



L'ESPERLUETTE

Trimestriel du CIEP | MOC

n° 100 - AVRIL-MAI-JUIN 2019



L'ÉCOLE, EN AVANT L'EXCELLENCE...

La République Dominicaine au-delà des vacances de rêves
Visite interactive autour du temps de travail



Le Centre d'Information et d'Éducation Populaire du MOC (CIEP), est chargé des activités éducatives et culturelles du MOC.

Organisés en équipes régionales et communautaires, nous appuyons à travers la formation les activités du MOC et des organisations qui le constituent. Notre souci est de donner aux groupes et aux individus les outils nécessaires à leur engagement comme acteurs et citoyens et de participer au développement d'une société démocratique par une réelle démocratisation du savoir et une valorisation de l'action collective.

Notre originalité réside essentiellement dans la philosophie de notre travail et dans notre expérience accumulée d'une pédagogie participative notamment à travers l'ISCO et le Bagic.

*L'Éducation permanente est notre quotidien
la formation notre spécialité.*

CONTACT:

Centre d'Information et d'Éducation Populaire
Chaussée de Haecht, 577-579
1030 Bruxelles
Tél.: 02.246.38.41-43 • Fax: 02.246.38.25
Courriel: communautaire@ciep.be

COMITÉ DE RÉDACTION : Mario BUCCI, Virginie DELVAUX, Charlotte DE LEU, France HUART (coordination), Zoé MAUS, Florence MOUSSIAUX, Nicole TINANT, Sophie WIEDEMANN

SECRÉTARIAT : Francine BAILLET, Lysiane METTENS

ONT PARTICIPÉ À CE NUMÉRO : Virginie DELVAUX, Pierre DE SELLERS, Géraldine DUQUENNE, Eugène ERNST, Annie FURAHA SEMAFARA, Dursun GÖK, Sabine HONING, France HUART, Pierre HARDY, Frédéric LIGOT, Fred MAWET, Zoé MAUS, Nicole TINANT.

PHOTOS : Étudiant.e.s de la section photo de l'ILFOP (2018-2019)

IMPRIMÉ SUR PAPIER 100% RECYCLÉ SANS CHLORE PAR DCL PRINTERS

CIEP COMMUNAUTAIRE : tél : 02.246.38.41, 42, 43 – fax : 02.246 38 25 –
Courriel : communautaire@ciep.be

ÉDITRICE RESPONSABLE : Virginie DELVAUX – Chaussée de Haecht, 579 –
1030 Bruxelles

Le 25 mai 2018, le Règlement général sur la protection des données (RGPD) est entré en application. Son objectif est de mieux protéger l'utilisation des données personnelles. L'Esperluette du CIEP s'engage à stocker vos données de manière sécurisée, sans les partager avec des tiers. Vous pouvez en permanence vous désabonner, demander la rectification de vos données en cas d'erreur ou en demander la suppression en vertu de votre droit à l'oubli.

Pour toute question concernant l'utilisation de vos données, n'hésitez pas à nous contacter : communautaire@ciep.be



Marc MELOTTE

ÉDITORIAL

Tout ce qui ne se régénère pas dégénère 3

ANALYSE

Le Pacte d'enseignement d'excellence, ambitieux et réaliste ? 4
Le Pacte pour un enseignement d'excellence, pas la panacée
mais une feuille de route commune..... 6
Vers un changement culturel de l'identité professionnelle
enseignante 8
Le Pacte de la réduction des inégalités 9

MOUVEMENT EN CAMPAGNE

Fortes et fières. Des pratiques et savoirs qui changent
la vie des femmes..... 11
La Charte Genre : un pas dans l'intégration du genre
dans les ONG et les Acteurs institutionnels (AI) belges 12
La République Dominicaine, au-delà des vacances de rêves.... 14
Soutenir les aidants proches 15

VIE DE L'ISCO

Visite interactive autour du temps de travail 16
Nouvelle session BAGIC à Liège 17

MÉMOIRES EN RÉSUMÉ

La reconnaissance de la fonction de l'aide-soignant.e..... 18
Femmes et droits sociaux 18
Les titres-services : quelle réalité ? 19

EN RÉGIONS

« Raconter une première fois en Belgique » : projet vidéo..... 19

EN BREF

Émancipation et école : un outil pour faire le point 21
L'avenir du travail vu du Sud 22

AGENDA

..... 23

FICHE PÉDAGOGIQUE

Intelligences multiples, un prisme à neuf facettes

Virginie DELVAUX ◆ directrice du CIEP communautaire

Tout ce qui ne se régénère pas dégénère¹

La préface de l'ouvrage d'Edgar Morin, *Enseigner à vivre*, que j'ai eue l'occasion de lire en 2016 suite à une journée de recyclage ISCO, nous invite à cette réflexion : « *Lions inséparablement la formule de Hans Jonas sur la planète dégradée que nous laisserons à nos enfants et la formule de Jaime Semprun s'inquiétant des carences de notre éducation : « quelle planète allons-nous laisser à nos enfants ? » et « À quels enfants allons-nous laisser le monde ? ».*

Mai 2019. En préparation de cet édito, je ré-ouvre ce petit livre rouge juste avant de refermer la page d'un grand bout de ma vie professionnelle au CIEP. Je relis ces quelques phrases et je me dis, amusée, que sans le savoir Edgar Morin a mis à l'époque en mots le trait d'union que je m'apprête à dessiner au pied du chemin. Pendant presque 17 ans je me suis engagée dans un mouvement unique et essentiel qui cherche sans relâche à participer à la construction d'une société juste, égalitaire, solidaire, reconnaissant et soutenant l'émancipation collective et individuelle. Demain, je souhaite contribuer à ma mesure comme institutrice à faire de l'institution scolaire un lieu réellement démocratique d'ouverture et d'inclusion.

Lu de cette manière, avec la distance que le papier permet, cela peut vous sembler cohérent, voire même doté d'une certaine logique, mais croyez-moi, quand, en face à face, j'ai évoqué ce possible futur ce sont avant tout des sourcils froncés et des sourires narquois qui se sont offerts à moi : les sourcils pour exprimer ma dégringolade sur la sacro-sainte échelle de l'ascension sociale et les sourires pour la représentation du long fleuve tranquille que représenterait selon elles ma future vie d'institutrice primaire.

Défendre politiquement la revalorisation de l'école publique ; prôner haut et fort le rôle fondamental de l'école et de ses enseignant.e.s sur la société de demain ; affirmer qu'école et éducation populaire sont les faces d'une même pièce mais ne pas comprendre qu'on puisse en faire un projet personnel engagé, politique, à haute valeur ajoutée.

Il y a 1001 défis pour l'école de demain, sans doute devrions-nous même parler de nécessaire métamorphose, comme le dit E. Morin dans la conclusion du livre précité. Le Pacte pour un enseignement d'excellence participera, je l'espère, à cette refonte. Je viendrai, si le cœur vous en dit, vous partager mes expériences et mes points de vue du terrain au regard des lunettes « CIEP » que je continuerai à porter.

Enfin, je voudrais profiter une dernière fois de ces quelques lignes qui m'ont été offertes pendant toutes ces années pour vous remercier : j'ai appris énormément à vos côtés, vous, étudiant.e.s de l'ISCO ou du BAGIC, ancien.ne.s, formateur.rice.s, collègues du CIEP, du

MOC, de Solidarité Mondiale, des AID, partenaires des organisations du MOC, compagnon et compagnonnes de route sur le chemin de l'action collective et de l'émancipation. J'emporte avec moi ces forces de conviction profonde, ces enthousiasmes débordants, ces initiatives créatrices, ces révoltes inapaisées... Comptez sur moi pour aller semer ces graines dans mes futures pérégrinations ! ■



Ingrid BELLARD

1. Edgar MORIN, *Enseigner à vivre. Manifeste pour changer l'éducation*, Domaine du Possible, 2014 (Acte SUD).

L'ÉCOLE, EN AVANT L'EXCELLENCE...

Frédéric Ligtot ♦ secrétaire politique du MOC

Le Pacte d'enseignement d'excellence, ambitieux et réaliste ?

Le Pacte pour un enseignement d'excellence suscite de nombreuses craintes chez certain.e.s, de l'incompréhension aussi, de l'indifférence parfois, un enthousiasme prudent chez d'autres, beaucoup d'interrogations certainement. Son élaboration et son adoption sont sans aucun doute le projet politique majeur mené sous la précédente législature en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Qui en sont les concepteur.rice.s ? Les principal.e.s acteur.rice.s institutionnel.le.s de l'École (les représentant.e.s des réseaux des pouvoirs organisateurs, les syndicats, les associations de parents, accompagnés dans leurs réflexions par un certain nombre d'expert.e.s de provenances diverses), soucieux.ses de « faire évoluer l'École » et de l'adapter aux « enjeux du XXI^e siècle ». C'est donc bien d'un « pacte » entre les différents « partenaires sociaux » de l'École dont il s'agit, issu d'un assez long et complexe processus de réflexions, de négociations et d'arbitrages collectifs sur l'avenir de l'institution scolaire, son sens, les défis qu'elle se doit de rencontrer, les objectifs qu'elle se doit d'atteindre et les mesures qu'il s'agit d'adopter pour y arriver. Mais c'est tout autant le résultat d'un large « compromis », chacun d'entre eux ayant dû mettre « de l'eau dans son vin » pour aboutir à un consensus autour des réformes à impulser. Et le rôle du gouvernement dans cette affaire ? À peu de choses près, celui d'un notaire. Les acteur.rice.s institutionnel.le.s de l'École lui ont soumis en mars 2017 un avis¹ circonstancié détaillant les principales mesures et réformes à engager et le Gouvernement, les ayant approuvées dans leur ensemble, s'est employé depuis, après approbation parlementaire, à les traduire en textes législatifs en vue de les mettre progressivement en œuvre.

Son ambition ?

Jeter les bases d'une réforme globale et structurelle de l'enseignement obligatoire en FWB censée se déployer sur les dix prochaines années, c'est-à-dire sur la durée des deux prochaines législatures, sachant que l'implémentation réussie d'une telle réforme du système scolaire nécessite un « temps long » qui ne coïncide pas avec la temporalité propre aux échéances politiques.

Son objectif ?

Corriger durablement les deux déficits majeurs dont souffre notre système scolaire : son profond manque d'équité et son défaut d'efficacité. Le constat est en effet dressé depuis un certain temps déjà et il fait dorénavant l'objet d'un très large consensus : notre système scolaire est très dualisé et ségrégant, la réussite et l'orientation scolaire des élèves restent fortement corrélées à leur origine sociale, le taux d'échecs scolaires est le plus élevé parmi tous les pays de l'OCDE, celui du décrochage scolaire reste à un niveau inacceptable et les scores moyens de nos élèves aux épreuves comparatives internationales sont médiocres. Bref, notre École dysfonctionne et le Pacte entend y remédier structurellement et sur le long terme. Des engagements sont pris et des objectifs chiffrés fixés : diminuer de moitié le taux de redoublement et le décrochage scolaire à l'horizon 2030.

Deux axes complémentaires

Sans détailler l'ensemble des mesures et réformes préconisées, le Pacte s'articule autour de deux grands axes : instaurer une nouvelle approche de la « gouvernance » du système éducatif et restructurer de façon globale l'architecture organisationnelle de l'enseignement (niveaux, filières, etc.) tout en révisant les grilles horaires et les référentiels. La réforme de la « gouvernance » vise à optimiser le pilotage du système scolaire dans son ensemble (Quels objectifs l'École doit-elle atteindre et comment doit-elle les atteindre ?) et repose sur des principes de responsabilisation et de contractualisation. L'idée générale est d'accorder davantage d'autonomie et de marges de manœuvre aux différent.e.s acteur.rice.s de l'École (réseaux, PO, directions, équipes éducatives) en contrepartie d'une responsabilisation accrue de ces dernier.e.s dans la poursuite d'objectifs communs selon une logique de reddition de comptes. Le Gouvernement définit des objectifs généraux (en termes d'efficacité, d'équité et d'efficience) à atteindre et, dans ce cadre, chaque établissement scolaire se doit d'élaborer, sur base d'un diagnostic partagé de sa situation propre, un « plan de pilotage » à mettre en œuvre pour participer activement à la

poursuite des objectifs généraux. Ce plan de pilotage une fois négocié avec un.e représentant.e de la FWB et dûment approuvé, est appelé à se transformer en un « contrats d'objectifs », valable pour six ans, et qui sera évalué à terme, corrigé le cas échéant et renouvelé. Précisons que des dispositifs d'accompagnement et de contractualisation spécifiques sont prévus pour les écoles les plus en difficultés (du fait « d'une performance présentant un écart significatif par rapport à la moyenne des établissements »). Cette définition contractuelle des rapports entre le pouvoir régulateur (l'autorité publique), les PO et les établissements et la responsabilisation de l'ensemble des acteur.rice.s de l'enseignement par rapport aux résultats produits (« en dehors de toute logique bureaucratique » précise le texte du Pacte) supposent l'instauration et/ou la consolidation d'une nouvelle « culture scolaire » basée sur la concertation, l'implication et la participation active de tous et toutes les acteur.rice.s concerné.e.s.

