



LA VIGILANTE

CINQUIÈME ANNÉE
BIMESTRIEL
NOVEMBRE 2007
N°28

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

« Que celui qui n'est pas content de son voisin recule sa maison »
Proverbe belge

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



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

Les numéros précédents sont accessibles sur le portail de l'APEF. Il y est possible de les télécharger en format PDF. Pour accéder à la page du site concernant LA VIGILANTE, cliquez sur le lien : <http://www.apefasbl.org/la-vigilante>

Au sommaire de ce Vingt-Huitième numéro

1. Edito : Le Non-Marchand au rythme de la Belgique

2. **Recherches, interventions et analyses** de l'APEF : Besoins de formation dans les maisons d'accueil ; Efforts des entreprises belges en matière de formation ; l'APEF et l'archipel des Fonds au turbin... ; L'ONE et le tutorat dans la province du Luxembourg

3. **Ailleurs et autrement** : Journée sur l'agressivité dans les maisons d'accueil : Caritas Vlaanderen en Congrès ; Colloque de l'ANCE...

4. **Notes de lecture** : « *La société assiégée* », de Zygmunt BAUMAN ; « *Le travail sur soi* », un dossier de la Revue nouvelle ; « *Apprendre tout au long de la vie* » : une mystification selon la revue Politique ?

5. **Brève** : Le tutorat en entreprise en Wallonie



1. Edito : Le Non-Marchand au rythme de la Belgique

La profonde **crise politique des derniers mois** (toujours en cours à l'heure où nous mettons sous presse...) nous invite à faire le point sur la structuration actuelle du Non-Marchand en Belgique. Nous placerons ce « **tableau de l'existant** » dans le **contexte des diverses évolutions** du pays, dont la complexité sans cesse en mouvement nous est enviée dans le monde entier. En effet, la situation présente est le fruit de la sédimentation de diverses couches historiques qu'il est nécessaire de rappeler



afin de rendre les choses intelligibles. Ce mouvement concerne au moins trois dimensions plus ou moins étroitement imbriquées :

1. Les **transformations socioculturelles et économiques** de la société occidentale
2. Les **évolutions des politiques publiques** qui en découlent
3. Les **réformes successives de l'Etat** belge

Si les deux premières sont assez intimement liées et concernent d'autres pays européens, la troisième est relativement indépendante, car propre à la création de l'Etat belge et à l'évolution de ses composantes. Bien entendu, les évolutions des politiques s'incarneront de manière sensiblement différente après la fédéralisation de 1980, chaque communauté y apportant sa coloration propre.

L'intervention psychosociale en extension

LA VIGILANTE ayant déjà abordé ce thème à de nombreuses reprises, nous n'allons pas remettre le couvert de manière répétitive, mais aborder les choses sous un angle un peu différent. Nous puiserons notre inspiration dans le dernier dossier de la Revue nouvelle consacrée au « **travail sur soi** » (par ailleurs recensé de manière plus détaillée par F. WILLEMOT dans la partie « notes de lecture » de ce numéro).

En effet, la majorité des organisations et des travailleurs du Non-Marchand privé ont pour vocation de « **travailler sur de l'humain** », de « prendre soin de lui »¹ (et/ou de le contrôler). Ceci dans le domaine des soins de **santé physique et mentale**, de **l'action sociale**, de **l'animation socioculturelle et sportive**. Ces interventions « psycho-médico-sociale et culturelle » constituent la partition classique du Non-Marchand (hors enseignement), que l'on retrouve dans les nomenclatures, type codes NACE-BEL (mais qui mélange marchand et non-marchand). La tâche de l'enseignement est d'ailleurs du même ordre : éduquer, surveiller et former.

Une des transformations importantes des sociétés occidentales est la **croissance et la diversification des interventions** de professionnels sur divers aspects de l'humain. Non pas que les sociétés préindustrielles ou de première industrialisation ne travaillaient pas sur l'humain, mais bien que cette partie de **l'action de l'homme sur l'homme**, nécessaire à sa reproduction et à son développement, était du ressort quasi-exclusif du domaine privé (la **famille**, la **communauté** locale) et réglée par la **coutume**.



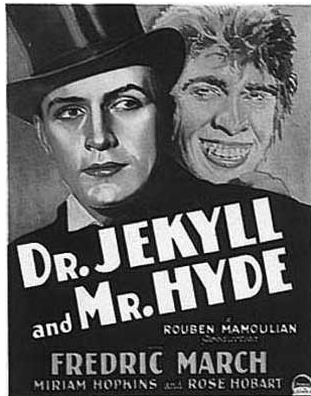
Avec l'avènement de l'Etat-nation², la croyance au Progrès scientifique, l'industrialisation et l'urbanisation, des organisations **de plus en plus spécialisées et progressivement financées** (ou directement gérées) par l'Etat prendront le relais de ce qui était autrefois affaire privée : développement de l'instruction obligatoire (qui comporte également un volet éducatif), extension du système de soins de santé physique et mentale, accueil de la petite enfance, aide aux jeunes « en danger ou dangereux », aide aux personnes handicapées, création de maisons de repos, développement de l'animation sportive et culturelle, etc. De plus, une **approche professionnelle, plus scientifique et réflexive**, prend progressivement le pas sur la tradition et la coutume.

¹ Voir à ce sujet le compte-rendu du Congrès de Caritas Vlaanderen dans ce numéro.

² Ce thème est abordé plus loin, dans la note de lecture consacrée au livre de Zygmunt BAUMAN, « La société assiégée ».



Ces changements sociaux et politiques, ces progrès scientifiques et techniques, sont accompagnés d'une **nouvelle perspective anthropologique**, d'une nouvelle conception



de l'homme. Pour reprendre les termes utilisés par J.-L. GENARD³, nous serions passés progressivement d'une conception « disjonctive » de l'humain (normal *ou* pathologique, capable *ou* incapable, responsable *ou* irresponsable, malade *ou* bien portant...) à une conception « conjonctive » (on peut passer d'un état à l'autre) dans laquelle **l'homme se situe dans un « entre-deux », toujours susceptible de franchir une frontière** ou – plus exactement – de se mouvoir sur continuum qui va du « normal » au « pathologique ». Comme l'écrit J.-L. GENARD, « ... aujourd'hui, au **partage net des êtres** caractéristique de la période disjonctive aurait succédé une anthropologie à dominante continuiste ou conjonctive. Chacun

se situant toujours dans l'entre-deux, toujours susceptible de lâcher prise, mais aussi possédant toujours quelque ressource mobilisable pour se reprendre, se ressaisir ». Bref, nous serions un peu tous Dr JEKYLL et Mr HIDE..

Ce changement (progressif) de perspective induit notamment une **extension des lieux et des modalités de « travail sur l'humain »**, avec l'avènement, selon certains, d'une véritable « **société du travail sur soi** » et plus seulement de « travail sur la nature et les objets ». La sphère du travail s'étend dès lors au-delà de son espace traditionnel de production de biens et services, pour s'atteler en permanence à la (re)construction de la personne. Cet espace en extension concerne le secteur non marchand mais également marchand (il suffit de penser au marché du bien-être, des psychothérapies, du coaching, du développement personnel, etc.).

L'individualisation de la société vient par ailleurs se nouer à cette nouvelle vision anthropologique. Il ne s'agit en effet pas seulement de « construire la personne » mais également de l'inciter à **se construire elle-même**, à être (selon la formule consacrée d'A. EHRENBERG) « l'entrepreneur de sa propre vie », accompagnée par les professionnels (marchands ou non marchands) du travail sur autrui. Ces changements influencent bien entendu progressivement les politiques publiques.

Action publique : de la prise en charge collective à l'activation des individus

Soulignons d'entrée de jeu que la Belgique se caractérise par le fait que **l'Etat** (et ses composantes fédérées : Communautés, Régions...) **délègue une partie de son action** de socialisation à des organismes privés, attachés à des « piliers » (chrétiens, laïques,..). C'est le cas pour une bonne partie du Non-Marchand (enseignement compris).

L'évolution des politiques publiques dans ces domaines, et de leur financement, peut se diviser en quelques grandes périodes, des années 1970 au début de ce nouveau siècle.

Golden sixties et années 1970

Dans la foulée de la forte période de croissance de l'après-guerre et des transformations sociales et culturelles dont nous venons de parler, les décideurs jugent nécessaire de **renforcer les politiques dans les domaines de l'éducation, de l'aide sociale, des loisirs, de la culture, de la santé...** C'est, dans un premier temps, le service public qui devrait jouer un rôle moteur dans ce développement.

Face à la crise économique et à la montée consécutive du chômage à la fin des années 1970, des **emplois sont financés dans le secteur public et le monde associatif**, par l'intermédiaire du dispositif CST (cadre spécial temporaire) ancêtre des différents programmes de résorption du chômage (PRC), ceci pour des « tâches d'intérêt collectif ». Mais les organismes bénéficiaires privés gardent la liberté d'initiative en matière de public cible et de type d'activité.

³ Professeur à l'ULB. Dans *Une mutation anthropologique ?* in Revue nouvelle, octobre 2007.



La période d'austérité des années 1980 et début 1990

Pour la **première** fois, l'**expression « secteur non marchand »** est utilisée comme telle dans un programme gouvernemental (« Programme de Promotion de l'Emploi dans le secteur non marchand » du gouvernement MARTENS-GOL). Les objectifs sont doubles : **développement du secteur** non marchand et **résorption du chômage** de longue durée. Les dispositifs TCT et FBIE sont créés. Par ailleurs, les objectifs du secteur non marchand sont plus étroitement définis par les autorités publiques et les personnes visées par les nouveaux dispositifs sont ciblées : les groupes « à risque ». Le développement du Non-Marchand permettrait à la fois de répondre à la pression du chômage massif et de combler des besoins croissants dans différents secteurs.

Plan Maribel, activation des allocations et reconnaissance des partenaires sociaux

De nouveaux axes de développement du secteur sont mis en place, en sus des orientations antérieures. Le plan **Maribel social** permet d'augmenter le volume de l'emploi dans le Non-Marchand. Il conditionne la diminution des charges sociales à la création d'emplois. Par ailleurs, **certaines catégories** de chômeurs et de minimexés **sont activées** par le biais de dispositifs d'insertion (ALE, programme de transition professionnelle...). Le secteur se professionnalise, les partenaires sociaux se structurent (présence de la Confédération des Entreprises Non Marchandes au Conseil National du Travail et au Conseil Central de l'Economie à partir de 1998) et le « mouvement social du Non-Marchand » aboutit à l'accord social du printemps 2000.

A cette **extension de la sphère du travail sur l'humain**, dans laquelle le secteur non marchand occupe une place prépondérante, **se noue dès lors une modification de l'intervention publique** (directe ou indirecte) qui passe progressivement d'une prise en charge directive et collective à un accompagnement individualisé et responsabilisant de l'individu. Ceci se traduit notamment par le développement des **interventions en milieu de vie** (décret de 1991 de l'aide à la jeunesse, services ambulatoires en matière de santé mentale, d'aide aux personnes handicapées, etc.), du travail de réseau, le tout dans le cadre d'une **logique** d'activation et de responsabilisation des bénéficiaires, **de gestion individualisée des risques** – avec la diminution des « institutions disjonctives » fermées (asile, home...) au profit d'un « continuum ambulatoire ».

Ces nouvelles modalités d'intervention se rajoutent aux anciennes (les différentes « strates » se superposant), créant un **paysage particulièrement complexe**. Comme l'écrit D. VRANCKEN⁴ dans le dossier déjà cité de la Revue nouvelle : « L'intervention sur les personnes se déploie dans un contexte d'inflation décrétole et réglementaire impressionnant où il devient de plus en plus difficile de penser une action transversale ou tout simplement de s'y retrouver ! ». Enfin, les réformes successives de l'Etat génèrent une multiplication et une dispersion des tutelles publiques, ce qui ne simplifie pas les choses...

Les réformes de l'Etat

Car pendant que le vaste secteur de l'intervention psycho-médico-sociale et culturelle s'étend, se ramifie et opère sa **mutation conjonctive, réflexive et ambulatoire**, l'Etat belge ne demeure pas en reste. On pointera ici les différentes étapes de ces réformes, en ce qui concerne le financement et la tutelle du Non-Marchand.

Avant toute chose, **rappelons** que le Non-Marchand **au sens large** « correspond à l'ensemble des formes juridiques censées traduire les critères de **ressources** (mixtes ou non marchandes) et de la **finalité** (non-lucrativité) » : asbl, mutuelles, services et entreprises publiques ; le Non-Marchand **au sens restreint** tient compte de la **nature des activités** et « exclut, parmi les opérateurs précédents, ceux qui forment l'administration publique, ainsi que ceux qui sont actifs dans les branches essentiellement soumises au marché (industrie, commerce, transport... » (MERTENS et MARRÉE, ULG 2002)

⁴ Directeur du Centre de recherche et d'intervention sociologique (université de Liège).



