



# LA VIGILANTE

CINQUIÈME ANNÉE  
BIMESTRIEL  
MAI 2008  
N°30

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

Au fond, l'homme est un être qui veille. Emile CIORAN

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



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

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

## Au sommaire de ce Trentième numéro

### **1. Edito : Les intervenants sociaux sont-ils des travailleurs comme les autres ?**

**2. Recherches, interventions et analyses** de l'APEF : *Les cent portes de l'accueil* et le colloque de l'AMA ; Evaluation d'une Action pilote Plan de formation dans le secteur socioculturel ; Accidents de travail : le secteur « santé et action sociale » en deuxième position !

**3. Ailleurs et autrement** : Interview de Myriam DE HALLEUX : trajectoires sociales et construction identitaire des éducateurs ; France : questions sur l'argent de la formation professionnelle...

**4. Notes de lecture** : Le transfert des acquis de la formation

**5. Brève** : Un ordre des infirmiers ? Formation des formateurs ; Le prix du handicap ; Logement à Bruxelles ; Plan global de formation secteur AJ



### **1. Edito : Les intervenants sociaux sont-ils des travailleurs comme les autres ?**

Nous viendrait-il à l'idée **d'assigner aux seules infirmières la mission de garantir l'institution de la santé** et, tant qu'à faire, à humaniser enfin les hôpitaux ? Pourquoi ce qui nous paraît déraisonnable pour les uns est couramment demandé au monde des intervenants sociaux, à savoir de **lutter héroïquement contre la déferlante néolibérale**, ceci singulièrement par les tenants du discours critique ?



### Métamorphose du discours critique

Il est toujours intéressant de commencer par faire de l'histoire, particulièrement dans **un secteur qui témoigne parfois d'une tendance à l'amnésie**. L'histoire du travail social est intimement liée à l'histoire du discours critique sur le travail social. Et ce dernier a varié considérablement dans son contenu tout en conservant souvent une identité dans sa forme.

Il est tout à fait captivant d'observer la manière dont le **contenu de la critique adressée aux intervenants sociaux a évolué au fil du temps**. Prenons un des ouvrages emblématiques d'il y a une trentaine d'années, celui de Jeannine VERDES-LEROUX<sup>1</sup>.

En gros, on peut résumer la critique tenue à l'époque comme suit : les représentations professionnelles, les valeurs défendues par les intervenants sociaux sont là pour masquer les **fonctions objectives du travail social qui sont d'encadrer, de diviser la classe ouvrière et de stigmatiser les catégories les plus dominées**.

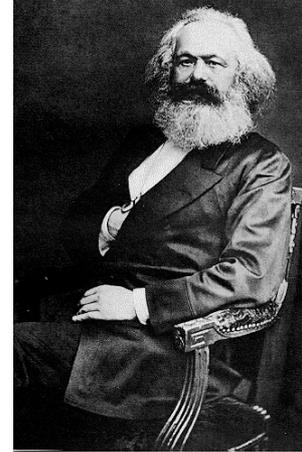
Les principes professionnels promus par les intervenants dans leur quête de professionnalisation, l'éthique défendue (la relation d'aide comme instrument de travail, le libre choix, le non-jugement, l'empathie...) seraient **une version subtile du capitalisme** et une pièce du dispositif de domination de classe.

Cette critique de l'institution du travail social est tout à fait typique du climat de l'époque et semblable aux critiques adressées alors aux autres institutions : école, hôpitaux... considérées comme des « **appareils idéologiques d'Etat** », pour reprendre l'expression du philosophe marxiste Louis ALTHUSSER<sup>2</sup>.

Or, à quoi assiste-t-on aujourd'hui ? **Ceux<sup>3</sup> qui hier tiraient à boulets rouges sur les institutions** sont souvent les mêmes qui aujourd'hui les défendent. Face au néo-libéralisme et son avatar, **l'Etat social actif, il s'agit aujourd'hui de défendre l'institution**. De même, ceux qui valorisaient **l'autonomie et la responsabilité, individuelle ou collective** la considère parfois aujourd'hui comme un piège.

Ainsi par exemple, dans le domaine de l'enseignement, **ceux qui dénonçaient hier la tyrannie du diplôme sont ceux qui résistent aujourd'hui à la mise en place de la validation des compétences**, la considérant comme le cheval de Troie de la libéralisation de l'enseignement (BOLKESTEIN...)<sup>4</sup>. Beaucoup de ceux qui dénonçaient, hier, les **institutions comme espaces totalitaires** s'inquiètent aujourd'hui de la « perte des pères et des repères »<sup>5</sup>... alors que leurs propres analyses critiques ont largement contribué à défaire ce dont ils regrettent aujourd'hui la disparition.

Ainsi, on peut lire ou entendre, face aux menaces de l'Etat social actif, qu'il est **demandé aux intervenants sociaux** de mettre en avant leur éthique professionnelle, jadis raillée, et de s'en servir comme paravent face la déferlante libérale. Les valeurs du métier, autrefois considérées comme **le cache-sexe du capitalisme, deviennent le bouclier de la résistance au néo-libéralisme...**



<sup>1</sup>Jeannine VERDES-LEROUX, *Le travail social*, Editions de Minuit (Le sens commun), 1978.

<sup>2</sup> La visée finale de l'utopie marxiste était une société sans classes mais aussi sans Etat. Ce dernier, n'étant que l'instrument de la domination de classe, devait disparaître avec celle-ci. Sans institution régulatrice, les relations sociales auraient-elle été guidées par une main invisible ?

<sup>3</sup> Il ne s'agit pas nécessairement toujours des mêmes personnes, mais la plupart du temps de la même filiation critique ou de la même posture.

<sup>4</sup> Rappelons ce mot de Pierre BOURDIEU, peu suspect de complaisance néo-libérale : « Un incapable scolairement garanti et un compétent scolairement démuné sont séparés à vie tels le noble et le roturier » (rapport au Collège de France, 1985).

<sup>5</sup> Ce thème a été souvent abordé dans LA VIGILANTE. Voir n° 29, *Politiques d'activation et situation de handicap*, n° 27, *Supporter l'autonomie*, n° 6, *Des psychanalystes tirent la sonnette d'alarme*.



### **Baguette magique**

Outre l'étonnement<sup>6</sup> que l'on peut éprouver à l'égard du **retournement du discours critique**, il y a de quoi s'interroger également sur le sens de cette demande adressée aux travailleurs sociaux. A y regarder de plus près, elle paraît en effet exorbitante ! **Pourquoi attend-on des seuls travailleurs sociaux cette posture héroïque** ? On sait bien que les enseignants ou les infirmiers ne sont pas les seuls acteurs du monde scolaire ou hospitalier et qu'il ne leur appartient pas de changer seuls leur institution. Il y a des responsables, des acteurs politiques, des groupes de pression, etc.

Demander l'émergence d'un vaste mouvement collectif des intervenants sociaux c'est **ignorer souvent deux dimensions fondamentales.**

- La première c'est que **l'action collective organisée existe déjà** : les commissions d'avis se comptent par dizaines, les relations collectives sont maintenant structurées dans le Non-Marchand, les fédérations d'employeurs sont dynamiques, les travailleurs descendent souvent dans la rue pour faire entendre leur voix...
- Deuxièmement, **si on demande depuis si longtemps cette vaste mobilisation, il faudrait se demander aussi pourquoi elle n'existe pas.** Faut-il rappeler que le monde du **travail social n'a jamais été articulé dans un champ homogène**, pris en charge par de grandes organisations structurées. On a affaire à une série de secteurs dispersés, avec une multitude de métiers spécialisés agissant auprès de publics très divers. Il y a donc des barrières structurelles évidentes qui limitent l'apparition d'un grand mouvement collectif d'ensemble.

Si le champ du travail social est bien une institution au sens classique du terme, elle est en tous les cas extrêmement dépouillée, peu visible, affaiblie. Et ceci explique en partie, c'est notre hypothèse, **pourquoi les attentes fortes sont directement adressées aux travailleurs sociaux.**

Quand on observe le champ de **l'enseignement** ou de la **santé**, on remarque **d'abord des institutions**, puis des professionnels. A l'inverse, quand on observe le champ du **travail social**, on voit **d'abord des intervenants**, l'institution étant difficilement saisissable, voire même on identifie les travailleurs sociaux à l'institution, ce que ne manquent pas de faire certains intervenants eux-mêmes<sup>7</sup>.

Dans des groupes de discussion que nous avons animés récemment dans le secteur des maisons d'accueil pour adultes en difficulté, une intervenante nous parlait de son travail quotidien et des énormes difficultés des populations en déshérence auxquelles elle devait faire face, et résumait sa situation en disant « qu'elle n'avait pas de baguette magique ». Effectivement... **Faut-il encore ajouter à cette charge de travail extrêmement lourde l'injonction de changer le système, et de porter le poids de la culpabilité de ne pas réussir à le faire ?**

La question de **l'autonomie professionnelle des intervenants sociaux** ne date pas d'aujourd'hui, elle **a toujours été problématique et constitutive en définitive de l'identité** professionnelle. Autant il est légitime de la défendre face à la mise en place de certaines politiques sociales, autant il est contre-productif d'aller, par exemple, jusqu'à nier le droit des pouvoirs publics à évaluer les politiques qu'ils financent.