Le second axe du Pacte comprend notamment – principale mesure, mais la plus controversée – l'instauration progressive d'un tronc commun polytechnique et pluridisciplinaire pour tou.te.s les élèves sans exception de la 1^{ère} maternelle à la 3^e secondaire incluse. L'objectif poursuivi est à la fois de fournir un même bagage de compétences et de savoirs considérés comme fondamentaux à tou.te.s les élèves sans distinction et de favoriser une orientation positive de chacun.e, soit vers l'enseignement général, soit vers l'enseignement qualifiant. Pour limiter au maximum la pratique du redoublement au sein de ce tronc commun, une batterie de dispositifs et d'outils de diagnostic précoce des difficultés, de remédiation, de différenciation pédagogique est également prévue. En outre, le Pacte a également engagé une politique de revalorisation et de renforcement significatif de l'enseignement maternel (notamment en matière d'encadrement et de définition de référentiels), prévu une réorganisation du parcours de l'enseignement qualifiant (suppression des formes dites « techniques » et « professionnelles » en faveur d'une seule filière qualifiante en trois ans), des engagements et une programmation visant une gratuité effective de l'enseignement obligatoire, la promotion de la mixité dans les écoles, un rééquilibrage du nombre d'élèves admis dans l'enseignement spécialisé, une redéfinition des rythmes scolaires, des infrastructures en quantité suffisante pour rencontrer les effets du boom démographique, etc.

Un projet ambitieux réaliste ?

En tout, le Pacte se décline en plus de 150 mesures qui, étroitement articulées les unes aux autres, sont censées porter l'enseignement obligatoire en FWB à un niveau « d'excellence » pour toutes et tous d'ici les vingt prochaines années. Cette ambition est-elle réaliste ?



À l'heure actuelle, personne n'est honnêtement en mesure de prédire avec certitude que les mesures du « Pacte » sont à la hauteur de ses ambitions. Le « Pacte », c'est avant tout un énorme pari : celui de la volonté et de la capacité de tou.te.s les acteur.rice.s de l'École, tous niveaux confondus, à s'engager collectivement, dans un cadre organisationnel et dans un modèle de gouvernance renouvelés, en faveur de la réussite et l'émancipation scolaire de tou.te.s les élèves. Et la réussite de ce pari dépend très étroitement d'un certain nombre de conditions. Parmi celles-ci, l'implémentation et l'adoption d'une nouvelle culture du métier d'enseignant.e, davantage basée sur le travail collaboratif, vont rapidement s'avérer surdéterminantes. Il s'agira également d'assurer de la continuité politique en évitant que le « Pacte », qui constitue à la fois un fragile compromis entre les acteur.rice.s de l'École et un ensemble de mesures faisant « système », ne soit d'une manière ou d'une autre détricoté sous la prochaine législature (ou des suivantes) au gré des priorités politiques des un.e.s ou des autres. Il s'agira en outre de lui assurer un financement pérenne et suffisant, dans un contexte budgétaire restreint et où d'autres besoins de financement vont inévitablement et rapidement devoir être rencontrés.

Quoi qu'il en soit, nous devons réussir ce pari. Il en va de notre responsabilité collective à l'égard des générations futures et de notre devoir de leur assurer, sans distinction d'aucune sorte, un droit effectif à l'émancipation scolaire et sociale, condition nécessaire à une société vraiment démocratique. ■

1. www.pactedexcellence.be

Pour en savoir plus

Frédéric LIGOT, « Pacte d'excellence : l'École en chantier jusqu'en 2030 », *Démocratie*, Novembre 2017 (en ligne) www.revue-democratie.be/index.php/societe/enseignement/1266-pacte-d-excellence-l-ecole-en-chantier-jusqu-en-2030

« Libérer l'école d'elle-même » (Dossier), *Revue nouvelle*, n°5, 2016 (en ligne) <http://www.revue nouvelle.be/Liberer-l-ecole-d-elle-meme-3121>

Eugène Ernst ♦ secrétaire général de la CSC-Enseignement

Le Pacte pour un enseignement d'excellence, pas la panacée mais une feuille de route commune

Confrontés au fait que notre système scolaire reste profondément inégalitaire et détient un triste record en terme de redoublements, il faut faire évoluer l'École et se donner des objectifs à moyen et long termes pour dépasser ce constat répété depuis de trop nombreuses années. Il ne suffit pas de voter quelques décrets pour aboutir à un système scolaire plus efficace et plus équitable. Il faut impérativement affronter la réforme dans la durée, agir sur de nombreux leviers pour mener une transformation qui s'inscrit sur le moyen et le long terme.

À partir des constats faits depuis 20 ans, nous avons participé à l'établissement d'une feuille de route pour une durée qui dépasse le temps d'une législature. La réforme de notre système scolaire ne peut donc être celle d'un ministre, d'un parti ou d'une majorité parlementaire. Au niveau méthodologique, nous regrettons que, malgré nos demandes répétées, le Parlement (majorité et opposition) n'ait pas été assez associé aux travaux pour garantir la pérennité de la démarche.

Le Pacte suscite beaucoup de débats et soulève des oppositions et des objections tout à fait compréhensibles. Il est fait de compromis parfois difficiles. Et si, en tant qu'acteur syndical, nous avons dû l'écrire seuls, nous l'aurions écrit différemment. Il y a des réformes difficiles à endosser. Le Pacte est donc imparfait.



Françoise DECLERCK

Réformer avec les acteur.ice.s

L'adhésion progressive des différent.e.s acteur.ice.s de l'enseignement à une feuille de route sur le long terme est indispensable si on veut réaliser le Pacte. Son établissement a demandé plus de deux ans et s'est terminé au printemps 2017. Il fallait trouver une vision commune pour réformer l'École, concevoir des mesures structurelles qui modifient les règles du jeu du système scolaire et l'affectation des moyens qui y sont consacrés. La définition d'un nouveau tronc commun pour les élèves, un investissement financier conséquent dans l'enseignement maternel, les nouveaux dispositifs et les nouvelles ressources prévues pour combattre l'échec ou favoriser l'apprentissage de la langue d'enseignement, comme ceux visant à renforcer la gratuité, vont dans ce sens. Les écoles ont des spécificités qui ne peuvent être traitées uniformément. Pour améliorer globalement les résultats de notre système scolaire, le Pacte laisse un espace pour la mobilisation des équipes éducatives.

Les principes suivants ont guidé la construction de la feuille de route:

- **La réforme est progressive.** Elle commence logiquement par le maternel et se poursuit année après année jusqu'au terme du tronc commun ;
- **Les investissements précèdent le changement.** Ainsi, en maternelle, l'encadrement a été renforcé avant l'entrée en vigueur du référentiel des connaissances et des compétences, ainsi que l'aide administrative aux directions avant l'établissement des plans de pilotage ;
- **La formation précède l'entrée en vigueur du tronc commun.** Ainsi, des modules spécifiques sont prévus dans le cadre du référentiel maternel dès 2019-2020.

Ce qui a été déjà fait

En deux ans, un certain nombre de réformes ont déjà été adoptées :

1. **Un nouveau modèle de gouvernance avec**
 - l'adoption du système des plans de pilotage/contrats d'objectifs ;
 - la mise en place d'un dispositif particulier pour les écoles en écart de performance ;
 - la création du corps de Délégué.e.s aux contrats d'objectifs¹ ;
 - la réforme fondamentale de l'inspection et la suppression du contrôle *a priori* du niveau des études ;

- la réforme du rôle et des modalités de sélection des directeur.ice.s ;
 - le renforcement de l'aide administrative pour les écoles fondamentales et spécialisées ;
 - la réforme du fonctionnement et des missions du Conseil de participation des écoles ;
 - un nouveau rôle et de nouveaux moyens pour les Fédérations de pouvoirs organisateurs ;
 - la scission entre les rôles de pouvoir organisateur (PO) et régulateur pour le réseau Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE).
2. *Le renforcement de l'encadrement dans l'enseignement maternel et la statutarisation de certains postes de puéricultrices et de maîtres en psychomotricité ;*
 3. *L'abaissement de l'âge de l'obligation scolaire ;*
 4. *La réforme de l'organisation du travail des enseignant.e.s*
 - avec la suppression des heures de plage², la réduction des prestations devant élèves pour les professeur.e.s de pratique professionnelle et l'instauration du travail collaboratif dans l'enseignement secondaire ;
 - le renforcement de la formation continuée.
 5. *Un nouveau dispositif pour appréhender les difficultés de maîtrise de la langue d'enseignement au début de la scolarité ;*
 6. *L'adoption du tronc commun pour les élèves jusqu'à 15 ans ;*
 7. *Le renforcement de la gratuité en commençant par l'enseignement maternel ;*
 8. *La mise en production de la première plateforme de ressources pédagogiques de la Fédération à destination des enseignant.e.s (e-classe) ;*

Ce qui doit encore être fait

De nombreuses réformes doivent être encore entreprises ainsi que beaucoup de craintes à rencontrer et de scepticisme à dépasser. Des réponses devront être apportées, sans tarder, à ceux et celles qui, notamment dans l'enseignement secondaire, s'interrogent, à juste titre, sur les modalités de mise en œuvre du nouveau tronc commun et leurs conséquences.

Ainsi, la feuille de route prévoit une évolution radicale de l'enseignement qualifiant qui débutera en 4^e secondaire en 2029 et sera organisé en une seule filière. En l'absence de précisions, les inquiétudes sont vives. Ce chantier devra être entrepris sans tarder. Pour notre part, il est essentiel de s'assurer des dimensions polytechnique et artistique du tronc commun afin d'aboutir à une orientation positive pour les élèves au terme du tronc commun.

Par ailleurs, il faudra :

- réduire la taille des groupes afin d'offrir à chaque élève un accompagnement personnalisé et permettre au personnel de travailler dans des conditions correctes ;
 - poursuivre la réduction du temps de travail des professeur.e.s de pratique professionnelle ;
 - prendre en compte la dimension sociale du changement afin de maintenir l'emploi dans l'enseignement pour tous les personnels.
- De même, les mesures concernant l'inclusion des élèves à besoins spécifiques dans l'enseignement ordinaire devront être concrétisées

tout en ménageant les conditions de travail au sein de l'enseignement de plein exercice et le maintien de l'emploi pour les personnels concernés.

Les Gouvernements de la Fédération Wallonie-Bruxelles et des Régions devront s'entendre sur l'alternance et sur la meilleure manière d'articuler les secteurs de la formation et de l'enseignement.

De plus, il faudra :

- concrétiser la réforme de la formation initiale des enseignant.e.s et appréhender ses impacts sur la rémunération des personnels ;
- assurer une réelle gratuité pour tou.te.s les élèves de l'enseignement obligatoire ;
- juguler une concurrence de plus en plus exacerbée entre établissements et réseaux d'enseignement. La mise en place des Directeur.ice.s de zone et des Délégué.e.s aux contrats d'objectifs doit assurer des modes de collaboration et de partenariat entre établissements d'une même zone géographique au sein d'un réseau et entre réseaux. Une bonne coordination inter réseaux doit favoriser – dans le dialogue et hors de toute précipitation – la spécialisation de certains établissements vers le tronc commun et d'autres vers les filières préparatoires au Supérieur et/ou qualifiantes. Cela permettrait à la fois de diminuer la pression concurrentielle et de répondre à la volonté de séparer géographiquement des établissements du tronc commun de ceux qui accueillent les années suivantes afin d'éviter la « présélection » des élèves entrant dans le premier degré en fonction de l'offre de formation au-delà du tronc commun.

Attractivité de la profession et financement de l'enseignement

L'attractivité de la profession enseignante et l'image de marque des enseignant.e.s dans la société sont en déclin constant. Les enseignant.e.s et les éducateur.ice.s sont de plus en plus sollicité.e.s. La charge de travail et le stress liés au travail, associés au manque d'autonomie professionnelle et de soutien, ainsi qu'à des conditions de travail, des salaires et des retraites peu attrayants et précaires, ont conduit à une grave pénurie d'enseignant.e.s.

Les difficultés budgétaires dans les secteurs de l'éducation, la commercialisation et la privatisation compromettent encore davantage la qualité et la viabilité de l'offre publique d'éducation. Un financement public durable plus important dans le secteur de l'éducation est indispensable afin de recruter et de fidéliser les professionnel.le.s de l'enseignement les plus qualifiés, en offrant des conditions de travail décentes, y compris un développement professionnel continu adapté ainsi qu'un environnement de travail et une infrastructure soutenant le bien-être et la motivation des travailleur.euse.s de l'enseignement. ■

1. Les délégué.e.s à contractualisation d'objectifs sont des membres de l'administration chargés de vérifier si les contrats définis dans les plans de pilotage correspondent aux objectifs généraux définis par le Gouvernement.
2. Par exemple, actuellement dans l'enseignement secondaire inférieur, la charge d'un.e enseignant.e devant la classe est de 22 à 24 périodes. Ces deux périodes correspondent à la plage. À l'avenir, la charge sera de 22 périodes.

