

*Travailleurs peu qualifiés
et travailleurs à temps partiel*

*Etat des lieux et accès à la formation
dans le champ de la SCP 319.02*

Paul Lodewick • Bernard De Backer

Table des matières

Introduction	5
Objectifs	5
Méthodologie de travail	6
Données globales : champ et secteurs de la SCP 319.02	7
Populations concernées	9
1.1. Travailleurs peu qualifiés	11
1.1.1. Définition opérationnelle de la notion de « peu qualifié »	11
Fonctions : travailleurs psychosociaux	12
Fonctions : personnel ouvrier, technique et administratif	12
La définition du Fonds ISAJH pour cette étude	13
1.1.2. Analyse quantitative	13
Données globales (tutelle) : champ et secteurs de la SCP 319.02	13
Composition interne du groupe des C.E.S.S. max	14
Localisation des travailleurs moins qualifiés	21
Synthèse : traits dominants de la population des C.E.S.S. max	24
1.1.3. Analyse qualitative	25
Fonctions exercées	25
Intégration au sein des équipes	25
1.2. Travailleurs à temps partiel	27
1.2.1. Le temps partiel et ses modalités	27
1.2.2. Analyse quantitative	28
Données globales ONSS : champ de la SCP 319.02	28
Données tutelles : localisation et composition de la population à temps partiel	29
Synthèse : traits dominants du groupe des travailleurs à temps partiel	34
1.2.3. Approche qualitative	35
Synthèse de l'étude de 1999-2000 sur le temps partiel dans la SCP 319.02	35
Rapport à la formation continue	41
2.1. Les travailleurs moins qualifiés et la formation continue	43
2.1.1. Problématique générale	43
2.1.2. Les moins qualifiés et l'éducation tout au long de la vie	45
2.1.3. Contexte légal du champ et des secteurs	47
2.1.4. Données sur la participation dans le champ	52
Etude sur les besoins en compétences et en formation (2000)	52
Analyse de Plans de formation déposés à l'AWIPH et/ou au Fonds ISAJH	56
Données du Fonds ISAJH concernant les inscriptions en formation qualifiante	58
Le plan global de formation de l'aide à la jeunesse	58
La participation au congé-éducation payé (C.E.P.)	61
2.2. Le temps partiel et la formation continue	64
2.2.1. Contexte légal	64
2.2.2. Contexte de travail et de vie	64
2.2.3. Données sur la participation à la formation	65
2.2.4. Hypothèses de freins et leviers d'une plus grande implication	65
Des populations et problématiques en partie très différentes	66
Interviews exploratoires et groupes de discussion	67
3.1. Interviews exploratoires	69
3.1.1. Directeur service résidentiel A.J.	69
3.1.2. Ancien éducateur AWIPH et AD	70
3.1.3. Directeur institution résidentielle pour adultes polyhandicapés	70
3.2. Groupes de discussion	71

3.2.1. Travailleurs C.E.S.S. max, étudiants en promotion sociale	71
Niveau secondaire	71
Niveau baccalauréat	72
3.2.2. Groupes travailleurs C.E.S.S. max	73
Personnel technique	73
Travailleurs psychosociaux	74
3.2.3. Groupes directions	75
C.E.S.S. max personnel technique	75
Travailleurs psychosociaux C.E.S.S. max	76

Conclusion générale

79

4.1. Données quantitatives	81
4.1.1 La population concernée	81
4.1.2. La participation à la formation continue	82
4.2. Données qualitatives sur la formation continue	82
4.2.1. Objectifs et motivations de la formation continue	82
Éléments facilitateurs et obstacles à la formation continue	83
4.3. Tableau synthétique des freins et des leviers pour la formation	86
4.4. Trouver les combinaisons heureuses entre leviers disponibles	

Annexes

87

5.1. Détail des fonctions C.E.S.S. max dans les services résidentiels A.J. et AWIPH	89
5.2. Bibliographie	90

Introduction

Objectifs

Cette étude a été réalisée suite à une demande du Fonds social ISAJH, le Fonds de formation « groupes à risque » de la SCP 319.02.

Elle concerne un état des lieux et un examen de la problématique de la formation continue pour deux catégories de travailleurs : les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs à temps partiel. Ces deux catégories peuvent d'ailleurs se recouper en partie (travailleurs peu qualifiés à temps partiel).

Dans la perspective d'une réactualisation des objectifs et des modes d'intervention du Fonds, le Comité de gestion souhaitait affiner sa connaissance du personnel peu qualifié travaillant dans le secteur, de ses attentes, de ses postures, de ses perceptions et représentations en matière de formation continue. D'une manière générale, il s'agissait de mieux comprendre les moteurs et les freins qui déterminent sa participation aux divers programmes de formation continue. Le constat généralement tenu est de souligner leur faible participation, voire leur absence pour certaines catégories.

Différentes études, dans le secteur de la SCP 319.2, comme dans le reste du Non-marchand (et dans le monde des entreprises en général) mettent en évidence la faible participation des catégories les moins qualifiées.

Par ailleurs, nous connaissons mal la réalité de travail des catégories des moins qualifiés, les données statistiques sont souvent parcellaires. Combien sont-ils ? Quel est leur statut ? Quels sont les postes de travail qu'ils occupent ? La catégorie des ouvriers échappe ainsi souvent à l'attention car elle est souvent absente des textes des tutelles définissant les normes de personnel, et fait alors l'objet d'autres modes de financement (fonds propres, APE, etc.).

Ce constat et ces interrogations à propos des publics moins qualifiés valent également à propos des temps partiels.

L'objectif de cette étude était d'arriver, in fine pour le Comité de gestion, à recenser les actions du Fonds en faveur de son public cible — à savoir les groupes à risque.

Ce travail s'est décliné en trois phases, deux phases d'étude et une phase de propositions. Le tableau de la page suivante donne un aperçu général du déroulement de cette étude.

Le présent rapport conclut les deux premières phases.

Mai 2010 (pour cette version destinée au site web de l'APEF)

Cette étude est le fruit d'un travail d'équipe, menée principalement par **Bernard DE BACKER** et **Paul LODEWICK**, chercheurs à l'APEF.

Ils ont pu compter sur la collaboration de Dominique WAUTIER, et des permanents du Fonds ISAJH, Marie-Pierre LOBET et François WILLEMOT.

Tableau 1 : Schéma général du projet

Publics		Problématiques		Objectifs
	A. Travailleurs peu qualifiés	B. Travailleurs à temps partiel	Besoins et modalités de formation continue	Cibler les actions du Fonds
T : Démarrage de l'étude et constitution du comité d'accompagnement				
1. Phase exploratoire	Etat des lieux (nombre et caractéristiques à partir des données existantes : classification et description de fonction, fonctions exercées, dimensions des fonctions)	Etat des lieux (nombre et caractéristiques à partir des données existantes : exploitation de recherche effectuée en 2000, approche des fonctions exercées, motifs du temps partiel)	Données qualitatives exploratoires (à partir d'études existantes et d'interviews complémentaires) relatives aux deux publics ciblés A. Données existantes, analyses initiales Fonds ISAJH, hypothèses et tests des freins et moteurs B. Contexte légal, contexte de vie (comme celui des femmes), hypothèses et test des freins et moteurs	Rapport exploratoire quanti et quali
Avril 2009 : Présentation et discussion du rapport exploratoire au comité de gestion				
2. Phase approfondie	En fonction des demandes du comité, production de données quanti et quali complémentaires	En fonction des demandes du comité, production de données quanti et quali complémentaires	En fonction des demandes du comité, production de données quanti et quali complémentaires pour les deux publics ciblés	Rapport approfondi quanti et quali
Septembre : Présentation et discussion du rapport intégré au comité de gestion				
3. Phase propositionnelle	Propositions spécifiques et transversales en matière d'actions de soutien à la formation continue de ces deux publics			Cahier de propositions
Novembre : Présentation et discussion du cahier de propositions au comité de gestion				

Méthodologie de travail

La méthodologie de travail a consisté à récolter et traiter à la fois des informations quantitatives et qualitatives.

Les données quantitatives sont issues de différentes sources : l'ONSS, d'une part, les cadastres des administrations tutelles d'autre part.

Les cadastres des tutelles ont posé une série de problèmes non négligeables :

1. certaines données n'ont pu être obtenues ou exigeraient de collationner tous les rapports des services (secteur de l'aide au logement).
2. certains cadastres, comme celui de l'AWIPH, ont demandé un traitement particulier (et un rdv) pour extraire les informations qui nous intéressent. Notons aussi que les données AWIPH sont incomplètes : en effet, les Autorisations de Prise en Charge (APC) ainsi que les services agréés mais non subventionnés (SANS) ne sont pas repris.
3. d'autres cadastres sont présentés comme « relativement peu fiables » par les administrations elles-mêmes (Aide à la jeunesse, SASPE).
4. les variables ne sont pas toujours identiques, présentent des modalités différentes, ou sont absentes. Des données sont incomplètes ou erronées (exemples AWIPH et AJ : éducés classe 1, AS, chefs de groupes ou directeurs titulaires d'un C.E.S.S., voire d'un CESI; des ouvriers issus de l'ESNU, etc.).
5. enfin, l'année de référence n'est pas toujours la même.

D'autres données quantitatives, notamment en ce qui concerne la participation à la formation continue, ont été exploitées :

- les études déjà menées précédemment pour le Fonds (voir bibliographe) ;
- les données de l'étude Adult Education Survey ;
- les données du Congé-éducation payé (C.E.P.) disponibles ;
- les données des activités de formation soutenues par le Fonds ;
- des données du service formation de l'AWIPH ;
- des données issues de l'évaluation du Plan global de Formation de l'Aide à la Jeunesse ;
- les données issues du Bilan social de la Banque nationale.

Les données qualitatives ont été obtenues par une série d'entretiens exploratoires, et par l'organisation de 13 groupes de discussion qui ont réuni 79 participants. Les études précédentes menées pour le Fonds, déjà signalées, ont également été un réservoir d'informations très utiles.

Notons enfin que la législation (décrets, arrêtés, y compris les CCT) a été largement consultée.

Données globales : champ et secteurs de la SCP 319.02

Avant de rentrer dans le vif du sujet et d'aborder les données relatives aux deux catégories de travailleurs, nous présentons ici quelques données globales relatives à l'ensemble du champ concerné.

Pour des facilités de langage, nous utiliserons le mot « champ » pour désigner l'ensemble de l'espace professionnel de la 319.02, « secteur » pour désigner un sous-ensemble reconnu de ce champ et « type de service » pour désigner une catégorie d'organisation reconnue et agréée par les tutelles. Ce vocabulaire est en conformité avec celui utilisé par le CreNoM¹. Précisons que certains secteurs relèvent de deux ou trois tutelles différentes : la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale (COCOF) et la Communauté germanophone.

Le tableau ci-dessous donne la composition du champ de la 319.02 selon cette terminologie. Les zones en gris désignent les tutelles responsables à travers le nom de leur administration en charge du secteur.

¹ CRenOM est l'acronyme de « Centre de Ressources du Non-marchand ». Le CRenOM est un centre d'observation, d'analyse et de prospective du secteur non marchand, créé par les partenaires sociaux des fonds sectoriels au sein de l'APEF : www.crenom.org.

Tableau 2 : Composition interne du champ en secteurs et tutelles

Tutelles	Champ de la SCP 319.02			
	Communauté française	Communauté germanophone	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale (COCOF)
Secteurs				
Aide aux personnes handicapées		„Dienststelle für Personen mit Behinderung“	Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées	Service bruxellois francophone des Personnes handicapées
Aide à la jeunesse	Direction générale de l'Aide à la jeunesse			
Aide aux adultes en difficulté			Direction générale de l'action sociale et de la santé	Direction d'administration des affaires sociales et de la santé
Services d'accueil spécialisé pour la petite enfance (SASPE)	Office de la naissance et de l'enfance (ONE)			
Aide au logement (AIS et Association de promotion du logement)			Fonds du logement des familles nombreuses de Wallonie	

Comme le montre le tableau 2, les quatre secteurs constituent huit sous-ensembles si l'on tient compte des tutelles. Ajoutons que de nombreux secteurs sont composés de sous-secteurs plus ou moins homogènes en fonction du type de public accueilli et des modalités d'intervention (hébergement, ambulatoire...).

Les données fournies par l'ONSS nous permettent d'avoir une vision globale des travailleurs du champ de la 319. Ces données ne sont cependant pas ventilées par secteur, sinon par le biais des codes NACE qui ne sont pas toujours en concordance avec les secteurs. Il nous faudra dès lors recourir aux données des tutelles pour connaître la ventilation sectorielle.

Tableau 3 : Données ONSS relatives aux travailleurs personnes physiques du champ de la 319.02 (2^e trimestre 2007)

	Employés		Ouvriers		Total	
Femmes	11 496	69,80 %	2 124	68,30 %	13 620	69,60 %
Hommes	4 974	30,20 %	988	31,70 %	5 962	30,40 %
Total	16 470	100,00 %	3 112	100,00 %	19 582	100,00 %
	84,10 %		15,90%		100,00 %	

Deux caractéristiques globales méritent d'être soulignées :

1. La prédominance de la population féminine qui représente près de 70 % des travailleurs, ceci presque autant chez les employés que les ouvriers.
2. Le nombre non négligeable d'ouvriers (dont plus de deux mille ouvrières), soit plus d'un travailleur sur huit.

D'autres informations, notamment relatives au temps de travail, peuvent être extraites des données fournies par l'ONSS. Nous les présenterons plus loin dans cette étude, dans les chapitres concernés.

La répartition de ces travailleurs à l'intérieur des différents secteurs est difficile à faire à partir des codes NACE, comme vu plus haut. Nous avons dès lors réalisé une évaluation à partir des données fournies par les tutelles (personnes physiques). Cette évaluation est exprimée en pourcentage. Il s'agit donc d'une estimation permettant de mesurer le poids des secteurs et tutelles.

Tableau 4 : Estimation de ventilation sectorielle des travailleurs personnes physiques (source : cadastres tutelles)

	Tutelles	Com. française	Com. german.	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale (COCOF)	Total secteurs
Secteurs						
Aide aux personnes handicapées			0,80 %	50,80 %	12,80 %	64,40 %
Aide à la jeunesse		28,10 %				28,10 %
Aide aux adultes en difficulté				3,80 %	1,40 %	5,20 %
SASPE		1,60 %				1,60 %
Aide au logement				0,70 %		0,70 %
Total tutelles		29,70 %	0,80 %	55,30 %	14,20 %	100 %

Partie 1

Populations concernées



Populations concernées

1.1. Travailleurs peu qualifiés

1.1.1. Définition opérationnelle de la notion de « peu qualifié »

La faible qualification étant relative, il peut être utile de définir cette notion, implicitement connotée d'un jugement sur la hiérarchie des savoirs et des savoir-faire, assortie d'une sanction sociale (salaire, statut, emploi...).

Précisons d'abord qu'elle ne devrait pas préjuger des compétences effectives de travailleurs engagés pour des tâches qui correspondent à leur niveau et type de formation. 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 ? Ou de l'ouvrier qu'il est incompetent parce qu'il ne sait pas « manier le transfert » dans sa relation avec un résident ? L'adage « qui peut le plus, peut le moins » est loin d'être toujours conforme à la réalité. Un docteur en astrophysique aura plus de mal à se tirer d'affaire dans la jungle qu'un Jivaro, ce dernier étant par ailleurs peu compétent en astrophysique.

Il ne faut pas confondre « faible qualification » et « qualification inadéquate » par rapport à la fonction. Pourtant, cette confusion est plus fréquente qu'on ne l'imagine. A titre d'exemple, la recherche dite « Objectif 4 » dans le secteur de la SCP 319.02 avait montré que les éducateurs de classe 3 étaient considérés comme moins compétents que les classes 2 ou 1, notamment parce qu'on leur confiait souvent des responsabilités identiques aux éducateurs plus qualifiés.

De manière générale, le niveau de qualification renvoie au plus haut diplôme obtenu, ce dernier étant inséré dans une hiérarchie qui va de l'enseignement élémentaire au doctorat, en passant par le secondaire et le supérieur, chacun des paliers devant être franchi pour accéder au suivant. Le degré de qualification se mesure dès lors à la hauteur du curseur sur cet axe. Il s'agit d'une hiérarchie surtout cognitive, reflétant un principe de classement contemporain : le maniement des symboles est jugé plus noble que celui des choses.

Il n'est pourtant pas nécessaire de remonter loin dans le temps ou de voyager au bout du monde pour trouver des époques et des lieux dans lesquels la naissance et la filiation, par exemple, sont un principe hiérarchisant plus opérant que le diplôme. Le peu de goût de certains pour celui-ci y trouve peut-être sa source, le fait d'être « bien né » étant jugé suffisant². Dans une autre sphère culturelle le fait d'être un garçon n'encourage pas aux études car cette qualité de genre semble suffire en soi pour réussir dans la vie.

Mais ces réserves posées et cette relativisation effectuée, partons du principe que dans nos sociétés, qu'on le veuille ou non, les connaissances acquises dans l'enseignement constituent une base de classement, et que dès lors le niveau de diplôme est une bonne indication de celui de la qualification. Non seulement parce qu'il mesure un état de fait (les connaissances acquises) mais également une potentialité d'acquisition de connaissances nouvelles (ce qui n'est pas sans rapport avec notre sujet). Sans oublier un niveau de reconnaissance sociale, de participation citoyenne et, last but not least, de rémunération.

Les choses se compliquent néanmoins lorsque que l'on ne tient pas seulement compte du niveau de diplôme obtenu, mais aussi du type de diplôme à niveau équivalent. Un ingénieur agronome est-il plus qualifié qu'un sociologue, un

² Rappelons qu'en Belgique, la participation au suffrage a longtemps été « censitaire » (déterminé par la richesse) et « capacitaire » (déterminé par le diplôme), ledit suffrage ayant coexisté puis succédé au principe de naissance (appartenance à un « Etat »).

ébéniste qu'une garde-malade ? Le champ professionnel est ici une donnée importante, l'ingénieur ayant peu de chance de trouver un emploi dans l'aide à la jeunesse, et la garde-malade dans la menuiserie. Le « risque professionnel » (de ne pas trouver un emploi ou de le perdre) dépend donc à la fois du niveau de qualification, du type de qualification, le tout corrélé à un secteur d'activité.

Le tableau ci-dessous combine le niveau de diplôme avec le type de fonction (les exemples illustratifs C.E.S.S. max, non exhaustifs, sont ceux reconnus au sein de la SCP 319.02 par la CCT du 2 juillet 2001). Les travailleurs ayant un C.E.S.S. max sont en bleu clair (le « cœur psychomédicosocial spécialisé » est en bleu foncé).

Tableau 5 : Niveau et type de qualification mesurés par le diplôme

		Type de diplôme obtenu et exemples de fonction exercée				
		Psychosocial	(para) médical	Technique	Administratif	Autre
Niveau du diplôme obtenu	Universitaire	Psychologue sociologue, criminologue, juriste	Docteur en médecine	Ingénieur	Economiste	
	Supérieur non univ.	Assistant social, éducateur spécialisé, assistant en psychologie	Graduat - bac Infirmière, kiné	Technicien A1	Comptable, secrétaire...	
	Secondaire sup.	Educateur Cl.2A, puéricultrice, interprète sourd-muet	infirmière brevetée (prof. compl.) aide-soignant, aide-familiale	Technicien en électron. A2	Comptable, secrétaire, commis-sténodactylographe	Educ classe 2B, ouvrier qualifié
	Secondaire inférieur	Educ classe 3 et 4, ouvrier, personnel d'entretien				
	Primaire	Ouvrier, personnel d'entretien				
	Sans	Ouvrier, personnel d'entretien				

Si l'on se situe à l'intérieur du secteur professionnel qui nous concerne ici, il apparaît important de distinguer d'un côté les professions qui appartiennent plus au « cœur de la mission » des organisations, à savoir les intervenants psychomédicosociaux au sens large (« travailleurs sur autrui »), et le personnel qui paraît plus « périphérique » car moins intégré, en principe, dans les équipes centrales (ce point est à analyser plus finement), notamment pour la formation, surtout dans sa dimension collective.

Fonctions : travailleurs psychosociaux

Le seuil de moindre qualification, à en croire les définitions sectorielles paritaires de public à risque, se situerait entre le secondaire et le supérieur. Mais il ne concernerait à l'évidence pas les puéricultrices actives dans la petite enfance, ce diplôme ne s'obtenant que par des études professionnelles secondaires, ainsi que d'autres diplômés du secondaire à finalité éducative ou sociale, notamment les éducateurs ayant suivi la formation de niveau technique secondaire supérieur.

Il faut donc tenir compte à la fois du niveau et du type de qualification, voire du sous-secteur d'activité.

Fonctions : personnel ouvrier, technique et administratif

Les ouvriers diplômés de l'enseignement supérieur étant rares (sauf dans certains cadastres), faut-il considérer tous les ouvriers comme étant « peu qualifiés » ? La particularité du travail ouvrier étant d'être surtout manuel, du

moins dans le secteur qui nous concerne, et de surcroît peu spécialisé, le niveau de diplôme ne semble pas opérant.

- Il faudrait dès lors analyser plus finement la fonction d'ouvrier (femme d'entretien, homme à tout faire...), le statut et la sécurité d'emploi dans les différents sous-secteurs concernés. Il y aurait par ailleurs des « cas limites », comme des aides-soignant(e)s ayant un statut ouvrier.
- En ce qui concerne le personnel administratif, nous prenons comme base ceux qui n'ont pas de diplôme supérieur au secondaire.

La définition du Fonds ISAJH pour cette étude

Cependant, dans la proposition faite pour cette étude, le Fonds ISAJH a précisé que le personnel « peu qualifié » était celui qui avait « au maximum un Certificat de l'Enseignement secondaire supérieur » (C.E.S.S.), « ce groupe comprenant les éducateurs de classe 2 et 3, les puéricultrices et aides-soignants, les administratifs de ce niveau et les personnels techniques et ouvriers ».

Ce sont donc ces travailleurs que nous considérerons comme « peu qualifiés » dans cette étude, désignés la plupart du temps sous l'appellation plus neutre de « C.E.S.S. max. ».

1.1.2. Analyse quantitative

Données globales (tutelles) : champ et secteurs de la SCP 319.02

Les données ONSS ne comprennent pas le niveau de qualification des travailleurs (hors la distinction ouvrier-employé), alors que les variables relatives au temps de travail sont bien présentes dans celles-ci. Nous aurons donc recours aux données ONSS dans la partie consacrée aux temps partiel (voir point 1.2.).

En ayant à l'esprit les réserves faites dans l'introduction, le tableau suivant donne une estimation du nombre de travailleurs avec C.E.S.S. maximum dans le champ de la 319.02. Il faut se contenter de cela dans une première approche, notre objectif n'étant pas de faire une étude statistique au carat près, mais bien de prendre la mesure du nombre de travailleurs concernés et de les localiser dans les différents secteurs.

Tableau 6 : Travailleurs C.E.S.S. max par tutelle (données 2007 et 2008)

Tutelles	Total PP	Travailleurs ayant maximum un C.E.S.S.		Total C.E.S.S. max
		Ouvriers	Employés	
AH AWIPH	10 151	1 581	3 632	5 213
AH COCOF	2 559	146	722	868
AH Dienstelle	154	29	47	76
Aide à la jeunesse ³	5 613	814	1 107	1 921
AD RW ⁴	750	73	199	272
AD COCOF	280	25	63	88
SASPE	326	57	164	221
AIS + APL	144	NC	22 + NC	22 + NC
Total incomplet	19 977	2 725	5 956	8 681

Comme on peut le constater, si les données sont incomplètes pour un petit secteur, nous disposons cependant des informations pour la quasi totalité des travailleurs. Sur cet ensemble, les C.E.S.S. max représentent 43,5 % du total. Notons que sur les 8 681 travailleurs peu qualifiés, 31 % sont des ouvriers.

³ Cadastre avec un niveau élevé de non-réponse en matière de diplôme (376 sur les 814 « personnel technique »). Nous avons combiné niveau d'étude et la fonction.

⁴ Cadastre sans données de diplômes. Nous avons procédé sur base des fonctions.

Le tableau suivant présente la répartition des travailleurs ayant un C.E.S.S. max en pourcentage dans les différents secteurs.

Tableau 7 : Proportion des travailleurs PP et C.E.S.S. max par tutelle

Tutelles	Part des PP dans champ	Part des C.E.S.S. max dans champ	Part des travailleurs C.E.S.S. max dans secteur		
			1. Ouvriers	2. Employés	Total (1 + 2)
AH AWIPH	50,80 %	60,10 %	15,60 %	35,80 %	51,40 %
AH COCOF	12,80 %	10,00 %	5,70 %	28,20 %	33,90 %
AH Dienstelle	0,80 %	0,90 %	18,80 %	30,50 %	49,40 %
Aide à la jeunesse	28,10 %	22,10 %	14,50 %	19,7 %	34,20 %
AD RW	3,80 %	3,10 %	9,70 %	26,50 %	36,30 %
AD COCOF	1,40 %	1,00 %	8,90 %	22,50 %	31,40 %
SASPE	1,60 %	2,50 %	17,50 %	50,30 %	67,80 %
AIS + APL	0,70 %	0,30 % + NC	NC	NC	15,30 %
Total incomplet	100,00 %	100,00 %	13,60 %	29,80 %	43,50 %

Ce tableau, presque complet, montre bien la forte concentration des travailleurs C.E.S.S. maximum dans le secteur de l'aide aux personnes handicapées (surtout à l'AWIPH) et la plus forte qualification dans l'aide à la jeunesse où ces travailleurs moins qualifiés représentent 34,2 % de l'ensemble des travailleurs du secteur contre 51,4 % à l'AWIPH (mais 33,9 % dans AH COCOF). On remarquera aussi que la proportion d'employés C.E.S.S. max (psychosociaux et administratifs) est faible dans l'aide à la jeunesse, alors qu'elle est nettement plus élevée dans les autres secteurs (dont SASPE, où les C.E.S.S. max – notamment les puéricultrices – représentent 67,8 % du total).

Composition interne du groupe des C.E.S.S. max

Retenons que 8 681 travailleurs (43,5 %) du champ de la 319.02 ont une qualification qui ne dépasse pas le C.E.S.S.. Parmi eux, 69 % ont un statut (ou une fonction) d'employé et 31 % un statut (ou une fonction) d'ouvrier.

Nous savons par ailleurs que l'immense majorité (93,1 %) de ces travailleurs sont actifs dans l'aide aux personnes handicapées et dans l'aide à la jeunesse.

Il nous reste à déterminer plus précisément la composition interne de ce groupe et ceci sur plusieurs variables : la qualification (C.E.S.S., CESI-CESDD, primaire, sans), le genre, l'âge, l'ancienneté, la fonction, le temps de travail et le type de contrat. Pour des raisons à la fois techniques et d'analyse, nous travaillerons ici sur des données sectorielles dont nous ferons la synthèse en fin de chapitre. Gardons cependant à l'esprit que les données sont souvent incomplètes, parfois non cohérentes en termes de variables et de modalités, et pas toujours fiables (elles sont le résultat d'une **compilation des données fournies par les services**, à l'AWIPH et à l'A), notamment). Il convient dès lors de **les considérer comme des indications** à interpréter avec prudence.

Enfin, des comparaisons plus fines avec l'ensemble des travailleurs pourraient être faites, afin de faire ressortir les spécificités différentielles de ceux qui sont moins qualifiés. Ceci demanderait un traitement statistique supplémentaire qui n'a pas été effectué dans le contexte de cette étude.

LE NIVEAU D'ÉTUDE

Tableau 8 : Niveau d'étude des travailleurs C.E.S.S. max

Tutelles	Diplôme le plus élevé obtenu					Total
	C.E.S.S.	CESI ⁵	Primaire	Sans	NC	
AH AWIPH	3.364	1.231	578	40	0	5.213
AH COCOF	NC	NC	NC	NC	NC	(0) 868
AH Dienstelle	NC	NC	NC	NC	NC	(0) 76
Aide à la jeunesse	964	238	214	85	0	(1501) 1.921
AD RW	NC	NC	NC	NC	NC	(0) 272
AD COCOF	40	16	25	NC	NC	(81) 88
SASPE	176	10	27	8	0	221
AIS + APL	NC	NC	NC	NC	NC	(0) 22+NC
Total incomplet	4.544	1.495	844	133	0	(7.016) 8.681

Comme on peut le voir, les données C.E.S.S. max ventilées par niveau de diplôme sont incomplètes (même si nous les possédons pour les deux plus gros secteurs, l'AWIPH et l'A.J. de manière incomplète). Sur cette base partielle, les C.E.S.S. constituent 65 % des C.E.S.S. max, suivis des CESI (21 %), des travailleurs titulaires d'un diplôme du primaire (12 %) et de travailleurs sans diplôme (2 %).

