

Belgique — België
P.P.
Bureau de dépôt
1099 - Bruxelles X
6/934

P701314

de bonheur sans travail
est un rêve

LE JARDIN
DES PLANTES

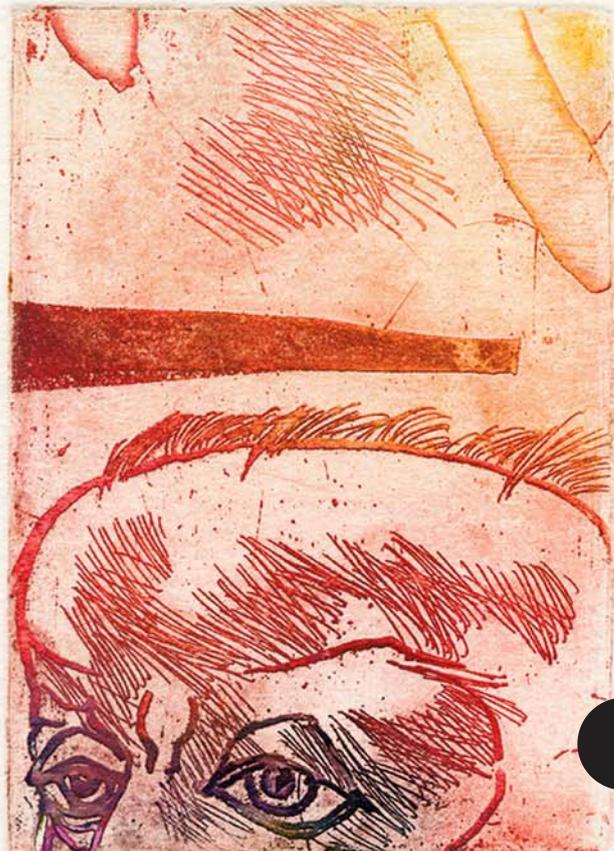
Secouez-vous les idées

n° 106

Articulations n°65

Quel gâchis !

Périodique trimestriel du CESEP ASBL Juin | Juillet | Août 2016



Recevoir notre périodique

Vous recevez gratuitement notre périodique. Par ailleurs, il est **téléchargeable librement** sur notre site : www.cesep.be

Recevoir notre newsletter

Vous pouvez être tenu informé par notre **newsletter** des dates de nos formations et journées d'études en faisant la demande par mail à ivan@cesep.be.

Vos coordonnées

Sachez que vos coordonnées figurent dans le fichier des correspondants du CESEP. La loi sur la protection de la vie privée vous permet de consulter ou de rectifier les données vous concernant dans le fichier ou de ne plus y figurer.

Enfin, si vous vous apprêtez à **changer d'adresse** ou si vos coordonnées ne sont pas correctes sur l'étiquette, merci de nous renvoyer un mail à myriam.claessens@cesep.be reprenant : n° d'étiquette C/ ou O/

Nous contacter

Centre Socialiste d'Education Permanente
ASBL
RPM Nivelles 0418.309.134.
rue de Charleroi 47, 1400 Nivelles
tél. : 067/219 468 - 067/890 866
Fax : 067/210 097
Courriel : infos@cesep.be
www.cesep.be

Ont collaboré à ce numéro

Textes : Laurence DELPERDANGE, Fidéline DUJEUX, Claire FREDERIC, Jean-Luc MANISE, Eric VERMEERSCH
Image de couverture : Roger DEWINT, « Le jardin », eau-forte et aquarelle, Collection du CGII, 2006

Relecture : Nicole BALLAS, Marjorie PATERNOSTRE, Bénédicte VANDENHAUTE

Conception graphique et mise en page :

Anouk GRANDJEAN

Impression : Imp. Delferrière NIVELLES - Tiré à 10.000 exemplaires

Editeur responsable : Serge NOEL - rue de Charleroi, 47 - 1400 NIVELLES

Production : Micheline GUTMAN

Secrétariat : Nicole BALLAS

Coordination : Claire FRÉDÉRIC

Comité de rédaction : Claire FREDERIC, Jean-Luc MANISE, Morfula TENECETZIS



Notre intention : ON merdasse ?

Vous vous moquez du monde et, ce qui est plus grave, vous vous moquez du peuple !

Une phrase piochée au hasard dans le dictionnaire des injures de Robert Édouard.

Parce que c'est la première chose que j'ai envie de faire en écoutant la radio, en lisant la presse, en nous écoutant en réunions d'équipes, en clôturant ce numéro, injurier ! Le plus grossièrement possible. Avec toute la rage et la colère face aux dommages humains causés par des choix ou, parfois non-choix, auxquels on assiste.

Faudrait pas nous prendre pour des... ! Cessons de merdasser !

Merdasser ? *Peiner durement sur un problème dont on ne parvient pas à trouver la solution...*

Un contexte de rationalisation financière, une 6ème réforme balbutiante, l'impression d'une période de transition longue et indéterminée qu'on retrouve dans différents secteurs du non-marchand, une paupérisation d'une part grandissante de la population, une précarisation tout aussi grandissante des services publics et du non-marchand, de l'enseignement aux soins de santé en passant par la Culture ou l'aide sociale, ON merdasse !

Modestement, avec une ligne de conduite, l'émancipation et l'organisation de l'expression collective des gens et des professionnels du social et de la socioculture, nous explorons par nos travaux de recherche, nous coopérons par nos formations à des alternatives qui se construisent. Parce qu'il y en a !

Dans ce numéro, nous vous parlerons de transition démocratique et de justice démocratique dans le cadre du travail salarié, de financement alternatif de la sécurité sociale, de l'exigence de tenir bon face aux dérives sécuritaires et pour l'éducation permanente, de la nécessité de se préparer face à un tournant historique dans les années à venir.

Mais, derrière ces analyses, se trouvent aussi des hommes et des femmes, des enfants et des aînés, des gens et des professionnels. Nous leur donnons une place... en images.

Notre partenaire

Le Centre de la Gravure et de l'Image imprimée est un musée dédié à l'art imprimé, une collection unique, des expositions originales et une offre éducative aux multiples facettes. Un bel espace rénové et agrandi en 2011.

D'abord conçu comme un centre d'art contemporain visant à valoriser la création actuelle et à promouvoir les artistes, le Centre de la Gravure et de l'Image imprimée s'est progressivement transformé en institution muséale par trois voies différentes et complémentaires : la mise en dépôt des collections d'estampes acquises par la Fédération Wallonie-Bruxelles ainsi que par la ville de La Louvière, l'achat de pièces par l'institution elle-même et enfin, la mise en œuvre d'une politique de dons et legs développée au fil des ans.

Le pôle muséal est complété par l'organisation d'expositions temporaires présentant des parcours monographiques ou historiques, des ensembles thématiques, l'exploration de l'un ou l'autre procédé d'impression, mais aussi l'image virtuelle et ses nouveaux supports. Il intègre également un important travail de médiation auprès du public.

Le Prix de la Gravure

Dans une volonté d'ouverture à la jeune création et de promotion des artistes de la Fédération Wallonie-Bruxelles, le Centre de la Gravure organise chaque année ce Prix, soutenu par le Ministre de la Culture. Décerné par un jury international renouvelé d'année en année, il récompense l'œuvre d'un jeune créateur et expose les travaux des artistes sélectionnés. En 2016, le Centre de la Gravure et de l'Image imprimée fêtera la 25ème édition !

Tout au long de quatre numéros, nous découvrirons les collections du Centre de la Gravure ainsi que des artistes ayant participé au Prix de la Gravure depuis 1989.

Claire FREDERIC
Coordination du
« Secouez-vous les idées »



les nécessaires réformes...

par Eric VERMEERSCH

Alors, comme cela Monsieur Michel, votre parti serait le seul qui puisse apporter les réformes nécessaires dont la Belgique a besoin. Rien que cela ! C'est vrai, j'avais oublié vous êtes le boss du "mouvement réformateur" qui réforme à tour de bras, penché sur son unique livre de recettes néolibérales qui nous intoxiquent à petites doses depuis 40 ans. Vous ne réformez rien du tout, vous repassez sans cesse les mêmes plats de plus en plus lourds et indigestes. Vous ne représentez pas le seul parti dont le pays a besoin. Vous représentez le seul parti dont Bart De Wever a besoin. Vous êtes nécessaire à son programme : l'indépendance de SA Flandre ultralibérale et ultra-droitière, waar de vlamingen t'huis zijn.

Je voulais vous proposer un petit coup de main. C'est vrai, si vous voulez empêcher De Wever d'arriver à ses fins et représenter dignement les gens qui vous ont élu, dont un tas de victimes de vos choix, éternel paradoxe politique, j'ai une réforme, une vraie celle-là, qui va à contre courant de votre idéologie dominante. Un bon plan qui fera plaisir aux gens. Vous devriez y réfléchir, c'est bon de carresser l'électeur dans le sens du poil et quand en plus cela en vaut la peine. Allez, je vous la dis : "AUGMENTER LES SALAIRES". Cela vous étonne hein ! J'aurais fumé le plaid de mon chat ? Eh bien non. Cette mesure nous permettrait enfin de sortir du jeu de dupes le plus colossal de ces dernières années dans lequel vous continuez à nous faire jouer avec joie, allégresse, avec un aplomb déconcertant et une belle dose de roublardise.