Pierre Hardy ♦ ancien formateur de CEFA et membre du GT Enseignement du MOC

Vers un changement culturel de l'identité professionnelle enseignante

Nous vivons dans une société en transition et le monde de l'École n'y échappe pas. C'est sans doute « heureux » à terme pour nos sociétés démocratiques et pour les citoyen.ne.s car construire une École bienveillante et résiliente est un enjeu essentiel pour notre bien commun. Les soubresauts vécus depuis plusieurs années dans le monde de l'éducation, notamment dualisation, inégalités, relégations, mal-être professionnel, démontrent à plus d'un titre l'urgence et la nécessité d'un changement culturel du monde de l'éducation. Le Pacte dessine une réponse ambitieuse, il trace et cadre dans le temps toute la nécessaire transformation structurelle et systémique au service d'une École plus juste et adaptée à la citoyenneté du XXI^e siècle.

Cet article a pour objet d'attirer l'attention sur la nécessité d'articuler réforme structurelle avec réforme culturelle. Modestement, Pol Bollen et moi-même proposerons un code de déontologie à retravailler car la déontologie est au cœur du métier. En bref, pour réussir le Pacte et marcher vers cette École plus juste, cette transformation culturelle du métier doit être réussie afin de lui donner de l'enthousiasme, de la fierté sociale au service du bien commun et par là, permettre aux enseignant.e.s de retrouver une nouvelle identité professionnelle.

Par transformation culturelle du métier, nous entendons un changement de matrice, de paire de lunettes qui permette aux acteur.rice.s de donner du sens au monde. On pourra alors dire que le métier d'enseignant.e comprend apprentissage, individualisation, bienveillance, travail collectif et supervision, évaluation positive, droit à l'erreur, estime de soi, participation dans l'organisation...

Dans le Pacte, nous trouvons de multiples éléments redéfinissant le métier notamment en **délimitant cinq tâches** : le travail en classe, le travail pour la classe, les services à l'école et aux élèves, le travail collaboratif et la formation continuée.

Travailler sur les représentations

L'enjeu de ces cinq tâches est de réenchanter et donner une fierté collective, mais aussi de répondre à ce défi sociétal. Historiquement, l'École est issue d'une identité construite dans la méritocratie où la violence symbolique pouvait avoir libre cours : le maître avait beaucoup de pouvoir, peu balisé, et le métier restait très individuel. Nous passons aujourd'hui à l'exigence pédagogique dans la bienveillance éducative et à un.e acteur.rice plus collectif.ve et supervisé.e. En ce sens, le Pacte ouvre, via les plans de pilotage et d'autres dispositifs, de multiples espaces de participation à habiter : l'acteur collectif est donc à construire.



© Sébastien VAN ASBROUCK

Dans de multiples endroits, la transformation de l'identité professionnelle est en construction. On observe même que là où elle se construit, les élèves vivent mieux, et les enseignant.e.s aussi, comme le démontrent Eric Debarbieux¹ et Benoit Galand, chercheur à l'UCL, lorsqu'ils parlent du concept de « *climat scolaire* » et de son impact sur les acteur.rice.s. En ce sens, un management participatif cadrant et bienveillant favorise un *climat scolaire* très positif. Cette transformation n'est pas l'apanage du seul enseignement obligatoire. La formation initiale des enseignant.e.s devra, elle aussi, habiter cette transformation culturelle et transformer le rapport social avec ses étudiant.e.s. Faire vivre concrètement dans la formation initiale, ce que l'on promet dans l'obligatoire est essentiel.

La formation continuée devra inévitablement co-construire depuis des analyses de pratiques et faire cohabiter recherches et actions sur le terrain. Travailler sur les représentations des acteur.rice.s est un élément important. C'est pourquoi il est essentiel de mettre en place des ateliers relatifs à nos croyances et de les articuler aux dernières recherches. La dualisation ne facilite pas la recomposition identitaire, l'ancienne identité se meurt mais résiste encore. Elle cristallise les tensions en favorisant même un repli défensif où l'ancien modèle serait encore perçu comme le paradis perdu.

Proposition de code de déontologie

Selon le professeur Prairat, trois fonctions peuvent être identifiées à un code² : une fonction identitaire à travers laquelle il s'agit

Notre proposition de code de déontologie

1. Donner des pistes de solutions à un.e élève en situation problème sur le plan pédagogique et relationnel ;
2. Respecter les élèves dans le verbal et non-verbal, éviter les mots qui « tuent » et qui font perdre la face ;
3. Mettre l'accent sur la relation de confiance tout en gardant son cadre ; autorité bienveillante et bonne distance sociale ;
4. Confidentialité des informations reçues durant les conseils de classe ou entretiens ;
5. Veiller à se créer des balises et des procédures pour gérer les conflits dans la bienveillance éducative ;
6. Utiliser la loi comme un moyen et non comme une finalité ;
7. Accepter la collaboration en équipe ;
8. S'adapter au public quelle qu'en soit l'origine, la religion, le passé : vivre l'éducabilité de tous et toutes ;
9. S'inscrire dans une dynamique motivationnelle ; pédagogie créative, droit à l'erreur, individualisation, remédiation immédiate... ;
10. Travailler en équipe en toute déontologie.

Le chantier est ouvert dans un nouvel écrin porteur de multiples opportunités pour transformer l'école et répondre au défi d'une école juste, équitable, bienveillante et citoyenne.

d'affirmer ce qu'enseigner veut dire, une fonction de mise en ordre symbolique de la profession et une fonction d'appui pour soutenir les enseignant.e.s. De plus, ses arguments rencontrent nos préoccupations. Notre hypothèse est que ce type de code de déontologie pourrait répondre au défi de la transformation culturelle du métier articulée au Pacte.

En conclusion

À travers une redéfinition des différents espaces du métier et en ouvrant la porte à une dynamique collective dans l'établissement,

le Pacte ouvre la voie vers une recomposition identitaire du métier d'enseignant.e. Le meilleur chemin pour retrouver fierté et enthousiasme dans une recomposition de notre identité d'enseignant.e au service du bien commun nécessite de passer de la plainte légitime individuelle au projet collectif afin de répondre au défi de la nouvelle question sociale. ■

1. « Le climat scolaire » : définition, effets et conditions d'amélioration, (en ligne) www.cafepedagogique.net/lexpresso/Documents/docsjoint/ climat-scolaire2012.pdf
2. Eirick PRAIRAT, *De la déontologie enseignante*, Paris, PUF, 2009.

Fred Mawet ♦ secrétaire générale de CGÉ

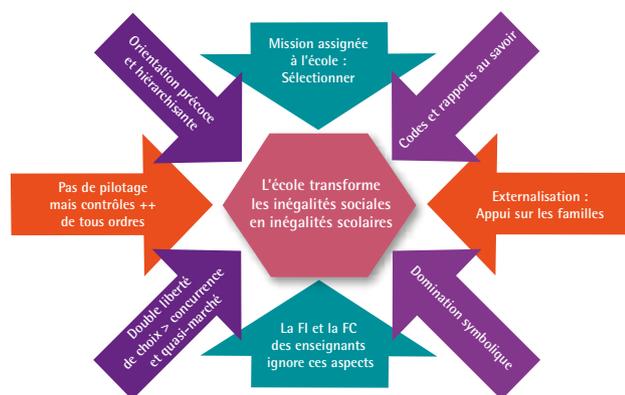
Le Pacte et la réduction des inégalités

PISA d'abord, la phase de l'état des lieux du Pacte ensuite l'ont démontré à l'envi si c'était encore nécessaire : notre enseignement est gravement inégalitaire. Les manifestations de cet aspect inégalitaire sont une très forte corrélation entre la réussite, le redoublement, l'orientation dans l'enseignement spécialisé¹, l'orientation dans l'enseignement professionnel et l'origine sociale des familles des élèves.

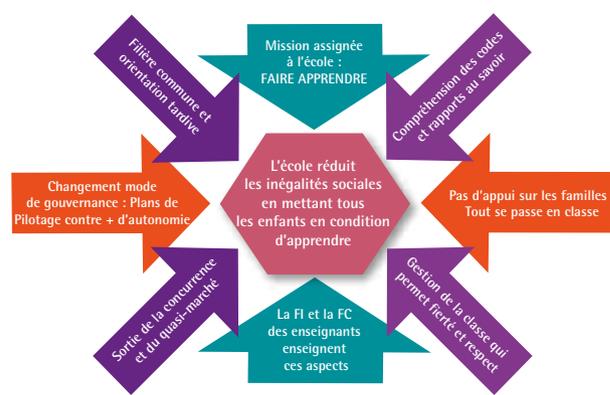
En clair : plus on est de famille défavorisée, plus on a de chances de doubler, d'être orienté vers le spécialisé et le professionnel et de terminer l'enseignement obligatoire analphabète fonctionnel. L'École en FWB transforme les inégalités sociales en inégalités scolaires de par son fonctionnement et sa manière d'enseigner.

Ce schéma résume l'équation qui fabrique les inégalités scolaires et donc le contrepoison nécessaire pour espérer en sortir.

LA FABRICATION DES INÉGALITÉS SCOLAIRES



LES CONDITIONS DE LEUR RÉDUCTION



Enrayer ce fonctionnement n'est pas une mince affaire... plusieurs ministres ont tenté sans succès de s'y atteler ces 20 dernières années² probablement parce qu'ils n'ont pas pu mettre en place toutes les conditions systémiques du changement. Probablement aussi parce qu'il n'y a pas eu une vraie volonté politique partagée par les partis qui se sont succédés au pouvoir de mettre le temps et les moyens pour réformer en profondeur notre système scolaire et de s'accorder sur le chemin à prendre.

Du changement de la commande sociétale (=passer de trier et sélectionner à faire apprendre tous et toutes) au changement de posture (=de l'évaluation sanction à l'évaluation formative en y ajoutant la prise de conscience des effets de la domination symbolique) et de façon d'enseigner (=prendre en compte les rapports au savoir et se mettre à enseigner ce que l'École exige), en passant par la sortie de la concurrence entre écoles et la nécessité de réguler les inscriptions dès l'entrée de la scolarité, chaque mesure est indispensable et aucune n'est simple et rapide à implémenter.

Les limites et les faiblesses du Pacte

Les limites du Pacte sont de quatre ordres :

- **Le changement de paradigme fondamental** qui consiste, le temps de la scolarité obligatoire, à passer de « *trier et sélectionner les élèves* » à « *faire apprendre tous dans un même dispositif (le tronc commun de 3 à 15 ans)* » est une révolution qui doit être assumée, nommée, communiquée et expliquée par le politique dans la société ; assumée comme un autre projet de société qui va devoir être compris et porté loyalement par tous les acteurs.rice.s de l'École mais aussi par (tous) les partis. La communication publique étant insuffisante, il se dit et se fantasme tout et n'importe quoi sur le Pacte.
- **Sortir de la concurrence entre écoles** nécessite que les réseaux, les Pouvoirs organisateurs (PO), les écoles jouent le jeu, arrêtent d'essayer de se démarquer les unes des autres et d'attirer un public spécifique pour porter un même projet commun et se solidariser sur une prise en charge partagée des élèves de leur territoire. Pour plus de mixité sociale et pédagogique, pour en finir avec les écoles ghettos de pauvres et de riches et avec le rejet à la mer ou le cantonnement dans des classes spécifiques des élèves plus fort.e.s et des plus faibles. Et donc, à l'heure où presque tous les partis parlent de modifier ou supprimer le décret inscriptions, il faudrait au contraire se mettre d'accord sur davantage de régulation, dès le début de l'entrée à l'école. Pour tenter de converger vers une École commune, malgré notre fonctionnement belge en réseaux et la liberté de choix d'école inscrite dans la Constitution ...
- **Pas de réforme ambitieuse de l'École sans adhésion des enseignant.e.s³** : ils sont la pierre angulaire du changement des pratiques pédagogiques. Il va falloir toute leur mobilisation et leur créativité pour relever les défis à rencontrer : pour faire apprendre tou.te.s les élèves ensemble de 3 à 15 ans sans carotte ni bâton. Commencer par un changement de posture radicale et se mettre à chercher et construire ensemble d'autres pratiques. On est loin du compte aujourd'hui : bon nombre d'entre eux n'y croient pas, pensent qu'ils n'auront pas



Jean-Luc COLLE

- les moyens de l'ambition du Pacte et seront les dindons de la farce, fantasmant des punitions à la clé s'ils n'arrivent pas à atteindre des objectifs qu'ils pensent impossibles. Mais quoi qu'il.e.lle mette en place en direction des enseignant.e.s, le.la ministre n'aura jamais accès aux 100.000 enseignant.e.s de la FWB. C'est donc aux corps intermédiaires⁴ de jouer loyalement les courroies de transmission : de faire vivre cet autre projet dans toute la communauté éducative tout en faisant remonter au fur et à mesure les conditions nécessaires à sa réalisation.
- **Le défi de l'écriture de nouveaux référentiels** est loin d'être gagné : il va falloir se mettre d'accord sur ce que tous les jeunes doivent maîtriser comme savoirs et compétences à quinze ans, rendre du sens aux apprentissages, revisiter les contenus, resserrer sur les essentiels, sortir de la vision disciplinaire⁵ et prendre l'enfant de milieux populaires comme élève de référence pour être sûr que l'École va bien se mettre à enseigner tout ce qu'elle exige. On n'y est pas du tout à ce stade.