LE GENRE

Tableau 9 : Répartition par genre des travailleurs C.E.S.S. max⁶

Tutelles	Genre				Total
	Femmes		Hommes		
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	
AH AWIPH	3 783	72,6 %	1 430	27,4 %	5 213
AH COCOF	588	68 %	276	32 %	(864) 868
AH Dienstelle	NC	NC	NC	NC	(0) 76
Aide à la jeunesse	1 086	72,4%	415	27,6 %	(1501) 1 921
AD RW	187	68,8%	85	31,2 %	272
AD COCOF	NC	NC	NC	NC	(0) 88
SASPE	214	96,8%	7	3,2 %	221
AIS + APL	NC	NC	NC	NC	(0) 22+NC
Total incomplet	5 858	72,6%	2 213	27,4 %	(8.071) 8 681

Ces données, un peu plus fournies, montrent que, sur cette base, le pourcentage de femmes parmi les C.E.S.S. max est plus élevé (72,6 %) que pour l'ensemble des travailleurs (69,6 %, mais selon données ONSS). L'écart n'est pas négligeable, mais il faut tenir compte du fait que les cadastres sont non seulement incomplets mais aussi moins fiables que les données ONSS.

⁵ La classification adoptée depuis 2004 par l'enseignement est le CESDD (« Certificat d'Enseignement Secondaire du Deuxième Degré »). Le CESDD porte sur quatre ans et non trois comme le CESI. Les statistiques des tutelles ne mentionnent que le CESI.

⁶ Les pourcentages du total sont calculés sur base des chiffres communiqués par genre.

LES CLASSES D'ÂGES

Tableau 10 : Répartition par classe d'âge des travailleurs C.E.S.S. max

Tutelles	Classes d'âge				Total
	Moins de 25	25-39	40-49	50 et plus	
AH AWIPH	613	1 868	1 602	1 130	5 213
AH COCOF	38	314	276	240	868
AH Dienststelle	NC	NC	NC	NC	(o) 76
Aide à la jeunesse ⁷	NC	NC	NC	NC	(o) 1 921
AD RW	10	46	42	55	(153) 272
AD COCOF	1	18	23	21	(63) 88
SASPE	NC	NC	NC	NC	(o) 221
AIS + APL	NC	NC	NC	NC	(o) 22 + NC
Total incomplet	662	2.246	1.943	1.446	(6 297) 8 681

Les données sont trop parcellaires pour être interprétées globalement. Elles ne concernent principalement que l'AWIPH. Si les plus de 40 ans sont majoritaires chez les C.E.S.S. max de l'AWIPH, ce n'est que d'une courte tête (52 %). L'élévation du niveau de qualification chez les nouvelles générations ne semble donc pas une chose acquise dans ce secteur.

LES FONCTIONS

Tableau 11 : Répartition par groupe de fonctions des travailleurs C.E.S.S. max

Tutelles	Fonctions exercées			Total
	Ouvriers	Administratifs	Psychosociaux	
AH AWIPH ⁸	1 581	122	3 510	5 213
AH COCOF	146	97	625	868
AH Dienststelle	29	9	38	76
Aide à la jeunesse	814	289 ⁹	818 ¹⁰	1 921
AD RW	73	26	173	272
AD COCOF	25	13	50	88
SASPE ¹¹	38	10	172	(220) 221
AIS + APL	NC	NC	NC	22 + NC
Total incomplet	2 706	566	5 386	(8 658) 8 681

Sans surprise, les intervenants psychosociaux largo sensu sont nettement majoritaires (62 %) chez les C.E.S.S. max, suivis des ouvriers et des administratifs.

Nous donnons ici des informations plus détaillées sur les fonctions exercées par les C.E.S.S. max dans les deux grandes catégories où ils sont présents : les travailleurs psychosociaux et le personnel technique. Etant donné la variabilité des dénominations utilisées dans les cadastres, nous présentons les données séparément par secteur/tutelle.

⁷ L'âge est un champ masqué dans les fichiers A.J. et SASPE.

⁸ Les directeurs non-administratifs n'ayant qu'un C.E.S.S. (14), voire qu'un CESI (3) selon le cadastre de l'AWIPH ont été classés dans les travailleurs psychosociaux. Nous avons procédé de même pour les autres cadastres présentant cette singularité.

⁹ Dont 2 directeurs administratifs et 36 « économistes gradués »...

¹⁰ Dont 45 éducateurs classe 1, 7 directeurs et 3 coordinateurs...

¹¹ Catégories : D (direction), FS (fonction sociale), FT (fonction technique), PA (personnel administratif), PE (personnel éducatif).

Tableau 12 : AWIPH, répartition par fonction des psychosociaux C.E.S.S. max

	Fonctions exercées							Total
	Educ 4	Educ 3	Educ 2 b	Educ 2a	Puer	Aide fam	Autre	
Effectifs	0	709	480	1 723	82	212	3	3 209
Pourcentages	0 %	22 %	15 %	54 %	3 %	7 %	0 %	100 %

Tableau 13 : COCOF, répartition par fonction des psychosociaux C.E.S.S. max

	Fonctions exercées						Total
	Educ 4	Educ 3	Educ 2	Puer	Accomp cl 2	Inf breveté	
Effectifs	6	20	332	1	12	5	376
Pourcentages	2 %	5 %	88 %	0 %	3 %	1 %	100 %

Tableau 14 : Dienststelle, répartition par fonction des psychosociaux C.E.S.S. max

	Fonctions exercées						Total
	Educ 2b	Educ 2a	Educ 2	Puer	Aide-fam	Inf breveté	
Effectifs	6	10	12	1	8	2	39
Pourcentages	15 %	26 %	31 %	3 %	21 %	5 %	100 %

Ces tableaux ne laissent évidemment aucun doute sur la fonction prédominante des travailleurs psychosociaux, ayant un C.E.S.S. maximum, dans le secteur handicap : ce sont des éducateurs, et très majoritairement de classe 2 (même si un noyau non-négligeable de classe 3 demeure à l'AWIPH).

Remarquons également le poids des aides familiales à l'AWIPH (201 sur 212 dans les SRA) et, dans une moindre mesure, des puéricultrices (deux tiers dans les SRA et un tiers dans les SR).

Tableau 15 : AWIPH, Répartition par fonction du personnel technique

	Fonctions exercées						Total
	Ouvr cat 1	Ouvr cat 2	Ouvr cat 3	Ouvr cat 4	Ouvr cat 5	Autre	
Effectifs	789	199	316	225	52	1	1 582
Pourcentages	50 %	13 %	20 %	1 %	3 %	0 %	100 %

Tableau 16 : COCOF, Répartition par fonction du personnel technique

	Fonctions exercées				Total
	Ouvrier	Ouvrier chef d'équipe	Ouvrier qualifié	Autre	
Effectifs	279	13	62	0	354
Pourcentages	79 %	4 %	18 %	0 %	100 %

Tableau 17 : Dienststelle, répartition par fonction du personnel technique

	Fonctions exercées			Total
	Ouvrier d'entretien	Ouvrier qualifié	Premier ouvrier spécialisé	
Effectifs	17	4	8	29
Pourcentages	59 %	14 %	28 %	100 %

Les 5 catégories « ouvrier » à l'AWIPH vont du moins qualifié (1) au plus qualifié (5) et désignent le personnel suivant.

1 : manœuvres, nettoyeurs, domestiques, veilleurs de nuit, concierges, ouvriers agricoles ;

2 : blanchisseuses, ouvriers de laboratoire, repasseuses, lingères, portiers, aides d'ouvriers qualifiés ;

3 : ouvriers qualifiés qui ne sont pas porteurs d'un diplôme ou certificat d'étude établissant leur qualification ;

4 : les ouvriers porteurs d'un diplôme ou d'un certificat délivré par école ou établissement d'enseignement et établissant une qualification ;

5 : ouvriers de catégorie 4 avec responsabilité d'une équipe d'au moins cinq ouvriers.

On notera la prédominance des ouvriers les moins qualifiés (50 % du personnel technique à l'AWIPH).

Si 67 % des ouvriers AWIPH sont des femmes, ce sont les hommes qui sont majoritaires dans les catégories 5 (79 %) et 4 (52 %). Par ailleurs, 64 % des ouvriers et ouvrières de l'AWIPH ont plus de 40 ans. Enfin, 79 % de ces travailleurs sont à temps partiel, dont 38 % à moins d'un mi-temps.

AIDE À LA JEUNESSE

Tableau 18 : A.J., répartition par fonction des psychosociaux C.E.S.S. max

	Fonctions exercées				Total
	Educ 3	Educ 2b	Educ 2a	Educ 2	
Effectifs	124	259	389	39	
Pourcentages	15 %	32 %	48 %	5 %	100 %

Il n'y a pas d'autre fonction mentionnée dans le cadastre que celle d'éducateur. Notons le nombre d'éducateurs classe 3, dont la proportion est cependant moins élevée qu'à l'AWIPH (22 %).

Tableau 19 : A.J., répartition par diplôme du personnel technique

	Niveau d'étude					Total
	NR	Sans	Primaire	CESI	C.E.S.S.	
Effectifs	376	83	210	82	57	808
Pourcentages	47 %	10 %	26 %	10 %	7 %	100 %

Pour le personnel technique, nous n'avons aucune ventilation par fonction mais bien par niveau de diplôme. Le nombre de non-réponses est cependant très élevé.

Tableau 20 : A.D. R.W., répartition par fonction des psychosociaux C.E.S.S. max

	Fonctions exercées					Total
	Educ 3	Educ 2b	Educ 2a	Educ 2	Puer, aide sanitaire	
Effectifs	33	36	57	29	18	173
Pourcentages	19 %	21 %	33 %	17 %	10 %	100 %

Tableau 21 : A.D. COCOF, répartition par fonction des psychosociaux C.E.S.S. max

	Fonctions exercées			Total
	Educ 4	Educ 3	Educ 2	
Effectifs subv	15	6	29	50
Effectifs non subv	9	2	6	17
Total	24	8	35	67
Pourcentages	36 %	12 %	52 %	100 %

Le constat est identique à celui fait pour les deux secteurs précédents.

Tableau 22 : A.D. R.W. et COCOF, répartition par fonction du personnel technique

	Fonctions exercées			Total
	Ouvrier qualifié	Personnel d'entretien	Ouvriers	
Effectifs RW	3	70	-	73
Effectifs COCOF	-	-	25	25
Total	3	70	25	98
Pourcentages	3 %	71 %	26 %	100 %

Ici non plus, les cadastres ne nous permettent pas d'en savoir plus sur les fonctions exactes (ou du moins plus précises) du personnel technique, si ce n'est la distinction entre « personnel d'entretien » et « ouvrier » dans la région wallonne, mais cela ne nous en apprend pas beaucoup plus...

SASPE

Le cadastre de ce secteur ne nous fournit que la distinction entre direction (D), fonction sociale (FS), fonction technique (FT), personnel administratif (PA) ; personnel éducatif (PE). La ventilation des travailleurs est synthétisée dans le tableau suivant.

Tableau 23 : SASPE, répartition des travailleurs par fonction

	Fonctions exercées					Total
	D	FS	FT	PA	PE	
Effectifs	13	34	57	13	209	326
Pourcentages	4 %	10 %	17 %	4 %	64 %	100 %

Ces données confirment la prédominance très forte du « personnel éducatif », des puéricultrices pour la plupart.

LE TYPE DE CONTRAT

Tableau 24 : Répartition par type de contrat des travailleurs C.E.S.S. max

Tutelles	Type de contrat			Total
	CDI	CDD	Remplacement	
A.H. AWIPH ¹²	3 938	1 275	0	5 213
A.H. COCOF ¹³	NC	NC	NC	(0) 868
A.H. Dienststelle	52	8	16	76
Aide à la jeunesse	1 299	55	138	(1 492) 1 921
A.D. RW ¹⁴	NC	NC	NC	(0) 272
A.D. COCOF ¹⁵	NC	NC	NC	(0) 88
SASPE	193	4	24	221
AIS + APL	NC	NC	NC	(0) 22 + NC
Total incomplet	5 482+NC	1 342+NC	178+NC	(7 002) 8 681

L'absence de données sur les remplacements dans le fichier AWIPH et le manque de données d'autres secteurs ne permet pas d'interpréter ce tableau, sauf pour l'aide à la jeunesse où les CDI chez les C.E.S.S. max représentent 75 % de l'ensemble. Mais les données sont très incomplètes pour ce secteur.

¹² La catégorie « remplacement » est absente du fichier AWIPH.

¹³ Ventilation des contrats non pertinente pour ce tableau (A.C.S., C.D.D., C.D.I., Maribel, D.I.V., E.C., E.T.U., I.N.D...).

¹⁴ Ventilation non pertinente : Activa, A.P.E., Art 32...

¹⁵ Le fichier A.D. COCOF, dans sa partie non-subsventionnée, ne comporte pas de ventilation adéquate.

LE TEMPS DE TRAVAIL

Tableau 25 : Répartition par temps de travail des travailleurs C.E.S.S. max

Tutelles	Temps de travail					Total
	TP	> 0,8	0,5 – 0,8	0,5	< 0,5	
AH AWIPH	1 280	712	1 140	431	1 650	5 213
AH COCOF	509	68	201	124	66	(968) 868
AH Dienststelle	27	3	9	32	5	76
Aide à la jeunesse	637	24	141	491	193	(1 486) 1 921
AD RW	105	14	48	57	47	(271) 272
AD COCOF	61	0	8	23	0	(92) 88
SASPE	54	3	42	88	34	221
AIS + APL	NC	NC	NC	NC	NC	(0) 22 + NC
Total	2 673	824	1 589	1 246	1 995	(8 327) 8.681

On retiendra des données ci-dessus, comprenant la quasi-totalité des secteurs (mais incomplètes pour l'aide à la jeunesse), que les C.E.S.S. max sont composés de 67,9 % de temps partiels. Nous verrons plus loin que le nombre total de temps partiels selon les tutelles est de 12 160, soit 60,1 % des travailleurs. Selon ces données le pourcentage des temps partiels parmi les C.E.S.S. max est donc sensiblement plus élevé : 67,9 % contre 60,1 %. On peut également remarquer le nombre très élevé de temps partiels inférieurs au mi-temps parmi les C.E.S.S. max, surtout à l'AWIPH. La modalité la plus fréquente des C.E.S.S. max dans ce secteur est en effet moins d'un mi-temps. Notons que les chiffres globaux de temps partiels selon l'ONSS sont beaucoup plus faibles en effectifs et en pourcentages (9 348, 47,7 %).

Localisation des travailleurs moins qualifiés

PAR SECTEUR

En termes d'effectifs et comme nous l'avons vu au tableau 7,71 % des travailleurs C.E.S.S. max sont actifs dans le secteur handicap, alors que ce secteur représente 64,4 % des travailleurs du champ. Ceci est particulièrement vrai à l'AWIPH (51,4 % des travailleurs relevant de l'agence ont un C.E.S.S. max), alors que ce n'est pas le cas à la COCOF (33,9 % des travailleurs). L'Aide à la jeunesse, quant à elle, représente 22,1 % des travailleurs peu qualifiés. Plus de 90 % des effectifs C.E.S.S. max se trouvent dès lors dans ces deux secteurs.

Un classement par pourcentage de C.E.S.S. max au sein des secteurs donne le classement suivant :

1. SASPE : 67,8 % ;
2. AWIPH : 51,4 % ;
3. Dienstelle : 49,4 % ;
4. Aide aux adultes en difficulté RW : 36,3 % ;
5. Aide à la jeunesse : 34,2 % ;
6. Aide aux personnes handicapées COCOF : 33,9 % ;
7. Aide aux adultes en difficulté COCOF : 31,4 % ;
8. AIS + APL : 15,3 % (données incomplètes).

Une analyse plus précise montre que, dans les secteurs handicap et aide à la jeunesse, les travailleurs moins qualifiés sont fortement regroupés dans les institutions résidentielles (et, dans une moindre mesure, semi-résidentielles), ce qui avait déjà été mis en évidence par des études antérieures. Ce constat est aussi logique : c'est dans le résidentiel que travaillent plus d'ouvriers, de femmes de ménage, et les éducateurs y sont en moyenne moins qualifiés que dans les services ambulatoires.

Il y a cependant certaines exceptions, comme les AVJ (« Aide à la Vie Journalière », services ambulatoires de l'aide aux personnes handicapées). Sur ce point également, une analyse quantitative plus fine par type de service a été faite (voir ci-dessous).

PAR TYPE DE SERVICE

L'analyse des cadastres tutelles permet d'obtenir une précision supplémentaire quant à la localisation des travailleurs moins qualifiés. Ceci concernera les types de service dans les deux importants secteurs du handicap et de l'aide à la jeunesse (les autres secteurs sont soit sans grande différenciation interne, soit ne disposent pas de cadastres avec des données sur ce sujet).

Nous donnons ces chiffres par région pour l'aide aux personnes handicapées et pour toute la Communauté française pour l'aide à la jeunesse.

Tableau 26 : AWIPH, répartition des C.E.S.S. max par type de service et diplôme

Type de service	Niveau de qualification							Total
	Sans	Prim.	CESI	C.E.S.S.	C.E.S.S. max	Sup	% C.E.S.S. max	
Aide à la vie journalière (AVJ)	0	1	33	133	167	20	89 %	187
Projet spécifique (PSP)	0	6	2	15	23	65	26 %	88
Services d'accompagnement (SAC)	0	4	10	34	48	218	18 %	266
Services d'aide à l'intégration (SAI)	0	5	8	31	44	133	25 %	177
Services d'accueil de jour pour adultes (SAJA)	6	86	155	236	483	665	42 %	1148
Services d'accueil de jour pour jeunes non scolarisés (SAJNS)	0	17	28	65	110	177	38 %	287
Services d'aide précoce (SAP)	0	1	3	17	21	66	24 %	87
Services de placement familial (SPF)	0	0	0	6	6	29	17 %	35
Services résidentiels pour adultes (SRA)	13	207	645	2 033	2 898	1 915	60 %	4.813
Services résidentiels pour jeunes (SRJ)	20	211	303	663	1 197	1 387	46 %	2.584
Services résidentiels de nuit pour adultes (SRNA)	1	40	43	125	209	231	48 %	440
Services résidentiels de transition (SRT)	0	0	1	6	7	32	18 %	39
Total	40	578	1 231	3 364	5 213	4 938	51 %	10 151

En termes d'effectifs, la très grande majorité des travailleurs peu qualifiés se retrouvent dans les services résidentiels pour adultes (SRA + SRNA : 3.107) et les services résidentiel pour jeunes (SRJ : 1.197), soit 83 % du total des C.E.S.S. max. On remarquera cependant que la proportion de ces travailleurs est beaucoup plus élevée dans les SRA (60 %) que dans les SRJ (46 %).

Comme cela a déjà été constaté dans d'autres études réalisées pour le Fonds ISAJH¹⁶, les travailleurs du secteur résidentiel ou d'accueil de jour sont en moyenne moins qualifiés que ceux qui interviennent en milieu de vie, et ceux qui travaillent avec des adultes moins que ceux qui travaillent avec des jeunes. On remarquera également que les travailleurs n'ayant pas de C.E.S.S. sont particulièrement nombreux dans les SRA et les SRJ (1.399 sur 1.849, soit 76 %). L'explication est relativement simple : c'est dans le résidentiel que l'on trouve le plus de personnel d'entretien (techniciennes de surface, ouvriers du bâtiment) et de cuisine; les travailleurs psychosociaux (des éducateurs en grande majorité) y sont en moyenne moins qualifiés que dans les services ambulatoires, de création plus récente et faisant appel à des compétences plus poussées.

Un exception notable : les services d'aide à la vie journalière (AVJ) dont 89 % des travailleurs ont un C.E.S.S. max. Cette exception vient du fait qu'il s'agit surtout d'une aide au domicile et non psychosociale, comme c'est le cas des services d'accompagnement (18 % des C.E.S.S. max).

Les données pour la COCOF ne sont pas ventilées par diplôme mais bien par fonction. Nous en avons déduit les C.E.S.S. max sur base des législations en termes de diplôme. Nous n'avons pas de ventilation par type de service pour la Communauté germanophone (Dienststelle).

¹⁶ Il s'agit des études sur les éducateurs et les intervenants sociaux réalisées dans le cadre d'ADAPT et d'Objectif 4.

Tableau 27 : COCOF, répartition des C.E.S.S. max par type de service et diplôme

Type de service	Niveau de qualification			Total
	C.E.S.S. max	Sup	% C.E.S.S. max	
Centres d'hébergement (CEH)	439	659	40 %	1 098
Centres de jour (CEJ)	137	323	30 %	460
Centres de jour pour enfants scolarisés (CES)	262	561	32 %	823
Services d'accompagnement (SAC)	30	145	17 %	175
Total	868	1 688	34 %	2 556

Si, comme nous l'avons déjà souligné, le niveau de qualification est en moyenne plus élevé dans les services subventionnés par la COCOF comparés à ceux qui relèvent de l'AWIPH, nous retrouvons un niveau de qualification sensiblement plus faible dans les centres d'hébergement. Les données disponibles ne nous permettent cependant pas de faire la différence entre les services pour jeunes et pour adultes.

Pointons le pourcentage nettement plus faible de C.E.S.S. max dans les services d'accompagnement (17 %), à peu près équivalent à celui que l'on trouve dans les mêmes types de service à l'AWIPH (18 %).

Tableau 28 : Aide à la jeunesse, répartition des C.E.S.S. max par type de service et diplôme

Type de service	Niveau de qualification							Total
	Sans	Prim.	CESI	C.E.S.S.	C.E.S.S. max	Sup	% C.E.S.S. max	
Services d'aide en milieu ouvert (AMO)	2	6	17	66	91	482	16 %	573
Centres d'aide aux enfants victimes de maltraitance (CAEVM)	0	5	5	11	21	39	35 %	60
Centres d'accueil spécialisés (CAS)	7	6	5	26	44	87	34 %	131
Centres d'accueil d'urgence (CAU)	0	7	12	27	46	85	35 %	131
Centres de jour (CJ)	0	0	1	3	4	12	25 %	16
Centres d'orientation éducative (COE)	0	0	1	12	13	133	9 %	146
Centres d'observation et d'orientation (COO)	0	0	4	10	14	93	13 %	107
Centres de premier accueil (CPA)	7	0	0	3	10	30	25 %	40
Services qui mettent en œuvre un Projet pédagogique particulier (PPP)	2	22	17	118	159	286	36 %	445
Services de protutelle (SP)	0	0	1	2	3	15	17 %	18
Services d'accueil et d'aide éducative (SAAE)	64	146	142	573	925	1 604	37 %	2 529
Services d'aide et d'intervention éducative (SAIE)	3	21	24	77	125	376	25 %	501
Services de prestations éducatives ou philanthropiques (SPEP)	0	0	0	12	12	98	11 %	110
Services de placement familial (SPF)	0	0	9	19	28	201	12 %	229
Total	85	213	238	959	1 495	3 541	30 %	5 036

Ici également, la plupart des travailleurs peu qualifiés se trouvent dans le secteur résidentiel (CAEVM + CAS + CAU + SAAE : 1.036, soit 69 % des C.E.S.S. max) et les services en milieu ouvert (AMO, COE, SPEP, SAIE) emploient un pourcentage beaucoup plus faible de personnes peu qualifiées.

On remarquera également la proportion importante de travailleurs n'ayant pas de C.E.S.S. dans les SAAE (352 sur les 536 du secteur, soit les deux tiers exactement).

Synthèse : traits dominants de la population des C.E.S.S. max

Il n'est pas facile d'opérer une synthèse rigoureuse à partir de données qui ne le sont pas toujours (ou qui ne sont pas homogènes dans leur élaboration et/ou leurs variables et modalités) et qui, de surcroît, sont souvent incomplètes.

On pointera néanmoins ici les traits essentiels qui caractérisent la population des C.E.S.S. max dans le champ, tels qu'ils apparaissent dans ces données. Rappelons qu'ils représentent 8.686 personnes, soit 43,5 % de l'ensemble des 19 977 travailleurs du champ selon les données tutelles cumulées.

- Au niveau du diplôme, 65 % de cette population a un C.E.S.S. et 35 % un diplôme inférieur (CESI, primaires) ou pas de diplôme du tout. La proportion de ceux qui ont moins qu'un C.E.S.S. est la même à l'AWIPH (35,5 %) que dans l'aide à la jeunesse (35,7 %).
- Il y a un peu plus de femmes parmi les peu qualifiés. Même si la différence avec l'ensemble des travailleurs n'est pas très élevée, elle est statistiquement significative. Elle l'est évidemment encore plus si l'on compare avec les seuls travailleurs issus de l'enseignement supérieur. Une particularité : 96,8 % des C.E.S.S. max dans les SASPE sont des femmes, ce qui n'est pas une surprise. Il s'agit principalement de puéricultrices. La population de l'ensemble des travailleurs SASPE est aussi très féminine. Ce n'est donc pas un trait différentiel des C.E.S.S..
- Les données par classe d'âge sont malheureusement trop parcellaires que pour être interprétées globalement.
- En termes de groupes de fonction, les travailleurs psychosociaux (surtout éducateurs et puéricultrices) sont largement majoritaires (62,2 %), suivi des ouvriers (31,3 %) et des administratifs (6,5 %). La population ouvrière est surtout concentrée à l'AWIPH, les administratifs dans l'aide à la jeunesse.
- En ce qui concerne la nature du contrat, les données tutelles sont très disparates en termes de modalités (parfois c'est la durée du contrat qui est mentionnée, parfois seulement le type, parfois les deux à la fois). Et pour le secteur le plus important, l'AWIPH, il n'est pas fait mention des contrats de remplacement. Sur cette base, les CDI représentent 78 % dans la population des C.E.S.S. max et les CDD 19 %.
- En termes de durée du temps de travail, c'est le temps partiel qui domine largement, concernant plus des deux tiers des travailleurs. Un nombre élevé de travailleurs peu qualifiés a un temps partiel inférieur au mi-temps, surtout à l'AWIPH. Mais les particularités du fichier AWIPH font que les temps partiels y sont surestimés, et sans doute aussi les temps partiels inférieurs à 0,5 TP.
- Enfin, en termes d'effectifs, on constate que les C.E.S.S. max sont localisés principalement dans certains secteurs (handicap, surtout AWIPH, et A)). En termes de proportion, c'est dans les SASPE que le pourcentage est le plus élevé (puéricultrices). La ventilation par type de service confirme leur concentration dans les institutions résidentielles.

Pour le dire d'une manière ramassée, il s'agit d'une population plus souvent à temps partiel et plus féminine que leurs collègues issus de l'enseignement supérieur, et composée surtout d'éducateurs, de puéricultrices, de femmes d'entretien et d'ouvriers. Elle travaille le plus souvent dans des services résidentiels du secteur handicap ou aide à la jeunesse.

1.1.3. Analyse qualitative

Il s'agit ici de pistes exploratoires, sur base d'informations antérieures et d'hypothèses de travail, qui sont à mettre en relation avec les données du chapitre 4. Ceci concernera deux aspects : le type de fonction exercée par les travailleurs peu qualifiés et leur intégration au sein des équipes. Ces éléments interagissent entre eux et sont évidemment importants pour mieux mesurer les enjeux de leur formation continue que nous traitons ensuite.

En effet, un travailleur peu qualifié exerçant une fonction très spécifique et par ailleurs peu intégré dans l'équipe sera dans une tout autre situation à l'égard de la formation que son collègue peu qualifié qui est au centre du projet. A titre d'exemple : d'un côté, la femme de ménage travaillant dans un SASPE en soirée ou en WE, et, de l'autre, sa collègue puéricultrice.

Fonctions exercées

Comme nous l'avons vu, les travailleurs peu qualifiés se répartissent en trois grands groupes que nous classons par ordre décroissant d'importance numérique : les intervenants psychosociaux (au sens large, paramédicaux compris), les ouvriers-personnels techniques et les travailleurs administratifs.

→ Les **intervenants psychosociaux** ayant un C.E.S.S. maximum sont très nombreux et concentrés dans certains secteurs.

Il s'agit principalement D'ÉDUCATEURS¹⁷ CLASSE 2B, CLASSE 3 ET CLASSE 4 (à Bruxelles), surtout présents dans le secteur handicap. Ces professionnels exercent-ils réellement des fonctions différentes de leurs collègues classe 2A ou classe 1 ? Bénéficient-ils d'un « effet d'aspiration » et d'un encouragement spécifique à suivre des formations non-formelles (modules divers qui ne débouchent pas sur un titre reconnu) ou formelles (études en Promotion sociale pour accéder à un graduat, maintenant « bachelier - baccalauréat ») ?

¹⁷D'éducatrices surtout, bien entendu..