Nous nous intéresserons ici au **Non-Marchand au sens restreint**, et à l'intérieur de celui-ci, au secteur **privé** (statut d'asbl, à certaines exceptions près)⁵. Comme le montre le tableau ci-dessous (la partition est celle de la **nomenclature des activités du NACE-BEL**), 60 % des travailleurs du Non-Marchand stricto sensu sont des salariés du privé.

Le secteur non marchand (sens restreint) en Belgique						
Nombre de travailleurs en 1998, source <i>Fondation Roi Baudouin</i> , 2001, ONSS						
	Statut privé (asbl)		Statut public (pp. central et surtout local)		Total	
	Salariés	Part total	Salariés	Part total	Salariés	Part total
1) Action sociale	121.992	71 %	49.074	29 %	171.066	100 %
2) Soins de santé	91.162	60 %	61.305	40 %	152.467	100 %
3) Socioculturel et sportif	19.021	39 %	29.308	61 %	48.329	100 %
Total	232.175	61 %	139.687	39 %	371.862	100 %

Pour rappel, deux grandes réformes de l'Etat ont abouti au transfert de compétences de l'Etat central vers les Communautés et Régions :

1. L'octroi de compétences relatives aux « **matières personnalisables** » (donc en lien direct avec **l'aide aux personnes**) aux **Communautés** par la loi du 8 août **1980**.
2. Le **transfert de la gestion d'une partie de ces compétences**, dans la partie francophone du pays, de la Communauté française **vers la Région wallonne et la Commission communautaire française** de Bruxelles (COCOF) par la révision constitutionnelle de **1993** (« accords de la St Michel ») et les négociations consécutives entre francophones (« accords de la St Quentin »).

Le tableau suivant montre l'évolution des tutelles et des financements du **Non-Marchand privé**, à partir d'une subdivision plus détaillée des trois macro-secteurs.

Tutelles du secteur non marchand privé (sens restreint) en Belgique			
Evolutions (1980 - 2006)			
Action sociale	Réforme de 1980	Réforme de 1993	Situation actuelle
○ <u>Institutions pour enfants</u> (petite enfance, aide à la jeunesse...)	Etat → CF	CF	CF
○ <u>Institutions pour personnes handicapées</u>	Etat → CF	CF → RW, COCOF	RW, COCOF
○ <u>Maisons de repos (MR et MRS)</u>	Etat → Fédéral	Fédéral	Fédéral + RW et COCOF
○ <u>Autres activités</u> ⁶ (maisons d'accueil pour adultes, aide à domicile, centres de service social, centres de planning familial, services d'intégration pour immigrés, réseau toxicomanie...)	Etat → CF	CF → RW, COCOF	RW, COCOF

⁵ Voir aussi M. MAREE, *ASBL et secteur non marchand en Belgique : analyse statistique de l'emploi*, revue Non Marchand, n° 11, 2003.

⁶ Les services d'aide aux justiciables relèvent de la Communauté pour les auteurs et des régions pour les victimes...



Tutelles du secteur non marchand privé (sens restreint) en Belgique Evolutions (1980 – 2006)			
Soins de santé	Réforme de 1980	Réforme de 1993	Situation actuelle
○ <u>Services curatifs avec hébergement</u> (hôpitaux, etc)	Etat → Fédéral	Fédéral	Fédéral
○ <u>Services curatifs sans hébergement</u> (services ambulatoires...)	Etat → Fédéral (sauf prévention CF)	Fédéral (sauf prévention CF)	Fédéral (sauf prévention CF)

Tutelles du secteur non marchand privé (sens restreint) en Belgique Evolutions (1980 – 2006)			
Socioculturel et sportif	Réforme de 1980	Réforme de 1993	Situation actuelle
○ <u>Culture</u> (Edition, activités cinématographiques et vidéo, activités de radio et télévision, activités de spectacle, autres activités culturelles...)	Etat → CF	CF	CF
○ <u>Sport</u> (Gestion d'installations sportives, activités de clubs et associations...)	Etat → CF	CF	CF
○ <u>Loisirs</u> (Education permanente ⁷ , activités récréatives...)	Etat → CF	CF	CF

Cette **présentation est simplifiée** et ne tient pas compte des situations de tutelles et de subventionnements multiples et fragmentés. Dans de nombreux cas, une tutelle agréé et finance une dimension de l'organisation (ex : bâtiments et normes...) alors que d'autres aspects (ex : travailleurs, bénéficiaires...) relèvent d'un niveau de pouvoir différent.

Ainsi, pour ne prendre que le **cas de l'aide aux personnes handicapées** :

la Région wallonne n'est compétente en matière de politique des handicapés que sur « la partie francophone de son territoire » (et donc la Communauté germanophone est compétente pour l'aide aux personnes handicapées – germanophones ? - sur son territoire⁸), la Communauté française a gardé « la main mise sur la définition des normes déterminant les catégories de handicaps pris en charge »⁹. Rappelons que l'Autorité fédérale conserve de très nombreuses compétences et la plus grande part du budget, constituant ainsi « une partie immergée de l'iceberg politique des handicapés » (ibidem). L'essentiel des interventions de **l'Autorité fédérale vont aux personnes handicapées elles-mêmes**, alors que celles des **autorités fédérées vont surtout aux institutions** qui accueillent des personnes handicapées, et principalement aux travailleurs.



Bref, tout est compliqué et enchevêtré au pays des **blauwe appelsien**.

Bernard DE BACKER

⁷ Notons que l'insertion socio-professionnelle relève des régions...

⁸ Par le biais du « Dienststelle für Personen mit Behinderung ».

⁹ Etienne ARCQ (CRISP), « La politique des personnes handicapées quels niveaux de pouvoir ? », dans *Bruxelles informations sociales* (BIS) n° 153, janvier 2004



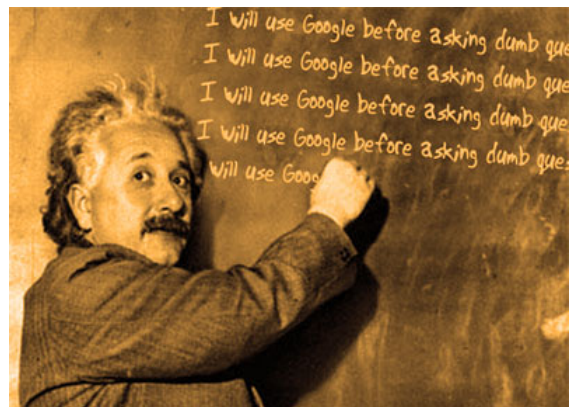
2. Recherches, interventions et analyses de l'APEF



Etude sur les besoins en formation dans les Centres d'accueil pour adultes en difficulté

La première partie du projet, relatif aux Centres d'accueil situés en région wallonne et à Bruxelles (COCOF et COCOM), s'est clôturée début octobre. Pour rappel, ce projet associant l'APEF et les deux fédérations d'employeur (AMA et « Fédération Bico Federatie ») doit déboucher sur une monographie du secteur et une étude des besoins en formation. C'est cette seconde partie du diptyque qui a été remise aux deux Fédérations. Quelques enseignements de l'étude, qui dépassent sans doute largement le seul secteur...

Commençons par quelques chiffres qui permettent de situer l'importance du secteur, en nombre de centres, de places et de travailleurs. A l'heure de mettre sous presse, **93 centres** francophones ou bicommunautaires bruxellois sont agréés par les trois tutelles (RW, COCOF et COCOM : **71 en Wallonie, 22 à Bruxelles** (14 COCOF et 8 COCOM). Ces centres offrent **2.862 places**, dont 1.921 en Wallonie et 941 à Bruxelles. Il s'agit pour l'essentiel de « **maisons d'accueil** » (72). Les « **maisons de vie communautaire** » (MVC) sont encore peu nombreuses (10), ainsi que les « **maisons de type familial** » (2). Les « **asiles et abris de nuits** » sont au nombre de 9 et offrent 260 places, soit nettement plus que les MVC (156).



Enfin, point le plus important pour notre sujet, le secteur tel que circonscrit plus haut occupe **489 ETP subsidiés**, ce qui représente à peu près 648 personnes physiques¹⁰. Si l'on ajoute les travailleurs non subsidiés par la tutelle (ACS, Maribel...) on arrive à un total approximatif de **950 personnes**, dont **73 % de femmes**. C'est donc un secteur très féminin (sauf pour les directions : 42 % d'hommes), composé pour l'essentiel de travailleuses sociales (**éducatrices surtout et, dans une moindre mesure, assistantes sociales**, représentent à peu près 75 % des travailleurs). N'oublions cependant pas le personnel **ouvrier**, non subventionné par les tutelles, et qui seraient une petite centaine.

Synthèse des approches qualitative et quantitative

La collecte des **données sur les pratiques et besoins en formation** s'est faite sur deux versants : les deux séries de groupes de discussion¹¹ régionaux qui rassemblèrent plus de **80 participants** (directions et travailleurs) à deux reprises, et une enquête par questionnaire à laquelle répondirent près de **60 agréments** représentant **674 travailleurs** (sur un total évalué à 900).

L'intérêt des groupes de discussion était évidemment de placer la problématique de la formation dans le **contexte plus global des tendances lourdes** en termes **institutionnels**, de **publics**, de **problématiques** et de **types d'intervention**

¹⁰ Nous écrivons « à peu près », car le nombre de travailleurs PP n'a pas été fourni par la COCOM et nous avons procédé par extrapolation.

¹¹ Voir LA VIGILANTE n° 27.



(individuelle ou collective, intra-muros ou extra-muros : réseau, suivi post-hébergement). L'article paru dans la [VIGILANTE de septembre 2007](#) faisait le point sur ces tendances. Voici une synthèse concernant les pratiques et besoins de formation.

Soulignons d'abord que **les données qualitatives et quantitatives se recoupent** très largement.

1. Les trois-quarts des répondants font état d'un **écart significatif entre les compétences des équipes et les nouveaux enjeux du terrain**. Par ailleurs, leur jugement sur l'adéquation de la formation initiale des éducateurs et assistants sociaux est très partagé. Cependant, une majorité plus importante (58 %) considère que les études d'éducateur ne sont pas bien adaptées au secteur. Rappelons que les éducateurs (le plus souvent des éducatrices) représentent plus de 60 % des travailleurs.
2. Les équipes font état d'une augmentation et de **changements importants en matière de pratiques de formation, surtout internes et non qualifiantes** (« non-formelles »). Elles soulignent également une certaine inadéquation de l'offre par rapport aux besoins, surtout pour les formations courtes.
3. Le **financement par les tutelles** apparaît plutôt satisfaisant pour les Bruxellois (COCOF et COCOM) et insatisfaisant pour les Wallons.
4. Les **orientations en matière de besoins** de formation qui se dégagent des groupes de discussion sont confirmées :
 - **Formations courtes spécifiques**, concrètes et adaptées au terrain, si possible en équipe : **santé mentale** et physique (notamment gestion des médicaments, toxicomanie), **travail de réseau**, travail **avec les enfants** et leurs parents, gestion des groupes (violence, agressivité, dynamique interculturelle), législation (sociale, des CPAS, du travail, du logement)... On remarquera l'importance haute de formations courtes et adaptées relatives à la santé, surtout mentale (informations psychiatriques, assuétudes, gestion des médicaments, secourisme...).
 - **Formations collectives des équipes psychosociales** : les supervisions cliniques et institutionnelles sont assez massivement souhaitées, ainsi que les échanges entre les maisons. Remarquons qu'une partie des équipes n'ont pas de supervisions et que, parmi celles-ci, ce sont les supervisions institutionnelles qui sont plutôt demandées.
 - **Formation des directions** et coordinations : le souhait d'une supervision individuelle des directions est émis par 90 % des répondants. En matière de formations ponctuelles, c'est la gestion et la dynamisation des équipes qui vient en tout premier lieu.
 - **Formation du personnel ouvrier** : ce sont les deux versants qui sont mentionnés, soit celui relatif aux **compétences spécifiques** (bâtiment, cuisine, hygiène...) et celui relatif aux **relations avec les hébergés**. Plus de la moitié des centres qui ont répondu à l'enquête quantitative occupent du personnel ouvrier.



S'ouvre maintenant le chantier principal de ce projet : la **monographie** qui devrait être publiée en mai 2008. LA VIGILANTE vous tiendra informés...

Bernard DE BACKER



Les efforts des entreprises belges en matière de formation. Résultats de l'enquête CVTS 2005

Nouvelle livraison de l'étude CVTS (« Continuing Vocational Training Survey ») menée cette fois directement par le SPF Economie. Les données de cette enquête viennent confirmer les tendances que nous avons déjà évoquées dans ces pages. Seul regret : le Non-Marchand n'est pas repris, sauf exception, dans cette étude.

