'individu par rapport au groupe, que dessine de manière plus macrosociologique l'opposition devenue classique entre **holisme** et **individualisme** développée par le sociologue Louis DUMONT²³. L'ouvrage cité plus haut fait d'ailleurs de cette opposition une de ses principales grilles explicatives des « mutations » en question.

Si des personnes moins qualifiées répugnent à participer à des formations individuelles et externes, c'est peut-être parce qu'elles ne disposent pas du bagage symbolique qui leur permettrait d'avoir prise sur leur environnement dans ces conditions. Elles éprouvent dès lors la **crainte d'être manipulées**, de se perdre dans un milieu perçu comme étranger, voire hostile, et dans lequel le groupe de familiers leur ferait défaut.

Cet aspect des choses est d'autant plus important que le mouvement actuel de « déformalisation » de la formation, notamment par le biais d'une individualisation de plus en plus grande des parcours et des dispositifs (capitalisation, modularisation...), renforce la nécessité de devenir soi-même acteur de sa formation.

La capacité (très inégalement répartie) de changer et de **se changer, tout en restant sujet de ses mouvements**, est sans doute un **facteur déterminant** de la participation à la formation continue.

Et ce facteur-là, il est probablement difficile à bouger...



Bernard DE BACKER

²² NIZET J., BOURGEOIS E., *Les mutations des formations d'adultes*, PUF, 2005. Voir compte-rendu plus loin dans cette VIGILANTE.

²³ Nous avons fait cette analyse dans la partie théorique et les conclusions de l'étude *Compétences professionnelles et formation continuée des intervenants sociaux* (juin 2000) cité plus haut, mais également dans *Les éducateurs font le mur*, Revue nouvelle, septembre 2002.



La notion de « Groupe à risque » enfin dévoilée au grand public

Depuis son émergence en 1988, la notion de groupe à risque et les objectifs des Fonds sectoriels chargés de mettre en oeuvre une politique paritaire à leur rencontre ont considérablement évolué. En trois pages, le lecteur apprendra comment l'incitation à l'embauche de travailleurs, dans un contexte de chômage important, a débouché sur la création de Fonds visant à améliorer l'insertion de publics faiblement qualifiés. Et comment ces Fonds, gérés par les commissions paritaires, sont progressivement passés du soutien à l'emploi à celui de la formation continue, en passant par la lutte contre la fatigue professionnelle, le tout pour un public de plus en plus diversifié.

C'est il y a **plus de 17 ans** que la notion de « groupes à risque » est apparue dans les accords interprofessionnels et dans les lois les faisant suivre d'effet. Mais **comment et pourquoi ?**²⁴

Certains se souviendront de la formule « 5-3-3 » de 1982 : 5 % de réduction du temps de travail, 3 % de diminution des cotisations de sécurité sociale et en contrepartie, 3 % d'emplois nouveaux dans les entreprises. Les employeurs qui n'effectuaient pas cette embauche devaient **verser une compensation au « Fonds pour l'Emploi »** géré par le Ministre éponyme. Après 4 à 5 ans, il devenait difficile de continuer à vérifier ces 3 % d'embauche supplémentaire.

L'idée du **Ministre** étant toujours d'obliger les entreprises à embaucher de nouveaux travailleurs, les pouvoirs publics ont cherché comment assurer le relais de cette mesure visant l'embauche supplémentaire, et plus particulièrement pour les jeunes en scolarité obligatoire à temps partiel et les chômeurs à qualification réduite, ou de longue durée. Ingéniosité du droit social à l'appui, on a imaginé, comme relais à l'obligation d'embauche de 3 %, **une cotisation spécifique sur la masse salariale**, destinée essentiellement à **l'insertion de publics risquant de ne jamais (re)trouver d'emploi** vu leur faible qualification. La cotisation permettrait de mettre sur pied des initiatives en faveur de l'emploi (comme des aides à l'embauche), accessoirement soutenues par de la formation, vu le manque de qualification. Le produit de la cotisation devait être versé au Fonds pour l'Emploi, géré par le Ministre.