Le cas des PUÉRICULTRICES, surtout présentes dans les SASPE, est très particulier : elles sont en fait pleinement qualifiées pour la fonction exercée et l'ONE, notamment, met en place et soutient des programmes de formation continue spécifique à leur intention.

Les AUTRES INTERVENANTS PSYCHOSOCIAUX C.E.S.S. maximum sont quantitativement relativement marginaux. Il s'agit plutôt de paramédicaux : infirmière brevetée, aide-soignant, interprète sourd-muet, aide familiale... La plupart d'entre eux travaillent dans le secteur du handicap.

→ Les **ouvriers-personnels techniques**, constituent le second groupe, important en nombre (plus de 3.000 personnes selon l'ONSS) mais très dispersé. Dans une première approche, on peut y distinguer les ouvriers de maintenance (surtout dans les institutions résidentielles), les techniciennes de surface, les intendantes et certains professionnels comme les chauffeurs de bus ou des techniciens spécialisés (secteur handicap).

→ Les **travailleurs administratifs**. C'est le groupe le plus petit et certainement le plus dispersé. Travailleurs intellectuels, ils bénéficient cependant de formations spécifiques (informatique, comptabilité, législation...) et ont souvent une assez grande proximité avec les directions, certains travailleurs et le monde extérieur à l'organisation (tutelles, administrations...) ou les familles.

Intégration au sein des équipes

Cette variable est importante, car la formation continue est aussi (voire surtout) un phénomène collectif, notamment à travers les plans de formation (obligatoires dans certains secteurs, comme l'AWIPH ou le secteur handicap de la COCOF) mais aussi l'offre de formation.

Sur ce point, le caractère plus ou moins « périphérique » et l'isolement de certains professionnels est un facteur défavorable qui vient s'ajouter à leur faible qualification.

Deux aspects sont concernés : la nature du travail et l'isolement physique par rapport aux équipes et/ou bénéficiaires.

Nature du travail

En ce qui concerne le premier point, c'est l'impact de la fonction exercée qui est à prendre en compte. Comme nous l'avons vu, les travailleurs psychosociaux peu qualifiés (éducateurs et puéricultrices) apparaissent nettement plus intégrés par leur fonction (intimement liée à l'objet social de l'organisation) que les ouvriers et les administratifs.

Isolement relatif

Pour le second point, on peut distinguer quelques cas de figure : des travailleurs qui sont totalement isolés et n'ont de contacts ni avec leurs collègues ni avec les bénéficiaires ; des travailleurs qui n'ont de contacts qu'avec les bénéficiaires ou qu'avec certains de leurs collègues.

- Sont a priori « totalement isolés » : les travailleurs qui exercent dans des espaces et/ou des temps où ils ne rencontrent ni collègues, ni bénéficiaires (femmes de ménages oeuvrant en dehors des heures habituelles de travail, ouvriers travaillant dans des lieux séparés (partie de bâtiments, jardins...), techniciens s'occupant de matériel divers...)
- Travailleurs qui n'ont de contacts qu'avec des bénéficiaires, comme les chauffeurs de bus attachés à une ou plusieurs institutions.
- Travailleurs qui n'ont de contacts qu'avec leurs collègues, comme beaucoup d'administratifs.

Comme on l'aura compris, on peut poser l'hypothèse que les travailleurs à la fois périphériques par leur fonction et isolés par leurs contacts seront moins motivés et moins sollicités pour de la formation continue. Nous verrons cela dans le chapitre 2.

1.2. Travailleurs à temps partiel

L'analyse quantitative et qualitative de la population à temps partiel présente des difficultés spécifiques. En effet, il s'agit d'une catégorie de travailleurs a priori beaucoup plus diversifiée et volatile que celle des personnes peu qualifiées.

Elle est plus diversifiée dans la mesure où toutes les catégories de travailleurs peuvent être concernées, tous les secteurs et tous les types de services. Elle est plus volatile dans la mesure où le passage d'un temps plein à un temps partiel se fait plus rapidement et dans les deux sens, alors que le changement de niveau de qualification prend du temps et ne se fait que dans un seul sens¹⁸.

Par ailleurs, les modalités du temps partiel sont très variées, tant par l'origine de celui-ci (contrainte ou choisie), ses modalités statutaires (réduction de travail en fin de carrière, interruption partielle de carrière, etc.) et le temps lui-même (mi-temps, trois-quarts temps, etc.), avec ses implications en matière d'ouverture de droits (congé-éducation payé).

Enfin, soulignons que des travailleurs peuvent cumuler plusieurs temps partiels salariés dans une même institution ou dans plusieurs et être effectivement à plein temps. Un cas particulier est celui des travailleurs, le plus souvent diplômés du supérieur (psychologue, paramédicaux...), qui associent un temps partiel salarié et un temps de travail comme indépendant complémentaire.

1.2.1. Le temps partiel et ses modalités

Un premier aspect est la dimension choisie ou contrainte du temps partiel. Il s'agit d'une dimension dont seul le travailleur est juge, mais on peut considérer que le caractère « choisi » (demande du travailleur) de nombreux temps partiels est un choix « sous contrainte » (situation familiale, par exemple), voire sous « contrainte intériorisée ». Le cas le plus fréquemment invoqué est celui des femmes qui, dans le partage des tâches familiales, doivent « naturellement » sacrifier une partie de leur vie professionnelle afin de les assumer. Mais d'autres exemples pourraient être trouvés qui relèvent de ce que Bourdieu appelle la « violence symbolique »¹⁹, comme, par exemple, le fait de trouver « normal » qu'une femme de ménage soit à temps partiel. Bien entendu, ce type d'interprétation sous-entend que l'analyste ait accès à la vérité de la situation du travailleur et que ce dernier en ait une conscience aliénée.

Les modalités statutaires distinguent ce que l'on pourrait appeler, faute de mieux, un « temps partiel avantageux » et un « temps partiel sec ». Dans le premier cas, le travailleur ne preste pas à plein temps mais bénéficie de certains avantages (salaire proche du temps plein, possibilité de revenir à la situation antérieure, etc.). C'est le cas des interruptions partielles de carrière, de modalités de fin de carrière, etc. Dans le second cas, le salarié ne bénéficie d'aucun avantage particulier. Soulignons que les temps partiels volontaires de travailleurs plus âgés, motivés notamment par des avantages liés, génèrent souvent des temps partiels induits chez les plus jeunes qui les remplacent. En d'autres termes, les « nouveaux entrants » payent les avantages des « vieux installés » (exemple entendu : « le plan Tandem se fait sur le dos des jeunes »).

Que le temps partiel soit « choisi » ou « contraint », « avantageux » ou « sec », il peut considérablement varier en fonction du temps presté lui-même, que celui-ci soit comptabilisé sur une base hebdomadaire ou sur une autre. La durée du temps partiel a de nombreuses répercussions : en termes de salaire (actuel et différé), de disponibilité pour un autre emploi à temps partiel, d'ouverture de droits (chômage, assurance santé, congé-éducation payé...), de temps et d'intérêt (du travailleur ou de l'employeur) pour la formation continue.

Enfin, le cumul de deux temps partiels salariés (ou plus) n'a pas le même impact s'il s'effectue dans la même organisation ou dans deux structures différentes. Le cas des indépendants complémentaires est particulier, dans la mesure où, le plus souvent volontaire, il associe un « fixe » salarié à une rémunération variable dans le cadre d'une pratique privée (thérapeute, formateur, superviseur...). Dans ce dernier cas, on ne peut pas parler de travailleurs à risque, puisqu'il s'agit le

¹⁸Tant que la validité des diplômes est à durée indéterminée, s'entend.

¹⁹L'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.

plus souvent de diplômés du supérieur ayant suffisamment de compétences et d'expérience pour assumer une fonction libérale. La situation de travailleurs sociaux expérimentés ayant une charge d'enseignement complémentaire relève un peu du même cas de figure, même si la charge est salariée.

1.2.2. Analyse quantitative

Contrairement à la qualification, les données ONSS comportent une ventilation du temps de travail. Les données ne sont véritablement valides que pour l'ensemble du champ car, comme nous l'avons vu précédemment, la ventilation par code NACE ne recouvre pas véritablement les secteurs. Nous commençons dès lors par examiner les données globales relatives à l'ensemble du champ de la SCP 319.02.

Données globales ONSS : champ de la scp 319.02

Le premier tableau ci-dessous donne la répartition globale et par genre, variable ayant un impact considérable sur le temps de travail.

Tableau 29 : Données ONSS relatives à la ventilation du temps de travail par genre dans le champ de la SCP 319.02 (2^e trimestre 2007)

	Femmes		Hommes		Total	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
Plein temps	5 967	43,80 %	4 267	71,60 %	10 234	52,30 %
> 95 %	78	0,60 %	11	0,20 %	89	0,50 %
66-95 %	2 547	18,70 %	517	8,70 %	3 064	15,60 %
45-65 %	4 686	34,40 %	1 039	17,40 %	5 725	29,20 %
0-45 %	342	2,50 %	128	2,10 %	470	2,40 %
Temps partiel	7 653	56,2 %	1 695	28,4 %	9 348	47,7 %
Total	13 620	100,00 %	5 962	100,00 %	19 582	100,00 %

Un peu moins de la moitié (47,7 %) des travailleurs sont à temps partiel et un peu moins du tiers (31,6 %) sont à moins de deux tiers temps. Sans surprise, le pourcentage des temps partiels est beaucoup plus élevé chez les femmes (56,2 %) que chez les hommes (28,4 %). Si l'on examine les moins de deux tiers temps, on constate que 36,9 % des femmes sont concernées et seulement 19,5 % des hommes. La variable du genre a donc un impact très important.

Tableau 30 : Données ONSS relatives à la ventilation du temps de travail par statut dans le champ de la SCP 319.02 (2^e trimestre 2007)

	Employés		Ouvriers		Total	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
Plein temps	8 890	54,00 %	1 344	43,20 %	10 234	52,30 %
> 95 %	71	0,40 %	18	0,60 %	89	0,50 %
66-95 %	2 594	15,70 %	470	15,10 %	3 064	15,60 %
45-65 %	4 555	27,70 %	1 170	37,60 %	5 725	29,20 %
0-45 %	360	2,20 %	110	3,50 %	470	2,40 %
Temps partiel	7 580	46,0 %	1 768	56,8 %	9 348	47,7 %
Total	16 470	100,00 %	3 112	100,00 %	19 582	100,00 %

Si 56,8 % des ouvriers sont à temps partiel contre 46 % des employés, l'écart est moins important qu'entre les hommes et les femmes. Une analyse plus fine des données montre que, si les ouvriers sont plus souvent à temps partiel que les employés, c'est qu'il s'agit avant tout d'ouvrières... En effet, il y a

2 124 femmes contre 988 hommes dans la population ouvrière. Cependant, les ouvrières sont plus souvent à temps partiel (67 %) que les employées (54 %), les ouvriers (35 %) que les employés (27 %). Les facteurs du genre et du statut se cumulent donc pour produire un écart maximal entre les employés hommes (27 % de temps partiels) et les ouvriers femmes (67 %).

Le tableau suivant, qui fournit les ventilations PP et ETP²⁰ ainsi que le « régime moyen de travail » qui en découle, confirme cette analyse. Nous avons hiérarchisé 8 catégories de travailleurs à partir des deux variables du genre et du statut, puis classé ces catégories par ordre décroissant de régime de travail. Le « tous » représente la moyenne pour l'ensemble des travailleurs du champ.

²⁰Notons la limite du calcul de ce régime moyen. En effet, pour déterminer le volume ETP, l'ONSS se base sur toutes les périodes de travail rémunérées déclarées pour l'ensemble d'un trimestre, alors que pour calculer le nombre de travailleurs, l'ONSS comptabilise tant les travailleurs présents au travail au dernier jour du trimestre que ceux dont le contrat de travail est suspendu.

Tableau 31 : Travailleurs classés par régime de travail en fonction du genre et du statut (données ONSS, 2^e trimestre 2007)

	ETP	PP	Régime moyen de travail
Employés hommes	4 448,85	4 974	0,89
Hommes	5 239,85	5 962	0,88
Ouvriers hommes	791	988	0,8
Employés	13 074,39	16 470	0,79
Tous	15 236,64	19 582	0,78
Employés femmes	8 625,54	11 496	0,75
Femmes	9 996,79	13 620	0,73
Ouvriers	2 162,25	3 112	0,69
Ouvriers femmes	1 371,25	2 124	0,65

Les employés sans distinction de genre et les hommes se situent tous dans la partie supérieure du tableau (régime de travail plus élevé que la moyenne), alors que les ouvriers sans distinction de genre et les femmes sont tous dans la partie inférieure. Sans surprise, les deux extrêmes sont les employés masculins et les ouvriers féminins.

Pour avancer plus loin dans l'analyse et connaître l'impact d'autres variables, comme la qualification, la fonction ou l'âge, il est nécessaire d'avoir recours aux données des tutelles. Celles-ci permettent aussi de voir les variations entre secteurs d'activités au sein de la 319.02. Nous avons par ailleurs pu réaliser un traitement des données qui permet de tenir compte du seuil de 80 % d'un temps plein, important pour l'accès au C.E.P..

Données tutelles : localisation et composition de la population à temps partiel

Examinons d'abord les données relatives au taux d'occupation (ETP/PP) pour les différents secteurs. Attention, ces données proviennent des tutelles et ne correspondent pas exactement aux données ONSS (en termes de totaux, de personnes physiques mais aussi d'ETP et donc de régime moyen).

Par ailleurs, de nombreuses données sont incomplètes ce qui fait que le total de la population à temps partiel peut changer selon la variable²¹.

²¹A titre d'exemple, il y a 2.910 travailleurs à temps partiel dans l'aide à la jeunesse selon la ventilation par type de temps partiel (tableau 20), mais 2.581 selon le niveau de qualification (tableau 21)...

RÉGIME MOYEN DE TRAVAIL

Tableau 32 : Taux d'occupation par secteur

Tutelles	Travailleurs en ETP et PP		
	ETP	PP	Régime moyen (ETP/PP)
AH AWIPH	6 735	10 151	0,66
AH COCOF	2 090,2	2 559	0,82
AH Dienststelle	106,3	154	0,69
Aide à la jeunesse	4 041,9	5 613	0,72
AD RW	518,4	750	0,69
AD COCOF	196,05	280	0,70
SASPE	215,03	326	0,66
AIS + APL	106	144	0,74
Total	14 008,9	19 977	0,70

Comme on l'aura remarqué en comparant ces données avec celles de l'ONSS, le régime moyen de travail calculé pour la quasi-totalité du champ (0,70) à partir des données tutelles est inférieur à celui fourni par l'ONSS (0,78).

Pointons que ce sont les données AWIPH qui « tirent » l'ensemble vers le bas étant donné le poids important de ce secteur et son régime moyen de travail particulièrement faible (0,66), le plus bas du champ avec les SASPE. Ceci est la conséquence de la surévaluation probable des personnes physiques et de la sous-estimation des ETP dans le cadastre AWIPH.

LE TEMPS DE TRAVAIL

Tableau 33 : Répartition par temps de travail des travailleurs à temps partiel

Tutelles	Temps de travail				Total
	> 0,8	0,5 – 0,8	0,5	< 0,5	
AH AWIPH	1 227	2 116	767	3 041	7 151
AH COCOF	191	585	331	151	1 258
AH Dienststelle	8	11	63	11	93
Aide à la jeunesse	76	496	1 676	662	2 910
AD RW	25	95	164	153	437
AD COCOF	0	27	57	10	94
SASPE	4	64	110	39	217
AIS + APL	NC	NC	NC	NC	NC
Total incomplet	1 531	3 394	3 168	4 067	12 160

Remarquons tout d'abord que, comparé à celui fourni par l'ONSS, le nombre total des travailleurs à temps partiel selon les cadastres des tutelles (complet au dernier petit secteur près) est extrêmement élevé : 12 160 comparés aux 9 348 de l'ONSS, soit une différence de 2.812. Une autre surprise est la proportion très élevée des temps partiels inférieurs à 0,5 TP, qui constituent la modalité la plus importante, surtout à l'AWIPH (42,5 % des temps partiels). Enfin, soulignons que les travailleurs à moins de 0,8 TP (pas accès au C.E.P. ou à toutes les formations si + 0,5 TP, cf p. 67) représentent 10 629 personnes, soit 87 % des temps partiels.

LE NIVEAU DE QUALIFICATION

Tableau 34 : Répartition des temps partiels par niveau de qualification

Tutelles	Niveau de qualification						Total
	Sans	Primaire	CESI ²²	C.E.S.S.	ESNU	UNIV	
AH AWIPH	30	459	952	2 492	2 707	511	7 151
AH COCOF ²³	NC	NC	NC	NC	NC	NC	(0) 1 258
AH Dienstelle	NC	NC	NC	NC	NC	NC	(0) 93
Aide à la jeunesse ²⁴	56	133	147	513	1 325	407	2 581 (2 910)
AD RW ²⁵	NC	NC	NC	NC	NC	NC	(0) 437
AD COCOF	0	0	15	14	62	1	92 (94)
SASPE	5	24	9	129	41	9	217
AIS + APL	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Total incomplet	91	616	1 123	3 148	4 135	928	10 041 (12 160)

Les temps partiels se partagent entre C.E.S.S. max (49,6 %) et issus du supérieur.

²² La dénomination actuelle est le CESDD (« Certificat d'Enseignement Secondaire du Deuxième Degré »). Le CESDD porte sur quatre ans et non trois comme le CESI. Les statistiques des tutelles ne mentionnent que le CESI.

²³ Le cadastre comprend une ventilation par fonction, pas par diplôme (idem Dientselle)

²⁴ Données très incomplètes.

²⁵ Pas de ventilation par diplôme.

LA FONCTION

Tableau 35 : Répartition des temps partiels par groupe de fonction

Tutelles	Fonction			Total
	Psychosociaux	Administratifs	Ouvriers	
AH AWIPH	5 485	422	1 244	7 151
AH COCOF	1 033	81	144	1 258
AH Dienstelle	67	8	18	93
Aide à la jeunesse	2 053	330	545	(2 928) 2 910
AD RW	380	17	10	(407) 437
AD COCOF	93	0	1	94
SASPE	178	11	44	(233) 217
AIS + APL	NC	NC	NC	NC
Total incomplet	9 289	869	2 006	(12 164) 12 160

On constate un pourcentage très élevé d'ouvriers à temps partiel (2 006 sur les 2 725 comptabilisés dans les cadastres des tutelles, soit près de 74 %) ²⁶, avec bien entendu des effectifs importants à l'AWIPH et dans l'aide à la jeunesse. Un traitement des données AWIPH montre la ventilation suivante parmi les ouvriers à temps partiel : 38 % à moins d'un mi-temps, 11 % à mi-temps, 19 % entre le mi-temps et le 0,8 temps plein et 11 % entre le 0,8 TP et le temps plein.

Pour les travailleurs psychosociaux et les administratifs, dont on peut penser qu'ils ont presque tous un contrat d'employé, la proportion est nettement plus faible (10 158 sur 17 252 dans les cadastres tutelles, soit 59 %).

²⁶ Selon l'ONSS, il y a 3 112 ouvriers dans le champ.

L'ÂGE

Tableau 36 : Répartition des temps partiels par classe d'âge

Tutelles	Classe d'âge				Total
	< 25	25-39	40-49	> 50	
AH AWIPH	878	2 953	1 911	1 408	(7 150) 7 151
AH COCOF	67	545	348	286	(1 246) 1 258
AH Dienstelle	8	29	42	13	(92) 93
Aide à la jeunesse ²⁷	NC	NC	NC	NC	(0) 2 910
AD RW	27	167	86	72	(352) 437
AD COCOF	7	36	25	22	(90) 94
SASPE	NC	NC	NC	NC	(0) 217
AIS + APL	NC	NC	NC	NC	(0) NC
Total incomplet	987	3 730	2 412	1 801	(8 930) 12 160

Dans ces données partielles, les travailleurs à temps partiel se partagent entre les moins de 40 ans (4 717, 52,8 %) et les plus de 40 ans (4 213, 47,2 %). Ces chiffres devraient être comparés à l'ensemble des travailleurs répartis par classe d'âge pour donner une indication de la spécificité des temps partiels. Pour cette population également, des analyses plus fines et comparatives demanderaient un traitement particulier.

PAR TYPE DE SERVICE

Comme pour les C.E.S.S. max, nous explorons ici les cadastres des secteurs ayant une importante différenciation interne et dont les cadastres fournissent des données sur les temps partiels par type de service.

Tableau 37 : AWIPH, temps partiels par type de service

Type de service	Temps de travail					Tot Tpa	%	1	Total
	< 0,5	0,5	0,5-0,8	> 0,8 < 1					
Aide à la vie journalière (AVJ)	55	8	76	31		170	91 %	17	187
Projet spécifique (PSP)	30	2	21	11		64	73 %	24	88
Services accompagnement (SAC)	102	31	50	21		204	77 %	62	266
Services d'aide à l'intégration (SAI)	80	13	40	8		141	80 %	36	177
Services d'accueil de jour pour adultes (SAJA)	336	98	228	131		793	69 %	355	1 148
Services d'accueil de jour pour jeunes non scolarisés (SAJNS)	128	19	62	25		234	82 %	53	287
Services d'aide précoce (SAP)	33	13	18	6		70	80 %	17	87
Services de placement familial (SPF)	16	5	7	2		30	86 %	5	35
Services résidentiels pour adultes (SRA)	1 426	356	1 050	630		3 462	72 %	1 351	4 813
Services résidentiels pour jeunes (SRJ)	658	180	482	325		1 645	64 %	939	2 584
Services résidentiels de nuit pour adultes (SRNA)	163	39	72	36		310	70 %	130	440
Services résidentiels de transition (SRT)	14	3	10	1		28	72 %	11	39
Total	3 041	767	2 116	1 227		7 151	70 %	3 000	10 151

Rappelons que le cadastre de l'AWIPH comporte sans doute une surévaluation des personnes physiques et une sous-estimation des ETP, ce qui n'est pas sans impact sur le comptage des temps partiels (70 %). En termes d'effectifs, la majorité des temps partiels se retrouvent bien entendu dans les types de service qui occupent les plus de travailleurs, comme les SRA et les SRJ (2 290 Tpa, soit 76 %). C'est aussi dans ces services que se trouvent le plus de C.E.S.S. max.

Remarquons le pourcentage très élevé de temps partiels dans les services AVJ (91 %), se caractérisant eux aussi par de très nombreux C.E.S.S. max (89 %).

Tableau 38 : AH COCOF, temps partiels par type de service

Type de service	Temps de travail							
	< 0,5	0,5	0,5-0,8	> 0,8 < 1	Tot Tpa	%	1	Total
Centres d'hébergement (CEH)	47	110	197	63	417	38 %	679	1 096
Centres de jour (CEJ)	41	53	126	51	271	59 %	187	458
Centres de jour pour enfants scolarisés (CES)	36	125	225	64	450	55 %	370	820
Services d'accompagnement (SAC)	27	41	36	13	117	67 %	58	175
Total	151	329	584	191	1 255	49 %	1 294	2 549

Au-delà du fait que les écarts en termes de temps partiels entre l'AWIPH (70 %) et le secteur handicap de la COCOF (49 %) sont considérables et en bonne partie la conséquence des particularités du cadastre de l'AWIPH, notons que les temps partiels concernent surtout les centres de jour et les services ambulatoires.

Tableau 39 : AJ, temps partiels par type de service

Type de service	Temps de travail							
	< 0,5	0,5	0,5-0,8	> 0,8 < 1	Tot Tpa	%	1	Total
AMO	85	154	36	10	285	45 %	351	636
CAEVM	7	22	8	0	37	61 %	24	61
CAS	9	39	9	3	60	43 %	79	139
CAU	19	60	10	2	91	61 %	57	148
CJ	3	8	2	0	13	65 %	7	20
COE	16	69	19	1	105	61 %	67	172
COO	13	19	18	4	54	42 %	74	128
CPA	4	4	2	2	12	30 %	28	40
PPP	65	120	51	4	240	50 %	244	484
SP	4	6	3	1	14	82 %	3	17
SAAE	282	889	216	28	1 415	51 %	1 369	2 784
SAIE	82	176	48	4	310	60 %	209	519
SPEP	18	27	12	0	57	49 %	60	117
SPF	40	74	53	5	172	72 %	67	239
Total	647	1 667	487	64	2 865	52 %	2 639	5 504

Il convient comme précédemment de distinguer une lecture en termes d'effectifs et une lecture en termes de proportion. Pour les effectifs, près de la moitié des temps partiels se retrouvent dans les services résidentiels SAAE, suivis de très loin par les S.A.I.E. En termes de pourcentage, le « record » (82 %) des S.P. n'est pas vraiment significatif pas plus que, en sens inverse (30 %), celui des C.P.A.

Synthèse : traits dominants du groupe des travailleurs à temps partiel

DONNÉES ONSS

Selon ces données, le nombre de temps partiels est de 9 348 personnes sur un total de 19 582 travailleurs, dont 7 635 femmes et 1 695 hommes.

56,2 % des femmes sont à temps partiel, alors que ce pourcentage n'est que de 28,4 % pour les hommes. Si 65,7 % des travailleuses à temps partiel ont un temps de travail inférieur à un deux tiers temps, ce pourcentage est un peu plus élevé pour les travailleurs (68,8 %).

Les mêmes données ONSS, associant le statut (ouvrier ou employé) et le genre, nous montrent que sont les ouvrières qui ont le régime moyen de travail le plus faible (0,65), alors que les employés masculins ont le régime le plus élevé (0,89). Etre femme et ouvrier prédispose dès lors nettement plus au temps partiel selon ces données ONSS.

DONNÉES TUTELLES

Si l'on a recours aux cadastres des tutelles, on change de registre statistique pour aborder des informations nettement moins fiables.

Pour rappel, selon les données cumulées des différents cadastres (relatifs aux services privés, bien entendu) on obtient 12.160 temps partiels pour un total de 19 926 travailleurs, proche de celui de l'ONSS. Le pourcentage de temps partiel passe donc de 47,7 % (ONSS) à 61 % (Tutelles). Il y aurait donc une très nette surévaluation des temps partiels dans les cadastres tutelles (ou dans une partie très importante d'entre eux).

Le régime moyen de travail (0,67) calculé sur base des cadastres des tutelles est bien logiquement très inférieur à celui de l'ONSS (0,78).

L'examen plus précis montre que c'est l'AWIPH, représentant plus de la moitié du champ de la 319.02 en termes d'emploi, qui « tire » les chiffres vers le bas, le régime moyen y étant de 0,66. Curieusement et pour un même secteur ayant la même problématique, le secteur handicap de la COCOF a, lui, un régime moyen de 0,82. On trouve également un régime plus élevé que la moyenne dans l'aide à la jeunesse (0,72) et l'aide aux adultes en difficulté relevant de la COCOF (0,70), ainsi que dans le tout petit secteur du logement (0,74).

Quand on passe à la ventilation interne des travailleurs à temps partiel sur base de ces mêmes données (les seules qui permettent de les obtenir), à interpréter avec prudence, on constate les choses suivantes :

- Une part très importante des temps partiels a un temps de travail inférieur au mi-temps (33,4 % de l'ensemble des temps partiels), ceci surtout à l'AWIPH (42,5 %).
- Les travailleurs qui ont un temps de travail inférieur à 0,8 (seuil d'accès au C.E.P. pour toutes les formations, voir point 2.2.1.) représentent 87 % des temps partiels.
- Les travailleurs à temps partiel se partagent en parts presque égales entre C.E.S.S. max et enseignement supérieur. Le phénomène touche tous les niveaux de qualification.
- En matière de fonctions, les ouvriers sont particulièrement concernés (74 % d'entre eux), alors que les employés ont un taux très inférieur (59 %).
- Toutes les classes d'âge semblent plus ou moins touchées par le temps partiel : 52,8 % ont moins de 40 ans.

1.2.3. Approche qualitative

Comme nous venons de le voir, la population des personnes à temps partiel comporte des sous-ensembles assez différenciés :

1. Travailleurs ayant un C.E.S.S. maximum et cumulant les désavantages de la faible qualification et du temps partiel.
2. Travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur non-universitaire ayant un temps partiel « sec » (sans avantages particuliers et sans autre insertion professionnelle).
3. Travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur ayant un temps partiel « avantageux » et donc la plupart du temps choisi.
4. Travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur (universitaire la plupart du temps) ayant une activité complémentaire (indépendante ou salariée, comme thérapeute, enseignant, formateur, superviseur, etc.).

De manière transversale, nous avons également constaté que le facteur le plus déterminant en matière de temps partiel est le genre, suivi de la fonction. Les femmes sont proportionnellement nettement plus nombreuses à être à temps partiel.

Pour aborder cette question de manière plus fine, il est utile de synthétiser une étude antérieure réalisée de manière spécifique sur ce sujet en 1999-2000, à la demande des partenaires sociaux .

