

BELGIQUE - BELGIË
P.P.
1400 NIVELLES- DISTRIBUTION
6/1343

Trimestriel  
1<sup>er</sup> trimestre 2004

Bureau de dépôt :  
1400 Nivelles

Éditeur responsable :  
Mateo Alaluf  
Université Libre de Bruxelles

Ont participé à la réalisation  
de ce numéro :  
Ph. Dryon,  
M. De Troyer,  
N. Ouali.

Les articles publiés  
n'engagent que leur(s)  
auteur(s).

Mise en page :  
N. da Costa Maya, Centre de  
Diffusion de la Culture  
Sanitaire asbl.

La *Lettre d'Information* est  
une publication du Centre de  
Sociologie du Travail, de  
l'Emploi et de la Formation.

Toute correspondance doit  
être adressée au TEF  
Rue de Bruxelles, 39  
1400 Nivelles  
Tél: (067) 21.79.51  
Fax: (067) 21.79.53

Des exemplaires de cette lettre  
d'information peuvent être obtenus  
gratuitement.

# BILANS SOCIAUX

## PILOTER UN ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE

*Ce numéro de la Lettre d'Information TEF contient deux articles. Le premier, rédigé par Pierrette Heuse et Pierrick Stinglamber (Banque Nationale de Belgique), analyse pour 2002 les données des bilans sociaux que les entreprises fournissent chaque année.*

*De leur côté, Nouria Ouali (TEF-ULB) et Francis Tilman (Atelier de pédagogie sociale Le Grain) proposent un tableau de bord de gestion d'établissement scolaire. Leur modèle résulte d'une recherche menée dans dix écoles bruxelloises sur les stratégies de changement dans les différents établissements.*

Colloques, séminaires, journées d'études...

Si vous désirez annoncer l'une ou l'autre manifestation, nous attendons vos informations  
au plus tard pour le 15 mai 2004  
afin qu'elles puissent paraître dans la Lettre d'information n° 2/2004  
qui sortira fin juin 2004.

NB: Il n'y a pas eu de Lettre d'Information TEF n° 4/2003.

### Création du Groupe d'études et de recherches

## «Genre et Migration» (GEM) à l'Institut de Sociologie de l'ULB

Le groupe d'études et de recherches «Genre et Migration» vient d'être créé à l'Institut de sociologie de l'Université libre de Bruxelles à l'initiative de Nouria OUALI.

La féminisation croissante des migrations depuis une quinzaine d'années et les débats de société que suscitent ces migrations à travers, par exemple, les questions de l'identité et du statut des femmes dans la religion, en particulier des Musulmanes, rendent la question des femmes migrantes éminemment actuelle et pertinente.

Si depuis une trentaine d'années, les *Women's studies*, d'un côté, et les études sur les migrations, de l'autre, se sont fortement développées, la perspective analytique associant le genre et la migration est relativement récente et assez neuve en Belgique, particulièrement du côté francophone. L'articulation de ces deux objets de recherche vise ici à considérer l'impact du genre sur la condition des migrant-es, notamment dans les phénomènes de domination, de discrimination et d'exploitation (comme la traite des êtres humains).

#### Objectifs du groupe

Le GEM cherche à décloisonner les disciplines, à créer un lieu d'échanges, à approfondir les orientations de travail existantes et à susciter de nouvelles pistes de recherches et de réflexions sur ces thématiques dans une perspective féministe et pluridisciplinaire. Le groupe propose de penser l'articulation du genre et de la migration à travers l'organisation de séminaires, de colloques, de publications et de réseaux universitaires nationaux et internationaux.

Le GEM souhaite également promouvoir les questions du genre et de la migration dans l'enseignement et la recherche universitaires pour rendre visible et faciliter la diffusion des travaux produits dans ce domaine et le développement d'outils d'analyse.

#### Composition et coordination du groupe

Le GEM est un groupe multidisciplinaire composé d'enseignant-es et de chercheur-es de l'ULB spécialisé-es dans le domaine des *Gender studies* et des études sur les migrations. Ses membres sont : Véronique Degraef (sociologue), Danièle Meulders (économiste), Anne Morelli (historienne), Lorenzo Munar-Suard (sociologue), Firouzeh Nahavandi (sociologue), Nouria Ouali (sociologue), Margarita Sanchez-Mazas (psychologue sociale), Laurent Vogel (juriste).

Un programme d'activités a d'ores et déjà été ébauché pour les années 2004-2006 mais il doit encore être affiné. Il prévoit, notamment, la création d'un site Web, l'organisation de conférences et de séminaires, la planification de publications et la constitution de réseaux de chercheur-es de Belgique et de l'étranger. L'adresse du site et les activités futures du GEM seront communiquées en temps utile dans les semaines et les mois à venir.

Pour l'heure, si vous souhaitez obtenir de plus amples informations et être tenu-es au courant des activités futures du GEM, vous pouvez contacter Nouria OUALI qui assure la coordination du groupe à l'adresse suivante:

**Groupe d'études et de recherches «Genre et Migration»**  
ULB - Institut de sociologie, 13e étage, Bureau 109  
Avenue Jeanne, 44 (CP 124), 1050 Bruxelles  
Tél : 02/650 33 62 - Fax : 02/650 33 35  
Email : nouali@ulb.ac.be

#### Le Centre de Documentation TEF-ULB

accessible sur rendez-vous  
est situé

Rue de Bruxelles, 39 à 1400 Nivelles  
Tél: (067) 21 79 51 • Fax: (067) 21 79 53  
Courriel : LI-TEF@ulb.ac.be

<http://www.ulb.ac.be/project/tef>

#### Le Centre d'information du steunpunt WAV

est situé

E. Van Evenstraat 2B, Lokaal B à 3000 Leuven  
Tél: (016) 32 32 39 • Fax: (016) 32 32 40  
E-mail : steunpunt.wav@hiva.kuleuven.ac.be  
Il est accessible tous les jours sauf le jeudi matin  
de 9 à 12h30 et de 14h à 17h.

# LE BILAN SOCIAL 2002: PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

La Banque nationale de Belgique publie chaque automne, dans sa Revue économique, un article commentant les principaux résultats des bilans sociaux de l'année t-1, qui, au mois de septembre de l'année t, répondaient à une série de critères qualitatifs. Le présent article expose les résultats de l'analyse des bilans sociaux de l'exercice 2002. Les données n'étant pas encore disponibles pour l'ensemble des entreprises tenues de remplir ce document à la date de publication, l'étude porte sur une population réduite d'entre elles, construite selon le principe d'un échantillon constant (1), et qui couvre environ les trois quarts de l'emploi salarié et la moitié des entreprises de la population totale. Les principales conclusions dégagées sur cette base sont résumées ci-après.

## Emploi

### **CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2001 ET 2002**

Selon les comptes nationaux, l'emploi salarié aurait diminué de 0,3 p.c. en moyenne annuelle entre 2001 et 2002. La baisse atteint 0,8 p.c. pour le secteur privé seul, un concept qui se rapproche davantage de la population considérée pour l'analyse du bilan

social. Comme celle-ci repose sur une population constante, les sociétés créées, cédées ou déclarées en faillite en 2001 et en 2002 sont exclues de l'analyse. Il en découle que l'évolution de l'emploi enregistrée dans les bilans sociaux diffère de celle observée dans les comptes nationaux. Néanmoins, les bilans sociaux fournissent des informations qualitatives (notamment sur le genre, le régime et le contrat de travail des salariés) qui sont absentes des comptes nationaux, ce qui permet d'enrichir l'analyse.

Le nombre de salariés occupés dans les entreprises ayant déposé un bilan social a encore légèrement augmenté, en moyenne, en 2002. En revanche, la diminution de 0,6 p.c. des effectifs enregistrés en fin d'année montre, au même titre que le repli de 1,2 p.c. du total des heures prestées, que les entreprises ont procédé à des ajustements de personnel importants en cours d'année en réponse aux incertitudes persistant sur le plan conjoncturel.

Seules les petites entreprises ont enregistré une création nette d'emplois en 2002 : l'effectif de ces firmes s'est accru de 1,4 p.c., alors qu'il a baissé de 1 p.c. dans les firmes de taille moyenne et de 1,3 p.c. dans les grandes entreprises.

L'emploi des femmes a de nouveau progressé: à la fin de 2002, elles représentaient 37,1 p.c. des

personnes occupées, contre 36,6 p.c. en 2001. Cela découle principalement du fait que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les branches des services (où elles représentent près de 50 p.c. de la main d'œuvre) qui ont mieux résisté au climat conjoncturel médiocre : l'emploi y a cru de 0,6 p.c. entre les 31 décembre 2001 et 2002, alors qu'il diminuait dans l'industrie (-2,8 p.c.) et dans la construction (-1,2 p.c.).