Je vais vous expliquer. Un jour, chez notre plus important partenaire commercial, un teuton mal inspiré a dit "nous devons être plus compétitifs", en d'autres termes, nous devons vendre plus à

l'étranger. Pour cela, il avait une recette toute simple : diminuer les coûts. Le problème avec ce truc à la con, c'est que c'est toujours le travailleur qui paie. En économie, pour bien causer, on dit : "le facteur travail est une variable d'ajustement". Pour vendre sa camelote, dans des états qui connaissent des taux de chômage plus ou moins importants, il a dit "cela va créer de l'emploi". Il se basait sur cette idée saugrenue qui lie nécessairement le taux de chômage à la hauteur des salaires, observation qui ne tient pas du tout la route pour autant. ...que l'on observe. Ainsi, il a jugulé la progression des salaires et ...il est devenu plus compétitif. Pas de chance, surtout pour l'ensemble des travailleurs, un autre partenaire commercial a fait pareil, pour redevenir au minimum aussi compétitif que le premier. Et les autres ont suivi mais tous ont fait le constat que cela ne relançait pas l'emploi. Alors, le premier a remis le couvert. En limitant encore une fois les coûts du travail. Et encore une fois, les autres ont suivi. A ce stade, aucun n'a vraiment pris le pas sur l'autre par contre tous les travailleurs ont perdu, au mieux du pouvoir d'achat et au pire leur boulot. Les autres perdants sont les Etats, mais de ceux-là, vous vous en foutez comme de votre premier Petit Bateau bleu pâle, j'y reviendrai sans doute un jour, vous m'inspirez. L'Etat, disais-je, car comme les effets escomptés ne sont pas au rendez-vous, la base salariale diminue, entraînant avec elle les entrées fiscales, tant directes (sur les salaires) qu'indirectes (sur la consommation). Devant ce tableau pas jojo, toute personne normalement constituée stoppe cette politique idiote mais non, on continue. Il faut cependant trouver d'autres trucs pour "aider les entreprises à créer des marges qui leur permettront d'investir, amen" mais comment ? Eh bien, on ne change pas une mesure qui perd, on continue à diminuer les salaires mais autrement. Votre idée saugrenue de diminuer les cotisations patronales d'assurances sociales n'est rien d'autre, ce n'est d'ailleurs pas votre idée, elle est en route depuis longtemps. Ou quoi encore ? La dérégulation du marché du travail. Déjà qu'il n'était plus trop régulé mais bon.

Notez que là vous êtes battu, par ceux que vous considérez comme des gauchistes rétrogrades qui plus est : les socialos français font bien mieux que vous mais ils ne sont plus socialos. Ne parlons pas des Allemands qui sont les instigateurs de cette politique stupide mais au moins ils ont des entreprises qui exportent autre chose que de la bière, du sulfate de cuivre et du treillis de poule. Malheureusement cela continue à ne pas fonctionner et en plus, les finances publiques demeurent mauvaises. Il faut donc encore un coup de fouet "pour que les entreprises et gnagnagna... Amen". Il reste la fiscalité des entreprises. "Diminuons-la et tout ira bien". Sauf que cela ne va pas non plus et que l'Etat s'en trouve une fois de plus dépourvu. Alors, on ouvre sa bible néolibérale, nouveau testament économique, épître aux dirigeants de Milton Friedman et on joue sur les taux d'intérêts. Pour relancer tous ces pays qui touchent le fond, pour sortir d'une quasi déflation, "il suffit de faire tourner la planche à billets, d'injecter massivement des milliards d'euros dans le système pour que les banques aient des liquidités qu'elles pourront facilement prêter aux entreprises qui vont bien entendu investir". Sauf que, comme le dit Mario Draghi, le Président de la BCE lui-même, le résultat se fait attendre et pour cause.

4

Alors Monsieur Michel, vous avez compris le message ? Pas des masses. Hé, on ne change pas facilement après des années d'aveuglement. Ou alors, vous êtes pieds et poings liés à quelques nantis qui retirent les marrons du feu ? A vous... et à nous d'apprécier. Quoi qu'il en soit, je vais vous éclairer. L'économie de la zone euro et de l'Europe entière est en berne. Pas de relance, quasi déflation. Cela signifie que la consommation des ménages est atone. Les gens, la classe moyenne Monsieur Michel, pour ne pas parler des plus pauvres dont vous n'avez rien à faire, ne consomment pas assez par le jeu combiné de salaires trop bas et du chômage trop élevé. Cela entraîne un manque de confiance de la part des entreprises qui n'investissent pas, faute de marchés, principalement pour les entreprises qui vivent du marché intérieur. Augmenter les salaires, c'est inverser cette spirale car plus de salaire signifie plus de consommation, plus d'investissements des entreprises, plus de création d'emplois, plus de recettes et moins de dépenses de sécurité sociale pour l'Etat, tout bénéfique pour la dette publique qui s'amenuisera également suite à l'inflation engendrée par l'accroissement de la consommation.

Je vous entends pousser des cris d'orfraie. Les entreprises n'en auraient pas les moyens. Certes, certaines, à cause de vos politiques d'austérité, sont à la limite mais d'autres par contre... Retenez Mon-

sieur Michel qu'en 1985, la part salariale dans la valeur ajoutée brute des entreprises en Belgique, était de 67 % et les bénéfices distribués aux actionnaires étaient de 7,5 %. En 2008, la part salariale a chuté à 62 % et les revenus distribués ont grimpé à 15,5 % ! La crise n'existe pas, je l'ai déjà dit maintes fois dans ces colonnes. L'austérité n'est pas pour tout le monde, beaucoup le savent et surtout le ressentent. Votre politique économique, passons les autres sous silence dans cet édito, sont mortifères pour le plus grand nombre. Quand je vous disais que nous jouions dans un jeu de dupes et que diminuer les coûts était un truc à la con.

Il vous faut choisir Monsieur Michel. Soit vous restez le larbin de quelques-uns, soit vous êtes le Ministre du plus grand nombre. Vous me direz qu'augmenter les salaires est suicidaire pour un pays tout seul. Je vous suis bien mais il va falloir que quelqu'un se décide à porter ce discours auprès de tous : les entreprises, l'Europe, les citoyens. On a besoin d'un enfonceur de clous jusqu'aboutiste. Vous faites cela fort bien dans un sens, vous pourriez le faire aussi bien dans l'autre.

Vous n'êtes pas le seul responsable me direz-vous aussi. Je vous l'accorde. La gauche a depuis trop longtemps reluqué vos recettes mais, je le sens, elle commence à comprendre que copier c'est pas beau. Allez Monsieur Michel, une vraie belle grande réforme vous tend les bras, celle qui fait les grands hommes politiques. Vous aurez des alliés, nettement plus fréquentables que les sales cabots des rives de l'Escaut. Chiche !