Synthèse de l'étude de 1999-2000 sur le temps partiel dans la SCP 319.02

L'étude clôturée au mois d'août 2000, centrée sur les réalités (nombre et caractéristiques des personnes concernées) et les motivations du temps partiel, était composée de deux parties :

- la première exploitait les données disponibles (études antérieures, données ONSS), autant quantitatives que qualitatives ;
- la seconde, utilisant de nouvelles données collectées auprès d'un échantillon de 128 travailleurs et de 16 directions dans 16 institutions, visait à étudier plus finement « les logiques à l'œuvre dans le recours au temps partiel, tant dans le chef des travailleurs que des employeurs, ainsi que sur les pistes de solutions possibles là où le recours au temps partiel pose problème. »

Nous ne synthétiserons ici que ce qui concerne les modalités et causes du temps partiel, notre objet n'étant pas de « résoudre » le temps partiel.

Données quantitatives globales de la première étude

Le taux d'occupation moyen de l'ensemble des travailleurs du champ de la SCP 319.02 se situait entre 0,74 (données ISAJH 96) et 0,77 (données ONSS 99). Ce chiffre est très proche des données actuelles (0,78).

Le travail à temps partiel était nettement plus fréquent chez les femmes que chez les hommes. Selon les données ONSS, le taux d'occupation moyen des hommes était de 0,85 et celui des femmes de 0,73

Les données nous donnaient une idée de la répartition du temps de travail. Celles que nous possédions ne concernaient que les éducateurs et les intervenants sociaux (enquêtes ISAJH de 1996, 1998 et 1999). Ces données, sur base d'échantillons, indiquaient que le pourcentage des intervenants sociaux à temps partiel se situe entre 30 % et 36,5 %. En tenant compte de l'ensemble des professionnels, la répartition 35 % de temps partiels et 65 % de temps pleins paraissait probable.

Ces mêmes données directes indiquaient que la modalité de temps partiel la plus fréquente était le mi-temps. En d'autres mots, si les deux tiers des travailleurs travaillaient à temps plein, une grosse minorité travaillait à mi-temps (ou moins) et une petite minorité à plus d'un mi-temps.

Une petite partie des temps partiels était des temps partiels apparents, soit des temps partiels relatifs à des personnes qui sont en réalité occupées à temps plein, sur base du cumul de plusieurs temps partiels, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'institution qui constitue leur lieu de travail principal.

Selon les directions, la volonté du travailleur était le motif principal du recours au temps partiel, suivi des contraintes externes (normes) et de la volonté de l'employeur (organisation du travail). Ces données donnaient à penser que le travail à temps partiel dans le champ était majoritairement la conséquence d'une demande exprimée par des travailleuses à un moment ou l'autre de leur carrière.

Données plus fines de la seconde étude (enquête sur échantillon)

Motifs des directions pour le recours au temps partiel (selon directions)

Tableau 40 : Motifs des temps partiels voulus par directions (interview d'un échantillon de 16 directions en 2000)

Motifs	Fonctions concernées	Propos de directions interviewées
1. Plus grande souplesse dans l'organisation du travail	Le plus souvent les fonctions éducatives, mais parfois aussi les autres fonctions	« Cela permet une meilleure répartition du travail, de faire face plus facilement aux absences, aux maladies »; « Dans la plupart des groupes, il y a un membre à temps plein, un autre à trois quart temps et un dernier à mi-temps; c'est notre groupe de base pour pouvoir clôturer l'ensemble des horaires »; « En cas de demande de congé ou de maladie d'un des membres de l'équipe, les autres membres à 3/4 temps ou à 1/2 temps peuvent augmenter leur nombre d'heures »; « J'ai remplacé tous les plein temps qui partaient par des temps partiels pour augmenter le nombre de personnes physiques dans la maison »; « Le temps partiel est très utile. Je dois utiliser un maximum de personnes pour éviter des chevauchements d'horaires. En utilisant quatre 3/4 temps, je gagne une personne pour boucher tous les trous »; « On pourrait fusionner ce poste avec un autre, mais cela permet d'avoir un remplaçant quand l'un des deux tombe malade, et en plus ces travailleurs peuvent accomplir plusieurs tâches »
2. Lutter contre la fatigue professionnelle (et donc disposer d'un personnel plus motivé, plus dynamique...)	Fonctions éducatives (éducateurs et puéricultrices)	« Lorsque l'on travaille avec des caractériels, le travail à temps partiel permet de reprendre son souffle, de ne pas s'épuiser »; « C'est un travail éducatif lourd au niveau émotionnel avec des petits enfants très turbulents, provocants. Le personnel à temps plein est épuisé, alors que les personnes à 3/4 temps peuvent quitter le boulot encore en forme (...) le personnel à temps partiel s'énervera moins vite (...) En définitive, je pense que travailler à temps plein dans un secteur comme le nôtre, c'est presque suicidaire »; « Il vaut mieux un 3/4 temps, car le travail est épuisant pour les éducateurs »; « Chez nous, le temps partiel est une très bonne chose et nous permet de travailler mieux dans l'intérêt des enfants. Grâce au temps partiel, j'ai beaucoup moins d'absentéisme »
3. Nécessités liées à certaines fonctions	Certaines fonctions spécialisées	« Les trois chauffeurs de l'institution doivent effectuer des itinéraires différents aux mêmes heures »; « Nous avons préféré avoir deux psychologues, parce que nous voulions avoir plusieurs avis sur différents problèmes »; « Pour l'administratif, c'est nous aussi qui sommes à la base des trois quarts, mais c'est parce que nous n'avons pas besoin de plus »

Motifs des travailleurs pour le recours au temps partiel (selon directions)

Le temps partiel comme conséquence d'une demande²⁹⁷ exprimée par un travailleur était très largement évoqué par les directeurs. Comme nous l'avons déjà vu dans l'étude quantitative de septembre 99, la demande du travailleur est la première cause des temps partiels retenue par les directeurs, soit directement (pour le travailleur lui-même), soit indirectement (pour ceux qui vont le remplacer en partie). Les motivations des travailleurs, selon les directeurs, se regroupaient en quelques facteurs-clé, classés ici par ordre d'importance :

²⁹⁷Le fait que le temps partiel soit le résultat d'une demande n'empêche pas qu'il soit la conséquence d'une contrainte externe (familiale ou autre) ou interne au travail (fatigue).

- responsabilités familiales des femmes ;
- fatigue professionnelle des éducateurs et puéricultrices ;
- fin de carrière (associée au point précédent) ;
- désir de se consacrer à d'autres activités, formation continuée ;

Les demandes de passage à temps partiel s'effectuaient le plus souvent par le biais d'une suspension provisoire d'une partie du temps de travail (interruption de carrière, congé parental, congé-éducation, congé maladie). Ces demandes entraînaient des contrats de remplacement à temps partiel, qui pouvaient à leur tour générer d'autres remplacements, etc.

Dans d'autres cas, ces demandes débouchaient sur des contrats à temps partiel pour une durée indéterminée, qui généraient également des engagements à temps partiel. Dans une importante institution qui avait été visitée, 36 % des temps partiels étaient voulus par les travailleurs et 38 % étaient des contrats de remplacement, ce qui signifie que pas loin de 70 % des temps partiels (une partie des contrats de remplacement était la conséquence d'incapacités de travail) étaient directement ou indirectement l'effet d'une demande des travailleurs. Il fallait dès lors tenir compte des temps partiels contraints « induits par les temps partiels choisis ».

D'après les directeurs, c'était en général les femmes qui étaient à temps partiel volontaire ; les (rares) hommes à temps partiel l'étaient la plupart du temps par la volonté de l'employeur (que celui-ci soit ou non contraint par les normes d'encadrement et ses ressources financières).

Causes externes

Les causes externes (hors volonté de l'employeur et volonté du travailleur, avec ses conséquences en chaîne) du recours au temps partiel pouvaient être de plusieurs ordres :

- postes de travail qui sont subsidiés pour une fraction de temps plein ;
- contraintes réglementaires qui imposent indirectement le recours au temps partiel, même si les postes sont subsidiés pour des temps pleins ;
- réglementations contraignantes favorisant le recours au temps partiel dans le chef des travailleurs.

Temps partiels vécus par les travailleurs

Tableau 41 : Types de temps partiels selon la cause et le type de durée (selon échantillon de 128 travailleurs, étude 2000)

Entrée volontaire en temps partiel		Entrée involontaire en temps partiel	
1. A durée déterminée	2. A durée indéterminée	3. A durée déterminée	4. A durée indéterminée
1.1. Interruption de carrière à temps partiel (avant ou après 50 ans)	2.1. Durant la carrière (après pause-carrière, congé parental...ou lors d'un changement de poste volontaire)	3.1. Contrats de remplacement (conséquences de la colonne 1)	4.1. Poste à temps partiel en début de carrière
1.2. Congé parental à temps partiel	2.2. A la fin de la carrière (pré-pension à mi-temps)	3.2. Contrats à temps partiel et à durée déterminée pour mission particulière	4.2. Réduction d'un poste à temps partiel durant la carrière (réduction des effectifs)
1.3. Congés de maladie à temps partiel, congés sans solde à temps partiel	2.3. Au début de la carrière	3.3. Stagiaire ONEM...	4.3. Emplois Maribel
1.4. Reprise de formation	2.4. Cumul volontaire de deux temps partiels...		4.4. Cumul involontaire de deux temps partiels...

Le fait que le temps partiel soit voulu ou subi est une distinction importante. Non seulement les logiques qui expliquent son recours sont différentes, mais ses effets peuvent également en être affectés.

Soulignons cependant que cette première distinction n'implique pas ipso facto que le temps partiel voulu soit vécu positivement et le temps partiel subi vécu négativement. Comme nous le verrons plus loin, des travailleurs à temps partiel involontaire peuvent être très satisfaits de leur situation, alors que leurs collègues à temps partiel volontaire peuvent s'avérer insatisfaits.

Comme nous l'avons signalé, le recours volontaire au temps partiel peut en effet être la conséquence de contraintes externes à la vie professionnelle (naissance, maladie d'un proche, fatigue professionnelle, partage des rôles entre parents...), et le temps partiel involontaire convenir in fine au travailleur.

La seconde variable est celle de la durée du contrat à temps partiel. Celui-ci peut être lié à un contrat à durée indéterminée, ce qui confère une certaine stabilité et prévisibilité à la situation professionnelle, permettant notamment de rechercher un autre temps partiel ou d'organiser sa vie privée en conséquence, ou être de courte durée. Bien entendu, cette variable ne prend toute sa signification que liée à la précédente (caractère volontaire ou non).

Le temps partiel volontaire et à durée déterminée, dont la modalité-type est la pause-carrière, offre des garanties solides de retour à la situation antérieure, alors que le temps partiel involontaire à durée déterminée apparaît comme la forme la plus précaire, le plus souvent conséquence de la première modalité. Comme le tableau nous le montre, différentes formes de ces quatre types principaux pouvaient se rencontrer, avec une fréquence variable.

Le moment de l'entrée en temps partiel déterminait une partie de ces modalités secondaires : il pouvait s'agir d'un temps partiel en milieu ou en fin de carrière (souvent volontaire), ou d'un temps partiel en début de carrière (souvent involontaire).

Tableau 42 : Ventilation des temps partiels selon cause et type de durée (selon échantillon de 128 travailleurs, étude 2000)

Entrée volontaire en temps partiel		Entrée involontaire en temps partiel		Total
1. A durée déterminée	2. A durée indéterminée	3. A durée déterminée	4. A durée indéterminée	
26	55	19	28	128
20,30 %	43 %	14,80 %	21,80 %	100 %
81		47		128
63,30 %		36,70 %		100 %
Temps partiel à durée indéterminée		Temps partiel à durée déterminée		
83		45		128
64,80 %		35,20 %		100 %

Le caractère volontaire du temps partiel dominait nettement. Par ailleurs, une proportion de travailleurs à temps partiel involontaire (20 sur 47) se déclarait satisfaits de la situation (« c'est l'offre de travail qui était comme cela, mais ça me convient parfaitement ») et 13 d'entre eux ne souhaitaient pas de temps plein. Enfin, 28 des 128 travailleurs interviewés (22 %) souhaitaient travailler à temps plein mais n'en n'avaient pas la possibilité.

Les motifs des temps partiels volontaires (selon les travailleurs)

Ceci concerne les motivations des 81 travailleurs qui avaient recours de manière volontaire au temps partiel. Soulignons d'entrée de jeu que si la modalité « à durée indéterminée » dominait, de très nombreux parcours évoquaient la séquence d'une première interruption de carrière à temps partiel (pause-carrière ou congé parental) suivie d'un passage au temps partiel définitif, après que la durée légale de l'interruption de carrière ait été épuisée.

Les motifs principaux étaient les suivants, par ordre d'importance :

- Raisons familiales (naissance d'un enfant, maladie d'un proche, déménagement...)
- Fatigue professionnelle (physique et/ou psychique) ou sentiment de ne pas pouvoir exercer le métier à temps plein, « de crainte d'être débordé »

- Autre occupation professionnelle (cumul de deux temps partiels, dont un certain nombre comme indépendant)
- Formation

Les raisons familiales prédominaient très largement dans l'échantillon (65 % des temps partiels volontaires). Il s'agissait clairement du premier facteur de recours volontaire au temps partiel, que celui-ci soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, et même du premier motif de temps partiel tout court. Bien entendu, ce motif est surdéterminé par des normes culturelles en matière de responsabilité des tâches ménagères, de soins des enfants et de congés parentaux.

Le motif de fatigue professionnelle (17 %) était parfois associé au premier, surtout lors des passages d'un temps partiel provisoire à un temps partiel définitif. C'est à la fois parce que les travailleuses souhaitaient consacrer du temps à leurs enfants et/ou à leurs autres charges familiales et que leur travail était épuisant, qu'elles décidaient de recourir au temps partiel de manière définitive, après une pause-carrière. Ce cas de figure était nettement plus fréquent chez les éducatrices et les puéricultrices.

Le troisième motif, la multiactivité (15 %), apparaissait assez souvent dans notre échantillon (ce qui constituait une surprise), bien qu'à un degré de fréquence nettement inférieur au premier. Pour ceux qui choisissaient cette formule de manière volontaire, la motivation résidait dans le désir de sortir de la routine, de varier les expériences et les environnements de travail, de ne pas être captif d'un seul emploi, voire de tenter une reconversion.

Nous avons rencontré peu de motifs de temps partiel pour des raisons de formation (3 %). Ce motif semblait concerner davantage les hommes. Il s'agissait bien entendu de formations certifiantes de longue durée (licence, graduat – nldr : titres de l'époque), qui exigent un investissement important.

Soulignons également que les parcours décrits par les interviewés étaient souvent complexes, avec un début de carrière à temps partiel sur base d'un ou de plusieurs contrats de remplacement, suivi d'un passage à temps plein, puis d'une pause-carrière et/ou d'un congé parental qui débouchait régulièrement sur un temps partiel à durée indéterminée. De nombreux interviewés avaient connu plusieurs institutions, des phases de chômage, le cumul d'activités, etc.

Les motivations exprimées par les 128 travailleurs à temps partiel correspondaient donc à celles perçues par les 16 directeurs : dans un secteur où le pourcentage de femmes est très élevé (67 % selon les données ONSS), où les éducateurs et puéricultrices constituent de très loin le premier groupe professionnel et où l'âge moyen de ces mêmes professionnels tend à augmenter, le recours volontaire au temps partiel dans le chef des éducatrices et puéricultrices, pour des raisons familiales et/ou de fatigue professionnelle, apparaissait important.

D'autre part, comme nous l'avons souligné plus haut, un certain nombre de temps partiels volontaires, à durée déterminée ou indéterminée, généraient ipso facto d'autres temps partiels (contrats de remplacement, contrats à durée déterminée), la plupart involontaires.

Les motifs des temps partiels involontaires (selon les travailleurs)

La première cause des temps partiels involontaires des uns trouvait son origine dans le temps partiel volontaire des autres. C'est le cas, bien sûr, de presque tous les temps partiels à durée déterminée (constitués presque exclusivement de contrats de remplacement) et d'un certain nombre de temps partiels involontaires à durée déterminée.

Le solde des temps partiels involontaires était la conséquence d'une offre de temps partiel liée aux subsides ou, comme nous l'avons vu plus haut, à la volonté des directeurs.

Bien entendu, indirectement, le pourcentage élevé de temps partiels volontaires, pour motifs familiaux et/ou de fatigue, pouvait être en partie imputé aux normes d'encadrement trop faibles (qui sont source de fatigue), aux horaires, aux faibles perspectives de carrière, etc.

*Rapport à la
formation continue*



Rapport à la formation continue

2.1. Les travailleurs moins qualifiés et la formation continue

Ayant une connaissance du poids, de la répartition sectorielle et régionale, ainsi que de la composition interne de la population ayant un CESS maximum, il convient d'aborder la question de la formation continue de ces travailleurs. Nous le ferons en posant d'abord les balises générales de cette question, étudiée dans de nombreux secteurs, puis en abordant les spécificités du champ et des secteurs concernés : contexte légal et données connues sur la participation des moins qualifiés dans le champ de la 319.02.

2.1.1. Problématique générale³⁰

La plupart des données collectées montrent que la participation à la formation continue varie en fonction du niveau de qualification, mais aussi d'autres variables (comme l'âge, le genre, la taille de l'organisation, la fonction...).

Pour le dire d'une phrase : des travailleuses peu qualifiées, âgées et travaillant dans de petites organisations auront un taux de participation presque nul, alors que de jeunes hommes qualifiés oeuvrant dans de grandes organisations auront un taux statistiquement très élevé.

L'existence même de cette étude montre que la participation des moins qualifiés pose problème.

Notons qu'il n'y a pas de différence notable entre les secteurs marchand et non marchand sur ces facteurs, sinon que les femmes semblent moins défavorisées dans le Non-Marchand (où elles sont proportionnellement plus nombreuses) que dans le secteur marchand.

Les facteurs qui influent sur la participation à la formation peuvent se situer à différents niveaux (et se combiner entre eux dans des sens convergents ou divergents). Les données suivantes concernent tous les secteurs.

— CARACTÉRISTIQUES LIÉES AUX TRAVAILLEURS

- Le genre (les hommes ont 1,2 chance de plus de se former que les femmes)
- La fonction exercée et le niveau de qualification (les diplômés de l'enseignement supérieur ont 1.9 fois plus de chance de se former que les CESS max et 5.4 fois plus que les CESSI max)
- L'âge (les 25-44 ans ont 2.4 fois plus de chances de se former que les 45-64 ans, les 25-29 ans 9.8 fois plus que les 60-64 ans)

Comme on peut le voir, l'âge et le niveau de qualification sont des facteurs plus déterminants que le genre.

— LES CARACTÉRISTIQUES ORGANISATIONNELLES ET SECTORIELLES

- La taille des organisations (le taux de participation est en moyenne plus élevé dans les grandes que dans les petites – mais le niveau de qualification peut jouer en sens inverse)
- Les caractéristiques sectorielles (les secteurs plus concurrentiels et techniques ont un taux plus élevé; le Non-Marchand se situe à un niveau relativement faible comparé à d'autres)

³⁰ Nous nous inspirons ici de la synthèse parue dans La Vigilante de mars 2006 : Paul LODEWICK, Les facteurs de la participation à la formation continue dans le Non-Marchand.

³¹ Les chiffres (Wallonie) proviennent de *La formation continue en Belgique : profils des participants et esquisses de parcours*, par A. BAYE et al., (La formation professionnelle continue, J.L. GUYOT, C. MAINGUET et B. VAN HAEPEREN (Eds), Bruxelles, De Boeck, 2003.)

Les raisons qui déterminent l'action de ces facteurs et peuvent constituer des obstacles à la formation sont les suivants, selon une étude canadienne³².

— LES ASPECTS D'ORDRE SITUATIONNEL

Les conditions matérielles de vie, le travail³³. La formation est une activité à satisfaction différée, elle constitue un investissement, ce qui suppose qu'on ait les « moyens » d'investir.

Le rapport que l'on entretient avec le travail alimente le rapport que l'on peut établir avec la formation, ce qui peut aussi expliquer la moindre appétence des travailleurs âgés.

La famille constitue un autre paramètre situationnel. Ce qui explique en partie la moindre participation des femmes qui font le choix de s'occuper des enfants ou des parents vieillissants.

Le manque de temps qui est notamment l'effet cumulé des autres obstacles (nature du travail, famille...), ou plus précisément la perception du manque de temps qui témoigne de l'ordre des priorités des personnes et de l'intérêt accordé aux activités de formation.

— LES ASPECTS D'ORDRE DISPOSITIONNEL

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

Christine FOURNIER³⁴ invoque deux raisons principales pour expliquer la faible appétence pour la formation :

1. une plus faible information sur les opportunités et sur les bénéfices potentiels de la formation,
2. le sentiment que la formation n'a pas d'impact salarial substantiel.

Certains auteurs vont plus loin dans les hypothèses dispositionnelles. Dans un contexte professionnel, perçu par nombre de peu qualifiés pour être immuable au moins à moyen terme (sans perspectives d'évolution réelles et/ou perceptibles), « l'investissement dans la formation paraît sans intérêt, sinon absurde. Autrement dit, le manque d'appétence à la formation ne serait qu'un « symptôme » d'un moindre investissement professionnel plus large... »³⁵.

— LES ASPECTS INSTITUTIONNELS

Les règles (fédérales, régionales, communautaires, sectorielles) qui encouragent ou freinent la participation, voire des règles qui devraient soutenir la participation mais qui dans les faits la contrarient. Ces règles peuvent viser l'organisation de la formation ou ses alentours : la garde des enfants, le remplacement des travailleurs en formation, les frais de déplacement, etc. Par exemple la prise en compte des temps partiels dans la comptabilisation des jours de formation dans le cadre du congé-éducation.

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

— LES ASPECTS LIÉS À L'OFFRE DE FORMATION

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

³² N. LAVOIE, J.-Y. LEVESQUE, S. AUBIN-HORTH, L. ROY et S. ROY, Obstacles à la participation des adultes peu scolarisés à des activités de formation dans un cadre d'éducation formel et non formel, Université du Québec à Rimousky, Editions Appropriation, mai 2004. Rapport www.bv.cdeacf.ca/documents/PDF/2005_04_0005.pdf

³³ Pour les personnes qui disposent de peu de capitaux - économiques, culturels, etc. - le travail est considéré comme plus prioritaire que la formation.

³⁴ Christine FOURNIER, *Aux origines de l'inégale appétence des salariés pour la formation*, in Bref (CEREQ), n°209, juin 2004.

³⁵ Camille BONAÏTI, Aurore FLEURET, Patrick POMMIER, Philippe ZAMORA, *Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?*, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), in Documents d'étude, n°116, juin 2006, page 5.

2.1.2. Les moins qualifiés et l'éducation tout au long de la vie

Nous synthétisons ici quelques données issues d'une étude récente de la « DG Statistique et Information économique » consacrée à cette thématique en Belgique³⁶. Les données récoltées font la ventilation par niveau de qualification et type de formation. Il s'agit des résultats d'une enquête effectuée en 2008 sur un échantillon stratifié de 15.000 individus âgés de 25 à 64 ans domiciliés en Belgique, tiré du registre national. La période de référence est 2007.

³⁶ Pour plus de détails : <http://www.statbel.fgov.be/aes/default.asp>

Tableau 43 : Taux de participation selon le niveau d'instruction (Adult Education Survey, DG Statistique et Information économique 2008)

Niveau d'instruction	Type de formation continue			
	Formel	Non formel	Informel	Formel ou non-formel
Faible	6,6	15,1	17,1	19,8
Moyen	11,8	31,3	34,0	38,4
Elevé	19,0	54,1	53,5	63,3
Total	12,5	33,5	34,9	40,5
Faible	aucun diplôme, enseignement primaire, enseignement secondaire inférieur			
Moyen	enseignement secondaire supérieur, ESP de 4 ^e degré, 7 ^e année d'ESG/EST/ESA/ESP			
Elevé	enseignement supérieur (école supérieure, université), doctorat			

Ces données, si nécessaire, confirment ce que nous savons déjà sur le lien entre niveau de qualification et participation à la formation continue. Il se retrouve pour les trois types de formation, sans différence significative entre eux.

Comme le montre le tableau suivant, le genre est un autre facteur discriminant, les femmes se formant moins que les hommes à niveau d'instruction égal.

Tableau 44 : Taux de participation selon le genre et niveau d'instruction (Adult Education Survey, DG Statistique et Information économique 2008)

Niveau d'instruction + genre	Type de formation continue			
	Formel	Non formel	Informel	Formel ou non-formel
Hommes niveau faible	6,7	16,3	19,2	21,2
Femmes niveau faible	6,6	13,9	15,1	18,5
Hommes niveau moyen	10,7	33,9	36,9	39,5
Femmes niveau moyen	13,2	28,1	30,7	37,2
Hommes niveau élevé	19,1	54,2	54,9	64,0
Femmes niveau élevé	18,8	53,9	52,3	62,7
Total	12,5	33,5	34,9	40,5

On remarquera cependant que l'écart résultant de la différence de genre est nettement moins élevé que celui du niveau d'instruction. Mais gardons à l'esprit que, dans le champ de la 319.02 qui nous intéresse, la proportion de femmes est plus élevée parmi les CESS max et surtout les temps partiels.

La même enquête fournit également quelques données sur les obstacles à la participation, ventilés par niveau d'instruction. Pour la bonne compréhension du tableau suivant, soulignons que, selon l'INS, « seules les personnes qui n'ont pas participé à des formations mais étaient disposées à le faire sont reprises dans le tableau ». Nous ne fournissons ici que les données relatives à l'obstacle principal (les autres données peuvent être consultées sur le site web).

Tableau 45 : Obstacle principal selon le niveau d'instruction (Adult Education Survey, DG Statistique et Information économique 2008)

Obstacle	Niveau d'instruction			
	Faible	Moyen	Elevé	Total
Je n'avais pas le temps à cause de ma situation familiale	22,2	29,2	28,5	26,7
La formation ne s'accordait pas à mes horaires de travail	15,3	25,4	27,7	22,6
Pour raison de santé ou à cause de mon âge	23,1	13,8	9,3	15,7
Manque de soutien de la part de l'employeur	3,1	7,5	17	8,5
La formation était trop coûteuse, je ne pouvais pas me la permettre	7,5	8,6	6,3	7,6
Je ne satisfaisais pas aux conditions, je n'avais pas les connaissances préalables requises	10,6	4	3,2	6
Il n'y avait pas d'offres de formation à une distance accessible	2,2	1,9	3,1	2,3
L'idée de retourner à l'école m'effraye	4,7	0	0	1,6
Autre	10,3	9,6	5	8,7
Non réponse	1	0	0	0,3

Pointons le poids particulier des raisons d'âge et de santé pour les personnes à niveau d'instruction faible ou moyen, les conditions d'accès à la formation ainsi que la crainte de retourner à l'école. Si les deux derniers obstacles sont facilement compréhensibles, le premier est plus difficile à interpréter.

Enfin, ce dernier tableau sur les comportements de recherche des possibilités de formation est lui, sans équivoque (ce qui ne veut pas dire qu'il ne doit pas être interprété).

Tableau 46 : « Avez-vous ces 12 derniers mois recherché des informations sur les possibilités d'apprentissage? » (Adult Education Survey, DG Statistique et Information économique 2008)

Réponse	Niveau d'instruction			
	Faible	Moyen	Elevé	Total
Oui	12	21	33	22
Non	88	79	68	78

Ce tableau nous apprend que les écarts de participation effective à la formation selon le niveau d'instruction se retrouvent également dans les comportements de recherche d'informations sur la formation.

2.1.3. Contexte légal du champ et des secteurs

Les autorités de tutelles ou les partenaires sociaux ont pris diverses mesures en matière de formation continue pour tous les travailleurs (employés et ouvriers), la plupart du temps pour promouvoir, financer ou organiser celle-ci. Ces mesures concernent la formation relative au projet institutionnel, qu'elle soit individuelle ou collective, mais aussi le « droit individuel de formation » pour « valoriser sa fonction » au sein de l'institution ou « progresser dans son plan de carrière ».

On peut distinguer en première approche :

1. Obligations d'information et de consultation (demande d'avis) relatives à la formation : objectifs visés, types, liens avec le projet pédagogique, mode de financement, remplacement des travailleurs en formation...
2. Obligations d'élaboration d'un « plan de formation »³⁷ concerté, voire d'approbation de ce plan par les travailleurs et/ou leurs représentants.
3. Engagements concernant la participation de tous les travailleurs à la formation et l'augmentation du taux de participation à celle-ci.
4. Modes de financement de la formation continue.

Certaines dispositions concernent l'ensemble du champ, d'autres des secteurs particuliers (avec des variations selon les tutelles).

