



# LA VIGILANTE

HUITIÈME ANNÉE  
TRIMESTRIEL  
FEVRIER 2010  
N°36

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

C'est précisément parce que la force des choses tend toujours à détruire l'égalité, que la force de la législation doit toujours tendre à la maintenir (J.-J. ROUSSEAU)

Comité de rédaction : Bernard DE BACKER (responsable rédactionnel, lay-out), Paul LODEWICK, Jacques SEPULCHRE (éditeur responsable), Dominique WAUTIER, François WILLEMOT. Relecture et corrections : Dominique WAUTIER. 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 Trente-Sixième numéro

**1. Edito** : L'inégalité dans le Non-Marchand

**2. Recherches, interventions et analyses** de l'APEF :  
Travailleurs peu qualifiés, travailleurs à temps partiel : une nouvelle étude réalisée pour le Fonds ISAJH ; La boîte à outils du plan de formation ; Activer le dialogue social au sein des MAE ; Expérimentation du Bilan de compétences.

**3. Ailleurs et autrement** : Forum FGTB, soixante ans d'immigration à Bruxelles ; Congrès VSO « L'entrepreneuriat social en action » ; Evolution du droit du travail en Europe

**4. Notes de lecture** : « La flexicurité en Belgique » ; « La perversion ordinaire. Vivre ensemble sans autrui ».

**5. Brèves** : 2010, le début de l'agonie du Non-Marchand ?  
L'emploi dans le Non-Marchand francophone ; Répertoire des organismes de formation : un outil sur le site de l'APEF



### **1. Edito : L'inégalité dans le Non-Marchand**

**N**ous saisissons l'occasion de la sortie d'une étude et de différentes données ONSS relatives au Non-Marchand associatif pour émettre quelques réflexions sur le thème de l'inégalité dans ces secteurs. Vaste sujet, me direz-vous ! D'autant que **la notion d'égalité** ne se manie pas aisément (égalité sociale, de genre, des chances, des droits...) et comporte de multiples composantes qui peuvent, parfois, entrer en opposition.

Nous nous en tiendrons ici à **quelques éléments globaux** concernant le statut, la rémunération, la fonction et la formation des travailleurs. Car contrairement à ce que l'on pourrait imaginer, le secteur non marchand n'est pas une oasis d'égalité au milieu d'une



jungle marchande inégalitaire. Sans affirmer que la réalité est inverse, notre objectif sera de montrer que les choses sont un peu plus nuancées que cela. Ceci sur base des données évoquées, le sujet pouvant être bien entendu beaucoup plus développé - notamment à partir de **variables plus qualitatives** comme le pouvoir, la gratification symbolique, la fatigue professionnelle, l'estime de soi, le sentiment de contrôle de son environnement, etc. Mais aussi **le temps de travail**, que nous ne faisons qu'évoquer.

### Ouvriers et employés

Les données ONSS collectées et travaillées par Paul LODEWICK, disponibles en ligne sur le site du CReNoM (<http://www.crenom.org>), nous montrent en premier lieu **des inégalités induites par les différences entre statuts employé et ouvrier**.

Ainsi, sur les 70.686 travailleurs des secteurs concernés, **22.794 sont des ouvriers**, soit **près d'un travailleur sur trois**<sup>1</sup>. Comme on le sait, le **statut ouvrier** se distingue par une série de caractéristiques qui le rendent **globalement moins enviable que celui d'employé** (et nous ne parlons pas ici des salaires) : délai de préavis (plus court chez les ouvriers), chômage temporaire (exceptionnel chez les employés), jour de carence, paiement du salaire, pécule de vacances, salaire garanti en cas d'incapacité, période d'essai...



Cette différence de statut entre les « cols bleus » et les « cols blancs » est contractuelle **mais aussi symbolique**, car elle identifie de facto une partie des travailleurs salariés comme distincts et, d'une certaine façon, plus « jetables ». Il est en effet frappant de constater que le trait transversal majeur qui distingue le statut ouvrier de celui des employés est le raccourcissement de la temporalité (tout y est plus court : le préavis, la période d'essai, la durée du salaire garanti en cas d'incapacité...). Vestige de l'époque où les **travailleurs manuels** étaient des « **journaliers** » et des « **trimardeurs** » ?

Nombreux sont ceux qui, dans le monde syndical notamment, militent en faveur d'une **abolition de cette différence de statut** (positivement : une « harmonisation ») mais en évitant, on s'en doute, un « nivellement par le bas », soit la création d'un statut unique qui soit moins favorable que celui d'employé. D'où la revendication du SETCA d'une « **harmonisation des statuts vers le haut** ». Malgré la mise à l'ordre du jour de cette question aux négociations AIP (« accord interprofessionnel ») depuis 2001, le dossier semble piétiner. Il est en effet complexe et peut entraîner des conséquences non négligeables dans le monde syndical, dont la structuration interne est profondément marquée par la distinction entre employés et ouvriers. Remarquons que la Belgique serait, avec la Grèce, un des derniers pays européens à maintenir cette distinction.

Notons pour terminer sur ce point que **l'étude sur les travailleurs peu qualifiés et les temps partiels dans le secteur ISAJH** - outre le fait qu'elle nous montre que le « secteur des éducateurs » compte plus de 3.000 ouvriers ! - indique que, dans certains cas, **des ouvriers<sup>2</sup> assument de facto un rôle pédagogique**. Ceux-là ne sont donc pas « que » des travailleurs manuels. D'autre part, nous avons rencontré de nombreux ouvriers et ouvrières poursuivant des études en promotion sociale pour devenir éducateur. Démarche sans doute en partie motivée par le fait qu'il n'existe guère de filières permettant de faire des études en promotion sociale liées aux métiers techniques, de débouchés pour valoriser la qualification - ou que le passage au métier d'éducateur et au statut d'employé paraît plus valorisant.

<sup>1</sup> Les secteurs concernés sont : le secteur ISAJH (SCP 319.02), le secteur socioculturel et sportif, les MAE (accueil de l'enfance), les ASS (santé ambulatoire), les aides familiales, les entreprises de travail adapté (ETA) bruxelloises et wallonnes. C'est dans les ETA que le pourcentage d'ouvriers est le plus élevé. Il s'agit pour la quasi-totalité d'entre eux de travailleurs handicapés.

<sup>2</sup> Personnel technique, personnel de maintenance, intendance, etc.



### Salaires, qualification, fonction et formation continue

Un autre aspect **mis en évidence par ces statistiques de l'ONSS** est l'inégalité des salaires. Elle est bien entendu la conséquence des disparités de qualification et d'ancienneté entre les secteurs, ainsi que de conventions collectives sectorielles plus ou moins avantageuses. Le tableau suivant fournit en troisième colonne **les salaires bruts sectoriels moyens** par ETP en 2008, du montant le plus élevé au montant le plus faible. La quatrième colonne montre le rapport de ce salaire brut moyen sectoriel à la moyenne globale de tous les secteurs.

#### Répartition des rémunérations par volume ETP et par indice ONSS pour 2008<sup>3</sup>

Secteurs	Total rémunérations 2008	ETP 4 <sup>e</sup> trim 2008	Rémun/ETP	% moy.
ASS	127.461.486,47	2.939,93	43.355,28	151%
ISAJH	525.260.176,59	16.270,51	32.282,96	112%
SCS	511.278.123,38	16.979,20	30.112,03	105%
AF	149.812.147,20	6.200,59	24.160,95	84%
MAE	77.643.114,75	3.667,73	21.169,26	74%
ETA BXL	30.852.475,09	1.520,16	20.295,54	71%
ETA WAL	121.076.576,45	6.132,63	19.743,01	69%
<b>Tous secteurs</b>	<b>1.543.384.099,93</b>	<b>53.710,75</b>	<b>28.735,11</b>	<b>100%</b>

Comme on le constate, **les écarts sont maximums entre les ASS** (santé ambulatoire notamment)<sup>4</sup> **et les ETA wallonnes ou bruxelloises**, le salaire moyen du secteur des ETA représentant à peu près 45 % de celui des ASS. La situation des ETA est particulière dans la mesure où la majorité des travailleurs sont des personnes handicapées ayant le statut d'ouvrier, payés au RMMM<sup>5</sup>. Mais si l'on compare les **autres secteurs entre eux, les disparités demeurent très importantes**. Les secteurs dont la rémunération brute moyenne est la plus faible, comme les MAE et les AF (très féminins), sont ceux où le niveau de qualification mesuré par le diplôme est sans doute le plus bas, alors que les services faisant partie des ASS ont le pourcentage le plus élevé de bacheliers ou masters. Et nous ne parlons pas ici de la rémunération effective liée au **temps de travail**, le temps partiel (souvent « variable et flexible ») étant très développé dans certains secteurs, maintenant parfois **les moins qualifiés sous le seuil de pauvreté**<sup>6</sup>.

Cette disparité des salaires, principalement liée au niveau de diplôme et au statut, n'est **pas sans lien avec la formation continue**. Comme on sait, la participation est d'autant plus forte que le **niveau de diplôme est élevé**. C'est le facteur le plus discriminant, mais pas le seul. La nouvelle étude réalisée pour le Fonds ISAJH et dont le lecteur pourra lire une synthèse dans l'article suivant, nous montre que **la fonction peut également jouer un rôle dans la participation** à la formation. Les travailleurs **plus périphériques** par rapport au « cœur du métier », comme ceux qui occupent des fonctions techniques, participent moins à la formation que leurs collègues psychosociaux, même peu qualifiés. Alors que les puéricultrices des SASPE, par exemple (la situation est certainement similaire dans les MAE), ont une qualification de niveau secondaire professionnel mais sont au cœur de leurs institutions et participent dès lors plus à des formations, organisée pour elles.

Bernard DE BACKER

<sup>3</sup> Source : ONSS et calculs APEF. Ce tableau remanié est extrait de l'étude de P. LODEWICK.

<sup>4</sup> Centre de Planning Familial, Service de Santé Mentale, Centre de Service Social, CASG, Service PSE, CLPS, Aide aux Toxicomanes, SOS Enfants, CCSSD...

<sup>5</sup> Revenu Minimum Moyen Mensuel Garanti, qui était de 1.440,67 € brut au 1<sup>er</sup> octobre 2008, pour un travailleur de 22 ans avec 12 mois d'ancienneté (source : CNT). Il n'a plus été indexé depuis.

<sup>6</sup> Souligné par P. PIETTE, dans *Travailler pour ne rien gagner*, Le droit de l'employé, février 2010.



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



### Travailleurs peu qualifiés, travailleurs à temps partiel et formation continue : une étude réalisée pour le Fonds ISAJH

A la demande du comité de gestion du Fonds, un travail approfondi a été mis en œuvre par l'APEF au sujet de certaines catégories de travailleurs dans le champ de la SCP 319.02. Cette étude en trois volets concernait celles et ceux qui n'ont pas de diplôme supérieur au Certificat de l'Enseignement Secondaire Supérieur (CESS), ainsi que les travailleurs à temps partiel – ces deux caractéristiques pouvant bien entendu se cumuler. L'objet était non seulement d'identifier le nombre de personnes concernées ainsi que leur localisation sectorielle ou géographique, mais également de prendre la mesure de leurs relations à la formation continuée. Quelques enseignements de ce travail, à la fois quantitatif et qualitatif, sur lequel nous reviendrons, notamment pour détailler les actions mises en place par le Fonds dans la foulée cette étude.

Précisons tout d'abord que le domaine professionnel concerné regroupe à peu près **20.000 travailleurs**, actifs dans les **organisations non marchandes** des secteurs de l'aide aux personnes **handicapées**, de l'aide à la **jeunesse**, de l'accueil des **adultes** en difficultés, des services d'accueil spécialisés pour la **petite enfance** (SASPE) et des associations **d'aide au logement**. **Cinq composantes internes**, donc, mais de taille extrêmement différentes. A ces cinq secteurs internes il convient d'ajouter **quatre tutelles**. Certains secteurs ne dépendent que d'une seule administration, comme l'aide à la jeunesse, les SASPE et l'aide au logement. L'aide aux adultes en difficulté relève de deux tutelles et l'aide aux personnes handicapées de trois. Si l'on croise ces deux variables, l'on obtient le paysage global suivant, qui ressemble un peu à un **manteau d'Harlequin**.



Estimation ventilation sectorielle des travailleurs PP (source : cadastres tutelles)

Secteurs	Tutelles	Com. française	Com. german.	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale (COCOF)	Total secteurs
Aide aux personnes handicapées			0,8%	50,8%	12,8%	<b>64,4%</b>
Aide à la jeunesse		28,1%				<b>28,1%</b>
Aide aux adultes en difficulté				3,8%	1,4%	<b>5,2%</b>
SASPE		1,6%				<b>1,6%</b>
Aide au logement				0,7%		<b>0,7%</b>
<b>Total tutelles</b>		<b>29,7%</b>	<b>0,8%</b>	<b>55,3%</b>	<b>14,2%</b>	<b>100%</b>

Qui dit quatre tutelles et cinq secteurs - ce qui donne huit sous-ensembles - dit aussi **multiplication des cadastres** ! Chacun de ces cadastres ayant ses modes d'élaboration et ses particularités qui les rendent difficilement cumulables. **D'où l'évaluation en pourcentage** des travailleurs en personnes physiques (PP) du tableau ci-dessous, qui montre le poids majeur de l'aide aux personnes handicapées, occupant pas loin des deux tiers des travailleurs, dont la majorité en Wallonie (AWIPH).



Une autre donnée globale, en provenance de l'ONSS celle-là, nous fournit la répartition des **travailleurs par genre et par statut** (ouvrier ou employé). Mais comme rien n'est simple dans les cadastres, nous n'avons pas la ventilation par secteur, car l'ONSS ventile ses données par codes NACE qui ne rentrent pas en concordance avec les secteurs.

Données ONSS relatives aux travailleurs PP du champ de la 319.02 (2007)

	Employés		Ouvriers		Total	
Femmes	11.496	69,8%	2.124	68,3%	<b>13.620</b>	<b>69,6%</b>
Hommes	4.974	30,2%	988	31,7%	<b>5.962</b>	<b>30,4%</b>
<b>Total</b>	<b>16.470</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.112</b>	<b>100,0%</b>	<b>19.582</b>	<b>100,0%</b>
	<b>84,1%</b>		<b>15,9%</b>		<b>100,0%</b>	

Ces données, qui se rapportent au deuxième trimestre 2007, nous donnent une population globale très proche de celle obtenue par l'addition des cadastres tutelles (19.977), ce qui est rassurant... Quelques enseignements importants : le **poids prédominant des femmes** qui représentent près de 70 % des travailleurs, l'importance non négligeable **des ouvriers qui sont avant tout des ouvrières**.

**CESS max et temps partiels : état des lieux**

Ce tableau général étant posé, l'étude s'est attachée dans sa partie descriptive à tenter de repérer plus finement **le nombre et les caractéristiques des deux « populations cible »**, les travailleurs moins qualifiés (baptisés « CESS max »)<sup>7</sup> et les temps partiels. Nous épargnons au lecteur les multiples analyses et travaux sur les cadastres des tutelles ou les données ONSS pour aboutir aux données suivantes :

- Il y a **8.681 travailleurs CESS max** sur 19.977 personnes physiques (cumul des données tutelles) actives dans le champ de la 319.02, soit 43 %. Parmi eux, **un tiers d'ouvriers et deux tiers d'employés** (données tutelles)<sup>8</sup>.
- **9.348 travailleurs sont à temps partiel** sur 19.582 personnes physiques (total différent, car données ONSS) actives dans le champ, soit 48 %. Parmi eux, **82 % de femmes** et 28 % d'hommes. Le temps partiel touche principalement les femmes.
- **4.978 travailleurs CESS max sont à temps partiel**, soit 57 % des CESS max. Ceci signifie qu'à peu près un quart des travailleurs actifs dans le champ de la 319.02 sont des CESS à temps partiel (données tutelles).

On peut en déduire très logiquement que le nombre de travailleurs concernés par l'étude peut être **évalué à environ 13.000 personnes** (« environ » : n'oublions pas que nous additionnons ici des données hétérogènes : 8 cadastres différents + ONSS), soit **65 % de l'ensemble des travailleurs**. Pour le dire autrement, deux tiers des travailleurs de la SCP 319.02 sont soit CESS max, soit à temps partiel, soit les deux. « A risque », donc.

En matière de **répartition sectorielle**, l'essentiel des travailleurs CESS max est concentré dans le secteur handicap et **plus particulièrement dans les institutions d'hébergement, surtout pour adultes**. Le profil modal est celui d'une femme éducatrice ou ouvrière, travaillant à temps partiel dans le secteur handicap. **Si ce profil est le plus fréquent, il n'est évidemment pas unique**. 43 % des CESS max travaillent à temps plein et l'on trouve un nombre important de travailleurs CESS max dans l'aide à la jeunesse, le secteur des adultes en difficultés, sans compter les paucicultrices des SASPE et les aides familiales des services AVJ en Wallonie.