Paul LODEWICK

---

<sup>6</sup> Ce retournement semble cependant avoir sa cohérence idéologique. On pourrait dire qu'il permet de sauvegarder une posture critique radicale en attribuant les effets indésirables et/ou imprévus des revendications (autonomie, lutte contre l'institution, libération sexuelle, pédagogie non-directive...) au même ennemi, même si ce dernier a troqué les habits de l'Etat capitaliste pour ceux du néo-libéralisme mondialisé et dérégulateur. De la sorte, ce ne sont pas les effets pervers *en soi* de certaines transformations qui sont pris en compte, mais *seulement leur instrumentalisation* par les nouvelles formes de pouvoir (nous ne nions bien entendu pas cette instrumentalisation).

<sup>7</sup> Sur ces aspects, on ne peut qu'encore recommander la lecture de François DUBET déjà évoqué dans des n° précédents de La Vigilante : *Le déclin de l'institution*, Le Seuil, 2002.



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



### Colloque de l'AMA et « Les cent portes de l'accueil »

A l'occasion de sa fondation en mai 1968, l'Association des Maisons d'Accueil et des Services d'Aide aux Sans-Abri (A.M.A.) a décidé de célébrer dignement son quarantième anniversaire. Ceci par deux actions conjointes : 1. L'organisation d'un colloque, le 22 mai, centré sur les perspectives du secteur et l'évolution des pratiques professionnelles ; 2. La parution d'un livre sur les réalités actuelles des centres d'accueil, situées dans leur contexte historique et social. Quelques infos sur l'un et l'autre, qui sont d'ailleurs liés...

Le colloque, intitulé « **Au jour... la nuit. Evolution des pratiques d'accueil et d'accompagnement** », a lieu au Centre culturel de Woluwe-Saint-Pierre, toute la journée du jeudi 22 mai. Classiquement, cette journée comprend des interventions en plénière le matin et des ateliers (intitulés « **Am'actions** ») l'après-midi.

**Les interventions du matin**, comme il se doit, retraceront d'abord les **quarante années d'existence et d'actions de l'A.M.A.**, ceci par le truchement d'Anne DEVRESSE, présidente de l'A.M.A. et Christine VANHESSEN, sa directrice.

**Les réalités actuelles et les défis considérables** qui se posent au secteur (et surtout aux personnes sans abri), longuement décrits dans le livre « *Les cent portes de l'accueil. Héberger des adultes et des familles sans abri* », seront abordés par le soussigné, auteur de l'ouvrage avec la collaboration de Paul LODEWICK.

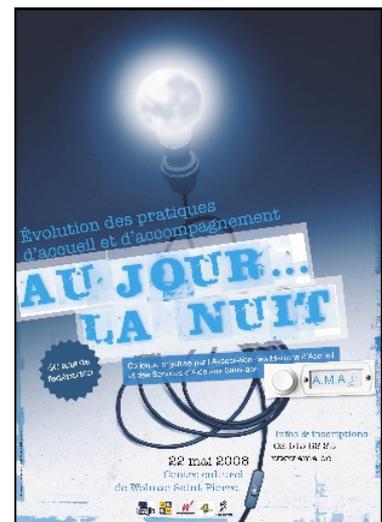
La matinée sera clôturée par une intervention sur les **perspectives du secteur**, portée par Alain LAIRE et Gilberte EECKHOUT, Vice-présidents de l'A.M.A., en présence des autorités politiques concernées.

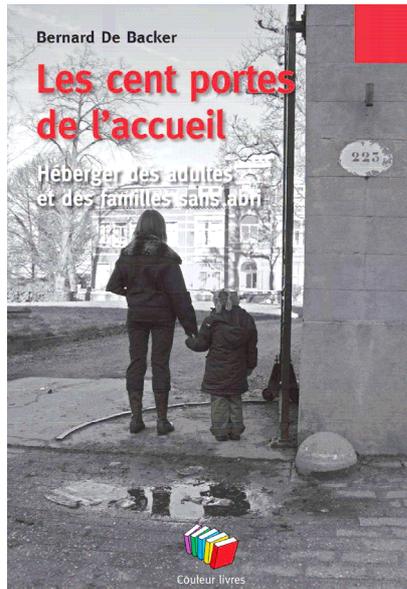
Les **ateliers de l'après-midi** sont consacrés aux thèmes suivants, révélateurs des évolutions et préoccupations du secteur :

1. **Familles** en maisons d'accueil : des **enfants** dans la tourmente ? (animé par Carole GRANDJEAN, directrice de la Fédération Laïque des Centres de Planning Familial).
2. Donner **la parole aux usagers** : des expériences nouvelles (animé par Marie-Pierre LOBET, responsable administrative du Fonds Isajh).
3. A louer : **logement** à vivre (animé par Charles LEJEUNE, secrétaire général de la Fédération des Centres de Service Social).
4. **Le pont des soupirs** : passerelle entre le **travail social** et la **santé mentale** (animé par Annette PERDAENS, co-auteur du rapport sur l'état de la pauvreté à Bruxelles, de l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale).
5. **Violences conjugales** : l'expérience intersectorielle, une aventure à partager (animé par Catherine DALOZE, journaliste).

Ce travail sera synthétisé dans des **conclusions à deux voix**, portées par Emmanuel NICOLAS (coordinateur de l'abri de nuit Ulysse) et Anne HERSCOVICI, directrice du Centre d'appui au secteur de l'aide aux sans-abri de Bruxelles.

**Pour inscription et plus d'informations :** <http://www.ama.be>





**Quelques mots sur l'ouvrage** de 150 pages, paru début mai aux **éditions Couleur livres**. Fruit d'une collaboration entre l'A.M.A., le Fonds ISAJH et l'APEF - à laquelle s'est jointe la « *Fédération Bico - Bico Federatie* » regroupant les maisons d'accueil bicommunautaires bruxelloises - ce livre se veut une **monographie du secteur** placé dans son contexte historique et sociétal.

Il s'inscrit dans un **projet plus vaste** qui comportait également une étude sur les **besoins en formation** du secteur<sup>8</sup>.

**L'étude qui lui a servi de base** a été menée par les deux chercheurs de l'APEF, Bernard DE BACKER et Paul LODEWICK, ceci durant toute l'année 2007.

L'essentiel des données sur la problématique actuelle des centres d'accueil a été collecté par le biais de **nombreuses rencontres avec les travailleurs de terrain**. De multiples **témoignages** enregistrés à cette occasion illustrent les différentes parties du livre.

Une **mise en perspective historique** précède les chapitres relatifs aux populations, problématiques vécues par les personnes hébergées, champ institutionnel et travail quotidien des maisons.

Signalons qu'une **dizaine de photographies** de Pascal DUCOURANT donnent un corps visuel à l'ouvrage.

### **Sur le houèbe**

Pour commande du livre et autres infos :

<http://www.ama.be>; <http://www.couleurlivres.be>

Vigilantes sur ce projet :

<http://www.apefasbl.org/la-vigilante/pdf/la-vigilante-n25.pdf>

<http://www.apefasbl.org/la-vigilante/pdf/la-vigilante-n27.pdf>

Bernard DE BACKER

<sup>8</sup> Pour plus de détails, voir LA VIGILANTE n° 25 (mars 2007) et LA VIGILANTE n° 27 (septembre 2007).



## Accidents de travail et maladies professionnelles : le Non-Marchand, un secteur à risque ?

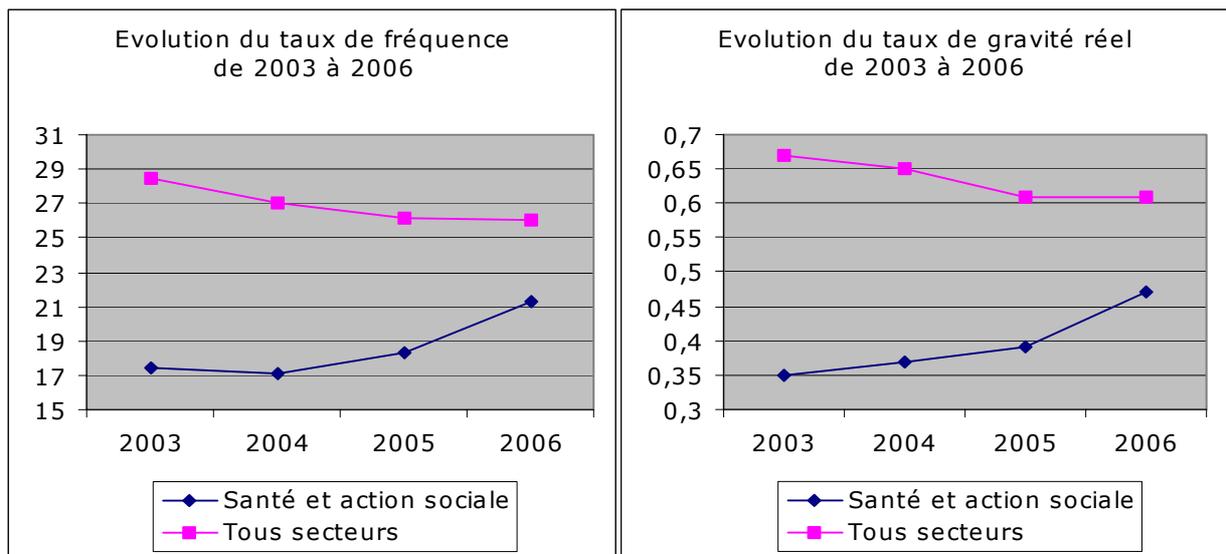
**Apprendre que c'est le secteur de la construction qui enregistre le nombre le plus élevé d'accidents de travail n'est en soi guère surprenant. Par contre, découvrir que le secteur « Santé et action sociale » arrive en troisième position a de quoi s'étonner...**