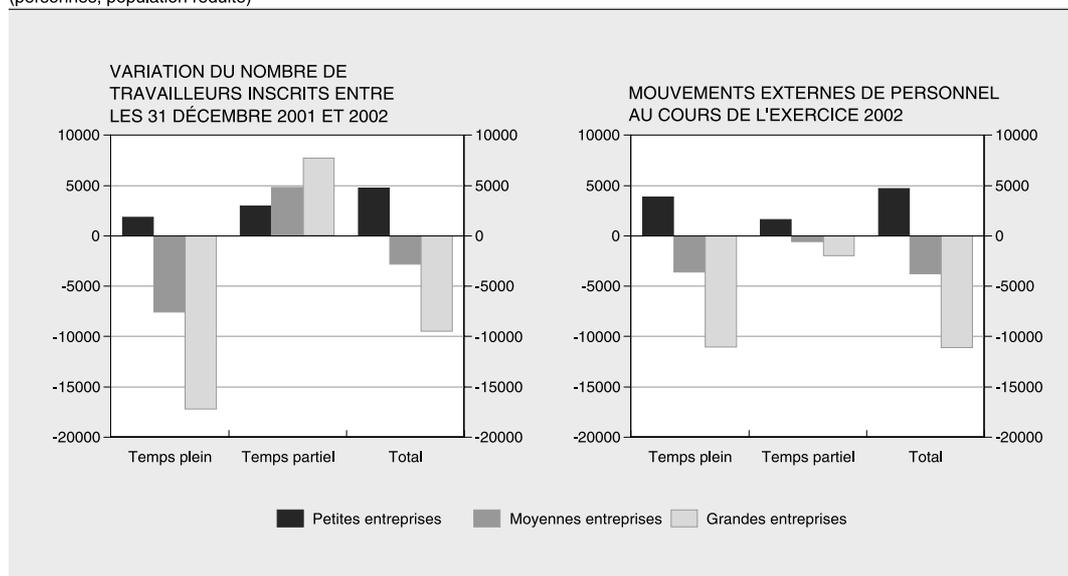
Une substitution de travail peu et moyennement qualifié par du travail plus qualifié a de nouveau été observée dans les entreprises déposant un schéma complet du bilan social, les seules à fournir des renseignements détaillés sur les caractéristiques du personnel entrant et sortant. L'emploi de travailleurs disposant au mieux d'un certificat de l'enseignement primaire ou secondaire a diminué (-17.500 unités), tandis que celui des diplômés de l'enseignement supérieur, universitaire ou non, s'est inscrit en hausse (+4.000 unités). Ce sont

---

(1) Les données qui figurent dans cet article sont relatives à une population de 36.518 entreprises appartenant au secteur privé. Les entreprises ont été regroupées en trois catégories : les petites (moins de 50 ETP), les moyennes (de 50 à 250 ETP) et les grandes (plus de 250 ETP). Cette population réduite contient proportionnellement davantage d'entreprises de grande taille que la population totale, ce qui risque de biaiser légèrement les résultats globaux.

## NOTES & ÉTUDES

MOUVEMENTS DE PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE 2002: VENTILATION SELON LE RÉGIME DE TRAVAIL ET LA TAILLE DES ENTREPRISES  
(personnes, population réduite)



Source: BNB (bilans sociaux).

d'ailleurs les ouvriers qui ont payé le plus lourd tribut à la faiblesse de la conjoncture, qui a été particulièrement sensible dans l'industrie. Leur effectif a sensiblement diminué, tandis que le nombre d'employés et le personnel de direction affichaient une augmentation.

### FORTE PROGRESSION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

La hausse du taux de travail à temps partiel, observée d'année en année, s'est poursuivie : ce régime de travail représentait 21,3 p.c. de l'emploi salarié en 2002, contre 20 p.c. en 2001. Dans les grandes sociétés, comme dans les moyennes, la progression du nombre de travailleurs à temps partiel a permis d'atténuer les effets de la baisse de l'effectif à temps plein. Au total, le personnel a diminué de quelque 9.500 unités dans les grandes entreprises et de 2.900 unités dans celles de taille moyenne entre la fin de 2001 et la fin de 2002. En revanche, dans les petites sociétés, la progression du

travail à temps partiel a été renforcée par une hausse du nombre de travailleurs à temps plein : au total, l'effectif y a cru de près de 5.000 personnes.

Ces variations résultent aussi bien du passage d'un régime à temps plein à un régime à temps partiel à l'intérieur de l'entreprise, que des entrées et des sorties de travailleurs, qui peuvent être appréhendées à l'aide des informations sur les mouvements externes de personnel reprises dans les bilans sociaux.

Les engagements de travailleurs à temps plein représentent encore la majeure partie (70 p.c.) des entrées de personnel. Néanmoins, le nombre de sorties à temps plein a été plus élevé que les entrées. Des sorties nettes de personnel ont également été enregistrées pour l'effectif à temps partiel, mais dans une moindre mesure.

La faible ampleur des mouvements externes nets de l'effectif à temps réduit montre que la modification de la structure de l'emploi en

faveur du travail à temps partiel résulte surtout de mouvements internes au sein des entreprises, initiés soit par le travailleur lui-même, qui souhaite mieux concilier sa vie professionnelle et sa vie privée, soit par l'employeur, qui ajuste ainsi le volume de travail aux variations de l'activité en limitant les licenciements. C'est dans les entreprises de taille moyenne ou grande que les mouvements internes sont les plus prononcés. Les aspirations des travailleurs en matière

de réduction du temps de travail y sont sans doute plus faciles à prendre en considération, car le volume de travail est réparti sur un plus grand nombre de personnes et les ajustements du temps de travail individuel pèsent moins sur la collectivité.

Réponse aux aspirations des travailleurs (lorsqu'il est choisi) et des employeurs, le recours au temps partiel rencontre aussi un objectif d'intégration sur le marché du travail et peut, à ce titre, être considéré comme un instrument de cohésion sociale : le nombre de salariés occupés en 2002 était en effet supérieur de quelque 9 p.c. à celui que l'on aurait observé en l'absence de ce régime.

### LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL: INSTRUMENTS DE GESTION DU PERSONNEL

Les contrats de travail temporaire, destinés à répondre avec davantage de souplesse aux besoins de

l'entreprise ou à amorcer une relation de travail durable, ont pris un essor certain au cours des dernières années, même si cette évolution a quelque peu été freinée par la détérioration de la conjoncture.

Le recul de l'emploi en fin d'exercice a, proportionnellement, davantage touché les travailleurs sous contrat de travail temporaire inscrits au registre des entreprises, de sorte que la part des travailleurs sous contrat à durée indéterminée, qui représentent toujours l'essentiel de l'effectif, s'est légèrement accrue, de 94 à 94,2 p.c. La part des contrats à durée déterminée a très légèrement reculé, de 4,6 à 4,5 p.c., de même que celle des contrats de remplacement, de 1,3 à 1,1 p.c. L'introduction du système de crédit-temps en lieu et place du régime des interruptions de carrière, qui prévoyait explicitement le remplacement du travailleur en interruption, explique sans doute en partie le repli de ce dernier type de contrat.

Dans les petites sociétés, l'accroissement de l'effectif entre 2001 et 2002 a concerné tant les salariés engagés à durée déterminée que les temporaires. En revanche, dans les firmes de taille moyenne, on a observé un recul des contrats à durée indéterminée plus important que la progression des contrats temporaires. Dans les grandes entreprises, enfin, toutes les catégories de contrat de travail ont enregistré des pertes nettes de personnel.

Le bilan social ne prévoit la récolte d'informations sur le recours au **travail intérimaire** que dans les entreprises déposant un schéma complet, de sorte que l'information reste parcellaire dans les petites sociétés, car elles sont peu nombreuses à déposer un schéma

complet. Les résultats suivants doivent donc être interprétés avec prudence (2).

La part relative des travailleurs intérimaires est passée de 2,4 à 3 p.c. de l'effectif entre 1997 et 2000. Elle s'est ensuite repliée, pour ne plus représenter que 2,7 p.c. de l'emploi salarié total en 2001 et 2,6 p.c. en 2002. Cette dernière baisse, qui s'explique sans doute par la persistance d'un climat conjoncturel morose, reflète le repli enregistré dans les grandes entreprises et dans les moyennes, tandis que dans les petites pour lesquelles l'information est disponible, la part du travail intérimaire progressait légèrement.

Le recours au travail intérimaire augmente avec la taille des entreprises. Alors que 25 p.c. seulement des sociétés de moins de 10 ETP déposant un schéma complet font appel à l'intérim, celui-ci est quasiment généralisé dans les firmes de plus de 500 ETP. En revanche, les travailleurs intérimaires représentent moins de 1,5 p.c. de l'effectif des très grandes sociétés utilisatrices, contre 10 p.c. dans les entreprises de moins de 10 ETP.

### FRAIS DE PERSONNEL

Les informations qui figurent dans le bilan social ne sont pas parfaitement comparables à celles issues des comptes nationaux en ce qui concerne les frais de personnel. Certains éléments de coûts sont comptabilisés dans la masse salariale des comptes nationaux, mais en sont exclus dans les bilans sociaux (par exemple les versements au personnel retraité et les frais de restructuration). Par ailleurs, les évolutions observées dans les bilans sociaux se rappor-

tent à une population réduite et constante, alors que les comptes nationaux sont exhaustifs.