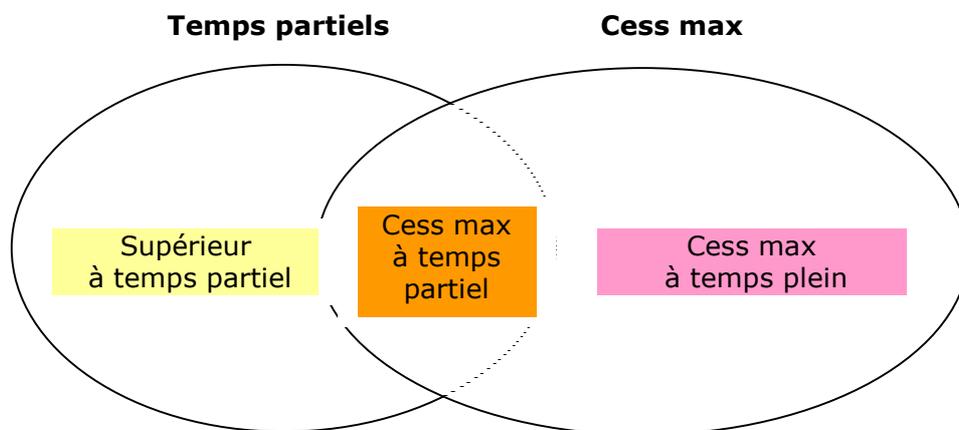
<sup>7</sup> Pour éviter le jugement de valeur négatif de « peu qualifié ». En effet, comme le souligne l'étude, « Un ouvrier dans une maison d'accueil sera généralement plus compétent qu'un psychiatre pour repeindre un plafond ou déboucher un WC. Dira-t-on du psychiatre qu'il est « peu qualifié » parce qu'il est incapable de repeindre un plafond ? »

<sup>8</sup> Ces données résultent de l'agrégation des cadastres tutelles et leur fiabilité est variable.



Rappelons enfin que, selon les chiffres ONSS plus homogènes et plus fiables que ceux des tutelles, **il y a 3.112 ouvriers dans le champ, dont près de 57 % sont à temps partiel** (même pourcentage que pour l'ensemble des CESS max) et 68 % sont des femmes. Ce sont les ouvrières qui ont le régime moyen de travail le plus faible (0,65 d'un temps plein) et les employés hommes le plus élevé (0,89 d'un temps plein). On peut supposer que c'est au sein de cette population que l'on trouve également la majorité des personnes dont le niveau de formation est inférieur à un CESS et que l'on peut évaluer à un peu moins de 3.000 personnes.

→ **Une approche plus analytique et qualitative** permet de **distinguer différents groupes** de population, non plus sur seule base de la qualification et du temps de travail, mais aussi de la fonction. Il faut également garder à l'esprit que le faible niveau de qualification (avec ses différenciations internes) est une caractéristique beaucoup **moins facilement réversible que la durée partielle du travail** et constitue statistiquement un plus grand frein pour la formation continue.



1. Au centre du graphe, les travailleurs qui sont **à la fois peu qualifiés et à temps partiel**.

1.1. Ce faible niveau peut en outre être associé à des **fonctions qui sont périphériques aux organisations** (ouvriers, femmes de ménage, techniciens, administratifs...), plus fréquemment à temps partiel, surtout le personnel technique. En matière de formation continue, peu de choses sont prévues pour eux. **Ils cumulent donc tous les handicaps : temps partiel, niveau de qualification et fonction périphérique, offre de formation rare.** Une proportion très élevée de ces travailleurs est composée de femmes.

1.2. Une autre partie est constituée **d'éducateurs et de puéricultrices, plus « au cœur des missions »** (notamment les puéricultrices dans les SASPE) et donc plus souvent associés à la formation continue, avec leurs collègues à plein temps et/ou issus de l'enseignement supérieur. Certains d'entre eux ont un temps partiel « avantageux » (crédit-temps, interruption partielle de carrière...).

2. A droite du graphe, les **travailleurs peu qualifiés mais à temps plein**. Ils sont en principe plus insérés dans leur organisation et économiquement moins insécurisés. Une majorité d'entre eux, comme vu plus haut, est composée de travailleurs psychosociaux.

3. A gauche du graphe, **les travailleurs à temps partiel issus de l'enseignement supérieur**. La quasi-totalité pratique un métier psychosocial ou paramédical, proche du « cœur des missions ». Leur temps partiel est plus souvent que les autres associé à une autre fonction (thérapeute, enseignant, formateur, superviseur), voire « avantageux ». En tout état de cause, leur niveau de qualification leur rend la formation continue, associée ou non à leur fonction, plus accessible.

4. Une catégorie est évidemment absente de notre graphe : les **travailleurs à temps plein issus de l'enseignement supérieur**, environ 6.900 travailleurs, soit 35 %.



## **Rapport à la formation continue**



Une autre partie de l'étude était consacrée au rapport des travailleurs CESS max et/ou à temps partiel avec la formation continue. Cette partie comportait, comme la première, des données **quantitatives et qualitatives**.

La partie quantitative était basée sur diverses études et données statistiques réalisées dans le champ de la SCP 319.02, mais aussi dans d'autres secteurs. Nous avons par ailleurs, sur le versant qualitatif, rencontré près de **80 personnes du secteur, travailleurs et directions** – et notamment 37 travailleurs CESS max suivant des études en promotion sociale. Un certain nombre d'ouvriers (« personnel technique ») faisaient partie de cet échantillon.

Il faut **surtout distinguer les travailleurs diplômés du supérieur et ceux qui ont un CESS maximum**, car la variable qui joue le rôle le plus important en termes de participation à la formation est celle du niveau de diplôme, plus que le temps de travail. Par ailleurs, la **variable temps**

**de travail est la plupart du temps absente des études** sur le sujet, de même qu'elle est rarement prise en compte dans les données enregistrées par les organisations, les administrations ou les formateurs. Les données quantitatives collectées à diverses sources, quelles soient relatives à la formation continue en général (comme l'enquête du SPF Economie de 2008) ou à celle des seuls travailleurs du champ - études du Fonds ISAJH<sup>9</sup>, analyses de la participation aux offres de formation soutenues par le Fonds, remboursement des inscriptions en formation qualifiante - nous donnent en effet des informations sur la participation en fonction du niveau de qualification mais pas du temps de travail (sauf pour les inscriptions en formation qualifiante remboursées par le Fonds).

Toutes ces données nous montrent, de manière convergente, que **le niveau de qualification est le facteur le plus discriminant**. Le genre, l'âge et la taille de l'organisation jouent également un rôle. Quant à la fonction au sein des CESS max, ces données nous indiquent que **le personnel technique participe nettement moins aux formations que les travailleurs psychosociaux ou les administratifs**.

De manière résumée, on peut établir **la hiérarchie suivante au sein des CESS max** en termes de participation à la formation continue, en commençant par ceux qui ont le taux moyen le plus faible (dans chaque cas de figure, le fait d'être une femme et/ou un travailleur âgé diminue le taux de participation) :

1. Personnel technique à temps partiel
2. Personnel technique à temps plein
3. Personnel administratif CESS max à temps plein ou partiel
4. Personnel psychosocial CESS max à temps partiel
5. Personnel psychosocial CESS max à temps plein

Enfin, notons que l'analyse des données concernant les formations soutenues par le Fonds ISAJH nous montre que **la participation des moins qualifiés est plus élevée dans les actions globales** (appel à projet, plan de formation) **que dans les formations individuelles « à la carte »**. Le lieu de la formation joue également un rôle, celles organisées collectivement sur site ayant plus la faveur des CESS max, comme les études antérieures l'avaient déjà montré. Ceci est cohérent avec ce que les personnes rencontrées (notamment les directions) nous ont dit.

<sup>9</sup> Voir notamment l'étude *Compétences professionnelles et formation continuée des intervenants sociaux*, publiée en 2000 et intégralement téléchargeable sur le site de l'APEF. Voir surtout le chapitre 10, « Pratiques effectives de formation continuée ».



### **Objectifs et motivation de la formation continue**

Les données collectées auprès de 80 acteurs de terrain<sup>10</sup> montrent que **le désir et les capacités de se former, voire de changer de métier**, des CESS max sont loin d'être négligeables, y compris auprès du personnel technique dont la présence dans les écoles de promotion sociale fut une des surprises de cette étude. On ajoutera que le même personnel semble **répondre positivement à des formations adaptées**, que ce soit par rapport à leur métier qui mériterait d'être valorisé ou par rapport au contexte et à la mission de l'organisation.

La formation continue des travailleurs moins qualifiés peut poursuivre **plusieurs objectifs**.

→ **Le premier**, qui peut à la fois rencontrer l'intérêt des directions ou des tutelles et valoriser les travailleurs, est motivé par les **besoins de l'institution pour remplir sa mission sociale** vis-à-vis des bénéficiaires ou pour **améliorer son infrastructure**. Nous incluons dans cet ensemble l'objectif d'une **meilleure intégration du personnel technique dans l'institution** et de clarification de leurs relations avec les bénéficiaires (comme le fait, par exemple, le plan global de formation de l'Aide à la jeunesse). Du côté des **travailleurs psychosociaux**, cela peut s'incarner par des formations non qualifiantes spécialisées ou des formations qualifiantes, la plupart du temps menant à un titre d'éducateur spécialisé. En ce qui concerne **le personnel technique**, il y a d'un côté les formations relatives à leur métier et, notamment, **tout ce qui concerne le développement durable** (produits d'entretien, économie d'énergie, alimentation...), de l'autre la connaissance des missions de l'institution et de son public. Ces deux thèmes sont en général traités par des formations non qualifiantes qui peuvent développer les compétences, améliorer l'intégration de ces travailleurs et les valoriser au moins symboliquement. Mais les opportunités de formations qualifiantes ne doivent pas être négligées. Soulignons que peu de demandes se manifestent spontanément chez les travailleurs pour des formations strictement techniques, l'offre dans ce domaine étant sans doute peu perceptible pour les travailleurs de ce champ.

→ **Un second objectif** est évidemment celui lié aux **projets plus personnels des travailleurs**, en terme de **mobilité** professionnelle interne ou externe, de **valorisation** salariale, de **reconnaissance** symbolique et d'ascension sociale, de « **remise en mouvement de soi** » quand on est « au creux de la vague ». Ces objectifs impliquent la plupart du temps des formations qualifiantes qui, quand elles ne sont pas utiles à l'institution, peuvent générer des tensions avec la direction, voire les collègues de travail, d'autant que le processus s'étend en général sur plusieurs années. Ces tensions sont inévitables, les deux catégories d'acteurs n'ayant pas les mêmes intérêts ni les mêmes contraintes.

### **Éléments facilitateurs et obstacles**

**Commençons par le temps partiel**, dont la réalité est à **double tranchant**. En ce qui concerne les formations qualifiantes, qui apparaissent très difficiles à assumer pour des raisons de temps et de déplacements avec un Congé Education Payé de 120 heures (pour un temps plein), le temps partiel apparaît pour certains comme une opportunité de se former (si la situation est soutenable au niveau des revenus), alors que d'autres sont dans l'obligation de travailler à temps plein et hésitent beaucoup à entamer un processus de formation long, incertain et pas nécessairement valorisé.

**Les CESS max sont en principe dans une situation plus difficile**, leurs revenus étant inférieurs aux autres. Mais la présence d'un autre revenu dans le ménage, sans parler du soutien moral d'un proche, joue évidemment un rôle facilitateur.

---

<sup>10</sup> Leur représentativité est cependant aléatoire ; ce sont peut-être les personnes les plus motivées qui sont venues dans les groupes de discussion.



La situation est différente pour les formations non qualifiantes, par définition plus courtes et souvent suivies pendant le temps de travail. Le fait d'être à temps partiel (ou d'être à temps plein avec deux temps partiels) constitue dès lors un obstacle pour suivre ces formations. Bien entendu, l'absence ou la faiblesse d'offres de formation spécifiques à l'intention du personnel technique ne joue pas un rôle encourageant.

**Viennent ensuite les motivations**, comme vu plus haut. Celles-ci peuvent être « **internes** », c'est-à-dire trouver leur origine dans un processus personnel (projet professionnel, désir de reconnaissance financière et/ou symbolique, adaptation aux nouvelles réalités, besoin de se « remettre en mouvement », de se dépasser... ) ou « **externe** », en provenance des autorités de tutelle ou de la direction, voire des collègues de travail. Ces deux types de motivations peuvent se cumuler mais aussi agir en sens contraire. La direction peut s'opposer ou freiner le désir de formation, le travailleur peut résister à l'injonction de formation. Le cas de figure le plus favorable est celui d'un travailleur ayant une forte motivation personnelle et qui est encouragé par sa direction.

Par ailleurs, **la contrainte n'est pas nécessairement mal perçue**, l'invocation du « travailleur autonome et volontaire » en matière de formation pouvant agir comme une **violence symbolique<sup>11</sup> paradoxale** à l'égard de populations qui ne sont pas dans ce modèle culturel. Cependant, les directions attirent l'attention sur le fait que les formations doivent être utiles pour remplir la mission sociale liée à leur reconnaissance par les tutelles, ceci dans le cadre des limites financières.

Dans ce contexte, **la logique des plans de formation** est a priori une démarche globale qui permet à la fois d'inclure le maximum de personnes dans le processus de formation et de mieux faire correspondre celui-ci avec les besoins de l'institution. **Ceci à condition de ne pas négliger - lors de sa mise en œuvre concrète par les organisations - le personnel technique en particulier et les travailleurs moins qualifiés en général.** Mais cela ne doit pas se faire au détriment des formations qualifiantes et plus généralistes des CESS max, entamées dans une perspective de promotion sociale. **L'analyse d'une quarantaine de plans de formation, soutenus par le Fonds,** montre par ailleurs que, si moins de la moitié d'entre eux incluent le personnel technique (et un peu plus le personnel administratif), les plans construits selon une méthode ad hoc incluent plus souvent le personnel technique.

Tous ces éléments réunis invitent à **cibler d'avantage les actions du Fonds en matière de soutien à la formation.** Le dernier volet de l'étude fut dès lors un « **cahier de propositions** » de onze pages. Ces propositions concernent les actions, directes ou indirectes, qui pourraient être menées par les partenaires sociaux en matière de soutien à la formation continue (qualifiante ou non-qualifiante) des publics concernés par ce projet. Nous y reviendrons dans un article futur, consacré aux actions mise en œuvre par le Fonds ISAJH suite à cette étude.

Bernard DE BACKER

L'étude a été réalisée par Bernard DE BACKER et Paul LODEWICK.

Avec la collaboration de Dominique WAUTIER et des permanents du Fonds ISAJH, Marie-Pierre LOBET et François WILLEMOT.

Elle sera bientôt disponible pour le lecteur intéressé.



<sup>11</sup> Selon le sociologue français Pierre BOURDIEU, l'intériorisation par les agents de la domination sociale inhérente à la position qu'ils occupent dans un champ donné et plus généralement à leur position sociale.



## Elle est enfin là... La fin de l'hiver ? Non : la boîte à outils du Plan de formation

**Rappelez-vous : fin 2005, les Fonds proposaient la démarche du Plan de formation pluriannuel et concerté aux organisations du Non-Marchand. Une brochure et un DVD furent largement diffusés, des formations mises en place et finalement intégrées à l'offre du catalogue FORMAPEF. Les fonds offrent par ailleurs des possibilités d'accompagnement des équipes à l'élaboration de leur plan.**

Les fédérations d'employeurs et les organisations syndicales sont soucieuses que se construise dans les organisations du non-marchand **une approche globale et réfléchie de la formation continue**. Que cette dernière ne soit pas uniquement considérée comme une réponse au cas par cas, aux demandes des tutelles, voire de l'Europe, mais fasse partie du travail et de la gestion des ressources humaines.

Etablir un plan de formation est la meilleure garantie de mettre en place une politique de formation globale et concertée, impliquant l'ensemble des travailleurs de l'organisation, y compris les moins diplômés.

**La boîte à outils complète le dispositif** déjà mis en place<sup>12</sup>. Elle s'adresse à tous ceux qui, dans une petite ou plus grande organisation, s'engagent à réfléchir, à favoriser et à mettre en place une politique de formation. Ces personnes n'ont pas toujours beaucoup de temps ou de repères dans ce domaine.

**Les 35 fiches, synthétiques**, peuvent s'utiliser dans l'ordre correspondant aux besoins. **Un parcours simplifié est proposé aux très petites organisations**. La version informatisée est étoffée d'exemples de plans de formation, de documents plus approfondis ou d'informations mises à jour. L'APEF s'engage maintenant à mettre en place un réseau de soutien aux référents-formation dont nous reparlerons.

→ **Parcourons-en le contenu.**

### **A. La boîte commence par cinq fiches de conseils avant le démarrage.**

Fiche 1 : Par où commencer ? 2 : Qu'est ce qu'un plan de formation pluriannuel et concerté ? 3 : Priorité à l'individuel ou au collectif ? 4 : Quels rôles et bagages pour le référent-formation ? 5 : Comment constituer un groupe de travail ?