Le rôle joué par CGÉ dans la mise en place du Pacte

CGÉ n'a occupé aucune place dévolue *a priori* puisque nous ne sommes pas un des grand.e.s acteur.rice.s institutionnel.le.s⁶ du Pacte qui ont piloté et validé chaque phase de sa construction. Mais notre présence a été jugée utile dans une série de groupes de travail auxquels nous avons activement participé. Nous avons d'emblée annoncé que nous mènerions une participation positive mais exigeante, confrontante, sans complaisance. C'est ce que nous avons fait tout au long des quatre années et continuons à faire. Elle s'est déclinée en prises de paroles (internes et externes au processus), analyses, contributions écrites, vidéos, rencontres publiques.

Notre conviction est qu'il n'y a pas de réformes parfaites. Que le Pacte a suffisamment d'atouts pour miser sur lui mais de façon lucide : nous pensons qu'il faut y aller dans sa mise en œuvre et commencer à implémenter tous les changements à notre portée. Et analyser collectivement à chaque étape comment ça avance, surtout pas pour changer de cap prématurément mais pour identifier les obstacles et réclamer le soutien et les mesures nécessaires pour les dépasser.

Qui a donné l'impulsion du Pacte ? Est-ce l'Appel à refondation⁷ que nous avons porté collectivement dans la Plateforme de Lutte contre l'Échec scolaire ou Mc Kinsey qui s'en prévalait dans un article ? Probablement, une convergence d'interventions en parallèle. Ce qui semble avéré – car dit comme tel par les pilotes du Pacte –, c'est que CGÉ a contribué à rendre incontournable l'enjeu de la réduction des inégalités scolaires et empêché qu'il se dilue dans l'objectif global et potentiellement bateau d'amélioration des performances du système scolaire. Mais ce n'est pas gagné pour autant, loin s'en faut.

Maintenant que le Pacte est en route, quelles sont les actions qui seront portées par CGÉ pour le mettre en place efficacement ?

À notre petite échelle et à notre modeste place, ce que nous tentons de faire, c'est de mettre le savoir des enseignant.e.s militant.e.s du mouvement⁸ construit tout au long de 49 ans de pratiques de classe à disposition des enseignant.e.s et surtout, des formateur.rice.s d'enseignant.e.s⁹. Et nos credos pédagogiques¹⁰ nous poussent sur des chemins lents et exigeants puisque nous ne croyons pas aux « bonnes pratiques » et recettes à faire ingurgiter aux enseignant.e.s : nous croyons seulement à la confrontation respectueuse, au compagnonnage et à des contributions qui peuvent les amener à se questionner sur leur posture et les aider à repenser leur pratique.

En janvier 2018, nous avons donc organisé les Rencontres Didactiques pour Faire Apprendre¹¹ à l'usage des formateur.rice.s d'enseignant.e.s. En juin et septembre 2019, nous nous attelons à la co-construction de chemins pour réduire les inégalités scolaires dans le cadre des plans de pilotage¹² avec les conseiller.ère.s pédagogiques du CECP et de WBE.

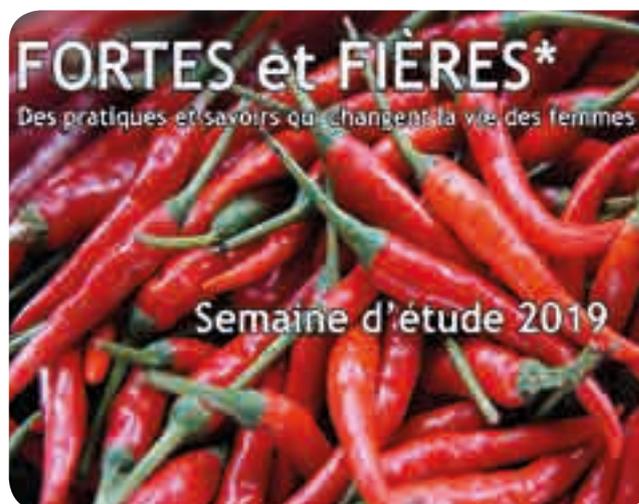
D'autres grosses demandes de formation nous arrivent de certains PO qui prouvent une chose : la question de la réduction des inégalités commence enfin à être prise au sérieux par les grand.e.s acteur.rice.s de l'École mais du coup, le comment s'impose. Et le chemin sera long et difficile mais il est praticable si on s'y met tous et toutes ! ■

1. Enseignement spécialisé de type 8 et de type 3
2. Lire à ce propos les deux études « Carnet de voyage » (en ligne) : www.changement-egalite.be/Carnet-de-voyage-I-2018
4. Réseaux/PO, directions et syndicats
5. Sortir de la vision disciplinaire comme une fin en soi : la discipline devant être replacée dans un tout.
6. Réseaux/PO, syndicats et fédérations des associations de parents
7. www.changement-egalite.be/IMG/pdf/Appel_a_refondation.pdf
8. Savoir sur la fabrication des inégalités scolaires et sur les conditions pédagogiques pour que les enfants de milieux populaires puissent apprendre.
9. Les formateur.rice.s d'enseignant.e.s devant d'abord bouger puisqu'ils et elles vont devoir former les futur.e.s enseignant.e.s et accompagner les enseignant.e.s en fonction dans la révolution pédagogique du tronc commun.
10. https://changement-egalite.be/formations_cge
11. Voir www.changement-egalite.be/spip.php?article3922
12. Le Plan de pilotage que chaque école doit rédiger, part d'une analyse collective de son fonctionnement et doit déboucher sur les changements qu'elle va introduire dans son fonctionnement et sa pratique pédagogique pour converger vers les deux grands objectifs du Pacte : améliorer la qualité de l'enseignement et réduire les inégalités.

Fortes et Fières

Des pratiques et savoirs qui changent la vie des femmes

Aujourd'hui, à Vie Féminine et dans ses services, des femmes se réunissent dans de nombreux lieux et s'investissent de mille et une façons ! Elles s'engagent, partagent leur temps... Certaines se disent féministes, d'autres non. Ce sont le plus souvent des engagements de proximité, mais portés par des motivations très différentes. Le lien social y occupe une place importante, alors même que notre société cherche plutôt à diviser, à isoler et à précariser. À travers ces engagements, les femmes révèlent des pratiques, des savoir-faire et des savoirs qui soutiennent et peuvent changer leur vie.



La prochaine Semaine d'étude de Vie Féminine rendra hommage aux pratiques et savoirs des femmes, qui renforcent les femmes là où elles sont et qui, à leur manière, sont des leviers pour changer le monde et pour construire l'Éducation Permanente Féministe.

Au programme : trois journées riches de rencontres et d'échanges (en ateliers ou grands groupes), du temps pour s'exprimer, créer et découvrir, mais aussi pour se faire plaisir et pour partager la force d'être ensemble.

Infos pratiques

Dates : 2, 3 et 4 juillet 2019

Lieu : Centre scolaire Asty Moulin (Rue de la Pépinière 101 à 5002 Namur)

Programme et info : www.viefeminine.be/spip.php?article4171

Inscription : Vie féminine Tél. : 02 227 13 00

Mail : inscriptions@viefeminine.be

Zoé Maus ♦ permanente CIEP communautaire

La Charte Genre : un pas dans l'intégration du genre dans les ONG et les Acteurs institutionnels belges (AI)

En novembre dernier, plus de 80 ONG et acteur.rice.s institutionnel.le.s (dont l'ONG du MOC Solidarité Mondiale-WSM) ont ratifié une *Charte Genre*, qui constitue l'aboutissement d'un long processus de réflexion du secteur du développement et des ONG. Au niveau international, le chemin parcouru depuis 1975, *Année internationale des femmes* décrétée par l'ONU, est non négligeable.

Que ce soit dans la mise en œuvre de politiques, projets et programmes de développement, dans les conventions élaborées par les institutions internationales (comme celles mises en place par l'Organisation internationale du Travail (OIT) ou les objectifs du développement durable de l'ONU), ou par la large ratification de la *Convention pour l'élimination des discriminations envers les femmes* (CEDEF ou CEDAW en anglais, entrée en vigueur en tant que traité international en 1981), la prise en compte de la thématique du genre dans le développement est réelle même si elle s'est faite lentement.

L'évolution des politiques de genre dans le développement

Des années ont été nécessaires pour passer d'une approche du développement indifférencié, dans lequel les femmes en tant que groupe social spécifique, étaient absentes, à une approche « femmes dans le développement » ou « femmes et développement »¹. Cela ne s'est fait que grâce au travail des mouvements sociaux, du Sud et du Nord, qui ont montré l'importance cruciale des femmes dans les projets mis en place par les organisations de développement mais aussi, de manière plus globale, dans le développement des

sociétés du Sud (mais aussi du Nord). Par la suite, de nombreuses évolutions ont eu lieu, menant notamment à une intégration du concept de genre. Déjà présente dès les années 60, cette prise de conscience a connu un coup d'accélérateur à partir de 1975.

Durant les années 80, l'émergence de ce concept permet d'intégrer cette analyse des relations de pouvoir entre femmes et hommes dans la vision du développement. « *Le concept de genre a une double dimension : il interroge la manière dont chacun et chacune peut construire son identité sexuelle (masculine ou féminine), aussi bien à travers son éducation que son orientation sexuelle (hétérosexuelle, homosexuelle, etc.) Les discriminations liées à l'orientation sexuelle sont elles aussi à considérer lorsqu'on interroge le concept de genre*². *Le concept de genre renvoie aussi à une deuxième dimension complémentaire : 'le genre est une façon primaire de signifier des relations de pouvoir'*³.

L'année 1995, avec la *Conférence mondiale des femmes de Pékin*, a vu une recrudescence de l'intérêt porté à ces questions, que ce soit dans les institutions internationales ou dans les ONG. Cela sera marqué, entre autres, par l'intégration de ces questions dans les objectifs du *Millénaire pour le développement* (puis, dans les *Objectifs pour le développement durable*).

Les défis à relever par les ONG

Malgré cette évolution, on constate qu'il a toujours été plus facile pour les ONG, et plus largement les ANG⁴ de mettre en place des projets intégrant le genre que de l'intégrer dans leurs propres

structures et réflexions. Elles ont ainsi été lentes à mettre en pratique dans leurs structures ce qu'elles professaient dans leurs projets et actions de terrain. Organisation et répartition des rôles, lignes hiérarchiques, représentation des femmes, communication interne et externe, autant de secteurs dans lesquels une meilleure intégration des femmes, mais plus largement de la diversité peut encore être atteinte. Dans ce sens, la ratification large de cette Charte et la présence de nombreux représentant.e.s des ONG et ANG en novembre 2018 sont un signal positif.

Huit points pour intégrer le genre

Lancée à l'initiative de la fédération d'ONG ACODEV et du CNCD-11.11.11, la Charte vise à l'engagement des ONG de manière plus efficace sur les questions de discrimination en matière de genre. « *Toute ONG ou acteur institutionnel qui ratifie la Charte Genre s'engage à créer un élan positif dans son organisation et à mettre en place les mesures nécessaires à sa réalisation. Un engagement fort en faveur de l'égalité de genre est une des étapes importantes du secteur vers une égalité réelle.* » La Charte reprend donc un socle minimal d'engagements concrets à mettre en œuvre.

Le premier engagement est celui de mettre en avant une *approche transversale (gender mainstreaming)* et spécifique pour le genre dans tous les domaines. Transversale car il s'agit d'intégrer le genre dans toutes politiques et démarches de l'organisation de telle sorte qu'un travail constant soit mené sur cet enjeu au sein de la structure⁵. Cela signifie l'intégrer à tous les domaines de

travail de l'ONG et de l'AI. Spécifique car ces derniers s'engagent à développer des actions spécifiques sur le genre, dans lesquelles les thématiques initiales sont les droits des femmes et le respect des diversités des identités de genre.

Pour cela, la mise en place d'un plan d'action relatif au genre, assorti de mesures de suivi et d'évaluation objectivement vérifiables et d'un budget dédié est indispensable. Parallèlement au plan d'action, la lutte pour l'égalité entre femmes et hommes doit être intégrée dans la « vision mission » de l'organisation ainsi que dans son cadre stratégique et dans les documents qui en découlent.

« Il a toujours été plus facile pour les ONG de mettre en place des projets intégrant le genre que de l'intégrer dans leurs propres structures et réflexions. »

La promotion d'une *représentation équilibrée* des femmes, des hommes et des personnes transgenres et intersexuées dans les instances de décision et de gouvernance doit permettre la présence d'au moins 1/3 de femmes. De plus, la parité est à encourager dans les fonctions de direction et les équipes des organisations. Pour cela, une *politique de ressources humaines pour l'égalité de genre est indispensable*, avec une attention au genre dans toutes les dimensions de la GRH : recrutement, égalité salariale, grille horaire, soutien au congé de paternité, mais aussi, la mise en place de procédures contre le harcèlement et les comportements sexistes sur le lieu de travail. À cet égard, un code de conduite « genre », destiné à tout.e collaborateur.ice, doit réaffirmer les valeurs d'égalité entre les sexes, de respect des personnes, de la diversité et de non-discrimination que l'organisation défend. Une telle charte a notamment été ratifiée par le secteur suite à différentes affaires ayant impliqué des coopérants occidentaux dans des pays du sud⁶.