Les frais de personnel afférents aux travailleurs inscrits ont augmenté de 3,5 p.c. entre 2001 et 2002. Etant donné le recul du volume de travail de 1,2 p.c., les coûts horaires ont augmenté davantage, en l'occurrence de 4,8 p.c. La hausse a été un peu plus rapide dans les petites entreprises (5,4 p.c.) que dans les moyennes (5 p.c.), et les grandes (4,8 p.c.).

En moyenne, le coût d'une heure de travail s'est élevé à 29,58 euros en 2002 dans les entreprises de la population réduite. Il diffère sensiblement selon la taille des sociétés : en moyenne, les frais horaires dans les petites firmes et celles de taille moyenne représentaient respectivement 73 et 87 p.c. du niveau enregistré dans les grandes entreprises en 2002.

L'année 2002 étant la seconde année d'application de l'accord interprofessionnel de décembre 2000, une population ad hoc d'entreprises a été construite pour mesurer la hausse des coûts salariaux dans les bilans sociaux au cours de la période 2001-2002. Au total, l'augmentation s'est élevée à près de 10 p.c. dans les sociétés de cette population. La progression a été voisine ou supérieure à ce niveau dans les principales branches d'activité (sauf dans la branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises où elle est restée plus limitée) et quelle que soit la taille des entreprises.

---

(2) Les informations disponibles couvraient, en 2002, environ 40 p.c. du volume de travail intérimaire recensé par Federgon. Elles demeurent par conséquent suffisamment représentatives pour en tirer un enseignement.

## NOTES & ÉTUDES

INDICATEURS DE FORMATION : VENTILATION SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES  
(pourcentages, population réduite)

	Petites entreprises	Moyennes entreprises	Grandes entreprises	Total
Entreprises formatrices (en p.c. du total des entreprises)				
2001	5,7	55,1	85,6	10,6
2002	5,9	55,6	86,7	10,9
Personnes concernées par une formation (en p.c. de l'effectif)				
2001	6,0	31,1	58,7	39,8
2002	7,0	32,0	58,7	39,9
Coût de la formation (en p.c. des frais de personnel)				
2001	0,20	0,85	2,01	1,40
2002	0,25	0,77	1,97	1,36
Heures de formation (en p.c. des heures prestées)				
2001	0,13	0,65	1,43	0,93
2002	0,15	0,62	1,38	0,90

Source: BNB (bilans sociaux).

### FORMATION

Près de 4.000 entreprises de la population réduite, soit un peu moins de 11 p.c. du total, ont rapporté une activité de formation dans leur bilan social (3). Globalement, 39,9 p.c. des travailleurs en ont bénéficié. Le coût moyen des formations s'est élevé à quelque 1.424 euros par bénéficiaire, pour une durée moyenne de près de 32 heures. Le budget consacré à la formation se montait à 1,36 p.c. des coûts salariaux des entreprises de la population réduite en 2002.

Les indicateurs relatifs à la formation présentent des évolutions diverses. Si la part des entreprises formatrices et le taux de participation sont en progrès, les moyens et le temps consacrés à la formation (calculés, respectivement, par rapport au total des frais de

personnel et à l'ensemble des heures prestées) sont en revanche en diminution. Ces évolutions sont compatibles avec les tendances observées dès 2001 et révèlent le caractère conjoncturel des dépenses de formation.

Quel que soit l'indicateur (coûts, heures, personnes) utilisé, les moyens consacrés à la formation professionnelle augmentent avec la taille de l'entreprise. Les écarts se sont cependant réduits entre 2001 et 2002. Au sein des petites sociétés, tous les indicateurs de formation ont affiché une progression substantielle (partant, il est vrai, d'un niveau bas). En revanche, les entreprises moyennes et grandes, de plus en plus nombreuses à proposer des formations, enregistrent des taux de participation en hausse, mais un budget et un volume horaire en baisse.

Une nouvelle section, visant à mesurer l'ampleur des activités d'accompagnement et de tutorat, a été introduite dans le bilan social 2002. En effet, tout travailleur âgé de 50 ans au moins et bénéficiant d'allocations pour avoir réduit de moitié son temps de travail, est autorisé à exercer des activités formatrices à l'inten-

tion de nouveaux engagés occupés chez un employeur de la même branche d'activité. En 2002, le bilan social a ainsi recensé 4.850 formateurs. Chacun a, en moyenne, consacré 144 heures à l'accompagnement ou au tutorat. Quelque 21.500 nouveaux travailleurs, soit 1,6 p.c. du total des salariés, ont par ailleurs bénéficié de leur enseignement. ■

**Pierrette Heuse**  
**Pierrick Stinghambert**  
*Banque nationale de Belgique*  
*(Département des études)*

Courriel:  
pierrette.heuse@nbb.be  
pierrick.stinghambert@nbb.be  
(L'article n'engage que les auteurs et non la Banque nationale de Belgique).

### Fondation Marcel Liebman

La Chaire Marcel Liebman sera occupée cette année par

#### **Michel Pialoux**

Auteur (avec Stéphane Beaud) de  
Retour sur la classe ouvrière :  
enquête aux usines Peugeot de  
Sochaux-Montbéliard, Editions  
Fayard, 1999

### *Condition ouvrière et classe ouvrière*

Les mercredi 28, jeudi 29 et vendredi  
30 avril 2004

De 18 heures à 20 heures  
Bâtiment H, Auditoire 1302  
Avenue Héger  
Université Libre de Bruxelles

#### **Informations :**

Fondation Marcel Liebman  
Courriel : dliebman@ulb.ac.be  
44, avenue Jeanne, CP124  
1050 Bruxelles  
Tél: 02/650.35.86

(3) Le bilan social se limite à interroger les entreprises sur leurs pratiques de formation formelle (cours et stages dispensés en dehors du poste de travail).

# UTILISER UN TABLEAU DE BORD POUR PILOTER SON ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE

## POURQUOI UN TABLEAU DE BORD

A l'origine de la confection de ce tableau de bord, il y a la conviction que la gestion de l'école et la conduite du changement se trouvent facilitées quand les responsables ont une connaissance approfondie de leur établissement. Certes, les personnels d'un établissement ont, de par leur expérience, une grande connaissance du cadre professionnel dans lequel ils évoluent. Cependant, l'observation montre qu'ils ignorent certains faits et même, plus souvent qu'ils ne le croient, qu'ils véhiculent des idées fausses sur la réalité de leur organisme. Une des sources bien connue de ce type d'erreur de perception réside dans ce que la psychologie sociale appelle l'effet de publicité : l'importance des événements dont on parle beaucoup (qui font l'objet d'une certaine publicité) est souvent surestimée par rapport à leur ampleur réelle et par rapport à d'autres événements. Ainsi, par exemple, l'accroissement des actes d'incivilité est mis en exergue, alors que cette évolution est peut-être bien moindre que le vieillissement du corps professoral ou la modification de l'origine sociale des élèves.

Par ailleurs, la connaissance que des membres ont de leur organisation est souvent partielle : il leur

manque une vue d'ensemble. Cela est vrai pour les enseignants et les éducateurs mais également pour les directeurs d'école. C'est pourquoi les auteurs ont voulu créer un outil qui rassemble un maximum d'informations objectives et globales sur la réalité d'un établissement scolaire (secondaire). Il s'agit d'un guide pour orienter la récolte de ces données et partant, pour faciliter l'analyse de la réalité de l'établissement.

### Les rubriques du tableau de bord

- Identification de l'institution scolaire et sa structure
- Equipement (locaux, matériel)
- Caractéristiques des membres du personnel (Ages, diplômes, anciennetés)
- Formation continue des enseignants
- Caractéristiques des élèves (nombre, répartition entre filières et années, origines sociales)
- Résultats scolaires (critères d'évaluation, nature de l'évaluation, réussites, échecs)
- Problèmes de fonctionnement (discipline, absentéisme)
- Concertation
- Communication interne
- Orientation scolaire
- Communication externe et partenariats
- Environnement socio-économique de l'école
- Innovations à l'école ces dernières années

Cet inventaire, essentiellement descriptif, s'intéresse aux dimensions suivantes de l'établissement scolaire : la structure de l'établissement, l'équipement, la formation continue des enseignants, les élèves, les résultats scolaires, les problèmes de fonctionnement, la concertation, la communication interne, l'orientation scolaire, la communication externe, l'environnement socio-économique, l'innovation.

## LES CRITERES DU CHOIX DES INDICATEURS

Les différentes rubriques proposées tentent de saisir un certain nombre de facettes de la réalité scolaire. Elles sont choisies parce qu'elles spécifient l'établissement, en mesurant son action, en cernant son fonctionnement et en le replaçant dans un contexte plus large. On parlera d'*indicateurs*.

Les informations demandées le sont sous une forme quantitative. C'est là un choix explicite. Pour lutter contre les perceptions, trop évasives, trop approximatives, en somme trop subjectives, pour s'obliger à travailler sur des données rigoureuses, les indicateurs sont construits à partir de mesures précises.

Une série d'hypothèses sont donc à la base de ces choix. Ainsi les indicateurs relatifs aux résultats sont retenus parce qu'ils renvoient aux missions essentielles de l'école. Les indicateurs portent aussi sur le fonctionnement. Ils sont proposés parce qu'ils essaient d'appréhender des comportements considérés par la recherche comme révélateurs de la marche d'une organisation scolaire. Enfin, les indicateurs relatifs à l'environnement y figurent également parce qu'ils peuvent alimenter la recherche d'explication de certains constats internes à l'établissement (précisément réalisés grâce aux autres indicateurs).