**L**e Fonds des accidents de travail a enregistré **20.246 déclarations**<sup>9</sup> en 2006 pour **le seul secteur de la Santé et action sociale**<sup>10</sup>, ce qui représente 12,3 % de l'ensemble des déclarations. Entre 2005 et 2006, on observe, dans cette sphère d'activités, **une augmentation de 11,8 % des accidents**. En distinguant le type de travail de la victime, ce seul secteur enregistre 36 % de toutes les déclarations qui concernent les titulaires d'un travail intellectuel, ce qui le classe en tête de cette catégorie...



Le tableau peut sembler alarmant ! Nuançons donc. Si, en moyenne, 41,9 % des dossiers de **déclaration d'accident sont classés sans suite** par le Fonds, le pourcentage est de **55,7 % pour la Santé et action sociale**. Le secteur totalise ainsi **9,4 % de l'ensemble des déclarations qui sont réellement traitées**. Si, en général, 8 % des dossiers débouchent sur une incapacité permanente, et 0,06 % de ceux-ci concernent des cas mortels, le pourcentage pour le secteur n'est que de, respectivement, 5 % et 0,03 %. Cela étant dit, retenons toutefois qu'une déclaration sur 10 réellement traitées, émane du secteur de la Santé et de l'action sociale !

Les **deux tableaux suivants** montrent **l'évolution, ces trois dernières années**, du taux de fréquence et du taux de gravité réel des accidents de travail, dans le secteur santé et action sociale comparé à l'ensemble des secteurs pris en compte.



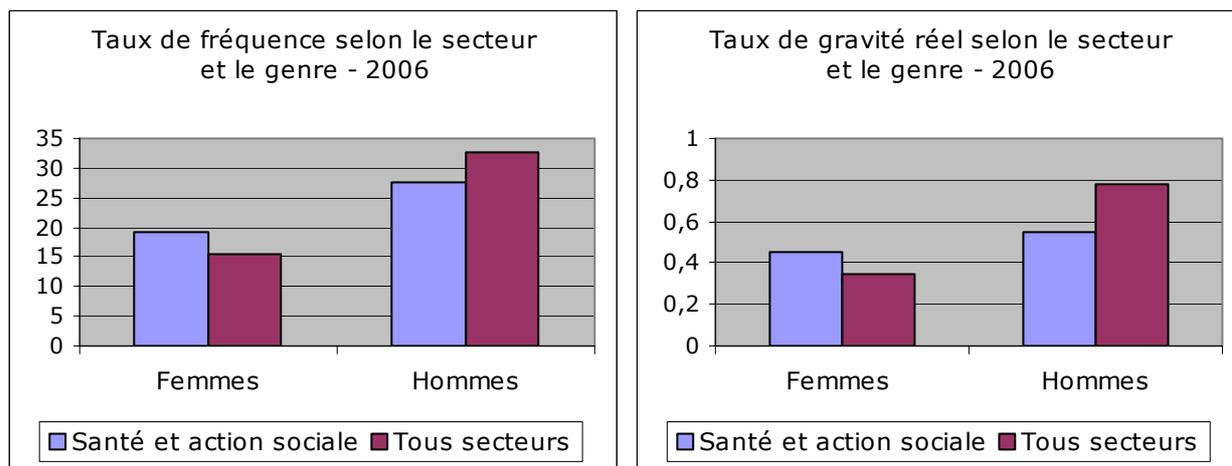
<sup>9</sup> Rappelons qu'un accident de travail est un accident, c'est-à-dire un évènement soudain, survenu dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de travail, et qui produit une lésion. La législation couvre également les accidents survenus sur le chemin du travail.

<sup>10</sup> Qui correspond au Code NACE 85.



Relativisons encore en observant le taux de fréquence (**TF**)<sup>11</sup>. Tous secteurs confondus, ce taux est de 26,07 en 2006, alors qu'il est de 21,28 pour la Santé et action sociale. Le taux de gravité réel (**TGR**)<sup>12</sup> est en moyenne de 0,61. Pour le secteur concerné, il est de 0,47. Cela étant, même si ces taux sont en-dessous de la moyenne, **notons néanmoins qu'ils sont en augmentation sur les quatre dernières années** observées, alors que, tous secteurs confondus, les fréquences sont plutôt à la baisse.

Les **deux tableaux suivants** montrent, **pour 2006**, les taux de fréquence et les taux de gravité réel des accidents de travail, pour les hommes et les femmes, dans le secteur santé et action sociale et dans l'ensemble des secteurs.



Si l'on distribue ces taux selon le genre de la victime, on peut observer que, dans le secteur, **les femmes sont plus exposées**, alors que les hommes du secteur sont en dessous de leur moyenne spécifique. En moyenne les TF et TGR pour les femmes sont de 15,34 et 0,35, ils sont de 19,22 et 0,45 pour les travailleuses de la Santé et action sociale. **Celles-ci sont donc en moyenne plus exposées que leurs consœurs des autres secteurs**, alors que les hommes y sont moins exposés que leurs collègues masculins des mêmes autres secteurs.

Taux de fréquence et de gravité réel – 2004  
Extraits du code NACE 85

	Taux de fréquence	Taux de gravité réel
Activités hospitalières	16,30	0,34
Pratiques médicales (santé ambulatoire)	19,20	0,41
Activités d'action sociale avec hébergement	13,60	0,32
Activités d'action sociale sans hébergement	19,54	0,41
Total Santé et Action sociale <sup>13</sup>	16,30	0,35

<sup>11</sup> Le taux de fréquence mesure le nombre d'accidents d'un groupe de travailleurs pendant une période déterminée.

<sup>12</sup> Le taux de gravité réel mesure la gravité des accidents d'un groupe de travailleurs pendant une période déterminée. C'est l'absence au travail, l'incapacité temporaire, qui est prise en compte. Le Fonds distingue encore dans ses statistiques un taux de gravité global : nous ne traitons pas ici cette information dans le souci de ne pas alourdir le propos.

<sup>13</sup> Les données 2004 du Fonds pour le secteur sont légèrement différentes ici des données fournies dans le 1<sup>er</sup> tableau, sans que nous ne sachions pourquoi.



Que peuvent encore nous apprendre les statistiques du Fonds des accidents de travail ? Peut-on savoir **comment ces accidents, et leurs conséquences, se distribuent à l'intérieur du secteur ?** Les données de 2004 nous donnent des informations à ce sujet.

Si les hôpitaux, contrairement peut-être aux idées reçues, sont dans la moyenne de la catégorie, **ce sont les secteurs de la santé ambulatoire**<sup>14</sup> (intitulés 'Pratiques médicales') **qui sont plus touchés**, ainsi que les « activités d'action sociale sans hébergement<sup>15</sup> », un vaste champ qui comprend les crèches, les ETA, les activités de milieu ouvert dans les secteurs du handicap et de l'aide à la jeunesse, les services d'aides familiales à domicile, les services sociaux, une partie du socioculturel...



Les « activités d'action sociale avec hébergement<sup>16</sup> », c'est-à-dire **les services résidentiels** pour les personnes handicapées, pour l'aide à la jeunesse et pour les adultes en difficulté, ainsi que les maisons de repos..., **sont quant à elles plutôt en dessous de la moyenne de la catégorie.**

On peut en conclure que les activités avec hébergement (hôpitaux, maisons de repos...) exposent moins aux accidents de travail que les secteurs ambulatoires.

### **Et les maladies professionnelles ?**

Nous possédons **moins d'informations sur les maladies professionnelles**, du moins concernant leur ventilation sectorielle. Sur 1.573 déclarations faites au Fonds des maladies professionnelles en 2006, 464 relèvent du secteur **Santé et action sociale**, soit 29,5 % ! En comparaison aux déclarations d'accidents de travail (pour rappel, une sur 10 concerne le secteur considéré), nous sommes ici devant un tout autre problème...