Ce rapport présente les résultats du volet belge de la **troisième édition de l'enquête quinquennale européenne** sur la formation professionnelle continue en 2005, en abrégé CVTS3. Les deux éditions précédentes (1993 et 1999) avaient été menées à bien au travers d'une collaboration entre les écoles de management de l'Ichec et du Vleirick¹².

La population de référence de cette enquête concerne **l'ensemble des entreprises belges ayant au moins dix salariés** dans la majorité des secteurs présents en Belgique (à l'exclusion du secteur public). Près de 3.000 entreprises ont participé à cette étude.



Quelques résultats

Parmi la cinquantaine de pages du rapport, soulignons quelques résultats intéressants à relever, et qui viennent **conforter des observations que nous avons déjà pu faire** dans les précédents numéros de La VIGILANTE.

En 2005, comme en 1999, une moyenne de **4 salariés sur 10 a pu participer à l'une ou l'autre forme de formation**. L'investissement est également inchangé : 1,6 % de la masse salariale. Si ces deux indicateurs sont restés stables, le pourcentage d'entreprise organisant l'une ou l'autre forme de formation professionnelle était, par contre, sensiblement plus élevé en 1999, à savoir 70 %, contre 62,5 % en 2005. D'après l'enquête, cette diminution est entièrement imputable aux PME, ce qui explique que le taux de participation des salariés n'a pas changé dans les mêmes proportions.

Formation formelle / moins formelle / informelle

En moyenne, les entreprises ont organisé un peu plus souvent de formations moins formelles et informelles que de formations formelles, et ceci est une tendance que l'on rencontre dans quasi l'ensemble des secteurs, des classes de taille et des régions.

Formation interne / formation externe¹³

Autre constat qui recoupe nos données : les entreprises optent actuellement **davantage pour des formations en interne** plutôt qu'en externe, 60 % en moyenne, contre 51 % en 1999.

¹² Pour la 2^{ème} édition, voir Claire DE BRIER et Alice LEGRAIN, *Politiques de formation dans les entreprises. La situation belge en chiffres*, Ichec, 1999.

¹³ Les formations internes, selon le rapport, sont celles développées et gérées par l'entreprise elle-même, tandis que les formations externes sont celles pour lesquelles l'entreprise a recours à une organisation extérieure. Les formations organisées dans l'entreprise mais avec un formateur « externe » sont donc considérées comme externes dans ce document. C'est donc l'opérateur plus que le lieu qui est pris en compte.



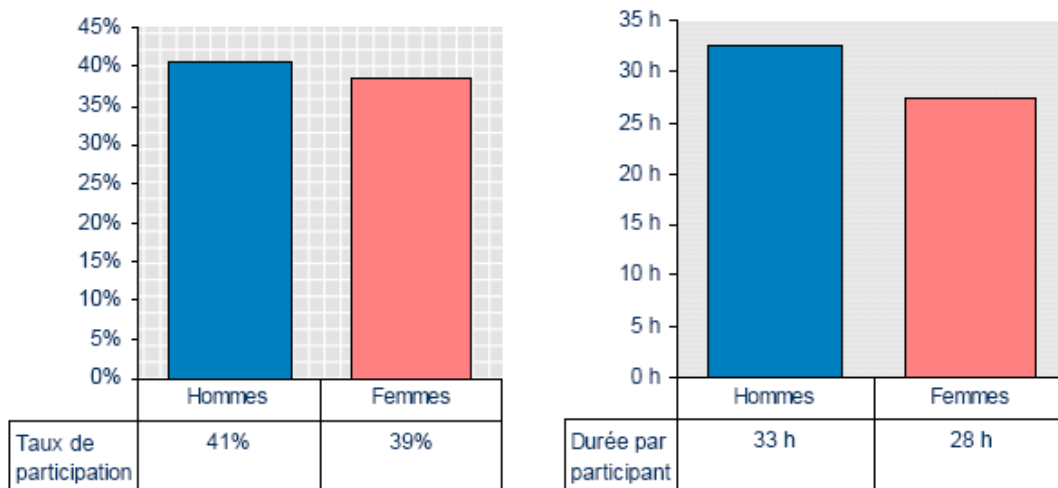
Taille des entreprises et secteur d'activité

L'enquête vient confirmer que la taille de l'entreprise est un facteur discriminant essentiel : plus une entreprise est grande, plus il y a de chances qu'elle organise des formations. Le secteur d'activité a également un impact important sur le taux de participation, certaines branches d'activité ayant des scores élevés (finance, chimie, télécommunications...), d'autres des scores très faibles (HORECA, bâtiment, ...).

Genre et groupes d'âges

Autres discriminants « classiques », le genre et l'âge. Ainsi, si le taux de participation est sensiblement le même pour les hommes et les femmes, la durée, par contre, est différente : les hommes se voient offrir en moyenne quelques 5 heures de formation de plus que les femmes.

Taux de participation et durée de participation par participant, selon le sexe



En ce qui concerne l'âge, le taux de participation des salariés plus âgés est de 12% inférieur à la moyenne de 39,9%. De même, les jeunes bénéficient de formations dans une mesure moindre que leurs collègues de la tranche d'âges 25-54 ans. Leurs chances de suivre une formation sont de 6% inférieure.

Et le Non-Marchand dans tout cela ?

Le **Non-Marchand privé, dans sa quasi-totalité, est absent de cette étude**. A l'exception du secteur socioculturel et sportif englobé sous une vaste rubrique¹⁴, les organisations « non profit »¹⁵, qui comptent pourtant 372.931 travailleurs (données 2004, source META), ne sont pas reprises dans l'échantillon. Cette quantité est loin d'être négligeable, puisque cela représente quand même **14,1% de l'emploi privé en Belgique**. Interrogés à ce sujet, les auteurs de l'enquête nous font savoir que la méthodologie répond à une série de directives au niveau européen, auxquelles elle devait au minimum se soumettre. Dans ce règlement, le champ d'application doit couvrir au minimum toutes les activités économiques définies aux sections C à K et O de la nomenclature NACE¹⁶. Le NON-MARCHAND, étant repris sous la section N, ne **fait donc pas partie du champ obligatoire de l'étude**.

¹⁴ Comprenant l'immobilier, la location et les services aux entreprises, les services collectifs, sociaux et personnels, soit les sections K et O du code NACE.

¹⁵ Organisations reprises dans les Commissions Paritaires ex-305, 318, 319 et 327.

¹⁶ Pour une présentation du code NACE, voir La VIGILANTE n° 20 sur www.apefasbl.org



« Vue la forte demande des entreprises pour une simplification administrative, nous avons décidé de limiter l'enquête aux secteurs NACE qui sont obligatoires selon le règlement européen, et donc de ne pas étendre l'échantillon aux secteurs qui ne sont pas strictement obligatoires. Voilà pourquoi la section N ne fait pas partie de l'échantillon ».

On peut s'interroger sur l'actualité des directives concernant l'utilisation de cette nomenclature qui **distingue encore les industries extractives** (60 en Belgique) mais **ignore encore à ce jour l'extension du champ de l'aide aux personnes** (voir à ce sujet **l'édito de ce numéro**).

Le combat pour faire reconnaître le Non-Marchand (et plus largement tout le secteur du travail sur autrui) à sa juste place n'est pas encore terminé...

Paul LODEWICK

Où trouver des données systématiques sur la formation continue en Belgique ?

* Le **rapport CTVS3** : <http://www.statbel.fgov.be/cvts/>

* La **méthodologie** de l'enquête CTVS3 :

http://www.statbel.fgov.be/cvts/Reglement_1552.pdf

http://www.statbel.fgov.be/cvts/Reglement_198.pdf

* Outre les données CVTS, la **Centrale des Bilans de la Banque Nationale de Belgique** est chargée de la collecte des comptes annuels de la quasi-totalité des sociétés. On y trouve notamment les indicateurs de la formation continue. Voir sur www.nbb.be

* Ces deux sources ont la particularité d'être prélevées directement auprès des entreprises. C'est ce qui les distingue des données issues de **l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT) menée par le SPF Economie, qui s'adresse directement aux ménages privés**. L'EFT est une enquête annuelle auprès des ménages belges sur leur situation d'emploi, de chômage ou d'inactivité, et qui recueille par là-même des informations sur les pratiques de formation continue.

* Voir sur <http://www.statbel.fgov.be/lfs/>



Retour après 10 mois sur l'archipel des Fonds de formation

Les Fonds sectoriels de formation (aussi appelés « groupes à risque ») regroupés à l'APEF soutiennent diverses initiatives destinées aux travailleurs et à leurs équipes. Quelques nouvelles depuis La Vigilante de janvier 2007...

→ Le **Fonds social des secteurs socioculturel et sportif** (CP 329) a lancé pour 2007 et 2008 un appel à projets qui concerne **trois modalités d'action** :

1. Remboursement de modules courts de formation dans les domaines suivants : bureautique et informatique, gestion administrative et comptable, législation, langues, gestion du stress, gestion de l'agressivité, animation d'équipe, secourisme.
2. Soutien à l'organisation de formation spécifiques.
3. Soutien à l'organisation d'accompagnement d'équipe.

Le Fonds mène également une **action pilote dans le cadre du « plan de formation »**. Celle-ci consiste en une aide méthodologique et financière ainsi qu'un accompagnement dans la mise en oeuvre d'un premier plan de formation dans les associations.

Cette action pilote, démarrée en 2006, accompagne 25 associations du secteur dans leur démarche.



Le Fonds socioculturel a **également participé à l'appel à projets « Diriger une association »**, en partenariat avec la **Fondation Roi Baudouin** et le Fonds ISAJH. L'évaluation qui vient d'en être faite permettra au Comité de gestion du Fonds de décider d'une poursuite ou non, et selon quelles modalités.

→ **Le Fonds social ISAJH** (SCP 319.2) poursuit le développement de trois types d'initiatives.

1. Le remboursement de frais d'inscription, pour trois catégories de **formations qualifiantes** en enseignement de Promotion sociale : éducateur de niveau secondaire, baccalauréat éducateur et le post-graduat « Cadre du Non-Marchand ».
2. Dans le cadre du **Plan de formation**, le Fonds soutient les formations d'initiation APEF d'une part, et des « bourses à l'accompagnement » d'autre part.
3. Des **appels à projets** sont régulièrement lancés visant quatre types d'actions : la formation continuée des travailleurs, la production d'outils pédagogiques, la réalisation d'études à visée opérationnelle et des initiatives relatives à la carrière ou à l'emploi.

Tout comme le Fonds socioculturel, **l'évaluation de l'action avec la Fondation Roi Baudouin** donnera au Comité de gestion l'occasion de se prononcer sur une éventuelle poursuite. Last but not least, même si ce n'est que tous les 3 ans, la journée **EDUC' ACTIONS** s'est tenue le 18 octobre à La Marlagne dans le but de faire connaître, partager et transmettre des expériences pédagogiques intéressantes.

Près de 500 personnes étaient au rendez-vous pour voir, entendre et débattre avec les 35 équipes qui, à leurs pairs, avaient l'opportunité de « faire savoir leur savoir fier ». Une publication est prévue en mars.

→ **Le Fonds social pour les Etablissements et Services de Santé** (CP 332¹⁷) soutient diverses initiatives de formation des travailleurs.

1. Le programme « **Qualiditas** » organisé par le Fonds, propose des modules courts, accessibles gratuitement à tous les travailleurs du Fonds ESS¹⁸, sur des thématiques telles l'accueil du public, le bien-être au travail, la gestion de groupe, de projets, des conflits, du stress, etc.
2. Le **remboursement de frais d'inscription** à des formations de trois types : modules courts d'informatique, gestion administrative et comptable, législation..., formations certifiantes de graduats organisés par l'Enseignement de Promotion Sociale (ou de Plein exercice en horaire décalé) : éducateur, infirmier, assistant social, conseiller conjugal, secrétariat, gestion... ou de Post-graduats tels conseiller en médiation, gérontologie, gestion des ressources humaines, thérapie familiale systémique, etc.
3. Des « **bourses d'accompagnement** » pour permettre et favoriser le travail en équipe (supervision et accompagnement d'équipe ou intervision), pour aider à la mise en œuvre de projets tels Plan de Formation, Partenariat et travail en réseau, Plan de prévention (Loi sur le bien-être au travail).
4. Le Fonds lance aussi régulièrement des **appels à projets**, dans cinq domaines : Formation-échanges, accompagnement de projets, création d'outils, recherche-action, initiative liée aux carrières ou à l'emploi.

→ **Le Fonds social pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants** (CP 332) soutient des projets de formation à destination des puéricultrices et du personnel d'encadrement et depuis peu, une offre dans le domaine de l'accompagnement d'équipe.