Lecture

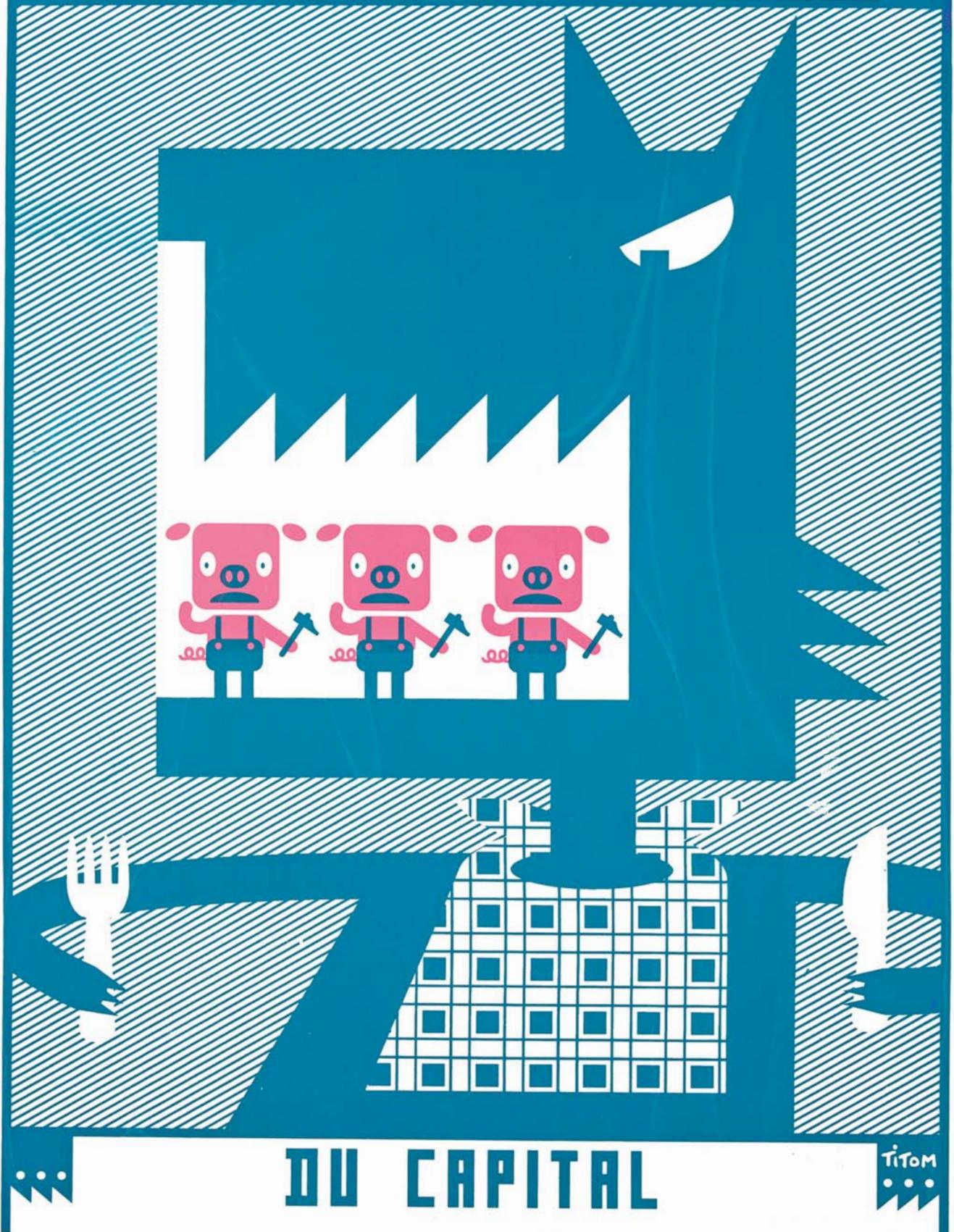
<https://www.letemps.ch/economie/2016/05/05/augmenter-salaires-reduire-chomage-europe>

http://www.lemonde.fr/economie/article/2016/03/19/la-solitude-de-mario-draghi_4886199_3234.html

<http://www.econospheres.be/Midi-d-Econospheres-no5-Les>

<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6760212/6-27032015-AP-FR.pdf/6d569707-d161-4abc-b901-9472a9a8fcec>

LE TRAVAIL C'EST LA SANTÉ



5

TITOM, « Le travail c'est la santé du capital », sérigraphie, Collection du CGII, 2008,

Secouez-vous les idées n°106 / Juin - Juillet - Août 2016

Démocratiser le travail, ici et maintenant

Entretien avec Lionel CASTERMAN, Julien CHARLES, Christine DELHAYE et Isabelle FERRERAS

Par Julien CHARLES et Jean-Luc MANISE

Toutes nos analyses sont disponibles sur le site www.cesep.be

Votre avis : secouezvouslesidees@cesep.be

6

N'est-il pas temps que le quotidien des travailleurs cesse de contredire l'idéal démocratique qui fonde notre société ? Est-il possible de parler de démocratie dans le cadre du travail salarié ? Et, plus précisément, quelles sont les avancées démocratiques qui peuvent être réalisées dans ce cadre ?

Le CESEP a voulu explorer ces questions. Julien Charles et Christine Delhayé, tous deux chargés de recherches et de formations, ont entamé un travail de collaboration avec deux membres du Centre de recherches interdisciplinaires Démocratie, Institutions, Subjectivités de l'université de Louvain (CriDIS-UCL) : Isabelle Ferreras, chercheuse et professeur en sociologie, et Lionel Casterman, étudiant-stagiaire. Les résultats d'une première vague d'enquête commune ont été publiés à la fin de l'année dernière¹. Nous revenons ici sur les lignes directrices de ce rapport, depuis les choix de société que la transition démocratique au travail met en lumière jusqu'à sa mise en pratique dans les organisations.

Transition démocratique

Quand on parle de transition démocratique, c'est le plus souvent à propos du passage d'un Etat dictatorial à un Etat démocratique. Les règles de fonctionnement de la société ne sont plus dictées par une entité omnipotente et extérieure à la population qu'elle soumet mais elles sont décidées par et pour les citoyens, le *demós*. Nous défendons dans cette recherche l'idée que l'organisation du travail doit être considérée comme un « gouvernement du travail », au sens où il détermine à la fois les finalités et les moyens de l'organisation en question. A partir de là, un constat saute aux yeux : ce gouvernement n'a habituellement pas grand-chose de démocratique. Voilà pourquoi nous avons examiné

des changements organisationnels qui progressent vers plus de démocratie au travail.

Intituler cette étude *Transition démocratique au travail*, c'est aussi une invitation à examiner et à discuter les choses qui sont mises en place pour avancer dans ce sens, aussi limitées soient-elles. Cette politique des petits pas vers l'idéal, c'est la perspective défendue par les tenants de la transition écologique, pour faire référence à un autre usage contemporain de la notion de transition.



Nous défendons l'idée que l'organisation du travail doit être considérée comme un « gouvernement du travail », au sens où il détermine à la fois les finalités et les moyens de l'organisation en question.

Démocratie et capitalisme

Au fondement de notre démarche, il y a une conviction qui va à contre-courant de ce que l'on croit voir dans les organisations : aujourd'hui, on ne peut plus être travailleur tout en niant notre qualité de citoyen. La citoyenneté dépasse le fait d'aller mettre son bulletin de vote dans une urne tous les quatre ou cinq ans. C'est au quotidien que cela se vit. Et le quotidien, pour ceux qui ont un boulot, c'est certainement plus le (lieu du) travail qu'un espace-temps idéalisé, une agora politique dont on peine à trouver la trace. C'est un enjeu majeur pour nos démocraties : elles doivent s'étendre dans l'espace du travail.

En même temps, le capitalisme est un ordre idéologique qui renforce sa puissance par l'intégration de la critique. A titre d'exemple, depuis une dizaine d'années, apparaissent dans les business schools des gourous de l'entreprise libérée. Bien entendu,

considérer sérieusement le travailleur comme un citoyen capable de prendre part aux décisions de l'organisation, c'est une proposition au potentiel réellement subversif. Mais la « libération », dans sa formulation managériale et les conditions habituelles de son exercice, s'assimile plus à une tentative de récupération qu'à une étape vers la transition démocratique.

Concrètement, dans l'étude, nous nous sommes intéressés à trois organisations qui prennent leurs distances avec les principes du capitalisme. Si cela semble aller de soi pour une ASBL et un organisme d'intérêt public, c'est moins évident pour une société anonyme, où les moyens de production sont bel et bien détenus par ceux qui ont mis du capital dans l'aventure économique. Pour autant, ces apporteurs de capital sont hors du commun car ils remettent en question l'idée selon laquelle la propriété des moyens de production leur donne le droit de gouverner le processus productif de A à Z, en particulier l'organisation du travail. Ils veulent au contraire étendre ce droit aux travailleurs.

Pour revenir sur la question de la critique du capitalisme, il importe aussi de lui opposer une critique factuelle, pas uniquement une critique de principe. Analytiquement, on peut considérer que ces organisations sont volontairement déconnectées du principe qui fonde le capitalisme : à la propriété privée du capital est attaché le droit à gouverner le processus productif. Mais ces institutions sont aussi efficaces selon les critères conventionnels : elles offrent des produits et services innovants, qui rencontrent la satisfaction de leurs travailleurs et de leurs clients !

Et les syndicats dans tout cela ?

Le mouvement ouvrier a été un véhicule puissant de structuration de la demande de reconnaissance de la citoyenneté des travailleurs. Plus de démocratie au travail, c'est une évidence pour les syndicats et, en même temps, ils sont peu sur cette question là aujourd'hui. Et on peut le comprendre. Le contexte actuel les conduit à occuper une position essentiellement défensive : préserver les avancées permises par le mouvement ouvrier au cours de la période industrielle, entre autres autour de ce que l'on nomme l'Etat social. Dans les entreprises, les permanents et délégués syndicaux sont aux prises avec des questions contractuelles, d'horaires, de rémunération, de sécurité etc. Ils doivent aussi faire face à un management participatif qui tend à les doubler dans la prise en charge des problèmes qui émergent dans l'activité des travailleurs, voire carrément à nier leur raison d'être. Prise entre ces différents feux, la transition démocratique au travail peine légitimement à trouver sa place dans l'action et les discours syndicaux.