Plus précisément, **plus de 21 % des déclarations de 2006 concernaient du personnel médical** : médecins, infirmiers, aides soignants, paramédicaux...

On peut donc faire l'hypothèse que **si le secteur hospitalier est relativement mieux préservé** que les autres secteurs du NON-MARCHAND en ce qui concerne les **accidents de travail**, il est par contre nettement **plus exposé aux maladies professionnelles.**

Autant savoir...

Paul LODEWICK

### **Sur le web**

**Fonds des accidents de travail** : <http://www.fao.fgov.be/>

**Fonds des maladies professionnelles** : <http://www.fmp-fbz.fgov.be/>

<sup>14</sup> Correspondant au code NACE 8512, avec des services attachés à l'ex CP 305.2 (maintenant répartis entre les CP 330, 331 et 332).

<sup>15</sup> Correspondant au code NACE 8532, avec des services attachés aux CP 318, 319, 327, 331, 332 et 329.

<sup>16</sup> Correspondant au code 8531, avec des services attachés aux CP 319 et 330.



## Evaluation d'une « Action pilote Plan de formation » dans le secteur socioculturel et sportif

**Le mardi 15 avril à Charleroi, une quarantaine de personnes issues de 24 organisations du secteur socio-culturel ont fait le point sur la mise en oeuvre du « plan de formation » dans leur structure, ainsi que sur leurs besoins en outils concrets. Cette opération-pilote visait non seulement à évaluer l'action réalisée avec le soutien du Fonds social, mais également à tirer les leçons de ce projet pour une éventuelle extension de l'opération « plan de formation » dans le secteur. Sans oublier l'élaboration d'une « boîte à outils » pour faciliter la réalisation du plan en question. Echos d'une matinée riche en enseignements...**

Entre la **réalité concrète vécue** par les organisations et la **méthodologie un peu abstraite** du Plan de formation, tel qu'initié et soutenu par l'APEF et les Fonds sectoriels, il y a parfois un peu de marge... Rien de tel, dès lors, que de **tester la faisabilité du Plan de formation** auprès d'un certain nombre d'organisations volontaires, de leur offrir un accompagnement ad hoc et de voir ce que cela donne. Bref, d'examiner comment les organisations « **tirent leur plan avec le plan de formation** »<sup>17</sup>.

Pour **rappel**, le plan de formation dont il est question ici a pour objectif d'aider les institutions du Non-Marchand à **prendre elles-mêmes la mesure de leurs besoins individuels et collectifs**, ceci par le biais d'une démarche concertée et pluriannuelle.

La **procédure « canonique » est assez exigeante**, à la fois au niveau de **l'analyse des besoins** et au niveau de la **procédure interne** pour y parvenir, sans parler de l'opérationnalisation, de la mise en oeuvre des formations et de l'évaluation de celles-ci.

La **brochure** réalisée à ce sujet<sup>18</sup>, publiée en septembre 2004, se veut la plus complète possible et **présente la procédure de manière linéaire** (de l'étape 1 à l'étape 7), tout en précisant que « sa conception doit être envisagée avec souplesse et intelligence, l'essentiel étant de s'approprier la logique de sa construction et d'en tester la validité ». **Alors, que donne donc ce test ?**

### Le plan de formation à l'épreuve du réel

Pour évaluer le projet et mesurer les difficultés mais aussi les succès engrangés par ce projet-pilote, **trois ateliers** furent organisés, chacun dirigé par un animateur (comme il se doit...) et synthétisé par un rapporteur.

Ces trois ateliers étaient précédés par un **rappel des priorités du Fonds et des objectifs** de l'action pilote par Brice MANY, Président du Fonds social : observer comment les organisations s'emparent du plan de formation, identifier des outils transversaux, évaluer la pertinence d'une diffusion vers l'ensemble du secteur.

Gabrielle MICHEL, chargée de mission à l'APEF, présenta ensuite une **synthèse des différentes étapes** du plan de formation et comment celui-ci peut parfois « bousculer les habitudes ». Le plan de formation est à la fois **une démarche** utile en soi **et un**



<sup>17</sup> Voir à ce sujet l'édito de LA VIGILANTE n° 14 de mars 2005, « Comment tirer son plan avec la formation ? » : <http://www.apefasbl.org/la-vigilante/pdf/la-vigilante-n14.pdf>

<sup>18</sup> Voir : <http://www.apefasbl.org/actions-et-projets-specifiques-de-l-apef/plandeformation/>



**résultat.** On peut par ailleurs **entrer dans le processus par différentes portes**, et pas nécessairement par la première pour aboutir à la septième.

**Que retenir des trois ateliers ?** D'abord que la participation a été **intense et réfléchie** (le soussigné, qui était animateur, peut en témoigner). Visiblement, dans la plupart des cas, **les organisations présentes se sont investies** dans l'expérience, même si elles ont rencontré des difficultés. Certaines sont arrivées au bout du processus et ont réalisé leur plan de formation, d'autres sont en chemin et quelques-unes se sont retrouvées bloquées à l'une ou l'autre étape.

Même si **chaque cas est différent**, que des éléments de contexte (taille, dynamique institutionnelle, type de service, environnement...) influent fortement sur les difficultés ou les opportunités, **certains constats transversaux ressortent** de l'expérience.

- Réaliser un plan de formation peut générer **des effets secondaires inattendus**, positifs ou non : revoir les fondements de l'organisation, bousculer des habitudes, révéler des blocages, « dépeussier » le projet, révéler ou susciter des conflits...
- **Cela prend du temps** (constat très récurrent) et il faut éviter de se perdre dans une « **usine à gaz** » trop envahissante et dévoreuse d'énergie.
- Le **temps long du plan de formation** (comme démarche) peut entrer en contradiction avec le **temps plus court du contexte** (en termes de public, de mission, de personnel...). Au bout du processus, le plan (comme résultat) peut être dépassé par des changements qui se sont produits entre-temps.
- Des **travailleurs « périphériques » et/ou moins qualifiés** sont parfois laissés de côté, non pas volontairement, mais parce que l'on se centre sur le « cœur de la mission ».
- Le **comité de pilotage désigné peut parfois perdre le contact** avec le reste de l'équipe qui lui délègue toute la responsabilité de la démarche.
- Vouloir **mettre à plat l'ensemble du fonctionnement** d'une équipe et faire un descriptif détaillé des fonctions peut être totalement paralysant. Mais dans d'autres cas, cela peut s'avérer très utile...
- Le **passage d'une conception de la formation continue** comme résultant uniquement de l'addition des besoins **individuels** à une démarche **collective** est une sorte de « révolution culturelle » pour certaines organisations. Pour celles qui sont déjà engagées dans cette mutation, la réalisation d'un plan est nettement moins ardue que pour celles qui n'y sont pas encore.



### Quelques leçons pour l'avenir

- La capacité du responsable-formation à **s'entourer de gens disponibles** (parfois en périphérie de l'association : membres du C.A., bénévoles,...), **ouverts aux changements et créatifs**, et à continuer de communiquer avec les travailleurs qui ne font pas partie du groupe de pilotage, est capitale pour le succès de la démarche « plan de formation ».
- Un plan de formation ne **débouche pas obligatoirement sur un programme de formations**. Le Plan de formation est une **réflexion stratégique sur l'avenir** de l'organisation.

Bernard DE BACKER (avec Gabrielle MICHEL)



### 3. Ailleurs et Autrement



« **Le métier d'éducateur : trajectoires sociales et construction identitaire.** » Interview de Myriam DE HALLEUX.

**Sa vie, on peut la vivre mais également la construire en la réfléchissant avec d'autres. Pour l'approfondir, la relancer et ne pas la subir comme un destin. Notre existence est de moins en moins un état stable et immuable, de plus en plus un parcours, un chemin. Certains choix de métier ont partie liée avec ce retour sur soi et cette volonté d'échapper aux itinéraires tracés d'avance. Notamment pour accompagner d'autres dans les passages difficiles que l'on a soi-même traversés...**

**P**uisque votre thèse s'intéresse aux récits et aux itinéraires, pouvez-vous décrire le chemin qui vous a conduite à vous lancer dans cette entreprise ?

En 1995-96, j'ai à peu près 14-15 ans d'expérience de formation d'éducateurs derrière moi. Mon fils part un an à l'étranger et je prends une pause-carrière d'un an. Je suis à la recherche de quelque chose qui puisse remobiliser mon parcours : peut-être un nouvel emploi à temps partiel ou l'écriture d'un livre ? Je ne sais pas trop.

**Je lis l'ouvrage de Michel LEGRAND sur l'approche biographique<sup>19</sup>** et cette lecture m'impressionne fortement.

Je me sens dans une réelle communauté de pensée avec l'auteur qui me précédait d'un an ou deux lors de mes études à Louvain. J'avais, à l'époque de ma licence en psychologie, beaucoup apprécié le moment de la rédaction de mon mémoire que j'avais effectuée avec Jacques SCHOTTE, c'était un mémoire littéraire. Donc je travaillais sur un poète maudit du XIX<sup>e</sup> siècle qui n'est plus très connu, LAUTRÉAMONT. Et cela m'avait beaucoup passionnée, cette période-là.