Les formations organisées par le Fonds sont :

1. **Formation continuée des puéricultrices** : 3 modules organisés par la Promotion sociale sur l'évolution du métier de puéricultrice, la communication et travail d'équipe

¹⁷ Les CP 330, 331 et 332 sont finalement installées.

¹⁸ Egalement des Fonds ISAJH, et bicommunautaires 319 .



et le tutorat. A noter que le financement du **remplacement** des puéricultrices en formation est assuré selon certaines modalités par le Fonds.

2. Deux **modules de Promotion sociale** seront accessibles (entre janvier et juin 2008) au **personnel d'encadrement** des milieux d'accueil. L'un concerne la gestion administrative, l'autre la gestion d'équipe. Ceci à Bruxelles, Liège et Charleroi. Les dates de ces deux formations seront communiquées début décembre.
3. Le Fonds permet **l'accès à la formation sur l'Initiation à l'élaboration d'un plan de formation** APEF.

Ce mois, il vient de lancer une offre de **Bourses à l'accompagnement** déclinée en 4 modalités : supervision-accompagnement d'équipe, intervision, formation spécifique interne et Plan de formation.

Le Fonds prépare également un outil pédagogique sur le **dialogue social** dans le secteur.

→ **Les deux Fonds de sécurité d'existence suivants** développent de manière plus ponctuelle des actions de formation continuée.

Le Fonds de Sécurité d'Existence pour les Entreprises de Travail Adapté subsidiées par la COCOF favorise notamment l'organisation de formations adaptées aux besoins spécifiques des ETA de deux types : aide pour l'organisation de formations psychosociales visant l'amélioration de l'encadrement et du bien être et aide pour l'organisation de formations professionnelles visant à transmettre des compétences relatives aux métiers et aux techniques. En 2007, le Fonds a soutenu 19 formations psychosociales et 20 formations professionnelles.

Le Fonds social des aides familiales permet l'accès aux modules d'initiation à l'élaboration d'un plan de formation APEF à des gestionnaires de la formation des services.

→ **Notons que les 2 Fonds bicommunautaires** regroupés à l'asbl FE-Bi vzw (qui concernent les institutions reconnues par la **COCOM** (COMmission Communautaire COMMune de Bruxelles)¹⁹, développent des initiatives fort proches de celles des Fonds ESS et ISAJH : remboursement de droits d'inscription à des formations, accompagnement et supervision d'équipes, appels à projets.

Murielle TIMMERMANS et Dominique WAUTIER

Pour plus d'informations et documents téléchargeables, voir les pages web des Fonds sur :

www.apefasbl.org

www.isajh.org

www.fe-bi.org

Les nouvelles CP 330, 331 et 332 :

www.emploi.belgique.be/AE/fr-ae-33200.pdf

¹⁹ Environ 25 services ESS, et 20 organismes 319 (aide aux personnes handicapées et secteur des sans-abri).



L'ONE et le tutorat des puéricultrices en province du Luxembourg

A l'initiative de Florence PIRARD, conseillère pédagogique de l'ONE pour la province du Luxembourg, une journée consacrée à l'encadrement des stagiaires par les puéricultrices des Milieux d'accueil de l'enfance (MAE) a été organisée le 11 octobre à St Hubert (dans la Palais Abbatial !). Deux études réalisées pour la FIMS et la FILE, sur la problématique du tutorat, y ont été présentées par un permanent de l'APEF ainsi que les formations du Fonds MAE relatives au tutorat. Echos divers...

Comme écrit dans l'invitation de l'ONE, « la journée s'inscrit dans la continuité des travaux de **coordination entre des milieux d'accueil, les écoles de puériculture et l'ONE** ». Son objectif est de « partager et de poursuivre les réflexions du groupe de coordination avec d'autres professionnel-le-s intéressé-e-s par l'encadrement des stagiaires en puériculture dans la province ».

La journée comportait plusieurs « temps forts » :

- **Éléments contextuels** à prendre en compte : changements dans les écoles de puériculture en matière d'encadrement de stages, préoccupations des MAE pour l'encadrement des stages...).
- **Trois ateliers** : 1) pratiques de concertation avec les professeurs des écoles avant le stage et premier accueil des stagiaires ; 2) encadrement quotidien des stagiaires, y compris leur évaluation formative ; 3) bilan de stage et évaluation certificative.
- **Exposé du soussigné**, auteur de deux études (2004 et 2005) sur le tutorat en MAE en Communauté française de Belgique.
- **Information** donnée par Sylvie LEFEBVRE (« Promemploi ») sur les possibilités de formation continuée dans la province, en particulier sur le tutorat.
- Présentation du **programme de formation du Fonds MAE relative au tutorat** par François WILLEMOT de l'APEF.



Bernard DE BACKER

Références des études

Bernard DE BACKER, *La formation des accueillantes des milieux d'accueil de l'enfance par le biais du tutorat, étude qualitative*, 63 pages, Mai 2004

Bernard DE BACKER, *La formation des accueillantes des milieux d'accueil de l'enfance par le biais du tutorat, étude quantitative*, 60 pages, Mai 2005

Les études peuvent être **intégralement téléchargées** :

<http://www.apefasbl.org/actions-et-projets-specifiques-de-l-apef/etudes/tutorat/>

Voir également « L'irrésistible montée du tuteur » dans La Vigilante n° 10, avril 2004 :

<http://www.apefasbl.org/la-vigilante/pdf/la-vigilante-n10.pdf>



4. Ailleurs et Autrement



L'agressivité dans les maisons d'accueil

Le 23 octobre a réuni plus de 50 travailleurs du secteur bruxellois de l'aide aux sans-abri sur la question du comportement face à l'agressivité des usagers. Organisée par la « Fédération-bico-Federatie », la journée (soutenue par le Fonds social bicommunautaire de la CP 319) était ouverte aux centres relevant de la COCOM et de la COCOF. L'AMA était donc également de la partie.

L'invitation à cette journée résumait bien les propos échangés au « Café de Fiennes » à Anderlecht : « Les travailleurs sociaux sont **souvent confrontés à des comportements agressifs** qui suscitent de fortes émotions. On traite généralement ces situations de façon pragmatique mais pas toujours de manière efficace et professionnelle. La gestion de l'agressivité au sein d'une organisation est complexe ».

La matinée, **cinq organismes²⁰ ont exposé des expériences concrètes** dans lesquelles bon nombre de participants reconnaissaient les leurs. Le SMES²¹ a quant à lui fait un exposé sur la **relation entre agression/agressivité et pathologie mentale**. Le débat s'en suivant attestait de l'intérêt mais aussi du besoin des travailleurs de partager leur vécu quotidien, d'entendre une analyse et certaine formalisation théorique qui faciliteraient une pratique plus satisfaisante tant pour eux que pour les usagers et même l'organisation.

C'est d'ailleurs ce qui était prévu l'après-midi, suite à un lunch « bico et bio » très animé. Les ateliers, dont un en néerlandais, étaient menés par ICOBA²², cellule attachée au Fonds social de la SCP 319.1.

Grâce à une animation adaptée, les participants ont pu, durant l'après-midi, se réapproprier des éléments théoriques et y **inscrire leurs pratiques, autour de la prévention, la prise en charge et le suivi de situations agressives et violentes**. Ils ont également approché les éléments de la méthode IMI - « *Intervisie Methode Incidenten* » - permettant d'offrir un suivi à une équipe. Les évaluations à chaud de l'atelier (3 mots par personne sur un post-it) feraient pâlir d'envie nombre de formateurs. L'ensemble de la journée est aussi jugé positif. L'impression générale qui s'en dégage est la sensation que ces **travailleurs ont besoin de se rencontrer, de parler à d'autres**, y compris à des analystes ou théoriciens et de confronter leurs pratiques. Ceci non sur le registre de la plainte mais sur celui de la réflexion et du professionnalisme, dans un secteur au plus près des femmes et des hommes qui vivent des conséquences souvent dramatiques des soubresauts les plus aigus de nos sociétés.

Vous savez à ce propos que **ce secteur fait l'objet d'un important travail de l'APEF** : le projet de Monographie des Maisons d'accueil était présenté dans le numéro précédent de LA VIGILANTE. Dans ce numéro-ci figure, pp. 7 et 8, un large écho de l'étude sur les besoins en formation des travailleurs de ce secteur.

Dominique WAUTIER

²⁰ L'Ilot (centre de crise), La Source et Le Relais (maisons d'accueil), Pierre d'Angle (asile de nuit) et Diogène (travail de rue).

²¹ Santé mentale et exclusion sociale www.smes-europa.org

²² LA VIGILANTE n° 23 de novembre 2006 avait présenté ICOBA « *Initiatief CompetentieBevordering Agressiebeheersing* » Initiative pour le développement des compétences pour la maîtrise de l'agressivité. www.icoba.be

**Caritas Vlaanderen en Congrès : L'éthique des soins tout au long de la vie (« *Zorgethiek doorheen de levensloop* »)**

Au passage 44 (Bruxelles) les 18 et 19 octobre 2007, Caritas Vlaanderen a fêté son 75^e anniversaire par un congrès centré sur l'éthique des soins (au sens étendu du mot néerlandais « *zorg* » ou anglais « *care* »). Echos de ces deux journées bien remplies, par le reporter multilingue de La Vigilante...

Disons-le d'emblée : ce Congrès de deux jours relativement polyglotte²³ nous a semblé fort intéressant. Il avait en effet choisi d'interroger les **fondements éthiques de la pratique et de la politique des soins**.

Prendre soin de l'autre, au quotidien comme dans les choix de société et les options politiques qui en découlent, n'est en effet **pas un acte anodin dont la justification pourrait être passée sous silence**. Les dangers d'une **routinisation** ont été soulignés à plusieurs reprises : les soins sont liés à des valeurs – et des valeurs mises en actes. Comme soulignait un orateur en citant le philosophe Paul RICOEUR : « **Je ne suis le témoin de valeurs que si j'en suis le chevalier** ».



CARITAS, en tant qu'organisation catholique, l'a bien entendu abordé sous l'angle qui est le sien, mais en n'évitant pas les questions difficiles, les paradoxes et les éléments en tension. Si le sujet était bien les soins « tout au long de la vie », une certaine focalisation était opérée sur les **soins en début et en fin de vie**, les préoccupations de l'organisation chrétienne relatives à l'avortement et à l'euthanasie expliquant cela.

Avant d'aborder le programme de ce congrès et quelques éléments marquants, soulignons d'entrée de jeu la **grande cohérence de ces journées** : il ne s'agissait pas d'exposés juxtaposés, sans liens entre eux. A plusieurs reprises, les présidents de séance et les orateurs eux-mêmes ont fait référence à des interventions précédentes, créant ainsi **un espace de dialogue interne** au congrès lui-même. Les participants disposaient par ailleurs des textes intégraux qui leur avaient été remis en début de congrès. Les différentes sessions du Congrès étaient entrecoupées de pièces musicales jouées par le « *Huisorkest De Valier* », composé de personnes déficientes mentales.

En ouverture, Willy GEYSEN, président de Caritas Vlaanderen a justifié le choix thématique et pointé deux défis majeurs après avoir retracé l'historique de Caritas.

1. Le premier est la **sécularisation de la société** et le passage à une société pluraliste. Ce défi est aussi perçu comme un élément positif, car une « monoculture trop grande » serait source d'autosatisfaction, d'altération du contenu. Mais des échanges avec des partenaires d'autres convictions ne sont possibles que si l'on approfondit les siennes propres. Le défi du **pluralisme** est par ailleurs d'autant plus important que celui-ci est à la fois **externe et interne** aux organisations (chrétiennes).
2. Le second défi est lié à la **structure de l'Etat** (belge) : Caritas s'est adapté de manière flexible aux diverses réformes de l'Etat²⁴ et la poursuite de la **régionalisation des soins de santé** lui semble utile. En effet, les différences en matière de politique, de culture, de vision d'avenir justifient cette poursuite aux yeux

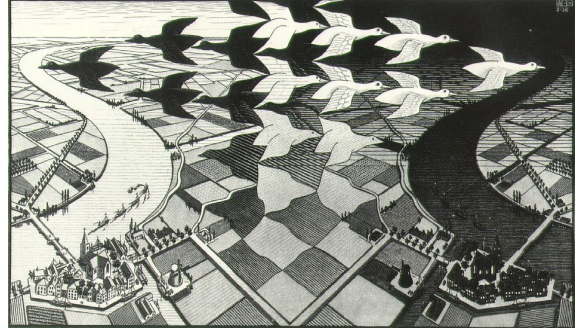
²³ Les interventions étaient en néerlandais, anglais et français (avec traduction). Le Congrès eut même droit à quelques mots en lëtzebuenger (luxembourgeois) de la part de Erny GILLEN, président de Caritas Europa. Si les intervenants venaient de différents pays (Belgique, Royaume-Uni, France, Pays-Bas et Luxembourg), il n'y avait pas d'intervenants en provenance de Belgique francophone.