Malgré ce constat, la situation est sans doute plus ouverte qu'elle n'y paraît. Si dans les médias classiques on ne voit pas les syndicats se positionner clairement sur cette question, différents cadres syndicaux planchent là-dessus aujourd'hui et des liens se font avec les acteurs de l'économie sociale qui s'intéressent à des modèles économiques alternatifs. Il y a un bouillonnement important et les lignes sont en train de

bouger. Pensons à la Form'action André Renard (FAR) et à PROPAGE-S, l'agence-conseil en économie sociale fondée en 2009 à l'initiative de la FGTB wallonne. Avec la CSC, le syndicat socialiste soutient également le travail mené au cabinet Marcourt autour de la création du statut de Société Coopérative et Participative (SCOP). Nous sommes dans une période de transformations économique, politique, environnementale. Et dans cette mutation, on assiste à l'ouverture de différents débats sur lesquels les organisations syndicales sont en train de se positionner.

Trois confusions à éviter

Au-delà de certaines organisations de l'économie sociale et solidaire, la démocratie au travail n'est pas un mode de gouvernement répandu. Parce qu'on y est peu habitué, il est courant de faire des confusions. Rapidement, on peut en identifier trois. D'un côté, certaines pratiques managériales associent trop rapidement participation et démocratie. Mais le management participatif n'est pas synonyme de démocratie au travail. L'idéal démocratique, rivié au principe d'égalité, fait intervenir des valeurs de justice et une orientation vers l'émancipation individuelle et collective. Sans ces présupposés et la volonté de les ancrer dans les pratiques, la participation des travailleurs vire le plus souvent à une course effrénée au rendement, à une concurrence accrue y compris au sein de l'organisation, et à une individualisation isolant les travailleurs, les fragilisant dans leur rapport à leur employeur.

Dans d'autres milieux, la démocratie semble réalisée lorsque l'on travaille dans une atmosphère conviviale, quand on peut partager ses problèmes privés ou professionnels avec les collègues, là où tout le monde tutoie la direction. Cette bonne ambiance au travail est attirante à certains égards mais elle ne peut être confondue avec la mise en œuvre de l'idéal démocratique dans l'organisation. Elle peut en être la conséquence mais parfois, au contraire, les principes de la justice démocratique peuvent être mis à mal par une proximité excessive, qui par exemple va de pair avec des « traitements de faveur ».

Dernière précision, en référence cette fois aux hiérarchies aplaties et autres organisations horizontales. Notre étude montre que démocratie au travail ne signifie nullement la suppression de toute hiérarchie, de toute structuration de l'organisation du travail. Ce qu'il est important d'examiner, ce sont les modalités de sélection des participants à chaque organe d'information, de consultation ou de décision : assemblée générale, conseil d'administration, comités et groupes de travail divers, con-

seil d'entreprise, réunions d'équipe... Ce qui caractérise une organisation démocratique, c'est la source de la légitimité et le contrôle des responsables, pas leur disparition.

Enclencher la transition

En nous appuyant sur ces observations, nous sommes en capacité de formuler certains préalables essentiels à la démarche de transition démocratique. Il s'agit d'abord de cerner les enjeux et spécificités d'un mode de gouvernement démocratique, et plus encore de mesurer la dimension politique du travail. C'est en effet crucial pour être à même de garder le cap pendant tout le processus de transition.

Le rôle particulier du leader est aussi important à cerner : dans un premier temps, il sera certainement le porteur, au sens fort du terme, d'un changement organisationnel puissant. Dans un second temps, il devra appuyer l'engagement de chacun, mais aussi veiller à la vitalité des structures et nouveaux dispositifs mis en place. Bien entendu, des résistances inévitables se feront jour. L'enjeu est alors de saisir les problèmes et inquiétudes qui émergent au cours de ce processus pour les traiter dans des espaces de délibération et de décision appropriés, bref de faire vivre la démocratie au travail.

8
Finalement, la démarche idéale consiste à assurer une progression cohérente en regard de l'histoire organisationnelle, des acteurs en présence, du contexte externe dans lequel l'organisation évolue. C'est à ce prix que pourront être engrangés, pas à pas, ce que nous avons appelé des « gains démocratiques ». Le processus est long et s'inscrit dans le temps. Il nécessite d'ailleurs souvent un accompagnement externe. C'est alors en ancrant la transition démocratique dans les missions rencontrées par l'institution que le mode de gouvernement choisi prend tout son sens et produit le plus d'impact, jusque dans les actions mêmes de l'organisation, dans ses services ou produits.



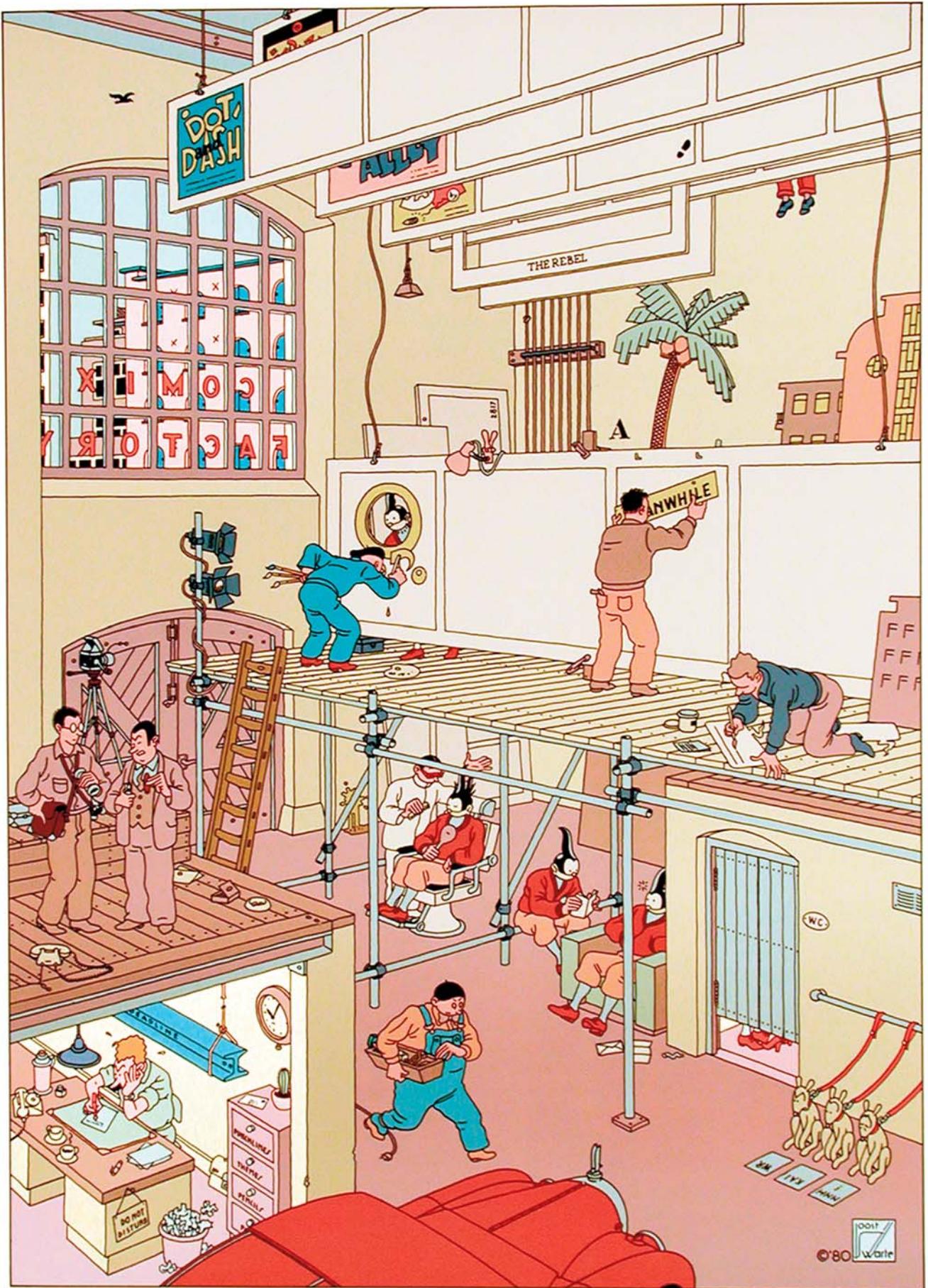
Pour continuer à réfléchir à ces questions

Le CESEP propose une formation courte, en deux jours. Un premier temps de celle-ci est consacré à une lecture politique du travail de son organisation. Sur cette base, nous nous engageons dans l'analyse détaillée de plusieurs expériences de fonctionnement démocratique au sein du secteur associatif et au-delà. Une seconde phase de la formation vise à acquérir la maîtrise d'un outil d'autodiagnostic de l'état de l'organisation des participants. Cette analyse est destinée à poser les bases d'un éventuel approfondissement de la démocratie au travail.

Une première session vient d'être menée à Charleroi. Une seconde est prévue pour le mois de novembre à Liège.

Infos : catherine@cesep.be

1. Lionel Casterman, Julien Charles, Christine Delhay et Isabelle Ferreras, *Transition démocratique au travail. Défis et confusions*, étude CESEP 2015.