Et puis j'ai fait un rêve, et dans ce rêve j'étais en train d'écrire sur des petits copions, mais je n'avais pas assez de place... Et donc il y a des choses qui venaient et c'était insuffisant... **Je me suis réveillée et j'ai pensé tout à coup à une thèse.** Il me fallait plus de place pour déployer ma pensée. En fait à cette époque-là, mon mari avait terminé une licence et il avait été question d'un doctorat pour lui, mais moi je n'avais jamais pensé à un doctorat pour moi...

Cela a encore pris deux, trois ans de maturation, pour préciser un thème : **comment relier l'approche biographique et ma pratique avec les éducateurs**, un public qui me tenait à cœur. Ma thèse ne porte pas sur le métier d'éducateur en tant que tel, mais plutôt **sur la reconversion, sur les parcours qui mènent à choisir ce métier** plus tardivement. Je me suis formée à l'approche biographique, j'ai rencontré Michel LEGRAND, puis Vincent DE GAULEJAC à Paris. J'ai déposé mon projet de thèse en 2001 et **la thèse proprement dite en 2007.**

**→ Cette méthodologie de l'approche biographique, vous l'avez aussi intégrée dans votre enseignement ?**

Oui, je la travaille depuis 1999 dans un de mes cours, je mène une réflexion avec les étudiants sur cette approche. C'est un cours qui les marque : au moment de l'évaluation,



<sup>19</sup> Michel LEGRAND, *L'approche biographique*, Paris, Desclée de Brouwer, 1993 (300 pages).



85 % à 90 % d'entre eux choisissent de **travailler sur leur propre histoire**, alors qu'ils ont le choix entre une démarche personnelle ou un travail plus théorique. Ils s'y impliquent beaucoup. Cette expérience est vraiment parallèle à la thèse. Je propose aussi des formations thématiques sur ce thème de l'histoire de vie de l'intervenant au sein de l'asbl ARBRH.

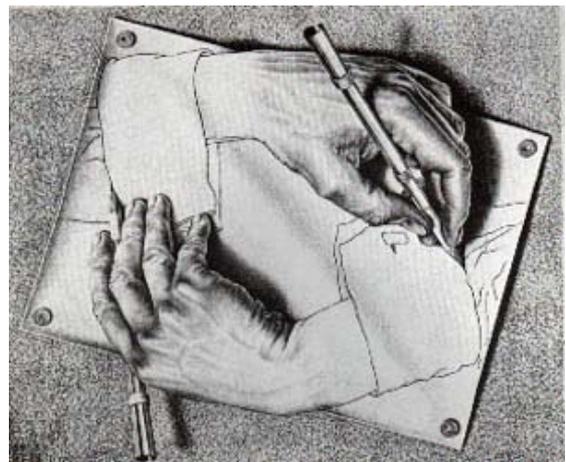
→ **Vous dites que la particularité de l'approche biographique est qu'elle s'appuie sur une démarche pluridisciplinaire...**

Le livre fondateur de la démarche écrit par Michel LEGRAND est d'emblée **interdisciplinaire**. Il s'inspire de la sociologie de BOURDIEU que j'ai largement reprise dans ma thèse, de la philosophie (je pense par exemple à SARTRE ou à RICOEUR), mais aussi de la psychanalyse et de la systémique. Par essence, **l'approche biographique articule toutes ces disciplines**. Moi-même, je suis psychologue mais je ne me suis jamais sentie cela exclusivement, j'ai toujours eu des ouvertures sur la littérature (sujet de mon mémoire d'étudiante) ou sur d'autres disciplines, c'est cela qui m'intéresse, c'est le croisement disciplinaire. Rester dans sa discipline, c'est réducteur face aux phénomènes complexes auxquels on est confronté.

→ **Comment se déroule plus précisément une analyse de type biographique ?**

Pour ma thèse, me référant à Vincent DE GAULEJAC, j'ai structuré l'analyse suivant trois dimensions de l'histoire de vie qui dans la réalité ne sont pas séparées mais forment un enchevêtrement complexe :

1. Il s'agit d'examiner **dans quelle mesure l'individu est le produit d'une histoire**, on est donc d'abord dans une approche plutôt déterministe ;
2. Ensuite, il convient de se demander **dans quelle mesure l'individu peut devenir l'acteur de sa propre histoire** ;
3. Enfin, on va se centrer sur **les capacités de l'individu à donner du sens, en cela il est donc producteur d'histoire**. En sachant bien sûr que le sens n'est pas donné une fois pour toutes. Chacun peut par la suite nourrir son histoire de nouveaux sens. Cette idée est proche du concept **d'identité narrative** (RICOEUR).



→ **Vous avez recueilli six récits de vie, le point commun c'est que ce sont des adultes qui ont repris des études de promotion sociale. Pourquoi ne pas avoir rencontré aussi des étudiants du plein exercice, plus jeunes et dans une trajectoire « plus classique » ?**

C'est le public que je connais, il me semble qu'ils étaient **plus conscients de leur parcours, plus capables d'en parler que des jeunes**. Mais j'ai eu des témoignages d'éducateurs qui étaient passés par le plein exercice et qui ont trouvé mes hypothèses pertinentes même pour un public d'éducateurs plus jeunes. J'ai pris connaissance d'autres études qui rejoignaient aussi mes observations.

→ **Dans quelle situation concrète l'individu peut-il accéder à cette situation de production d'histoire ?**

On doit forcément **revenir sur son histoire**, en parlant, en écrivant, les formes peuvent être diverses, mais il faut cette démarche de **retour sur son parcours**.

→ **Beaucoup de gens ressassent leur histoire et tournent en rond. Comment passe-t-on à de la production, à de l'interprétation originale qui fasse progresser ?**



**La présence d'un tiers peut faire sens, le groupe stimule aussi cela, les autres font écho, ce qui relance la personne.** La différence avec la psychothérapie, c'est le contrat de départ. Dans les formations thématiques que j'anime, chacun est co-analyste de son histoire et de celle des autres, les participants sont sur le même pied, personne ne dispose d'un savoir particulier ou d'une expertise sur la vie d'autrui. Les animateurs sont les garants du cadre qui permet ce processus dans des conditions de sécurité et de respect.

→ **Ce que vous évoquez ici ressemble d'une certaine manière aux pratiques d'intervision. Acceptez-vous cette comparaison ?**

Oui certainement, on peut faire un parallèle. De part et d'autre, on est dans un processus de co-construction des savoirs.

→ **Dans vos hypothèses, vous dites que la trajectoire sociale des éducateurs serait caractérisée par une forme de rupture ou de prise de distance par rapport au destin social, que voulez-vous dire par-là ?**

Ce que j'ai constaté c'est qu'il y a une **rupture par rapport au projet parental**, par rapport aux attentes familiales. Par exemple, je pense à un éducateur dont les parents étaient ouvriers et qui espéraient que leur fils reste ouvrier, mais avec un petit grade en plus. Pour une autre, **le rêve des parents** était que leur fille devienne femme de médecin. Certains narrateurs espéraient pour eux-mêmes des métiers plus valorisants (logopède, psychologue, enseignant...), mais ont dû revoir leurs ambitions à la baisse. Educateur apparaît alors comme un métier de rattrapage pour rester dans cette sphère socio-éducative.



Francine MUEL-DREYFUS<sup>20</sup> met cela en évidence en **comparant des trajectoires d'éducateurs et d'instituteurs**, qui a priori peuvent sembler proches, mais qui sont différentes sur le plan de l'ascension sociale et du soutien de la famille. Ceux et celles qui choisissaient les études d'instituteur/trice étaient moins en conflit avec le projet familial et obtenaient davantage de soutien. L'identité sociale des éducateurs semble davantage marquée par la contradiction.

**Tout le monde ne devient pas éducateur. Cela reste un choix par défaut.** Des gens davantage munis en capitaux économiques et culturels ne se coltinaient pas la dureté du métier d'éducateur. Quand on voit les conditions de travail : les nuits, les publics parfois très difficiles, le manque de reconnaissance, etc. Ceux qui ont plus de moyens ne choisissent pas ce métier. **Le public, qui peut être démuné au départ de capitaux culturels et économiques, trouve néanmoins à travers la formation et le métier d'éducateur un surcroît de capitaux symboliques.** Les éducateurs ont quand même plus de maîtrise sur leurs conditions de travail et d'influence sur d'autres êtres humains que leurs parents ouvriers ou petits employés. Même s'ils sont moins bien payés que les ouvriers, ils ont quand même cette compensation, d'avoir le sentiment de pouvoir influencer, de peser sur d'autres destinées.