²⁴ Un curieux lapsus (si nous avons bien entendu) a fait dire « *staatsvorming* » (formation de l'Etat) au lieu de « *staatshervorming* » (réforme de l'Etat) à l'orateur.



de Caritas, ceci dans l'intérêt de la Wallonie et de la Flandre. Il ne s'agirait donc pas de « **régionaliser pour régionaliser** », mais bien pour améliorer la politique des soins dans un cadre plus homogène. Le tout en maintenant une solidarité fédérale, mais plus transparente et responsable.

Intervenant en second pour ouvrir le Congrès, le Luxembourgeois Erny GILLEN, président de Caritas Europa, a développé une perspective sensible centrée sur les relations entre la vie et la mort, illustrée par le tableau de Maurits Cornelis ESCHER, « Le Jour et la Nuit ». **L'existence humaine n'est en effet pas un « jeu sans frontières »**, sans limites, et la vie ne prend son sens que sur fond de cet impensable qu'est la mort, dont nous ne pouvons avoir de vision directe (« Le soleil ni la mort ne peuvent se regarder fixement »²⁵ dira le dernier intervenant du Congrès). D'où la fascination des humains (et notamment des amoureux...) pour ces moments de transition entre jour et nuit que sont les aurores et les crépuscules, comme si le jour autant que la nuit y trouvaient un supplément de réalité. Cette opposition se déploie aussi sur l'axe temporel : de la vie à la mort, de la naissance à l'agonie. La mort reste un immaîtrisable. Sur ce point **l'acharnement thérapeutique et l'euthanasie participeraient de la même illusion** celle d'une maîtrise médicale de la mort²⁶.



Cet exposé introductif trouvera de nombreux échos, notamment sur la dimension de révélation de l'inconnaissable qu'offrent ces moments entre la vie et la mort, « entre chien et loup », plus particulièrement pour les croyants. On retrouve ici le thème plus large de la connaissance par la souffrance (« *pathei matos* »)²⁷ dont la source est préchrétienne, voire « par les souffrants ». Comme le rappelait un orateur, Kris DEPOORTERE (de l'évêché de Bruges) : « Le Dieu inconnaissable est reconnaissable dans les méconnaissables ».

Soins, éthique et fragilités humaines

Chacune des deux journées comportait trois sessions thématiques. Si cinq des six sessions étaient centrées sur **une période de la vie et un public particuliers** (la vie prénatale, les personnes âgées, en situation de handicap, en souffrance psychique ou en fin de vie), la première concernait **l'éthique des soins de manière transversale** : « *Zorg als antwoord op kwetsbaarheid* » (« Les soins comme réponse à la vulnérabilité ») par Chris GASTMANS de la KUL.

Sans vouloir résumer cette longue intervention, inspirée notamment par les travaux de l'universitaire féministe états-unienne Joan TRONTO²⁸, pointons qu'il ne s'agirait nullement « d'appliquer » des préceptes éthiques généraux au domaine du « soin », mais bien l'inverse : **ce sont les soins, nécessités par la vulnérabilité humaine, qui sont** - concrètement et en acte - **la source de l'éthique**, ceci autant dans l'expérience de ceux qui soignent que de ceux qui sont soignés. Intervenant dans la même « session », Kris DEPOORTERE développa les fondements chrétiens d'un « point de vue Caritas » autour du début, de la fin et du déroulement de la vie humaine. Ceci à partir du thème de l'Alliance qui est au cœur de la tradition judéo-chrétienne.

²⁵ François de La Rochefoucauld (XVII^e siècle)

²⁶ Un intervenant ultérieur affirmera qu'une certaine conception des soins palliatifs participe également de cette volonté de maîtrise.

²⁷ Selon un texte d'Eschyle : « Zeus - qui enseigna aux mortels la faculté de penser et de sentir - a établi que la connaissance tient bon par ce que l'on éprouve. »

²⁸ Auteure de « *Moral boundaries : a political argument for an ethic of care* », 1993, Routledge. Traduction française à paraître chez Economica.



La session suivante était centrée sur les **soins avant la naissance** (« *zorg voor het ongeboren leven* »), avec Helen STATHAM de l'université de Cambridge qui développa les résultats d'une recherche sur **l'impact de la détection d'une anomalie fœtale** sur les parents et les soignants (notamment les difficultés d'une prise de décision et de la gestion des conséquences de celle-ci). Armelle DE BOUVET (Université Catholique de Lille), ensuite, se centra, quant à elle, sur les « Enjeux philosophiques et éthiques du diagnostic prénatal ». Son exposé comportait un long développement sur la **médecine fœtale**, une démarche nouvelle de la médecine, caractérisée notamment par une grande disparité entre les capacités diagnostiques et les possibilités thérapeutiques.

Vint ensuite une séance consacrée aux **personnes âgées** au travers, d'un côté, d'une enquête européenne (présentée par Win TADD de Cardiff) sur le thème de la **dignité telle que perçue par des personnes âgées** d'une dizaine de pays et, de l'autre, d'une vidéo comme illustration et comme outil de l'éthique des soins dans une maison de repos (exposé de Linus VANLAERE de la KUL). Le cas illustré était celui d'une personne âgée, nouvellement admise, souffrant du « syndrome de Korsakoff »²⁹ et faisant l'objet d'une **contention au fauteuil et au lit**, car extrêmement agitée. Cette « solution » mettait cependant les travailleurs en porte-à-faux avec leur éthique de travail. Un processus d'analyse de la situation fut mis en place et déboucha sur le constat que **l'équipe savait très peu de choses sur l'histoire du résident**. Cette prise de connaissance permit de mettre une autre approche en place, avec une diminution progressive des périodes de contention. Le lien humain qui avait été établi prit la place des courroies et ceintures...

La seconde journée se centra d'abord sur les soins apportés aux **personnes handicapées**, sous le titre générique et à double sens³⁰ : « *Heel de mens : zorg voor personen met een handicap* ». Jo LEBEER (Université d'Anvers) développa des réflexions sur « les **conséquences absurdes du modèle médical réductionniste** sur les décisions relatives à la vie (et au maintien en vie) des personnes en situation de handicap ». Roger BURGGRAEVE (KUL) intervint sur le thème « *Van contract naar verbond* » (« Du contrat à l'alliance »). Après avoir présenté certains traits de la « pensée contractuelle » comme conséquence de la modernité tardive (émancipation de l'individu, relations humaines pensées sous le modèle de la relation contractuelle, image de l'homme sous-jacente : atomisé, autonome, désincarné...), l'intervenant montra que nombre de **personnes handicapées sont exclues de cette vision contractuelle**, car incapables d'entrer dans cette logique. Il s'agit de privilégier plutôt une co-responsabilité de lien (« *verbondsverantwoordelijkheid* ») entre soignants et personnes handicapées.

Le thème des soins aux **personnes psychologiquement fragilisées** fut abordé ensuite, d'abord par une réflexion sur les relations entre **psychothérapie et spiritualité**. Ceci par l'entremise de Mia LEIJSEN (psychothérapeute et prof. KUL) auteure d'un ouvrage intitulé « *Psychotherapie als zorg voor de ziel* » (« La psychothérapie comme soin de l'âme »). Après avoir constaté que ce **thème aurait été impensable il y a 20 ans**, Mia LEIJSEN développa son argumentation en pointant le caractère fondamental de l'expérience spirituelle dans l'existence humaine, quelles que soient par ailleurs les croyances religieuses de l'individu (ou leur absence). Dès lors, le travail psychothérapeutique ne peut, selon elle, écarter cette dimension qui est au cœur de l'existence. Mais son exposé ne s'intéressa pas trop à la nature de ces « expériences » que la tradition freudienne, par exemple, a disséquée depuis ses origines³¹.



²⁹ Syndrome se caractérisant par une amnésie (perte de mémoire), une fabulation et chez les alcooliques par une polynévrite (inflammation des tissus nerveux).

³⁰ « *Heel de mens* » signifie à la fois « soigner la personne » et « toute la personne » (ou la personne toute entière).

³¹ Le corpus freudien est riche d'analyses du sentiment religieux (ou « océanique »), même si son fondateur, dans sa correspondance avec le pasteur PFISTER, affirma ne l'avoir jamais éprouvé.



Enfin, Axel LIÉGEOIS (KUL – *Broeders van Liefde*) développa un modèle « triangonal » pour les soins en santé mentale, ceci à partir d'une situation concrète :

« **Clara, 32 ans, est schizophrène.** Elle vit chez ses parents et a une relation avec un homme plus âgé, également malade mental. Clara a un fort désir d'enfant mais se rend compte parfois qu'elle ne sera pas en état d'élever seule l'enfant. La solution, selon elle, serait que l'enfant soit élevé par ses parents ou dans un home. Les parents et les soignants ne le pensent pas. Que faire ? ».

LIÉGEOIS pointera d'abord certaines caractéristiques de la relation de soin, et en premier lieu le fait qu'elle est **fondamentalement asymétrique**. Il mettra trois types de responsabilité de cette relation en évidence, associés à différents « paradigmes » : responsabilité professionnelle (paradigme médical, religieux), responsabilité de l'individu autonome (paradigme émancipateur, citoyen) et responsabilité relationnelle (paradigme personnaliste).

Après avoir mis en évidence les traits et les défauts des premiers paradigmes, il penchera (on s'en doutait un peu...) pour le troisième, en soulignant le fait que l'individu ne se caractérise **pas seulement par son autonomie mais aussi par sa nature relationnelle** avec les autres et le monde. Dans ce contexte (nous résumons), le processus de la responsabilité est collectif et suppose la mise en place d'un « **trialogue** » entre le soigné, le soignant (en équipe) et le réseau social du soigné (famille, proches).

La dernière session concernait les **soins palliatifs** : « *Palliative zorg : zorg voor het leven* » (« Soin palliatif : soin pour la vie »). Elle comportait un exposé de Sheila PAYNE (Université de Lancaster) sur la valeur des services en termes de « soutien au deuil » (*bereavement*) des adultes et un autre de Carlo LEGET (Université de Nimègue aux Pays-Bas), sur la question des soins palliatifs comme « soins sans fin » - au sens de « sans terme » (« *Palliative zorg : eindeloze zorg ?* »).

Quelques problématiques de fond

De manière transversale, quelques thèmes importants ont traversé ce Congrès, outre ceux que nous venons d'évoquer dans les pages qui précèdent :

- L'émergence d'une **culture de l'accompagnement** (« *begeleidingskultuur* »).
- Le développement d'une **éthique réflexive**, associée à la figure du « praticien réflexif » (« *reflective practitioner* »), visant à « déroutiniser » l'éthique.
- L'idée que, dans certaines situations extrêmes, il ne faut **pas déplacer les frontières éthiques** mais bien les **transgresser** (ce qui suppose de les maintenir).
- La recherche d'une **voie tierce entre le dirigisme paternaliste et l'autonomie radicale** qui laisse l'individu à sa solitude et à sa responsabilité écrasante.
- **L'assymétrie de la relation entre soignants et soignés**, qui tend à être occultée par certains discours égalitaristes et relativistes.
- L'importance de **l'éthique relationnelle** (inspirée du personnalisme³²) dans ce contexte.
- Le thème de **l'alliance, de l'association** (« *verbond* ») au lieu du **contrat**.
- La perception de l'entrée dans une **nouvelle époque de la modernité** (qualifiée de « *laat moderniteit* »³³) comportant de nouveaux défis à relever, notamment dans le champ des soins.

Bernard DE BACKER

³² Courant d'idées recherchant une troisième voie entre le capitalisme libéral et les totalitarismes (marxiste ou fasciste). Il aura une influence importante sur les milieux intellectuels et politiques français des années 1930 aux années 1950. Emmanuel MOUNIER et la revue *Esprit* en sont les représentants les plus connus.

³³ L'expression « *late modernity* » est du sociologue britannique Anthony GIDDENS.



« Il est parfois bon que l'institution laisse à désirer »

Tel aurait pu être le titre du colloque, organisé ce 23 octobre à Namur par RTA et la Fédération ANCE, qui s'intitulait plus classiquement « Autour du management des associations ». Cette phrase citée par un participant pourrait en être également la conclusion...

Cette journée était le **point d'orgue d'une formation de directeurs** organisée par la Fédération ANCE durant laquelle ceux-ci ont eu l'occasion d'explorer les multiples facettes de ce métier en mutation. Cette journée comportait deux parties :

La première a fourni **une approche critique du management moderniste**, qui se prépare à envahir le monde associatif, après s'être répandu dans les entreprises et les services publics : quel est son imaginaire, quels sont ses effets, quelles alternatives sont possibles ?