Les négociations entre partenaires sociaux furent cependant dures pour **définir les groupes à risque** et fixer la hauteur de la cotisation²⁵. Les employeurs (FEB, Classes moyennes²⁶) voulaient y inclure les travailleurs déjà insérés dans les entreprises, particulièrement celles en difficulté. Ce ne fut pas le cas lors de l'accord de 89/90. Mais à partir de celui de 91/92, **la notion s'est élargie** aux travailleurs de plus de 50 ans. En plus, les CCT signées en CP pouvaient étendre la notion de risques selon les particularités de leur secteur.

En revanche, un compromis fut trouvé dès le départ : le produit de la cotisation pouvait directement être employé par l'entreprise, ou par le secteur sous condition de signer une CCT en Commission paritaire. Les organisations patronales et syndicales géraient alors conjointement ces initiatives, et non plus le Ministre de l'Emploi. Dans le cas du choix du secteur, c'est au **Fonds de sécurité d'existence** (voir encadré), existant ou à créer, que ces cotisations, perçues par l'ONSS, étaient ensuite versées.

²⁴ Nous remercions trois des négociateurs de l'époque qui ont aimablement répondu à notre appel téléphonique : G. DE SWERT de la CSC, P. VANSINTJAN et P. MICHIELS, alors conseillers au Cabinet de Luc VANDENBRANDE, Ministre de l'Emploi et du Travail.

²⁵ Etablie à 0,18% de la masse salariale fin 1988, pour la durée de l'accord interprofessionnel 1989-1990.

²⁶ Le Non-Marchand n'était pas présent à cette époque au CNT, même comme observateur.



Cette modalité technique fut en tout cas un catalyseur important pour la création de fonds de sécurité d'existence, particulièrement dans le Non-Marchand. Tout le secteur privé²⁷ était en effet concerné par le paiement de cette cotisation, Non-Marchand inclus, même si ce denier n'avait pas été visé par les négociateurs et n'avait pas participé aux débats²⁸. Pour le même prix, l'opportunité se présentait de gérer paritairement des montants entre employeurs et organisations syndicales au profit d'initiatives spécifiques au sous-secteur. C'est de **1989** et **1990** que datent les CCT créant la plupart des « **Fonds de sécurité d'existence** » du Non-Marchand.

Si, comme nous l'avons expliqué, la notion de groupe à risque était limitée en 1988 aux jeunes en scolarité obligatoire à temps partiel et aux chômeurs à qualification réduite, ou de longue durée, elle s'est rapidement élargie.

Les intérêts en jeu sont en effet d'ordre divers. Les pouvoirs publics cherchent à **diminuer le nombre de chômeurs**, les syndicats également, mais pas selon les mêmes modalités. Les entreprises (rechignant à cotiser pour une politique menée de l'extérieur) et leurs syndicats, sont préoccupés par les travailleurs des entreprises menacées de fermeture ou de délocalisation importante, ainsi que par les compétences nouvelles requises par les avancées technologiques. Dès l'accord interprofessionnel de 1990, les groupes à risques sont étendus aux travailleurs de plus de 50 ans, et aux peu qualifiés. Par ailleurs, les CCT pouvaient étendre la notion à des groupes spécifiques du secteur. Au fur et à mesure, les travailleurs handicapés, ceux de plus de 45 ans, les personnes réintégrant le marché du travail - entre autres - sont compris dans la notion.

Une constante observée: les travailleurs peu qualifiés ou soumis à des restructurations technologiques. D'autre part, on remarque également que **plus la notion de risque est élargie ou vague**, plus on quitte l'objectif **emploi** pour se focaliser sur celui de la **formation**²⁹. Dans les faits, **c'est presque exclusivement cet objectif de formation** qui est visé par les Fonds du non-marchand depuis quinze ans.

Qu'en est-il dans le Non-Marchand ?