Il s'agit ici de mettre le genre à tous les étages de l'organisation et dans tous les secteurs d'action et d'activité. Il est également recommandé de veiller à *communiquer* de manière à ce que femmes et hommes soient représenté.e.s de manière non stéréotypée et équilibrée, en accordant une attention spécifique aux minorités et à la diversité sexuelle, ainsi que de montrer les impacts différenciés des enjeux mondiaux sur les hommes et les femmes.

Enfin, si l'aspect institutionnel et organisationnel de l'intégration du genre est mis en avant, la Charte veille également à favoriser et à contribuer à l'em-

leurs dans le monde, à condition toutefois que les organisations en fassent une priorité et non une réflexion accessoire. Solidarité Mondiale-WSM l'a traduite dans la rédaction d'une note stratégique sur le genre et la mise en place d'une cellule Genre.

Au-delà des ONG, cette Charte est également un signal pour les autres secteurs. En effet, que ce soit l'approche transversale et spécifique du genre, un plan d'action spécifique, une gestion des ressources humaines plus attentive aux questions d'égalité de genre ou des actions visant à l'*empowerment* des travailleuses, autant d'initiatives qui permettraient à toute organisation d'être un meilleur lieu de travail, plus émancipateur et épanouissant pour toutes et donc pour tous. ■

powerment individuel et collectif des femmes et des groupes sociaux discriminés. Il s'agit d'avoir une attention spécifique pour ces processus *d'empowerment* des travailleuse.s, ici et dans le Sud, en soutenant des organisations de femmes ou autres mouvements sociaux promouvant la diversité. Partenariats et alliances doivent également faire la place belle aux femmes.

Comment aller plus loin et transposer la Charte Genre dans d'autres secteurs

On le voit, cette Charte est assez ambitieuse et gagnera à être diffusée aux organisations, au-delà même du secteur de la coopération internationale. Comme le souligne WSM-Solidarité Mondiale, cette Charte est une étape supplémentaire dans la structuration des pratiques et constitue un signal positif pour les partenaires de l'ONG, en Belgique et ail-

1. Une vaste littérature existe à ce sujet. *Les Cahiers Genre et Développement* ont en particulier contribué à cette réflexion. Jeanne BISILLIAT et Christine VERSCHUUR, « Le genre : un outil nécessaire : Introduction à une problématique », *Cahiers Genre et Développement*, n°1. Genève-Paris, EFL/AFED-L'Harmattan, 2000, pp. 19-30.
2. Les définitions reprises ci-dessus se basent sur la note stratégique adoptée en 2015 sur le genre dans la Coopération au développement : <https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Le-genre-dans-la-Cooperation-belge-au-developpement.pdf>
3. Joan W. SCOTT, « Gender : A useful category of historical analysis », *The American Historical Review*, vol 91, n° 5, décembre 1986, pp. 1053-1075.
4. Les acteurs non gouvernementaux sont les syndicats, les mutuelles, les universités ou associations de migrant.e.s, qui bénéficient aussi des financements de la Coopération belge.
5. Le *gender mainstreaming* est devenu une obligation légale pour les politiques publiques belges depuis la loi de 2017, qui crée un cadre obligatoire pour le *gender mainstreaming* dans l'ensemble des politiques publiques belges. Une note stratégique et un plan d'action sur l'intégration du genre dans la coopération au développement prévoient spécifiquement un volet sur les acteur.ice.s de la coopération non gouvernementale. Voir le plan action <https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Plan-action-dimension-de-genre.pdf> Et la note stratégique <https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Le-genre-dans-la-Cooperation-belge-au-developpement.pdf>
6. www.travailderue.org/wp-content/uploads/2018/09/Charter-Integriteit-Charte-dInt%C3%A9grit%C3%A9.pdf



Lire la Charte dans son intégralité :

www.cncd.be/IMG/pdf/charte_integration_genre-def.040718.pdf



La République Dominicaine, au-delà des vacances de rêves¹

En novembre dernier, un projet original de voyage d'immersion a été organisé par Solidarité Mondiale-WSM : il rassemblait une douzaine de militant.e.s et travailleur.euse.s aussi bien du MOC en Belgique que de partenaires de Solidarité Mondiale-WSM du Burkina Faso (CNTB, RAMS, MUFEDE). Pendant quatorze jours, ils et elles sont allé.e.s à la rencontre des mouvements sociaux de la République Dominicaine (AMUSSOL, CASC, CONAMUCA, FEI, MOSCTHA et TURISSOL) afin de mieux cerner les réalités de la population.

Un voyage tout en contraste : entre luxe, plages, tourisme de masse et pauvreté

Lorsqu'on pense à la République Dominicaine, on a en tête une image de vacances idylliques avec une mer bleu turquoise, des plages de sable et des cocotiers. En effet, depuis plusieurs années, le Gouvernement a fortement misé sur le tourisme, qui devenu un des secteurs économiques les plus importants, représentant presque un quart de son PIB. Mal répartis, les chiffres de croissance et de richesse du pays sont ainsi poussés à la hausse artificiellement. Le développement du tourisme de masse et des possibilités d'emplois concernent uniquement une petite partie de l'île, autour de la célèbre Punta Cana. Les principaux investisseurs propriétaires,

actionnaires et exploitant.e.s des hôtels et des plages (souvent privatisées) sont attirés par une série d'avantages : fiscalité, salaires mensuels peu élevés ... L'offre touristique est importante, avec de véritables villages hôteliers 'grand luxe' proposant des formules « All-inclusive ». Cependant, dans les coulisses, ce sont de véritables armées de travailleur.euse.s, souvent sous-payé.e.s, qui s'acharnent au service des touristes. Certains des plus gros complexes comptent jusqu'à 3.000 travailleur.euse.s qui logent sur place !

Les abords de ces villages hôteliers font beaucoup moins rêver : quartiers populaires, rues sales et bruyantes à peine goudronnées, sans trottoirs, bordées d'échoppes et d'habitations bricolées et au travers desquels les fils électriques et la circulation anarchique essaient de se frayer un chemin... Ces inégalités sociales extrêmes cohabitent tout en restant invisibles aux yeux des touristes hypnotisé.e.s par la beauté des paysages et le luxe des pavillons. Un contraste choquant !

Visiter ces complexes touristiques a permis de rencontrer des délégations syndicales et des travailleur.euse.s du secteur touristique afin qu'ils et elles expliquent leur organisation pour obtenir de meilleures conditions de travail dans ces lieux où l'argent coule à flot !

Un autre aspect lié au tourisme est que les Dominicains eux-mêmes, faute

de moyens et de culture des vacances, pratiquent très peu le tourisme, dans leur propre pays ou ailleurs. Partant de ce constat, TURISSOL, une organisation partenaire de Solidarité Mondiale-WSM, s'est lancée dans le développement d'une offre touristique durable et accessible aux populations locales. À l'ombre des grands « tours opérateurs », TURISSOL vise et défend un tourisme à taille humaine avec davantage de retombées pour les communautés locales, qui possèdent bien d'autres richesses naturelles et culturelles que Punta Cana.

À la rencontre des migrant.e.s haïtien.ne.s des bateyes

Depuis des décennies, des vagues de migrant.e.s venu.e.s d'Haïti, pays voisin, débarquent en République Dominicaine avec l'espoir d'une vie meilleure. Actuellement, plus de 700.000 haïtien.ne.s vivent sur le territoire. Mais dans quelles conditions ? Après une journée dans le nord du pays au cœur des plantations agricoles, la rencontre avec des migrant.e.s haïtien.ne.s vivant dans les bateyes a été un des moments forts du voyage.

« Batey » est le nom donné aux campements mis en place par l'État dans les zones de production agricole pour abriter les travailleur.euse.s des champs de cannes à sucre. Devenus de véritables bidonvilles, ces villages de baraquements de fortune accueillent, depuis des géné-

rations, les coupeurs de cannes à sucre, pour la plupart d'origine haïtienne. Ici, pas d'eau potable, pas d'électricité, mais de gros soucis de santé et d'hygiène, et le SIDA qui fait des ravages.

Depuis la privatisation dans les années 90 des entreprises de production, la culture de la canne à sucre a chuté, faisant apparaître des zones totalement abandonnées, et a engendré une situation de grande pauvreté. Établies depuis longtemps, voire nées sur place, la plupart des familles de coupeurs ont été obligées de rester par manque de documents d'identité et de travail. Ils et elles se considèrent toujours comme haïtiens, même s'ils/elles n'ont pourtant plus aucune attache avec Haïti. Sans véritable statut et oublié.e.s, ils et elles vivent dans une situation qui les empêche d'accéder aux emplois formels et au système de protection sociale.

Face aux conditions de vie des migrant.e.s, le Mouvement socio-culturel pour les Travailleurs haïtiens (MOSCTHA) et la Fédération ethnique intégrale (FEI), deux organisations de la société civile, ont développé des aides juridiques pour que ces migrant.e.s puissent obtenir de meilleures conditions de vie : des papiers d'identité, l'accès à l'eau potable, un système de cliniques mobiles, l'installation de latrines ou encore des services funéraires et des cours d'alphabétisation. Leur stratégie passe par la sensibilisation des habitant.e.s, la formation et aussi le plaidoyer auprès des autorités dominicaines. En 2014, suite à la pression de ces organisations, 3.000 migrant.e.s ont reçu la nationalité tandis que les cartes de séjour de 250.000 autres ont été renouvelées pour deux ans, laissant la grande majorité dans la précarité.

Le combat des femmes pour une meilleure vie et l'égalité

Suite à l'assassinat dans les années 70 de la militante du droit à la terre pour les paysans, Mama Tingo, des associations de femmes se sont créées pour dénoncer les inégalités sexuées, trouver les moyens de vivre dignement, de permettre à leurs enfants d'accéder à l'éducation, d'obtenir une vie meilleure

et plus largement d'œuvrer pour un monde plus égalitaire.

Petit tour d'horizon des associations de femmes rencontrées par le groupe.

La CONAMUCA, Confédération nationale des Femmes salariées de l'Agriculture (fondée en novembre 1986), soutient les femmes vivant en milieu rural ou dans les communes de la périphérie des provinces. Son objectif est d'améliorer leur situation en développant l'accès à la santé, la formation, la culture et la protection des droits humains.

Créée en 1982, la FEMUCALA est une association gérée par les femmes et pour les femmes. Leurs actions sont organisées autour du « CUIDADO », de l'attention à la Nature, du respect de la terre et de ce qu'elle produit. C'est pourquoi elles travaillent essentiellement les questions de souveraineté alimentaire, en mettant notamment en place une banque de semis. Elles ont construit un aqueduc pour avoir accès à l'eau potable. Un centre de formation pour les femmes a été ouvert, avec des formations sur l'éducation et la santé. Actuellement, elles luttent pour l'égalité du genre, l'avortement et les viols, revendiquent une meilleure éducation pour les filles, en impliquant les hommes.

Soutenir les aidant.e.s proches

En Belgique, environ 900 000 personnes accompagnent et soutiennent de manière régulière et continue un.e proche en situation de dépendance. Parmi ces aidant.e.s proches, 30% ont dû quitter leur travail pour assurer cette mission. Selon les chiffres de la Mutualité chrétienne, chaque aidant.e permet une économie mensuelle de 1.197€ pour la société, tout en ne bénéficiant que de peu de droits et de reconnaissance.

Pour dénoncer la situation difficile de ces personnes, la pétition réclame « plus de droits pour alléger le quotidien

La FEMECA, Fédération des Femmes paysannes créée en 1983 et membre de la CASC (Confédération autonome syndicale classiste), est constituée d'une centaine de femmes. Elle a ouvert un centre d'artisanat où les femmes fabriquent des objets, dans le respect de l'environnement. Ces produits sont vendus sur les marchés et dans les foires agricoles. Cinq pourcent des bénéfices retournent à l'association pour ses frais de fonctionnement. Le centre propose aux femmes des formations (citoyenneté, politique, cuisine, médecine parallèle, droits). Malgré les rentrées financières, ces femmes restent dans une grande précarité et n'ont pas accès aux soins de santé et à une sécurité sociale même via AMUSSOL (Association Mutuelle de Services Solidaires)².

1. Cet article est basé sur différents témoignages de participant.e.s du voyage d'immersion et dont certains ont été publiés dans *Ici et Là-bas* et *L'Info-CSC*.
2. AMUSSOL : l'accès à la sécurité sociale pour les travailleurs de l'économie informelle en République Dominicaine, WSM-Rapport thématique Amérique latine, NR 2 (en ligne) <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/elaboration-politique-sociale/forum-futur-secu/wsm-brochure-amusol-fr.pdf>

des aidants proches ». À l'approche des élections, ces revendications et les 35651 signatures ont été remises à la ministre de la santé Maggie De Block.