La seconde a traité de **la question de l'autorité et du pouvoir**, en partant d'un bilan des acquis et des dérives du mouvement de **mai 68** et en examinant les effets de cet héritage dans l'éducation, les entreprises, la formation.

J.-P. LE GOFF³⁴ et J. BLAIRON (directeur de RTA), étaient les principaux intervenants.

En voici quelques échos (partiels et subjectifs ...)

J.-P. LE GOFF a rappelé l'importance d'avoir des repères structurants, clairs et nets, une façon de maintenir le cap dans un monde « fluide », où le changement est la norme « **On ne sait pas où on va mais l'important est d'y aller** », dominé par la fétichisation des outils et du modèle fantasmagorique de la performance. Le management est un art plutôt qu'une science qui se nourrit de l'expérience du terrain, de qualité humaine, d'éthique et de compétences, bien sûr, acquises par la formation. A ce propos l'intervenant plaide pour l'importance de la culture générale, socle constitutif de toute formation (histoire sociale, philosophie) **savoir d'où on vient pour savoir où on va ...** Il s'agit d'opérer un retour réflexif et critique dans un contexte de culture générale et d'histoire.

J. BLAIRON a illustré, au travers de quelques exemples, la **part de responsabilité du secteur dans sa perméabilité aux dérives du management moderniste**, héritage de Mai 68. Cette révolution culturelle a mis en avant le respect de la culture du bénéficiaire : cela a permis de développer les actions en milieu ouvert, de prendre le protagoniste de l'aide comme partenaire, de mettre en évidence la force d'innovation du secteur associatif et le souci d'égalité entre les travailleurs au nom d'un certain désintéressement. Aujourd'hui **nous vivons la part impossible de Mai 68**. Le droit à l'épanouissement devient un devoir permanent à l'épanouissement. L'innovation devient une course au projet, une obligation descendante. Le bénéficiaire, la victime semble détenir la vérité (les amis de Jo deviennent les interlocuteurs privilégiés des pouvoirs publics, les professionnels de l'aide à la Jeunesse passent en second). Sans référence à l'autorité, la dimension collective s'est érodée et les relations deviennent duales.

Une **conclusion** peut-être ? Entre 150 et 200 personnes, une grande proportion d'éléments masculins, ce qui tranche avec le public des journées d'études organisées par le secteur. Le **management** serait-il (encore) **une affaire d'hommes** ? Etait-ce des directeurs ou des administrateurs ? D'autres secteurs aussi peut-être ?

Marie-Pierre LOBET

³⁴ Sociologue au laboratoire G. FRIEDMANN et président du club « Politique autrement ». Auteur d'ouvrages célèbres sur la modernisation des organisations (dont *La Barbarie douce. La modernisation aveugle des entreprises et de l'école*), sur le management (comme *Les illusions du management*), mais aussi sur les transformations culturelles qui traversent nos sociétés (c'est notamment son bilan de la révolution de mai 68, *Mai 68: l'héritage impossible*).



4. Notes de lecture



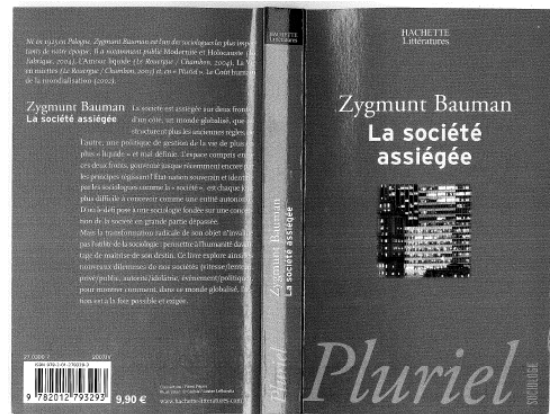
Zygmunt BAUMAN, *La société assiégée*, Poche Pluriel, 2005

Le sociologue britannique Z. BAUMAN, né en 1925 à Poznan en Pologne, a publié récemment une série d'ouvrages³⁵ dans lesquels il décrit le monde occidental comme étant passé d'une phase « solide » de la modernité à une phase « liquide ». Le vocabulaire utilisé pour désigner le monde contemporain peut varier selon les auteurs (« post-modernité », « seconde modernité », « haute modernité », « modernité réflexive » ou « hyper-modernité »), mais le diagnostic est souvent proche. Partant du constat que l'état-nation est menacé par un double mouvement, la mondialisation d'un côté et ce qu'il nomme les politiques de la vie, de l'autre, la société lui paraît « assiégée »...

« Pour survivre sur une fine couche de glace, il faut patiner vite »

R. W. EMERSON, *On Prudence* (cité par BAUMAN)

Nous partons de cet ouvrage de poche (335 pages) pour donner quelques éléments du diagnostic établi par un **sociologue octogénaire, d'une étonnante créativité** au soir de sa vie. Précisons d'abord que BAUMAN, relativement peu connu du grand public, semble avoir une destinée semblable à celle de Norbert ELIAS³⁶, à la fois par son origine, sa traversée mouvementée du siècle et sa renommée tardive. Résistant polonais et marxiste, il connut d'abord une audience en Pologne communiste avant d'être en butte à des difficultés consécutives à son marxisme « non-orthodoxe », puis à son identité juive. Ses ouvrages contemporains, écrits directement en anglais, connaissent un certain **succès**, notamment auprès de la mouvance altermondialiste. En quoi son diagnostic, qui en rejoint beaucoup d'autres, peut-il **intéresser les travailleurs et employeurs du Non-Marchand** ?



Solidification des Archipels communautaires

Nous centrerons pour ce faire notre analyse sur ce que représente, pour l'auteur, le passage d'une « **modernité solide** » à une « **modernité liquide** », termes un peu ésotériques mais qui désignent des choses bien concrètes. La modernité solide est celle qui s'est constituée autour de l'Etat-nation, créature politique incarnant cette entité plus ou moins imaginaire (mais aux effets bien réels) que l'on nomme « **la société** ». Définie

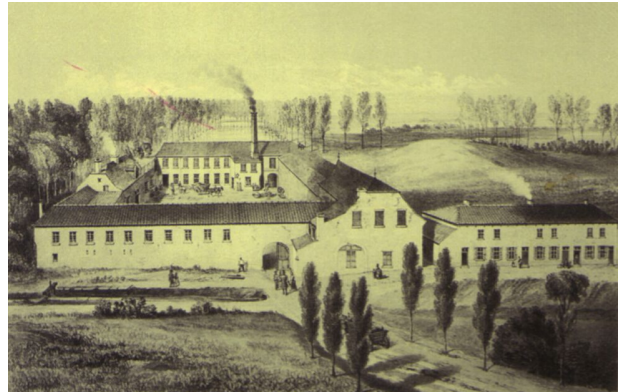
³⁵ « *Liquid Modernity* » (2000), « *Liquid Love* » (2003), « *Liquid Life* » (2005), « *Liquid times* » (2006), tous chez Cambridge Polity Press. Diverses traductions (ne reprenant pas toujours l'adjectif « liquide ») aux éditions du Rouergue.

³⁶ Juif comme BAUMAN, ELIAS est un sociologue né en 1918 à Breslau (actuellement en Pologne). Il s'est établi en Angleterre en 1933 comme BAUMAN (après 1968) et fut, tout comme lui, professeur à la *London School of Economics*. Enfin, son oeuvre n'a été connue que tardivement. Mais si le premier fut chassé par les nazis, le second (qui était communiste) quitta la Pologne suite aux campagnes antisémites du pouvoir communiste polonais (Mieczysław Moczar) en 1968.



par des frontières internationalement reconnues, dirigée par un appareil d'Etat qui avait le monopole légitime de la violence et de la coercition, la Nation ou « société » avait succédé, comme l'écrit BAUMAN, aux **communautés éparées de l'Ancien régime**³⁷. Dans ce dernier, le pouvoir des Princes se contentait de « prélever avec zèle les excédents de production », mais sans trop se mêler des affaires locales et de la vie quotidienne.

Avec la « modernité solide », contemporaine de la révolution industrielle et des Lumières, tout change, comme le décrit joliment BAUMAN : « **on lia** solidement entre eux des ateliers éparés sous forme d'usines, **on souda** des archipels d'îles communautaires éparées sous forme de continents compacts d'Etats-nations, **on ciment**a des dialectes, coutumes et modes de vie diffus et variés sous la forme d'une même nation disposant d'une **langue**, d'un **projet** et d'un **gouvernement** » (nous soulignons).



Cet état de la société (ou cette société comme un Etat...) s'accompagnait d'une **coercition** mais également d'une certaine forme **d'assurance** collective, à la fois symbolique (l'appartenance à un ensemble identitaire fort) et pratique (l'Etat social suppléant à la perte des liens communautaires et apportant une garantie collective contre les malheurs individuels).

Par ailleurs, comme l'écrit BAUMAN, « En attribuant à l'espèce humaine la capacité de conception immaculée, et toujours à partir de zéro, de sa propre condition, et d'être l'unique gestionnaire de sa propre existence, la modernité ouvrit grand les portes à la dissension et à la résistance contre tout type de condition jugée inconfortable et vécu comme douloureuse ». Dès lors, « **L'Etat moderne se trouva** accablé par un défi imposant, véritablement écrasant » : « Le rôle de médecin promettant de guérir tous les maux sociaux » (CASSIRER), « l'incarnation suprême de l'humanité autonome et autogérée ». C'était l'époque des projets collectifs globaux et programmés dans la durée.

Précarité relationnelle

Cette description brève de la phase « solide » de la modernité (que d'autres appelleront, comme Alain TOURAINE, la « première modernité » : celle de la révolution industrielle, de l'Etat-nation et de la croyance dans le progrès indéfini) permet de **comprendre**, par contraste, **ce qu'il advient aujourd'hui**. En gros, cet édifice relativement consistant et spatialement délimité se trouve **attaqué sur deux versants** : par la mondialisation, d'un côté, et par ce que BAUMAN appelle « les politiques de la vie » de l'autre.

La première, dans le cadre du libre-échange économique (abolition des tarifs douaniers, accroissement vertigineux de la mobilité des biens et des capitaux), met à mal la souveraineté des **Etats** qui ont de moins en moins de contrôle sur leur destinée et sont « **réduits au statut de police de quartier** » (BAUMAN). La seconde tend de plus en plus à faire peser la gestion des risques sur les épaules des individus (même *coachés*). Et de manière transversale, l'accélération des changements, de l'individualisation et de la mobilité rend les **projets collectifs à long terme** de plus en plus aléatoires... Comme l'exprime l'auteur en une phrase : « « Tournoiement incontrôlé du processus de globalisation et incertitude existentielle se renforcent les uns les autres ».

³⁷ Essentiellement les communautés villageoises avec leurs particularismes linguistiques, culturels, coutumiers, politiques (duchés, contés, villes libres...). La société d'ancien régime était un véritable manteau d'Arlequin de communautés, caractérisé notamment par de nombreux patois locaux, voire de langues différentes, y compris en France (Basque, Flamand, Breton, Occitan...).



En systématisant rapidement ici ce qui est éparé dans un livre un peu touffu (et dans quelques autres), et en gardant à l'esprit **ce qui peut être utile** à nos lecteurs du Non-Marchand, **travailleurs psycho-sociaux** pour la plupart, voici quelques caractéristiques de cette « modernité liquide » selon BAUMAN.

La « liquéfaction de la société » se fait à différents niveaux. Celui de la société globale dans le cadre de l'Etat-nation, débordé par les flux de marchandises, les flux financiers (et aussi les flux de personnes), notamment, a déjà été abordé.

Nous nous intéresserons donc plus ici au **domaine de la vie quotidienne et de la cohabitation entre les humains** auquel BAUMAN s'intéresse particulièrement.

D'une certaine manière, c'est le même processus global qui semble à l'oeuvre : les changements se sont accélérés, la temporalité s'écrase sur le court-terme, le « réseau » fluctuant et variable se substitue à « la structure » ou à « l'institution » stable, l'individualisation de l'existence désagrège les liens durables, particulièrement dans le domaine affectif et amoureux, et donc aussi familial. Comme si le principe scientifique « **valable jusqu'à nouvel ordre** » s'était appliqué à la vie entière, qu'il ne fallait pas prendre d'engagements durables et que tous les liens puissent être facilement dénoués.

Nous serions menacés par le « **précarariat relationnel** »³⁸, de même nature que le précarariat dans le domaine de l'emploi³⁹. Il s'agit de se connecter et de se déconnecter rapidement... Mais comme l'affirme BAUMAN, nous avons plus que jamais besoin de « partenaires loyaux et dévoués » dans ce monde instable. D'où la demande contradictoire : « **avoir une relation sûre tout en demeurant libre de la briser à tout instant** ». La durée de plus en plus courte des mariages vient témoigner de cette fragilisation des liens entre les hommes.