Revenons dans un premier temps sur **l'objectif initial de la mesure, l'insertion des peu qualifiés**. Il est difficile pour les organisations non-marchandes d'appliquer de l'aide à l'embauche alors que celle-ci ne dépend pas directement d'elles ; d'autre part, le produit du 0,10 %³⁰ se monte en moyenne à 25 € par an et par travailleur occupé.

Le Non-Marchand ne peut absorber que ce qu'on lui donne comme moyen d'absorber. Ce secteur était déjà considéré comme le pourvoyeur d'emplois de peu qualifiés lors des programmes de résorption de chômage depuis 1977, alors que les « métiers de base » du non-marchand requièrent en général une certaine qualification, y compris au niveau de l'enseignement professionnel (ex : puéricultrices, auxiliaire familial et sanitaire pour exercer comme aide soignant ou aide familial...) et que la tendance va dans le sens d'une professionnalisation.

Dans un second temps, **la notion du risque dans le secteur non marchand** est plus lié à la **fatigue** professionnelle, à **l'âge**, à l'évolution des **problématiques** et des politiques, intrinsèques aux différents métiers (et conséquemment, au risque envers... les bénéficiaires : malades, handicapés, jeunes, vieux, personnes en difficulté). Le « dos cassé » des infirmières, des aides soignants en maison de repos, des puéricultrices, des aides familiales à 40 ans, alors qu'il reste encore 20 ans à prester. L'éducatrice qui depuis deux dizaines d'années est avec le même groupe de personnes handicapées vieillissantes et « ne sait plus à qui elle a lavé les cheveux le matin³¹ ». L'intervenant

²⁷ A quelques exceptions près : ateliers protégés, centres de réadaptation fonctionnelle...

²⁸ En tout cas du côté employeur ; les organisations syndicales, elles, étaient représentées par l'interprofessionnel.

²⁹ G. VAN MECHELEN, M.H. SKA, Groupe de travail Formation professionnelle CSC 25/9/1996.

³⁰ La cotisation, passée de 0,18 à 0,25, puis à 0,15, est fixée à 0,10 % depuis 1996.

³¹ *Du mur à l'ouvert, un nouvel âge pour les éducateurs ?* B. DE BACKER, éd. Luc Pire 2001.



social, sorti de l'école il y a 15 ans, se trouve souvent face à des réorientations, des nouvelles problématiques et politiques³². L'accumulation de **fatigue**, d'**usure**, peut conduire au **burn-out** certains de ces « travailleurs sur autrui » confrontés à des détresses humaines à longueur de jour, indépendamment du niveau de leur qualification. Les moyens pour les prévenir ou y remédier sont plus d'ordre organisationnel, et relèvent en partie de la formation, au sens large.

Rappelons également que depuis **l'accord 1999-2000**, les interlocuteurs sociaux de tous les secteurs confirment leur engagement à fournir des **efforts supplémentaires sur le plan de la formation continue** afin de mettre la Belgique sur une trajectoire la conduisant, après 6 ans, au niveau moyen réalisé par ses 3 pays voisins, à savoir un niveau allant de 1,2 à 1,9 % du coût salarial. Les organisations du Non-Marchand doivent aussi « suivre le rythme », en lien et accord avec leurs pouvoirs de tutelle qui ont également des exigences à ce sujet, relayées, par exemple, par les accords du Non-Marchand.

Ne serait-il pas **temps, dès lors, de revoir les objectifs et modalités** d'une mesure prise il y a 18 ans, et de ne plus « tout mettre dans le même panier » : insertion de demandeurs d'emploi peu qualifiés et formation continuée de travailleurs, les deux étant indispensables, mais ne relevant pas des mêmes types de mesures d'application ?

Dominique WAUTIER

Les Fonds de sécurité d'existence

La loi du **7 janvier 1958** permet de créer des Fonds de sécurité d'existence, **organes exécutifs** des Commissions Paritaires. Toujours composés de manière paritaire employeurs/travailleurs, ils ont comme mission d'octroyer des **avantages sociaux** à des travailleurs, de financer la **formation** professionnelle individuellement ou collectivement, de prendre des mesures de promotion du **respect des obligations sociales**.