La liste des indicateurs ne peut être considérée comme exhaustive et les rubriques retenues ne prétendent pas couvrir l'ensemble des dimensions de la vie d'un établissement. Elle pourrait être utilement complétée par des rubriques supplémentaires. Cependant, pour conserver à l'outil une certaine maniabilité, il a été décidé de limiter le nombre de variables à mesurer. Ce même principe conduit à ne pas trop démultiplier les questions. En effet, chaque dimension abordée pourrait être détaillée, affinée, approfondie. Cela aurait pour conséquence de développer considérablement la grille proposée. Sans doute aurait-elle rendu alors plus difficile la poursuite d'un de ses objectifs : donner une vue d'ensemble et un diagnostic global. C'est au cours de l'analyse des observations (voir plus loin) que peut se poursuivre le questionnement, à travers les efforts entrepris pour comprendre pourquoi les constats sont ce qu'ils sont.

Le lecteur observera encore que les données sont souvent demandées pour les 5 dernières années. Ce parti pris de retourner en arrière vise à faire apparaître les évolutions, soit, pour les mettre en évidence (on pourrait ne pas s'en être aperçu), soit, pour donner la mesure exacte de l'orientation identifiée (que les protagonistes pourraient avoir tendance à amplifier ou à minimiser).

### **LA RECHERCHE DE L'INFORMATION**

Comme l'a montré l'expérience, il sera sans doute difficile aux utilisateurs de répondre à toutes les questions, soit par manque de temps, soit parce que les données recherchées sont indisponibles ou que leur reconstitution prendrait un temps considérable.

Les intéressés auraient tort de se laisser décourager par ces difficultés. En effet, la recherche des informations peut se faire progressivement et être le fait de multiples acteurs. Si le secrétariat est sans doute une source privilégiée, d'autres partenaires peuvent être mobilisés. Ainsi, les élèves, dans le cadre de certains cours, comme celui d'étude du milieu ou de mathématique par exemple, peuvent mener l'enquête, un stagiaire d'école normale ou d'agrégation dans le cadre d'un travail d'observation, un membre du P.O. ayant quelques disponibilités et soucieux de mieux cerner les caractéristiques de son école, le personnel du centre P.M.S. peuvent être également les opérateurs de cette recherche.

Par ailleurs, comme on le verra plus loin, il n'est pas nécessaire de disposer de toutes les données pour commencer un travail de réflexion ou pour prendre conscience des réalités moins connues de son établissement. Il est possible de s'interroger à partir d'informations partielles.

Enfin, et paradoxalement, le fait de prendre conscience de la difficulté d'obtenir certaines informations présente lui aussi un intérêt. Il révèle que l'on évolue et qu'on dirige un établissement sans vraiment le connaître ou avec des zones d'ombre parfois importantes. Pourtant les usagers ont le sentiment de connaître leur institution. D'où provient ce sentiment ? Quel intérêt y aurait-il à en savoir plus et surtout de manière plus certaine ?

### **L'USAGE D'UN TABLEAU DE BORD**

L'expérience montre encore que certains chefs d'établissement ont recours au tableau de bord lorsque se posent certains problèmes. Sa

nomenclature fait un peu office de pense-bête, comme un répertoire de diverses dimensions de la vie de l'établissement auxquelles on ne pense pas spontanément, et qui ont peut-être à voir avec la question débattue. Souvent, la décision de rechercher des données concernant tel ou tel aspect se prend à ce moment-là. Dans d'autres cas, c'est le Conseil de participation qui doit se prononcer sur les orientations à donner à l'école et qui s'aperçoit qu'il dispose de peu d'informations sur des pans entiers de l'institution. Parfois, c'est tout simplement la direction, le C.E. ou le syndicat qui prend conscience, en parcourant ce répertoire, qu'il connaît mal telle ou telle réalité de l'établissement. En d'autres termes, on construit son tableau de bord en fonction des besoins et de l'usage qu'on veut en faire. Il n'est donc pas question de le concevoir comme un «devoir» à remplir impérativement s'il l'on veut être un bon gestionnaire.

Parcourir au sein de différents collectifs propres à l'école, l'ensemble des rubriques du tableau de bord et s'interroger sur les connaissances objectives dont on dispose sur cet organisme, en inventoriant les rubriques auxquelles on peut répondre et celles qui restent inconnues, est une démarche féconde pour plus de lucidité.

Un outil technique comme un tableau de bord n'est pas un instrument intellectuellement et socialement neutre. Répétons-le, le choix des indicateurs n'est pas le fruit du hasard. Cependant, en soi, ces données descriptives ne veulent rien dire. Elles doivent être interprétées. Ce sont donc les acteurs de l'école, qui, par l'analyse, vont «faire parler les chiffres», vont donner du sens aux matériaux rassemblés.





### Carte réponse - Lettre d'Information *tef*

- Je souhaite dorénavant recevoir (gratuitement) la lettre d'information.
- Je souhaite devenir membre du réseau travail-emploi-formation et être régulièrement tenu au courant des journées d'étude et séminaires organisés par le POINT D'APPUI.
- J'accepte de devenir "correspondant" de la lettre d'information, je veillerai donc à informer le Point d'Appui des recherches en cours ou qui débutent, des publications et rapports de recherches fraîchement parus, des bases de données créées.

NOM : ..... PRÉNOM : .....

INSTITUTION : ..... FONCTION : .....

RUE : ..... CP: ..... LOCALITÉ : .....

TÉLÉPHONE : ..... FAX : ..... E-MAIL : .....

*N.B.: En vue de compléter notre fichier d'adresses, vous pouvez indiquer au verso les coordonnées de toute personne susceptible d'être intéressée par nos informations, nos échanges, nos travaux, nos séminaires.*



### Fiche «Publications» - Lettre d'Information *tef*

Auteur(s) : .....  
.....  
.....

Références bibliographiques complètes : .....  
.....  
.....

*Si vous le désirez, vous pouvez présenter un compte rendu de l'ouvrage au verso (problématique, résultats, méthode).*

Disponibilité : modalités d'obtention de l'ouvrage, prix : .....  
.....  
.....

Transmis par : (nom, prénom, adresse, téléphone, fax) : .....  
.....  
.....

*Nous invitons les auteurs à nous transmettre un exemplaire de la publication qui sera déposé dans le Centre d'information.*

*Merci d'avance de votre collaboration.*

## Commande - Cahiers du *tef*

- 1) Cochez la liste des Cahiers ci-dessous
- 2) Complétez le formulaire ci-dessous à renvoyer au :

TEF - Université Libre de Bruxelles - rue de Bruxelles, 39, 1400 Nivelles

Nom : .....

Prénom : .....

Institution : .....

Adresse : .....

3) et versez la somme totale au compte n°210-0429400-33 avec la mention : LB 261.2000001

4) N'oubliez pas de mentionner sur le bulletin de virement vos coordonnées et le(s) n°(s) du (des) cahier(s) souhaité(s)

5) Si vous désirez une facture, veuillez nous en avvertir préalablement à tout paiement.



### Lettre d'information *tef*

Pour commander un (des) Cahier(s) du *tef* (anciennement *Critique Régionale*):

Titre	Euros	Nbre	Prix
<i>Critique Régionale</i> n°1 : Une planification décentralisée du logement est-elle possible ? (1979)	4,96 €		
<i>Critique Régionale</i> n°2 : La segmentation des marchés du travail (épuisé)			
<i>Critique Régionale</i> n°3 : De l'innovation technologique à la production industrielle (épuisé)			
<i>Critique Régionale</i> n°4 : Aspects de planification régionale	4,96 €		
<i>Critique Régionale</i> n°5 : Formation, emploi, initiative publique et développement régional (épuisé)			
<i>Critique Régionale</i> n°6 : Du mode de production des sciences. Finalisation/Autonomie de la recherche - Actes du colloque	4,96 €		
<i>Critique Régionale</i> n°7 : Systèmes d'emploi et emploi des formations	4,96 €		
<i>Critique Régionale</i> n°8 : Emploi : politiques de crise	4,96 €		
<i>Critique Régionale</i> n°9 : La transition professionnelle	4,96 €		
<i>Critique Régionale</i> n°10/11 : Recherches sur l'immigration	9,92 €		
<i>Critique Régionale</i> n°12 : La planification en crise	4,96 €		
<i>Critique Régionale</i> n°13 : Temps et mouvements sur le marché de l'emploi	7,44 €		
<i>Critique Régionale</i> n°14 : Le travail en sociologie	7,44 €		
<i>Critique Régionale</i> n°15 : Savoir pratique et pratiques pédagogiques : des affinités sélectives	7,44 €		
<i>Critique Régionale</i> n°16 : La construction de l'effet technique : l'ordinateur en société	7,44 €		
<i>Critique Régionale</i> n°17 : Faire et défaire l'entreprise : est-ce toujours travailler ?	7,44 €		
<i>Critique Régionale</i> n°18 : École : le niveau en débat	7,44 €		
<i>Critique Régionale</i> n°19 : L'emploi des immigrés - Intégration et différenciation sociale	7,44 €		
<i>Critique Régionale</i> n°20 : Protection de l'environnement. Emploi et Formation	7,44 €		
<i>Critique Régionale</i> n°21/22 : Immigrations et discriminations	14,87 €		
<i>Critique Régionale</i> n°23/24 : Relations professionnelles, emploi et formation au Québec	14,87 €		
<i>Critique Régionale</i> n°25 : Emploi des femmes et recomposition du marché du travail	7,44 €		
<i>Critique Régionale</i> n°26/27 : Entre école et entreprise, quels parcours ?	14,87 €		
<b>Cahier <i>tef</i> n°1-2/2000</b> : Permanences & Mutations des organisations (Actes du colloque Grep0)	14,87 €		
<b>Cahier <i>tef</i> n°3/2002</b> : Aux marges du marché du travail. Employables, convertibles, clandestins	7,44 €		
<b>Cahier <i>tef</i> n°4/2003</b> : Le minimalisme social au service du marché	7,44 €		