Afin de porter son message, la Mutualité a fait appel à l'humoriste namurois GuiHome, qui dans une vidéo de deux minutes décrypte le rôle et le statut bénévole des aidant.e.s proches. Comme le conclut GuiHome : « *De près ou de loin, nous sommes tous concernés par la situation des aidants proches. Alors, mobilisons-nous.* »

France Huart ♦ formatrice de Méthode, et les étudiants du Groupe ISCO-CNE 13

Visite interactive autour du temps de travail¹

L'année dernière, La Fonderie, Musée bruxellois des industries et du travail et la Régionale PAC (Présence Action Culture) de Bruxelles ont réalisé une exposition autour du *Temps de travail. Mesures et démesures*² dans les locaux mêmes du musée. En plus de l'exposition, le PAC proposait une animation autour de la transformation du temps de travail pour réfléchir aux formes que pourraient prendre le temps de travail demain. En effet, la crise économique et le chômage ont de nouveau propulsé aux devants de la scène politique et socio-économique la question de la réduction collective du temps de travail (RTT) comme solution. Face à cette actualité, une visite-animation a été organisée avec les étudiant.e.s du groupe ISCO-CNE 13 pour voir comment le temps de travail a évolué à travers l'histoire et quelles sont aujourd'hui les propositions des acteurs politiques, économiques et sociaux.

Entre réflexion et argumentation

Rendez-vous à La Fonderie à Molenbeek, où un animateur du PAC lance un jeu participatif autour de ces questions : quel est pour vous l'horaire idéal ? Et le pire horaire ? Quelle est la proportion de temps envisagée pour le travail, la famille et les loisirs ? Les réponses mettent en évidence

la diversité de la réalité professionnelle de chacun.e, qui était bien loin de l'horaire idéal, avec des horaires coupés, du travail de nuit ou du travail à pause ; même si pour beaucoup le temps de travail idéal se situerait entre un mi-temps et un 4/5, sans perte de salaire, afin de bénéficier d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Ensuite, les temps de travail dans différents pays d'Europe ont été analysés par le groupe. La Belgique n'est pas la mieux placée, à côté des pays nordiques qui occupent les premières places du classement. Une approche historique est alors proposée. En effet, même si nous avons l'impression de toujours travailler plus, le temps de travail a diminué depuis les années 1970. En 1970, le temps annuel de travail était de 1900 heures, ce qui correspond à 45h/semaine. En 1978, il est de 40h/semaine ; en 2001 de 38h/semaine et en 2015, il représente 1541 heures par an. Cette diminution du temps de travail est constatée depuis les années 1980 et s'explique par l'explosion des temps partiels. En Belgique, les temps partiels représentent 24%. Les étudiant.e.s n'ont pas manqué de rappeler que le temps de travail diminué a un impact sur le salaire et la pension. De plus, le temps partiel

fait apparaître une disparité entre hommes et femmes, qui s'explique notamment par la répartition sexuée des tâches dans la sphère familiale : les femmes s'occupent traditionnellement des enfants et donc ce sont elles qui réduisent le plus souvent leur temps de travail.

Par ailleurs, en près de 150 ans, nous travaillons presque deux fois moins, même si nous travaillons différemment, notamment sous l'influence de l'informatique, de la robotisation, de l'intelligence artificielle et des moyens de communication. Par exemple, une caissière dans un supermarché scanne 10 fois plus de marchandises en caisse qu'il y a 20 ans. De plus, les temps de vie sont moins clairement marqués entre professionnel et privé, notamment avec le télétravail.

Le débat se poursuit entre étudiant.e.s avec une réflexion, sous forme de débat mouvant, autour d'extraits de débats ou d'interviews d'expert.e.s, par exemple celle de l'économiste belge Danièle Meulders « *Supprimer le congé parental serait quelque chose d'excellent pour l'emploi féminin* ». Les étudiant.e.s se positionnent alors dans l'espace muséal et marquent leur accord ou non avec le contenu. Une fois la position choisie, chacun.e essaie de convaincre les autres de sa position. Cette manière de travailler différentes propositions de RTT



a le mérite d'obliger chacun.e à développer son argumentation et d'entendre celle des autres autour de grandes questions de société : « *Un peu, beaucoup ou trop de travail ?* », « *Travaillons-nous moins ou plus que dans le passé ?* », « *Vivons-nous pour travailler ou travaillons-nous pour vivre ?* ».

Visite libre de l'expo

Après l'animation, les étudiant.e.s ont eu le loisir de déambuler dans l'exposition qui retraçait l'histoire du temps de travail, au travers de documents, citations, questionnements et témoignages mais aussi de s'arrêter pour écouter des interviews et les arguments de certain.e.s expert.e.s. L'exposition était articulée autour de six modules : Temps de travail/Temps de loisirs ; L'Histoire ; Le politique ; Calcul du temps de travail ; Les points de vue d'expert.e.s ; Les utopies.

Chacun.e a aussi eu l'occasion de calculer son temps annuel de travail, au plus près de sa réalité professionnelle. Ensuite, il.elle.s ont exprimé leur avis sur différentes questions, comme « *Est-ce du temps de travail que d'élever ses enfants ? D'être bénévole ? Chercher du travail ? Déjeuner avec ses collègues ?* »

En conclusion

La réduction du temps de travail reste une question sociétale et syndicale importante. Aujourd'hui, nous entrons dans une révolution technologique qui entraîne les mêmes travers que dans le passé. C'est pourquoi il faut repenser le travail et sa répartition pour arriver au slogan « *Travailler moins pour travailler tous et vivre mieux* ».

L'animation de cette exposition était bien plus qu'une visite guidée traditionnelle, puisqu'elle a permis au groupe des étudiant.e.s délégué.e.s syndicaux.ales de s'approprier les contenus, de l'enrichir de leurs propres savoirs et de déconstruire leurs représentations sur le temps de travail hier et aujourd'hui. ■



© Pascal TEISE

Nouvelle session BAGIC à Liège

Parce que vous voulez donner à votre engagement des capacités de changement...

Le brevet d'aptitude à la coordination de projets d'organismes culturels et socioculturels (BAGIC) propose une nouvelle session de formation à Liège (2019-2021):

- militante qui interroge le sens des pratiques socioculturelles et qui place la Culture comme enjeu citoyen ;
- alliant co-construction des savoirs, réflexions théoriques, observations et pratiques expérimentales.

Elle est destinée aux animateur.rice.s travaillant dans une association d'édu-

cation permanente, une organisation de jeunesse ou d'ainé.e.s, un Centre culturel, une association de quartier, ...

Le Brevet BAGIC est délivré par la Direction générale de la Culture de la Fédération Wallonie-Bruxelles. ■

Infos pratiques

Démarrage de la formation : les 17 et 18 octobre 2019

Lieu : Liège

Informations et inscription : Charlotte de Leu - Mail : charlotte.deleu@ciep.be

Secrétariat : Francine Baillet

Tél. : 02.246.38.41

Mail : bagic@ciep.be



© Ingrid BEILLARD

1. Article écrit sur base des comptes-rendus écrits et critiques par des étudiant.e.s du groupe 13 ISCO-CNE.

2. Cette exposition est itinérante et est donc disponible en location. Pour plus d'info, contacter La Fonderie Tél. : 02.410 99 50

Annie Furaha Semafara ◆ ISCO-CNE Groupe X (2012-2016)

La reconnaissance de la fonction de l'aide-soignant.e¹



Mon travail de fin d'études traite de la problématique du profil de la fonction d'aide-soignant.e en maison de repos. À travers différentes analyses scientifiques et une série de témoignages de travailleuses du secteur, j'ai démontré les différents problèmes rencontrés par l'aide-soignant.e, qu'ils soient aussi bien au niveau de ses tâches (surcharge de travail), qu'au niveau de sa responsabilité légale dans la prise en charge de la personne âgée.

Au final, différentes pistes et solutions sont proposées dans le cadre de mon mandat syndical en vue de faire évoluer le profil et la fonction de l'aide-soignant.e, ainsi que les normes édictées par le pouvoir subsidiant qui ne sont plus adaptées à la réalité du secteur des soins aux personnes âgées. ■

1. Le titre précis du mémoire est *La fonction de l'aide-soignant.e est-elle reconnue à sa juste valeur ?*



Vincent MELEBEEK

Dursun Gok ◆ ISCO Bruxelles 2014-2018

Femmes et droits sociaux¹



En constatant que les femmes ne sont pas suffisamment informées de leurs droits sociaux, j'ai décidé d'y consacrer mon mémoire de fin d'études. Je travaille à temps partiel dans le secteur du nettoyage dans une petite entreprise qui gère le bâtiment Aéropolis à Schaerbeek. Travailler à temps partiel n'a en aucun cas été un choix personnel. Beaucoup d'entre nous voudraient bien travailler à plein temps. Mais si certaines y parviennent, ce n'est pas le cas pour un bon nombre. Parfois, la chance peut vous aider, vous êtes là au bon moment, mais parfois il faut connaître ses droits et les revendiquer au moment opportun. C'est pourquoi je me suis inscrite sur les listes lors des élections sociales 2012.

Dans un second temps, avec l'idée d'être plus active et plus productive, je suis devenue militante chez les Femmes CSC et dans la section locale de Schaerbeek. Toujours dans le but d'informer et de remédier à la problématique de la non information des femmes sur leurs droits sociaux. En effet, j'avais constaté que le problème du manque d'information ne se pose pas uniquement dans mon entreprise mais aussi en dehors. Beaucoup de

gens, dont principalement des femmes, ne semblent pas être informés de leurs droits sociaux.

Les résultats de mes recherches documentaires et de mes entretiens sur le terrain ont confirmé mes constats de départ. Pour analyser mes recherches et mes entretiens, j'ai utilisé la grille de la triple domination et de l'intersectionnalité². La triple domination est basée sur le fait que, dans la société, trois systèmes de domination coexistent et se renforcent les uns les autres. Ces trois systèmes (capitalisme, patriarcat et racisme) permettent à certains groupes d'avoir des privilèges et donc d'en dominer d'autres. On retrouve ces systèmes dans les différentes sphères de la vie en société. Ils engendrent des différences de droits, de répartition des tâches, de ressources, de rôles et mettent en place des rapports de pouvoir et de hiérarchies. Ces trois systèmes s'additionnent et se renforcent. Le concept d'intersectionnalité permet d'analyser ces interactions : par exemple, une femme d'origine étrangère qui n'a pas fait d'études, et qui travaille à temps partiel dans le nettoyage.

Parallèlement à ces recherches, différents actions de terrain ont été mises en

place pour remédier à cette problématique. Pour analyser ces actions, j'ai utilisé la grille de l'*empowerment*. Ce concept est utilisé pour comprendre comment les femmes, individuellement et collectivement, peuvent se comporter face aux diverses formes d'exclusion et de discrimination, et aussi prendre du pouvoir. Apparue dans les années 60-70 dans les mouvements afro-américains, cette grille a été utilisée dans les pays du Sud³. Elle permet de mettre en lumière la prise de conscience des femmes sur le pouvoir qu'elle peuvent acquérir et renforcer par rapport aux enjeux politiques, économiques et sociaux.

En conclusion, il est essentiel de continuer le travail dans le syndicat et dans la diffusion d'information aux femmes, soit en organisant des soirées, soit en distribuant des dépliant à destination des femmes. ■

1. Le titre complet du mémoire est : *Femmes et droits sociaux Comment comprendre le manque d'information des femmes sur leurs droits sociaux? Que faire pour y remédier?*

2. Zoé MAUS et Virginie DELVAUX, « Penser l'intersectionnalité dans un projet d'action collective », *L'Esperluette. Fiches pédagogiques*, Bruxelles, 2017.

3. Sophie CHARLIER, *Genre et empoderamiento, empowerment. Même concept ?*, Bruxelles, Le Monde selon les femmes ASBL, 2017 (Les essentiels du genre).

Sabine Honing ♦ ISCO Liège, 2013-2017

Les titres-services : quelle réalité ?



On ne peut transiger sur la santé et la sécurité des travailleuses ! C'est mon credo. C'est pourquoi j'ai décidé de consacrer mon mémoire de fin d'étude à la pénibilité du travail des aide-ménagères (AM), et comment, au travers d'un investissement syndical, améliorer la santé et la sécurité de ces travailleuses.

Plusieurs enquêtes réalisées sur le sujet ont relevé des lésions musculo-squelettiques, des atteintes psycho-morales et un certain nombre d'accidents du travail. Preuves que le travail des AM tel qu'il est réalisé aujourd'hui, a un impact direct sur la santé physique et psychologique des travailleuses.

Comme le montre très bien le film *Au bonheur des dames*, récemment sorti en salle, le quotidien d'une aide-ménagère est certes fait de bons côtés, mais aussi de moins bons... Quels sont les principaux problèmes rencontrés dans le secteur ? Le risque de glissades et de chutes, l'utilisation de produits dangereux pour la peau et parfois mal étiquetés, le port de lourdes charges (seau, déplacement de mobilier,...), la responsabilité de l'habitat (les AM sont souvent seules sur leur lieu de travail), la constance de la performance (chaque client exige 100% de son AM tous les jours), la longueur des déplacements (souvent effectués en bus) et enfin, et souvent, elles sont confrontées à des attitudes hautaines, voire à des vexations de la part des bénéficiaires.