→ **Comment peut-on faire le lien entre choix professionnel et parcours de vie ?**

Le choix professionnel, le sens que prend ce choix et la façon d'exercer le métier, sont liés à l'expérience de vie et surtout à la représentation qu'a le professionnel de son histoire de vie. Pour ce choix et cet exercice, il s'appuie sur des processus qui s'apparentent à la résilience. **Il y a, dans le choix professionnel et dans la pratique de l'éducateur, une interrelation essentielle avec le parcours biographique propre.** C'est ce parcours qui donne sens, qui donne une valeur existentielle au choix

<sup>20</sup> MUEL-DREYFUS F. (2000, 1ère édition 1983), *Le métier d'éducateur*, Paris, Minuit, collection « Le sens commun ».



professionnel. **L'éducateur se sert de son histoire** pour intervenir, **pour accompagner son public**. Il a généralement le sentiment d'être passé par des situations et des événements (épreuves, souffrances, traumatismes) dont il s'est sorti positivement et qui lui permettent, non seulement de comprendre un public qui a vécu des événements analogues, **mais aussi d'être « un passeur »**, de pouvoir mettre en oeuvre les ressources spécifiques ainsi acquises pour accompagner ce public vers un mieux-être.

Par exemple, une femme qui a eu des difficultés dans son rôle de mère et qui a eu les moyens de réfléchir à sa situation et de s'en sortir, a le sentiment qu'elle peut aider plus facilement des femmes dans cette situation. **« Moi qui ai été une maman en panne je peux aider d'autres mamans en panne »**. Bien sûr il faut pouvoir travailler ses motivations, c'est le propre du processus de formation dans mon établissement. On va par exemple demander à l'étudiant d'aller en stage vers d'autres publics pour prendre du recul et relativiser cette volonté d'engagement. C'est aussi un des enjeux de mon cours sur l'approche biographique, c'est l'occasion pour les étudiants de **réfléchir sur leur histoire**. Autre exemple, je pense à un immigré marocain qui a connu la galère, le travail au noir, l'exploitation, le travail de manœuvre très dur, et qui a puisé dans cette expérience des ressources pour travailler aujourd'hui avec des jeunes dans les quartiers défavorisés.

Cela crée les **conditions d'une proximité sociale**, un ensemble de manières d'être entre le public accompagné et les éducateurs, telles que la rencontre pourra s'opérer plus sûrement avec ces derniers qu'avec des intervenants plus qualifiés mais aussi plus éloignés sociologiquement de ce public. Certains publics précarisés ne font pas confiance aux professionnels et sont plutôt en recherche de personnes qui sont **« comme eux »**, **des personnes qui seraient « passées par là » et qui « s'en sont sorties »**.

Cette connexion entre **histoire personnelle et choix professionnel** n'est généralement pas nommée ouvertement, il s'agit de motivations puissantes et pourtant le plus souvent cachées à soi et aux autres, comme si elles étaient susceptibles de jeter la suspicion sur la qualité de l'exercice professionnel.

**→ Vous venez d'évoquer le concept de résilience. On en entend beaucoup parler actuellement. Pouvez-vous le développer ?**

Je me suis rendu compte dans mon enseignement, que **ce concept parlait beaucoup aux éducateurs**, qu'enfin ils avaient un mot qui leur permettait d'exprimer des choses qu'ils ressentent, qui correspondait à leur parcours.

La **résilience**, j'ai proposé de la concevoir comme **une métabolisation du passé** dans un engagement pour l'avenir. C'est la promesse pour l'avenir et vis-à-vis d'autrui qui l'emporte sur la mémoire, sans toutefois faire l'impasse sur l'une ou l'autre de ces dimensions. **Si je ressasse uniquement le passé, il manquerait la promesse**. Mais si je me lance à corps perdu dans des projets d'avenir en faisant l'impasse sur les traumatismes que j'aurais vécus, ce ne serait pas non plus de la résilience. **Quand on est résilient on n'est pas que donataire (celui à qui l'on donne), mais on devient aussi donateur**. Dans le travail social, on voit des gens qui ont été des assistés et qui finissent par s'engager bénévolement ou professionnellement au bénéfice d'autres. Ils s'en sortent en donnant à d'autres. Et cela contribue à les aider à sortir de leur problématique.

**→ Le thème du refus est très présent dans votre travail**

Les personnes qui m'ont livré leur récit me disaient par exemple **« Je ne veux pas être comme mon père ou comme ma mère, ou avoir des comportements comme ceux que j'ai connus. »** Je pense particulièrement à une narratrice : dans le regard de son père, **elle était juste bonne à faire femme d'ouvrage**, elle devait être au service de sa sœur mieux considérée qu'elle. Elle s'est révoltée et a transformé cette situation de **« servante »** coincée dans un système familial qui la dévalorisait, et s'est mise au service



des personnes handicapées, avec le souci de les revaloriser. Elle a ainsi trouvé, grâce à ce métier, **un sens et une valorisation pour elle-même dans son parcours.**

→ **Peut-on faire un lien entre une notion très à la mode actuellement, celle de praticien réflexif et la notion de producteur d'histoire que vous développez dans votre travail ?**

**Bien sûr on peut faire un parallèle**, le travail biographique est un prodigieux stimulant à la réflexion, sur sa vie et sur sa pratique. Dans mon cours, ce n'est pas le récit en lui-même qui est intéressant, mais le questionnement et les liens avec des apports théoriques que les étudiants peuvent faire à partir de là. **Le récit de vie permet de mettre en évidence le chemin, parfois difficile, de l'individu entre déterminisme et action sur sa vie.**

A propos de mode pédagogique, on est actuellement dans une technicisation à outrance de l'enseignement : il faut presque être un ingénieur pour pouvoir lire un bulletin. Connaître son public, savoir par où il est passé, voilà ce qui permet d'ajuster son enseignement. Je crois que **je suis devenue meilleure enseignante en réalisant cette thèse, en comprenant mieux mon public.** Il faut avoir une approche un peu plus globale de la personne et ne pas s'arrêter aux aspects techniques. Cette thèse confirme aussi **la pertinence d'un outil au sein de la formation : le récit.** C'est quelque chose de riche, qui répond à un besoin. Cet outil peut être intéressant dans d'autres formations où l'aspect relationnel joue un rôle important.

Propos recueillis par Paul LODEWICK

### Ressources

- DE HALLEUX M., *Le métier d'éducateur : trajectoires sociales et construction identitaire*, Thèse de 3<sup>ème</sup> cycle en psychologie, UCL, 2007, en accès public sur <http://edoc.bib.ucl.ac.be>.
- DE HALLEUX M., « Clinique biographique en formation d'éducateurs », in *La démarche clinique en éducation et recherche*, revue Chemins de Formation n° 10, Nantes, octobre 2007.
- DE HALLEUX M., « Histoires de vie et formation des éducateurs », in *Les métiers du lien*, revue Pensée plurielle, 2/2008.
- DE HALLEUX M., LOICQ F., « Le 'je' professionnel, entre identité individuelle et identité collective », in Vincent DE GAULEJAC et Michel LEGRAND (dir), *Intervenir par le récit de vie*, Erès, coll. Sociologie clinique, 2008.
- DE HALLEUX M., « Une mutation identitaire vécue collectivement ? », in DESMARAIS D. et SIMON L. (dir), *Les pratiques autobiographiques actuelles au carrefour de la recherche et de la formation : enjeux identitaires, sociaux et formatifs*, Presses universitaires du Québec, à paraître fin 2008.

**Association AREVIE** : Association pour le REcit de VIE ([www.arevie.be](http://www.arevie.be)). Elle est une association de fait à l'initiative de l'asbl 'ARBRH' (association pour l'approche, la recherche biographique, et la réappropriation de son histoire), des CPSHV de l'UCL (consultations psychologiques spécialisées histoires de vie) et de l'asbl 'Traces de vie' (Tables d'écriture en histoire de vie). Elle a pour objet de coordonner et de promouvoir en Wallonie et à Bruxelles toute activité qui peut concourir à accroître la visibilité, la pertinence et le développement de la pratique du récit de vie.

Il existe des **Bibliothèques de récits biographiques**. Il y a une association en France, animée par Philippe LEJEUNE (<http://www.autopacte.org/>), qui dispose d'un fonds depuis une quinzaine d'années. A Bruxelles, APA Belgique (<http://apabel.zblog.com/>) invite tout un chacun à déposer sa biographie.



## France : Interrogations sur la gestion des Fonds paritaires pour la formation professionnelle (OPCA) et projets de réforme

**Chez nos voisins d'Outre-Quévrain, qui viennent de découvrir le Grand Nord et les Cht'is à grande échelle, la gestion paritaire des Fonds relatifs à la formation professionnelle est devenue un sujet brûlant...**

Le supplément du journal « Le Monde » consacré à l'économie du mardi 8 avril 2008 en a fait sa couverture et son dossier sous le titre « **Où va l'argent de la formation professionnelle ?** ».

En dessous de celui-ci, une brochette de leaders syndicaux et patronaux entoure le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi, Laurent WAUQUIEZ.