**PRIX DES ABONNEMENTS PAR 4 NUMÉROS : BELGIQUE : 27,27 € - ÉTRANGER : 32,23 €**



## Commande - Dossiers du *tef*

- 1) Cochez la liste des Dossiers ci-dessous
- 2) Complétez le formulaire ci-dessous à renvoyer au :

TEF - Université Libre de Bruxelles - rue de Bruxelles, 39, 1400 Nivelles

Nom : .....

Prénom : .....

Institution : .....

Adresse : .....

3) et versez la somme totale au compte n°210-0429400-33 avec la mention : LB 261.2000001

4) N'oubliez pas de mentionner sur le bulletin de virement vos coordonnées et le(s) n°(s) du (des) dossier(s) souhaité(s)

5) Si vous désirez une facture, veuillez nous en avvertir préalablement à tout paiement.

### ↳ Lettre d'information *tef*

Pour commander un (des) Dossier(s) du POINT D'APPUI TEF :

Titre	Euros	Nbre total	Prix
Dossier 1 : Méthodes d'analyse de l'insertion professionnelle et du marché du travail (ÉPUISE • peut être obtenu en photocopies)	2,5 €		
Dossier 2 : Blouses blanches en colère : hier ou demain ? Radiographie du personnel soignant	5 €		
Dossier 3 : Formation professionnelle et emploi : transformation des acteurs et effets de structures (Mateo Alaluf)	2,5 €		
Dossier 4 : Chômage de longue durée. Comment en parler ? Comment le combattre ? (Bruno van der Linden, Robert Plasman, Benoît Mahy)	5 €		
Dossier 5 : Diplômes & emplois. L'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement technique et professionnel secondaire supérieur du Brabant wallon (A. Vanheerswyngiels)	2,5 €		
Dossier 6 : Diplômes & emplois. L'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement technique et professionnel secondaire supérieur de l'arrondissement de Charleroi (Adinda Vanheerswyngiels)	2,5 €		
Dossier 7 : Extérieur nuit. Travail en équipe (de nuit) : émergence, réglementation, aspects sociaux, familiaux, psychologiques et de santé	2,5 €		
Dossier 8 : Systèmes de classification des professions	2,5 €		
Dossier 9 : Travailleurs âgés discriminés ? Le cas de la Belgique (Marie-Noël Beauchesne)	2,5 €		
Dossier 10 : La pénurie de personnel infirmier et soignant : mythe ou réalité ?	2,5 €		
Dossier 11 : Insertion, discrimination et exclusion. Cours scolaires et trajectoires d'insertion professionnelle de jeunes Bruxellois (Nouria Ouali et Andrea Rea)	5 €		
Dossier 12 : Description des mesures d'aides à l'emploi. État de la situation en mai 1995	2,5 €		
Dossier 13 : La formation professionnelle des salariés peu qualifiés dans le secteur de la plasturgie France - Belgique - Portugal (M. Lacomblez, T. Ribeiro, Ph. Dryon & E. Martinez)	2,5 €		
Dossier 14 : Combattre le chômage : effets des mesures, mesure des effets	2,5 €		
Dossier 15 : La formation professionnelle continue dans le secteur de la construction Espagne - France - Belgique (Valter Cortese, Philippe Dryon, Esteban Martinez)	2,5 €		
Dossier 16 : Les relations collectives du travail en Belgique - Acteurs et institutions (Estelle Krzeslo)	5 €		
Dossier 17 : Des blouses blanches pour les groupes à risques ? Étude sur les opportunités d'emploi des travailleurs peu qualifiés en milieu hospitalier. Actes du colloque	5 €		
Dossier 18 : Politiques actives d'emploi et mesures d'employabilité - Éléments de comparaison Belgique - Canada - France. Actes des Journées d'étude des 27 et 28 octobre 1997	7,5 €		

### DEUX TYPES D'USAGES

Le premier est plutôt passif. On peut considérer les données du tableau de bord comme un ensemble d'informations qui donne une photographie de l'école. On peut encore considérer ces données comme évoqué plus haut, comme une réserve de renseignements dans laquelle on puisera quand on cherchera à s'éclairer à l'occasion de l'examen de l'un ou l'autre problème.

L'autre usage est plus dynamique et plus fécond. Il consiste à se laisser interpeller par ces informations. La lecture des indicateurs apprend-elle quelque chose aux travailleurs de l'école ? Si oui, il peut être intéressant de se demander ce que ce nouveau regard remet en question, quelles sont les questions qu'il pose, en quoi il modifie l'idée (les représentations) que l'on se fait de la réalité de son établissement. L'étonnement, la surprise, l'interpellation, issus de l'examen des données descriptives, sont le révélateur d'un écart entre les faits et l'image qu'on s'était construit de ceux-ci. «Donc l'école ne fonctionne pas comme je le croyais». Est-ce un bien ? Est-ce un mal ? Questions inévitables et spontanées car, à la base de toutes nos représentations relatives à des organisations, il y a des jugements de valeurs parce que ces institutions ne sont censées exister que pour remplir certaines missions. (Les missions que chaque membre retient, peuvent, évidemment, s'éloigner considérablement des missions formelles). Donc, nul ne peut éviter de se prononcer moralement sur les faits qu'il observe.

Si les personnels désapprouvent les faits que le tableau de bord leur révèle, ils n'ont que trois attitudes possibles : soit, ils nient les faits (les remettre en question, les relativiser, les oublier,...), soit, ils

se résignent et considèrent qu'il faut s'accommoder de cette «nouvelle» réalité (fatalistes, ils se reconstruisent de nouvelles représentations qui intègrent les nouvelles données considérées comme inéluctables), soit, ils décident de réagir et de rechercher des changements qui pourraient rendre la réalité, au moins partiellement, plus conforme à leurs attentes.

Le tableau de bord a cependant une utilité plus grande que le seul fait d'obliger les membres d'une institution à regarder la réalité en face et à prendre position par rapport à ce qu'ils constatent. En effet, il peut permettre le choix de priorités, en cernant mieux les problèmes ou en donnant la mesure. Par exemple constater que l'absentéisme des élèves est surtout important dans tel degré ou telle filière ou encore que les faits de violence ne sont pas aussi nombreux et graves qu'on ne le croyait, etc. Il peut encore faciliter l'analyse elle-même, en alimentant des recherches sur des liens possibles entre certains faits. Ainsi, l'origine sociale des élèves n'est sans doute pas sans rapport avec l'environnement socio-écono-

mique mais l'offre de formation et la pédagogie elles-mêmes ne sont, sans doute pas non plus, sans rapport avec les caractéristiques du public. Ces dernières ont peut-être à voir avec certains problèmes de fonctionnement. Ces liens possibles ne doivent pas être considérés automatiquement comme des causalités. Au contraire, il faut s'interroger sur la nature de ces liens potentiels. S'il existe une liaison, de quelle nature est-elle et pourquoi ? Comment agit elle ? Peut-on avoir prise sur certains facteurs ? Comment ? Etc.

Mieux connaître son établissement, s'interroger sur les phénomènes non conformes aux idées en cours, chercher des explications possibles quand les faits n'apparaissent pas satisfaisants, choisir des priorités d'actions, dégager des pistes pour le changement en identifiant des variables à modifier, voilà quelques usages possibles du tableau de bord. ■

**Nouria Ouali, TEF-ULB  
Francis Tilman, Atelier de  
pédagogie sociale Le Grain**

---

Nouria Ouali, du Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation et Francis Tilman, de l'Atelier de pédagogie sociale Le Grain ont élaboré une *Grille d'analyse d'un établissement scolaire – Outil pour le pilotage*, dans le cadre de la recherche financée par la Fondation Roi Baudouin sur «le chef d'établissement scolaire comme pilote d'un processus de changement» menée en 1997-1998 avec 10 chefs d'établissements scolaires de la Communauté française.

La recherche a donné lieu à l'édition de l'ouvrage suivant : F. Tilman, N. Ouali, *Piloter un établissement scolaire*. Lectures et stratégies de la conduite de changement à l'école, Bruxelles, De Boeck & Larcier, 2001.