CHAMP DE LA SCP 319.02

Il s'agit ici de quatre conventions collectives, dont la première a été rendue obligatoire à l'ensemble des organisations du champ par un arrêté royal de 2001.

* CCT de la CP 319 du 4 juin 1999 « relative à la promotion de la formation dans les institutions et services », rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 février 2001.

Son champ d'application est constitué des établissements et services de la partie francophone et germanophone du pays. Elle n'est pas limitée dans le temps. Ses dispositions concernent l'information et la prise d'avis des travailleurs, ou de leurs représentants, au sujet des projets de formation : objectifs, liens avec le projet pédagogique, contenus, méthodes, mode de financement, remplacement des travailleurs, prise en compte des demandes individuelles de formation.

* CCT de la SCP 319.02 du 26 juin 2008 « relative aux efforts supplémentaires en matière de formation » prolongée à durée indéterminée par la CCT du 25 février 2010

Les partenaires sociaux s'y engagent³⁸ à « augmenter annuellement de 5 % le taux de participation à la formation » et « à donner à chaque travailleur la possibilité de bénéficier de formations ».

* CCT de la SCP 319.02 du 5 février 2002 visant à promouvoir la formation dans les institutions et les services de l'aide aux handicapés de la COCOF.

Cette CCT, à durée indéterminée, prévoit que le plan annuel de formation, le choix des opérateurs de formation, la répartition des formations parmi l'ensemble du personnel, l'organisation de la formation se feront après discussion avec le CE ou la délégation syndicale. Elle prévoit aussi que la répartition des budgets alloués par le pouvoir subsidiant et leur utilisation seront décidées de commun accord entre employeur et les représentants des travailleurs au CE ou à la délégation syndicale.

* CCT de la SCP 319.02 du 24 janvier 2008 relative à la formation pour le secteur AAJ : Plan global de formation, reconduite le 7 juillet 2009 pour une durée indéterminée.

Cette CCT rend obligatoire un module de formation pour tout nouveau travailleur engagé dans le secteur. Elle précise aussi que les travailleurs peuvent également, de manière facultative, participer à ces modules de formation.

³⁷ Nous plaçons l'expression entre guillemets, car cette appellation peut désigner des choses très différentes (de la simple liste des formations à un plan pluriannuel et concerté, avec étude des besoins en compétences).

³⁸ « En exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 » et « en application de la loi du 23/12/2005 relative au pacte de solidarité entre les générations », ainsi que de « l'arrêté royal du 11/10/2007 instaurant une cotisation patronale complémentaire au bénéfice du congé-éducation payé pour les employeurs appartenant aux secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation ».

AWIPH

Il s'agit pour l'essentiel de l'obligation d'élaborer un « plan de formation », pluriannuel et concerté. La formulation de la tutelle est assez proche de celle utilisée par la CCT de 1999, sauf que l'expression « plan de formation » n'était pas d'usage à l'époque. On constate par ailleurs certaines variations selon les types de services. Nous donnons dès lors la formulation la plus répandue en ajoutant les particularités relatives à certains types de service quand c'est le cas. Il s'agit souvent de références à l'un ou l'autre article (26, 48, 12 bis, 54, 35...) de textes de lois spécifiques à un sous-secteur. Dans certains services (accompagnement, aide précoce, AVJ) il est fait mention d'une formation spécifique pour les directions ou coordinations³⁹.

OBLIGATION LA PLUS RÉPANDUE

S'appuyant sur le projet médico-socio-pédagogique de l'institution, le service établit un plan de formation du personnel qui s'étend au moins sur deux années.

Ce plan, construit à l'issue d'un débat entre les acteurs concernés, détermine les objectifs poursuivis. Il décrit les liens entre l'environnement global du service, la dynamique du projet médico-socio-pédagogique et le développement des compétences du personnel.

Il définit les critères, modalités et périodicité d'évaluation de ces trois aspects (art 12bis).

Cette disposition s'applique à :

- Services d'accueil de jour pour adultes (SAJA)
- Services d'accueil de jour pour jeunes non scolarisés (SAJJNS)
- Service de placement familial
- Services résidentiels de nuit pour adultes (SRNA)
- Services résidentiels de transition (SRT)
- Services résidentiels pour adultes (SRA)
- Services résidentiels pour jeunes (SRJ)

SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT

S'appuyant sur le projet du service, le service établit un plan de formation du personnel qui s'étend au moins sur deux années.

Ce plan, construit à l'issue d'un débat entre les acteurs concernés, détermine les objectifs poursuivis. Il décrit les liens entre l'environnement global du service, la dynamique du projet du service et le développement des compétences du personnel.

Il définit les critères, modalités et périodicité d'évaluation de ces trois aspects (art 48). Pour les directeurs : formation en deux années de 150 heures « Gestion de services pour personnes handicapées ».

SERVICE D'AIDE À LA VIE JOURNALIÈRE

Tout coordinateur AVJ est tenu de participer à des activités de formation permanente de deux jours au moins par an. Ces activités sont organisées par des opérateurs de formation et leurs contenus approuvés annuellement par le Comité de Gestion de l'Agence (annexe 3).

Le service établit un plan de formation du personnel qui s'étend au moins sur deux années. Ce plan, construit à l'issue d'un débat entre les acteurs concernés, détermine les objectifs poursuivis.

Il décrit les liens entre l'environnement global du service, la dynamique du projet du service et le développement des compétences du personnel. Il définit les critères, modalités et périodicité d'évaluation de ces trois aspects (art 35).

³⁹Source : CreNoM www.crenom.org

SERVICES AGRÉÉS SANS SUBVENTIONNEMENT

S'appuyant sur le projet du service, le service établit un plan de formation du personnel d'encadrement qui s'étend au moins sur deux années.

Ce plan, construit à l'issue d'un débat entre les acteurs concernés, détermine les objectifs poursuivis. Il décrit les liens entre l'environnement global du service, la dynamique du projet du service et le développement des compétences du personnel.

Il définit les critères, modalités et périodicité d'évaluation de ces trois aspects. Il reprend tant les formations proposées par l'Agence que d'autres programmes (art 26).

SERVICES D'AIDE À L'INTÉGRATION

S'appuyant sur le projet du service, le service établit un plan de formation du personnel qui s'étend au moins sur deux années.

Ce plan, construit à l'issue d'un débat entre les acteurs concernés, détermine les objectifs poursuivis.

Il décrit les liens entre l'environnement global du service, la dynamique du projet du service et le développement des compétences du personnel. Il définit les critères, modalités et périodicité d'évaluation de ces trois aspects (art 54).

SERVICE D'AIDE PRÉCOCE

S'appuyant sur le projet du service, le service établit un plan de formation du personnel qui s'étend au moins sur deux années.

Ce plan, construit à l'issue d'un débat entre les acteurs concernés, détermine les objectifs poursuivis. Il décrit les liens entre l'environnement global du service, la dynamique du projet du service et le développement des compétences du personnel.

Il définit les critères, modalités et périodicité d'évaluation de ces trois aspects (art 48).

Pour les directeurs : formation en deux années de 150 heures « Gestion de services pour personnes handicapées ».

COCOF

Une CCT signée en SCP 319.02 le 5 février 2002 concerne les seuls services et établissements de la Région de Bruxelles-Capitale qui dépendent du service bruxellois francophone des personnes handicapées. Elle a été rendue obligatoire par l'AR du 25 avril 2004 et n'est pas limitée dans le temps.

Ses dispositions reprennent des éléments de la CCT de 1999 (pourtant toujours d'application dans ce secteur...) et y ajoutent deux points, dont le premier n'est qu'une reformulation. Celui-ci concerne « le plan annuel de formation » et précise que « le choix des opérateurs de formation, la répartition des formations parmi l'ensemble du personnel et l'organisation de la formation » se feront après discussion avec le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale ».

Le second point (en lien avec le 1 % formation de la COCOF) précise que « la répartition des budgets alloués par le pouvoir subsidiant et leur utilisation seront décidées de commun accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs ».

Cette CCT n'est dès lors qu'une adaptation de celle de 1999 aux nouvelles conditions financières propres à la COCOF. On peut dès lors se demander pourquoi d'autres secteurs (comme les maisons d'accueil) ne sont pas concernés.

Les dispositions imposées par la tutelle sont les suivantes, avec une différence purement formelle (référence à un autre texte) entre les services « classiques » de jour ou d'hébergement et les services ambulatoires.

CENTRE DE JOUR OU D'HÉBERGEMENT

Pour être agréé, un centre de jour ou un centre d'hébergement doit satisfaire aux conditions suivantes : (...)

15. assurer la formation continuée du personnel en fonction de ses activités ; (...) (art 5 arrêté).

La subvention pour frais de personnel est augmentée d'un pour cent maximum pour couvrir les frais justifiés de formation et de supervision du personnel subventionné (art 55, suivant arrêté du Collège du 18 octobre 2001).

SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT (ET D'ACCOMPAGNEMENT PÉDAGOGIQUE)

Les services d'accompagnement :

Pour être agréé, un service doit satisfaire aux conditions réglementaires suivantes : (...)

7° assurer la formation continue de son personnel ; (...) (art 35).

La subvention pour le personnel est augmentée d'un pour cent maximum pour couvrir les frais justifiés de formation du personnel et de supervision de l'équipe (art 26, suivant arrêté du Collège du 18 octobre 2001).

Services d'accompagnement pédagogique : les textes ne signalent rien.

2. AIDE À LA JEUNESSE

Les choses sont ici assez simples : un seul texte couvre la totalité des services.

Le projet pédagogique s'élabore, en tenant compte notamment des obligations suivantes : indiquer les modalités selon lesquelles le service assure la supervision pédagogique du personnel et l'évaluation de son action ;

a) assurer une supervision pédagogique, avec une personne ou un organisme extérieur au service, au moins au cours de la première année d'activité du service ;

b) organiser la formation continue de tous les membres du personnel, notamment par un organisme privé de formation et de perfectionnement du personnel, agréé en application de l'article 54 du décret (art 5 de l'AGCF conditions générales).

Par ailleurs, au sein de chaque service un conseil pédagogique composé de la direction et du personnel est mis en place (...) Le conseil pédagogique est obligatoirement consulté au moins une fois par an sur :

1. La mise en œuvre du projet pédagogique
2. le programme de formation et de supervision pédagogique (art 6 de l'AGCF, modifié 17/6/2004)

3. AIDE AUX ADULTES EN DIFFICULTÉ

Région wallonne

Il s'agit ici aussi d'un seul texte concernant trois types de services : Abris de nuit, Maison d'accueil, Maisons de vie communautaire.

Tous les ans, un ou plusieurs membres de l'équipe éducative de la maison d'accueil, de la maison de vie communautaire ou de l'abri de nuit suivent au minimum trente heures de formation, en ce compris la supervision, en rapport avec les missions de l'établissement, selon les modalités suivantes :

1. Dix heures minimum consacrées à l'analyse de l'évolution du droit social ; dix heures minimum consacrées à l'évolution des pratiques d'accueil et d'accompagnement des personnes en difficultés sociales ;
2. dix heures minimum de supervision ou de formation consacrée à d'autres thèmes en rapport avec l'hébergement » (article 29 de l'AGW).

COCOF

La COCOF n'agrée et ne subventionne que des maisons d'accueil (les asiles de nuit et centres d'accueil d'urgence relèvent de la COCOM). Pointons (voir itali-ques) la différence de personnel concerné entre COCOF et Région wallonne.

Pour être agréé, le centre doit assurer la formation continuée du personnel en fonction de son activité (article 4, 2° de l'arr.).

Tout membre de l'équipe a droit à une formation continuée, quel que soit son régime de travail (art. 43). La maison consigne dans un document le nombre, la durée, le lieu, le contenu, le nom des bénéficiaires des formations continuées dispensées à l'équipe, ainsi que le nom des formateurs » (art. 43). De plus un document mentionnant les formations suivies doit figurer dans le dossier de chaque membre du personnel (art. 34). Enfin, l'arrêté précise que la liste des formations suivies figure au rapport d'activités (annexe 4).

La subvention pour les frais de formation continuée de l'équipe s'élève à 1 % de la masse salariale (art 48).

4. SASPE

En ce qui concerne ce secteur, il faut se reporter à la réglementation concernant l'ensemble de l'accueil de l'enfance (AGCF du 21 mars 2008) et à l'offre spécifique du programme de formation pour l'accueil spécialisé des SASPE. Remarquons que cet arrêté NE FIXE PAS D'OBLIGATION en matière de formation continue, mais bien les principes régissant le programme de formation de l'ONE.

Cet AGCF fixe les programmes de formation triennal des professionnels accueillant notamment des enfants de 0 à 3 ans.

Ce programme de formation triennal est entré en application le 1er octobre 2008 pour une durée de trois ans (par définition). Le contenu de cet arrêté de 10 pages étant visiblement motivé par le désir de presque tout couvrir par écrit, nous ne pointons que quelques éléments généraux.

Le programme s'applique aux opérateurs de formation agréés par le Ministre de l'Enfance, aux opérateurs de formation subventionnés par l'ONE et aux établissements d'enseignement de Promotion sociale.

Un plan de formation sera proposé annuellement par l'ONE, indiquant les priorités annuelles tenant compte des spécificités régionales, du contexte institutionnel et des ajustements en fonction des évaluations.

L'ONE assure la publicité du programme de formation⁴⁰.

Parmi les principes d'action, pointons le souci de veiller à « une répartition équitable de l'offre de formation entre les différents publics participant à la formation continue » et de « faciliter l'accessibilité aux formations subventionnées ».

Le programme de formation 2009 — 2010 comporte différentes offres de formation accessible aux travailleurs des SASPE (page 45 à 46 — 48 à 51 — 53 à 56 — 64 à 71 — 73 — 78).

5. AIDE AU LOGEMENT

Nous n'avons pas connaissance de dispositions les concernant.

⁴⁰ On ne sait si la notion de « plan de formation » est différente de celle de « programme de formation ».

2.1.4. Données sur la participation dans le champ

Des données fiables et actualisées sur la participation à la formation continue de tous les travailleurs de l'ensemble du champ et pour toutes les formations, avec ventilation par niveau de diplôme, sont inexistantes.

L'étude⁴¹ sur les besoins en compétences et en formation continuée des intervenants sociaux de la 319.02, publiée en 2000, est basée notamment sur des données quantitatives collectées au printemps 1999. Ce travail a été effectué auprès d'un échantillon représentatif de 779 intervenants sociaux et 343 directions. Comme cette étude concernait les seuls intervenants sociaux, nous n'y trouverons des informations, en ce qui concerne les CESS max, que sur les éducateurs classes 2 et 3 et les puéricultrices.

Si l'étude était centrée sur les besoins, un chapitre entier était cependant consacré aux pratiques effectives de formation. Voici la conclusion de ce chapitre, centrée sur la participation des intervenants psychosociaux qualifiés :

« 79,5 % des intervenants ont participé à au moins une activité de formation en 1998, 70,7 % à au moins une formation pendant le temps de travail et 41,8 % en dehors du temps de travail. Le taux de participation augmente avec le niveau de qualification, autant pour les formations pendant qu'en dehors du temps de travail (...) », comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 47 : Pourcentage d'intervenants ayant participé à au moins une formation⁴² en 1998 (source : étude objectif 4, Fonds ISAJH 2000)

Tutelles	Fonctions							Tous
	Puer. N = 45	Educ. 3 N = 46	Educ. 2b N = 55	Educ. 2a N = 129	Educ. 1 N = 322	AS N = 118	Psy N = 62	Tous N = 779
Tous types de formation	62,20 %	69,60 %	67,30 %	67,40 %	82,90 %	90,70 %	95,20 %	79,50 %
Pendant le temps de travail	53,30 %	58,70 %	56,40 %	59,70 %	72,70 %	86,40 %	87,10 %	70,70 %
En dehors du temps de travail	22,20 %	23,90 %	29,10 %	34,10 %	44,70 %	50,80 %	64,50 %	41,80 %

« Dans tous les cas, les formations certifiantes organisées par l'enseignement concernent davantage les moins qualifiés. Toutes modalités confondues, les intervenants de l'aide à la jeunesse et de l'ONE ont été les plus nombreux à participer à des formations continuées durant l'année de référence. 30,7 % des intervenants sondés ont investi financièrement dans la formation continuée en 1998. Le montant moyen investi par intervenant concerné est de 14 045 FB. Ce montant augmente avec le niveau de qualification, à l'exception des éducateurs classe 2a⁴³ qui ont investi une somme plus importante que les éducateurs gradués. C'est dans le secteur de l'aide à la jeunesse que le montant moyen est le plus élevé. »

« Les intervenants moins qualifiés sont nettement plus sensibles aux formations certifiantes et aux formations internes. L'évolution des 10 dernières années montre une augmentation des formations internes, selon les deux catégories d'acteurs. »

Par ailleurs, il est à remarquer que plus de 20 % des intervenants sociaux sondés déclarent n'avoir participé à aucune formation durant l'année de référence. L'étude montrait que ces intervenants sociaux n'ayant suivi aucune formation avaient un niveau CESS max et principalement localisés dans le secteur handicap et celui des adultes en difficulté. Les services relevant de l'ONE, par contre, avaient un taux moyen plus élevé malgré la faible qualification des travailleurs (toutes les puéricultrices de la 319.02 ne travaillent pas dans le secteur ONE, certaines sont dans l'aide à la jeunesse).

Outre l'impact très important du niveau de qualification sur la participation à la formation continue, cette enquête montre la préférence des CESS max pour les formations qualifiantes leur permettant d'acquérir un titre reconnu avec des effets de droit.

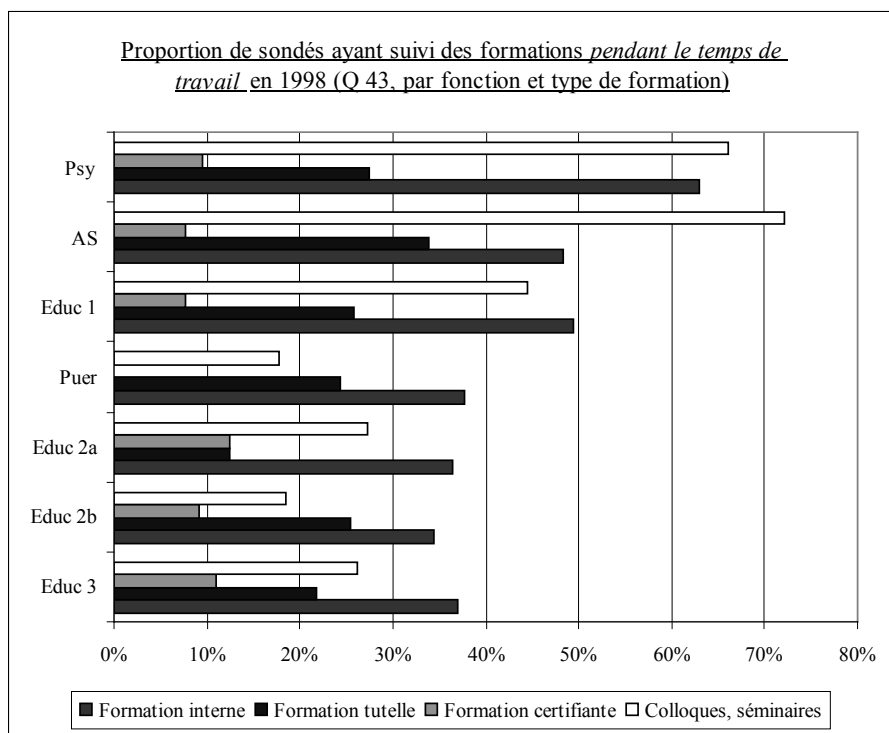
⁴¹ *Compétences professionnelles et formation continuée des intervenants sociaux*, secteur de la Scp 319.02, 325 pages, Fonds ISAJH, 2000. L'étude est disponible en ligne sur le site de l'APEF, onglet « thématiques ».

⁴² La notion de formation est entendue au sens large, incluant les supervisions et accompagnements d'équipe.

⁴³ Principalement en lien avec des études en promotion sociale.

Les deux graphes suivants, extraits de la même étude (ainsi que les commentaires associés), donnent une ventilation par fonction assez fine de la participation aux formations, pendant et en dehors du temps de travail. Ils fournissent également des informations sur la nature de la formation.

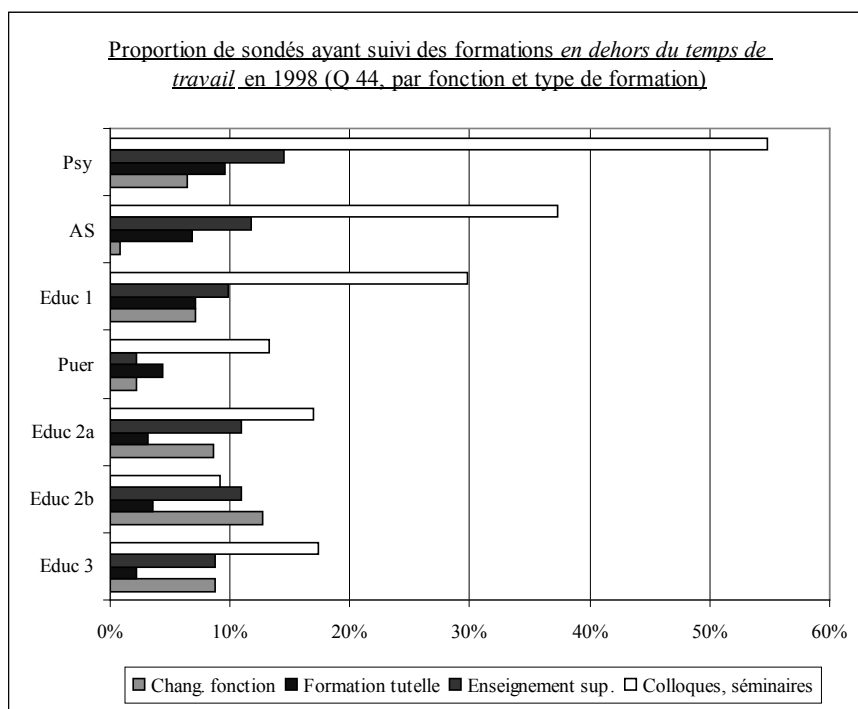
Graph 1 : Participation aux formations pendant le temps de travail par fonction et type de formation (source : étude objectif 4, Fonds ISAJH 2000)



« Le graph 1, relatif aux seules formations pendant le temps de travail, nous enseigne deux choses. La première, si l'on excepte la petite remontée chez les éducateurs classe 3, c'est que le taux de participation aux formations pendant le temps de travail est lié au niveau de qualification. Les intervenants issus de l'enseignement supérieur participent nettement plus que leur collègues du secondaire. La seconde est que les intervenants plus qualifiés ont des pratiques de formation pendant le temps de travail composées d'une part importante de formations externes, surtout privées, alors que les moins qualifiés ont des pratiques dominées par les formations internes. Plus largement, on remarque que ce sont les fonctions éducatives qui, proportionnellement, sont le plus liées aux formations internes, ce que l'on peut mettre en rapport avec leur plus grande difficulté à s'absenter du travail, comme vu au chapitre précédent.

Les formations certifiantes sont suivies par une moyenne d'un intervenant sondé sur 10, sans grande variation entre les fonctions (avec un « pic » chez les éducateurs 2a). Quant aux formations des tutelles, elles touchent un peu plus les intervenants issus de l'enseignement supérieur, ce qui correspond aux informations collectées auprès des formateurs, dans le cadre des groupes de personnes ressources mis en place pour cette recherche. »

Graph 2 : Participation aux formations en dehors du temps de travail par fonction et type de formation (source : étude objectif 4, Fonds ISAJH 2000)



« Les formations privées (ndlr : non qualifiantes et non tutelées) rassemblent très majoritairement des intervenants issus de l'enseignement supérieur, surtout les psychologues. On constate une césure assez nette entre éducateurs classe 1 et les autres classes d'éducateurs, même si des variations très fortes existent également entre les trois fonctions issues du supérieur. Inversement, les formations qualifiantes visant à un changement de fonction sont plus suivies par les moins qualifiés, surtout les éducateurs classe 2. Enfin, les formations des tutelées, suivies pour une part (minoritaire) en dehors du temps de travail, concernent également plus les psychologues, les AS et les éducateurs classe 1.

Si l'on cumule les données concernant l'ensemble des formations continuées, pendant et en dehors du temps de travail, le constat de la plus forte implication des intervenants issus de l'enseignement supérieur ne fait aucun doute. Ce constat rejoint les résultats de recherches effectuées dans d'autres secteurs au sujet de la participation des travailleurs à la formation professionnelle continuée. Comme nous l'avons déjà observé plus haut (ndlr : référence à un chapitre où l'auteur analysait la demande des travailleurs en fonction de la qualification), l'explication de ce phénomène par le seul « effet Matthieu », soit l'absence d'offre adéquate et accessible aux moins qualifiés, nous semble insuffisante. »

Ces données, précédées dans l'étude d'une analyse développée des besoins et demandes de formations des mêmes intervenants sociaux, ne nous apprennent cependant rien sur les autres travailleurs : ouvriers et administratifs.

* Nous disposons par ailleurs d'informations **fournies par le Fonds ISAJH** sur la participation aux formations et appels à projets soutenus par le Fonds. Il s'agit d'un côté d'inscriptions à des formations « catalogue » et, de l'autre, de participation des travailleurs suites à des « appels à projet » (dont nous n'avons retenu que les projets de formations). La comparaison de ces deux types de formations peut être instructive, dans la mesure où les inscriptions à des « formations catalogue » sont plus individuelles et souvent à l'initiative du travailleur, alors que les appels à projet sont par essence collectives.

Tableau 48 : Participation aux formations Fonds ISAJH (2006-2009)

Type formation		Niveau de qualification des participants						Total
		< CESI	CESI	CESS	ESNU	UNIV	NC	
Catalogue (2007-2009)	N	27	21	126	685	120	99	1 078
	%	3 %	2 %	12 %	64 %	11 %	9 %	100 %
Appel à projet (2006-2008)	N	39	161	547	1 088	196	55	2 086
	%	2 %	8 %	26 %	52 %	9 %	3 %	100 %

Comme on peut le constater, la proportion des C.E.S.S. max dans les formations dites « catalogue » (17 %) est nettement inférieure à celle dans les appels à projets (36 %). On remarquera également que la proportion des titulaires d'un CESI max est deux fois plus élevée dans les appels à projets (10 %) que dans les formations catalogue (5 %).

Ces données confirment celles récoltées antérieurement dans le champ de la 319.02 ou dans d'autres secteurs : les personnes moins qualifiées participent plus à des formations collectives - sur la forme (équipes de travail, souvent sur site) et sur l'initiative (de l'organisation) - qu'à des formations d'initiative et souvent de forme individuelle (apprenant isolé parmi d'autres apprenants, formation externe). Ceci concerne bien entendu des formations non qualifiantes. Nous avons vu plus haut que les intervenants sociaux non gradués ont un taux de participation élevé aux formations organisées par l'enseignement, le plus souvent qualifiantes, avec parfois un objectif de changement de fonction.

Ceci se trouve conforté par le tableau suivant fournissant une ventilation des participations aux appels à projet (de formation) en fonction du type de formation et du niveau de qualification.

Tableau 49 : Participation aux appels à projet Fonds ISAJH (2006 — 2008)

Type formation		Niveau de qualification des participants						Total
		< CESI	CESI	CESS	ESNU	UNIV	NC	
Accompagnement	N	5	5	35	129	18	12	204
	%	13 %	3 %	6 %	12 %	9 %	22 %	10 %
Colloque	N	0	0	1	34	16	4	55
	%	0 %	0 %	0 %	3 %	8 %	7 %	3 %
Formation	N	0	0	0	37	11	0	48
	%	0 %	0 %	0 %	3 %	6 %	0 %	2 %
Formation inter	N	5	12	46	72	21	17	173
	%	13 %	7 %	8 %	7 %	11 %	31 %	8 %
Formation intra	N	26	123	350	564	77	19	1 159
	%	67 %	76 %	64 %	52 %	39 %	35 %	56 %
Supervision	N	3	19	101	189	43	3	358
	%	8 %	12 %	3 %	17 %	22 %	5 %	17 %
Tutorat	N	0	0	0	1	0	0	1
	%	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Indéterminé	N	0	2	14	62	10	0	88
	%	0 %	1 %	3 %	6 %	5 %	0 %	4 %
Total	N	39	161	547	1 088	196	55	2 086
	%	2 %	8 %	26 %	52 %	9 %	3 %	100 %

Pour la bonne lecture de ce tableau, précisons que les pourcentages sont en colonnes, sauf pour la dernière ligne relative au total. Ainsi, cette dernière ligne nous apprend que 36 % des participants aux appels à projets étaient de niveau C.E.S.S. max (2 % moins que CESI, 8 % CESI et 26 % C.E.S.S.). Verticalement,

nous voyons que la participation des C.E.S.S. max concernait surtout les formations sur site (dites « intra »), auxquelles 67 % des inscrits moins que CESI ont participé, 76 % des CESI et 64 % des C.E.S.S..