En cause, les **négociations tripartites** (partenaires sociaux et pouvoirs publics) visant à **réformer le financement de la formation professionnelle**. Ce dernier représenterait aujourd'hui plus de **25 milliards d'euros**, soit pas moins de **1.000 milliards de nos bons vieux francs belges...**



**Pourquoi réformer ?** Différents motifs sont invoqués pour justifier cette réforme reportée à plusieurs reprises : le **manque de transparence dans l'utilisation des sommes affectées aux organisations patronales et syndicales** dans ce contexte, soit 40 millions d'euros, et, selon Le Monde, « **l'incapacité du système à donner accès à la formation à ceux qui en ont le plus besoin** ». Avant de détailler ces deux points et de relever les enjeux, voyons comment fonctionne le système français.

### **Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA)**

Le financement de la formation professionnelle continue par des Fonds paritaires découle de la **Loi Delors (1971)**, instaurant une **obligation de participation financière des employeurs à la formation continue** aux entreprises de plus de 10 salariés. Cette loi a été généralisée en 1991 à toutes les entreprises et une loi de 1993 a créé notamment des **organismes paritaires chargés de collecter et redistribuer l'argent** affecté à la formation, les **OPCA**.

**En 2007, il existe 73 OPCA**, dont 40 sont relatifs à des branches d'activités nationales (dont UNIFAF pour le secteur social-santé)<sup>21</sup>, 31 sont gestionnaires du seul congé individuel à la formation (CIF) et 2 OPCA sont nationaux et interprofessionnels.

Les OPCA sont **financés par la collecte d'un pourcentage de la masse salariale** (qui varie en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'organisation) et de subventions éventuelles (Etat, Régions, Fonds social européen...) affectées à des objectifs particuliers (égalité des chances, moins qualifiés...). Une partie de la somme est affectée aux formations demandées par les salariés au **titre du droit individuel à la formation (DIF)**<sup>22</sup> et une autre partie, la plus importante, couvre les **dépenses faites par les entreprises dans le cadre de leur Plan de formation**.

<sup>21</sup> Sur UNIFAF, voir LA VIGILANTE n° 15, mai 2005.

<sup>22</sup> Instauré par la **loi de 2004 sur la formation tout au long de la vie**, résultant d'un accord interprofessionnel. Voir le dossier de LA VIGILANTE n° 9 de janvier 2004 : <http://www.apefasbl.org/la-vigilante/pdf/la-vigilante-n9.pdf>



Nous retrouvons ici deux axes majeurs de la formation professionnelle continue : celui lié aux **projets individuels des salariés** et celui relatif aux **besoins collectifs d'une entreprise ou organisation**, dans le cadre de son **plan de formation**.

Les OPCA règlent la facture du prestataire de formation, que celui-ci ait été choisi par l'entreprise ou proposé par l'OPCA (nous résumons). **L'organisme collecteur est censé vérifier la réalité des prestations** (listes de présence, justificatifs des frais). Et c'est notamment ici que quelques problèmes se posent.

### Les raisons d'une réforme

La gestion des **OPCA n'est en effet pas toujours sans reproches**. Les deux principaux griefs sont :

1. Le **détournement de fonds destinés à la formation**. Ainsi, un OPCA de l'île de France avait organisé des **formations fictives** pour 19,8 millions d'euros et 60 % de son budget de fonctionnement correspondait à des frais de personnel, ce qui représentait 530 salariés ETP !

Au-delà de ces escroqueries avérées, un **manque de transparence** est relevé dans la part de la collecte de **fonds affectée aux « financement des partenaires sociaux** dans le domaine de la formation ». La Cour des comptes signalait dans son dernier rapport que « rares sont les organisations professionnelles qui présentent de véritables justificatifs ». Bref, les fonds récoltés par les OPCA ne sont pas toujours utilisés à des fins de formation.



2. **L'incapacité du système** à garantir l'accès à la formation à ceux qui en ont le plus besoin. Ce thème, qui est un peu **l'Arlésienne de la formation** professionnelle continue, se décline, dans ce cas d'espèce, de la façon suivante : les données françaises montrent qu'un **cadre ou qu'un employé d'une grande entreprise a deux fois plus de chances de bénéficier d'une formation continue qu'un ouvrier peu qualifié ou qu'un salarié d'une PME**. Le niveau de qualification et la taille de l'entreprise, comme en Belgique et dans de nombreux pays, sont des facteurs qui influent fortement sur la participation à la formation. Les OPCA ne semblent pas changer la donne sur ce point.

**La réforme en cours**, par le biais de négociations tripartites sous la houlette du ministre de l'emploi, paraît naviguer entre au moins deux scénarios :

1. **Réduire le nombre des OPCA et les regrouper sur une base territoriale** et interprofessionnelle pour renforcer leur mission de conseil auprès des entreprises, la maîtrise opérationnelle de la formation échouant à la région ;
2. **Regrouper les OPCA sur base de grands secteurs d'activité** afin de faciliter, notamment, la prise en charge de la mobilité des professionnels.

**Résultats attendus fin 2008.**

Bernard DE BACKER



## 4. Notes de lecture

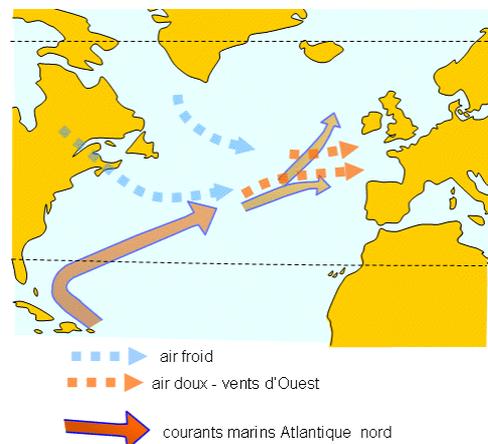


***L'individu et les performances organisationnelles, sous la direction de B. GANGLOFF, édition de l'Harmattan, 2000***

**L'évaluation de la formation telle qu'elle est pratiquée à l'heure actuelle par les responsables de la formation correspond très souvent à l'application d'un questionnaire de satisfaction des participants juste après la formation. Quelques réflexions sur le transfert des apprentissages à partir du livre dirigé par GANGLOFF.**

Quand on demande aux **responsables formation ce qu'ils font de l'évaluation**, il apparaît dans une majorité de situations qu'elle **ne débouche sur rien**. Néanmoins, il subsiste un grand attachement à la mise en place d'une telle procédure... Une façon de montrer son intérêt pour ses collaborateurs, de maintenir un bon climat social et accessoirement, d'améliorer le processus de formation !

Pourtant, se poser la question de l'évaluation de la formation peut s'avérer beaucoup plus riche. **Une formation est généralement considérée comme efficace** dans la mesure où les apprentissages réalisés en **formation sont transférés, c'est-à-dire utilisés en milieu de travail**.



Or, le **transfert des acquis est lié à l'environnement de travail**, pas seulement à la satisfaction que les participants ont d'avoir suivi la formation ou à ce qu'ils en ont retenu. Les apprenants sont-ils motivés à utiliser leurs apprentissages ? Se sentent-ils capables et soutenus pour le faire ? L'environnement de travail valorise-t-il les comportements nouveaux appris en formation ?

### **Maximiser le transfert des apprentissages**

Pour **maximiser le transfert** des apprentissages, il faut tenir compte :

- Des **situations** et conséquences qui **inhibent ou facilitent l'application** de ce qui a été appris en situation de travail :
  - **L'encouragement** des collègues, supérieurs, bénéficiaires,... **à utiliser ces apprentissages**.

A ce sujet, le soutien perçu par la personne qui a suivi une formation peut être augmenté par **une rencontre de relance post-formation** qui réunit à nouveau l'ensemble des participants et leur propose d'échanger entre eux au sujet de l'application de leurs apprentissages, des problèmes et solutions découverts pour mettre en place les changements d'habitudes. On peut aussi organiser des **jumelages entre collègues qui ont participé à la formation** pour se soutenir mutuellement dans la pratique des nouvelles habitudes ou des parrainages lorsqu'il s'agit de faire acquérir de nouvelles façons de faire grâce à l'accompagnement par un travailleur plus expérimenté.

- Le fait que **la tâche apprise incite à son application** : c'est plus rapide, plus facile...



- Le fait que les **comportements transférés sont suivis de renforcements positifs**. Est-ce que le contenu de la formation est compatible avec les conduites qui sont en vigueur et valorisées dans l'association ? L'environnement de travail présente généralement des résistances au changement.
- Du **sentiment d'efficacité de l'individu** : un participant « qui s'est senti capable » en formation a plus de chance de réutiliser ce qu'il a appris dans son travail.
- Du fait que **les apprenants seront motivés à utiliser les comportements appris** en formation dans la mesure où ils seront convaincus de retirer quelque chose de significatif personnellement pour leurs capacités à effectuer le travail.
- Du fait qu'il est important de renforcer l'adhésion au changement induit par la formation en **présentant en début de formation les bénéfices attendus** et les limites de la formation.
- **De la préparation du retour au travail des participants** en les invitant à s'auto-observer et à prévenir les « rechutes » dans des comportements de l'avant-formation. C'est un élément de la réussite du transfert des acquis : apprendre à identifier les obstacles qui font qu'on n'utilise pas ce qui a été appris en formation et savoir trouver des solutions pour surmonter ces obstacles permet de maximiser les effets de la formation.