On peut percevoir un paradoxe semblable avec la prolifération de la notion (et de l'injonction) de « projet » à un moment où la projection dans un futur relativement stable est de plus en plus difficile. A moins qu'il ne s'agisse en réalité d'une succession de « petits projets » de plus en plus courts, dont on laisse la responsabilité à l'individu.



Nous sommes tous des individus !

Pour évoquer le côté grégaire de **l'individualisation de l'existence**, BAUMAN utilise dans une interview la comparaison ironique avec le film bien connu de MONTY PYTHON, « La vie de BRIAN » (1979) :

« Notre "société individualisée" est une sorte de pièce dans laquelle les humains jouent le rôle d'individus : c'est-à-dire des acteurs qui doivent choisir de manière autonome. Mais faire figure d'**Homo eligens** (d'"acteur qui choisit") **n'est pas l'objet d'un choix**. Dans **La Vie de Brian**, le film des MONTY PYTHON, BRIAN (le héros) est furieux d'avoir été proclamé Messie et d'être suivi partout par une horde de disciples. Il

tente désespérément de convaincre ses poursuivants d'arrêter de se comporter comme un troupeau de moutons et de se disperser. Le voilà qui leur crie "**Vous êtes tous des individus !** " ; "**Nous sommes tous des individus !** ", répond à l'unisson le chœur des dévots. Seule une petite voix solitaire objecte : "Pas moi... " BRIAN tente une autre stratégie : "**Vous devez être différents !** ", crie-t-il. "**Oui, nous sommes tous différents**", acquiesce le chœur avec transport. A nouveau, une seule voix solitaire objecte : "Pas moi... " En entendant cela, la foule en colère regarde autour d'elle, avide de lyncher le dissident, pour peu qu'elle parvienne à l'identifier dans une **masse d'individus identiques...** » (nous soulignons)⁴⁰

³⁸ L'expression est de nous.

³⁹ Voir à ce sujet le numéro de la revue « Politique » qui en pointe les ambivalences, *Le précarariat, entre contrainte et liberté* - n° 46 - octobre 2006.

⁴⁰ Extrait d'interview, « [Vivre dans la modernité liquide](#) », parue dans la revue Sciences humaines.



Recenser les seuls dégâts

La vision de BAUMAN, comme on l'aura compris, **est essentiellement négative**. Les effets des transformations globales dans la vie quotidienne sont perçus sous ce seul angle et sa visée semble surtout de **recenser exclusivement les dégâts**⁴¹. La plus grande autonomie des individus, leur mobilité accrue, la prévalence des choix sur les contraintes imposées par la coutume, la religion ou par la coercition étatique (notamment celle des états communistes que l'auteur a bien connue dans sa Pologne natale) ne semblent provoquer que désarroi, incertitude, anomie....

Mais ce **constat est-il compatible avec le fait que l'individualisation** de l'existence, l'obligation d'être « un individu autonome qui fait des choix », **est justement présentée** par le même BAUMAN (voir encadré plus haut sur la comparaison avec un passage de « La vie de Brian ») **comme une contrainte imposée par la société ?**

De deux choses l'une : soit l'individualisation de l'existence est un phénomène de désocialisation et, dans ce cas, la crainte d'une « société » d'individus anoniques, dé-liés et solitaires est bien fondée ; soit il s'agit d'un phénomène social qui s'impose aux individus, et, dans ce cas, la crainte est infondée. Les individus de « La vie de BRIAN » - cette « masse d'individus identiques » - semblent bien correspondre au deuxième cas de figure. Ils ne paraissent pas baigner dans l'incertitude et la déliaison sociale. C'est d'ailleurs leur conformisme qui est stigmatisé par MONTY PYTHON et ... BAUMAN.

Bref, la **liberté des hommes** (très inégalement répartie) n'est perçue que sous l'angle de son coût psychologique et social, tantôt comme source de déliaison sociale, tantôt comme contrainte paradoxale (« effet BRIAN »). Ainsi la brièveté des mariages n'est pas mise en contrepoint de ce que représentait « un mariage pour toute la vie » imposé par la famille patriarcale, notamment aux femmes...

Bernard DE BACKER



Святіший Патріарх Київський і всієї Руси-України
Володимир

⁴¹ Il s'oppose sur ce point à son collègue Anthony GIDDENS, dont l'analyse de la « modernité réflexive » (concept plus ou moins équivalent à celui de « modernité liquide ») souligne également les effets émancipateurs.



« **Le Travail sur soi** », dossier de la Revue nouvelle, octobre 2007

La thématique du travail sur soi semble envahir de nombreux champs. Le développement des compétences personnelles est sollicité de toutes parts ainsi que la responsabilisation de chacun. Il y a toujours de quoi travailler sur soi et cela crée de nouveaux métiers. Un regard critique est apporté dans un dossier⁴² de plus de cinquante pages.

Deux macro-hypothèses explicatives concernant **l'émergence de cette thématique** sont d'abord présentées en début de dossier. Ensuite **quatre contextes de mise en oeuvre sont explorés** : le psycho-religieux, la littérature psychologique et de développement personnel, le développement personnel en entreprise, l'outplacement. Nous aborderons ici les deux derniers contextes de mise en oeuvre, précédés des analyses explicatives.

La société du travail sur soi

Pour Didier VRANCKEN, l'époque contemporaine ne serait pas celle de la fin du travail, mais celle du **travail sans fin sur soi**, travail que les individus accompliraient sur leurs propres comportements et sur eux-mêmes. **Le travail ne s'arrête plus à la sphère de la production des biens et services** : il s'agit de produire sa vie, de faire un travail sur soi-même.. Il y a désormais une insistance à se prendre en charge, à devenir autonome et acteur de sa propre vie.

Une série de **dispositifs institutionnels de soutien au « travail sur soi »** sont mis en place : travailler son employabilité pour éviter le piège du chômage, apprendre à apprendre pour parer à l'échec scolaire, s'éduquer à la santé, entreprendre une seconde carrière, se former de manière continue. L'objet du travail sur soi consisterait à aider les individus à se ressaisir à partir de la mise à l'épreuve d'eux-mêmes.

La **compétence de l'Etat se déplace sur les individus eux-mêmes aidés et accompagnés** par les dispositifs publics. A mesure que l'Etat se retire, on observe une montée en puissance de nouveaux dispositifs appelant à la responsabilité de chacun. Ces dispositifs viennent **prendre la place des politiques de « prise en charge », d'« assistance », de « protection »**, de pure « indemnisation » des risques. Ainsi le problème du sous-emploi n'apparaît plus comme un problème à traiter mais comme une épreuve à surmonter liée aux aléas des parcours de vie.

La mise sur pied de ces nouvelles politiques s'accompagne d'une **prolifération de nouveaux rôles et métiers** : travailleurs sociaux, médiateurs, coacheurs, assistants, accompagnateurs pour lesquels il s'agit moins de faire à la place de l'utilisateur que de lui faire faire, de l'accompagner, de faire de chacun l'entrepreneur de sa propre vie.

Dorénavant le développement industriel ne repose plus sur la seule force du travail, il en appelle à la **responsabilité et à la subjectivité des salariés**. Il s'agit de travailler sans cesse ses compétences. On attend une adaptation constante au marché du travail. Il ne suffit plus d'exercer convenablement son métier mais de veiller à entretenir son employabilité tout au long de sa carrière.



⁴² Coordonné par B. DE BACKER, N. MARQUIS et T. MOULAERT. Certains articles (dont l'introduction, la conclusion et la bibliographie commentée) sont téléchargeables sur : <http://www.revue nouvelle.be>.



Une « mutation anthropologique » ?

Jean-Louis GENARD estime que la place prise par le travail sur soi témoigne d'une évolution anthropologique de nos sociétés. Alors que du XVIII^e siècle au début du XX^e siècle, on voyait une **frontière nette entre la normalité et la folie**, entre la responsabilité et l'irresponsabilité, aujourd'hui l'homme est envisagé sans ruptures, dans un entre-deux : il est toujours susceptible de lâcher-prise, mais en même temps il dispose de ressources pour se ressaisir.

Si on reconnaît en chacun **une fragilité mais aussi des ressources mobilisables**, on en vient à induire une pression à la réflexivité et à la responsabilité. Chaque individu étant dans l'entre-deux, fragile et vulnérable, **la réflexivité, le « retour sur », devient une nécessité** pour ne pas basculer. En matière de santé mentale ou de politiques publiques, il est demandé de faire retour sur soi et d'être responsable afin d'être autonome (dans le sens d'être capable de s'en sortir, de se prendre en charge soi-même). **Ces exigences qui pèsent essentiellement sur des populations fragilisées** les renvoient uniquement à leur responsabilité individuelle. De ceux qui étaient considérés autrefois comme « fous », « incapables » ou « irresponsables », on exige maintenant autonomie et responsabilité. La « **responsabilité-Nous** » au fondement de l'Etat social s'estompe devant la « **responsabilité-Je** ».



En lien avec cette évolution, de nouveaux dispositifs se mettent en place. A l'ancienne opposition entre l'asile et la normalité, a succédé **un véritable continuum institutionnel désigné par le mot « ambulatoire »**. Les institutions fermées étant la solution ultime et non plus le pivot de la politique de soins. Des dispositifs autrefois imperméables s'articulent en réseaux. Les dispositifs d'accompagnement psychologique s'introduisent dans de très nombreux secteurs : coaching d'entreprise, soutien aux victimes...

L'entreprise de soi

Hélène STEVENS a étudié un dispositif mis en place à la fin des années nonante par la direction d'une **grande entreprise française**. Une formation intitulée « Entreprise de soi » comprenant séminaires de développement personnel et suivi individuel a été conçue avec comme objectif de « **rendre les salariés plus mobiles et plus autonomes** ». Ce dispositif a été mis en œuvre dans une période où l'entreprise ne pouvait plus garantir la stabilité des emplois et **invitait chacun à être responsable de son parcours** professionnel et du maintien de son employabilité.

Le programme comprenait inscription volontaire aux ateliers, confidentialité, méthodes non directives permettant de réfléchir à son parcours professionnel, ses valeurs, ses croyances, ses réussites, son rapport au temps, au travail, aux autres, au stress. Le programme permettait ainsi un développement de ressources subjectives.

L'analyse des parcours des participants permet de distinguer **quatre manières de mobiliser ces ressources** pour négocier de nouvelles situations de travail.

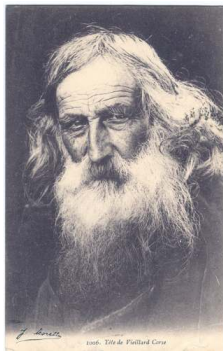
1. Certains négocient **une nouvelle position plus qualifiante**. Ceci concerne surtout des personnes fortement diplômées et ayant une certaine ancienneté et des réseaux dans l'entreprise pour négocier des promotions.
2. D'autres s'engagent dans une **requalification dans une autre entreprise** : ils parviennent à construire des ressources subjectives pour restaurer et revendiquer une nouvelle position qualifiante. Cette issue concerne les salariés plus jeunes, plus attractifs sur le marché externe.



3. Une troisième issue peut être qualifiée de **statu quo positif** : des participants choisissent de ne pas changer de situation professionnelle parce qu'ils s'estiment dans l'impossibilité de négocier avantageusement une future mobilité. Les participants concernés par cette issue sont tous âgés de plus de cinquante ans.
4. Une dernière issue peut être qualifiée de **statu quo négatif**. Ces participants ne parviennent pas à restaurer une trajectoire professionnelle déstabilisée, ils ne disposent pas de ressources nécessaires pour négocier une position requalifiante. Il s'agit de personnes ayant des parcours dévalués sur le marché du travail.

Cette dernière situation montre **l'ambiguïté du dispositif**. S'il permet un **réarmement subjectif**, il ne change pas les conditions de reconnaissance professionnelle. Il laisse croire à l'égale possibilité de devenir « entrepreneur de soi », mais il tend à **crystalliser des positions favorables ou défavorables**, à accentuer les décalages, à créer des désillusions. La capacité d'emploi n'est pas le simple résultat d'un reconditionnement subjectif.

Vieillessement actif



La notion de vieillissement actif traduit une évolution de l'action publique : **de la prépension vers l'accompagnement des trajectoires**. Alors que les politiques de retrait anticipé ont participé à l'exclusion des travailleurs âgés, l'action publique chercherait à prévenir le risque en incitant au maintien en emploi.