En d'autres mots, sur les 747 travailleurs C.E.S.S. max ayant participé à un appel à projet, 499 (67 %) l'étaient dans une « formation intra ». Si on y ajoute les « accompagnements » et les « formations inter » qui partagent cette dimension collective dans un seul ou plusieurs services, on arrive à un total de 607 sur 747, soit 81 %. Ces données sont congruentes avec celles de l'étude évoquée plus haut⁴⁴, en ce qui concerne les formations non qualifiantes, s'entend.

⁴⁴ Nous avons présenté une analyse plus approfondie dans B. De Backer, Potentiel de mobilité et formation continue : un facteur caché ?, publié dans La Vigilante n° 20, mars 2006. Comme l'écrivait G. Petit dans un article du Monde, « Pour un adulte, entreprendre une formation sous une forme de session, de stage ou de séminaire, c'est entrer dans un monde très différent de celui de l'organisation pour laquelle il travaille (...) Le « choc culturel » peut être sensible, surtout pour ceux dont les études ont été brèves ou qui ne gardent pas forcément un bon souvenir du temps passé sur les bancs de l'école ».

Analyse de Plans de formation déposés à l'AWIPH et/ou au Fonds ISAJH, sous l'angle de l'implication prévue des C.E.S.S. max.

- Le Service Formation de l'AWIPH nous a aimablement facilité la consultation de 110 plans de formation déposés, hors les institutions provinciales. Ces plans étaient joints à une demande « Pôle 2 », concernant les appels à projet.
- Le Fonds ISAJH reçoit également des plans de formation, joints aux appels à projet ou bourses d'accompagnement. Nous en avons analysé 36 du secteur AH de l'AWIPH, 8 de l'aide à la jeunesse, 2 du secteur AH de la COCOF et un du Dienststelle. Parmi les Plans consultés à l'AWIPH, 16 étaient les mêmes au Pôle 2 et au Fonds.

Nous avons centré notre lecture sur l'inclusion du personnel technique et administratif. Il est en effet impossible d'identifier les travailleurs psychosociaux CESS maximum (on peut poser l'hypothèse qu'ils sont la plupart du temps inclus dans les plans de formation).

Soulignons que le contenu et la procédure d'élaboration de ces plans de formation varient énormément. Certains sont des documents pluriannuels très élaborés, construits selon les procédures ad hoc, d'autres sont de simples « programmes de formation » de quelques pages, sans indication d'étude des besoins.

Nous n'avons pas séparé le personnel technique de l'administratif car la mention est souvent globalisée. Dans certains cas - pas toujours identifiables avec certitude - l'institution n'a pas de personnel technique ou celui-ci est sous-traité.

Dans certains cas, le personnel ouvrier est mentionné explicitement (sous diverses appellations et fonctions : personnel technique, d'intendance, d'entretien, ouvriers, chauffeurs, cuisinières...), dans d'autres cas il semble inclus dans le « tous » (formation « pour tous », pour « toute l'équipe », etc.). Le personnel administratif est, quant à lui, mentionné sous cette appellation ou comme « secrétariat ». Le tableau suivant synthétise quelques informations quantitatives issues de cette analyse.

Tableau 50 : Plans de formation AWIPH (Pôle 2) et envoyés au Fonds ISAJH dans le cadre d'appels à projets

Secteurs	Mention d'une participation du personnel technique et administratif		
	Nombre de plans	Personnel technique et/ou administratif	Psychosociaux CESS max
AWIPH Pôle 2	110	55	Pas identifiés séparément
AWIPH suppl. au Fonds	20	13	
Total AWIPH	130	68	
AJ	8	3	
AH COCOF	2	1	
Dienststelle	1	0	
Total	141	72	

Comme on peut le voir, un peu plus de la moitié des plans incluent le personnel technique et/ou administratif.

La participation est enregistrée quand il est fait mention de façon explicite aux catégories de travailleurs concernées ou quand elle peut être déduite de manière certaine du contexte. Les types de formation ne sont pas toujours précisés, ou on inclut le personnel technique et administratif dans des initiatives visant toute l'équipe telles la supervision, une démarche Qualité, un nouveau projet de l'organisme...

Une analyse plus qualitative montre que ce sont plus souvent les plans de formation élaborés selon la procédure ad hoc⁴⁵ qui incluent les catégories de personnel plus « périphériques ». Dans certains cas, l'évaluation d'un plan précédent aboutit à la conclusion du type (nous citons un plan effectif) : « point faible plan 2005 — 2006 : nous n'avions pas pris en compte le personnel technique et administratif » et aboutit à leur inclusion dans le nouveau plan.

Par contre, les simples « programmes de formation » qui se présentent néanmoins comme des plans, sont souvent un recensement des besoins en formation manifestés par les uns et les autres. Les ouvriers y sont plus fréquemment absents, mais les administratifs sont eux régulièrement pris en compte (besoins en informatique et comptabilité, principalement).

Les données issues du BILAN SOCIAL DE LA BANQUE NATIONALE

Tout employeur, à partir de 20 ETP est tenu de compléter, dans le bilan social annuel, les données concernant les coûts et la participation à la formation durant le temps de travail.

Pour l'année 2007, 301 employeurs de la 319.02 (74 sur Bruxelles et 227 pour la Wallonie) ont rentré un bilan social auprès de la Banque nationale (BNB). Ils ne sont malheureusement que 74, soit un quart (18 pour Bruxelles et 56 pour la Wallonie), à fournir des données sur la formation des travailleurs.

Ceci rend très difficile la mesure l'effort de formation par ce biais ! Ces données ne nous permettent notamment pas de connaître la proportion de travailleurs en formation.

Ce que l'on sait, c'est que, parmi les travailleurs qui ont suivi des formations cette année-là, 28,64 % étaient des hommes (30,80 % des heures de formation suivie) contre 71,36 % des femmes (69,20 % des heures)⁴⁶.

On peut présumer que la nouvelle réglementation du CNT imposée à partir du Bilan social 2008 stimulera la fourniture de données sur la formation.

⁴⁵ Concerté, pluriannuel et avec étude des besoins en compétences et en formation.

⁴⁶ Pour information, les femmes représentent, selon les données ONSS de la même année, 69,6 % des travailleurs de la CP 319.02, les hommes, 30,4 %.

Tableau 51 : Remboursement des inscriptions par le Fonds ISAJH (1993 — 2007), ventilation par année et par niveau

Années	Niveau d'enseignement				
	Secondaire (CTSS)		Supérieur (ESS — ESP)		Total
	Inscrits	% en ligne	Inscrits	% en ligne	
1993 — 1994	0	0,00 %	4	100,00 %	4
1994 — 1995	36	62,10 %	22	37,90 %	58
1995 — 1996	35	63,60 %	20	36,40 %	55
1996 — 1997	29	61,70 %	18	38,30 %	47
1997 — 1998	18	8,10 %	204	91,90 %	222
1998 — 1999	17	7,20 %	218	92,80 %	235
1999 — 2000	15	6,50 %	215	93,50 %	230
2000 — 2001	20	7,10 %	260	92,90 %	280
2001 — 2002	20	6,20 %	303	93,80 %	323
2002 — 2003	20	6,80 %	272	93,20 %	292
2003 — 2004	21	7,70 %	250	92,30 %	271
2004 — 2005	28	9,20 %	275	90,80 %	303
2005 — 2006	25	9,10 %	251	90,90 %	276
2006 — 2007	25	9,70 %	233	90,30 %	258
Total	309	10,80 %	2 545	89,20 %	2 854

Comme on peut le voir dans le tableau, l'écrasante majorité des remboursements concerne l'enseignement supérieur (les données 1994 — 1997 sont une erreur d'encodage, le Fonds ne remboursant pas ce niveau ces 4 années)

Tableau 52 : Remboursement des inscriptions par le Fonds ISAJH (1993 — 2007), ventilation par temps de travail par niveau

Temps de travail	Niveau d'enseignement					
	CTSS		ESS — ESP		Total	
	Inscrits	% colonne	Inscrits	% colonne	Inscrits	% colonne
Non-précisé	39	13 %	133	5,20 %	172	6,00 %
Partiel	97	31 %	809	31,80 %	906	31,80 %
Plein	173	56 %	1 600	62,90 %	1773	62,20 %
Total	309	100 %	2 542	100,00 %	2 851	100,00 %

En termes de temps de travail, si l'on ne tient compte que des informations connues, 36 % des étudiants CTSS sont à temps partiel et 34 % des étudiants ESS-ESP. Rappelons, à titre de comparaison, que 68 % de la population totale des CESS max sont à temps partiel. En termes de fonctions, il n'y aurait que 68 membres du personnel technique (2,3 %) et 5 personnel administratif (0,17 %) parmi les inscrits (sur les 14 années).

La ventilation par secteur montre que 66 % des inscrits viennent du secteur AWIPH, 19 % de l'aide à la jeunesse, 8 % du secteur handicap de la COCOF, 5 % des maisons d'accueil RW et 1 % du même secteur subventionné par la COCOF. 240 des 309 inscrits en CTSS viennent de services AWIPH, soit 77 %.

Le plan global de formation de l'aide à la jeunesse

Comme nous le verrons, le plan global 2008 comporte des modules destinés au personnel technique (dit « personnel d'intendance »). Nous donnons un aperçu de ce plan global par deux angles d'attaque : l'analyse faite par RTA⁴⁷ et

le témoignage d'une formatrice, spécialisée dans la formation du personnel ouvrier, et qui a participé à ce plan.

L'ANALYSE FAITE PAR RTA

Il s'agit d'une synthèse de l'évaluation de ce plan, réalisée par RTA dans le cadre de la fédération des services de formation et publié en janvier 2009. Cette analyse a été effectuée au départ de formulaires distribués aux participants des 30 modules de formation dispensés, en 2008, par les cinq organismes de formation agréés. Elle se fonde sur 306 réponses (appelées « observations »). Ces observations ne représentent pas la totalité des participants, qui était de 365 personnes (sur 5 613 travailleurs dans le secteur). Le formulaire a été distribué le dernier jour de la formation et rempli par les seuls participants présents⁴⁸.

213 répondants ont participé aux « modules de base » (pour personnel socio-éducatif ou d'intendance), 40 aux « modules administratifs » et 53 au « modules pour personnel de direction ». Nous nous intéresserons plus particulièrement ici aux modules de base pour le personnel socio-éducatif et d'intendance, ainsi qu'aux modules pour le personnel administratif.

⁴⁸ RTA signale dans son rapport qu'un nombre important de personnes inscrites ne se sont pas présentées lors de la formation.

Tableau 53 : Plan global de l'aide à la jeunesse 2008

	Types de modules				Total
	Base socio-éducatif	Base intendance	Administratif	Direction	
Nombre prévu	18	4	6	6	34
Modules annulés	1	3	0	0	4
Modules effectifs	17	1	6	6	30
Répondants	200	13	40	53	306
Répondants/module	11,7	13	6,7	8,3	10,2
% total	65 %	4 %	13 %	17 %	100 %

On remarquera, outre le peu de modules « intendance », le pourcentage particulièrement faible de participants-répondants pour ces modules (dont 3 sur 4 ont été annulés, pour des raisons de timing, semble-t-il). Le tableau suivant nous donne des informations plus précises sur les 213 répondants aux modules de base (socio-éducatifs et intendance).

Tableau 54 : Participation des répondants aux modules de base selon le diplôme

	Modules de base socio-éducatif et intendance					Total
	Primaire	Sec inférieur	Sec supérieur	Bac — graduat	Master — licence	
Niveau de diplôme	3	8	30	139	34	214 ⁴⁹
% total	1 %	4 %	14 %	65 %	16 %	100 %

41 travailleurs, soit moins de 20 % des participants-répondants avaient un C.E.S.S. max. Si l'on retire les 13 travailleurs d'intendance dont on peut penser que le niveau de formation ne dépasse pas le C.E.S.S., il y aurait eu 28 travailleurs socio-éducatifs C.E.S.S. max parmi les répondants.

⁴⁹ Une personne a donné deux réponses avec deux diplômes très différents.

En termes de temps de travail, 55 participants sur 214 étaient à temps partiel. 6 personnes avaient plusieurs temps partiels.

Les données relatives aux modules pour le personnel administratif nous montrent que 21 des 40 participants-répondants avaient un C.E.S.S. max. Le total des répondants n'ayant pas un diplôme de l'enseignement supérieur est donc de 63, soit un peu moins de 30 %, ce qui avoisine leur part dans le secteur (34,2 %).

Tableau 55 : Éléments d'évaluation du « module de base » selon le diplôme

Éléments d'évaluation (liste non exhaustive)	Pourcentage de réponse « oui, tout à fait »					Total
	Primaire	Sec inférieur	Sec supérieur	Bac — graduat	Master — licence	
Perçu comme opportunité	100 %	100 %	73 %	75 %	88 %	78 %
Appropriation cadre d'intervention	100 %	63 %	70 %	60 %	77 %	65 %
Echanges avec participants	100 %	100 %	80 %	69 %	70 %	72 %
Mise en perspective du travail	100 %	63 %	53 %	39 %	38 %	43 %
Complément à la formation initiale	100 %	100 %	50 %	53 %	53 %	55 %
Envie de vous inscrire à d'autres	100 %	88 %	70 %	70 %	82 %	73 %

Il est évidemment difficile de donner beaucoup de représentativité à ces évaluations qui se font sur une base quantitative très restreinte (surtout pour les plus faiblement diplômés) et concernent des modules de formation différents. On notera cependant que les travailleurs C.E.S.S. max ont, en moyenne, une évaluation plus positive que les autres (sur des items comme : opportunité, mise en perspective, échanges, appropriation du cadre).

Ces mêmes éléments d'évaluation croisés avec le temps de travail ne permettent pas de mettre en évidence un positionnement particulier des temps partiels vis-à-vis de l'évaluation de cette formation.

LE POINT DE VUE D'UNE FORMATRICE

Nous avons rencontré une formatrice ayant participé au module « intendance » du plan global. Cette personne a une assez longue expérience de formation avec le personnel ouvrier travaillant dans le secteur. Son témoignage vient compléter celui des groupes de discussion (voir chapitre 4 à la fin de ce rapport).

Sur base de son expérience, la formatrice témoigne du fait qu'il n'est pas rare que des membres du personnel d'intendance aient un rôle éducatif de facto. Ils sont en contact avec les enfants mais n'ont pas la casquette « éducateur », ce qui permet des interactions différentes, un peu comme les intendants dans les camps scouts. Ils peuvent par ailleurs avoir une plus grande proximité avec les milieux d'origine (notamment pour les enfants issus de l'immigration et/ou du monde ouvrier). Ces travailleurs se posent diverses questions et expriment des demandes liées à leur position, vis-à-vis des enfants mais aussi du reste de l'équipe : valoriser leur expertise sans se substituer aux éducateurs ; interroger la déontologie (confiance d'enfants) ; définir leur rôle et leur place dans l'équipe ; se faire entendre du reste de l'équipe, etc.

Les formations du plan global duraient trois jours et les participants étaient composés de volontaires ou de personnes contraintes de se former. Si nombre d'entre eux travaillaient en hébergement, d'autres faisaient de l'ambulatoire, à partir d'une institution résidentielle ou non (participation à l'accompagnement en famille ou la « mise en autonomie » de jeunes, avec une mission éducative, comme savoir tenir son ménage, faire ses courses...). La place et le rôle de ces travailleurs étant plus ou moins reconnus selon les institutions, la formation était une découverte pour les uns, une confirmation pour les autres. C'est une manière de conceptualiser, de mettre des mots sur des pratiques existantes.

Le contenu de la formation portait sur trois sous-ensembles :

1. Partie institutionnelle (décret, organisation du secteur...)
2. Fonction, rôle, place du personnel d'intendance au sein de l'institution
3. Communication interne (réunions d'équipe, cahier de communication), rudiments de communication non violente.

Les attentes et questions des participants concernent l'attitude des éducateurs à leur égard, les conditions de travail, le manque de respect et les frustrations qui peuvent accompagner le travail (« à peine nettoyé, c'est déjà sale »), les questions interculturelles, le rôle du cuisinier dans les projets de mise en autonomie (quand il intervient activement dans l'installation en kot), les questions de régime alimentaire dans les institutions... Leur demande est d'être reconnus par le reste de l'équipe, de pouvoir partager des informations et de maîtriser quelque peu le vocabulaire « des autres ».

Comparés aux psycho-sociaux, ces groupes sont plus faciles, les participants ne considèrent pas les choses comme un dû, sont volontaires, ponctuels, ne tirent pas sur les pauses et sont plus enthousiastes. Le fait que la formation soit obligatoire n'est pas forcément une mauvaise chose, même si les organismes de formation étaient réticents au départ. En effet, cela permet de lever un double barrage : le premier des directions, le second des travailleurs. Les gens se rendent compte qu'ils font un métier différent : c'est mieux d'être nettoyeuse dans l'AJ que dans une banque, on a le sentiment de participer à une mission, de vouloir aider. Cela peut être valorisant. Il y a le souci de bien faire. Il y a une véritable fonction d'aide : quand un enfant est malade, il reste dans l'institution et, en l'absence des éducateurs, c'est la cuisinière qui s'en occupe.

Lors des évaluations, les participants disent aimer les moments d'échanges, de partage d'expérience entre eux, et ils donnent un retour positif : « je me rends compte que je suis indispensable ». Par contre, il n'y a pas de demandes de formations techniques spécifiques (nettoyage, hygiène, cuisine...).

Ces formations sont très différentes de celles du module administratif. Ces dernières formations sont très techniques, centrées sur le métier (nouvelles circulaires). Les administratifs sont peu en contact avec les enfants, mais plutôt avec les parents. Leur demande est de mieux maîtriser les situations d'agressivité.

La participation au congé-éducation payé (C.E.P.)

* Nous présentons brièvement ci-dessous quelques séries chronologiques (1995 — 2007) sur le C.E.P. fournies par le SPF emploi, ceci pour l'ensemble des travailleurs belges et pour ceux relevant de la SCP 319.02. Ces données nous permettront de comparer les évolutions dans le temps, mais aussi celle des C.E.P. des travailleurs de la 319.02 avec ceux de l'ensemble des travailleurs.

Nous n'avons malheureusement pas de ventilation par niveau de qualification ou par temps de travail des bénéficiaires de C.E.P. Le type d'études suivies peut cependant donner une indication sur la qualification de départ des participants, comme nous verrons plus loin.

Nous donnons, sauf exception, les informations pour le champ de la 319.02 et pour l'ensemble des travailleurs belges. Les données sont en effectifs (montants, participants...) et en prenant l'année 95/96 comme base 100 pour mesurer les évolutions comparées de ces deux ensembles.

Tableau 56 : C.E.P. , montants alloués de 95/96 à 06/07 (319.02 et tous)

Années	Montants en euros et évolution (95/96=100)			
	319.02		Tous	
	Montants	95/96 = 100	Montants	95/96 = 100
1995 — 1996	542 044	100	38 146 995	100
1996 — 1997	493 900	91	35 544 438	93
1997 — 1998	545 983	101	39 596 328	104
1998 — 1999	543 849	100	42 316 929	111
1999 — 2000	555 496	102	50 135 216	131
2000 — 2001	658 499	121	58 706 562	154
2001 — 2002	670 356	124	62 579 045	164
2002 — 2003	727 549	134	70 240 696	184
2003 — 2004	820 357	151	84 085 087	220
2004 — 2005	956 797	177	80 279 374	210
2005 — 2006	939 209	173	78 619 935	206
2006 — 2007	783 886	145	60 575 060	159
Total	8 238 246	1 520	700 825 665	1 837

Ce tableau comparatif montre au moins deux choses :

1. Après une croissance continue de 1999 à 2005, on observe un tassement sans doute dû à la diminution des heures C.E.P. (passage de 180 à 120). Celui-ci est visible autant pour tous les travailleurs que pour ceux du champ (même si, pour ces derniers, le recul s'est effectué une année plus tard).
2. L'évolution des montants est systématiquement plus faible dans le champ, comparé à l'ensemble des travailleurs. Le total cumulé des 12 années montre un écart substantiel sur base des montants alloués pour 1995-1996.

On retrouve bien logiquement le même phénomène, bien que dans des proportions différentes, pour la comptabilisation en termes de participants

Tableau 57 : C.E.P., nombre de participants de 95/96 à 06/07 (319.02 et tous)

Années	Nombre de participants et évolution (95/96 = 100)			
	319.02		Tous	
	Participants	95/96 = 100	Participants	95/96 = 100
1995 — 1996	354	100	37 275	100
1996 — 1997	335	95	35 041	94
1997 — 1998	338	95	38 337	103
1998 — 1999	349	99	40 747	109
1999 — 2000	429	121	52 325	140
2000 — 2001	482	136	60 642	163
2001 — 2002	453	128	59 071	158
2002 — 2003	506	143	65 942	177
2003 — 2004	503	142	72 142	194
2004 — 2005	622	176	73 490	197
2005 — 2006	587	166	67 807	182
2006 — 2007	564	159	68 282	183
Total	5 522	1 560	671 101	1 800

Tableau 58 : C.E.P., ventilation des participants par genre (319.02 uniquement)

Années	Nombre de participants et évolution (95/96 = 100)				
	Hommes	95/96 = 100	Femmes	95/96 = 100	% femmes
1995 — 1996	154	100	200	100	56 %
1996 — 1997	149	97	186	93	56 %
1997 — 1998	155	101	183	92	54 %
1998 — 1999	154	100	195	98	56 %
1999 — 2000	169	110	260	130	61 %
2000 — 2001	186	121	296	148	61 %
2001 — 2002	165	107	288	144	64 %
2002 — 2003	187	121	319	160	63 %
2003 — 2004	190	123	313	157	62 %
2004 — 2005	229	149	393	197	63 %
2005 — 2006	259	168	328	164	56 %
2006 — 2007	228	148	336	168	60 %
Total	2 225	1 445	3 297	1 649	60 %

La ventilation par genre, que nous donnons ici uniquement pour le champ de la 319.02, est très significative. En effet, même si le pourcentage de femmes augmente progressivement au fil des années, il demeure inférieur à celui des travailleuses dans le champ (6 % selon les données ONSS).

Enfin, les données ci-dessous concernent la ventilation par type d'étude pour les années 2004 à 2007, un changement de comptabilisation rendant la comparaison avec les années antérieures hasardeuse.

La ventilation par genre, que nous donnons ici uniquement pour le champ de la 319.02, est très significative. En effet, même si le pourcentage de femmes augmente progressivement au fil des années, il demeure inférieur à celui des travailleuses dans le champ (6 % selon les données ONSS).

Enfin, les données ci-dessous concernent la ventilation par type d'étude pour les années 2004 à 2007, un changement de comptabilisation rendant la comparaison avec les années antérieures hasardeuse.

Tableau 59 : C.E.P., ventilation par type de formation (319.02 uniquement)

Années	Types de formations suivies							
	Promo soc	Niveau univ	Classes moy	Form sect	Form agréées	Form génér	Sup type court	Langues
2004 — 2005	428	17	34	5	27	72	7	30
2005 — 2006	433	17	16	9	8	80	1	21
2007 — 2007il	445	18	15	4	13	55	1	23

Ces données montrent que la promotion sociale se taille la part du lion (78 % en 2006-2007), alors que pour l'ensemble des travailleurs ce sont les « formations sectorielles » (ndlr : organisées ou soutenues par le secteur) qui dominent, suivies de la promotion sociale. Selon les données récoltées par ailleurs, il s'agit d'une majorité d'éducateurs suivant des études d'éducateur A2 ou A1 en promotion sociale et dès lors C.E.S.S. max.

* Des données plus anciennes (de 96/97 à 00/01), fournies par le S.P.F. Emploi, donnent une ventilation par statut (ouvrier/employé) et par temps de travail pour les bénéficiaires du C.E.P. dans le champ de la 319.02.

Tableau 60 : C.E.P., données ventilées par statut (319.02 uniquement)

Années	Nombre de participants			
	Employés	Ouvriers	Total	% ouvriers
1996 — 1997	318	16	334	5 %
1997 — 1998	304	18	322	6 %
1998 — 1999	317	18	335	5 %
1999 — 2000	393	25	418	6 %
2000 — 2001	444	26	470	6 %
Total	1 776	103	1 879	5 %

Remarquons d'abord que les totaux par année ne correspondent pas à ceux des tableaux précédents (le total pour les cinq années est de 1 879, alors qu'il est de 1 933 dans le tableau 43). On peut supposer que des informations par statut n'ont pas été fournies pour 54 travailleurs de cette série chronologique.

Le pourcentage d'ouvriers bénéficiant du C.E.P. est très largement inférieur à l'ensemble des ouvriers de la 319.02 (15.9 % en 2007), et ceci sans que l'on constate une réelle progression sur les cinq années concernées.

Les données par temps de travail ne concernent que l'année 1999 — 2000. Sur les 427 bénéficiaires du C.E.P. recensés (429 dans le tableau 43), 399 sont à temps plein et 28 à temps partiel (6,5 %, alors que pourcentage de temps partiels était de 47,7 % en 2007)⁵⁰.

⁵⁰ L'accès au C.E.P. pour les temps partiels est plus restrictif (entre 0,8 et 0,5 ETP) ou impossible. Pour plus de détails sur ces dispositions, voir 2.2.1.

2.2. Le temps partiel et la formation continue

La diversité interne de la population à temps partiel nous empêche d'énoncer des généralités sur la participation à la formation, qui sera surtout influencée par le niveau de qualification des personnes. Cependant, certains aspects légaux relatifs au congé-éducation payé (C.E.P.) ou à d'autres formes de formation continue ont un impact spécifique. Par ailleurs, le contexte de vie ou professionnel peut interagir avec le temps partiel pour inhiber la formation. N'oublions pas que la variable du genre est la plus déterminante en matière de temps de travail.

2.2.1. Contexte légal

Il ne s'agit que de l'accès au C.E.P. (qui peut concerner des formations dites professionnelles ou générales).

Travailleurs bénéficiaires du C.E.P.⁵¹

« Pour bénéficier du congé-éducation payé, les travailleurs doivent être occupés à temps plein ou à temps partiel dans les liens d'un ou de plusieurs contrats de travail ou fournir, autrement qu'en vertu d'un tel contrat, des prestations de travail sous l'autorité d'une ou de plusieurs personnes.

L'occupation à temps plein est celle qui correspond à la durée du travail telle qu'elle est déterminée dans les divers secteurs, par les commissions paritaires compétentes.

Elle peut résulter :

- soit d'un engagement unique à temps complet ;
- soit du cumul de plusieurs engagements à temps partiel auprès de différents employeurs ou dans le cadre de différents contrats. Dans ce second cas, la durée du congé à octroyer par chaque employeur est proportionnelle à la durée d'occupation du travailleur par chacun d'eux.

Par travailleurs occupés à temps partiel, on entend ceux qui sont :

- soit occupés à 4/5 temps au moins ;
- soit occupés au moins à 1/3 temps sur la base d'un horaire variable ;

Ces travailleurs peuvent prétendre au C.E.P. pour suivre pendant ou en dehors de l'horaire normal de travail des formations professionnelles et/ou générales.

- soit occupés à horaire fixe au moins à mi-temps et moins d'un 4/5 temps et qui suivent pendant les heures de travail des formations professionnelles exclusivement. »

En d'autres mots, lorsque le travailleur n'est pas occupé sur base d'un horaire variable⁵², le seuil d'accès au C.E.P. pour des formations professionnelles ou générales est de 0,8 ETP. Pour ceux qui se situent entre 0,8 et 0,5 ETP, l'accès au C.E.P. n'est possible que pour des formations professionnelles suivies pendant les heures de travail.

2.2.2. Contexte de travail et de vie

Au-delà des freins réglementaires concernant le seul accès au C.E.P. et pour s'en tenir au strict impact du temps de travail, ce seront surtout les contextes concrets de la vie privée (notamment familiale) ou professionnelle qui joueront un rôle.

Pour les travailleurs qui ont demandé un temps réduit pour faire face à des obligations familiales, les formations en dehors du temps de travail (nous pensons surtout aux formations qualifiantes) ne seront pas favorisées par la réduction de celui-ci. Or nous savons que ce sont surtout les femmes qui sont à temps partiel et que la motivation de leur demande est le plus souvent liée à des situations familiales (enfants en bas âge, parents malades).

Enfin, des temps partiels trop réduits peuvent placer les travailleurs dans une position très périphérique par rapport à la dynamique de l'organisation et

⁵¹ Source : *Clés pour le C.E.P.*, S.P.F. emploi. Cf. www.emploi.belgique.be

⁵² Horaire de travail qui peut varier sur une base hebdomadaire (le nombre d'heures hebdomadaires doit être respecté, mais la répartition sur les jours peut varier) ou sur une autre base.

réduire leur participation aux formations (motivation du travailleur ou de l'employeur). Ceci concernera encore plus les peu qualifiés déjà périphériques.