Ces missions très générales ont été déclinées au fur et à mesure, par les secteurs ou sous-secteurs, qui peuvent chacun créer plusieurs Fonds de sécurité d'existence, selon la mission spécifiée dans la CCT, qui constitue les statuts du Fonds et sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal. Ces Fonds sont souvent dénommés **Fonds sectoriel** ou **Fonds social**, ou encore par l'appellation spécifique donnée par la CCT. Les CP et SCP du non-marchand ont créé la plupart des premiers Fonds de sécurité d'existence en 1990³³, vu l'obligation de la cotisation « emploi et formation des groupes à risque ». Une seconde vague a vu, en 1998, la **naissance des Fonds gérant le plan Maribel social**.

Vu la création plus tardive de la CP 329 des secteurs socioculturel et sportif (fin 1993), le Fonds de sécurité d'existence fut forcément créé après, en l'occurrence par la CCT du 20 mars 1997. Ce qui explique que les cotisations « groupes à risque » du secteur socioculturel, ont été versées les premières années au Fonds pour l'Emploi³⁴

³² Travail de rue, assuétudes, multiculturalité, étrangers en situation illégale, médiation de dettes, logement, énergie...

³³ A l'exception du Fonds social des Services d'Aides familiales, mis sur pied dès 1968. Le contrat de travail des aides familiales étant à l'époque un contrat ouvrier, des avantages liés à celui-ci pouvaient être octroyés par le biais d'un FSE. Il en va de même pour les Fonds des ETA (Entreprises de travail adapté, ex-ateliers protégés)

³⁴ Ce Fonds pour l'Emploi, créé en 1982 pour la mesure 5-3-3 et qui recevait ensuite les cotisations Groupes à risque des secteurs qui ne le géraient pas eux-mêmes, est presque liquidé aujourd'hui puisque la majorité des secteurs concluent une CCT. Ce qui lui reste de versements 0,10 est transféré au « Fonds de l'expérience professionnelle » qui est principalement alimenté par un prélèvement sur un financement alternatif de la sécurité sociale. La finalité du Fonds de l'expérience professionnelle, créé en 2001, consiste à améliorer le taux d'emploi par une promotion de la qualité des conditions de travail des travailleurs âgés d'au moins 55 ans.



Matinée à la FeBISP

Dix ans de la Fédération Bruxelloise des organismes d'Insertion Socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion

Le **25 novembre 1996**, 35 associations de l'insertion socioprofessionnelle signaient la Charte de la **FeBISP**. Aujourd'hui, la FeBISP est forte de 64 associations affiliées. En 2005, elle s'est ouverte à l'économie sociale d'insertion. Intégrée dans un vaste réseau et siégeant dans diverses instances officielles dans les domaines de la formation, de l'éducation, de l'emploi et de l'économie sociale, la FeBISP rassemble, conseille et soutient les acteurs associatifs.

Tout au long de l'année 2006, une série d'événements sont prévus pour stimuler la réflexion, et mieux apprécier les défis qui se profilent. Autant d'occasions de rassembler responsables d'associations, travailleurs du secteur, mais aussi les responsables politiques et sociaux, les acteurs économiques, des collègues des institutions publiques et de l'enseignement, les académiques et les chercheurs... Sans oublier la fête pour clôturer en beauté, ni la rencontre protocolaire au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le 8 février, a eu lieu la journée d'étude « L'ISP bruxelloise et ses partenariats » au cours de laquelle furent examinés tant les rapports de l'ISP avec les organismes publics qu'avec les entreprises privées. Le dispositif ISP de la région s'inscrit en effet dans une logique de coordination avec d'autres acteurs de l'emploi et de la formation pour mettre en oeuvre à l'échelon local les politiques régionales, communautaires, fédérales et européennes.