L'outplacement a fait l'objet de plusieurs réglementations. En 1992, la CCT 51 donne un cadre à l'outplacement qui s'adresse à tout travailleur licencié (peu importe son âge) et reste facultatif (à la discrétion de l'employeur). En 2002, la CCT 82 le considère comme un droit pour tous les travailleurs salariés de plus de quarante-cinq ans. Le Pacte de solidarité entre les générations de 2005 transforme ce

droit pour les plus de quarante-cinq ans en « quasi obligation ». Dans son action en faveur de l'outplacement, l'Etat cherche à **prévenir le risque du chômage en responsabilisant les travailleurs** : il ne s'agit pas de remettre les individus au travail mais de **faire en sorte qu'ils retrouvent un emploi par eux-mêmes**.

Thibault MOULAERT a observé durant plusieurs mois les **séances collectives et les suivis individuels de vingt candidats**. L'outplacement vise à accéder à une situation « qui convienne » aux participants. Les professionnels de l'outplacement présentent l'objectif : **retrouver une situation par soi-même**, ce qui implique un travail sur « mesure ». Il faut apprendre à « se vendre », « à travailler son réseau », « à parler de soi ». La connaissance de soi et la capacité d'argumentation sont des éléments essentiels de la démarche.

La « motivation » et « l'implication » des candidats sont sans cesse invoquées. Avec l'extension de l'outplacement pour les plus de quarante-cinq ans, cette motivation serait mise à mal. Certains ne « voudraient pas retravailler ». **La motivation passe par des capacités argumentatives moins présentes chez certains candidats**. Parmi ceux dont on dit qu'ils « ne veulent pas retravailler », on repère des candidats incapables d'argumenter. On voit ici **l'ambiguïté de l'injonction responsabilisante** que contient le travail sur soi dans l'outplacement : si le marché de l'emploi n'accueille plus certains salariés âgés, leur faible employabilité est rejetée sur leur propre responsabilité.

Mais on peut observer dans la pratique de l'outplacement des espaces de négociation pour les candidats et pour les professionnels. Au cœur de cette négociation, **l'auteur y voit une recherche de respect, de prise en compte des spécificités de chaque personne**. Cette recherche est en fait liée au travail sur soi et à la réflexivité développés par le dispositif d'outplacement.

François WILLEMOT

**« Apprendre tout au long de la vie. Formation des adultes : contrainte ou émancipation ? », Politique, octobre 2007**

La revue de débats et de toute la gauche « réellement existante », qui vient de fêter son 10^e anniversaire, consacre son thème du mois à la formation tout au long de la vie. Quelle analyse de cette injonction formative parfois idéalisée, parfois diabolisée, nous apportent les contributeurs de ce dossier ?

Le thème (28 pages, 9 articles et un débat), coordonné par M. ALALUF, E. BUYSENS, O. JUSNIAUX, G. MAISSIN et A.-F. THEUNISSEN, aborde la thématique en trois étapes suivies d'une discussion entre quatre des coordinateurs.

1. A tout seigneur tout honneur, la première étape est un retour aux **fondamentaux du mouvement ouvrier** dans le domaine de la formation des adultes (éducation populaire, université ouverte...), par deux articles : J.-P. NOSSENT pour l'**éducation populaire** et P. GEORIS pour l'**université ouverte**.

Pointons un élément qui ressort de manière vibrante du premier article de J.-P. NOSSENT (Institut d'histoire ouvrière) : de dynamique émancipatoire liée au mouvement ouvrier, l'éducation populaire apparaît ringardisée au yeux de certains, alors quelle serait devenue aujourd'hui « **une pratique culturelle de résistance** à quiconque voudrait réduire les individus et les groupes sociaux à un objet pour le capitalisme ». Pratique qui se développerait selon **une mécanique « auto-éducative »**, une « autosocioconstruction de pouvoirs et de savoirs »⁴³.

P. GEORIS (secrétaire général du MOC), quant à lui, retrace l'historique de l'**université ouverte** avec les expériences de la Fopes, de la Fopa et de la CUNIC – mais aussi de « *l'Open University* » en Grande Bretagne qui connut un succès foudroyant (180.000 inscrits aujourd'hui). L'avenir de ces initiatives est discuté à la lueur de la modification du congé-éducation et de la « réforme de Bologne ».

2. Vient ensuite, logiquement, la question de la **formation des adultes comme réponse aux inégalités** et exclusions sociales, ceci par le biais de l'**insertion socio- professionnelle** (combinant une démarche d'éducation permanente et de formation professionnelle) et d'une expérience de **formation spécifique pour des femmes**. Trois textes, écrits par G. MAISSIN, A. TEIXEIRA et D. WENDORF, abordent le premier thème. Quant au second, il est traité par A.-C. DEVOLDER et A.-L. BUISSON à partir de l'exemple du Centre Interface (formation des femmes aux nouvelles technologies).

Cette partie est introduite par G. MAISSIN (qui n'hésite pas à utiliser la notion de **compétence**, vertement critiquée un peu plus loin par M. STROOBANTS). A. TEIXEIRA (Febisp) centre son intervention sur la **pédagogie** propre aux ISP bruxelloises alors que D. WENDORF (redacteur en chef de « *l'Essor de l'interfédé* ») démonte le dispositif d'insertion socioprofessionnelle wallon (DIISP) qui ne participe, selon lui, pas tant au « *lifelong learning* » qu'au **contrôle des chômeurs** avec le dispositif fédéral PAC (Plan d'Accompagnement des Chômeurs). A.-C. DEVOLDER et A.-L. BUISSON (centre Interface et projet ADA) retracent les motivations de la création et l'histoire d'un **centre de formation aux TIC consacré exclusivement aux femmes**.

3. Le sujet est ensuite élargi à travers le projet de « **formation tout au long de la vie** » et de la **modernisation** du système éducatif et de formation – avec la montée en puissance de la notion de « compétence ».



⁴³ On peut se demander si cet appel à une autonomie sans hétéronomie n'est pas un peu illusoire.



M. THOMMES (CEF) y interroge les **principaux enjeux de la transformation du champ** de la formation et de sa nécessaire régulation à travers 4 dossiers importants en CF Wallonie-Bruxelles : la **validation des compétences**, la **CCPQ**, le dispositif européen des **crédits d'apprentissage** pour la formation professionnelle, la mise en oeuvre du **cadre européen des certifications** (EQF).

M. STROOBANTS (ULB) s'attaque de manière très critique à la notion de **compétence**, devenue aussi omniprésente qu'insaisissable, F. VAN KEIRSBLICK (CNE) soulève quant à lui quelques **paradoxes de la formation** professionnelle pour le monde du travail, dans le contexte d'une dénonciation du « consensus œcuménique » entre formation et accès à l'emploi. Pointons les quatre qu'il développe dans sa contribution : 1. l'étranglement du **congé-éducation** ; 2. la **relation entre chômage et faible qualification** ; 3. la formation des chômeurs mène plus souvent à... la formation qu'à l'emploi ; 4. la relation entre l'effort de formation et sa valorisation salariale.

4. L'ensemble est clôturé par un **débat entre quatre acteurs** issus du mouvement syndical, du monde académique et du champ politique : M. ALALUF, E. BUYSSENS, O. JUSNIAUX et A.-F. THEUNISSEN. Le débat est traversé par un des fils rouges du dossier, le passage d'une logique de **projet collectif** à celle de **parcours individuels**.

Le premier **sentiment qui domine ces échanges (et le dossier) est celui d'une perte** : la formation des adultes, liée au concept d'éducation populaire, n'est plus ce qu'elle était. Elle n'est plus collective mais individuelle, plus motivée par l'émancipation mais par la recherche ou le maintien de l'emploi, plus portée par le mouvement ouvrier mais imposée par les logiques du néo-libéralisme, plus associée à **l'éducation permanente** mais à **l'adaptation permanente**... Comme le dit M. ALALUF : « Le projet d'émancipation ouvrière *'il faut se former pour maîtriser son destin et changer la société'* devient *'il faut se former pour s'adapter au changement de la société'*. La formation ne sert plus à changer la société mais à s'y adapter « tout au long de la vie ». O. JUSNIAUX (ex-chef de cabinet de la Ministre Arena) vient apporter quelques éléments explicatifs : la seule capacité de travail ne suffit plus, il faut aussi des compétences ; il y a un glissement de la responsabilité du collectif vers l'individu, etc.

A la limite, selon M. ALALUF, l'injonction de formation tout au long de la vie a plus pour finalité de faire pression sur les travailleurs dans le cadre d'une politique d'activation que de développer des compétences. D'où le **choix entre deux perspectives** pour la gauche : renouer avec les objectifs de l'éducation populaire ou accompagner les mutations du néolibéralisme, ligne défendue par la gauche à Lisbonne. Ou, dit autrement de manière un peu caricaturale sans doute : **revenir en arrière vers les fondamentaux** de la gauche **ou collaborer avec l'ennemi**...

Comme on l'aura compris, l'angle d'attaque du « *lifelong learning* »⁴⁴ est avant tout politique et orienté à gauche, ce qui est bien entendu congruent avec la ligne éditoriale du bimestriel. La question de la formation continue en lien avec la **lutte contre les inégalités** (sociales ou de genre, notamment) est dès lors au centre des préoccupations, même si certaines contributions, comme celle de M. THOMMES, balayent plus large.

La conclusion qui s'en dégage apparaît globalement négative : de manière tendancielle, la formation des adultes serait passée **d'une logique collective d'émancipation** et de promotion sociale **des travailleurs à des parcours de plus en plus individualisés** et déformalisés, imposés comme contrainte pour maintenir son « employabilité ».

Bref, le « *longlife learning* » serait, « pour l'heure », une véritable **mystification**, comme le proclame l'opinion d'un des coordinateurs du dossier (E. BUYSSENS) parue le 26 octobre dans La Libre Belgique, à l'occasion de la sortie du numéro :

http://www.lalibre.be/article.phtml?id=11&subid=118&art_id=379341

Bernard DE BACKER

⁴⁴ Remarquons que, comme souvent, le « *lifewide learning* » (la formation « partout dans la vie ») n'est pas abordé, sauf un peu par M. THOMMES par le biais de la validation des compétences.



EN BREF : Le tutorat en entreprise en Wallonie

Le gouvernement wallon a adopté, le 11 octobre dernier, un arrêté d'exécution visant l'entrée en vigueur d'un dispositif de tutorat en entreprise. Voilà l'occasion de revenir sur un dossier qui a déjà bien occupé ces pages⁴⁵.

En quoi consiste la mesure ?

Cet arrêté vise le décret du 10 avril 2003⁴⁶ relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises. Dorénavant, dans le cadre du dispositif du Crédit-adaptation, l'employeur qui **recourt à la formation continuée de l'un de ses travailleurs par un tuteur interne** à l'entreprise bénéficie d'un incitant financier.

Celui-ci s'élève à 10 euros par heure de formation sous tutorat, voire à 11 euros lorsque le tutorat intègre des travailleurs peu qualifiés. La durée de la formation ne pourra excéder 300 heures sur une période s'étalant entre un an minimum et deux ans maximum. Le **travailleur-tuteur devra être âgé de 45 ans ou plus** et démontrer au Forem qu'il possède la capacité et la compétence pédagogique à transmettre son savoir.

La mise en oeuvre du tutorat doit ainsi **permettre aux entreprises de former en exploitant les acquis professionnels des travailleurs plus expérimentés**. In fine, l'objectif du dispositif est notamment de consolider l'emploi des travailleurs en fin de carrière.

Commentaires

Faisons un premier commentaire en précisant d'emblée que, cette mesure ne s'adressant pas aux associations sans but lucratif, le **Non-Marchand en est majoritairement exclu** (sauf exceptions, comme les maisons de repos commerciales, par exemple).

Ensuite, nos propres observations⁴⁷ nous amènent à **relativiser l'enthousiasme du Gouvernement wallon**.

Les partenaires sociaux qui ont mis au point le **plan Tandem**, avaient prévu également une possibilité pour les travailleurs âgés de prêter quelques heures de tutorat en sus de leur temps de travail réduit à mi-temps, pour former les jeunes travailleurs récemment embauchés.

L'évaluation de la mesure considère que ce deuxième volet du Plan Tandem, le tutorat, n'a pas suscité d'engouement parmi les travailleurs en fin de carrière du secteur. En effet, les pratiques d'accompagnement des nouveaux travailleurs ne motivent pas nécessairement les plus anciens.

Dans de nombreux endroits, cette fonction est au contraire confiée aux travailleurs expérimentés et motivés par leur métier, souvent entre 30 et 50 ans. Le tutorat peut donc être considéré comme une mesure intéressante d'aménagement de la carrière pour renouveler les tâches des travailleurs et développer un rapport différent au métier, mais **pas spécifiquement comme un aménagement de la fin de carrière**.

Paul LODEWICK



⁴⁵ Voir notamment LA VIGILANTE n° 10 et 11, téléchargeable sur le site www.apefasbl.org.

⁴⁶ Modifié par le décret du 14 juin 2007.

⁴⁷ Voir présentation de l'évaluation du plan Tandem dans le numéro 18-19 de LA VIGILANTE.