Joost SWARTE, « Comix Factory », offset, Collection du CGII, 1980

Le financement

Balises

alternatif

de la sécurité sociale

Bien plus qu'une question technique

par Eric VERMEERSCH

Toutes nos analyses sont disponibles sur le site www.cesep.be

Votre avis : secouezvouslesidees@cesep.be

10

Dans la balise du « Secouez-vous les Idées » n° 105, intitulée « Engageons robots. Envoyer CV et lettre de motivation à S3E3 », nous vous présentions une vision assez sombre du marché de l'emploi dans un futur proche. En effet, la robotisation et plus généralement le recours à un panel de nouvelles technologies et de nouvelles façons de faire engendrera inévitablement une destruction massive de postes de travail. Les plus optimistes diront que ces nouvelles technologies sont elles-mêmes porteuses de création d'emplois. C'est certes le cas mais elles en détruiront plus qu'elles n'en créeront.

Cette situation aura, par extension, un effet négatif sur la sécurité sociale. Toutes choses restant égales par ailleurs, les prestations de chômage augmenteront alors que les cotisations diminueront. Notre sécurité sociale est en effet financée à 63 % par les salaires. En d'autres termes, l'assiette¹ des cotisations rétrécit et les besoins augmentent.

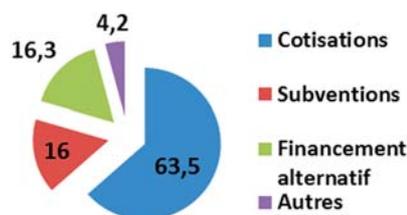
Nous ne ferons l'économie d'un débat sur le financement de la sécurité sociale, sans quoi nous assisterons les bras ballants à sa destruction et au transfert de ce qui pourra l'être au privé.

Ce mouvement ne fera que confirmer et accentuer une évolution de l'assiette de financement depuis plus de 30 ans. On constate en effet une érosion de la part des salaires dans la valeur ajoutée, ceux-ci passant de 67 % en 1980 à 62 % en 2010². Conjointement, avec pour objectif officiel de relancer l'emploi, les autorités n'ont cessé de diminuer les cotisations sociales (part patronale) afin de diminuer le coût du travail.

On ajoutera également que les délocalisations d'entreprises amplifient le problème en créant du chômage d'une part et en diminuant également l'assiette des cotisations.

Tout ceci nous amène inévitablement à revoir le financement de la sécurité sociale et à introduire un financement alternatif. Ce débat n'est pas nouveau, d'autres facteurs plaident pour un autre financement de notre protection sociale, principalement l'universalisation de cette dernière. Le pacte de 1944, fondateur de la sécurité sociale obligatoire, s'est créé sur le modèle assurantiel, dit aussi « Bismarckien ». C'est le cotisant, et donc le travailleur, qui est assuré. Celui qui ne travaille pas ne cotise pas et ne bénéficie donc pas de la sécurité sociale. Ce modèle absolu a vite montré ses limites car il laissait trop de monde sur le carreau. Il s'est donc « hybridé » pour permettre à d'autres catégories de population d'être couvertes : conjoints sans emploi, handicapés, etc. Tous ces facteurs ont abouti au financement actuel de la sécurité sociale, avec une place moindre mais toujours prépondérante des cotisations sur le facteur travail, une subvention de l'Etat et un financement alternatif principalement financé par la TVA.

Financement de la sécurité sociale en Belgique - 2013³



Quel financement alternatif envisager ?

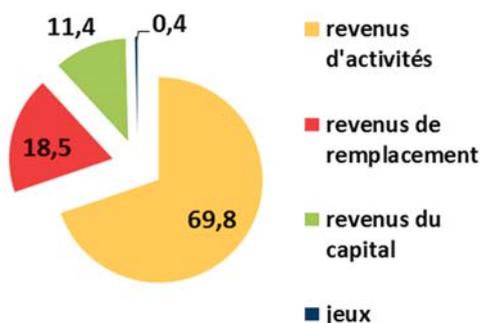
De nombreuses pistes existent. Il faut cependant garder à l'esprit que les études envisagent le plus souvent un « tax shifting ». Cela signifie que les cotisations sur la nouvelle assiette se substituent aux cotisations sur le facteur travail. Ce n'est pas neutre car cela revient à diminuer les cotisations des employeurs pour, selon la mesure choisie, faire supporter la compensation par... les travailleurs⁴.

La Belgique, contrairement à la France, n'a pas instauré de mesures spécifiques de financement alternatif, si ce n'est des accises (tabac, alcool) et une part des recettes TVA. La France a créé, dès 1992, une « contribution sociale généralisée », qui représente aujourd'hui 20 % du financement de la sécurité sociale. Cette CSG consiste à déplacer, de l'entreprise vers le particulier, une partie du financement de la sécurité sociale, en y faisant participer des revenus qui y échappaient auparavant. On retiendra les taux de base suivants en 2016 :

Revenus d'activités : salaires et primes	7,5 %
Revenus de remplacement : pensions	6,6 %
Autres revenus de remplacement :	6,2 %
Revenus du patrimoine :	8,2 %
Jeux :	12 %

Ceci aboutit aux prélèvements suivants :

Origine du produit de la CSG en %, estimation pour 2013



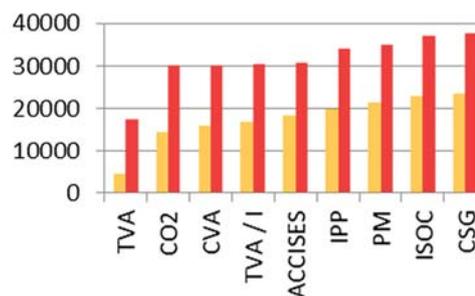
Pour la Belgique, le Bureau Fédéral du plan et la Banque Nationale de Belgique ont, en 2010, mené une étude conjointe de l'impact d'un financement alternatif sur l'économie Belge⁵. Il s'agit du scénario suivant :

- Simulation d'une diminution des cotisations patronales et personnelles à la sécurité sociale et remplacement, à même hauteur, par un financement alternatif : TVA, TVA sans répercussion sur l'index, accises, taxe CO2, CSG avec abattement de 13.000 €, cotisation sur la valeur ajoutée, IPP, ISOC et précompte immobilier.
- « Choc » de 0,5 % du PIB, soit 1,8 Md€ en 2010.
- Salaires bruts inchangés, sauf index, par rapport à leur évolution dans une simulation de base.
- Deux modèles différents : Noname pour la BNB et Hermes pour le BFP

- Trois critères : hausse de l'emploi, soutien à la compétitivité des entreprises, efficacité budgétaire, le tout à un horizon de 7 ans.
- Ces deux modèles ont, comme toujours, des limites. On retiendra notamment qu'aucun ne tient compte des possibles délocalisations.

Cette étude aboutit aux résultats suivants :

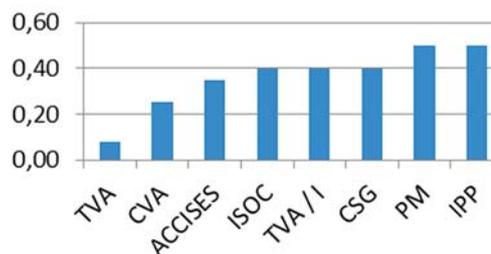
Impact sur l'emploi



Les réductions ciblées (en rouge) portent sur les bas salaires. Quelle que soit la mesure de tax shifting envisagée, elle est nettement plus rentable si elle porte sur la diminution des cotisations sur les bas salaires.

Impact sur les exportations

(augmentation en %)

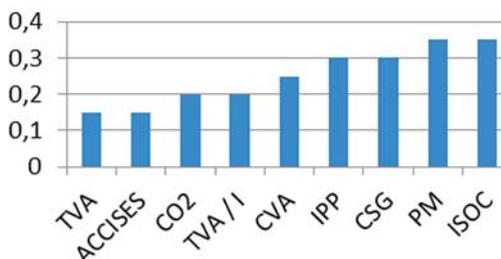


L'étude ne fait pas ici de distinction sur le ciblage de la mesure, ce n'est pas opportun pour ces critères.

NB. Pour des raisons pratiques, nous n'avons pas repris la mesure « CO2 » qui est la seule à avoir un impact négatif sur les exportations.

Impact sur le solde net à financer

(amélioration en %)



Sans entrer dans la technicité du concept, il s'agit, en principe, d'une diminution de la dette publique. On constate que toutes les mesures ont un impact positif.

Quelques conclusions

CSG et IPP (impôt des personnes physiques) sont les gagnants de l'emploi et des exportations. Cependant, ces deux mesures transfèrent l'essentiel de la réduction des cotisations des employeurs sur les ménages, principalement les travailleurs et les assurés sociaux. La création d'emploi et la progression des exportations se font donc au détriment du salaire réel. La CSG a cependant l'avantage de faire participer les revenus mobiliers et immobiliers au financement de la sécurité sociale.