Le **premier objectif** de cette journée était de prendre un temps d'arrêt pour dresser un **bilan** du chemin parcouru avec les entreprises et les partenaires publics : Orbem et Bruxelles Formation.

Le **second** consistait à tracer les **enjeux** et les **perspectives** pour faciliter ensemble l'insertion sociale et professionnelle du public visé. C'est ainsi que sont intervenus au cours de la journée, les Ministres concernés du Gouvernement régional (Charles PICQUÉ, Françoise DUPUIS, Benoît CEREXHE), Michel PEFFER et Eddy COURTHÉOUX, directeurs généraux de Bruxelles Formation et de l'Orbem, et Mark TRULLEMANS, directeur de l'OOTB. L'après-midi a d'abord présenté des expériences concrètes de partenariat associatif/entreprises privées et ensuite, a réuni une Table ronde avec les organisations syndicales FGTB, CSC et CGSLB et l'Union des entreprises de Bruxelles et Federgon.



Les autres événements : En **Mai « Le bateau ivre de la mondialisation »** : colloque international pour mesurer les enjeux de l'action sociale et associative du local au global. En **Octobre « L'économie sociale, nouvelle frontière de l'insertion »** : cette journée d'étude se penchera sur les nouveaux développements dans le domaine de la création d'emplois dans l'économie sociale. En **Novembre, Séance académique au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale** et en **Décembre « Tous en piste! »**. Musique, danse, rencontres... La Fête pour tous. Pour plus d'informations : www.febisp.be

Dominique WAUTIER



Une étude de l'APEF sur les établissements de santé

A la demande du Fonds social ESS, le permanent du Fonds et des « transversaux » de l'APEF travaillent depuis l'automne 2005 à la **collecte de données quantitatives et qualitatives** relatives au champ du secteur des Etablissements et Services de Santé (dit « ESS »). L'objectif de cette démarche est de mieux connaître les réalités du secteur, ses évolutions, ses défis et ses besoins, principalement dans le domaine de la formation continue au sens large (incluant les supervisions et les interventions).

Plusieurs rencontres sous forme de « focus group » ont eu lieu depuis l'automne, avec plusieurs dizaines de représentants des secteurs concernés :

1. **Promotion de la santé à l'école – PSE** (26 octobre 2005)
2. **Centres de planning familial** (21 novembre)
3. **Maisons médicales** (6 décembre)
4. **Secteur toxicomanie** (13 décembre)
5. **Aide aux justiciables** (17 janvier)
6. **Equipes SOS Enfants** (23 janvier)
7. **Centre de services sociaux** (13 mars)
8. **Services de santé mentale** (15 mars)
9. **Délégués inter-centres** de la région de Bruxelles (21 mars)

Un rapport de synthèse sera remis au comité de gestion du Fonds sectoriel. Nous en rendrons bien entendu compte dans LA VIGILANTE.

Bernard DE BACKER

Monographie des ETA bruxelloises : toutes toutes dernières nouvelles ?

Comme annoncé dans LA VIGILANTE de janvier, l'étude sur les **Entreprises de Travail Adapté** relevant de la COCOF est terminée depuis octobre 2005. Ce document de 148 pages sera **publié au printemps**. Un événement sera consacré aux ETA bruxelloises à l'occasion de sa sortie, organisé conjointement par les partenaires sociaux du secteur et le cabinet de la Ministre Evelyne HUYTEBROECK.

Cet évènement devrait³⁵ avoir lieu le **mercredi 3 mai (2006)**. Il sera accompagné d'une exposition du travail de la photographe **Viviane E-Joakim** (la photo ci-contre est son oeuvre) consacrée à des portraits de travailleurs en ETA. La première partie de la matinée sera centrée sur la présentation de la monographie et, par ce biais, du secteur des ETA bruxelloises subventionnées par la COCOF.