**Evaluer la formation de manière efficace** correspond donc à se **poser une série de questions bien avant** d'aller suivre les formations : si j'inscris telle personne à cette formation informatique, pourrais-je lui payer le logiciel pour qu'elle puisse par la suite appliquer ce qu'elle a appris ? Oublier de se poser la question correspond à une perte de temps et d'argent et peut être source de démotivation.

Gabrielle MICHEL

#### **EN BREF : Vers un ordre des infirmiers ?**



Le sénateur MR Jacques BROTCHE a déposé, le 13 mars dernier, **une proposition de loi** visant à la création d'un **Ordre des praticiens de l'art infirmier**. Les praticiens de l'art infirmier ont déjà manifesté ce besoin de coordination en créant **l'Union générale des infirmier(e)s de Belgique** (UGIB-AUVB) qui comprend cinq associations. Ces associations ont édicté ensemble, dès 2004, un code de déontologie des praticiens de l'art infirmier belge. Faute d'un quelconque pouvoir de contrôle et de sanction, ce code reste, constate le sénateur, en l'état actuel des choses, une simple référence de bonne pratique. Le souhait est donc d'aller plus loin pour pouvoir **apporter une réponse globale aux profondes évolutions en cours** concernant tant la qualité que la déontologie et l'éthique des soins infirmiers.

Proposition de loi consultable sur le site du sénat : [www.senat.be](http://www.senat.be) (document n° 4-655).

Paul LODEWICK

#### **EN BREF : Une nouvelle enquête sur la formation des adultes**

Cette enquête, intitulée *Adult Education Survey* (en français « Enquête sur l'éducation des adultes ») est organisée à l'instigation d'**Eurostat**. La population active (répondants âgés entre 25 et 64 ans) en constitue le groupe-cible.

Il s'agira de collecter des **informations qui soient comparables dans tous les pays** qui sont parties prenantes : taux de participation à des cours et formations, ventilés selon l'âge, le sexe et le type de formation, caractéristiques des formations suivies etc. Elle sera effectuée, par les soins de l'INS, pour la première fois en 2007-2008.



Son originalité tient en ce qu'elle **couvre tous types de formations** et d'activités d'enseignement pour adultes. Ainsi distinction est faite entre, d'une part, **enseignement formel et non formel**, et, d'autre part, **apprentissage informel**. Le travail de terrain de l'enquête a débuté en février 2008. 15.000 individus seront contactés. Les premiers résultats sont attendus début 2009. Dès que ceux-ci seront disponibles, ils seront bien sûr présentés dans ces pages !

Pour plus d'information : <http://www.statbel.fgov.be/aes/default.asp>

Paul LODEWICK

#### **EN BREF : Nouveau site web et auto-formation des formateurs**

Ceux d'entre vous qui connaissent **les écrits engagés** de Dominique GROOTAERS et Francis TILMAN via **l'association « le Grain »** - <http://www.legrainasbl.org> - les retrouveront avec intérêt sur le nouveau site <http://www.meta-educ.be>

Rappelons par ailleurs **la dernière publication** de ces deux auteurs : *Clés pour une culture professionnelle. Guide d'auto-formation de l'enseignant et du formateur*, disponible aux éditions [Couleur livres/Chronique sociale](#), en 2007.

Ce livre propose des **cadres théoriques de référence intéressants pour prendre du recul par rapport à ses pratiques d'enseignant ou de formateur**. Il présente des fiches synthétiques très abordables par le tout-venant, de véritables outils qui permettent d'analyser des situations de formation, d'envisager des pistes d'amélioration de son cadre de **travail de formateur**.

Le lecteur y **pêchera à sa guise**. Ici, de quoi penser avant de mettre en place une innovation ; là, des idées pour rédiger une description de fonction. L'ouvrage traite aussi de thèmes tels que la dynamique de groupe, la relation du formateur avec les apprenants, l'analyse organisationnelle,...

Gabrielle MICHEL

#### **EN BREF : Le prix du handicap, Revue nouvelle, mars 2008**

Comme annoncé dans notre numéro précédent, les **interventions du colloque sur les aspects socio-économiques** du handicap sont publiées dans la Revue nouvelle de mars 2008. Nous ne revenons pas sur le contenu de ces interventions, déjà abondamment commenté dans la dernière VIGILANTE. Mentionnons simplement **les composantes de ce dossier** qui comporte des éléments nouveaux ou retravaillés.

- [Le prix du handicap](#) (Michel MERCIER, Michel GRAWEZ)
- Approches socio-économiques du handicap (Michel MERCIER, Michel GRAWEZ)
- Politiques actives et marché du travail (Pierre REMAN, Sabine WERNERUS)
- Nouvelles politiques publiques (André GUBBELS)
- Ce que les valides doivent aux handicapés (Dominique GREINER, Geert DEMUIJNCK)
- Travail adapté, entre économie et qualité de vie (Marcel GÉRARD)
- Mesurer le secteur du handicap ? (Michel MARÉE)
- Un embryon d'allocation universelle ? (Daniel TRÉSEGNIÉ)
- Le développement des compétences (Véronique GRANDEMANGE)
- Le handicap comme oppression sociale (Nathalie BAÏDAK)
- Un analyseur de la société (Albert BASTENIER)
- [Table ronde : l'expérience face au système](#) (Luc VAN CAMPENHOUDT)

Les articles soulignés en couleur bleue sont [téléchargeables](#).

Bernard DE BACKER



## EN BREF : Logement à Bruxelles : que fait le social ?



On connaît l'équation : **Bruxelles est une région riche avec beaucoup d'habitants pauvres**. Cinq des plus pauvres communes de Belgique sont situées à Bruxelles, dans le « **croissant pauvre** » formé par les quartiers autour du canal entre St-Gilles et Schaerbeek<sup>23</sup>. En matière de logement, les prix de location et d'achat ont connu une **hausse vertigineuse** qui oblige une part croissante de Bruxellois défavorisés à vivre dans des logements exigus et insalubres<sup>24</sup> (ou à quitter la ville). L'étude sur le secteur des maisons d'accueil<sup>25</sup> a montré que **l'impossibilité d'accès au logement** était une des causes majeures de l'entrée en

maison d'accueil et de l'allongement des séjours.

Un des facteurs aggravants de cette crise est la **faiblesse du logement social**. Selon Werner VAN MIGHEM du [Rassemblement Bruxellois pour le Droit à l'Habitat](#) (RBDH-BBRoW), interviewé par De Standaard (3 avril), 10 % du logement est public dans la Région de Bruxelles Capitale et seulement **8 % est constitué de logement social**, alors que ce chiffre avoisine les **16 % dans les autres pays** d'Europe (le gouvernement français précédent avait contraint les communes à atteindre les 20 %). 25.000 familles se trouvent sur des listes d'attente.

Les **5.000 logements publics** (dont 1.500 pour des classes moyennes) prévus **par la Ministre DUPUIS pour juin 2009** seront donc bien insuffisants. Une des solutions est d'étendre au privé l'encadrement des loyers pour les personnes qui ne disposent que du revenu minimal (il n'existe que pour le logement public actuellement).

Bernard DE BACKER

## EN BREF : Un plan global de formation pour l'aide à la jeunesse

Le 24 janvier dernier, une **Convention Collective de Travail** a été signée entre les partenaires sociaux du secteur, mettant en place un plan global de formation, avec **l'appui de la Ministre de l'Aide à la jeunesse**.

Les objectifs poursuivis sont :

- la formation obligatoire des **nouveaux** travailleurs ;
- le perfectionnement sur base volontaire des **travailleurs en service**.

Autre particularité : outre les formations proposées classiquement aux fonctions socio-éducatives et au personnel de direction, le **plan prévoit aussi des modules à destination du personnel ouvrier et administratif**. De ce point de vue, ce plan est ambitieux dans la mesure où il tente d'atteindre un public peu touché habituellement par la formation continue.

L'organisation de ce plan global a été **confiée à la fédération des cinq services de formation** du secteur de l'aide à la jeunesse.

Renseignements complémentaires sur [www.ajformation.be](http://www.ajformation.be)

Paul LODEWICK

<sup>23</sup> Pour une analyse socio-économique et spatiale de la situation bruxelloise, voir C. VANDERMOTTEN, *Evolution socio-économique, reproduction sociale et formation à Bruxelles*, CCFEE 2008.

<sup>24</sup> Le prix de référence d'une maison serait, selon le bureau d'étude STADIM, de 400.000 euros à Bruxelles, 240.000 en Flandre et 175.000 en Wallonie.

<sup>25</sup> Voir plus haut, colloque AMA et le livre *Les cent portes de l'accueil*, éditions Couleur livres 2008.