### **B. Chacune des sept étapes fait ensuite l'objet de plusieurs fiches explicatives.**

#### **Etape 1 : Connaître son organisation.** (4 fiches)

Fiche 6 : Quelle est la carte d'identité de l'organisation ? 7 : Les organisations face à la formation au travail. 8 : Quelle est l'approche de la formation dans votre organisation ? 9 : Eléments d'analyse organisationnelle

#### **Etape 2 : Identifier les besoins en compétences.** (6 fiches)

Fiche 10 : Qu'entend-on par « compétences » ? 11 : Ensemble, mieux connaître nos métiers. 12 : Quel usage de la description de fonction ? 13 : Un entretien pour y voir clair. 14 : Comment exploiter des événements « révélateurs » ? 15 : A propos du bilan de compétences.



<sup>12</sup> Ce dispositif comprend notamment une brochure, un dvd, des formations à l'élaboration de plans de formation et des bourses à l'accompagnement. Voir encadré en fin d'article.



**Etape 3 : Examiner les réponses « formation ».** (5 fiches)

Fiche 16 : La formation est-elle la réponse ? 17 : Comment analyser la formation « autrement » ? 18 : La formation, oui, mais sous quelles modalités ? 19 : Avons-nous tous la même chance de continuer à nous former ? 20 : Et le budget dans tout ça ?

**Etape 4 : Se concerter sur les besoins de formation.** (2 fiches)

Fiche 21 : Concerté, le plan de formation ? 22 : Une clé de réussite : informer – impliquer – se concerter...

**Etape 5 : Traduire en priorités, objectifs, actions.** (5 fiches)

Fiche 23 : Rédiger le Plan de Formation. 24 : Une jungle, la formation ? 25 : Quelle est l'utilité d'un cahier des charges ? 26 : Sur base de quels critères choisir un opérateur et/ou un formateur. 27 : Faut-il signer une convention ?

**Etape 6 : Réaliser le plan de formation.** (4 fiches)

Fiche 28 : Organiser une formation sur le lieu de travail. 29 : Coordonner une formation à l'extérieur. 30 : Formation et temps de travail : à propos du remplacement. 31 : Tenir un tableau de bord collectif et individuel

**Etape 7 : Evaluer le plan de formation.** (4 fiches)

Fiche 32 : Comment évaluer les formations ? 33 : Transférer les acquis de la formation. 34 : Qui peut optimiser les effets de la formation ? 35 : Comment évaluer le plan de formation ?

**Remarque importante sur le sens du mot « formation »**

La notion de formation est entendue ici dans un sens extensif. Elle inclut les diverses formes **d'accompagnement et de supervision**, les formations internes ou externes, formelles ou non formelles, à la carte ou sur mesure, etc. La formation continue, ce n'est **pas seulement "acquérir des compétences" au sens strict du terme**. Les moments de formation offrent également des bénéfices secondaires, bien nécessaires aux différentes catégories de travailleurs actifs dans le Non-Marchand. Aller en formation, c'est aussi, le cas échéant, **rencontrer** d'autres professionnels, **étouffer son réseau**, renforcer la **dynamique d'équipe**, prendre du **recul**, partager des difficultés, redonner **du sens** à son travail, s'engager dans une **dynamique d'action** sociale...

**Les Fonds de formation vont diffuser la BAO auprès des organisations** selon certains critères. Elle sera également en vente à l'extérieur (10 € + frais d'envoi) à partir de mars (sur commande via le site [www.apefasbl.org](http://www.apefasbl.org)).

Dominique WAUTIER

**Sur le Houèbe :**

**\* Le dossier consacré au plan de formation sur le site de l'APEF**

<http://www.apefasbl.org/actions-et-projets-specifiques-de-l-apec/plandeformation/>

**\* Quelques articles de La Vigilante sur le même sujet (liste non exhaustive)**

→ Plan de formation dans le secteur du Fonds ISAJH : se lancer à l'eau sous l'œil vigilant du maître-nageur... : <http://www.apefasbl.org/la-vigilante/pdf/la-vigilante-nb032>

→ Evaluation d'une « Action pilote Plan de formation » dans le secteur socioculturel et sportif : <http://www.apefasbl.org/la-vigilante/pdf/la-vigilante-nb030>

→ Plan de Formation : accompagnateurs référencés et nouvelles sessions de formations programmées : <http://www.apefasbl.org/la-vigilante/pdf/la-vigilante-n27.pdf>

→ Lancement de l'opération :

<http://www.apefasbl.org/la-vigilante/pdf/la-vigilante-n12.pdf>



## Activer le dialogue social au sein des milieux d'accueil de l'enfance !

**Les partenaires sociaux ont souhaité faire mieux comprendre la portée de la concertation sociale et la place de chacun des acteurs, ceci par différents outils proposés aux équipes. Une première dans un secteur composé en majorité de d'organisations de petite taille, comme la majorité de leurs usagers...**

Ces projets ont été mis en oeuvre notamment en vue de la **signature d'une convention collective de travail de la Commission paritaire 332**<sup>13</sup> concernant la délégation syndicale, qui a eu lieu en mai 2009.

**Mais bien d'autres initiatives concernant les équipes dépendent de la concertation sociale** : le bénéfice d'un poste Maribel, de formations organisées par le Fonds, de financement pour le remplacement d'un travailleur en formation, ou une demande de supervision d'équipe. Les partenaires sociaux avaient demandé à l'APEF d'élaborer des outils de sensibilisation.



### 1. Une brochure reprend en langage simple

la concertation en général et plus précisément au sein du secteur MAE.

### 2. Un film sur support DVD montre :

- Les partenaires sociaux en réunion de Commission paritaire au SPF emploi, Travail et concertation sociale.
- La présidente de la Commission paritaire et des membres de fédérations patronales et organisations syndicales y expliquent leur rôle, les modalités de travail et la manière de mieux représenter chacun les employeurs et les travailleurs.
- Nous découvrons ensuite trois séquences de terrain, où des directrices et des déléguées syndicales témoignent de leurs activités concrètes de dialogue social.
- Une partie « documentaire » comprend les principaux textes de CCT ou lois et les liens nécessaires avec des sites de référence.

Ces outils ont été présentés lors d'une dizaine de rencontres régionales à la fin 2009 à Bruxelles et en Wallonie.

Par ailleurs le Fonds Social a prévu une possibilité **d'accompagnement lors de la mise en place d'une délégation syndicale**. Il s'agit d'un accompagnement sur le terrain de 3 fois 2 heures, par un formateur expérimenté, sur les questions de concertation sociale. Le Fonds prend en charge les frais de ce formateur.

De plus, suite à l'évaluation des différentes actions mises en oeuvre par le Fonds depuis début 2007, le Fonds a décidé de relancer le dispositif de bourses à l'accompagnement avec de nouvelles modalités et des nouveaux formulaires. La première échéance pour introduire ces nouvelles demandes est fixée au 25 avril 2010.

Dominique WAUTIER

<sup>13</sup> Dont ressortissent à la fois les milieux d'accueil d'enfant mais également les services d'aide sociale et de santé tels les centres de service social, santé mentale, prévention santé, toxicomanie, planning familial, aide aux justiciables, etc. Cf. <http://www.emploi.belgique.be/AE/fr-ae-33200.pdf>



## Le Fonds ASSS se lance dans une expérimentation du Bilan de compétences

**Vais-je reprendre une formation ou des études ? Comment faire évoluer ma carrière ? Quels sont les points forts de mes compétences et que puis-je améliorer ? Comment trouver un meilleur équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie privée ? Comment mieux formuler mes objectifs professionnels ?**

Le bilan de compétences est un dispositif **d'accompagnement individuel des travailleurs** souhaitant trouver des éléments de réponse à ces questions. Le Fonds ASSS couvrant en grande partie le **secteur de la santé ambulatoire** (Centre de Planning Familial, Service de Santé Mentale, Centre de Service Social, CASG, Service PSE, CLPS, Aide aux Toxicomanes, SOS Enfants, CCSSD...) a décidé de permettre financièrement à une **cinquantaine de travailleurs de faire, courant 2010, un bilan de compétences** auprès d'un opérateur spécialisé. Le bilan de compétences vise à soutenir l'évolution professionnelle. Il a pour objectif de permettre à des individus **d'analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles**, ainsi que leurs **aptitudes et motivations** afin de définir un projet professionnel et éventuellement de formation. Enfin, il permet à des travailleurs de **s'orienter vers la prise en charge de nouvelles tâches** à l'intérieur d'une même fonction, vers de nouvelles fonctions auprès du même employeur, vers d'autres emplois auprès d'autres employeurs.

### Déroulement

Le bilan de compétences se déroule sur **deux à trois mois**. Il comporte des temps **d'entretien** (minimum 10 heures, en au moins cinq rendez-vous), de **travail individuel** de la part du bénéficiaire et de travail du conseiller. Deux **entretiens de suivi** peuvent être prévus dans les 12 mois qui suivent la fin du bilan. Le bilan de compétences comprend **trois phases** :

1. **préliminaire** : le bénéficiaire confirme son engagement, explicite sa demande, analyse ses besoins, est informé sur les méthodes et techniques mises en œuvre ;
2. **investigation** : motivations, compétences et aptitudes du bénéficiaire sont identifiées et analysées, confrontées aux possibilités du marché de l'emploi et de la formation ; les possibilités d'évolution professionnelle sont déterminées ;
3. **conclusion** : détermination du projet d'évolution professionnelle et vérification de sa faisabilité ; le conseiller restitue au seul bénéficiaire les résultats du bilan de compétences sous forme d'un document de synthèse.

Le bénéficiaire est accompagné durant tout le processus par le même conseiller qui est soumis à une déontologie stricte (notamment le respect du secret professionnel).

### Qui a droit à ce dispositif ?

Les travailleurs des secteurs relevant du Fonds doivent avoir :

- une **expérience professionnelle de minimum 10 ans** (quel que soit le secteur) ;
- **5 ans d'ancienneté** minimum dans le secteur non marchand et **3 ans d'ancienneté** auprès du dernier employeur ;
- la **motivation et la disponibilité** pour une démarche de réflexion sur leur parcours professionnel

### Une démarche innovante

Ce dispositif proposé ici par le Fonds ASSS durant l'année 2010 est **quasiment inédit** en Belgique francophone. Au terme de cette opération, compte tenu du caractère innovant de la démarche, le Fonds met en place une évaluation du projet. Sur base de cette évaluation, le Fonds ASSS statuera sur les suites à donner à ce projet pilote.

Paul LODEWICK

Plus d'information : n° 25 de La Vigilante ou <http://www.apefasbl.org/news>



### 3. Ailleurs et Autrement



#### Mouvement ouvrier et enjeu interculturel : Forum de la FGTB bruxelloise sur soixante ans d'immigration à Bruxelles

**Même si le mouvement ouvrier a été concerné par le phénomène migratoire dès ses origines - l'immigration de travail étant surtout composée d'ouvriers - les questions et défis actuels suscités par la transformation de nos sociétés incitent à de nouvelles analyses et prises de position. La « question multiculturelle » est particulièrement prégnante à Bruxelles, ville-région dont la diversification ethnique croissante est un fait bien connu. D'où l'excellente idée de la régionale bruxelloise d'organiser un forum sur ce thème, sans langue de bois et avec une diversité revigorante de témoignages et de mises en perspective. Espérons qu'il en sortira des propositions permettant d'aborder cette problématique à bras le corps, à Bruxelles notamment.**

Ce jeudi 17 décembre à la « Maison des huit heures » Place Fontainas, une centaine de personnes, dont de nombreux jeunes, ont participé aux exposés et débats qui étaient tous organisés en plénière. La journée était divisée en trois parties de durée inégale. Comme le soulignait **Youssef BENABDELJELIL** dans son propos introductif en néerlandais, l'objectif de la journée est « d'aborder de manière sereine les thèmes couplés de l'égalité et du futur de notre cohabitation ».

I. Il y eut d'abord une **introduction vidéo** bien enlevée du chanteur belgo-marocain **Musta LARGO**<sup>14</sup>, centré notamment sur l'importance de l'enseignement et qui se terminait par ces mots : « Peu importe l'endroit d'où l'on vient du moment que l'on sache où l'on va. Allez ! »<sup>15</sup>. Vinrent ensuite trois orateurs qui ont traité du **défi de l'égalité** lié à l'immigration et à certaines formes d'« ethnostratification » du marché de l'emploi.

**Eric BUYSSENS, directeur du bureau d'études de la FGTB Bruxelles.** Son propos souligna l'importance, pour le mouvement ouvrier et syndical, de se saisir de la question de l'immigration, dans sa dimension socioéconomique bien entendu, mais aussi dans ses aspects culturels et religieux, ceci de « manière sereine ». Il présenta également le statut et le contenu du document de travail préparé pour cette journée.

**Eliane DEPROOST, secrétaire générale du Centre d'Action Laïque (CAL)** et ancienne directrice adjointe du **Centre pour l'égalité des chances**, a remis la thématique de l'immigration en perspective. Elle souligna notamment que la Belgique était métissée dès ses origines et que l'histoire de l'immigration n'était pas faite que de confrontations mais aussi de solidarités, notamment par le biais du mouvement syndical et de l'éducation populaire. Elle retraça également quelques aspects de politiques publiques en la matière (dont les « contrats de sécurité ») ainsi que les divers modèles d'intégration. En ce qui concerne les « accommodements raisonnables » qui est un peu « la question à la mode », l'intervenante souligne qu'il y en a déjà énormément sur le terrain et qu'il faut rester vigilant sur ce point, ne pas généraliser des accommodements locaux.

Eliane DEPROOST développa ensuite **les positions du CAL**, en soulignant que les « défis sont immenses » et ne concernent pas que l'Islam mais aussi les évangélistes qui font des ravages dans certaines communautés. Elle insista sur le fait qu'il fallait plus mettre l'accent sur les « pour » que sur les « contre », que les objectifs du CAL n'étaient pas « d'arracher les croix dans les cimetières », mais, entre autres, de faire en sorte que les femmes et les homosexuels ne soient pas conduits à se cacher. Il ne faut par ailleurs pas

<sup>14</sup> Pour plus d'infos, voir : <http://www.moustalargo.be/espacebio01.html>.

<sup>15</sup> Ce propos consensuel n'empêche évidemment pas que la direction choisie puisse être influencée par l'endroit d'où l'on vient...



confondre l'espace public et le service public, notamment sur la question du « voile ». Enfin, après avoir abordé le thème de l'interdit et sa fonction structurante, elle termina en soulignant que les choses se font plus dans les lieux de travail, les écoles, que dans les « assises de l'interculturalité ».

**Nouria OULAI, sociologue à l'ULB**, fit un retour sur l'histoire de la construction de notre modèle démocratique qui fut le résultat de luttes et de rapports de force. Ce modèle reconnaît la diversité dans notre société, traversée par divers clivages linguistiques, religieux, économiques et sociaux. Cette société démocratique est par ailleurs appuyée sur trois piliers : politique, socio-économique et socioculturel (voir le « pacte culturel »). Son exposé développa ensuite la dimension socioculturelle à travers le mouvement d'éducation permanente qui est une modalité du débat démocratique dans l'ensemble de la société et permet l'expression de la pensée et des identités. Elle s'est interrogée sur le fait que la culture et les identités sont devenus des facteurs de fragmentation, de débats et de lutte au sein de nos sociétés, alors que dans les années 1970 le combat social contre les inégalités était plus unifié. La société contemporaine paraît très stratifiée et les politiques menées n'ont pas atteint les objectifs de lutte contre les inégalités.

2. Après quelques échanges avec la salle, **le sociologue néerlandais Paul SCHEFFER** (Université d'Amsterdam) fit un exposé en néerlandais, **sortant assez bien des discours convenus sur le sujet** et interrogeant notamment le fonctionnement de l'Etat social.

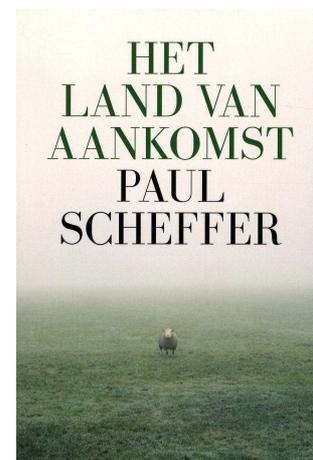
L'intervenant est l'auteur d'un article retentissant, publié en 2000, « **Het multiculturele drama** » (voir encadré en fin d'article), dans lequel il questionnait la possibilité d'une société multiculturelle, puis, en 2007, d'un ouvrage volumineux sur la problématique migratoire « **Het land van aankomst** » (« Le pays d'arrivée ») qui en est déjà à sa 12<sup>e</sup> édition et que certains considèrent comme « la bible moderne sur le sujet ».