La seconde partie comportera un **visite d'ETA organisée pour la presse** et autres personnes intéressées. Le tout en présence d'acteurs du secteur et de la Ministre de tutelle.

Certains détails de cette journée ne nous sont pas encore connus, mais devraient vous être communiqués dans les semaines qui viennent par les organisateurs. Vous pouvez aussi tenter votre chance sur le site de la FEBRAP³⁶ : <http://www.febrap.be>

Bernard DE BACKER

³⁵ Nous attendons encore une confirmation officielle de la date et du lieu.

³⁶ Fédération bruxelloise des entreprises de travail adapté.



3. Nouvelles de Flandre et d'Europe



E2V2C = MC² ?

Au sujet du projet de **validation des compétences des infirmières** et du livre qui résulte de cette initiative : André VYT, *Evaluatie en erkenning van elders en eerder verworven verpleegkundige competenties*, Garant 2005

Au travers d'une **volumineuse étude de 230 pages**, subsidiée par le Fonds des hôpitaux privés et VIVO dans le cadre du projet « *Elders en eerder verworven verpleegkundige competenties* »³⁷, le professeur de psychologie A. VYT (Haute Ecole Artevelde et Université de Gand) a construit **un outil d'évaluation et de validation des compétences** « acquises ailleurs et antérieurement ». Cet outil se veut un instrument de travail pour l'évaluation et la validation des compétences, dans le cadre de l'appel à projets « *Elders Verworven Competenties* » (EVC) du Gouvernement flamand.

Comme nous l'avions écrit ailleurs et antérieurement au sujet de cette initiative du *Vlaamse Regering*³⁸ :

« L'un des cinq domaines prévus était celui du secteur des soins dans lequel le gouvernement attache surtout de l'importance à la mobilité sociale verticale des personnes ayant un faible niveau de qualification scolaire. Deux projets ont été introduits : accompagnatrices dans l'accueil extrascolaire et professions de l'art infirmier.

Dans le premier cas, l'objectif est de permettre à 50% des accompagnatrices (par institution) d'obtenir le diplôme de puéricultrice (« *Kinderzorg* ») avant 2010, en faisant reconnaître les compétences acquises et en effectuant un parcours scolaire plus court.

Dans le second cas (le projet EVC infirmière), l'initiative a été discutée en octobre 2002 avec les hautes écoles et neuf d'entre elles se sont déclarées prêtes à participer au projet sous la coordination de vivo. Un financement a été apporté par le Fonds social des hôpitaux privés pendant un an. En bref, le projet consiste à déterminer une série de compétences centrales du métier ainsi que les procédures de validation de celles-ci. Les écoles déterminent ensuite le trajet encore à suivre pour ceux qui auront bénéficié d'une validation de certaines de ces compétences. Ceci vaut aussi pour les personnes qui ont suivi une formation dans un autre pays et dont les diplômes ne sont pas reconnus ».

C'est donc dans le cadre du projet EVC infirmière que **plusieurs écoles ont participé** à la construction de cet outil. La ligne générale du travail consistait à associer quatre hautes écoles formant des infirmières et VIVO, par l'intermédiaire d'un coordinateur général du projet. De cette manière, un groupe de pilotage et un groupe de travail ont été articulés pour l'instrument de mesure et de validation (« *assessmentinstrument* »)³⁹.

Sans entrer dans le détail de ce **livre minutieux**, contentons-nous d'indiquer la structure globale de l'ouvrage, qui est aussi celle du raisonnement adopté par les auteurs : aller du général au particulier, du théorique au concret - et donc de la notion transversale de « compétence » à la mise en place d'une procédure d'évaluation et de validation des compétences « buissonnières » des futures infirmières, en passant par le repérage des compétences nécessaires et la manière de les exprimer et de les évaluer.

Plus d'infos sur le site du projet : <http://www.e2v2c.be>

Bernard DE BACKER

³⁷ « Compétences en soins infirmiers acquises ailleurs et antérieurement ». On aura reconnu les compétences dites « buissonnières », non formalisées par un diplôme reconnu.