Le Grain (19 rue du Marteau, 1000 Bruxelles, Tél/fax : 02/217.94.48), outre ses publications, assure aussi des formations qui permettent aux acteurs du terrain de s'approprier ses outils, de prolonger leur réflexion et de mettre au point des projets d'action.

En prolongement des analyses qui pourraient être réalisées grâce à la *Grille d'analyse d'un établissement scolaire*, Le Grain propose des formations ou des interventions comme :

- L'analyse institutionnelle au service du fonctionnement des équipes ;
- L'organisation durable du travail : espace de vie et dynamique sociale ;
- Le modèle d'action pédagogique et sa mise en œuvre ;
- Accompagner une équipe de travail dans sa pratique et son organisation ;
- La recherche-action : du diagnostic... au projet ;
- Développer le bilan-citoyen de l'établissement ;
- Qu'est-ce qu'un bon règlement intérieur quand on est un établissement scolaire ? ;
- Améliorer son règlement intérieur ;
- L'auto-évaluation du fonctionnement d'une institution scolaire, d'un établissement scolaire ou de formation ;
- Le pilotage du changement ;
- La participation, des élèves, des parents ; conseil de participation.

---

## RECHERCHES EN COURS

---

Recherches du Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation (TEF-ULB)  
ou recherches auxquelles le TEF est associé.

### **Analyse comparative transnationale et européenne sur l'emploi dans les services publics en Europe (EFPE)**

Cette recherche a débuté en février 2003 pour une durée de trois ans. Elle est coordonnée par Jean-Louis Meyer, directeur du Groupe de Recherche sur l'Education et l'Emploi (GRE) de l'Université de Nancy (France).

Les partenaires sont les suivants :

- le Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation de l'Université Libre de Bruxelles (TEF-ULB) (Belgique)
- l'Université de Trèves
- le Centre d'Etudes sur la situation des jeunes en Europe (Grand Duché de Luxembourg)
- le Department of Social and Political Science du Royal Holloway and Bedford New Collegue (Royaume-Uni)
- le Glowna Handlova School Collegium of Socio-Economics (Pologne)

L'objectif général de cette recherche est de produire des outils d'analyse comparative de l'emploi dans les services publics en Europe et sur l'impact de l'emploi public en termes de conditions de vie.

Plusieurs objectifs intermédiaires doivent permettre d'aboutir à cet objectif général et notamment :

- produire un cadre d'analyse comparative sur les conceptions nationales du rôle des services publics
- produire des données comparatives sur les niveaux d'emploi et leur évolution
- analyser de manière comparative les statuts d'emploi à la périphérie et aux marges des services publics en Europe
- élaborer des variables qui permettent de comparer les conditions d'emploi
- caractériser les modes de mobilisation de la main d'oeuvre sur les emplois aux marges
- etc.

Contacts : mdtroye@ulb.ac.be, ekrzeslo@ulb.ac.be

### **L'emploi des personnes étrangères et des personnes d'origine étrangère au sein de la fonction publique fédérale.**

Recherche demandée par la Ministre fédérale du SPF Personnel et Organisation.

Cette recherche d'une durée de six mois comprend les partenaires suivants :

- l'Institut de l'Administration Publique de la Faculté des sciences sociales de la KULeuven
- le département Arbeids- en Organisatiesociologie de la KULeuven
- le Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation de l'Université Libre de Bruxelles

Cette recherche comprend plusieurs volets et notamment :

- l'analyse des difficultés rencontrées par les étrangers et les belges d'origine étrangère pour avoir accès à la fonction publique, l'analyse de l'image qu'ils se font de celle-ci et les canaux qu'ils utilisent pour avoir de l'information sur celle-ci notamment en ce qui concerne les emplois disponibles.
- l'analyse des représentations sociales (préjugés, images) que peuvent avoir les fonctionnaires en ce qui concerne le recrutement dans la fonction publique d'étrangers et/ou de personnes belges d'origine étrangère
- l'analyse des processus de recrutement au sein de la fonction publique et notamment des obstacles générés par les descriptifs de fonctions, par les formes de recrutement et de sélection vis-à-vis des personnes étrangères ou des belges d'origine étrangère
- l'analyse du niveau et de l'intentionnalité de la discrimination
- un inventaire et aperçu des recherches déjà réalisées sur les mêmes thématiques aux autres niveaux de l'administration (communautaire, régional, local) ou dans les pays limitrophes (France, Pays-Bas)
- l'analyse juridique des fonctions qui ne peuvent être ouvertes aux personnes étrangères.

Contact : nouali@ulb.ac.be

### **Etude sur la discrimination à l'embauche en Région de Bruxelles-Capitale**

Dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois

La recherche, consacrée à la discrimination nationale et ethnique, est menée conjointement par le Département Sociologie de la Katholieke Universiteit Leuven (Albert Martens) et par le Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation de l'ULB (Nouria Ouali). Elle comprend 4 volets :

- Une analyse statistique de l'emploi de tous les étrangers et des Belges naturalisés (ceux qui ont obtenu la nationalité belge) à partir des données de la Banque Carrefour
- Une analyse quantitative et qualitative des démarches de recherche (et de leurs résultats) d'un échantillon de chercheurs d'emplois inscrits à l'Orbem
- Une enquête longitudinale sur le parcours professionnel d'une trentaine de jeunes bruxellois, et ce depuis une dizaine d'années
- L'évaluation par les partenaires sociaux et les institutions de placement et de formation des actions publiques en matière de lutte contre la discrimination à l'embauche

Durée de la recherche : 11 mois

Contact : nouali@ulb.ac.be

## LE MINIMALISME SOCIAL AU SERVICE DU MARCHÉ

### La déconstruction des politiques sociales et leurs effets : analyses et comparaisons internationales

Ce numéro de *Travail Emploi Formation* rassemble des résultats d'études récentes sur les transformations des politiques sociales, études menées par le Centre TEF-ULB, seul ou en collaboration avec d'autres chercheurs européens ou canadiens.

L'aspect comparatif constitue une des originalités de la livraison ; dans deux cas, il s'agit d'études réalisées dans plusieurs pays européens: E. Krzeslo se penche sur «les nouvelles formes d'emploi», manifestant ou occultant le «risque social» vécu par l'ensemble des travailleurs précaires mis au travail dans des conditions de plus en plus dégradées ; C. Lévy offre une synthèse de la recherche sur les «minima sociaux» et notamment la construction d'espaces de non-droit que l'étude met en évidence. Par ailleurs, deux articles concernent l'un la Belgique, l'autre le Canada. Ils traitent de la déstructuration du système de protection sociale telle qu'induite par les politiques de territorialisation au service de populations ciblées par l'aide sociale (M. Hamzaoui) ou manifestée sous son aspect paradoxal, s'agissant de la réduction de la «dépendance» de ces mêmes populations par l'obligation qui leur est faite de l'entrée dans l'emploi ; ce dernier trait assez général est encore plus évident, dès lors que la catégorie du genre a été occultée dans la définition des critères, tout comme est pervertie la notion d'emploi offert (L. Boivin).

Les différentes études relatées permettent de rendre compte d'évolutions qui, initiées souvent à bas bruit dans les pays de l'Union européenne émergent à un moment donné avec un statut légal, alors qu'il s'agissait d'abord de mesures dérogatoires. On assiste ainsi à une véritable hémorragie conduisant à une perte de contenu et de sens des instruments de protection sociale construits progressivement après 1945. De plus, la rationalité économique, qui est censée conduire les politiques qui instaurent ces mesures, devient le maître mot qui les justifie, occultant ici aussi que cette rationalité n'est autre que la logique d'un marché dérégulé.

Abordant la stratégie particulière du report par le gouvernement belge de certains outils de l'aide sociale sur les collectivités locales, M. Hamzaoui analyse en particulier les usages multiformes de la notion de «contrat», et notamment son détournement quand il contraint l'assujéti à entrer dans des dispositifs d'insertion (formation ou emploi précaire) qui signent des rapports inégalitaires et rarement de participation ou de réciprocité.

L'étude de L. Boivin traite de la construction idéologique de la «dépendance» et de ses effets pervers quand elle s'accompagne d'un détournement de sens du concept et des valeurs qui le connotent pour étiqueter une population de femmes «cheffes» de ménage monoparental.

On doit constater que sous nos yeux, comme l'observe E. Krzeslo, se construit entre le marché ordinaire du travail et le chômage un espace flou aux frontières mal définies parce que les nouvelles formes d'emploi ne correspondent plus aux définitions initiales du contrat de travail ou du chômage. Ainsi se construisent sous l'effet de la catégorisation et du ciblage des zones de plus en plus larges de non-droit pour les gens «d'en bas».

Revue éditée par le Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation de l'Université Libre de Bruxelles

Prix au numéro : 7,43 Euros

Commandes : Tél: 02/650.31.83 - Fax: 02/650.33.35 - Courriel: pmelon@ulb.ac.be

### ***Destins d'élèves et interdépendances entre écoles***

Colloque du Cerisis-UCL

Mercredi 12 mai 2004 (de 9h15 à 17h15)  
à Charleroi (Université du Travail)

Les destinées scolaires des jeunes ne dépendent pas seulement des compétences des enseignants et de l'organisation interne de chaque établissement. Elles dépendent aussi de l'organisation des rapports entre les écoles d'un même bassin scolaire.