SCHEFFER insiste d'abord sur le fait que **la problématique migratoire n'est qu'un sous-ensemble de la globalisation** et doit être placée dans ce contexte, avec notamment la montée de nouvelles puissances comme la Chine et l'Inde. La globalisation se couple aux notions d'interdépendance et d'insécurité, ce qui explique la montée du populisme en Europe. Si ces thèmes sont abordés par les syndicats, ceux-ci sont, aux Pays-Bas, assez proches des mouvements populistes. Pourtant, **les syndicats doivent s'emparer de ce sujet**, notamment parce qu'ils sont l'un des derniers lieux de nos sociétés où **des personnes de niveaux d'instruction et d'origines très différents se rencontrent encore**.

Il ne faut d'ailleurs pas seulement parler d'intégration mais aussi d'immigration (qui se poursuit et se poursuivra), ne pas croire que « c'est l'autorité politique qui va régler le problème ». Les « corps intermédiaires » doivent s'emparer de la question qui concerne la cohabitation (« samenleving ») quotidienne dans nos sociétés à de nombreux niveaux (enseignement, logement, soins de santé, travail...).

Et c'est bien parce que **cela touche la vie quotidienne** que le sujet est devenu un tel « buzz » ! Le thème de la citoyenneté est dès lors central et la problématique migratoire est une école de vie, un apprentissage qui concerne tout le monde, les « autochtones » comme les « allochtones », car « on ne peut demander aux autres ce que l'on ne fait pas soi-même ». **La société doit se mesurer à son propre « idéal collectif de traitement égal »** et, dans ce sens, la question migratoire est une chance. Mais sommes-nous fidèles à cet idéal, avec la réciprocité qui s'impose ?

Le sociologue prend deux exemples pour illustrer ses propos : la **liberté religieuse** et le **marché du travail**. L'interdiction de l'expression d'une religion est une trahison de l'idéal, mais cette question s'adresse autant aux « autochtones » qu'aux migrants, plus





particulièrement à travers la question de l'islam dans un contexte de liberté religieuse. Il n'est **pas plus licite d'interdire l'expression de l'islam** que d'interdire, au sein des communautés musulmanes, **la manifestation d'une autre religion** (notamment par voisinage ou conversion) **ou l'absence de religion** (par sortie de l'islam). La réciprocité est fondamentale. En matière de marché du travail, l'orateur insiste sur le fait que le problème du chômage des migrants n'est **pas qu'une question de discrimination** (« ce serait trop simple ») **mais aussi de qualification**. Ici également, il faut appliquer la réciprocité (non-discrimination des migrants dans le chef des employeurs, efforts de qualification de la part des migrants).

C'est à partir de **ce thème de la formation** qu'il va, d'une certaine façon, jeter un pavé dans la mare en pointant les **mauvais fonctionnements de l'Etat social**. Il part d'un constat simple : une comparaison géographique montre que, aux USA, 90 % des migrants de la première génération travaillent alors que, à Amsterdam, 50 % de la première mais aussi de la seconde génération dépendent des allocations sociales. Pourquoi ? Que signifie cette différence ? **Comment des populations qui ont pris le risque considérable de la migration se trouvent-elles durablement prisonnières dans la nasse de la dépendance**, du manque de qualification et du sous-emploi ? Quel énorme gaspillage de forces et de talents et quels dangers redoutables pour la cohésion sociale, offrant l'image que « l'immigration n'apporte rien au pays » sinon une charge, avec les conséquences politiques que l'on peut imaginer !

Car un certain fonctionnement de l'Etat social a **transformé les migrants en dépendants**, « parqués » dans des logements sociaux et coupés du reste de la société sur plusieurs générations. Il se déclare par conséquent en faveur d'un refus d'octroi d'allocations sans contrepartie de formation, si la personne ne trouve pas de travail, pour les jeunes en dessous de 27 ans. Ceci pour des raisons pédagogiques et pas pour des raisons financières : « ou tu travailles, ou tu étudies ».

**La question globale est donc celle du fonctionnement de la sécurité sociale dans le cadre de l'immigration et de la mobilité sociale**, pour que se développent des classes moyennes issues de ces populations.

La suite de son exposé aborde d'autres points, comme celui de la démographie, de la dévalorisation de certains métiers occupés par des migrants (comme celui d'infirmière), de la scolarisation, de la fermeture de certains secteurs aux « nouveaux arrivants », ce qui finit par rendre les **nouvelles générations prisonnières de leurs ascendants**. Associé à cela, une grave erreur dans le contexte de la participation citoyenne, selon Paul SCHEFFER, est de considérer les personnes non comme des individus mais comme des « représentants d'un groupe ». Son intervention se termine par l'évocation d'une anecdote alors qu'il faisait un exposé à des personnes originaires du Suriname<sup>16</sup>. « Mais on ne parle plus de nous ! » aux Pays-Bas s'est-il entendu dire. Pour SCHEFFER, c'était plutôt une bonne nouvelle : ils sont intégrés...

3. Après les témoignages de **militants syndicaux** issus de groupes de travail, **quatre intervenants** prirent la parole l'après-midi pour faire état de propositions concrètes de terrain (mais aussi de points de vue parfois très tranchés sur la question du jour) .

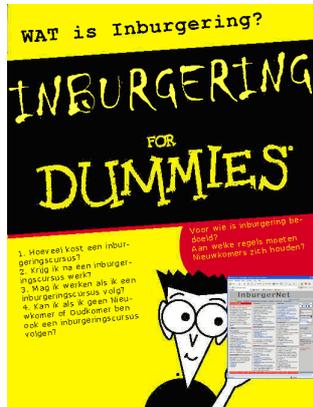
**Fred MAWET** du CIRE, insista d'abord sur les **différences sociologiques entre les différentes vagues de migrants**. La première vague était constituée d'une immigration de travail originaire de zones rurales et peu scolarisée, la seconde, après 1974, est le fait du regroupement familial, la troisième de nouveaux migrants beaucoup plus scolarisés et présentant plus ou moins le même profil « en courbe de Gauss » que la population belge. Elle a ensuite insisté **sur le couple « intégration-émancipation »** et sur le lien nécessaire entre les deux. Enfin, elle souligna le fait que l'on a **longtemps nié ou sous-estimé la dimension culturelle** « par peur du communautaire »<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> Ancienne colonie néerlandaise en Amérique du Sud, le Suriname accéda à l'indépendance en 1975 et la moitié de la population partit s'établir aux Pays-Bas.

<sup>17</sup> Ce qui prend une résonance bien particulière dans notre pays.



Dans la foulée, Fred MAWET plaida pour des actions d'éducation permanente, comme le « **inburgering** » mis en place en Flandre à l'intention des primomigrants. Il ne s'agit pas à l'origine d'une mesure « de droite » mais bien de Groen ! Les témoignages de migrants à ce dispositif sont plutôt positifs, souligna-t-elle, et il convient de l'utiliser dans un esprit de « citoyenneté active » qui nécessite des connaissances et des formations. Elle plaida dès lors pour un « **inburgering** » **francophone** comportant notamment l'apprentissage de la langue, associé à une formation de type « La Belgique sans peine » et un accompagnement socioprofessionnel.



L'intervenante fit ensuite quelques commentaires au sujet du document de travail de la FGTB Bruxelles « Regard syndical sur l'enjeu interculturel », puis sur les propos de Paul SCHEFFER concernant l'Etat social. Pour elle, **les questions posées par le sociologue néerlandais sont fondamentales**. L'Etat social mal adapté peut effectivement générer de l'assistanat, de l'inertie, et rendre les migrants prisonniers d'une nasse dont ils ne peuvent pas s'extraire. Il faut au contraire leur permettre une

mise en mouvement. Dans la foulée elle considère qu'il ne faut pas rejeter l'Etat social actif a priori, mais veiller au fait que sa mise en œuvre se fasse pour protéger, soutenir et pas pour « coincer les gens ».

**Catherine FRANÇOIS** de l'Ecole Ouvrière Supérieure (EOS), développa un discours **féministe et laïc humoristique et très militant**, plaidant pour la liberté sexuelle et l'émancipation des femmes, menacées à ses yeux par une série de phénomènes liés pour la plupart à l'islam. Elle retraça différents événements vécus à la Haute Ecole Prigogine (port du foulard « comme les nonnes il y a 50 ans », refus de stages, etc.) et qui aboutirent à des actions en justice. L'école est un lieu qui est investi par « les partisans du recouvrement » et l'on assiste aujourd'hui au « réveil de tous les lobbies religieux » avec la montée en puissance d'une « police des mœurs et des consciences ». Son intervention se clôtura par une **citation d'un « vieux barbu »** (Karl MARX) affirmant que le progrès des sociétés se mesurait au progrès des femmes.

**Christine KULAKOWSKI** du Centre Bruxellois d'Action interculturelle (CBAI), débuta son intervention par une citation de l'écrivain suisse Max FRISCH : « on a fait venir des bras et ce sont des hommes qui sont venus ». Elle insista sur les liens nécessaires entre les enjeux culturels et ceux liés au travail, au logement et aux droits. Mais aussi sur les défis d'une société « pluriculturelle » et pluriculturelle. Son propos aborda ensuite les « accommodements raisonnables » ou les « ajustements concertés » au sujet desquels il y aurait eu quelques incompréhensions. Enfin, sur la question du voile, elle se déclara contre l'interdiction du voile à l'école, à condition qu'il y ait un respect de la part des filles voilées pour celles qui ne le sont pas. Le respect mutuel des choix des unes et des autres est fondamental. Enfin, en ce qui concerne l'accueil des primomigrants, elle se déclara également en faveur d'un dispositif unique en Belgique francophone, du type « inburgering » qui constitue un modèle intéressant.

**Mark TRULLEMANS** du Pacte territorial pour l'emploi dans la région de Bruxelles présenta d'abord le dispositif auquel il participe et qui permet des rencontres informelles entre syndicats, patronat, autorités publiques et administration. Un des objectifs est la lutte contre les discriminations et une valorisation de la diversité dans les entreprises.

4. **Philippe VAN MUYLDER**, secrétaire général de la FGTB Bruxelles tira les conclusions de la journée.

Bernard DE BACKER

**L'argument et le programme de la journée :**

<http://www.abvvbrussel.irisnet.be/site/fr/evenement/Files/forumpgm/>

**« Het multiculturele drama »** (publié en janvier 2000 dans le NRC Handelsblad)

Le point de départ de cet article est la **comparaison entre la « question sociale » des XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles et le « drame multiculturel » des XX<sup>e</sup> et XXI<sup>e</sup> siècles**. Si la question sociale fut prise à bras le corps aux Pays-Bas pour diminuer les inégalités sociales et « intégrer » les groupes sociaux marginalisés dans une citoyenneté active où les origines sociales perdaient de leur importance, le « drame multiculturel » ne semble pas faire l'objet d'une même attention. Or, écrit SCHEFFER, il est très grave, pour les populations concernées et pour l'ensemble du pays d'accueil, de laisser une couche de la population, immigrée cette fois, dans une situation de « sous-classe ethnique » marginalisée et sans avenir.

Les données statistiques (qui, aux Pays-Bas, peuvent comporter des variables ethniques) sont sans appel, même si elles montrent des variations importantes au sein de la population migrante : chômage, pauvreté, échec scolaire et criminalité s'accumulent sur les minorités ethniques. Le sujet est d'autant plus préoccupant que les transformations démographiques se produisent à une vitesse galopante et que la plupart des villes néerlandaises seront progressivement composées d'une « majorité de minorités ». Les problématiques liées au « drame multiculturel » toucheront tous les secteurs de la société : soins de santé, enseignement, justice, logement et marché de l'emploi. D'où la question : comment avons-nous laissé faire cela et pouvons-nous nous permettre de voir des générations de migrants échouer ? La réponse à ces questions est d'autant plus urgente que les flux migratoires ne sont pas prêts de se tarir, notamment par le biais des demandes d'asile (et des futurs réfugiés climatiques, pourrait-on ajouter).

Selon SCHEFFER, beaucoup pensent à tort que l'intégration des minorités ethniques se fera aux Pays-Bas sur le même modèle que celui de la « pacification religieuse » (ndlr : entre les églises protestantes, l'église catholique et les non-croyants). Cette croyance naïve dans la « pacification » lui rappelle la position de neutralité de son pays à la veille de la seconde Guerre mondiale qui eut les conséquences que l'on connaît. Il n'y a pas, avance l'auteur, de comparaison entre la pacification religieuse, dans un contexte de relative homogénéité culturelle et ce qui est en jeu aujourd'hui, notamment avec l'Islam qui est la religion de la majorité des migrants et qui, dans le chef de nombre de ses représentants, n'accepte pas la séparation entre l'Eglise et l'Etat. Le résultat de cette stratification socioéconomique et religieuse est que la « cohabitation multiculturelle » n'existe pas vraiment. Comme l'écrit SCHEFFER : « *Sous la surface de la vie publique dérivent des flots d'histoires sur le choc des cultures, qui ne sont pas ou à peine entendues* ». Et d'ajouter que les Pays-Bas vivent aujourd'hui avec une troisième génération de migrants et que, malgré ce passage du temps qui aurait dû permettre une intégration, les problèmes deviennent de plus en plus criants.

Il est temps, selon ses propres termes, de dire adieu à « l'illusion cosmopolite » et à la vision « postmoderne » de l'histoire où le « nous » (néerlandais) est d'emblée suspect. Et d'ajouter : « une communauté qui se nie elle-même n'a rien à offrir aux nouveaux arrivants ». D'où son plaidoyer pour le « inburgering » (terme et dispositif mis en œuvre en Flandre et que l'on pourrait traduire par « citoyennisation ») des nouveaux arrivants, comportant notamment l'apprentissage obligatoire de la langue et celui de son histoire, en y incluant l'histoire de la colonisation et autres « pages noires ». Sans cela, le pays ne sera qu'un patchwork de communautés séparées les unes des autres : économiquement, géographiquement et culturellement. Une cohabitation ouverte n'est pas sans frontières et la démocratie libérale « n'est pas une arène neutre dans laquelle toutes les cultures peuvent se cogner et se fondre ». L'intégration avec la préservation totale de sa propre identité est un mensonge pieux, ajoute-t-il. Et de conclure : « le drame multiculturel qui se déroule est la plus grande menace pour la paix sociale ».

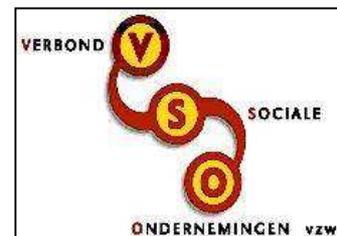
**Texte intégral** : <http://www.nrc.nl/W2/Lab/Multicultureel/scheffer.html>



## VSO a fêté ses quinze ans sur le thème de « L'entrepreneuriat social en action »

Le 8 octobre 2009, le VSO - *Verbond Sociale Ondernemingen* - organisait une après-midi de réflexion sur le thème « *Sociaal ondernemen in actie* » (L'entrepreneuriat social en action) dans le cadre de la célébration de son quinzième anniversaire. VSO se définit comme une organisation rassemblant des employeurs du secteur social associatif centrés notamment sur les problématiques de la santé, du bien-être, du travail... Leur approche est spécifiquement pluraliste et progressiste. Au travers de cette après-midi de réflexion, la Vigilante s'est intéressée aux débats qui peuvent être à l'ordre du jour dans les organisations de terrain du Nord de notre pays..

VSO se veut porteur du concept d' « **entrepreneuriat social** » comme point de cristallisation de l'initiative sociale et du renforcement du soutien social et politique du non-marchand. Dans le cadre de sa **vision pluraliste de l'entreprise sociale dans un marché de la santé démocratique**, VSO désirait réfléchir sur les défis et les opportunités qui émergent actuellement comme le marché actif, la gestion de la demande des utilisateurs et la gestion publique du travail social.



A partir d'une approche pluraliste de l'entreprise sociale, Ludo FRET, rédacteur en chef de ALERT (magazine sur les politiques sociales et de soins), lance la réflexion à partir de l'idée qu'un **marché démocratique peut offrir des perspectives avec une visée sociale** pour des entreprises sociales et pour une intégration des personnes. Cela implique que :

- la notion d'**Etat actif** soit conçue que sur base démocratique ;
- la notion d'**utilisateur actif** des services sociaux signifie aussi se soucier de la question de l'intégration ;
- la notion de **marché actif** implique une visée entrepreneuriale.

De plus, il exprime l'idée qu'un management créatif doit s'appuyer sur les interactions qui s'exercent entre les champs de la politique sociale, du travail social et des entreprises sociales tenant compte de **trois pôles d'acteurs** que sont les pouvoirs publics, les bénéficiaires et les fournisseurs de services. Il formule **trois propositions** dont chacune sera illustrée par la pratique de **trois intervenants** (voir ci-dessous).