Chez Daoust, l'action la plus concrète menée par la délégation syndicale a été de fournir aux travailleuses des chaussures de sécurité. Il a fallu presque dix ans pour que le projet aboutisse, mais les résultats en termes de diminution des accidents de travail s'est vite fait sentir. Le chemin vers un maximum de sécurité pour les AM est encore long et les actions à mener nombreuses. Bien consciente que chaque amélioration est difficile à obtenir, j'entends bien jouer mon rôle d'actrice de changement et continuer dans la voie que nous avons tracée. On ne peut transiger sur la santé et la sécurité de ces travailleuses. ■

Pierre de Selliers ♦ CIEP Liège

« Raconter une première fois en Belgique » : projet vidéo

À terme des activités citoyennes développées à l'Agora de septembre à décembre 2017 (à Liège), un groupe porteur s'est constitué avec une dizaine de personnes désirant parfaire leurs connaissances de la Belgique et du français. L'idée principale était la transmission et le partage des expériences vécues dans leur pays d'accueil et la découverte de celui-ci. Au fil des conversations, le groupe s'est rendu compte de la richesse des échanges et a proposé de recueillir des témoignages. Mais comment poser la parole sans l'écrire, les participant.e.s maîtrisant mal l'écrit en français ?

Le média vidéo a été choisi car il semblait plus adapté à l'enregistrement de témoignages ainsi qu'à l'éventuelle transmission de ceux-ci. Pour poser un cadre, la thématique « Raconter une première fois en Belgique » s'est centrée autour de toutes les premières expériences du quotidien dans ce nouveau pays d'accueil avec tout ce que cela englobe comme réactions, appréhensions ainsi que le ressenti vis-à-vis de celles-ci.

Le groupe désirait réaliser une capsule documentaire qui dévoile les expériences faites en Belgique en insistant sur la donnée « quotidienne » et en se concentrant sur l'appropriation des nouveaux codes sociaux et les échanges interculturels qui se génèrent de ceux-ci. Il voulait aussi développer la mise en avant d'une réflexion pour combattre les inégalités et la construction de clichés et stéréotypes sur les migrant.e.s, ainsi que le racisme et les discriminations en proposant leurs regards sur des situations quotidiennes vécues. La première étape expérimentale eut lieu de mi-décembre 2017 à juin 2018, la seconde de janvier à décembre 2019.

En marge du projet

Outre la dimension immersive et sociale dans une activité riche en partage interculturel, ce projet veut développer chez les participant.e.s des compétences requises dans leurs demandes d'insertion sociale et professionnelle. Dans un secteur où ils et elles sont régulièrement soumis.e.s à des demandes de souscription à des programmes de formation et doivent s'inscrire activement dans la recherche d'un emploi, nous voulions proposer une démarche qui développe davantage leurs compétences transversales. Nous espérons permettre ainsi l'exploration d'une série de compétences qui leur seraient utiles tout en mettant en place un programme construit par eux.elles-mêmes afin de viser une autonomie permettant une meilleure



gestion de leurs compétences et, à terme, de déployer une réelle autonomisation.

Les compétences transversales développées par les participant.e.s au cours de ce projet sont : l'expression orale, la constitution d'un discours clair et précis, l'organisation d'un planning, écouter, analyser et comprendre, acquérir de nouveaux savoirs à partir d'une meilleure appropriation de situations vécues, prendre des initiatives, renforcer la confiance en soi, travailler dans un esprit collaboratif.

Finalité du projet

Le projet fini, le groupe et les participant.e.s ont émis le souhait de diffuser la capsule documentaire sur des plateformes de diffusion, notamment lors de festivals ou d'événements cadrant avec la thématique. La diffusion sur les réseaux sociaux reste à l'étude ; le groupe préfère rester prudent sur la diffusion des capsules.

Difficultés rencontrées

Plusieurs obstacles ont été rencontrés lors de ce projet.

- La disponibilité du public :

Étant encore fort fragilisé par plusieurs facteurs d'ordre psycho-social, le public visé éprouve des difficultés à se rendre aux activités. Il est très difficile de mettre en place un agenda. Ce public est fort occupé par des obstacles qui l'empêchent de participer sereinement. La formation à l'Agora les oblige parfois à participer à des activités extra-scolaires qui prennent le pas sur les activités liées au projet. Le monde associatif et social sollicite énormément de ce public. Il est ainsi fréquent qu'il se dérobe pour aller à des rendez-vous « obligatoires » (CPAS, recherche de logement, Forem, formation...)

- La gestion de perturbations par le groupe

Les participant.e.s ont été amené.e.s à gérer des situations perturbantes liées à leur pays d'origine, ce qui peut bouleverser l'agenda et bloquer des heures d'animation sans qu'on ne puisse faire grand-chose (à part aider et soutenir les personnes en souffrance).

- Le processus de témoignage

Celui-ci a nécessité beaucoup plus de temps que prévu, la compréhension du français et l'expression orale pouvant bloquer certain.e.s personnes. La mise en place d'un tel processus et son appropriation par les participant.e.s n'est pas toujours des plus faciles.

- Les obligations des participant.e.s

Ce type de public est fortement inscrit dans des formes d'obligations permanentes qui mettent à mal le principe émancipatoire sans contrainte. Il comprend difficilement la liberté de pouvoir venir ou non aux activités, ce qui n'aide pas à construire un cahier des charges volontaire. Pas à pas, nous sommes arrivés à construire le projet, mais il a fallu constamment rappeler l'intérêt de cette expérience.

Diffusion

Actuellement, nous sommes en plein processus de réflexion à propos de la diffusion. Plusieurs éléments sont à prendre en compte. L'exigence du groupe était de ne pas le diffuser sur les grands réseaux sociaux pour de multiples raisons (anonymat, idéologie portée par ces plateformes, risque de récupération, polémique). Le choix s'est alors porté sur une diffusion sous forme d'outil exploitable par des animateur.rice.s et des professionnel.le.s du secteur non marchand. Il servirait à combattre les discriminations et à construire une réflexion autour des migrant.e.s et de leurs enjeux personnels.

Faire comprendre, par exemple, les multiples difficultés qui deviennent un handicap quand on ne connaît ni la langue, ni les codes sociaux pour comprendre l'environnement. Nous proposons aux animateur.rice.s et formateur.rice.s d'utiliser notre vidéo avec leurs groupes afin de mettre en place un processus de réflexion autour de cette thématique.

En conclusion

La volonté de ce projet était de s'inscrire dans une démarche qui questionne notre rapport au quotidien, en Belgique, en tant que citoyen.ne et ce par le biais du regard d'une personne émigrée qui arrive et découvre une autre réalité sociale et culturelle. Cela peut nous porter à réfléchir sur nos façons de vivre sans y porter un jugement ou de la condescendance mais en prenant compte les faits. Construite avec un certain humour et une prise de distance, cette démarche va à l'inverse de la démarche d'ethnologue qui découvre une réalité sociale dans une contrée lointaine. Au cours de ce projet, j'ai moi-même pu redécouvrir mon pays non pas en tant qu'animateur mais en tant que citoyen : les témoignages rencontrés et retranscrits dans cette vidéo m'ont permis de prendre davantage de distance face à la réalité quotidienne pour mieux y revenir et me questionner sur nos habitudes, ce qu'elles définissent et traduisent dans nos vies. C'est souvent drôle, parfois un peu gênant, mais surtout très humain.

Pour accéder à la vidéo et avoir plus d'informations : CIEP-MOC Liège
Pierre de Selliers GSM : 0483.22.93.65 Mail : deselliers@mocliege.org



Géraldine Duquenne ♦ Justice et paix

Émancipation et école : un outil pour faire le point

« **L'**émancipation est une des missions centrales de l'école. Elle vise à préparer les élèves à être des citoyen.ne.s responsables afin qu'ils et elles contribuent à une société démocratique, solidaire, pluraliste et ouverte aux autres cultures. Pourtant, quand on observe l'école d'aujourd'hui, cet objectif semble être marginalisé par rapport à d'autres. Plus encore, les enseignant.e.s se sentent bien souvent démunis.e.s pour mener à bien cette mission. » Chez Justice et Paix, nous avons poussé plus loin la réflexion. Qu'est-ce que l'émancipation ? Que serait une école réellement émancipatrice ? Que peut apporter l'éducation permanente, dont l'émancipation est la principale finalité, au monde de l'école ? Enfin, quel(s) outil(s) proposer aux enseignant.e.s pour interroger leur rapport à l'émancipation ?

Toutes ces questions, nous avons tenté d'y répondre dans l'étude *Une école hors les murs. Transmission, émancipation, citoyenneté*¹, où nous posons le constat du rapprochement actuel entre école et entreprise. Approche axée « résultats », compétences directement mobilisables, valorisation de la performance individuelle, rencontres entre jeunes et entreprises, etc. sont les signes d'une volonté d'adapter davantage la formation des élèves aux besoins du marché du travail. Face à cette tendance croissante à l'employabilité, il nous semble crucial de redonner toute son importance aux autres finalités de l'école que sont l'émancipation, la citoyenneté et la transmission. Et ce afin que les élèves puissent être conscient.e.s du monde qui les entoure en mobilisant des savoirs, et puissent à leur tour et collectivement le changer, le transformer. L'étude rassemble donc les différents éléments du débat : le rôle de l'école, celui de l'éducation permanente, les raisons de la crise de l'école et les prémices de la définition d'une pédagogie émancipatrice.

Cette étude théorique a posé les bases nécessaires au développement d'un outil pratique. Notre proposition pédagogique, inspirée de l'éducation permanente, se présente sous la forme d'une animation permettant de répondre aux questions suivantes : suis-je un.e enseignant.e émancipé.e ? Suis-je un.e enseignant.e émancipateur.rice pour mes élèves ? Il s'agit d'un exercice d'auto-évaluation passant par des temps de partage et d'échange entre pairs et des moments de réflexion plus personnelle. Pour être émancipateur.rice, l'enseignant.e n'a-t-il.elle pas d'abord besoin de se sentir émancipé.e lui.elle-même dans son métier ?



Pour aborder ces questions, l'animation propose de se baser sur le CIRCEPT de la pédagogie émancipatrice en milieu scolaire². Cet outil est une figure permettant l'organisation, la synthèse des données caractérisant un concept autour d'une CIRconférence. Ce schéma est composé de quatre axes dont le croisement fait émerger quatre postures de l'enseignant.e dans sa pratique quotidienne. Il s'agit en quelque sorte d'une

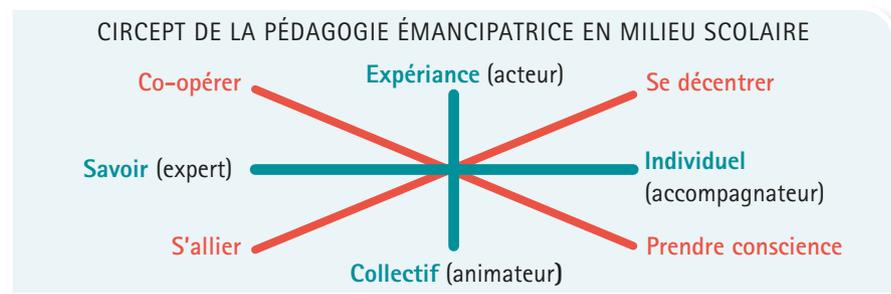
boussole qui permet de visualiser les éléments d'une thématique ou problématique donnée dans leur complexité. Parmi les différentes casquettes de l'enseignant.e apparaissant sur le CIRCEPT, il y a la dimension collective de son métier en tant qu'*animateur.rice* d'une classe et la portée plus individuelle de *l'accompagnateur.rice*. Les deux autres facettes sont celles de l'enseignant.e détenteur.rice d'un savoir (expert) et celle de l'acteur.rice disposant d'une expérience fondée sur sa pratique. Le croisement des différents rôles de l'enseignant.e fait émerger des postures qui peuvent se concrétiser dans des actions et vécus de sa pratique quotidienne. Prendre conscience de qui on est, de ses valeurs, de ses ressources, se décentrer, prendre du recul, confronter les points de vue, s'allier, en interrogeant les possibilités d'action collective, en apprenant à faire réseau dans la communauté éducative ou encore co-opérer en se mettant en action collectivement sont des postures que l'enseignant.e adopte dans sa pratique à des niveaux variables sans toujours le conscientiser.

Si l'outil CIRCEPT peut paraître difficile d'accès dans un premier temps, il se concrétise très vite à travers les échanges entre les participant.e.s. L'un des objectifs est justement de chercher ensemble ce à quoi ces mots font écho. Comment est-ce que, dans ma pratique, je prends conscience, je me décentre, je m'allie et je co-opère ? Les enseignant.e.s vont tenter de dégager une série de critères qui correspondent à ces postures à travers ce qu'ils et elles pratiquent déjà, ou ce qu'il serait intéressant de pratiquer pour se mettre en chemin vers l'émancipation de soi ou de ses élèves. Par exemple, sur la posture « se décentrer », émergent des critères tels que « s'ouvrir à d'autres pédagogies, faire de vraies ruptures avec l'école ou encore prendre du recul par rapport à l'acte d'enseigner »³.

Dans un deuxième temps, les participant.e.s vont réaliser leur propre CIRCEPT en sélectionnant huit critères CIRCEPT en sélectionnant huit critères qui évoquent quelque chose pour eux et elles. Cela peut être des éléments identifiés comme des pistes à suivre pour se sentir davantage émancipé.e ou pour émanciper davantage leurs élèves selon la question de départ posée. Chacun.e est invité.e à prendre un temps d'arrêt. Le CIRCEPT est un outil souple qui ne vise pas à enfermer. Les participant.e.s peuvent l'utiliser avec une certaine liberté, en fonction de leurs besoins.