2.2.3. Données sur la participation à la formation

Il existe peu de données quantitatives sur la participation à la formation continue pour le champ de la 319.02 qui tiennent compte de la variable temps de travail, autres que celles qui ont été présentées dans les pages précédentes (les inscriptions en formation qualifiante remboursées par le Fond ISAJH (voir tableau 52), la participation au plan global de l'Aide à la jeunesse (p. 63) et la participation au C.E.P. (p. 67).

On peut cependant déduire, du contexte légal et des interviews exploratoires, qu'un temps partiel réduit (égal ou inférieur à 0,5 TP) n'encourage pas la formation continue pendant le temps de travail, surtout du côté de l'employeur. En effet, ce dernier sera privé d'une part proportionnellement beaucoup plus grande du temps de travail stricto sensu.

Mais il faudrait disposer d'études fiables permettant d'isoler l'impact du temps de travail de celui d'autres variables (genre, âge, niveau de qualification, fonction, taille de l'organisation...) sur la participation à la formation. Ceci impliquerait aussi de tenir compte des diverses modalités du temps partiel, y compris le cumul de deux temps partiels.

2.2.4. Hypothèses de freins et leviers d'une plus grande implication

De ce qui précède, nous pouvons dégager le résumé suivant.

FREINS

- Légaux
 - Législation du C.E.P. concernant les travailleurs à moins de 0.8 ETP et qui suivent un horaire fixe, à moins de 0.3 ETP pour ceux qui ont un horaire variable.
- Professionnels
 - Plus faible implication dans le projet de l'organisation et donc plus faible motivation pour la formation dans le chef des travailleurs⁵³.
 - Réticence des employeurs à permettre beaucoup d'heures de formation pendant le temps de travail déjà réduit.
- Extra-professionnel
 - Contexte de vie, surtout pour les femmes.

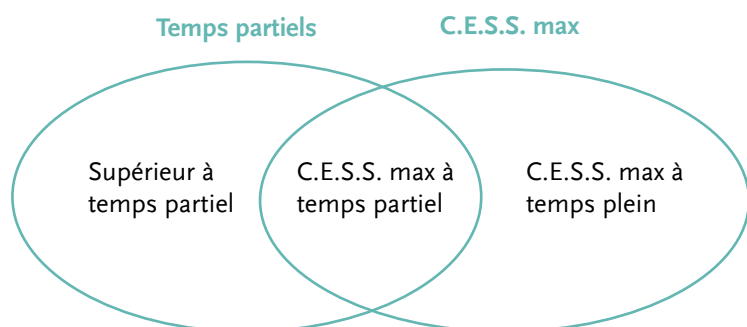
LEVIERS

- Motivation pour utiliser le temps non travaillé à de la formation et encouragement de celle-ci.
- Attention particulière, dans ce contexte, aux travailleurs peu qualifiés et à temps partiel. 3. Des populations et problématiques en partie très différentes

⁵³ « Pour les temps partiels c'est encore plus difficile de leur demander de s'investir en formation. Et puis ce sont des heures qui sont prises en compte et parfois je suis bien embêté parce qu'ils demandent de compter les heures depuis leur départ de chez eux jusqu'au retour... » (extrait d'interview exploratoire).

En synthèse : des populations et problématiques en partie très différentes

Les données collectées montrent sans conteste que les sous-ensembles de population concernés par cette étude sont très différents et composites. Le schéma ci-dessous permet de visualiser les choses.



A vrai dire, il faudrait distinguer plusieurs catégories de population, en ayant 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.
 - 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 sont des femmes.
 - 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 ».
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.

*Interviews exploratoires
et groupes de discussion*



Interviews exploratoires et groupes de discussion

3.1. Interviews exploratoires

Trois interviews exploratoires ont été réalisées sur le thème de la formation continue des C.E.S.S. max et/ou temps partiels. Il s'agit de travailleurs de terrain — deux directeurs et un éducateur — qui ont la particularité d'être également formateurs. Ils travaillent dans trois secteurs différents. Leurs hypothèses doivent être combinées avec ce que nous avons vu précédemment, mais également avec les données issues des groupes de discussion.

3.1.1. Directeur service résidentiel A.J.

Ce directeur a abordé les trois catégories de travailleurs C.E.S.S. max, à travers son expérience dans l'institution mais aussi de formateur éduc A2 et A1 : éducateurs, ouvriers + femmes de ménage et secrétaire.

Selon lui, il faut faire la distinction entre les freins matériels ou extérieurs (coût, mobilité, temps, offre de formation adaptée...) et les freins psychosociaux et culturels internalisés (représentations, image de soi, capacités cognitives, échecs antérieurs...).

De manière transversale, les travailleurs plus âgés et les femmes sont moins demandeurs de formation. Les premiers parce qu'il est trop tard, qu'ils n'ont plus l'habitude ou parce que la formation leur paraît une remise en question (« Je l'ai toujours bien fait comme ça, pourquoi j'irais faire des études aujourd'hui ? »). Les secondes par manque de temps. Quand l'âge, le genre et la faible qualification se cumulent, il est très difficile d'inciter à la formation continue.

EDUCATEURS 2 ET 3.

Le frein principal à la formation se situerait dans les représentations. Il s'agit des représentations du métier (qui ne nécessiterait pas de formation) et/ou de soi-même par rapport à la formation (pas capable, trop stressant, insécurisant, manque de confiance en soi). Mais il faut aussi que l'offre de formation soit concrète, en rapport avec la réalité et portée par des formateurs ayant de l'expérience (pas de bla-bla).

La « capacité de réflexion » est très manquante chez les C.E.S.S. max : « Les éducateurs qui n'ont pas la formation ont des difficultés au niveau de la rédaction, au niveau de la synthèse, de l'utilisation de l'outil informatique... »

Le principal levier est du côté de la motivation (« faire prendre conscience aux gens qu'ils sont capables de bien plus de choses qu'ils ne le pensent »). Il faut plutôt favoriser les démarches collectives (moins facile pour les formations qualifiantes), et les formations externes pour rencontrer d'autres personnes du secteur.

OUVRIERS ET FEMMES DE MÉNAGE.

Il peut y avoir des attitudes totalement opposées. Dans l'institution, un des ouvriers ne se sent absolument pas impliqué dans la dimension pédagogique du projet et rechigne à participer aux réunions globales, sauf en y travaillant (servir le café, repeindre un mur...). L'autre, par contre, souhaite travailler comme éducateur et a commencé des études.

Les femmes de ménage ont participé au module qui leur est destiné dans le « plan global de formation » mis en place par l'A.J. et réalisée par les asbl de formation. Ces formations ont pour objectif d'expliquer le fonctionnement de l'A.

J. (décret, etc.) au personnel technique. Les femmes de ménage sont revenues très contentes de cette formation qui leur a permis de rencontrer des collègues, de se sentir incluses, de savoir dans quel ensemble elles travaillaient.

3.1.2. Ancien éducateur AWIPH et AD

C'est un cas très particulier : une personne sans diplôme secondaire ayant un long parcours dans le privé (vendeur de voitures) devenu éducateur classe 3, ensuite classe 1 puis formateur en promotion sociale.

Pour lui, l'obstacle principal, voire unique, à la formation des moins qualifiés (qu'il juge absolument nécessaire) est l'absence de volonté : du côté des directions et du côté des travailleurs. La formation continue fait peur car elle induit du changement, autant dans l'institution que chez les travailleurs. Se former c'est se mettre en danger. « Se mettre en formation c'est se mettre en changement et le changement fait peur. C'est un réflexe inné et quasi-naturel. »

La formation continue est cependant indispensable : « Pour se remettre en question, pour évoluer dans son job, pour avoir un œil sur l'extérieur, pour ramener des infos à l'intérieur, pour modifier sa façon de travailler, pour l'améliorer... (...). La nécessité de se former, c'est un principe de thermodynamique : tout système qui ne reçoit plus d'information de l'extérieur se désorganise complètement. » Il faut donc des apports de l'extérieur : « le risque, quand on se forme sur son expérience quotidienne, que l'on se forme seul, on sait difficilement se mettre en réflexion. On tourne dans son truc, on s'alimente soi-même (...). L'ouverture est indispensable ».

Cette ouverture vaut pour toutes les formes de formation : « Quel que soit le mode de formation (pas nécessairement être classiquement organisée), il faut à un moment donné pouvoir partager cela avec d'autres. Le travail d'éducateur c'est un travail d'équipe. Un éduc tout seul est en danger et son bénéficiaire est en danger. C'est une nécessité pour lui d'aller voir ailleurs ce qui se passe ».

Importance de la formation des ouvriers : « il y a des ouvriers qui ont des compétences avec les bénéficiaires à certains moments, mais qui ne connaissent pas leurs limites. Alors qu'une formation bien pensée devrait permettre de les intégrer. Ils pourraient avoir une autre relation avec les résidents. Ils pourraient faire le lien entre les résidents et l'institution. »

3.1.3. Directeur institution résidentielle pour adultes polyhandicapés

Il s'agit d'une nouvelle institution résidentielle pour adultes polyhandicapés dans laquelle la formation continue est totalement intégrée dans le travail et la plupart du temps internalisée (sauf pour les formations qualifiantes), avec formateurs internes et externes (type supervision).

La participation à la formation continue fait partie du contrat de départ : c'est une obligation. Dès lors, les questions relatives à la motivation ou aux autres freins individuels des moins qualifiés ne se pose pas. Ce type de « solution » contrainte et très internalisée est possible pour au moins deux raisons : 1) le service est nouveau et le directeur a pu imposer cette contrainte dès le départ, comme condition d'entrée ; 2) étant donné le public hébergé, la structure est forcément peu mobile et peu ouverte sur le monde extérieur (sauf les parents sans doute). C'est une sorte d'hôpital.

Près de la moitié du personnel a un C.E.S.S. maximum. Pour les éducateurs, la participation à la formation se passe selon la formule décrite ci-dessus, mais une bonne partie est également engagée dans une formation qualifiante pour devenir A1, directement reconnue une fois le diplôme obtenu. Pour le personnel ouvrier, la formation est essentiellement technique et également contrainte.

3.2. Groupes de discussion

Dans le déroulement de l'étude, il a été décidé d'approfondir les questions relatives à la participation des C.E.S.S. max et/ou temps partiels par des rencontres avec des intervenants de terrain. Ceci concerne trois catégories d'acteurs distincts : des travailleurs-étudiants en promotion sociale (niveau secondaire ou baccalauréat) dans trois écoles différentes, des travailleurs (personnel technique, intervenants psychosociaux) et des directions de la 319.02.

Tableau 61 : Groupes de discussion, mai-juin 2009 (79 participants)

Travailleurs étudiants en promotion sociale 6 groupes, 37 part.		Travailleurs CESS max 5 groupes, 26 part.		Directions 2 groupes, 16 part.
Secondaire	Baccalauréat	Personnel technique	Psychosociaux	Tous secteurs
4 part.	11 part.	Groupe 1 2 part.	Bruxelles, 3 part.	Namur, 9 part.
1 part.	11 part.	Groupe 2 4 part.		Réunion à Bouge, 7 part.
7 part.	3 part.	Institution A, 4 part.		
		Institution B, 13 part.	Institution B, 10 part.	
12 part.	25 part.		13 part.	16 part.

3.2.1. Travailleurs C.E.S.S. max, étudiants en promotion sociale

Les rencontres ont été organisées dans trois écoles de promotion sociale bien connues des travailleurs de la 319.02 actifs en Wallonie et à Bruxelles. Dans chacune de ces écoles, nous avons rencontré des étudiants poursuivant des formations qualifiantes de niveau secondaire ou baccalauréat.

Etant donné des problèmes de disponibilité, ces rencontres ont tantôt été organisées pendant l'heure de midi, tantôt après les cours ou pendant ceux-ci. La durée des rencontres n'était dès lors pas identique d'une école à l'autre.

L'objectif des rencontres était de mieux percevoir la problématique des étudiants en matière de formation continue : parcours, motivations, obstacles (matériels ou autres), leviers et besoins spécifiques. Nous avons également interrogé les raisons pour lesquelles ils ont choisi une formation qualifiante. Nous proposons ici une synthèse de ces rencontres, ventilée par niveau d'étude.

Niveau secondaire

Les groupes ont réuni 12 étudiants-travailleurs dans trois écoles différentes. Une des raisons de la faible participation est le fait que les étudiants-travailleurs sont minoritaires dans le secondaire (dans une des classes, il n'y avait qu'un seul travailleur), ce qui n'est pas sans poser quelques difficultés pour eux (ambiance dans la classe, manque de motivation d'un certain nombre de non-travailleurs, manque d'expérience). L'étudiant travailleur isolé nous confiait assumer un rôle éducatif dans sa classe pour « rappeler certains principes » aux élèves dissipés...

AU NIVEAU DU PUBLIC, un premier élément frappant était le nombre de personnes ayant, ou ayant eu, une fonction non-pédagogique (ouvrier, chauffeur, cuisinière, chauffagiste, technicienne de surface, vendeuse...) dans une institution de la 319 ou ailleurs (notamment dans le secteur marchand), et souhaitant passer d'un « travail sur les choses » à un « travail avec les gens »⁵⁴. Cette motivation de fond était, dans bien des cas, justifiée par le souhait d'effectuer un travail « qui ait du sens » et soit plus relationnel, moins solitaire⁵⁵. Pour celles et ceux qui étaient actifs dans une institution du champ de la 319 (ouvrier, technicienne de surface...), le fait de côtoyer les bénéficiaires du secteur dans l'institution avait créé une certaine familiarité avec les usagers et les problématiques, et l'idée d'un « éducateur : pourquoi pas moi ? » (ce fait est corroboré par le témoignage d'une formatrice du plan global de l'Aide à la jeunesse, voir plus haut). D'autres n'ont

⁵⁴ Ce changement est parfois déjà à l'œuvre dans la vie privée où certains sont actifs comme bénévoles dans des mouvements de jeunesse ou d'animation socioculturelle. Des éléments de la vie privée (non explicités) sont évoqués par quelques participants.

⁵⁵ Un ancien chauffagiste nous a ainsi parlé de la solitude quotidienne vécue dans son métier, un soudeur de son isolement qui lui a coûté son premier mariage, une vendeuse de son manque d'intérêt pour la vente (mais bien pour les relations avec le client).

pas fait état de cette vocation et de ce parcours, mais bien d'une obligation de formation après engagement dans une institution comme éducateur classe 3 (c'est notamment le cas de certaines personnes engagées comme PTP).

LES ÉLÉMENTS FACILITATEURS. Au départ, il y a soit une motivation personnelle forte (changer de métier, travailler avec des personnes plutôt qu'avec des objets, consolider sa position en joignant des titres aux compétences acquises sur le terrain, acquérir des savoirs théoriques, modifier son statut symbolique, se lancer un défi...), soit une obligation (tutelle et/ou direction) ou une injonction de la direction. Une fois la décision prise, le soutien des autres apparaît fondamental pour affronter les difficultés, tenir le coup dans le durée : encouragement de la famille et des amis, des collègues de travail, de la direction, des enseignants de l'école. Cette aide peut être morale ou matérielle (horaires, aide pour les cours, partage des tâches domestiques, garde des enfants...). La gestion du temps étant une des grandes difficultés, les crédits d'heure sont indispensables mais non suffisants. Plusieurs étudiants nous ont dit qu'ils préféreraient travailler à temps partiel, quand c'était financièrement possible pour eux.

LES DIFFICULTÉS ET OBSTACLES sont nombreux, objectifs et subjectifs. Il y a les difficultés matérielles : le temps qui est un obstacle majeur (combiner travail, études et vie privée), l'espace (les déplacements qui mangent du temps et de l'argent - beaucoup plus que les frais d'inscription), les finances (surtout pour ceux qui sont à temps partiel). Nombreux sont ceux qui affirment que travailler à plein temps et faire des études qualifiantes (avec stages et travaux) avec 120 heures de C.E.P. est extrêmement difficile. L'ambiance de la classe constitue également une difficulté, surtout lorsque l'on est plus âgé et expérimenté, que l'on travaille et que la majorité des étudiants ne travaille pas. Il y a également les obstacles plus personnels, émotionnels ou cognitifs : l'image de soi, la timidité, la crainte de se retrouver sur les bancs de l'école où l'on avait échoué auparavant, le passage d'une fonction d'intendance à une fonction éducative...

Niveau baccalauréat

Pour ce niveau d'études, nous avons rencontré 25 étudiants-travailleurs dans trois écoles différentes.

AU NIVEAU DU PUBLIC, il y a de nombreuses similitudes avec les étudiants du secondaire, même si ceux du bac se retrouvent la plupart du temps avec d'autres travailleurs dans leur classe (et moins avec des demandeurs d'emploi), ont le plus souvent une fonction éducative et pas d'intendance. Certains d'entre eux enchaînaient un premier cursus du secondaire en promotion sociale et un baccalauréat, ceci avec ou sans interruption. D'autres ont fait des études secondaires de plein exercice (aspirante en nursing, animation...). La plupart sont des éducateurs classe 2 avec un objectif de « consolidation » de leur situation professionnelle, voire une visée de mobilité - au sein de leur institution ou à l'extérieur de celle-ci. Nous avons également rencontré dans ce groupe des personnes ayant exercé une fonction toute différente avant de travailler comme éducateur (cuisinière, vendeuse, employé dans un call center, pompier, caissière, menuisier, gouvernante, ouvrier métallurgiste, chauffeur de bus...). Si certains ont été forcés d'opérer une reconversion suite à un licenciement, d'autres avançaient aussi le désir de faire un travail qui ait plus de sens.

LES ÉLÉMENTS FACILITATEURS sont semblables à ceux que nous avons entendu chez les étudiants du secondaire, avec un certain glissement des motivations vers des objectifs de mobilité professionnelle dans la fonction éducative (évoluer dans le métier, avoir un salaire plus élevé...) ou de remotivation après une période de stagnation. Une étudiante parle d'un changement de population dans son institution pour personnes handicapées, une autre d'un sentiment de décalage avec les nouveaux éducateurs plus jeunes qui l'oblige à « se remettre à jour ». On retrouve également des étudiants ayant été obligés de se former et que cette obligation a, selon leur expression, « boosté ». D'autres ont le souci de développer leur professionnalité et d'acquérir de nouvelles compétences liées à des savoirs plus théoriques. Nous retrouvons par ailleurs les mêmes

éléments facilitateurs que pour leurs collègues du secondaire (aménagement des horaires, temps partiel pour ceux qui peuvent se le permettre, crédits d'heure, encouragements des proches et des collègues). Une particularité pour certains (mais pas pour tous) : les « heures administratives » accordées aux éducateurs et qui permettent de réviser ses cours. Une différence de taille, cependant, avec les étudiants du secondaire qui n'ont pas de fonction éducative : la possibilité de comptabiliser leur pratique professionnelle dans les heures de stage. Mais certains étudiants du bac n'ont pas de fonction socio-éducative ou travaillent dans un autre secteur : pour eux, travailler à plein temps, suivre des cours, réaliser des travaux pour l'école et effectuer des stages est extrêmement difficile.

LES DIFFICULTÉS ET OBSTACLES SONT aussi nombreux et en partie semblables à ceux des étudiants du secondaire (sauf peut-être sur le plan émotionnel, la conversion étant moins radicale). La grande difficulté est sans conteste la gestion du temps, dans sa dimension purement quantitative mais aussi dans ses aménagements (flexibilité des horaires). Il y a également la charge de travail, les trajets et la difficulté de passer sans cesse d'un environnement professionnel à un contexte scolaire, d'un statut à l'autre (d'étudiant à éducateur), ce qui est source de « pression mentale ». Comme dans ce témoignage édifiant : « On n'a plus de temps libre : ma vie se résume à étude-travail-famille. Il y a une pression mentale, pas de repos, on est toujours sous pression. Ceux qui ont 120 heures de crédit, c'est vraiment dur pour eux. Je n'ai pas de moment libre dans ma tête. Je me suis dit l'autre jour : Cela fait des années que je ne me suis pas ennuyé ». Par ailleurs, la programmation du calendrier est parfois rendue difficile par un manque de prévisibilité du côté des écoles. Ici aussi, il faut de solides motivations pour tenir la distance, ainsi que le soutien des proches et de l'institution. D'autant que la valorisation du salaire n'est pas nécessairement acquise une fois le diplôme obtenu. Enfin, le manque de places ou la moins bonne réputation de la promotion sociale de Bruxelles semble être un problème pour ceux qui travaillent dans la région. Cela les contraint en effet à de plus longs déplacements pour suivre leurs études.

3.2.2. Groupes travailleurs C.E.S.S. max

Ces groupes n'ont pas rencontré un très grand succès, malgré le relais du comité d'accompagnement et des appels à candidature (avec rappel) envoyés par le Fonds Isajh. Heureusement, les groupes d'étudiants-travailleurs que nous venons d'analyser furent, eux, plus fournis. Le seul avantage de la faible participation fut la possibilité d'approfondir les problématiques des personnes présentes dans un cadre plus restreint. Il s'agira donc plus de mettre des logiques de parcours-type en évidence que de mesurer leur représentativité (il y a cependant des recoupements importants avec les étudiants en prom'soc).

Personnel technique

Rappelons que des membres du personnel technique ont aussi été rencontrés lors des groupes d'étudiants en promotion sociale. Les quatre groupes organisés (Namur, Mons et dans deux institutions wallonnes) n'ont réuni que 13 personnes. Les récits des participants, qui ont une assez grande ancienneté moyenne et viennent de secteurs variés (A.H., A.J., A.D.), recourent ceux de leurs collègues rencontrés dans les formations qualifiantes.

D'abord en matière de fonction : si leur tâche principale est bien de nature « technique » (maintenance, cuisine, nettoyage, transport des bénéficiaires...), ils ont également un rôle pédagogique de fait⁵⁶. L'ouvrier de menuiserie fait de la menuiserie avec les enfants, le chauffeur s'occupe des personnes handicapées pendant le transport, la cuisinière recueille les confidences des adultes en difficulté, la technicienne de surface confie des tâches ménagères aux ados, etc. Même chose pour l'usage du téléphone et des communications avec l'extérieur. La plupart des personnes rencontrées assument leur rôle pédagogique de facto avec intérêt et disent avoir un abord différent des personnes, souvent complémentaire à celui des éducateurs (rôle et culture différents, mais aussi relations qui se nouent autour de tâches concrètes). Ils peuvent à la fois être plus complices et plus sévères que les éducateurs, accéder à des lieux auxquels tout le monde n'a pas accès (comme les chambres). Par ailleurs, nombreux sont ceux qui corroborent

⁵⁶ Une CCT du 26 juin 2008 prévoit le paiement d'une prime annuelle spéciale (238 €) « au personnel ouvrier dont le travail, au moins pour moitié, consiste en un encadrement pédagogique ». La CCT ne s'applique qu'en Communauté germanophone.

rent également ce que nous ont dit les étudiants des formations qualifiantes : leur travail est plus varié, plus autonome et plus « humain » que dans le secteur marchand, à la fois sur le plan de leurs tâches proprement techniques que sur celui des relations (avec bénéficiaires et collègues), mais ils sont moins bien payés que leurs collègues A2 psychosociaux.

En matière de formations, que celles-ci soient techniques ou pédagogiques, les participants (qui représentent probablement une fraction plus motivée du personnel technique) sont bien les parents pauvres, même si certains d'entre eux participent aux supervisions et à des réunions d'équipe. Quelques éléments reviennent souvent : difficulté de prise de parole en présence des psychosociaux (mais une fois la crainte initiale franchie, cela semble aller beaucoup mieux), d'accord pour des formations, mais pas « tout seul », problèmes de remplacement. Des besoins se manifestent - mais pas spontanément - au niveau technique (nutrition, nouvelles technologies, produits d'entretien, informatique...) ou plus volontiers dans le domaine psychosocial (connaissance du handicap, se situer dans le secteur, gestion de l'agressivité et des situations de crise, ergonomie...), voire, si l'on pose la question, dans celui des problèmes physiques liés à leur fonction (maux de dos, dangerosité des produits...) et la rencontre de collègues du secteur.

Mais d'autres (notamment les femmes qui ont de nombreux enfants) gèrent le pédagogique « avec leur vécu » et s'en trouvent très bien ainsi, ce qui vaut aussi pour le nettoyage (« c'est moi qui pourrais donner la formation »). Il y a un désir d'apprendre « sur le tas », de manière concrète. Par ailleurs, ce sont souvent des éducateurs qui leur donnent des informations sur la problématique des bénéficiaires, la nature du handicap, etc.

Travailleurs psychosociaux

Pour rappel, des travailleurs psychosociaux C.E.S.S. max ont été rencontrés lors des groupes de discussion avec les étudiants en promotion sociale (niveau sec. et bac). Trois personnes sont venues dans le groupe qui s'est réuni à Bruxelles et 10 faisaient partie des travailleurs rencontrés dans l'institution B (Wallonie).

* Les TROIS PERSONNES QUI SONT VENUES DANS LE GROUPE DE DISCUSSION organisé à l'APEF sont des éducateurs classe 2 (l'une d'entre elle est à 70 % et assume un travail complémentaire dans l'Horeca). Deux envisagent une formation qualifiante de niveau baccalauréat à la rentrée prochaine et la troisième préfère suivre des formations spécialisées adaptées à son travail plutôt qu'une formation généraliste qualifiante dévoreuse de temps.

Les témoignages des deux premiers en matière de formation qualifiante rejoignent ce qui a été dit plus haut sur les motivations, y compris le passage d'une fonction ouvrière antérieure (femme de ménage et aide-mécanicien) à un fonction éducative : développer ses connaissances, valoriser matériellement son travail, se faire reconnaître, prendre du recul, assurer la sécurité d'emploi, permettre une mobilité professionnelle. Les difficultés anticipées sont également similaires à celles que nous rapportées, avec une fois de plus la gestion du temps comme obstacle majeur (aggravé par les déplacements). Dans un cas, la situation est encore rendue plus difficile par le fait que le travail de l'éducateur dans son institution (AWIPH) n'est pas reconnu pour les stages dans son école. La troisième personne n'est pas attirée par une formation généraliste dont elle ne voit pas l'utilité pour sa pratique actuelle : « cela ne vaudrait pas la peine de passer tant de temps à cela ». Elle n'a, d'autre part, pas le temps (vie familiale, enfants...) de s'engager dans un tel processus de longue haleine. Elle est dès lors bien consciente d'acquérir « plus de compétences mais pas plus de salaire ».

* Les 10 TRAVAILLEURS PSYCHOSOCIAUX RENCONTRÉS DANS L'INSTITUTION B étaient tous des éducateurs (dont 6 éducatrices), de 5 à 29 ans d'ancienneté, se sentant concernés par la formation. La particularité de leur institution est qu'elle est en phase de conversion (éclatement d'une grosse institution de « type asilaire » (selon la direction) en petites structures implantées dans le tissu urbain). Une formation collective avait été organisée dans ce contexte. Des éducateurs du

groupe parlent de « tsunami » ou de « révolution culturelle » qui mobilise très fort l'institution. Les attentes sont surtout relatives à l'accompagnement formatif (coaching, supervision, tutorat...), la gestion du stress et des conflits, ainsi que des formations plus techniques (manutention des personnes, incendie et sécurité).

En matière d'obstacles à la formation, outre la reconversion qui semble très fort mobiliser l'institution et accaparer les esprits avec des sentiments divers (notamment de crainte), ceux qui sont évoqués sont : le temps, le manque de personnel et la question des remplacements, la faible communication sur les offres de formation (pas d'outil de communication interne selon les éducateurs), l'absentéisme et le turnover important, le manque de définition de fonction.

3.2.3. Groupes directions

* Le 1er GROUPE DES DIRECTIONS, qui réunissait 9 participants (8 du secteur handicap et 1 de l'aide à la jeunesse) donna lieu à des échanges animés.

Un directeur a dit d'entrée de jeu que les institutions n'étaient pas des centres de formation et que leur mission première était de se conformer aux exigences des pouvoirs de tutelles, envers les bénéficiaires surtout. « Le temps de travail sert d'abord et avant tout à cela. »

D'autres soulignent cependant des besoins importants en formation, besoins qui varient évidemment en fonction des réalités institutionnelles (notamment du public et des modes d'intervention). Par ailleurs, selon les directions présentes, la mise en oeuvre de la formation continue peut générer différents problèmes, qui peuvent bien entendu se cumuler :

- Formations qui ne débouchent pas sur des acquis pouvant être transférés dans le travail (notamment les « colloques avec orateurs à la mode »).
- Problèmes d'horaires et d'organisation du travail quand trop de travailleurs sont en formation, particulièrement pour les C.E.P.
- Départs de travailleurs qui quittent l'institution lorsqu'ils ont décroché un diplôme supérieur type A1 ou plus.
- Coût des formations.
- Déplacement pour les formations, pas assez décentralisées.
- Problèmes d'organisation pour les petites structures ou celles qui sont spatialement éclatées.
- Poids du travail administratif lié à la gestion des formations (« 30 heures pour un dossier ISAJH ou AWIPH »)
- Bien avoir à l'esprit que tout « problème » ne trouve pas une réponse dans la formation continue.
- La formation ce n'est pas « ce dont on a envie » ; il faut tenir compte des besoins. Le plan de formation est un bon outil pour cela.
- Importance, dès lors, du « retour sur investissement » des formations.