### L'entrepreneuriat social : expériences d'organisations de terrain de la Communauté flamande

\* Jo DE NIEL, Directeur de « *Pluralistisch Platform Gehandicaptenzorg* » (plate-forme pluraliste de soin aux personnes **handicapées**) va donc expliquer que les **entreprises sociales sont fondamentalement issues du droit à l'autodétermination** de tous les citoyens. Cela implique **pour les intervenants sociaux de se positionner par rapport à la demande des utilisateurs** avec une attention à l'articulation entre les besoins et les demandes des citoyens plus vulnérables. Il constate que :

- différentes politiques n'offrent pas nécessairement des différences importantes ;
- ces politiques rendent difficile la construction d'une offre adéquate en réponse à la demande des utilisateurs ;
- le peu de réactions face à ces politiques est sans doute le signe d'un problème au niveau du système.



\* Jan PEETERS, directeur de « *Expertisecentrum voor opvoeding en kinderopvang* » (Centre d'expertise en éducation et garde d'enfants), exprime différentes considérations en ce qui concerne le **champ des milieux d'accueil de l'enfance en Communauté flamande**. Il considère que les **exigences de qualité doivent être les mêmes** pour tous les enfants, ce qui implique les mêmes échelles barémiques et les mêmes exigences de qualification pour le personnel.

Dès lors les **praticiens non-qualifiés doivent bénéficier d'un accompagnement** pour obtenir cette qualification. De plus les équipements spécifiques doivent recevoir un soutien financier plus important pour améliorer le confort et la qualité.

Pour lui, **les subventions devraient être liées au statut non marchand et à l'accessibilité pour les personnes défavorisées**. Il considère donc que le gouvernement doit continuer à investir dans les milieux d'accueil de l'enfance qui sont gérés par les pouvoirs locaux et les associations.

Il explique que les entreprises sociales choisissent le principe de l'égalité dans la protection sociale. Cela implique un sens démocratique du gouvernement qui doit garantir un accès égal à des soins appropriés et de qualité professionnelle.

\* Bob COOLS, directeur de « *Centrum Geestelijke Gezondheidszorg De Pondt* » (centre de **santé mentale** De Pondt) aborde le thème du jour sur base de son expérience de travail. **Travailler avec des indépendants dans son cadre de travail est actuellement, pour lui, une forme d'emplâtre**. Cela ne représente pas une solution fondamentale au problème des listes d'attente qui existe actuellement.

Cette solution a pour seule conséquence de stimuler la discussion sur le système de contribution des clients, sur la reconnaissance sociale et la valorisation de la profession de psychologue. Il observe que les entreprises sociales sont fondées sur le principe de la solidarité dans le cadre du marché des services sociaux. Les choix éthiques impliquent, pour toutes les initiatives concurrentes, d'effectuer une forme d'écrémage du marché et de coopérer aussi pour éviter l'exclusion. **L'entreprenariat social est une initiative que l'on peut situer à mi chemin entre le subventionnement et l'activité commerciale**.

→ Koen DE VYLDER, **vice-président de VSO** a donné un bref résumé des questions pertinentes formulées pour les entrepreneurs sociaux. Il synthétise **la forme hybride des sources de financement du travail social** par les catégories suivantes :

- subsides publics sur base d'une reconnaissance ;
- subsides publics sur base contractuelle ;
- financements basés sur le client ;
- revenus de type philanthropique ;
- collaborations avec les entreprises dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises ;
- revenus provenant des initiatives commerciales propres ;
- ...





Il **complète également le schéma des interactions** constatées par Ludo FRET (voir ci-dessus) en précisant la manière dont les acteurs en présence doivent se positionner :

- les pouvoirs publics avec des politiques sociales plus démocratiques ;
- les utilisateurs avec plus d'émancipation et d'intégration ;
- le marché avec plus d'entreprises sociales

Il **introduit**, avec un certain humour, **les réactions demandées au panel** qui va suivre en demandant comment VSO peut-elle contribuer à l'innovation, à la liberté, à mieux axer sur la demande, à cibler sur le marché, à l'intersectorialité, à l'artistique, à l'expertise, à la solidarité ..., bref travailler vers un **entreprenariat social** ? Tout cela en considérant que la position des pouvoirs publics doit évoluer vers plus de moyens financiers, vers moins de réglementation et moins d'intervention, vers une préservation d'une expérimentation (qui est encore récente).

Un **panel de partenaires sociaux**, comprenant Bruno AERTS (Verso), Michel DEBRUYNE (ACW) et André LANGENUS (BBTK) sous la conduite du modérateur Luc JAMINE (Directeur de VSO) s'exprime ensuite sur ces différentes questions.

L'après-midi de réflexion dans le cadre de ces quinze ans de VSO se termine par l'intervention du **Ministre flamand du Bien-être, de la Santé et de la Famille**, Monsieur Jo VANDEURZEN qui rappelle quelques directives importantes, quelques défis et quelques perspectives pour les entreprises sociales du secteur non marchand.

Jacques SEPULCHRE

## Sur le houèbe

Verbond Sociale Ordenemingen (VSO) : [www.vso.be](http://www.vso.be)

Textes du site de VSO concernant cet événement :

<http://www.vso.be/DesktopModules/Articles/ArticlesView.aspx?tabID=0&lang=nl-BE&ItemID=126&mid=2845>

Magazine ALERT : <http://www.alertonline.be/>





## Evolution du droit du travail en Europe sous la pression de l'économie (néo-) libérale

**Comme le dit très bien son nom anglo-néerlandais, le « non profit » est un secteur de services, par principe non basé sur le profit et la concurrence, mais sur la solidarité et le soutien aux plus faibles. Quelle marge de manœuvre peut-il encore avoir aujourd'hui pour réaliser ces objectifs ?**

L'APEF a eu l'occasion de participer à la **Conférence internationale**<sup>18</sup> organisée par l'AED (Avocats Européens Démocrates), le SAF (Syndicat des Avocats de France) et l'European Association of Lawyers for Democracy and World Human Rights.

Nous avons pensé qu'il pouvait être intéressant d'assister à ce colloque pour deux raisons essentielles :

1. Les organisateurs sont des associations d'avocats **qui font depuis plusieurs années un travail relativement peu visible**, et pourtant très important, de veille et d'analyse critique en termes de droits de l'homme, voire d'opposition légale, par rapport à **l'évolution du droit en Europe**.
2. Les **associations du non-marchand sont soumises aux mêmes pressions** et aux mêmes règles que l'ensemble du monde du travail.

Les différentes interventions, nombreuses, en plusieurs langues, et souvent ardues pour un profane, sont en grande partie disponibles sur le site [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be) (voir lien spécifique en fin d'article).

Elles étaient groupées en trois sessions :

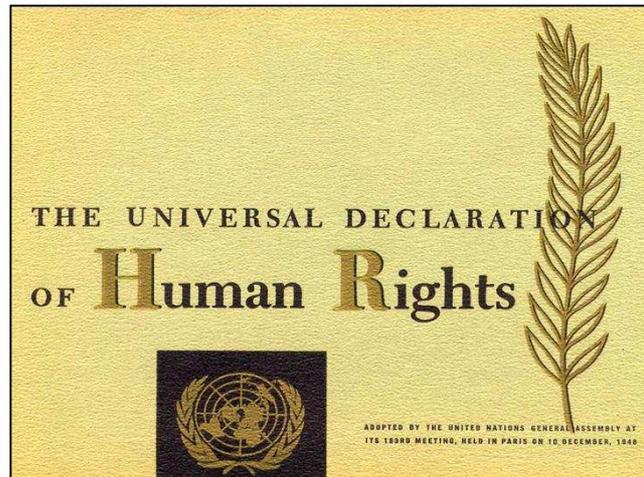
1. **Le droit de l'action collective.**
2. **Le temps de travail** et les garanties de protection des travailleurs.
3. **Le détachement des travailleurs, l'intérim et la sous-traitance.**

Trois domaines où se marque la dérégulation du droit du travail, voire son recul au profit du droit économique et financier, pour lesquels des exemples de jurisprudence et des pistes de réflexion et d'action ont été largement développés.

### **Voici en synthèse les éléments principaux qui nous semblent importants à relever.**

Les pays européens sont régis par une hiérarchie de droits:

- à la base, le **droit national** (dont le droit des entreprises et le droit du travail) ;
- au-dessus du droit national, le **droit européen** (principalement économique et financier)
- au-dessus du droit national également, **les droits de l'homme** (plus larges que le droit européen).



<sup>18</sup> Paris, 16-17 octobre 2009



La façon dont ces droits **évoluent**, sont **appliqués**, **interagissent**, **s'arbitrent** ou **s'affrontent**, dépend à la fois de l'économie, de la tendance politique des instances dirigeantes et pour le droit du travail, de la concertation sociale.

Bien que les situations nationales ne soient pas semblables, plusieurs intervenants ont fait part de **leur grande inquiétude par rapport à l'évolution du droit du travail** (et ceci même dans des pays où la régulation est une des meilleures d'Europe comme la Belgique) Ils ont plaidé pour un renforcement de la négociation et de la résistance collectives, **pour que la notion d'emploi cesse de remplacer celle de travail**, pour que les droits de l'homme priment sur les droits économiques, pour que la solidarité remplace la concurrence des travailleurs, pour que l'Europe prenne réellement en charge la défense des droits sociaux.

### **Concernant la Belgique, voici les constats principaux.**

Bien qu'étant un pays où la concertation sociale est une des plus institutionnalisées, où le taux de syndicalisation est un des plus élevés, les salaires de 2000 à 2009 ont augmenté de 2,9 % alors que la moyenne de l'Europe est de 6,9 %<sup>19</sup>.

**Le droit (ou la liberté) de grève n'existe pas dans la Constitution belge** et n'a été reconnu comme droit par la Cour de cassation qu'en 1981. Il a été mis en cause à plusieurs reprises au cours des dernières années<sup>20</sup>.

**La Belgique est à la pointe de la dérégulation du temps de travail**, puisqu'elle a permis au secteur automobile d'élargir la période de référence du temps de travail à 6 ans, ce qui constitue un modèle de flexibilité sans aucune compensation salariale pour les travailleurs<sup>21</sup>.

**Le travail intérimaire** n'est autorisé qu'en remplacement d'une suspension de contrat et est soumis à l'accord de la délégation syndicale de l'entreprise. Une ordonnance a récemment autorisé un employeur à utiliser des intérimaires sans accord<sup>22</sup>.

**La Belgique est inondée de bureaux de détachement<sup>23</sup> et de faux bureaux d'intérim.** Le Conseil national du travail – CNT- n'accepte pas de rendre solidairement responsables les entrepreneurs principaux et les donneurs d'ordre pour le respect des conditions de travail des personnes étrangères, ce qui limiterait le dumping social.

**En conclusion**, nous ne pouvons qu'encourager les lecteurs intéressés par ces questions à lire les interventions et à suivre les activités des associations organisatrices. L'association belge est le SAD (Syndicat des Avocats Démocrates).

Comme le dit le slogan développé par le CNCD : **Les travailleurs ne sont pas des outils !**

Pascale VANDEGEERDE

### **Sur le Houèbe**

Interventions du colloque : <http://www.terralaboris.be/spip/spip.php?article688>

<sup>19</sup> Voir l'intervention de Reinhard BISPINCK

<sup>20</sup> Voir l'intervention de Gilbert DEMEZ.

<sup>21</sup> Voir l'intervention de Sophie REMOUCHAMPS

<sup>22</sup> Voir l'intervention de Jan BUELENS.

<sup>23</sup> Voir l'intervention d'Andrée DEBRULLE.



## 4. Notes de lecture



**Bart COCKX, Bruno VAN DER LINDEN, « La flexicurité en Belgique. Une proposition basée sur des principes économiques », Regards économiques n° 73, septembre 2009**

Depuis que les regards de divers acteurs socioéconomiques et analystes se sont tournés vers le Danemark et d'autres pays ayant mis en place un régime similaire, le thème de la « flexi-sécurité »<sup>24</sup> est à l'ordre du jour. L'enjeu, on le sait, est de développer un système de protection sociale qui puisse concilier une plus grande flexibilité des contrats de travail avec la sécurité des travailleurs. Pensée à l'origine aux Pays-Bas (1995) pour lutter contre la dualisation du marché du travail entre les « fixes » et les « précaires », ce dispositif a été mise en œuvre au Danemark à la fin des années 1990. La revue publiée par des économistes de l'UCL développe, dans son numéro de septembre 2009, non pas une nouvelle analyse de la flexicurité, de ses vertus ou de ses vices, mais bien une proposition concrète conçue pour la Belgique. Elle a été faite par deux économistes issus de chaque côté de la frontière linguistique.

Comme l'indique le titre de l'article, la proposition est basée sur des principes, et pas seulement de nature économique. Le scénario de réforme proposé concerne l'**assurance chômage** (ASC) et la **légalisation de protection de l'emploi** (LPE). L'entame de l'article est constituée par le rappel et la discussion de « principes généraux pour la conception des institutions du marché du travail ». Notons d'entrée de jeu que nous nous situons bien dans le contexte de l'économie de marché, encadrée par un dispositif institutionnel public.

### Quelques principes

Les auteurs<sup>25</sup> commencent par évoquer un principe général qui témoigne bien du caractère hybride de notre « marché encadré », à savoir que « l'on peut accorder la liberté d'appréciation aux agents économiques à condition qu'ils supportent le coût que leurs décisions imposent à d'autres agents » (exemple d'application de ce principe : les pollueurs doivent payer le coût social de la pollution qu'ils ont provoquée).

Dans le domaine de l'emploi et du côté des employeurs, ceci signifie que « les **entreprises doivent payer le coût qu'elles imposent à la société lorsqu'elles licencient des travailleurs** ». Ces coûts concernent l'ASC et la perte de revenus fiscaux, mais également les **politiques actives du marché du travail** (PAMT) nécessaire à la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi. Différents facteurs (risque de délocalisation, dangers de faillite, répercussion sur les travailleurs...) incitent cependant à moduler ce principe de responsabilité et à considérer que les entreprises ne sont que *partiellement* responsables. Cette responsabilité une fois établie, avec ses conséquences financières, les entreprises ont la « liberté d'appréciation » et ne doivent dès lors pas justifier les licenciements devant les tribunaux.



<sup>24</sup> L'orthographe française de ce néologisme n'est pas encore fixée : « Flexicurité, flexécurité, flexisécurité, flex-sécurité, flexisécurité, flexi-sécurité... ».

<sup>25</sup> Bart Cockx est professeur d'économie à l'Université de Gand, Bruno VAN DER LINDEN chercheur FNRS à l'UCL.



Les auteurs précisent ensuite, toujours au regard des principes, quelles formes doivent prendre ces contributions des entreprises : **indemnité de départ au travailleur** en cas de licenciement **ou contribution de licenciement au système de l'ASC** qui finance les allocations de chômage (AC) et les PAMT ? Après analyse, les économistes considèrent que, en dehors d'une indemnité visant à compenser les coûts psychologiques du licenciement, **il est plus justifié de verser une contribution à l'ASC**. Cette contribution n'est cependant pas pertinente si le travailleur est immédiatement employé dans une autre entreprise sur une base volontaire (ceci inciterait l'entreprise à financer un système de reclassement ou *outplacement*).

COCKX et VAN DER LINDEN se tournent ensuite **vers l'ASC qui se doit d'être efficace** et finance, d'un côté, les allocations de chômage et, de l'autre, « le coût de restauration du capital humain perdu suite au licenciement ». Ceci justifie le fait de ne pas assurer les chômeurs à 100 % car cela « réduirait drastiquement leurs motivations à chercher du travail ». En d'autres termes et sans surprise, le **principe de la responsabilisation concerne également les travailleurs** sans emploi, dont la « liberté d'appréciation » doit également tenir compte du coût qu'ils font supporter à d'autres agents. Il est dès lors justifié de faire usage d'incitants financiers ou non financiers pour motiver les chômeurs à retrouver un emploi. **Le travailleur sans emploi doit par ailleurs se former** « pour compenser la perte de capital humain » (et augmenter ses chances de trouver un emploi). Dans ce cadre, c'est l'agence pour l'emploi (AE)<sup>26</sup> qui, sur base des décisions gouvernementales, doit « faire le choix de l'allocation des moyens entre l'AC et les PAMT », et non pas le travailleur.

Après avoir brossé les grandes lignes de du système, les deux économistes soulignent ce qui, à leurs yeux, ne va pas. La suite du papier développe, en toute logique avec ce qui précède, des « **lignes directrices pour une réforme** de la sécurité d'emploi et de l'assurance chômage en Belgique ».

### **Le système actuel et ses défauts**

Dans le descriptif du cadre, les deux économistes belges pointent l'existence de deux « institutions » de protection de la perte d'emploi, l'ASC et la législation pour la protection de l'emploi (LPE). Dans la LPE, ils soulignent les **variations de périodes de préavis en fonction de différentes variables** (ouvrier-employé, CCT sectorielles, nature du contrat, licenciement individuel ou collectif...). En matière d'ASC, il y a le **système temporaire** (suspension du contrat qui ne concernait que les ouvriers mais qui a été temporairement et partiellement étendu aux employés) et le **système général**. Les auteurs soulignent que le « **taux de remplacement** » **net moyen** (la proportion dans laquelle le revenu qui aurait été tiré du travail est remplacé par les allocations de chômage et les prestations sociales connexes) **est relativement faible en Belgique** (68 % contre une moyenne de 73 % dans les pays voisins) et que ce taux varie en fonction du profil du ménage. Il comporte en outre des planchers et des plafonds.