Les accises et la TVA ont un « return » moyen. On retiendra qu'une augmentation des accises implique toujours un supplément de charges pour les ménages et qu'il s'agit ici encore d'une diminution du salaire réel.

12

La CVA (cotisation sur la valeur ajoutée⁶ des entreprises) et l'ISOC (impôt des sociétés) sont les seules mesures qui n'influent pas sur le salaire réel des travailleurs. En effet, il s'agit d'un glissement de l'assiette « salaires » vers d'autres revenus de l'entreprise. Il y a là, éventuellement, une plus grande justice au sein du monde des entreprises, en favorisant, notamment pour la CVA, celles à haute intensité de main-d'œuvre. On remarquera cependant que la CVA pénalise les entreprises à haute valeur ajoutée et, sans abattement, elle pénalise aussi les investissements, ce qui est économiquement néfaste. On retiendra aussi, cela nous semble intéressant, l'impact positif important du transfert des cotisations sociales sur l'ISOC. Voilà une mesure toute simple et facile à mettre en œuvre mais sans une réforme sérieuse de l'ISOC et la suppression des niches et techniques diverses pour éluder l'impôt, il y a fort à parier que la mesure ne soit pas utile.

On retiendra enfin que toutes les mesures ont un impact positif. L'arbitrage consistera donc à faire un choix, entre celles qui sont le plus efficaces, notamment pour la création d'emplois et la pérennité de notre sécurité sociale et celles avec lesquelles les travailleurs ne se font pas avoir une fois encore. La CSG par exemple, en transférant les charges de l'entreprise vers les ménages, demande à ces derniers de financer la création d'emplois, rien de moins ! Des alternatives sont également possibles, on peut panacher les mesures, transférer une partie du financement sur la valeur ajoutée des entreprises et une autre sur les revenus du patrimoine. Il y aurait là une plus grande justice, entre les entreprises d'une part

et entre les ménages d'autre part. Nous ajouterons que l'élargissement de l'assiette à d'autres revenus devrait accélérer l'universalisation des prestations. Au plus tous les citoyens y participent, au plus elle leur appartient, au plus ils sont nombreux à pouvoir en bénéficier. Selon nous, une assiette très large implique donc une seule et même sécurité sociale pour tous.

Nous ne ferons pas dans l'avenir l'économie d'un débat sur le financement de la sécurité sociale, sans quoi nous assisterons les bras ballants à sa destruction et au transfert de ce qui pourra l'être au privé. Certains n'attendent que cela, c'est une évidence. Il est certain aussi que les organisations patronales, relayées par de trop nombreux politiques, essaieront de faire payer les travailleurs. Que ceux-ci se défendent sans quoi ils sacrifieront, encore une fois, leur salaire sur l'hôtel de la compétitivité.



1. L'assiette est la base sur laquelle on calcule une cotisation ou un impôt.
2. Part des salaires dans la Valeur ajoutée, aux prix du marché. - <https://www.nbb.be/doc/ts/indexation/annex13.pdf>
3. Sources : FEB
4. <http://www.cesep.be/index.php/publications2/analyses/enjeux-de-societe?id=524> Qui Gagne ? Qui perd ? E. Vermeersch. 2014.
5. https://www.nbb.be/doc/ts/entreprise/press/2011/dossier_fr_16052011.pdf
6. La valeur ajoutée est le solde entre les ventes d'une part et les consommations intermédiaires d'autre part. Ce solde sert à payer les salaires, les amortissements, les charges financières, l'impôt des sociétés, les dividendes et l'auto-financement des entreprises.

AGENDA

des formations

Acquisition et production d'outils et de contenus par les acteurs

Pour le CESEP, la formation est d'abord un espace de mobilisation des intelligences en lien avec les situations concrètes. Elle a pour but de donner aux participants des outils de compréhension et d'interprétation du monde, et intègre des démarches de transfert de ceux-ci dans la vie professionnelle. Elle a pour but, à terme, de permettre un passage à l'action pour un partage équitable du pouvoir. Que la visée soit l'acquisition de compétences techniques ou le développement de nouveaux comportements, les formateurs se basent avec souplesse sur les attentes des participants et tirent parti des richesses du groupe. Ils utilisent des méthodes actives, proposent des exercices réalistes et des applications réelles.

Toutes nos formations sont disponibles sur notre site www.cesep.be

Notre **catalogue formations 2016** est également téléchargeable sur notre site.

Comptabilité pour le secteur associatif

Secrétariat :
Du lundi au jeudi,
Nicole BALLAS,
au 067/89.08.66.
nicole.ballas@cesep.be

Coordination
Florence DARVILLE et
Eric VERMEERSCH
067/89.08.54 ou 067/89.08.58
florence.darville@cesep.be
eric.vermeersch@cesep.be

Objectif

Ce module est destiné à tous ceux et celles qui désirent pouvoir gérer, en première ligne, de façon optimale, l'ensemble du processus comptable de leur association. Il s'agit donc de pouvoir classer, encoder et interpréter la comptabilité d'une association en amont d'un expert ou d'un comptable professionnel. Cette formation permettra également à tous ceux et celles qui ont appris la comptabilité « sur le tas » de compléter leurs connaissances.

Méthodologie

Nous travaillons sur la base d'une pédagogie active, avec de très nombreux exercices pratiques de mise en situation, après des apports théoriques. Chacun aura également la possibilité de présenter des cas pratiques de son association et de les résoudre avec l'aide des participants et des formateurs.

Public

Tous les travailleurs du secteur associatif qui sont amenés à devoir encoder la comptabilité de leur association ou qui veulent comprendre cette étape cruciale afin de mieux assurer leur fonction.

Prérequis

Il n'y a pas de prérequis mais être familiarisé avec la gestion financière de son association (gestion des subsides, des salaires, de la trésorerie) est un atout.

Programme

- Les bases
Loi de 2002 sur les ASBL, AR de 2003 sur la comptabilité des grandes et très grandes associations ; organisation de la comptabilité ; vocabulaire et bases de la technique comptable : actif, passif, charges, produits, le plan comptable, débit et crédit, les journaux et le grand livre, les principales écritures comptables : achats, ventes, financiers, salaires, subsides...

- Fiscalité des ASBL
La réglementation fiscale applicable aux ASBL : impôt des personnes morales, taxe compensatoire des droits de succession, la TVA, la législation en matière d'obligation de retenue de précompte professionnel, les principaux documents fiscaux.

- Encodage dans un logiciel (Winbooks)
Mise en situation : encodage de différents exercices destinés à se familiariser avec :
Les principales écritures des ASBL.
La clôture d'un exercice.
L'encodage d'un budget et le suivi budgétaire.

L'encodage analytique.
L'édition des documents fiscaux.

- Analyse financière
Au-delà de la comptabilité, sur base des comptes annuels, les comprendre et les interpréter pour gérer au mieux l'association et préparer son avenir d'une part et afin de les présenter aux instances ou à l'équipe d'autre part.

- Marchés publics
Trop souvent méconnue, la loi sur les marchés publics et la procédure à mettre en œuvre est pourtant primordiale dans la vie quotidienne des associations. Elle est un complément indispensable pour celles et ceux qui gèrent la comptabilité d'une ASBL.

Dates

22 jours, les vendredis de 9 h 15 à 16 h 30.
Les 16, 23 et 30 septembre, les 7, 14, 21 et 28 octobre, les 18 et 25 novembre, les 2, 9 et 16 décembre 2016.
Les 6, 13, 20 et 27 janvier, les 3, 10, 17 et 24 février, les 10 et 17 mars 2017.

Lieu : CESEP. Rue de Charleroi 47, 1400 Nivelles.

Prix : 1100 €

Cette formation donne droit au congé éducation pour les travailleurs de la CP 329. Possibilité éventuelle du congé éducation pour les travailleurs d'autres commissions paritaires.

Conduite de Projets Culturels et Sociaux

Secrétariat :
Nathy VANDENBERK
au 067/89 08 69
cfcc@cesep.be

Octobre 2016

Cette formation permet l'obtention du Brevet d'aptitude à la gestion d'institutions culturelles et à la coordination du projet global d'organismes culturels et socioculturels (BAGIC) délivré par le Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Evoluer et faire évoluer le monde socioculturel

Comment prendre pleinement conscience des valeurs et de la mission de son organisation, et du contexte dans lequel elle évolue ? Comment créer des projets, initier des actions, développer un réseau ? Comment mobiliser ses instances, ses collègues, son public ? Comment établir de nouvelles dynamiques ? Toutes ces questions sont bien sûr abordées dans la formation.

Devenir coordinateur/trice de projets c'est savoir identifier les objectifs, planifier et organiser les phases d'un projet, le mettre en application, l'évaluer, en assurer la diffusion et surtout être capable d'explicitier les valeurs et la démarche citoyenne qui fonde et légitime le projet.