Les analyses montrent en effet que les processus de répartition des ressources et, surtout, des élèves rendent interdépendantes les écoles d'un même bassin scolaire et influencent jusqu'aux pratiques pédagogiques, évaluatives et disciplinaires : ce qui se passe dans les murs d'une école ou d'une classe ne peut être pleinement compris qu'en analysant l'espace scolaire local dans lequel cette école et cette classe s'insèrent.

Les inégalités et les ségrégations sont ainsi co-construites par l'ensemble des acteurs d'un même bassin scolaire. Ecoles, familles et agents de régulation participent chacun à leur manière à ce processus.

Une question découle d'un tel constat : ne faut-il pas transformer les modalités d'interactions entre ces acteurs, notamment quand il s'agit de gérer le parcours scolaire des élèves et leur répartition entre écoles ?

Le Cerisis, centre de recherche de l'Université catholique de Louvain établi à Charleroi, étudie ces questions depuis plusieurs années en collaboration avec d'autres centres de recherche. Ce colloque, consacré à tous les réseaux et aux deux niveaux de l'enseignement obligatoire, présentera les résultats de ces recherches et soumettra au débat certaines réflexions propositionnelles.

**Inscriptions et informations complémentaires :**

<http://cerisis.opes.ucl.ac.be>

Tél: 071/20.25.26 - 25.

Andrea Rea et Maryse Tripier

### Sociologie de l'immigration

Paris, La Découverte, «Collection Repères», n° 364.

L'immigration et l'intégration des immigrés sont des objets de passions politiques. Depuis près d'un siècle, de manière différente aux États-Unis et en France, la sociologie a formulé des analyses et testé des concepts pour rendre compte du processus d'installation des migrants et de leur inclusion dans l'espace social et national. Ce livre retrace les avancées et les débats théoriques et empiriques, en les inscrivant dans le contexte dans lequel ils prennent forme.

L'installation des migrants et leur inclusion sociale et politique ne correspondent pas un modèle unique, universel et intemporel, au contraire elles sont parties prenantes des changements historiques. Un regard croisé sur la sociologie américaine et européenne (surtout française) permet de constater la convergence des questions posées et la diversité des réponses concernant la manière dont les sociétés civiles et les États incluent, ou non, les immigrés et leurs descendants.

#### Table des matières : (extraits)

1. Chicago : naissance de la sociologie de l'immigration
2. La sociologie de l'immigration en France : une difficile émergence
3. Migrations de travail : exploitation et mobilité sociale
4. De l'assimilation à l'ethnicité aux États-Unis
5. Classe et ethnicité en France
6. Domination et différenciation
7. Les formes politiques de l'intégration

#### Conclusions :

La diversification de la figure de l'immigré  
Frontières et ségrégations

Laurent Vogel

### La santé des femmes au travail en Europe : des inégalités non reconnues

BTS (Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité), 2003, 388 pages, 20 Euros  
(Egalement disponible en anglais sous le titre : The gender workplace health gap in Europe)

Ce livre est le résultat d'une enquête organisée en 2001-2002. Il entend souligner l'importance de la dimension de genre dans les politiques de santé au travail. Il présente une analyse d'ensemble des connaissances et des politiques menées dans l'Union européenne. Il formule un certain nombre de propositions pour une amélioration de ces politiques. Il présente aussi des cas concrets qui permettent de mieux comprendre le potentiel énorme d'une articulation entre les politiques de l'égalité et les politiques de santé au travail.

Le lien entre la santé au travail et l'égalité a été peu étudié jusqu'à présent. Ce livre contribue à une vision élargie des politiques de prévention et, par là, à une meilleure prise en compte des conditions de travail par la santé publique.

Que ce soit pour gagner leur vie ou pour les tâches ménagères, hommes et femmes ne travaillent pas dans les mêmes conditions. Quel est l'impact de ces différences sur leur santé ? Poser cette question, c'est examiner la dimension de genre de la santé au travail. Cela permet de réexaminer un ensemble de faits sous une lumière nouvelle. Au Royaume-Uni, moins de 10% des maladies professionnelles reconnues concernent des femmes. Dans les directives de l'Union européenne sur la santé au travail, une seule catégorie est systématiquement exclue ; ce sont les «travailleurs domestiques» avec plus de 90% de femmes, en majorité immigrées. L'épidémiologie a négligé les collectifs féminins. Le travail à temps partiel concerne une écrasante majorité de femmes. Il est souvent associé à des conditions de travail nocives et précaires. Voilà quelques-uns des innombrables constats de ce livre.

BTS, 5 bd du Roi Albert II - B-1210 Bruxelles

Courriel : ghofmann@etuc.org

Fax: +32-2-224 05 61

www.etuc.org/tutb

Nouria Ouali (Coordonné par)

### Trajectoires et dynamiques migratoires de l'immigration marocaine en Belgique

Editions Academia-Bruylant, Collection Carrefours 4

Le 17 février 1964, la Belgique et le Maroc signent une convention bilatérale visant le recrutement de main d'œuvre. Bien que l'immigration marocaine vers la Belgique n'ait été régentée que partiellement par cet accord, ce texte marque symboliquement les débuts de sa présence officielle dans ce pays.

Quarante ans plus tard, le visage de cette immigration s'est profondément transformé. Caractérisée au départ par l'installation provisoire pour raisons professionnelles de jeunes hommes célibataires, cette immigration a évolué vers une installation définitive et familiale. Les épouses ont contribué à l'accroissement démographique du pays par la naissance de nombreux enfants, et les descendants ont tenté, peu ou prou, de prendre une place dans la société d'accueil.

Aujourd'hui, que savons-nous de cette population qui s'est fortement diversifiée, aussi bien dans ses trajets migratoires que dans ses trajectoires d'intégration ?

Le livre, qui veut faire œuvre de mémoire, est en partie le fruit du séminaire sur l'immigration marocaine organisé à l'Institut de sociologie de l'ULB au cours de l'année académique 2002-2003. Plusieurs autres articles notamment historiques enrichissent les différents exposés présentés au séminaire.

Contributions de Elkbir Atouf, Mimoun Aziza, Driss Baré, Nouzha Bensalah, Hassan Bousseta, Mohamed Charef, Zakia Daoud, Driss El Yazami, Anne Frennet, Albert Martens, Nouria Ouali et Ineke Van Der Valk. ■

---

## ACQUISITIONS

---

À quelques exceptions près, le TEF ne diffuse pas les documents mentionnés ci-dessous.

Pour que vous puissiez les acquérir, nous avons indiqué à la suite de chaque référence

(sauf pour ce qui concerne les ouvrages à large diffusion)

le numéro de téléphone ou une adresse où la publication peut être commandée.

Les documents peuvent également être consultés au Centre de Documentation TEF.

Bertrand A., Decker B., et Van Rechem S., *Panorama de l'industrie technologique à Bruxelles*, Bruxelles, Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications, Décembre 2003.

Tél: 02/505.16.07

Courriel: etudes@orbem.be

www.orbem.be

*Conclure une convention collective de travail*, Clés pour ..., Bruxelles, Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (Ministère de l'Emploi et du Travail), Octobre 2003.

Tél: 02/233.41.11

Fax: 02/233.44.88

Courriel: meta.fgov.be

www.meta.fgov.be

*Congé de paternité : choisir d'être présent*, Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2003.

Courriel: egalite@meta.fgov.be,

Fax: 02/233.40.32

Cortese V., Dryon Ph., et Valkeneers A., *Sécurité privée et organisation du travail (SPOT). Approche thématique et transversale*, Rapport final, Bruxelles, UNI Europa - Confederation of European Security Services (CoESS) - Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation (TEF-ULB), Mars 2003.

de la Croix D., Docquier F., Mainguet C., Perelman S., et Wasmer E., *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, 2002.

Doray P. and Maroy C., *La construction sociale des relations entre éducation et économie. Les cas des formations en alternance en Wallonie et au Québec*, Bruxelles, De Boeck Université, 2001.

Dryon Ph. and Krzeslo E., *Les relations collectives dans le secteur non marchand*, Courrier hebdomadaire n° 1795, Bruxelles, Centre de recherche et d'information socio-politiques (CRISP), 2002, 51 p.

Tél: 02/211.01.80

www.crisp.be

Guyot J-L., Mainguet C., et Van Haepelen B., *La formation professionnelle continue. L'individu au coeur des dispositifs*, Bruxelles, De Boeck Université, 2003.

*Le travail à temps partiel*, Clés pour..., Bruxelles, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, 1991 -1993 -1996 -1997 -juin 1999-juillet 2002-septembre 2003.

Tél: 02/233.41.11

Fax: 02/233.44.88

Courriel: meta.fgov.be

www.meta.fgov.be

Orianne J-F., Moulart T., Maroy c., Vandenberghe V., et Waltenberg F., *Mises en oeuvre locales des formules d'activation des politiques d'emploi*, Gent, Academia Press - Politique scientifique fédérale, 2004.