Les auteurs soulignent que notre dispositif a progressivement **évolué d'un système d'assurance chômage vers un système d'assistance chômage** « avec des taux de remplacement faibles pour les travailleurs à salaire élevés » (mais ceux-ci sont « hautement protégés » par la LPE) et des « taux de remplacement élevés pour les faibles salaires » Le système manquerait de transparence et déboucherait sur des « pièges au chômage » pour les travailleurs à faible salaire. Il faudrait plutôt **un taux de remplacement unique mais avec une diminution progressive de celui-ci** au fur et à mesure que le chômage se prolonge, avec une garantie d'allocation minimum pour les chômeurs à bas salaire et ceux de longue durée. Les incitants sous forme de PAMT

<sup>26</sup> Organisme responsable du paiement des AC et de la fourniture des PAMT. Ces deux fonction sont séparées en Belgique : c'est l'ONEM fédéral qui se charge de la première, et des organismes régionaux (ACTIRIS, FOREM, VDAB...) de la seconde.



(politiques actives du marché du travail ) pour ce dernier groupe devraient être accrus, d'autant que la différence entre leur allocation et leur ancien revenu est faible.

Par ailleurs et conformément au principe de départ, le système actuel des contributions au système sont **indépendantes du comportement de licenciement des employeurs**, ce qui n'est pas le cas pour les indemnités de préavis versées au travailleurs (et non au système ASC). En outre, **ces indemnités profitent surtout aux employés bien rémunérés ayant un contrat à durée indéterminée**, alors que les ouvriers et tous les employés engagés sur base d'un contrat non-CDI en bénéficient très peu. Enfin, dans certains cas, le niveau d'indemnité n'est pas fixé à l'avance et doit être déterminé de commun accord.

### **Lignes directrices d'une réforme**

En cohérence avec ce qui précède, la proposition de réforme comporte **sept points que nous résumons**. Pour plus de précisions, notamment techniques, le lecteur peut consulter le texte intégral en ligne.

1. **Niveau unique de responsabilité quel que soit le type de contrat de travail.** Les indemnités de préavis ne devraient pas varier en fonction du type de travailleur (ouvrier ou employé) ou de contrat (CDI, CDD...), car cela n'a « aucun fondement théorique ». Cette responsabilité unique s'exprimerait par une contribution de l'entreprise à un fonds (cf. ci-dessous) et une indemnité au travailleur.
2. **Contribution de licenciement.** Le niveau de responsabilité – partiel - des entreprises doit être proportionnel au coût que le licenciement impose à la société, mesuré par deux indicateurs : le niveau de salaire et l'ancienneté professionnelle (ces deux éléments influent le niveau global des AC)<sup>27</sup>. Un système distinct doit être établi pour le chômage temporaire. Cette contribution ne doit pas être versée si le travailleur n'est pas employé volontairement dans une autre entreprise après le licenciement (ou se retire volontairement du marché du travail).
3. **Indemnité de départ relativement faible.** Cette indemnité ne doit couvrir que le « coût psychologique » de la perte d'emploi. La majeure partie des indemnités de préavis doit être transformée en contribution de licenciement pour l'ACS.
4. **Amélioration de la couverture par l'ACS.** Accroître la couverture des ACS par abandon des plafonds et augmentation du « taux de remplacement ». Diminution graduelle de ce supplément d'AC en fonction de la durée du chômage.
5. **Financement supplémentaire pour des PAMT efficaces.** Le financement supplémentaire de l'ACS par les contributions de licenciement ne doit pas servir uniquement à financer les AC mais aussi les PAMT. En clair : il doit être affecté à des subsides à la formation ou à l'emploi « afin de compenser la perte de capital humain spécifique ». La réembauche du travailleur a en effet également un bénéfice social.
6. **Licenciements temporaires.** Dans la mesure où la durée du chômage n'est pas incluse comme indicateur dans la contribution de licenciement, on ne peut inclure les licenciements temporaires dans le système général ACS. Les auteurs proposent donc un système spécifique (généralisé aux employés), avec contribution des employeurs.
7. **Les comptes d'épargne individuels ne sont pas une solution.** Ce système autrichien préconisé par l'OCDE (part du salaire versé sur un compte individuel par l'employeur, accessible après licenciement) est contraire au principe de responsabilité et son caractère individuel est moins efficace que le système d'assurance.

Bernard DE BACKER

**Texte intégral du numéro de la revue Regards économiques**

<http://www.uclouvain.be/285518.html>

<sup>27</sup> C'est aussi le cas de la durée du chômage, mais qui est impossible à prévoir a priori.

**J.-P. LEBRUN, « La perversion ordinaire. Vivre ensemble sans autrui », Denoël, 2007**

**Les livres, articles et interventions du psychiatre et psychanalyste namurois Jean-Pierre LEBRUN ont bénéficié depuis quelques années d'une audience importante dans les secteurs de la psychanalyse, de la santé mentale et du travail social. Cette audience a notamment été renforcée par les interventions médiatiques concernant des phénomènes de société comme la violence des jeunes, le déclin de l'autorité, les incivilités, la dépression, les assuétudes, les nouvelles pathologies ou de faits divers associés. Son analyse des aléas de la subjectivité contemporaine rejoint celles d'autres observateurs, analystes ou non, avec des nuances plus ou moins importantes. Mais elle suscite également de rudes critiques, notamment chez les psychanalystes.**

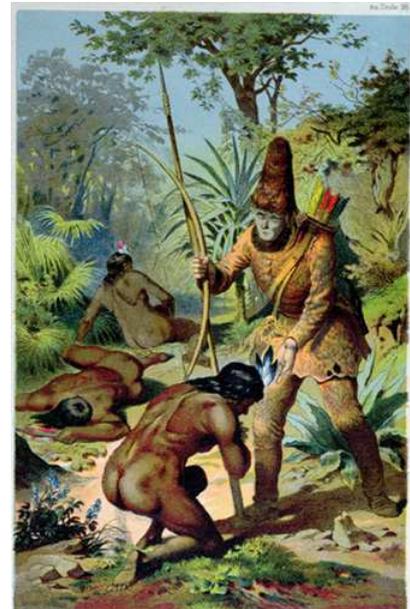
Cet ouvrage, publié en 2007, doit être situé dans une série de travaux dont la diffusion a débuté avec *Un monde sans limite. Essai pour une clinique psychanalytique du social* (1997). Ce premier livre établissait un **diagnostic extrêmement sévère des sociétés occidentales contemporaines**. Il allait jusqu'à envisager une « sortie de l'espèce humaine » comme effet possible de la mutation du lien social subverti par le discours de la science, le néo-libéralisme et le « démocratisme ». Cette vision a été reprise dans un livre dialogué avec un autre analyste, Charles MELMAN, *L'homme sans gravité. Jouir à tout prix*, publié en 2002 et diffusé en livre de poche.

Le titre de l'ouvrage dont il est question ici – et qui se veut, selon LEBRUN, une version « grand public » de ses thèses –, peut également **donner froid dans le dos**. Son contenu apparaît cependant moins décliniste que les deux précédents. Remarquons, dans ces trois titres publiés à cinq ans d'intervalle, **l'insistance répétitive du « sans » - sans limite, sans gravité et sans autrui -** comme si notre condition moderne impliquait une **privation de bords, de lest et d'alterité sous couvert d'autonomie et d'émancipation individuelle**. Un univers qui serait dès lors autant marqué par le désir de complétude que par l'inconsistance et la solitude.

Sa thèse fondamentale est que, si nous avons mis à nu la fiction de la légitimité religieuse ou de ses succédanés laïcs à laquelle s'est adossé le pouvoir dans nos sociétés pendant des siècles, **nous ne pouvons faire l'économie de la place d'exception** qu'occupaient autrefois les dieux, puis le Dieu monothéiste. Nous avons chacun, selon l'expression de LEBRUN, à « assumer ce qui, hier, était seulement la tâche du Roi : celle de faire en sorte **que le royaume puisse se soutenir dans le vide**. Nous ne pourrions pas nous contenter simplement de nous approprier ses privilèges et pas ses devoirs. Car ce qui ne serait alors plus qu'un régicide ferait l'impasse sur le programme d'une modernité que chacun doit encore réaliser pour son compte » (nous soulignons).

C'est donc chaque individu qui serait appelé à **se « soutenir dans le vide »**, comme le célèbre Baron DE MÜNCHHAUSEN. Ajoutons que ce défi ne concerne pas que les sujets singuliers, mais également la vie collective dans une société fortement individualisée. Le propos de LEBRUN est aussi social et politique.

Nous procéderons par une lecture en trois temps. Le premier aura pour objet de fournir **quelques balises sur les particularités d'une analyse** freudo-lacanienne de la condition humaine, préalable indispensable pour une bonne compréhension des





déductions de LEBRUN. Le second se centrera sur ce qui, selon l'auteur, **différencie en profondeur les sociétés modernes des sociétés pré-modernes**, et sur ce que cette différence induit dans le domaine de la construction subjective et du lien social. Le troisième sera consacré à une mise en évidence **des défis de l'autonomie**, et notamment de ce que cette dernière implique comme nouvelles responsabilités pour les individus et les collectifs.

### **L'humus humain**

Le terme « humus », utilisé par le psychanalyste français LACAN<sup>28</sup>, revient souvent sous la plume de LEBRUN pour désigner des **fondamentaux de la condition humaine**, en deçà de la variabilité historique et géographique des sociétés. Le même mot est d'ailleurs utilisé pour nommer la collection qu'il dirige aux éditions Erès, ainsi qu'un séminaire co-dirigé aux FUNDP à Namur, il y a quelques années.

Comme on le sait, le mot humus (qui serait de même origine que « homme ») désigne **la couche supérieure du sol créée et entretenue par la décomposition de la matière organique**. Cette matière est indispensable à la vie végétale, mais elle en est paradoxalement aussi le produit. Nous retrouverons ce même paradoxe dans la signification de « humus humain », à la fois condition de l'humanisation et produit de celle-ci.



Un trait fondamental, pour comprendre la nature de cet humus humain et ses composantes, est ce qui, selon les psychanalystes, distingue l'humanité des autres espèces vivantes : **le langage**. Dans la conception lacanienne de la psychanalyse, cette dimension est centrale. La reprise de la découverte freudienne par LACAN et ses disciples est en effet très marquée par la linguistique, comme en atteste, parmi d'autres, la fameuse affirmation du maître parisien : « l'inconscient est structuré comme un langage ». C'est dans cette acception que le même analyste utilisait le néologisme « **parlêtre** » pour spécifier le caractère distinctif des humains. La psychanalyse n'est dès lors pas qu'une théorie des troubles psychiques individuels et une pratique clinique, elle est aussi une anthropologie, c'est-à-dire un savoir construit traitant des paramètres structurels de la condition humaine. Et ces paramètres indiquent que devenir sujet parlant, **appartenir à un collectif et avoir un inconscient sont liés**. « Un parlêtre », écrit LEBRUN à la suite de LACAN, « est toujours divisé ».

C'est de cette centralité du langage que LEBRUN va déduire une « **loi de gravitation du psychisme humain** » qui associe intimement le singulier et le social et permet de « déplier » leur articulation. En effet, l'entrée dans le système symbolique du langage est constitutive du psychisme humain et n'est pas une acquisition après-coup, le fruit d'un apprentissage qui serait effectué par un sujet déjà formé<sup>29</sup>. Pour le dire simplement, le sujet est pris dans l'ordre symbolique - ceci dès sa conception - par le discours social dans lequel il est appelé à entrer. Il se trouve contraint de quitter un rapport immédiat au monde pour lui substituer une relation médiatisée par le langage, ce qui le constitue comme sujet parlant. **Cet accès au langage ne va pas sans pertes**. Il s'accompagne en effet d'un éloignement de la jouissance immédiate à laquelle supplée le labyrinthe complexe du désir, « le défilé des signifiants » qui mène à l'objet cause du désir qui toujours se dérobe.

<sup>28</sup> Notamment dans cette phrase souvent citée : « Le savoir par Freud désigné de l'inconscient, c'est ce qu'invente l'humus humain pour sa pérennité d'une génération à l'autre... ».

<sup>29</sup> Lebrun donne l'exemple des « enfants sauvages » et celui d'enfants auquel on n'a jamais appris à parler comme preuves d'un échec de l'humanisation par défaut d'acquisition du langage.



Le langage, selon les psychanalystes lacaniens, n'est dès lors pas seulement porteur d'une fonction cognitive et communicationnelle ; il est surtout **l'agent de la structuration psychique du sujet humain**, doté par la même occasion d'un inconscient. Et pour accéder au désir et au langage, il est nécessaire d'être entamé d'une part de jouissance. L'individu et le social sont liés dès l'origine dans la théorie défendue par LEBRUN et il n'y a, par conséquent, nulle « psychologisation du social » ou « socialisation du psychique » dans ses travaux. Ajoutons que cette perte de jouissance est autant une condition de sa subjectivation que de son appartenance collective. D'où cette phrase sibylline de LACAN : « l'inconscient c'est le social ».

**Devenir sujet humain c'est donc entrer dans le système du langage** et être soumis à ses contraintes. Outre la mise à distance de l'expérience immédiate qui est une des conséquences de la réflexivité propre aux êtres parlants, le sujet est soumis au caractère discontinu du langage qui fonctionne par oppositions de signifiants (parlés, écrits ou gestuels). Il est dès lors lui-même happé par cette discontinuité, son identité étant soumise aux règles du système linguistique. Dans ce processus, un élément fondamental se met en place qu'il n'est pas facile d'explicitier.

Pour le dire simplement et de manière imagée, **le système du langage** constitue un ensemble troué, inconsistant. Il **ne s'appuie sur rien d'autre que sur lui même**, comme un dictionnaire dont les mots ne sont définis que par d'autres mots. Quel enfant n'a pas fait cette expérience de répéter un mot jusqu'à le vider de son sens, ce qui engendre une déréalisation inquiétante qui peut mener aux portes de la folie ? Il y a donc deux manques qui s'articulent : celui du trou creusé dans notre perception du réel par l'accès au langage, et celui de l'incomplétude du langage lui-même.

Dans la construction de son identité subjective, le petit d'homme est confronté à la fois à l'Autre (le langage ou « trésor des signifiants »), incarné par les paroles des premiers autres qui l'entourent, et au manque dans l'Autre (l'inconsistance du langage) qui se manifestera également dans des autres concrets. Dans la mesure où il n'y a pas d'Autre de l'Autre (« le grand secret de la psychanalyse », affirmait LACAN), pas de métalangage, il devra d'une manière ou d'une autre se confronter à ce vide qui sera paradoxalement le point d'appui de sa singularité et lui évitera d'être englué dans l'Autre. Car **c'est avec cette faille dans le commun, ce manque dans l'Autre, que le sujet pourra construire du singulier.**

Expérience étrange et dilemme fondateur, dont le souvenir peut parfois resurgir, que celle de l'enfant qui enfle les habits du langage, éprouve la frayeur d'une totalité qui menace de l'englober, mais découvre en même temps la faille de cette Altérité qu'il aura à assumer s'il veut échapper à son emprise. Ainsi, selon la psychanalyse lacanienne, nous sommes à la fois des êtres enchâssés dans le langage et amarrés dans le vide ombilical de son défaut - des êtres d'entre-deux ne pouvant refuser ni le langage ni le manque qui le constitue, au risque de la folie ou de l'aliénation pétrifiante.

**Devenir sujet, c'est dès lors abandonner tout espoir d'être entièrement défini** par l'Autre, mais également d'exister sans lui. Pas d'autonomie sans cette dialectique du vide et du plein, qui définit ce que l'on pourrait appeler « un bon usage de l'Autre ». On comprendra que, dans ce contexte, le langage n'est pas seulement un outil que les humains acquièrent, mais surtout une structure qui les constitue, y compris par ce qui lui manque. « Ce lieu de l'Autre, où le sujet trouve les mots qui vont le dire, ne contient pas, on le sait, le seul mot qui l'aurait vraiment intéressé, celui qui va dire qui il est », écrit LEBRUN.

### **La fiction d'un Père consistant**

Dans cette **opération médiatisée par les parents** qui, habituellement, engendrent et éduquent les enfants - et de ce fait donnent chair à l'Autre - se joue la scène que la psychanalyse a rendue célèbre avec l'aide de SOPHOCLE : l'Œdipe. On ne va pas remettre



le couvert ici, mais simplement pointer sa dimension symbolique. Le point d'appui d'une déprise du premier Autre incarné par la mère est, dans nos cultures, la plupart du temps incarné par le père ou par un tiers occupant cette place. La fonction effective de ce tiers, qui insère un coin entre l'enfant et la mère, est de servir de levier à un **« décollément » du premier Autre dont l'enfant est issu**. Cette opération n'a pas qu'une dimension psychoaffective, elle opère aussi dans le registre symbolique. Ceci non seulement parce que l'enfant portera le nom du père, mais surtout parce que ce tiers va signifier le manque dans l'Autre, incarné par la mère, et prévenir l'absorption par l'Autre.