Du professionnel à l'acteur

Pour atteindre ces objectifs, la formation du CFCC¹ repose sur trois grands axes : la citoyenneté, la gestion de projets et l'analyse du terrain d'action. La formation s'adresse aux acteurs socio-culturels et sociaux soucieux de décloisonner leur pratique et leur mode d'intervention. Il s'agit aussi de valoriser les expériences acquises par les participants. Cette formation est résolument orientée vers la pratique et débouche sur des résultats concrets.

La formation CFCC, c'est

- Mettre à jour ses connaissances et ses compétences
- Se spécialiser, acquérir des compétences complémentaires et plus pertinentes
- Evoluer dans sa vie professionnelle
- S'ouvrir à de nouveaux horizons
- Un équilibre permanent entre théorie et pratique
- Des modules : des outils pour élaborer et réaliser des projets, l'implication et la participation des publics et des acteurs locaux, les outils artistiques en soutien à nos actions, la mobilisation des ressources et l'évaluation qualitative, les enjeux et les perspectives des politiques culturelles, la gestion financière et administrative, des outils d'analyse institutionnelle et organisationnelle, les mutations et enjeux sociaux, l'éthique et la déontologie.

Et également, un lieu d'échanges, un espace de mélange d'expériences et de réflexions. C'est un laboratoire pratique porteur de projets concrets et directement applicables sur le terrain.

On sort de la formation en étant mieux à même d'imaginer des projets, de les structurer, de les mettre en place et de les mener à bien.

Public : La formation s'adresse à des personnes occupant une fonction de coordination (de projet, d'équipe, d'organisation, de secteur...) ou ayant cet objectif. Les participants sont issus d'horizons différents et peuvent être professionnels ou bénévoles. Quelques exemples : animateur socioculturel, gestionnaire d'organisation, agent culturel de développement, médiateur culturel, directeur de centre culturel, éducateur de rue, coordinateur de réseau d'échanges de savoirs, animateur d'expression théâtrale, intervenant alpha...

Durée :

La formation complète s'organise sur 2 années à raison d'une journée par semaine.

Elle démarrera par un stage résidentiel de 3 jours qui se déroulera du vendredi 21 octobre au dimanche 23 octobre 2016 et se poursuivra les mardis de 9h30 à 16h30 à Nivelles.

Cette formation est agréée dans le cadre du Congé éducation et permet à toute personne salariée de la commission paritaire 329 de demander le remboursement des frais d'inscription.

1. Le CFCC est le Centre de Formation des Cadres Culturels du Cesep

L'événement, une communication au service d'une organisation et de son action

Secrétariat :
Catherine LÉONARD
067/89.08.65
catherine@cesep.be

Coordinatrice de la formation
Marie-France Simon
067/89.08.61
marie-france.simon@cesep.be

28

L'événement, son organisation, est devenu un incontournable de la vie d'une association. Il porte le projet politique défendu et est au service des valeurs de l'association. Il contribue tout autant à asseoir l'image de l'association, à conforter son action auprès de ses publics qu'à renforcer la cohésion de ses travailleurs.

Qu'il s'agisse d'un événement public ou interne, la dynamique est la même. L'organisateur d'événement est à la croisée de différents métiers. Il doit être capable de mobiliser des compétences présente classiquement dans l'institution (gestion de projet, développement de réseau et partenariat, mobilisation d'équipe, gestion financière, ...). Il doit aussi développer des compétences spécifiques à la communication événementielle.

Cette communication événementielle exploite les canaux traditionnels en place. Elle prend en compte les nouveaux usages et intègre les outils de communication en ligne (réseaux sociaux, plates-formes communautaires, vidéos, interactivité réelle-virtuelle..).

Cette formation a pour but d'éclairer les principes, les règles et les enjeux auxquels répondent la communication événementielle et d'en explorer les pratiques.

Objectifs

L'événement puisant ses racines dans la raison d'être de l'institution, la formation a comme objectifs

Au niveau institutionnel

- déterminer les enjeux spécifiques de l'événement
- affirmer l'articulation entre l'événement et le projet dans ses dimensions « institution », « publics », « objectifs »

Au niveau événementiel

- Voir comment concevoir, organiser et planifier l'action
- En tant que travailleur, ajuster et au mieux ses rôles et fonctions dans l'organisation à ses rôles et fonctions dans l'événement
- Mobiliser les parties prenantes (public, équipe, partenaire, collaborateur)
- Gérer la communication événementielle (plan de communication, communication presse, communication en ligne, intégration dans la communication globale)

Au niveau pratique et des expériences de terrain

Cette formation donne également l'opportunité de rencontrer des organisateurs d'événements afin de se confronter à la réalité d'un projet, d'une expérience réelle et d'en questionner les différents aspects. A partir de dif-

férentes études de cas, il s'agit d'enrichir ses pratiques et d'élargir ses réseaux.

Dynamique et méthodologie

La formation se base sur la réalité professionnelle de participants engagés dans l'organisation d'un événement concret. La méthodologie utilisée est interactive et s'appuie sur l'implication de chacun.

Des apports théoriques alterneront avec des rencontres de personnes ressources et des ateliers de travail.

Public

Toutes les personnes en charge de l'organisation d'événements : animateur, coordinateur, secrétaire, chargé de communication

Formateurs :

Cesep (Christine Delhaye, Marie-France Simon, Jean-Luc Manise) et collaborateurs extérieurs (Ana Escarpenter, Caroline Lemaire, Nicolas Lorent), invités (Myriam Stoffen de la Zinneke Parade, Philippe Hensmans d'Amnesty International...)

Dates

15 journées de 9h30 à 16h30

Mars 2017

Lieu : Bruxelles

Prix : 1750 €

(demandeur d'emploi : -20%)

Expériences systémiques

Secrétariat :
Nicole BALLAS
067/89.08.66
nicole@cesep.be

Date : Les 04, 05, 06 juillet 2016
Lieu : Nivelles
Prix : 210 €
Formateurs : Marc D'Hondt
Formateur,
superviseur et thérapeute familial

Objectifs

- Apprendre à « décoder » systématiquement (une animation ou une réunion d'équipe par exemple)
- Expérimenter des options stratégiques nouvelles et des outils créatifs (exemples : sculpturations, blasons, génogrammes...)
- Porter une lecture originale sur les différents systèmes au sein desquels nous agissons (équipes, entreprises, organisations...)
- Dégager et éventuellement créer les conditions du changement
- Reconnaître et valoriser les qualités émergentes au sein de ces systèmes
- Appréhender et agir ces systèmes avec pragmatisme et pertinence.

Programme

Dans ce module nous nous proposons de vous initier à l'approche systémique de manière active et pratique. Au moyen de simulations filmées, nous apprendrons à développer un regard systémique dans différents contextes professionnels. Par le biais et au-delà de cette démarche pratique, nous découvrirons les bases théoriques de cette approche et sa pertinence par rapport à une vision analytique classique. Nous pourrions aussi appréhender différents outils utilisés par le systémicien pour enrichir son intervention.

Public

Intervenants du champ psycho-social.

Ce module peut être organisé à la demande pour des groupes de 8 à 15 personnes.

Accompagner le travail de résilience

Secrétariat :
Nicole BALLAS
067/89.08.66
nicole@cesep.be

Dates : Les 24, 25, 26 août 2016
Lieu : Nivelles
Prix : 210 €
Formatrice : Marc D'Hondt
Formateur,
superviseur et thérapeute familial

Objectifs

Nous partirons de nos expériences de vie et professionnelles pour y rencontrer les situations particulières où un travail de résilience est nécessaire :

- Comprendre ce qu'est le processus de résilience
- Être en mesure de rencontrer les situations traumatiques et de créer un cadre de confiance et de sécurité
- Interroger nos propres résonances et nos mécanismes de fonctionnement face aux parcours de vie difficiles de nos usagers.

Programme

Dans cette formation, vous découvrirez comment accompagner des personnes, des équipes centrées sur un passé traumatique, pour qu'elles puissent entamer un travail de reconstruction.

Conditions

Cette formation s'appuie sur l'engagement de chacun qui vise à favoriser une bonne dynamique de groupe. Il est important que chacun s'engage à être présent durant toute la durée de la formation et respecte la confidentialité de toutes les situations abordées pendant la formation. Cette formation peut être impliquante émotionnellement et il est donc important de mesurer sa disponibilité pour s'y engager.

Public

Intervenants du champ psycho-social.

Ce module peut être organisé à la demande pour des groupes de 8 à 15 personnes.

Travailler en cohérence

C'est d'abord situer son action et ses pratiques dans un cadre donné

Secrétariat :
Catherine LÉONARD
067/89.08.65
catherine@cesep.be

Dates : Les 1, 15, 29 septembre 2016
Lieu : Namur
Prix : 210 €
Formatrice : Annette Remy, formatrice pour adultes au CESEP. Sociologue formée à l'analyse des pratiques, Responsable de projets pendant 20 années dans le social et le socioculturel

Dans beaucoup d'associations, la subvention multiple crée des cadres complexes d'interventions pour les acteurs de terrain. La question qui les préoccupe alors est « comment travailler avec ces attentes parfois contradictoires ? ». Cette formation de 3 jours vise à donner aux acteurs de terrain des clefs de compréhension de leur situation pour leur permettre de travailler en cohérence.