³⁸ In « VIVO, sa vie son oeuvre », LA VIGILANTE, Janvier 2005, pp. 12 à 14.

³⁹ Assessment signifie, évaluation, estimation, détermination de compétences et de potentiel.



4. Documents

Jean NIZET et Etienne BOURGEOIS, *Les mutations de la formation d'adultes*, PUF (Education et Formation), 2005, 213 pages

Cet ouvrage part d'un constat : le **paysage des formations d'adultes s'est profondément transformé** au cours des dernières décennies. A partir de là, les auteurs tentent de comprendre ces évolutions - finalités des formations, modes d'organisation, pratiques pédagogiques - en les mettant en **rapport avec les changements de nos sociétés**, tels qu'ils ont été décrits par divers sociologues, économistes, anthropologues, ou historiens : progression de l'individualisme, ouverture des marchés, transformation du rôle de l'Etat, etc.



L'originalité du livre tient, d'une part, à la construction théorique issue d'auteurs de disciplines diverses (notons en particulier une exploitation des travaux de Louis DUMONT, mais aussi de BOLTANSKI et CHIAPELLO), et, d'autre part, à la place laissée à une grande diversité des **observations empiriques** : analyse de contenu de revues pédagogiques, interviews d'étudiants sur différents continents (Afrique, Amérique du Nord, Europe), analyse du fonctionnement d'institutions de formation, etc.

L'ouvrage est divisé en **deux parties**.

- **La première** partie s'attache à **exposer et interpréter les correspondances** existant entre les évolutions de la formation des adultes et les changements de nos sociétés, notamment les rapprochements entre d'une part l'évolution de l'expérience des adultes en formation, des discours des professionnels et des pratiques de formation, et d'autre part le « nouvel esprit du capitalisme » décrit par BOLTANSKI et CHIAPELLO, qui valorise l'initiative, l'adaptabilité individuelle, le développement de réseaux de relations en vue de conduire des projets dans le cadre d'unités de travail fonctionnant de manière souple. Les auteurs montrent ainsi que les mutations observables dans le champ de la formation des adultes doivent être reliées aux évolutions des modes de production et des idéologies qui les accompagnent⁴⁰.
- **Dans la seconde** partie, les auteurs tentent de distinguer, à côté des **modèles dominants** qui ont pour « raison d'être d'amener l'équipage à faire avancer le navire dans la direction que le commandant de bord a fixée », les **idéologies critiques** qui « ont ceci de particulier qu'elles tentent – et qu'elles réussissent en partie – d'amener l'équipage à modifier le cap du navire ». Ils mettent ainsi en évidence, par exemple, les discours qui mettent en avant la lutte contre l'exclusion sociale, les pratiques qui développent des formes de solidarité entre apprenants, etc. Notons en particulier qu'un des instruments d'analyse des matériaux réunis pour cette deuxième partie est une typologie développée à de nombreuses reprises dans **les travaux d'Alain TOURAINE** de la 1ère génération (principes d'identité, d'opposition et de totalité).

Soulignons la **clarté des propos** tenus dans cet ouvrage qui le rend très accessible, et cela malgré les multiples apports théoriques. L'intérêt de ce livre réside enfin en ce que les auteurs tiennent à nous faire **partager le cheminement de leur recherche** (va-et-vient entre observations et questions de recherche, les unes relançant les autres et vice versa) et nous renseigne ainsi sur les processus de la recherche en sciences humaines.