Pour ce faire, le tiers en question va s'appuyer sur une parole d'autorité, un **interdit qui va « entamer le sujet »**, au risque de devenir l'adresse de la haine suscitée par cette perte. Le devenir-sujet de l'enfant passera donc par une **soustraction de jouissance**, corrélative au manque inhérent à la loi du langage. On remarquera que celui qui prononce l'interdit doit, pour que sa parole porte, avoir lui-même **assumé la perte qu'il inflige**. Un père qui jouirait de sa toute puissance peut difficilement incarner une soustraction de celle-ci. On connaît des pères « qui se prennent pour des pères » et dont les effets sont bien

souvent dévastateurs, car ils ne peuvent incarner le moins-de-jouir nécessaire à la subjectivation, et dès lors servir de point d'appui à l'enfant. Autrement dit, face à la toute-puissance de l'Autre qu'incarne la mère, qui n'est pas seulement un autre de chair mais également un Autre de langage, l'enfant a **besoin d'un point d'appui qui lui permette d'échapper à cette emprise** en la barrant, en la trouant.

Ce qui est en jeu dans cette opération va dès lors bien au-delà du trio oedipien, dans la mesure où ceux qui font office de parents ne sont que les représentants d'instances qui les dépassent très largement. La particularité de la constitution de l'humain est de devoir quitter la certitude de l'emprise maternelle pour l'incertitude du sujet désirant et actant, en **ne s'appuyant sur rien d'autre que du vide**, le père ne représentant pas un « Autre de l'Autre », mais au contraire une instance qui se tient à la place de la béance du système formel qu'est le langage.

Par conséquent, la fonction paternelle constitue plus à « trouser l'Autre » qu'à lui substituer une emprise seconde qui paralyserait tout autant le sujet, ce qui arrive quand un père imposteur « se prend pour le père » et que l'enfant s'y laisse prendre. Ce qui n'empêche pas le père (ou le tiers qui en tient lieu) de devoir occuper de manière **autoréférentielle** cette place de la béance dans le système symbolique du langage, illustré par le propos d'autorité bien connu : **« C'est comme ça parce que c'est comme ça ! »** Il convient à la fois de boucher le trou et de laisser passer un peu d'air pour que l'enfant puisse y respirer en se confrontant lui-même au vide. Comme écrit LEBRUN dans *Un monde sans limite*, « un père qui aurait réponse à tout et qui viendrait tout occulter serait un père dont le sujet ne pourrait plus se passer ; à ce titre, il ne serait plus en fin de compte qu'une seconde mère ».

**La transmission de l'humanité passe donc par la transmission de ce manque**, de ce vide qui signe notre condition d'êtres parlants. Mais cette transmission ne concerne pas que le petit théâtre privé de la famille, elle est socialement soutenue, car instituée à travers des dispositifs collectifs qui s'imbriquent, du noyau anthropologique invariant à la socialisation du sujet singulier.



## De l'hétéronomie à l'autonomie

Dans les sociétés prémodernes hétéronomes<sup>30</sup> (monothéistes sous nos latitudes récentes), **l'autorité du « séparateur » était appuyée sur une légitimité religieuse**, dans le contexte d'une hiérarchie verticale du pouvoir, une chaîne reliant le pater familias au Roi et à Dieu - qui occupaient une place d'exception légitimant leur autorité. Comme l'avait noté TOCQUEVILLE dans *De la démocratie en Amérique* (1835), « L'aristocratie avait fait de tous les citoyens une longue chaîne qui remontait du paysan au roi », avant d'ajouter : « la démocratie brise la chaîne et met chaque anneau à part. » Marcel GAUCHET, auquel Lebrun fait très souvent référence dans ses livres, a longuement analysé, dans *Le désenchantement du monde*, le **lent processus d'autonomisation des sociétés occidentales** et le développement tortueux de la modernité politique, intimement lié à une « sortie de la religion » et à la mort de la société hiérarchique, bien décrite par Louis DUMONT<sup>31</sup>.



Le projet de LEBRUN, tel qu'il le définit lui-même, est de prendre la mesure, d'un point de vue psychanalytique, **des effets de cette autonomisation dans le champ de la subjectivité**. Il rejoint sur ce point un sociologue comme Anthony GIDDENS, dont plusieurs ouvrages, antérieurs à ceux de LEBRUN, analysent ce qu'il nomme « les conséquences de la modernité » dans l'espace de l'identité individuelle et de l'intimité. Mais ceci avec une grille de lecture et des accents sensiblement différents, notamment pour évaluer les « conséquences ».

On pourrait s'étonner d'un tel décalage temporel entre la fin de l'ancien régime, l'avènement progressif de la démocratie et la prise en compte de ses effets dans le domaine de la subjectivation. Si, comme l'écrivait BALZAC dans *Mémoires de deux jeunes mariés*, « **en coupant la tête du Roi, la République a coupé la tête à tous les pères de famille** », il faudra quelque temps pour que le régicide produise tous ses effets dans les foyers.

Sur ce point, autant LEBRUN que GIDDENS notent que **de larges pans de la vie sociale n'avaient pas ou n'avaient que peu été affectés** par les transformations touchant d'abord l'exercice du pouvoir politique au plus haut niveau. Il fallut près de deux siècles pour que les conséquences de la révolution moderne gagnent certains aspects de la vie collective, notamment la vie familiale, les rapports entre les genres, les mœurs, mais aussi l'identité individuelle, et l'intimité. Ceci alors que, plus globalement, le mouvement de la modernité s'approfondissait et se radicalisait, notamment en se délestant des succédanés laïcs du religieux.

## Un nouveau régime de subjectivation

Ce que nous avons à examiner ici est dès lors **la chute de « l'ancien régime de subjectivation »** et l'avènement d'un nouveau régime dans lequel les individus seraient « déchaînés », selon la métaphore Tocquevillienne.

<sup>30</sup> Le mot « hétéronome » désigne un ensemble qui reçoit sa loi (*nomos*) de l'extérieur (*hétéros*), par opposition à « autonome », qui tire sa loi de lui-même. Une des caractéristiques centrales des sociétés modernes, « sorties de la religion », est de concevoir sa loi comme étant produite par elles-mêmes (démocratie). Bien entendu, un coup d'œil rétrospectif et « moderne » sur les sociétés hétéronomes concluerait au fait que celles-ci produisaient leurs dieux de manière ... autonome.

<sup>31</sup> Louis DUMONT, anthropologue élève de Marcel MAUSS ayant longtemps vécu en Inde, est l'auteur de *Homo Hierarchicus* (1971), ouvrage dans lequel il analyse le système des castes. Ses travaux d'indianiste lui ont permis de jeter un « regard éloigné » sur les sociétés occidentales modernes, décrites dans *Homo Aequalis* (1977).



D'après LEBRUN, le dispositif symbolique qui permettait la transmission du manque propre à l'être parlant, par l'institutionnalisation d'un garant meta-social occupant une position d'exception (Dieu et ses représentants), a été rompu. Cette rupture risque, si l'on ne conserve pas d'une autre manière la place d'exception, d'entraîner celle de la solidarité entre le noyau anthropologique et le sujet singulier. D'où l'annonce d'un véritable désastre psychique dans certains écrits du psychanalyste.

Tout se passerait en effet « comme si » **la nécessité d'une soustraction de jouissance n'était plus transmise par la société**, sous la conjonction de plusieurs facteurs cumulatifs qui se seraient amplifiés dans la seconde partie du XX<sup>e</sup> siècle : le discours de la science, la démocratie muée en « démocratisme » et le néo-libéralisme. L'auteur change quelque peu de terrain, passant d'une analyse globale en termes de modernité à celle de composantes plus spécifiques, dont chacune semble développer des forces qui mettent la subjectivation en danger. **Le discours de la science** mine l'énonciation du sujet au profit de l'énoncé impersonnel et donne l'illusion d'un effacement des « limites » ; **le démocratisme** sape la légitimité des pères et plus largement de tous ceux qui sont en fonction d'éducation ou d'autorité ; **le néo-libéralisme** pousse les citoyens-consommateurs à maximiser leur seul profit personnel, la « loi du marché » étant supposée ajuster l'ensemble de manière automatique.

Le livre présente les conséquences du nouveau régime de subjectivation sous forme d'une **alternative**. Il y a d'un côté les **mutations psychiques délétères** qui risquent de se produire (et sont déjà à l'œuvre) si la société et les sujets ne trouvent pas le moyen de suppléer à la perte du point d'exception, engendrée par les nouvelles conditions de socialisation, et, de l'autre, **la tâche qui attend le sujet s'il veut faire face aux défis d'une modernité radicalisée**, qui rehausse les conditions d'exercice de l'autonomie. Alors que c'est surtout la première branche de l'alternative qui était mise en évidence dans deux ouvrages antérieurs, celui-ci met d'avantage l'accent sur les défis subjectifs de l'autonomie, mais qui ne sont pas présentés comme une tâche insurmontable, auquel cas il n'y aurait plus qu'à choisir entre la peste d'un retour impossible à l'ancien régime, et le choléra d'une « nouvelle économie psychique » mortifère et généralisée.

Cette opération n'est cependant possible que si l'on ne confond pas, écrit l'auteur, « la personne de l'Autre » incarnée par la fiction théologico-politique, et « le lieu de l'Autre » qui a une existence logique et non substantielle. On peut se défaire du premier mais pas du second, qui doit désormais être soutenu par chacun, car **l'autonomie absolue est aussi fictive que l'existence de Dieu**. Nous nous trouvons dès lors devant les conditions psychanalytiques de mise en œuvre du programme qu'énonçait le sociologue Norbert ELIAS en 1939, dans son ouvrage bien nommé, *La société des individus* : « Ils peuvent bien plus librement décider de leur sort. Mais aussi doivent-ils décider de leur sort. **Non seulement ils peuvent devenir plus autonomes, mais ils le doivent**. A cet égard, ils n'ont pas le choix » (nous soulignons).

### **Les néo-sujets entre perversion et robinsonnade**

Les **transformations psychiques délétères** qui menacent et seraient déjà à l'œuvre, sont rassemblées et identifiées par le mécanisme du « déni », terme que Freud avait utilisé pour décrire certains processus psychiques (différents du refoulement ou de la dénégation). LEBRUN, qui avait déjà consacré de très nombreuses pages dans les livres antérieurs pour décrire cette nouvelle économie psychique, reprend ce thème à nouveaux frais. Comme nous l'avons vu plus haut, une subjectivation « réussie » suppose que le sujet ait intégré les « lois du langage » et assumé la perte de jouissance qui résulte de sa condition d'être parlant. Cette opération nécessite l'intervention d'un tiers qui, d'autorité, va signifier l'interdit. **Si la pose de cette « limite » n'est plus effectuée par un tiers** (parce que celui-ci est délégitimé par les évolutions sociales décrites plus haut), le sujet va se trouver dans une situation subjective particulière, présentant des ressemblances



avec la perversion. LEBRUN lui donne le nom de « perversion ordinaire »<sup>32</sup>, expression qui fournit son titre au livre. De quoi s'agit-il ? La notion de « déni » est différente de celle de refoulement. FREUD l'utilise dans un premier temps pour décrire l'attitude de l'enfant qui, pendant une phase de son évolution, refuse de prendre en compte la différence des sexes. Plutôt que de la refouler ou de la rejeter, il la dénie. Développant un raisonnement analogique, dont nous ne pouvons ici retracer toutes les subtilités, LEBRUN en arrive à la conclusion que **le sujet contemporain peut se trouver dans la situation de dénier** la nécessaire « soustraction de jouissance » qu'implique son entrée dans l'ordre du langage et l'acceptation du manque qui lui est corrélatif. Il va dès lors se trouver dans une situation particulière qui fait de lui, selon l'expression de LEBRUN, un « **néo-sujet** », utilisant le mécanisme du déni pour éviter la subjectivation « normale » supposée se mettre en place après l'enfance.

Non entièrement dégagés du fantasme d'une jouissance totale et fragilisés par ce « décollement incomplet » de l'Autre, les néo-sujets, dit LEBRUN, sont « comme nés, mais sans être advenus, sans devenir véritablement des sujets adultes, comme restés dans un no man's land ». Ce sont des sujets demeurant dans les *limbes*, dans une sorte d'*arrière pays* qu'ils n'arrivent pas à quitter. Ce type de structure psychique existait déjà autrefois, mais ce qui semble nouveau aujourd'hui, **c'est sa prolifération**.

Pour illustrer son propos, le psychanalyste va prendre **un exemple fameux et pour le**

Jean-Paul Sartre  
Les mots



**moins inattendu** : celui de **Jean-Paul SARTRE**. Les nombreux textes que le philosophe a écrits, et en particulier **son récit autobiographique** *Les mots* (le premier titre était *Jean sans Terre* - allusion au Roi Jean d'Angleterre qui fut privé d'héritage - dont le psychanalyste et ami, PONTALIS, souligne la proximité avec *Jean sans Père*), permettent à Lebrun de dresser un **portrait du philosophe en « pervers ordinaire »** ou « néo-sujet avant la lettre ». Orphelin de père à quinze mois (il se disait « fils d'un mort », « fils de personne » et « sa propre cause »), **vivant pendant des années en étroite symbiose avec sa mère et n'acceptant pas le remariage de celle-ci** (il ne dira jamais un mot de son beau-père, Joseph MANCY, dont il déniait l'existence), Sartre éprouva pendant toute sa vie un sentiment d'imposture et tissa de singuliers rapports avec les

femmes. Bref, selon LEBRUN, la position subjective du philosophe s'est construite selon le même schéma que celui caractérisant les « néo-sujet » : sans Autrui<sup>33</sup>.

**Un autre philosophe viendra étayer sa thèse**, voire fournir l'expression « sans autrui ». Il s'agit de Gilles DELEUZE, à travers son analyse d'un roman célèbre de Michel TOURNIER, *Vendredi ou les limbes du pacifique* (1967). Le livre de Tournier est une **réécriture du Robinson Crusoé** de Daniel DEFOE, un des récits fondateurs du roman moderne. Dans le texte de TOURNIER, **Robinson tente de suppléer à l'absence d'autrui** par une colonisation et un quadrillage obsessionnel de l'espace insulaire, un ordonnancement minutieux de sa vie quotidienne. Il essaye ainsi d'échapper à l'attraction régressive de « la souille », une anfractuosité humide au cœur de l'île dans laquelle il vient parfois se plonger. Après un incident qui provoque l'explosion d'une bonne partie de ses installations, Robinson abandonne définitivement sa volonté civilisatrice et choisit de « retrouver le chemin de ces limbes intemporelles et peuplées d'innocents ». **Pour DELEUZE, le Robinson de TOURNIER, privé de ce qu'il appelle « la structure Autrui », glisse dans une sorte de perversion** que LEBRUN qualifiera d'ordinaire, celle

<sup>32</sup> Ce terme, lourdement connoté, peut cependant prêter à confusion. Sa signification en psychanalyse (qui a varié dans le temps) est en effet différente de son sens usuel.

<sup>33</sup> Voir le célèbre mot de Sartre, « L'enfer, c'est les autres ».



qui caractérise un monde « sans Autrui ». Le néo-sujet est donc « un pervers ordinaire **tel Robinson dans une île** qui, cette fois, n'est pas déserte mais **peuplée d'autres** qui ne sont eux-mêmes que des **Robinson** » (nous soulignons).

Sans entrer dans une typologie complexe qui articule les trois registres lacaniens (l'imaginaire, le réel et le symbolique) et l'altérité (Autre, autre, autrui, Autrui...), pointons, pour la compréhension de la structure dite de la perversion ordinaire, que celle-ci est qualifiée de « sans Autrui » par LEBRUN. Il n'y a donc pas absence de l'Autre (le langage), mais bien de l'Autrui<sup>34</sup>, c'est-à-dire de « celui qui permet de donner sa place à l'irruption d'une altérité concrète », le plus souvent le père par rapport au premier Autre incarné par la mère. Les néo-sujets ne sont donc pas psychotiques, c'est-à-dire sans point d'appui par rapport à l'invasion de l'Autre du langage, mais dans une sorte de perversion infantile, « poreux, sans vraie colonne vertébrale, fluctuants, entièrement tributaires de l'ambiance ». Ce que d'autres analystes appellent des « **aduléscent**s » ou des sujets victimes du « **syndrome de Peter Pan** ».



### **Se tirer d'affaire par soi-même ?**

Ce tableau guère réjouissant n'est pas, du moins dans cet ouvrage-ci, annoncé comme la conséquence inéluctable de la modernité et de son nouveau régime de subjectivation. Si c'était le cas, notre univers social déboucherait sur un désastre anthropologique « sans précédent » et sans retour. Le psychanalyste namurois consacre au contraire de nombreuses pages à tenter de définir **les conditions d'une « sortie par le haut » des défis subjectifs que pose le monde contemporain**, ceci pour chaque sujet mais également pour la vie collective. Le point central de son argumentation, comme nous l'avons déjà esquissé plus haut, est la nécessité structurelle de la « place d'exception », autrefois occupée par les Dieux, dont il faut aujourd'hui assumer le caractère vide, mais néanmoins indispensable.