Si l'animation peut être menée par un.e intervenant.e extérieur.e, elle peut aussi être facilement appropriable par un.e enseignant.e décidant de la guider. La brochure détaille toutes les étapes. Dans le cadre de la mise en place des plans de pilotage, ce détour réflexif trouve particulièrement son sens. Lors des échanges au cours de l'animation, différentes pistes peuvent être identifiées, de façon individuelle ou collective, pour adopter des pratiques plus émancipatrices pour soi-même, pour sa classe ou encore pour l'école. Des chantiers à entamer et à faire évoluer. L'exercice permet de se questionner et d'initier du changement.

Si l'animation s'adresse principalement aux enseignant.e.s et les invite à questionner leur rapport à l'émancipation et à élaborer des pistes pour y ac-



order davantage de place dans leur métier, il est important de préciser que leur action, seule, est insuffisante au développement d'une école émancipatrice. Le rôle de l'enseignant.e est bien évidemment central, mais différents facteurs externes influencent sa pratique. Les enseignant.e.s expriment souvent un malaise en lien avec la faible valorisation de leur métier, le manque de stabilité en début de carrière, les rapports de force entre nouveaux.elles et ancien.ne.s enseignant.e.s, ainsi que les conditions difficiles dans lesquelles ils et elles exercent. Afin de mieux appréhender les inégalités inhérentes à notre système éducatif et participer à une école émancipatrice, l'enseignant.e devrait également être mieux formé.e au rapport des élèves au savoir. Tou.te.s les élèves ne sont pas familier.ère.s du langage de l'école et se retrouvent parfois en tension avec le langage émotionnel de la maison. Ce conflit de loyauté n'est pas simple à gérer pour l'élève et les enseignant.e.s devraient être

ouillé.e.s pour y faire face et transformer ce rapport au savoir des élèves. C'est pourquoi notre proposition pédagogique s'adresse à tou.te.s les acteur.rice.s du milieu scolaire car une école émancipatrice et épanouissante requiert un changement global et systémique de l'approche éducative qui nécessite que d'autres acteur.rice.s prennent également leurs responsabilités : le pouvoir politique, la direction, les pouvoirs organisateurs, les éducateur.rice.s et les parents.

Inspiré de l'éducation permanente, cet outil s'inscrit dans la vision d'une école davantage ouverte sur l'extérieur, qui placerait la transformation vers une société plus juste et équitable au cœur de ses projets. ■

1. Voir Valéry WITSEL, « Une école 'Hors les murs' », *L'Esperluette*, n°94, octobre-décembre 2017, p.22.
2. Ce CIRCEPT est inspiré du CIRCEPT de la pédagogie émancipatrice développé par le CIEP (voir www.ciep.be/images/publications/CahierCIEP/Cah.CIEP11.pdf)
3. Éléments issus de la rencontre test autour de l'outil réalisée le 29 novembre 2017.

L'avenir du travail vu du Sud

L'avenir du travail est le sujet du moment dans le petit monde de la «gouvernance mondiale». Toutes les organisations internationales, ou presque, en ont fait une priorité, sans parler des *think tanks* et autres cabinets de conseil. Leur point commun: penser cet avenir sous l'angle étroit de la «quatrième révolution industrielle» avec ses robots, ses imprimantes 3D et ses plateformes numériques pour mieux vendre des (dé)régulations du travail. Mais de quel travail parle-t-on exactement?

À qui ces discours et analyses sont-ils destinés? Dans quels buts? Aujourd'hui,

les trois quarts des travailleur.euse.s de la planète font partie de ce qu'on peut appeler le «Sud global». Leur écrasante majorité sans accès à un emploi formel ni aux protections qui lui sont encore liées. Les imprimantes 3D et les algorithmes sont le cadet de leurs soucis. Ce sont pourtant les grand.e.s absent.e.s du débat sur l'«avenir du travail».



Cédric LETERME, *L'avenir du travail vu du Sud. Critique de la « quatrième révolution industrielle »*, Louvain-la-Neuve, Éditions Syllepse, 2019 (Coll. Sens dessus dessous).

Info et commande : Centre Tricontinental (CETRI)

Tél. : 010. 48 95 60 - www.cetri.be/L-avenir-du-travail-vu-du-Sud

2019 Dates à épingler

LA SITUATION AU BURKINA FASO : ATTENTATS, SÉCURITÉ, ISLAMISME ET DÉVELOPPEMENT

Pendant longtemps épargné par les conflits armés, connaissant une cohabitation ethnique et religieuse remarquable, le Burkina Faso voit ces dernières années sa situation sécuritaire se dégrader. Ce petit pays d'Afrique de l'Ouest est devenu la cible d'attaques mortelles attribuées en particulier à des djihadistes. Attentats ciblant des étrangers.e.s, enlèvements et exécutions de ressortissant.e.s, multiplication d'attaques contre l'armée ... Que se passe-t-il ? Quelle influence du pays voisin, le Mali ? Quel impact sur la population et la coopération au développement ?

Conférence avec Claire Kupper du GRIP (Groupe de Recherche et d'Information sur la Paix et la Sécurité) et des représentant.e.s de mouvements syndicaux et mutuellistes du Burkina Faso (RAMS, Réseau d'Appui aux Mutuelles de Santé et CNTB, Confédération Nationale des Travailleurs du Burkina).

Date : 27 juin à 17h00

Lieu : Mutualité chrétienne de Liège (place du XX août, 38 4^e étage, à 4000 Liège)

Info : MOC-CIEP Liège - Nicolas Laermans
Tél. : 04 232 61 65 - 0498 17 18 50
www.mocliege.be

3^e ÉDITION D'AFRIC@FONCK À LIÈGE

Depuis de nombreuses années, la MC, la CSC et l'ONG Solidarité mondiale développent des partenariats au Burkina Faso.

En organisant Afric@fonck, elles souhaitent mettre en avant leurs partenaires mais aussi inviter le public à la découverte d'une autre culture, lui faire connaître les réalités vécues par les partenaires du Sud. La 3^e édition d'Afric@fonck sera une journée festive, familiale et multiculturelle ouverte à tous et toutes.

Au programme : concerts gratuits, danses et percussions, village associatif, village gourmand, ateliers de tresses et coiffures africaines, jeux de société, contes, animations pour petit.e.s et grand.e.s...

Date : 29 juin à partir de 13h00

Lieu : Caserne Fonck à Liège (Rue Ransonnet, 2 4020 Liège)

Programme : www.mc.be/africafonck
www.facebook.com/africafonckfestival/

ENCONTRES PÉDAGOGIQUES D'ÉTÉ 2019 DE CGÉ

Envie de vous former, d'échanger vos expériences de travail et de contribuer à davantage d'égalité à l'école ? de vous ressourcer avant la rentrée ?

Les RPÉ proposeront cette année 14 ateliers thématiques de 3 ou 6 jours pour faire fructifier les connaissances et améliorer les pratiques.

Au programme, on retrouve notamment les thématiques suivantes : Pratique de la pédagogie institutionnelle ; Entraînement mental ; Les mathématiques au regard des neurosciences ; Former des citoyens-acteurs ; Apprendre et

cheminer avec des primo arrivants non francophones ; Jeu vidéo et apprentissage ; Projet théâtral au cœur de l'acte éducatif ; Rapports au savoir et malentendus scolaires.

Dates : du 16 au 21 août

Lieu : La Marlagne Wépion

Infos : CGÉ Changements pour l'égalité

Tél. : 02 218 34 50

Mail : info@changement-egalite.be

Programme et inscription :

www.changement-egalite.be/Inscriptions

CONFÉRENCE-DÉBAT SUR LA SITUATION POLITIQUE AU CONGO

Intervenant : Wamu Dieudonné Oyatambwe de Solidarité Mondiale-WSM

Date : mardi 24 septembre à 19h

Lieu : MOC Hainaut centre 10 rue Marguerite Bervoets à 7000 Mons

Organisation et infos : Commission internationale du MOC Hainaut-Centre Julien Gras

Tél. : 065 35 39 63

Mail : j.gras@ciep-hainautcentre.be

A noter dans mon agenda

La Gueule de l'Emploi, expo photo

Le photographe Patrice Niset part à la rencontre d'hommes et de femmes au travail. Il saisit le travail manuel et artisanal tel qu'il perdure et se renouvelle à Bruxelles. Ses clichés révèlent comment les artisan.e.s et créateur.rice.s intègrent de nouveaux outils et techniques aux savoir-faire passés. Dans l'espace public, son objectif s'est posé sur les travailleur.euse.s anonymes qui contribuent à l'intérêt collectif et assurent la bonne marche de la cité. Sur le site de l'ancienne fonderie de la Compagnie des Bronzes de Bruxelles à Molenbeek, cette exposition de photos en plein air est un écho contemporain aux métiers manuels qui y furent exercés jadis. Les photographies de Patrice Niset font surgir les «gueules», les gestes et les univers de ces artisan.e.s et travailleur.euse.s qui participent au dynamisme de Bruxelles.

Infos pratiques :

Dates : du 29 juin au 13 octobre 2019

Lieu : La Fonderie, rue Ransfort, 27 à 1080 Bruxelles - Entrée gratuite

Info : www.lafonderie.be/



Pascal TEISE

Centres régionaux



BRABANT WALLON

boulevard Fleur de Lys, 25 - 1400
Nivelles • 067.21.89.91

BRUXELLES

rue Pléтинckx, 19 - 1000
Bruxelles • 02.557.88.35

CHARLEROI - THUIN

boulevard Tirou, 167 - 6000
Charleroi • 071.31.22.56

DINANT - PHILIPPEVILLE

rue E. Dinot, 21/Bte 6 - 5590
Ciney • 083.21.24.51

HAINAUT CENTRE

La Louvière:

rue du Marché, 6 - 7100
La Louvière • 064.23.80.20

Mons:

Marguerite Bervoets, 10 - 7000 Mons
065.35.39.63

HAINAUT OCCIDENTAL

Tournai:

av. des États-Unis, 10 Bte 8 - 7500
Tournai • 069.88.07.64

Ath:

rue de Gand, 28 - 7800
Ath • 068.84.34.31

Mouscron:

rue St-Pierre, 52 - 7700
Mouscron • 056.33.48.68

LIÈGE-HUY-WAREMME

Liège:

rue St-Gilles, 29 - 4000
Liège • 04.232.61.61

Huy:

av. Albert 1^{er}, 6 - 4500
Huy 085.21.11.33

LUXEMBOURG

rue des Déportés, 39 - 6700
Arlon • 063.21.87.33

NAMUR

Centre L'Illon - rue des Tanneries, 1 5000
Namur • 081.22.68.71

VERVIERS

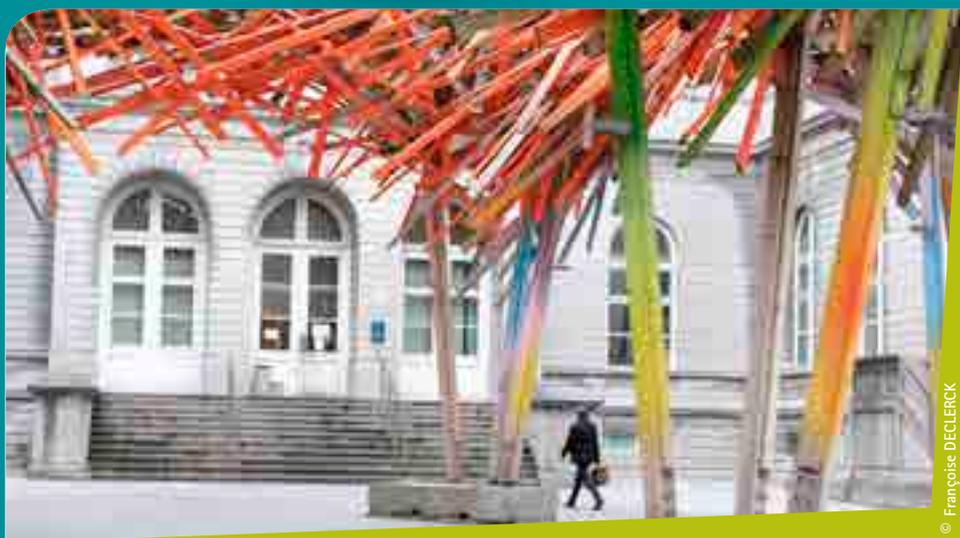
rue du Palais, 25 - 4800
Verviers • 087.33.77.07

CANTONS DE L'EST

VHS - Rotenbergplatz, 19 - 4700
Eupen • 087.59.46.30



© Vincent MELEBECK



© Françoise DECLERCK

Le reportage photographie proposé dans ce numéro est issu des travaux de fin d'année des étudiant.e.s photo de l'ILFOP (Institut libre de Formation permanente de Namur), avec lequel le CIEP a développé une collaboration dans le cadre de la formation ISCO. Le thème autour duquel ils et elles ont travaillé est la présence humaine dans l'espace public. Vous pourrez en admirer les différentes facettes que cela soit à Louvain-la-Neuve, ou à Dinant, dans un musée ou encore dans une église. Que tous et toutes soient remercié.e.s pour leur collaboration à cette Esperluette.