Courriel: Info@academiapress.be

www.academiapress.be

Quali N., *L'immigration en Belgique: effectifs, mouvements et marché du travail*. Rapport 2001, Bruxelles, SPF Emploi, Travail et concertation sociale, 2003. SPF Emploi

Tél: 02/233.46.71

www.meta.fgov.be

*Plan national d'action pour l'emploi (PAN) - Belgique*, Bruxelles, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2003.

www.meta.fgov.be

Pochet Ph and Degryse C. (sous la direction de), *Bilan social de l'Union européenne: 2002*, Bruxelles, Observatoire Social Européen- Institut Syndical Européen, 2003.

Tél: 02/537.19.71

Fax: 02/539.28.08

Courriel : info@ose.be - www.ose.be

Valenduc G., Vendramin P., et Warrant F., *La société à l'épreuve de la technologie. Dix ans de sensibilisation aux enjeux de la recherche et du changement technologique*, Louvain-La-Neuve, Fondation Travail Université, Mars 2002.

FTU

---

## DANS LES REVUES

**Sélection d'articles ou de numéros spéciaux de revues consultables dans notre centre de documentation et qui traitent de sujets liés au travail, à l'emploi et à la formation.**

«Chômage et retour à l'emploi après cinquante ans: une moindre exposition au chômage, des difficultés pour retourner en emploi», *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 45.1, Novembre 2003.

La Documentation Française,

Tél: 00/33/1.40.15.70.00

Fax: 00/33/1.40.15.68.00

www.ladocfrancaise.gouv.fr.

«Elèves, savoirs, enseignants... L'éducation, un objet de recherches», *Sciences Humaines*, n° 142, Octobre 2003.

Tél: 00/33/3.86.72.07.00

Fax: 00/33/3.86.52.53.26

www.scienceshumaines.fr.

---

## ACQUISITIONS

---

«Immigration and labour», *Transfer. European review of labour and research*, Vol. 9, n° 3, Autumn 2003. European Trade Union Institute (ETUI),  
Tél: 02/224.04.70 - Fax: 02/224.05.02  
Courriel: etui@etuc.org  
www.etuc.org/etui/

«La mesure du travail décent», *Revue Internationale du Travail*, Vol. 142, n° 2, 2003/2. Bureau International du Travail (BIT),  
Tél: 00/41/22.799.78.28  
Fax: 00/41/22.799.78.38  
Courriel: pubvente@ilo.org  
www.ilo.org/revue

«La place du travail dans l'identité des personnes en emploi», *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 01.1, Janvier 2004. La Documentation Française,  
Tél: 00/33/1.40.15.70.00  
Fax: 00/33/1.40.15.68.00  
www.ladocfrancaise.gouv.fr

«La santé au risque du travail», *Travail et Emploi (Ministère du Travail et des Affaires Sociales - France)*, n° 96, Octobre 2003. La Documentation Française,  
Tél: 00/33/1.40.15.70.00  
Fax: 00/33/1.40.15.68.00  
www.travail.gouv.fr/etudes/etudes\_travail\_emploi.html  
et www.ladocfrancaise.fr

«L'autre Europe. Pour une refondation sociale et démocratique», *Contre Temps*, n° 9, Février 2004. Editions Textuel,  
Tél: 00/33/1.53.00.40.40  
Fax: 00/33/1.53.00.40.50  
Courriel: editionstextuel@wanadoo.fr

«Les 'inemployables'», *Education Permanente*, n° 156, 2003-3.  
Tél: 00/33/1.40.49.94.70  
Fax: 00/33/1.40.49.94.69  
Courriel: educperm@worldnet.fr

«Les conditions de travail dans la fonction publique», *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 40.1, Octobre 2003. Premières Informations et Premières Synthèses (DARES), La Documentation Française,  
Tél: 00/33/1.40.15.70.00  
Fax: 00/33/1.40.15.68.00  
www.ladocfrancaise.gouv.fr

«Les jeunes qui sortent sans diplôme de l'enseignement supérieur», *Bref-Cereq*, n° 200, Septembre 2003. Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ),  
Tél: 00/33/4.91.13.28.28  
Fax: 00/33/4.91.13.28.80  
www.cereq.fr

«L'Etat providence nordique. Ajustements, transformations au cours des années quatre-vingt-dix», *Revue française des Affaires sociales*, n° 4, Octobre-décembre 2003.  
La Documentation française,  
Tél: 00/33/1.40.15.70.00  
Fax: 00/33/1.40.15.72.30  
www.ladocfrancaise.fr

«Mal-être au travail», *Travail et Emploi (Ministère du Travail et des Affaires Sociales - France)*, n° 97, Janvier 2004. La Documentation Française,  
Tél: 00/33/(1).40.15.70.00  
Fax: 00/33/(1).40.15.68.00  
www.travail.gouv.fr/etudes/etudes\_travail\_emploi.html  
et www.ladocfrancaise.fr

«Mouvements et politiques migratoires, les enjeux sociaux», *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 84, Septembre 2003.  
Ires Diffusion,  
Tél: 00/33/1.48.15.18.90  
Fax: 00/33/1.48.15.19.18  
Courriel: info-ires@ires.enpc.fr

«Transitions et trajectoires sur le marché du travail», *Quatre Pages*, n° 59, Septembre 2003. Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE),  
Tél: 00/33/5.45.92.68.00  
Fax: 00/33/5.49.31.02.44  
www.cee-recherche.fr

«Travail au noir et fraude: une menace pour l'Etat-providence en Belgique et en Europe», *Revue Belge de Sécurité Sociale*, n° 3, 3ème trimestre 2003. Ministère des Affaires sociales, de la Santé publique et de l'Environnement,  
Tél: 02/509.80.22 - Fax: 02/509.85.33  
socialsecurity.fgov.be/bib/index.htm

Adriaenssens C. et al., «Copernic: le manager, soleil de la fonction publique...», *Cahiers Marxistes*, n° 225, Août-septembre 2003. *Cahiers Marxistes*,  
Tél/Fax: 02/650.49.21  
Courriel: cmarx@ulb.ac.be  
www.ulb.ac.be/socio/cmarx

Benaghel L., «Insécurité de l'emploi: le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France?», *Economie et Statistique*, n° 366, 2003. Insee Info Service,  
Tél: 00/33/1.41.17.50.50 ou 66.11  
www.insee.fr

Couppié T. and Mansuy M., «La position d'emploi des jeunes actifs: éléments de comparaison européenne», n° 28, Janvier-avril 2003. CEDEFOP,  
Tél: 00/30.31/490.111  
Fax: 00/30.31/490.020  
Courriel: info@cedefop.eu.int  
www.cedefop.eu.int

Meron M. and Silvera R. (coordonné par), «Retraites: inégalités en tous genres», *Travail, Genre et Sociétés (La revue du Mage)*, n° 9, Avril 2003. L'Harmattan - 7, rue de l'Ecole Polytechnique - F.75020 Paris - France.

Molinié S. and Volkoff S., «Départs en retraite: les deux facettes de la 'pénibilité' du travail», *Quatre Pages*, n° 60, Novembre 2003. Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE),  
Tél: 00/33/5.45.92.68.00  
Fax: 00/33/5.49.31.02.44  
www.cee-recherche.fr

Reman P. (sous la direction de), «L'évolution des relations sociales en Belgique», *Reflets et Perspectives de la Vie Economique*, n° 4, 2003. De Boeck & Larrier, c/o Accès plus,  
Tél: 010/48.25.70 - Fax: 010/48.25.19  
Courriel: acces+cde@deboeck.be

Vaughan-Whitehead D., «Dialogue social: fer de lance ou talon d'Achille d'une Europe élargie?», *Nota Bene*, n° 132, Novembre 2003. Observatoire Social Européen,  
Tél: 02/537.19.71 - Fax: 02/539.28.08  
Courriel: ose.eur@skynet.be  
www.ose.be



## **SOMMAIRE**

---

### **NOTES & ÉTUDES**

Le bilan social 2002 : principaux enseignements

Pierrette Heuse et Pierrick Stinglhamber, *Banque nationale de Belgique* .....3

Utiliser un tableau de bord pour piloter son établissement scolaire

Nouria Ouali, TEF-ULB

Francis Tilman, *Atelier de pédagogie sociale Le Grain* .....7

**RECHERCHES EN COURS** .....10

**PUBLICATIONS** .....12

**ACQUISITIONS** .....13

**DANS LES REVUES** .....13

#### **PERSONNES À CONTACTER**

**pour le TEF-ULB :**

M. Alaluf, A. Vanheerswyngheles  
Avenue Jeanne, 44, 1050 Bruxelles  
Rue de Bruxelles, 39, 1400 Nivelles  
Tél: (02) 650.31.83 - (067) 21.79.51  
Fax: (02) 650.91.18 - (067) 21.79.53  
Courriel : LI-TEF@ulb.ac.be

#### **PERSONNES À CONTACTER**

**pour le Steunpunt Werkgelegenheid  
Arbeid Vorming :**

J. Bundervoet, P. van der Hallen,  
Departement Sociologie,  
E. van Evenstraat 2B, 3000 Leuven  
Tel: (016) 32 32 39 - Fax: (016) 32 32 40  
E-mail : steunpunt.wav@hiva.kuleuven.ac.be