En d'autres mots, l'individualisation et **la démocratisation de l'existence exige que chacun assume** ce qui était autrefois la charge symbolique de ceux qui occupaient cette place (le Roi, pour faire court) et en masquaient la vacuité. Le sujet est dès lors face à une nouvelle responsabilité. Rien de très original dans ce propos<sup>35</sup>, si ce n'est (ce qui n'est pas rien) son centrage sur les conditions individuelles et subjectives de l'autonomie analysées d'un point de vue freudo-lacarien.

Si le sujet, déjà soumis à une « soustraction de jouissance » par sa socialisation, pouvait autrefois s'appuyer sur le discours social pour disposer de la légitimité lui permettant de transmettre l'« humus humain », ce serait de moins en moins le cas aujourd'hui. La paradoxe serait dès lors que le sujet contemporain est non seulement fragilisé par le nouveau régime de subjectivation, mais en outre privé d'un point d'appui légitimant l'opération qu'il devra à son tour mettre en œuvre auprès des nouvelles générations (comme parent, éducateur, enseignant...). En d'autres mots, le sujet ne pourrait plus « compter que sur lui-même pour redonner une légitimité à la place d'exception ». Il en résulte la nécessité de « **faire appel à ses ressources propres** » pour étayer une norme dont il faut assumer la responsabilité « en personne », au risque du désamour, de la haine et de la réaction violente des « éduqués ». A cette difficulté contemporaine de

<sup>34</sup> Le livre est dès lors mal sous-titré, comme nous l'avons déjà indiqué. Il s'agit bien de « vivre ensemble sans Autrui ».

<sup>35</sup> Cette réflexion sur le « lieu vide » du pouvoir en régime démocratique a été largement développée par Claude Lefort, notamment dans *L'Invention démocratique*, Fayard, 1981.



l'action éducative se conjugue, sur l'autre face de la médaille, la croissance du nombre d'utilisateurs adolescents ou adultes dont la subjectivité est fragilisée.

Selon les termes de LEBRUN, la nouveauté de notre modernité contemporaine est dès lors de « laisser désormais à chaque sujet la tâche d'être lui-même le médiateur entre les hommes et la Loi du langage qui, jusqu'à hier, était « habillée » – et masquée – par Dieu. Remplir cette tâche est une condition nécessaire pour pouvoir recueillir les fruits de son émancipation vis-à-vis de Dieu, à savoir réussir à se libérer en tant qu'adulte de l'assujettissement au Père et pouvoir inventer son trajet singulier. »

Sur ce point, **la métaphore de l'humus est particulièrement parlante**, car, comme nous l'avons mise en évidence au début de cet article, cette matière indispensable à la vie végétale en est aussi le produit. L'histoire de la naissance et du développement de la vie montre de multiples exemples de cette nature, certaines formes de vie produisant les conditions d'apparition et de développement d'autres formes. Ainsi, la colonisation de la terre ferme par les plantes aquatiques « autotrophes » (ne nécessitant pas la présence d'autres êtres vivants pour produire de la matière organique) a permis l'arrivée des animaux « hétérotrophes » (ayant besoin de constituants organiques préexistants pour leur alimentation), se nourrissant des plantes et puis des autres animaux.

LEBRUN, quant à lui, **reprendra la théorie du « bootstrap »**<sup>36</sup> inspirée du Baron DE MÜNCHHAUSEN et **développée par le physicien belge Edgar GUNZIG**. Il s'agit d'une hypothèse d'auto-engendrement de l'univers, sans recours à une impulsion externe. Selon GUNZIG, l'univers aurait pu s'engendrer sans événement « extérieur » comme le Big Bang. **Dans un roman étonnant écrit avec la journaliste scientifique belge Elisa BRUNE**<sup>37</sup>, GUNZIG indique que ce procédé, *mutatis mutandis*, a fonctionné dans différentes phases « apparemment inextricables » de sa vie dans lesquelles il s'est « tiré d'affaire par lui-même ».

Le psychiatre prend appui – si l'on peut dire – sur cette notion pour tenter d'identifier les ressorts cliniques qui permettraient à un psychanalyste de **soutenir « l'effet bootstrap » chez un néo-sujet englué** dans la jouissance et fragilisé par un « décollement incomplet » de l'Autre. Mais ceci ne concerne que l'intervention de l'analyste et laisse pendante la question des modes de socialisation dans les sociétés modernes contemporaines, dont on peut espérer qu'elles ne nécessiteront pas la présence d'un psychanalyste au chevet de chaque individu pour produire l'effet bootstrap désiré...

Toutes considérations qui, quoi qu'on pense des analyses de l'auteur, ne sont évidemment **pas sans liens avec les métiers de l'intervention psychosociale**, et particulièrement celui d'éducateur<sup>38</sup>. D'où la présence récurrente du psychanalyste namurois dans les colloques et formations organisées notamment par un éducateur devenu psychanalyste, J. ROUZEL<sup>39</sup>. Allons-nous vers un éducateur « bootstrapteur » ?

Bernard DE BACKER

#### Deux psychanalystes critiques de J.-P. LEBRUN :

P.-H. CASTEL, *Propos sobres sur une supposée « nouvelle économie » du psychisme et de la sexualité*, dans *Comprendre*, 2006. Texte en ligne sur <http://pierrehenri.castel.free.fr>

M. TORT, *La fin du dogme paternel*, Aubier, 2005 (voir *La Vigilante* n° 32, pages 18 à 22 : <http://www.apefasbl.org/la-vigilante/pdf/la-vigilante-nb032>)

<sup>36</sup> Les bootstraps sont les anneaux, cousus sur le rebord des bottes, et dans lesquels on passe les doigts pour s'aider à les enfiler.

<sup>37</sup> *Relations d'incertitude*, Ramsay, 2004.

<sup>38</sup> Voir à ce sujet l'article du soussigné, *Les éducateurs au risque de l'autonomie*, écrit pour la Ligue de l'Enseignement : [http://www.psath.be/default.asp?V\\_DOC\\_ID=2593](http://www.psath.be/default.asp?V_DOC_ID=2593).

<sup>39</sup> Voir : <http://www.psychasoc.com/Actualites/3-eme-Congres-Travail-Social-et-Psychanalyse>



**EN BREF : 2010, le début de l'agonie du Non-Marchand ?**

Vous-souvenez vous du projet de **directive européenne dite « BOLKESTEIN »** ? La Vigilante avait rendu compte en juin 2004 du débat intense suscité par ce projet de directive, émanant du Commissaire européen Frits BOLKESTEIN, relative à la **libéralisation du commerce des services**. L'imputation de ce projet au seul commissaire néerlandais était d'ailleurs abusive, pour la simple raison qu'il avait été adopté par l'ensemble des commissaires dont les sociaux-démocrates Philippe BUSQUIN, Neil KINNOCK, Pascal LAMY et Romano PRODI.



Pour rappel, ce projet se situe **dans la prolongation du projet de « marché unique » européen** qui vise à mettre les acteurs en concurrence et diminuer les barrières protectrices entre Etats européens. Ce marché ayant été réalisé dans le secteur des biens, la volonté européenne était de l'étendre aux services. **Comme l'argumentait la Commission européenne** au début du projet de directive :

« L'objectif de la proposition de directive est d'établir un cadre juridique qui supprime les obstacles à la liberté d'établissement des prestataires de services et à la libre circulation des services entre les Etats membres et qui garantit aux prestataires, ainsi qu'aux destinataires des services, la sécurité juridique nécessaire à l'exercice effectif de ces deux libertés fondamentales du traité. La proposition couvre une large variété d'activités économiques de services, avec quelques exceptions comme les services financiers, et ne s'applique qu'aux prestataires établis dans un Etat membre ».

→ La directive devait en principe « produire tous ses effets en 2010 ».

Ce projet, qui a **suscité une vive opposition, fait l'objet de nombreux débats et a subi de multiples amendements**, a finalement débouché sur la Directive européenne « relative aux services dans le marché intérieur » (2006/123/CE), dite « **directive Services** ». Elle a été **adoptée par le Conseil européen le 24 juillet 2006 et par le Parlement européen le 15 novembre** de la même année.

**Cette directive devait être transposée** trois ans après l'entrée en vigueur du texte, publié au Journal Officiel de l'UE le 27 décembre 2006. Ceci nous conduit donc au 28 décembre 2009. Le calendrier prévu dans la proposition est donc maintenu : **la directive doit produire ses effets en 2010**. Nous y voilà.

Serge NOËL, directeur du CESEP (Centre Socialiste d'Education Permanente, asbl), dans un article daté du 16 novembre et publié dans le numéro de décembre 2009 de la revue « Secouez-vous les idées », est plutôt alarmiste si l'on s'en tient au titre de son interpellation : « **Transposition de la Directive Services : la fin du non-marchand ?** ». Son sujet de préoccupation principal concerne l'article 2 de la directive qui stipule que celle-ci exclut explicitement « les services sociaux relatifs au logement social, à l'aide à l'enfance et à l'aide aux familles et aux personnes se trouvant de manière permanente ou temporaire dans une situation de besoin qui sont assurés par l'Etat, par des prestataires mandatés par l'Etat ou par des associations caritatives reconnues comme telles par l'Etat ». Ce sont les Etats membres qui sont souverains dans la détermination de ce qu'est un « **Service social d'intérêt général** » (SSIG).

Dès lors, souligne-t-il, la notion de mandat étant « particulièrement nébuleuse », il « eut été prudent des prendre des initiatives en la matière » car à défaut d'une conformité des Etats à la procédure du mandatement, **le financement accordé aux organisations « risque d'être considéré comme une violation des règles du traité »**. Le texte de Serge NOËL ne précise pas de quelle nature devraient être ces « initiatives ». S'agit-il d'une définition de la notion de mandat, en sachant que les Etats membres sont souverains dans la détermination de ce qu'est un SSIG ?



En tout état de cause, il semble que **la transposition de la directive s'effectuait lentement à l'heure où l'auteur écrivait son article** et, Belgique oblige, « sans concertation entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés » alors que les Provinces et les communes semblaient ignorer qu'elles étaient concernées (que font donc les « députés permanents » ?). Du côté des prestataires, Serge NOËL souligne que « l'associatif est étrangement amorphe et incapable d'une quelconque action concertée ».

Cependant, l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne (TFUE) laisserait « un petit espoir de permettre aux Etats de sauver le secteur non marchand de la vague du tout au marché ». En effet, le TFUE contient un protocole additionnel sur les **services d'intérêt général** (SIG) dont font partie les **services sociaux d'intérêt général** (SSIG), et qui les consacre comme catégorie juridique particulière du droit communautaire, confortant ainsi le pouvoir de chaque Etat de définir ces services.

Dans le numéro du 23 octobre 2009 d'Alter Echo, Thomas LEMAIGRE détaille la **procédure d'atterrissage de la directive services** en Belgique et, dans certains cas, « le potentiel de bouleversement de certains secteurs à l'occasion de cette transposition », notamment **pour la formation et la culture**. Il décrit par ailleurs l'état d'avancement de la transposition de la directive aux différents niveaux de pouvoir belges et souligne que cette transposition « brasse des enjeux importants, et s'y joue de toute évidence une partie du "modèle social belge", même si les menaces qu'elle comporte mettront quelques années à s'avérer. » Les **secteurs sont par ailleurs très diversement menacés**, celui de la formation professionnelle l'étant plus que les autres, ce qui explique les inquiétudes particulières de Serge NOËL, le CESEP étant à la fois service d'éducation permanente et d'insertion professionnelle.

**La Vigilante reviendra bien entendu sur cette problématique de la transposition de la directive Services** qui va déployer ses effets dans le temps.

Bernard DE BACKER

**Le texte intégral** (114 pages) de la « Directive du parlement européen et du conseil relative aux services dans le marché intérieur » :

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/06/st03/st03667-re01.fr06.pdf>

Le numéro de **La Vigilante** de juin 2004 :

<http://www.apefasbl.org/la-vigilante/pdf/la-vigilante-n11.pdf>

**Site du CESEP** et article de Serge NOËL :

<http://www.cesep.be/>

**Alter Echo**, « Atterrissage de la Directive services : crier au feu ou faire l'autruche ? »

[http://www.alterechos.be/index.php?p=sum&d=i&c=a&lpn=unsetted&art\\_id=19092&n=283&l=fr](http://www.alterechos.be/index.php?p=sum&d=i&c=a&lpn=unsetted&art_id=19092&n=283&l=fr)

**Site français des SSIG** :

<http://www.ssig-fr.org/>



## EN BREF : L'emploi dans le Non-Marchand francophone

L'APEF vient de publier une série de **données statistiques concernant l'emploi dans les différents secteurs relevant des Fonds de l'APEF**. Ceci concerne les secteurs suivants :

- aides familiales
- ETA bruxelloises et wallonnes
- socioculturel
- santé ambulatoire
- aide à la jeunesse, aux adultes en difficulté et aux personnes handicapées

Il se base sur des **données de l'ONSS, au quatrième trimestre 2008** (et au quatrième trimestre 2006 pour quelques comparaisons).

Plutôt technique, cet aperçu statistique initialement destiné aux partenaires sociaux, est **accessible à toute personne intéressée**.

### Que peut-on retenir des quelque 51 tableaux commentés ?

Bien sûr, on va y retrouver **des constats bien connus** : la progression de l'emploi dans les secteurs du Non-Marchand, la présence majoritaire de femmes, l'importance du travail à temps partiel...

L'intérêt est ici d'objectiver ces constats et de les **nuancer**. Au sujet du **temps partiel** par exemple, on constate que l'ampleur du phénomène est très contrasté d'un secteur à l'autre, ce qui est aussi le cas pour son évolution dans le temps (il est en progression ici, et là, en régression).

Pour ce qui est de l'augmentation du **volume de l'emploi**, il se traduit plutôt ces dernières années par **l'accroissement du nombre de travailleurs de plus de 45 ans**. Ce qui est, par ailleurs, une évolution comparable à celle de l'ensemble de l'emploi en Belgique.

Un autre intérêt de ce travail consiste aussi à **objectiver la présence ouvrière**. Dans certains secteurs - les ETA et les Aides familiales -, l'emploi ouvrier a toujours été manifeste parce que majoritaire. Mais il existe aussi ailleurs. Il y **représente en moyenne 10 % du volume de l'emploi**.

L'information sur le statut juridique des employeurs permet de découvrir, outre la diversité de formes possibles, une minorité de sociétés de type commercial.

Enfin, **des données sur les rémunérations** mettent en évidence des réalités contrastées selon les secteurs.

Paul LODEWICK

Le document est téléchargeable sur <http://www.crenom.org>



**EN BREF : Le répertoire des organismes de formation : un outil désormais disponible sur le site de l'APEF**

- Quel opérateur peut assurer tel type de formation ?
- Quelle est la philosophie de travail de tel organisme ?
- Est-ce qu'untel connaît notre secteur ?
- Avec qui a-t-il déjà travaillé ?
- Fait-il de la formation sur mesure ?
- Est-il prêt à se déplacer jusque dans le Luxembourg ?
- Quels sont les prix habituellement pratiqués ?
- ...

Voici quelques **questions qui sont souvent posées aux Fonds de formation**. En effet, dans la grande majorité des actions soutenues, ce sont **les associations elles-mêmes qui cherchent un organisme de formation** et négocient le contenu ainsi que les modalités de la formation.

Depuis peu, **l'APEF met à leur disposition un répertoire des organismes de formation** actifs dans le secteur non marchand. La formation doit être entendue au sens large du terme : formation sur catalogue, formation sur mesure, supervision collective et individuelle, accompagnement (de projet, de plan de formation, de démarche qualité...).

**Un moteur de recherche** permet aux utilisateurs d'interroger le répertoire selon une série de critères : nom de l'opérateur, thème ou domaine de formation, zone géographique couverte...

A ce jour, **une quarantaine d'opérateurs sont inscrits**, mais ce chiffre va continuer à augmenter. Un des intérêts de ce répertoire est que **l'opérateur, s'il veut continuer à y figurer, doit mettre à jour ses données au moins une fois par an**. Nous avons ainsi la garantie que les informations fournies sont actualisées.

Deux précisions importantes :

→ Ce répertoire est **alimenté par les organismes de formation eux-mêmes**. Cela signifie que les informations sont communiquées sous leur entière responsabilité.

→ Le fait d'être inscrit ne constitue **en aucun cas une forme d'agrément** de la part de l'APEF.

Paul LODEWICK

**En savoir plus :**

Accès au répertoire en ligne : <http://www.apefasbl.org/rof-questionnaire>

Lire aussi **la fiche 26 de la boîte à outils du Plan de formation** (voir article dans ce numéro, page 10).