Objectifs

- Identifier le(s) cadre(s) de son intervention afin de l'éclairer, la questionner, la cadrer
- Clarifier ses pratiques, leurs référents personnels et institutionnels pour tendre vers plus de cohérence

Programme

- Exploration des différents cadres institutionnels en présence (décret, statuts, projet pédagogique d'institution...)
- Création de la boussole de nos actions ou comment se situer et naviguer dans cette complexité
- Mise en lumière des dissonances que créent ces multiples cadres
- Echanges autour des stratégies possibles pour réduire les écarts et diminuer le stress professionnel dû aux incohérences ressenties

Public

Tout acteur de terrain inscrit dans le champ social ou socio-culturel.

Apprendre en analysant nos expériences professionnelles

Secrétariat :
Catherine LÉONARD
067/89.08.65
catherine@cese.be

Dates : Les 8 septembre, 6 octobre, 10 novembre, 8 décembre 2016

Lieu : Namur

Prix : 280 €

Formatrice : Annette Remy, formatrice pour adultes au CESEP. Sociologue formée à l'analyse des pratiques, Responsable de projets pendant 20 années dans le social et le socioculturel

La complexité des situations professionnelles rencontrées est telle qu'une approche nouvelle de formation s'avère nécessaire. Explorer en groupe les expériences de terrain permet de sortir de l'implicite, de clarifier des enjeux, de mettre à jour des thématiques à explorer. Cet atelier s'adresse à tout travailleur qui a le souhait d'analyser ses expériences avec des pairs dans une volonté d'évolution professionnelle.

Objectifs

- Clarifier et faire évoluer ses pratiques et les situations professionnelles vécues
- Découvrir des pistes d'action inédites grâce au regard des pairs

Programme

- Expérimentation de 3 dispositifs d'analyse de pratiques permettant la réflexivité, et la résolution de problèmes
- Partage d'outils

Public

Tout professionnel du champ social et/ou socioculturel, qui n'a pas de responsabilité managériale. Chacun est invité à venir avec une situation qui le questionne.

L'animation de groupe

de l'écoute individuelle à l'intelligence collective

Secrétariat :
Catherine LÉONARD
067/89.08.65
catherine@cese.be

Dates : Les 15, 16 et 30 septembre 2016

Lieu : Bruxelles

Prix : 210 € (demandeur d'emploi : -20%)

Formatrice : Marie-France Simon, Chargée de formation et de projets
067/89.08.61

marie-france.simon@cese.be

L'animation de groupe consiste à se mettre au service d'un processus de construction collective à partir d'objectifs définis. L'écoute active est une des bases qui facilite le travail avec les équipes et les publics ; l'écoute du groupe, elle, permet de structurer les contenus et interventions, de faciliter l'expression des différents points de vue, de favoriser les relations et d'intégrer une dimension collective et éthique dans les étapes de travail. Seront abordés différents contextes d'intervention avec leurs leviers d'action et contraintes propres. L'objet de ce module est de permettre la prise de recul par rapport à notre façon de fonctionner avec les groupes.

Objectifs

- Apporter davantage de conscience dans sa façon de travailler en relation avec les acteurs en présence
- Acquérir des repères théoriques et méthodologiques qui enrichissent les compétences d'animateur
- Acquérir des outils de communication visant à affiner son travail d'écoute individuelle et collective
- Travailler sur les référents éthiques de l'écoute

Méthode pédagogique

La méthode sera participative et active. Elle prend en compte et valorise les expériences de chacun.

Public

Tout travailleur ou volontaire désireux de questionner ses pratiques d'animation de groupe.

De l'art du temps et du changement

Secrétariat :
Catherine LÉONARD
067/89.08.65
catherine@cese.be

Dates : Les 25 novembre, 02 et 9 décembre 2016

Lieu : Bruxelles

Prix : 210 € (demandeur d'emploi : -20%)

Formatrice : Marie-France Simon, Chargée de formation et de projets
067/89.08.61

marie-france.simon@cese.be

Cette formation se veut un lieu de pratique et de réflexion sur le temps au service des projets collectifs. Elle ouvre des portes d'analyse et d'évaluation collective du temps sur la base des situations concrètes et des ressources disponibles au sein des équipes, en cohérence avec les valeurs développées dans le secteur socioculturel.

Objectifs

- Réaffirmer des conceptions respectueuses de la diversité et des ressources de chacun
- Développer une réflexion sur les temps nécessaires au travail collectif
- Inscrire la question du temps dans sa dimension sociétale

Contenu

- Les représentations du temps et les insatisfactions vécues par les participants
- Les différents temps qui traversent l'organisation
- Le temps du projet et de l'équipe
- Le temps de l'équipe et des partenaires

Méthode pédagogique

La méthode sera participative et active. Elle visera à développer des portes d'analyse et d'évaluation collective du temps sur la base des situations concrètes et des ressources disponibles au sein des équipes.

Public cible

Destinée aux coordinateurs d'équipes et de projets, cette formation développe une réflexion sur les temps nécessaires au travail collectif. Parce que le temps pris, c'est du temps gagné mis au service des valeurs et de l'adéquation entre le processus, les ressources et l'action.

Formations gratuites pour demandeurs d'emploi

Le CESEP organise des parcours d'insertion depuis plus de 30 ans. Les formateurs y rencontrent des personnes sans emploi qui veulent développer leurs compétences ou les remettre à jour, se réorienter et valoriser leurs atouts. Les trajets de 5 mois aboutissent pour certains à un contrat de travail, à la création de son propre emploi, à la réalisation d'un projet, au bénévolat mais aussi à l'inscription à une autre formation et surtout à prendre une part active dans son milieu de vie.



Fabien DELVIGNE, « En attendant le bus », Linogravure, Collection du CGII, 2002

Renseignements et inscriptions :
Rue de Charleroi 47 à 1400 Nivelles
067/890 850 de 9h à 12h
ar@cesep.be

A Genappe et à Nivelles
Inscriptions dès à présent

2 formations de 5 à 6 mois

Du 5 septembre 2016 au 27 janvier 2017
(+ stage facultatif de 4 à 6 semaines en entreprise)

Les 2 sessions comportent des cours de MS Office et de recherche emploi avec des spécificités

INFORMATIQUE ET TRAVAUX DE BUREAU (à Genappe)

Correspondance, dactylographie, valorisation de son image professionnelle, secourisme, vocabulaire médical, CV vidéo, Access en option

ACCÈS AUX MÉTIERS DE L'INFORMATIQUE (à Nivelles)

Initiation à Dreamweaver, à Photoshop, au hardware, aux réseaux et à la programmation...

2 formations de 10 à 12 semaines à Nivelles : nouveautés !

« Tests de sélection et de recrutement : même pas peur ! »

du 5 septembre 2016 au 10 novembre 2016

« Vers les métiers du bien-être »

du 14 novembre 2016 au 27 janvier 2017

Avec le soutien de la Région wallonne et du Forem



re

SOMMAIRE

Edito p.3

Par Eric VERMEERSCH

Démocratiser le travail p.6

N'est-il pas temps que le quotidien des travailleurs cesse de contredire l'idéal démocratique qui fonde notre société ? Est-il possible de parler de démocratie dans le cadre du travail salarié ? Par Julien CHARLES et Jean-Luc MANISE

Le financement alternatif

de la sécurité sociale p.10

En effet, la robotisation et plus généralement le recours à un panel de nouvelles technologies et de nouvelles façons de faire engendrera inévitablement une destruction massive de postes de travail. Par Eric VERMEERSCH

Articulations n°65 p.13 - 25

Quel gâchis !

Dossier réalisé par Laurence DELPERDANGE, Fidéline DUJEU, Claire FREDERIC, Jean-Luc MANISE

Marguerite a 55 ans. Elle a de beaux cheveux blancs. Au Forem, on lui avait conseillé de les teindre, de se rajeunir ; elle devrait « mériter » ses revenus de remplacement.

De la tyrannie bureaucratique à la récolte de données sensibles, de la formation sous contrainte à l'accompagnement vers une absence d'emploi, les politiques en matière d'insertion professionnelle stigmatisent et sanctionnent une part croissante de la population.

Par ailleurs, ces mêmes politiques, sur un fond de 6ème réforme de l'État, placent le secteur associatif dans des injonctions contradictoires.

Regards croisés sur l'insertion professionnelle et l'éducation permanente à l'horizon 2018, un tournant historique pour le monde associatif !

Marguerite p.14

par Fidéline DUJEU

Nous sommes financés pour mener des actions d'alphabétisation p.17

par Jean-Luc MANISE

L'associatif craint de perdre son âme p.20

par Laurence DELPERDANGE

Données sensibles p.23

par Claire FREDERIC

Agenda des formations p.26