Paul LODEWICK

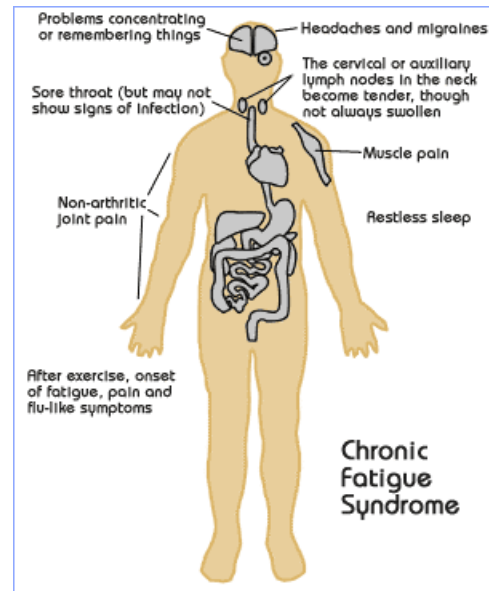
⁴⁰ LA VIGILANTE s'attache également à mettre en évidence les mutations en cours dans le domaine de la formation. Voir par exemple l'édito du n° 17 « *Que devient la formation initiale dans le contexte de la formation tout au long de la vie ?* ». Voir aussi dans le n° de septembre 2004 l'article sur les « *Accords de gouvernement : des noces entre formation et économie* ». Ou bien encore l'édito de septembre 2002 sur « *La déformalisation de la formation* ».



Fins de carrières, dossier de la Revue Nouvelle, Mars 2006

Suivant de près (mais sans rapport de cause à effet...) LA VIGILANTE de janvier qui était centrée sur le même sujet, la REVUE NOUVELLE consacre un dossier important au thème des fins de carrières dans son numéro de Mars 2006 (non encore disponible au moment où nous écrivons ces lignes⁴¹). Pas moins de six articles suivent la longue présentation du dossier par T. MOULAERT et P. REMAN.

- Le premier texte est centré sur la **démographie différentielle des Régions** majoritairement francophones, Wallonie et Bruxelles comparée à celle de la Flandre. M. DEBUSSON et P. REMAN constatent en effet que le vieillissement et la baisse de la natalité affectent moins cette partie du pays. Mais ce constat n'empêche pas le surgissement du défi commun à la plupart des sociétés industrialisées : « Comment adapter la société au vieillissement de la population ? ».
- Le second article, écrit par J. VERLY (par ailleurs auteur d'une aquarelle intitulée « Ligne d'horizon » illustrant l'introduction), est consacré au **relèvement des taux d'emploi** des « travailleurs âgés ». L'auteur effectue une analyse critique des chiffres comparant la situation dans différents pays européens, ce qui permet de relativiser l'image d'une Belgique « à la traîne »⁴².
- Le troisième article, « **Âgisme : récupération idéologique d'une discrimination** » par N. BURNAY, montre dans un premier temps que les discriminations liées à l'emploi qui frappent les travailleurs âgés ont été mises en évidence depuis plus de cinquante ans, et qu'elles varient selon la conjoncture. Selon l'auteur, le phénomène de la discrimination à l'âge ferait l'objet actuellement d'une récupération idéologique par « du monde politique et des médias ».
- Le quatrième article, signé B. CONTER et T. MOULAERT, montre que la politique fédérale du « **vieillessement actif** » ne **passé pas la rampe en Wallonie**, la politique régionale de l'emploi ne faisant pas de la mise au travail des seniors une priorité. Ces résistances proviendraient non seulement de la situation socioéconomique, mais aussi de facteurs institutionnels et politiques.
- La cinquième contribution de G. DMEZ, joliment titrée « **La préension : une trentenaire... en fin de carrière ?** », est centrée sur l'histoire des différentes formes d'aménagement des fins de carrières en Belgique.
- Enfin, F. LAIGLE considère qu'il est nécessaire de « **relativiser la notion d'âge** ». Son article se base sur les constats de la médecine du travail et du vécu d'un conseiller en prévention d'une entreprise de plus de deux mille travailleurs.



Bernard DE BACKER

⁴¹ Il en résulte que LA VIGILANTE n'effectue ici qu'une présentation du dossier et non un compte-rendu critique des articles qui le composent.

⁴² Nous renvoyons à notre synthèse du rapport de l'OCDE, dans LA VIGILANTE de juillet 2005.