Au-delà de ces difficultés, les échanges furent centrés sur deux axes qui se croisaient : 1) celui des travailleurs, du pôle personnel technique (« support », « maintenance ») au personnel psychosocial, et 2) celui des formations continues, du pôle qualifiant aux formations sur site. En d'autres mots, les relations entre les travailleurs C.E.S.S. max et la formation (besoins, pratiques, modalités...) varient selon leur fonction dans l'institution. Ceci avec une assez forte différenciation entre personnel technique et psychosocial.

C.E.S.S. max personnel technique (point de vue des directions)

En ce qui concerne le personnel ouvrier C.E.S.S. max, un certain consensus se dégageait sur la difficulté mais aussi l'importance de leur implication dans une démarche formation, bien entendu liée à leur fonction concrète et à leur interaction avec les autres travailleurs, notamment en relation avec les bénéficiaires. Ceci d'autant que certaines institutions peuvent être tentées par la sous-traitance

de ces fonctions, ce qui peut poser des problèmes pour les bénéficiaires, particulièrement dans le secteur handicap.

Si la difficulté de leur implication était soulignée par la plupart des participants, des moyens d'avancer ont été mis en avant, et parfois réalisés concrètement dans les institutions, pour que le personnel technique « apprivoise » la formation. Certains soulignent aussi, dans cette optique, le rôle d'une meilleure intégration de ces travailleurs dans l'organisation, notamment par la création d'espaces communs où les diverses catégories de personnel puissent se rencontrer (cafétéria et heures de tables partagés, etc.). Il faut « un changement de mentalité » dans les relations des directions avec ces travailleurs.

Un des moyens est de valoriser et professionnaliser leur travail, notamment dans le cadre du développement durable (économies d'énergie, utilisation des produits de nettoyage corrects, diététique...), mais aussi de leur faire connaître un peu mieux la problématique des bénéficiaires. Tout ceci se décline évidemment différemment en fonction du secteur et de la taille de l'institution. Il est cependant important de susciter la demande pour enclencher le désir de se former : « Il faut aller vers eux et ne pas attendre la demande ». Il y a aussi des manques du côté de l'offre de formation pour ces travailleurs.

L'une des intervenantes d'une institution, qui réalise depuis quelques années un plan de formation pluriannuel, insistait sur les particularités culturelles du rapport des C.E.S.S. max (surtout le personnel technique) à la formation continue. Or ce sont souvent des personnes issues de l'enseignement supérieur qui réalisent des études de besoins et, dès lors, projettent leurs propres conceptions en la matière. « Il faut se mettre à la place des gens peu formés qui perçoivent les choses autrement ». Ces travailleurs sont plus sensibles à des formations pratiques qui répondent à des problèmes concrets, ceci de préférence par des formations sur site. Mais ils sont souvent « inhibés face aux éducateurs », ont peur de prendre la parole en public, notamment lors des réunions.

Par ailleurs, en concordance avec ce que nous avons observé dans les groupes d'étudiants-travailleurs en promotion sociale, un certain nombre de travailleurs personnel ouvrier ont fait la démarche vers une fonction éducative, un passage du « travail avec les choses » à un « travail avec les gens ». Dans un cas particulier, deux femmes d'ouvrage sont devenues éducatrices, ont fait un graduat puis un post-graduat et sont devenues chefs de groupes. D'autres, confirmant les propos tenus dans les groupes de travailleurs, disent que des membres du personnel d'intendance exercent parfois une fonction éducative de facto, avec les particularités liées à leur fonction (« Maintenant le personnel d'intendance est plus dans la mouvance éducative » confie un directeur). Mais ils préfèrent conserver leur statut et leur fonction première. Il n'y aurait donc pas d'étanchéité totale entre ces deux réalités professionnelles, ni « d'assignation à résidence » du personnel technique dans son statut.

Plusieurs directeurs souhaiteraient qu'une offre spécifique (et identifiée comme telle) à l'attention du personnel technique soit présentée dans le programme de formation du Fonds ISAJH.

Travailleurs psychosociaux C.E.S.S. Max (point de vue des directions)

Pour ces travailleurs, la plupart des éducateurs classe 3 ou 2, les souhaits de formations concrètes sont aussi plus marqués que pour les gradués, mais ils sont cependant plus facilement enclins à suivre des formations qualifiantes, ceci pour accéder à la fonction d'éducateur spécialisé (une motivation financière, quand les tâches des A2 et A1 sont identiques).

On retrouve dans les témoignages une série de constats qui ressortent de la plupart des études sur le sujet : plus on est formé, plus on se forme (« les psy, si on les laissait faire, seraient plus en formation qu'au travail »), les moins formés veulent des choses plus concrètes, c'est plus difficile dans les petites institutions que dans les grandes, etc. Dans certains cas, il ne faudrait qu'une « mise à niveau » pour les éducateurs A2, mais certains sont « difficiles à bouger ». Un directeur a par ailleurs signalé que, dans sa région, les éducateurs A2 pouvaient être tentés par d'autres métiers mieux payés, comme l'horticulture ou l'horeca. Ils suivraient dès lors un chemin inverse de celui du personnel

technique devenant éducateur. Il a aussi été question des aides-soignantes, « mal armées mais pas en demande de formation ».

* Le 2^e GROUPE DES DIRECTIONS réunissait 5 participants (2 du secteur handicap et 3 de l'aide à la jeunesse). Ce fut une réunion-sandwiches d'une heure entre deux réunions, donc pas idéale pour des discussions approfondies. Un des intérêts, cependant, est la présence majoritaire de directions de l'aide à la jeunesse, alors que la réunion précédente était dominée par le secteur handicap.

En ce qui concerne le PERSONNEL TECHNIQUE (une trentaine de personnes pour les 5 institutions) on retrouve des problématiques « culturelles » similaires : peu de demandes de formation spontanées, difficulté de se retrouver seul dans le même groupe de formation (supervision, réunion...) que les psychosociaux, difficulté de prendre la parole en public, de se déplacer seul pour une formation à l'extérieur, préférence pour les formations internes. Importance d'une bonne « stratégie de communication » pour les formations du personnel technique, voire d'imaginer un « parrainage ». Il faudrait aussi valoriser les formes d'apprentissage informel et les compétences du personnel technique (« une cuisinière pourrait en apprendre aux éducateurs qui n'y connaissent rien »). Dans une des institutions, une femme d'entretien suit une formation qualifiante d'éducatrice, mais dans une autre le directeur aimerait que le chauffeur suive une formation sur le handicap mental, alors que ce dernier considère que son boulot c'est seulement « de mener des personnes d'un point A à un point B, en sécurité ».

Peu de choses ont été dites sur le PERSONNEL PSYCHOSOCIAL C.E.S.S. MAX, sinon qu'il participe aux supervisions et réunions. L'importance de la motivation insufflée par le responsable pédagogique a également été soulignée.





Conclusion générale



123456789

Conclusion générale

Il est difficile de ramasser tous les enseignements de cette étude dans une conclusion forcément synthétique.

4.1. Données quantitatives

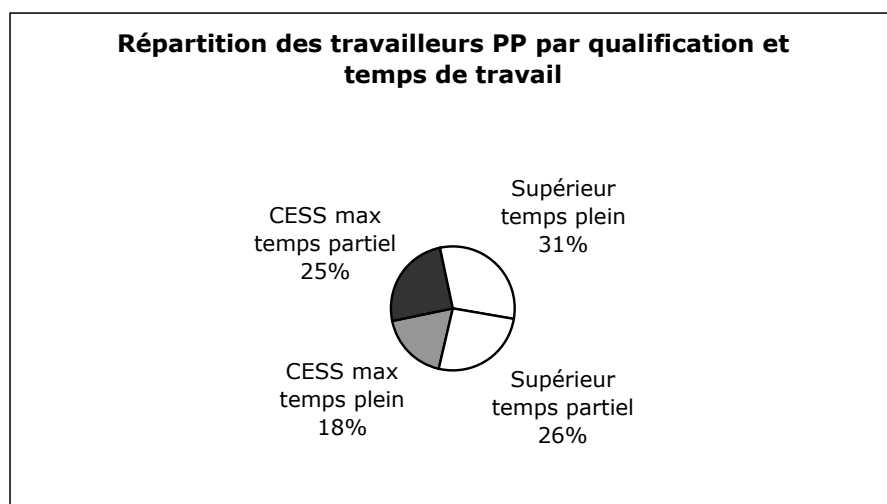
4.1.1 La population concernée

Un premier élément qu'il est nécessaire d'avoir à l'esprit est l'importance quantitative des personnes concernées :

- 8 681 TRAVAILLEURS C.E.S.S. MAX sur 19 977 personnes physiques actives dans le champ de la 319.02, soit 43 %. Parmi eux, un tiers d'ouvriers et deux tiers d'employés (données tutelles)⁵⁷.
- 9 348 TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL sur 19 582 personnes physiques actives dans le champ, soit 48 %. Parmi eux, 82 % de femmes et 28 % d'hommes (données ONSS).
- 4 978 TRAVAILLEURS C.E.S.S. MAX SONT A TEMPS PARTIEL, soit 57 % des C.E.S.S. max. Ceci signifie qu'à peu près un quart des travailleurs actifs dans le champ de la 319.02 sont des C.E.S.S. à temps partiel (données tutelles).

⁵⁷ Rappelons que ces données résultent de l'agrégation des cadastres fournis par les tutelles et dont la fiabilité est variable.

Le graphique ci-dessous donne la répartition en pourcentage de ces catégories de travailleurs au sein du champ de la 319.02.



Un travailleur sur quatre est donc à la fois C.E.S.S. max et à temps partiel, ce qui représente à peu près cinq mille travailleurs sur les vingt mille du champ. On remarquera également que les C.E.S.S. max à temps partiel sont plus nombreux que leurs collègues à temps plein, alors que la situation est inverse pour les travailleurs ayant un diplôme de l'enseignement supérieur. Enfin, la population qui est à la fois peu qualifiée et à temps partiel est très majoritairement composée de femmes. Par ailleurs, ce graphe nous indique que 69 % des travailleurs du champ sont concernés par cette étude.

En matière de répartition sectorielle, l'essentiel des travailleurs C.E.S.S. 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 C.E.S.S. max travaillent à temps plein et l'on trouve un nombre important de travailleurs C.E.S.S. max dans l'aide à la jeunesse, le secteur des adultes en difficultés, sans compter les puéricultrices des SASPE et les aides familiales des services AVJ en Wallonie.

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 C.E.S.S. 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 C.E.S.S. et que l'on peut évaluer à un peu moins de 3.000 personnes.

4.1.2. La participation à la formation continue

Les données quantitatives collectées à diverses sources, quelles soient relatives à la formation continue en général (comme l'enquête du S.P.F. Economie de 2008) ou à celle des seuls travailleurs du champ - études du Fonds ISAJH, analyses de la participation aux offres de formation soutenues par le Fonds, remboursement des inscriptions en formation qualifiante - nous donnent 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 C.E.S.S. 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 C.E.S.S. 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
4. Personnel psychosocial C.E.S.S. max à temps partiel
5. Personnel psychosocial C.E.S.S. max à temps plein

Soulignons cependant que, pour la formation qualifiante, le temps partiel peut constituer un avantage si les conditions de revenus et l'environnement familial s'y prêtent (voir ci-dessous). 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 C.E.S.S. max, comme les études antérieures l'avaient déjà montré. Ceci est cohérent avec ce que les personnes rencontrées (notamment les directions) nous ont dit.

4.2. Données qualitatives sur la formation continue

4.2.1. Objectifs et motivations de la formation continue

Les données collectées auprès des acteurs de terrain (dont la représentativité est aléatoire, car ce sont les personnes les plus motivées qui ont été rencontrées) montrent que le désir et les capacités de se former, voire de changer de métier, des C.E.S.S. 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 étude⁵⁸. 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 plu-

⁵⁸ Mais qui doit être tempérée par le fait que l'opportunité de formations qualifiantes non-éducatives est probablement très faible.

sieurs 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 fait par le plan global de l'A.).

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, diététique...), 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, également sur ces deux axes si cela peut correspondre aux besoins de l'institution : l'accès à la formation qualifiante psychosociale pour ceux qui le souhaitent et formations qualifiantes de nature plus technique⁵⁹. Soulignons que peu de demandes se manifestent spontanément chez les travailleurs pour des formations 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, voir 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.

⁵⁹ Voir les différentes catégories d'ouvriers à l'AWIPH et les formations qui y sont liées.

Éléments facilitateurs et obstacles à la formation continue

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 C.E.P. 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 C.E.S.S. 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.

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 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 et les travailleurs moins qualifiés en général. Mais cela ne doit pas se faire au détriment des formations qualifiantes et plus généraliste des C.E.S.S. 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 tableau synthétique des freins et leviers pour la formation devrait aider à poursuivre ce but.

4.3. Tableau synthétique des freins et des leviers pour la formation

Ce tableau résume, pour les deux populations concernées par cette étude, les freins et leviers en matière de formation continue. Nous avons à chaque fois, conformément à la classification développée au point 2.1.1., distingué les aspects situationnels (circonstances de vie) des personnes ou des organisations, les aspects dispositionnels (motivations, attitudes...) et les aspects institutionnels (règles, lois, mesures...).

Tableau 62 : freins et leviers pour la formation

Types de facteurs	Aspects situationnels des personnes (âge, genre, famille) ou des organisations (taille, culture...)	Aspects dispositionnels (motivations, attitudes, opinions des différents acteurs : travailleurs, direction, référent-formation...)
CESS max	<p>Freins :</p> <ul style="list-style-type: none"> • TEMPS disponible, et sa gestion ! (partager temps de travail, temps de formation et famille) Perçu comme l'obstacle majeur ! • MOYENS FINANCIERS • occuper une FONCTION PÉRIPHÉRIQUE dans le secteur, ne pas appartenir au personnel psychosocial • TAILLE : plus difficile d'organiser les choses dans les petites organisations <p>Leviers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • FORMATION INTÉGRÉE dans la culture organisationnelle, politique de gestion des RH • INTÉGRATION (attention portée à des fonctions périphériques dans l'organisation, valorisation de leurs tâches) • SOUTIEN MATÉRIEL de l'entourage familial et/ou professionnel (aménagement des horaires...) 	<p>Freins :</p> <ul style="list-style-type: none"> • REPRÉSENTATION DU MÉTIER qui ne nécessiterait pas de formation • REPRÉSENTATION DE SOI comme n'étant pas (plus) capable • PERCEPTION DE LA FORMATION comme prise de risque • AMBIANCE DANS LA CLASSE : difficulté pour un travailleur de se retrouver dans un groupe majoritairement non travailleur et jeune (niveau secondaire prom soc) • CRAINTE DE LA PART DES DIRECTIONS de certains effets de la qualification (revendication salariale, départ...) • MANQUE D'ATTENTION, de compréhension des particularités culturelles des moins qualifiés de la part des référents-formation <p>Leviers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • MOTIVATION « interne » et/ou « externe », du travailleur et de la direction, des collègues, l'idéal étant le couplage des deux. • SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE de l'entourage familial et/ou professionnel • PERCEPTION, de part et d'autre (travailleur et direction) de L'UTILITÉ de la formation et des BÉNÉFICES (remotivation, mobilité, valorisation de sa fonction...) que l'on en retire
Temps partiels	<p>Freins :</p> <p>MOYENS FINANCIERS</p> <p>Leviers :</p> <p>SI SOUTIEN ENTOURAGE (revenus familiaux), temps partiel peut être un facilitateur (plus de disponibilité pour la formation)</p>	<p>Freins :</p> <ul style="list-style-type: none"> • RÉTICENCE DES DIRECTIONS à envoyer des personnes à temps partiel en formation, • RÉTICENCE DES ÉQUIPES et des travailleurs <p>Leviers :</p> <p>DISPOSITIFS DE REMPLACEMENT des travailleurs en formation</p>

Types de facteurs	Aspects institutionnels (règles, dispositions, budgets...) dans le secteur (tutelle, Fonds) ou ailleurs (ex : conditions d'accès au C.E.P.)	Aspects liés à l'offre de formation
CESS max	<p>Freins :</p> <ul style="list-style-type: none"> LIMITATION DU DROIT AU C.E. P. (diminution du nombre d'heures) COÛT de certaines formations question du REMPLACEMENT BARÈMES DIFFÉRENTS pour même niveau de diplôme (entre technique et éducatif) <p>Leviers :</p> <ul style="list-style-type: none"> RECONNAÎTRE L'EFFORT en cas de formation longue (notamment les nouvelles qualifications) SYNERGIE ENTRE DISPOSITIFS : soutien du Fonds (remboursement des droits d'inscription aux travailleurs en reprise de formation qui bénéficient du C.E.P.) INCITER LES SERVICES À PRODUIRE DES PLANS DE FORMATION (un des effets, quand ils sont bien faits, est de tenir compte des moins qualifiés) 	<p>Freins :</p> <ul style="list-style-type: none"> QUALITÉ DE CERTAINES FORMATIONS FAIBLE COMMUNICATION sur les offres de formation OFFRE PAS ASSEZ DÉCENTRALISÉE MANQUE DE FORMATIONS QUALIFIANTES A2 ou A1 pour les fonctions techniques ou certaines fonctions éducatives (accompagnateur A.V.) en niveau A2, puéricultrice en niveau A1) <p>Leviers :</p> <ul style="list-style-type: none"> PROPOSER DES MODULES SPÉCIFIQUES, notamment pour les fonctions techniques (ex : plan global A) la formation doit montrer qu'elle est en lien avec L'EXERCICE DU MÉTIER (« pas de blabla ») TENIR COMPTE DES CONTRAINTES des travailleurs (ex : dans l'organisation des stages) MISE EN PLACE D' ACTIONS GLOBALES de formation, démarche collective (appel à projets et/ou plan de formation bien conçu) OFFRE DE FORMATION QUALIFIANTE disponible (ex : collaboration réussie entre promotion sociale et le secteur, les données C.E.P. en attestent)
Temps partiels	<p>FREINS :</p> <p>CONDITIONS D'ACCÈS AU C.E.P.</p>	

4.4. Trouver les combinaisons heureuses entre leviers disponibles

Si on s'intéresse plus particulièrement au soutien à la formation qualifiante des moins qualifiés (temps plein ou temps partiel), un des enjeux est enfin de trouver les enchaînements vertueux entre leviers disponibles. Pour cela, la situation de la formation qualifiante des éducateurs, malgré sans doute ses nombreux défauts, peut servir de modèle à la réflexion.

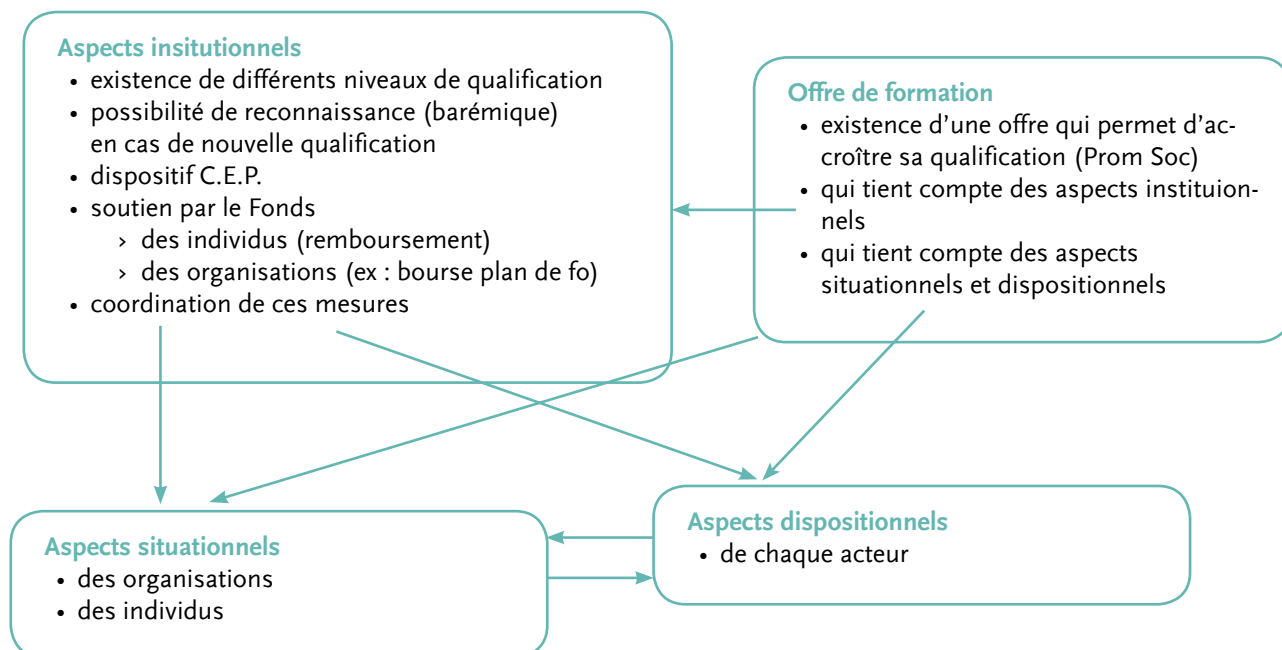
Commençons par une évidence : si une nouvelle qualification peut s'envisager, c'est

1. parce qu'il existe différents niveaux de qualification reconnus dans les grands secteurs de la SCP 319.02 (éducateur classe 3, classe 2b, 2a, etc.),
2. parce qu'il existe des possibilités de reconnaissance (barémique) en cas de nouvelle qualification⁶².

Les formations longues peuvent d'autant s'envisager que, dans les aspects institutionnels, des dispositifs de soutien au niveau fédéral existent (le C.E.P., même s'il a été raboté ces dernières années), ainsi qu'au niveau du Fonds. Ces mesures sont d'autant plus efficaces qu'elles sont calées les unes par rapport aux autres et qu'elles prennent en compte les aspects situationnels et dispositionnels des uns et des autres.

Une autre évidence est, bien sûr, qu'il existe, en face de la demande de formation qualifiante, une offre de formation disponible (de proximité) et de qualité, c'est-à-dire qui tient compte, qui sache composer, avec les aspects institutionnels, situationnels des participants et de leurs organisations employeuses, ainsi que des aspects dispositionnels de chaque acteur.

⁶² Même si ces possibilités sont limitées par les normes et financements des tutelles.



The image features a vertical blue bar on the right side. Several thin, light blue curved lines originate from the top left and converge towards the center of the blue bar. The word "Annexes" is centered in the white space to the left of the bar.

Annexes



5.1. Détail des fonctions C.E.S.S. max dans les services résidentiels A.J. et AWIPH (S.R.A., S.R.J. et S.A.A.E.)

Nous donnons ici une ventilation des travailleurs CESS max dans les services où ils sont les plus présents, les « grosses » structures résidentielles de l'AWIPH et de l'Aide à la jeunesse.

Tableau 63 : détail des fonctions C.E.S.S. max S.R.A. (AWIPH)

	Fonctions exercées											T
	Educ 2a	Educ 2b	Educ 3	Puer	Inf brev.	Aide fam	Commis	Econome	Réda	Tech.	Ouvr.	
N	1 127	298	353	46	52	201	12	12	74	7	677	2 859
%	39 %	10 %	12 %	2 %	2 %	7 %	0 %	0 %	3 %	0 %	24 %	100 %

Personnel psychosocial : 2.077 (73 %)

Personnel administratif : 98 (3 %)

Personnel technique : 684 (24 %)

Tableau 64 : détail des fonctions C.E.S.S. max S.R.J. (AWIPH)

	Fonctions exercées											T
	Educ 2a	Educ 2b	Educ 3	Puer	Inf brev.	Aide fam	Commis	Econome	Réda	Tech	Ouvr.	
N	381	87	128	22	9	2	6	8	63	2	485	1 193
%	32 %	7 %	11 %	2 %	1 %	0 %	1 %	1 %	5 %	0 %	41 %	100 %

Personnel psychosocial : 629 (53 %)

Personnel administratif : 77 (6 %)

Personnel technique : 487 (41 %)

Tableau 65 : détail des fonctions C.E.S.S. max S.A.A.E. (A.J.)

	Fonctions exercées								T
	Educ 2	Educ 2a	Educ 2b	Educ 3	Commis	Econome ⁶³	Rédac.	Pers tech	
N	11	278	168	73	31	27	57	532	1 177
%	1 %	24 %	14 %	6 %	3 %	2 %	5 %	45 %	100 %

Personnel psychosocial : 530 (45 %)

Personnel administratif : 115 (10 %)

Personnel technique : 532 (45 %)

Ces données nous montrent une gradation S.R.A. — S.R.J. — S.A.A.E. C'est dans les S.R.A. que la proportion du personnel psychosocial domine largement parmi les CESS max (73 %) et c'est dans les S.A.A.E. que la proportion est la plus faible (45 %), les SRJ occupant une place intermédiaire (53 %). La situation est inverse pour le personnel ouvrier. Ces données s'expliquent par la plus forte qualification des éducateurs dans l'aide à la jeunesse, suivi de ceux du secteur A.H. mineur, puis adulte (fait constaté et analysé dans les études antérieures du Fonds ISAJH).

⁶³ Nous n'avons pas inclus 46 économistes « gradués » comptabilisés parmi les C.E.S.S. max dans le cadastre de l'A.J.

5.2. Bibliographie

- BAYE A. et al., *La formation continue en Belgique : profils des participants et esquisses de parcours*, dans « La formation professionnelle continue », J.L. GUYOT, C. MAINGUET et B. VAN HAEPEREN (Eds), De Boeck, 2003.
- BONAÏTI C., FLEURET A., POMMIER P., ZAMORA P., *Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?*, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), in Documents d'étude, n°116, juin 2006.
- Col., Clés pour le C.E.P., S.P.F. emploi, mars 2008.
- Col. *L'avenir des emplois peu qualifiés : que peut la formation ?* Les enseignements des pratiques de P.M.E. — P.M.I., « Les cahiers du groupe Bernard Brunhes », juin 2000, n° 5.
- DE BACKER B., DE COOREBYTER V., WAUTIER D., *Le métier d'éducateur : transformations récentes et fatigue professionnelle*, Fonds social ISAJH, 1998.
- DE BACKER B., *Le temps partiel dans le champ de la SCP 319.02*, Etude quantitative et qualitative sur le recours au temps partiel, Fonds social ISAJH, 1999 et 2000.
- DE BACKER B., WAUTIER D., *Compétences professionnelles et formation continuée des intervenants sociaux*, Fonds social ISAJH, 2000.
- DE BACKER B., *Du mur à l'ouvert. Un nouvel âge pour les éducateurs ?* Editions Luc Pire, collection « Détournement de fond », mai 2001.
- DE BACKER B., *Offre et demande de travail dans le champ de la santé et de l'aide sociale en Communauté française et en Communauté germanophone de Belgique. Les travailleurs sociaux : situation en 2000*, SESA — UCL — AFOSOC — VESOFO, 2003.
- DE BACKER B., *Aider les entreprises et organisations à analyser leurs besoins en formation*, in « La formation professionnelle continue. Stratégies collectives », De Boeck, 2006.
- DE BACKER B., *Potentiel de mobilité et formation continue : un facteur caché ?*, La Vigilante, APEF, mars 2006.
- DE BACKER B., LODEWICK P., *La formation continue des travailleurs et directions dans les Centres d'accueil pour adultes en difficulté. Pratiques, besoins et moyens*, APEF, octobre 2007.
- FOURNIER C., *Aux origines de l'inégale appétence des salariés pour la formation*, in Bref (CEREQ), n°209, juin 2004.
- LAVOIE N., LEVESQUE J.-Y., AUBIN-HORTH S., ROY L. et ROY S., *Obstacles à la participation des adultes peu scolarisés à des activités de formation dans un cadre d'éducation formel et non formel*, Université du Québec à Rimousky, Editions Appropriation, mai 2004.
- LODEWICK P., *Les facteurs de la participation à la formation continuée dans le Non-Marchand*, La Vigilante, APEF, mars 2006.
- PANEK A., *Les personnels des services administratifs et généraux dans la relation avec l'utilisateur*, Les Dossiers de Promofaf, mars 2003, n°6.