


Les cahiers de l'Interfédé 

Orientation : Référentiels de Formation et d'Évaluation

Elaborés dans le cadre du «Projet référentiel de formation pour 7 filières en EFT/OISP»

n°7

> Octobre 2013

Table des matières

Introduction

1. Le projet référentiel pour 7 filières en EFT/OISP	3
2. La méthodologie référentielle	7
3. Compétences transversales et compétences métiers	9
4. Particularités du travail réalisé pour la filière orientation.....	15
5. Glossaire	19

Orientation : référentiels de formation et d'évaluation

1. Le référentiel de formation	23
2. Grilles d'évaluation d'évolution	35
3. Bibliographie	45
Participant·es au Groupe de travail	48

Introduction

I. Le projet « référentiel de formation pour 7 filières en EFT/OISP »

Il était une fois... un projet commun

C'est en décembre 2011 que l'Interfédé se lance dans l'aventure de produire des référentiels métier/compétences, de formation et d'évaluation pour 7 filières proposées par les opérateurs EFT/OISP en Wallonie. Le choix final s'est porté sur les métiers de commis de cuisine, commis de salle, vendeur/vendeuse, poseur/poseuse de menuiseries fermées en tenant compte de la PEB¹, ouvrier/ouvrière semi qualifié/e en entreprise de création, entretien et aménagement parcs et jardins, employé/employée administratif/administrative et d'accueil et, enfin, orientation. Les métiers ont été choisis par le secteur sur base des priorités visées par la Direction politique régionale c'est-à-dire au moins 2 métiers relevant du développement durable et la filière orientation. L'intitulé des métiers mis en chantier a été précisé avec les membres aux différents groupes de travail qui ont participé au processus.



Référentiels métier/compétences,
de formation et d'évaluation

La démarche référentielle permet de fixer des balises communes tout en laissant aux opérateurs le soin de définir sur cette base les modalités de mise en œuvre et d'utilisation.

En effet, pour les opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle, les actions de formation ne se limitent pas à l'acquisition de compétences techniques professionnelles. Elles englobent toute une série de compétences dite « non techniques » de l'ordre « des savoirs-faire comportementaux en situation professionnelle », les compétences transversales.

Par la suite, il est nécessaire de permettre aux opérateurs de garder la main sur leurs méthodes pédagogiques. Les parcours de formation demandent que soient adaptées les méthodes pédagogiques différenciées pour leur donner les meilleures chances d'acquérir les compétences visées. (Extrait du descriptif du projet)

Ce projet d'envergure trouve sa source dans la volonté d'offrir aux stagiaires des parcours de formation qui soutiennent leur insertion dans l'emploi, leur émancipation et leur développement personnel. Cette ambition suppose que l'offre de formation des EFT/OISP soit la plus claire possible notamment en termes de filière (A quel métier ou partie de métier prépare une formation ? Quelles compétences le stagiaire peut-il développer au cours de cette formation ? Pourra-t-il acquérir les prérequis nécessaires pour s'inscrire auprès d'un autre opérateur?...); cette clarté devant égale-

¹ Performance énergétique des bâtiments. Le Certificat PEB est un document obligatoire qui permet d'établir une image de la performance énergétique d'un logement dans des conditions standardisées d'utilisation et de climat. Ce document est obligatoire pour la vente et la location des bâtiments résidentiels existants en Wallonie.

ment permettre de soutenir des passerelles vers d'autres opérateurs de formation tels que le Forem, l'Ifapme, la Promotion sociale... Elle implique également d'utiliser des outils pertinents reconnus par tous. En ce sens, ces référentiels produits par le secteur pourront alimenter les travaux du Service francophone des métiers et des qualifications, le SFMQ, chargé de la production de profils métier et de formation de référence pour l'enseignement et la formation professionnelle pour la Belgique francophone.

Ce projet s'est déployé dans un contexte où les politiques qu'elles soient européennes ou régionales encouragent l'acquisition de compétences tout au long de la vie et la transparence des certifications². Ces enjeux ne sont pas minces pour les publics qui fréquentent les EFT et les OISP mais également pour les centres. Si l'approche par compétences permet une meilleure lisibilité et structuration de l'offre de formation que ce soit chez l'opérateur lui-même ou entre opérateurs, si elle offre à terme une opportunité de reconnaissance des acquis en formation, elle pourrait aussi conduire à une standardisation des formations et à une perte de liberté pédagogique, voire de recentrage sur l'objectif d'insertion professionnelle au détriment de la dimension sociale pourtant indispensable au regard du profil des publics des EFT/OISP et de leurs missions.

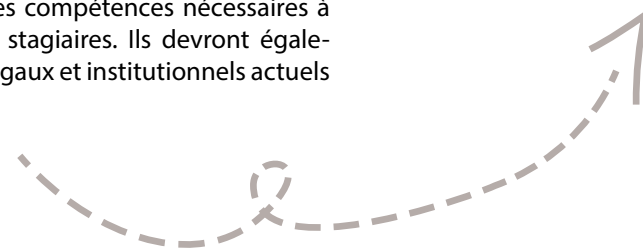
Conscient de ces enjeux, attentif à rencontrer aux mieux les besoins des stagiaires et des professionnels et à déployer une offre de formation de qualité, cela fait quelques années déjà que le secteur s'est engagé dans la voie de l'approche par compétences que ce soit à travers des initiatives qui touchent à la reconnaissance automatique des acquis en formation³, à la validation des compétences⁴, à la construction de filières de formation⁵, à la construction de référentiels⁶...

Le projet «Référentiel de formation pour 7 filières du secteur» a aussi été une opportunité de travailler ensemble, au niveau de l'Interfédéré, sur cette problématique. Il a pu être mené grâce à un financement spécifique de la Wallonie⁷.

Un objectif ambitieux !

La finalité du projet «concerne la conception, le développement et l'appropriation de référentiels de formation par les opérateurs EFT et OISP, en vue de créer des outils communs et mutualisés qui pourront être plus largement partagés dans l'ensemble du secteur, et cela en suivant une méthodologie référentielle respectueuse des spécificités du secteur».

Concrètement, le projet consiste à produire 7 référentiels de formation (en ce compris les référentiels métier/compétences et les référentiels d'évaluation) pour 6 métiers relevant de filières proposées dans le secteur et pour la filière orientation en suivant une méthodologie relevant de «l'approche par compétences»⁸. Autre particularité, les référentiels devront intégrer les valeurs propres au secteur c'est-à-dire les compétences nécessaires à garantir l'autonomie et l'émancipation des stagiaires. Ils devront également être en cohérence avec les contextes légaux et institutionnels actuels (SFMQ, nouveau décret EFT/OISP..).



-
- 2 Pensons notamment au Cadre francophone des certifications actuellement en cours d'élaboration au niveau de la Belgique francophone.
 - 3 La fédération AID est par exemple investie depuis de nombreuses années dans des projets qui touchent à la reconnaissance automatique des acquis entre opérateurs de formation que ce soit le projet Equal Valid (2001-2004), Thésée (2005-2008), 2PFIP (2009-2011), Ecvet in Progress (2011-2013).
 - 4 La fédération ALEAP et le Consortium de Validation des compétences publient fin 2013 un guide méthodologique visant à soutenir la validation des compétences dans le parcours de formation des stagiaires qui le souhaitent ; l'EFT T'Event est agréé centre de validation des compétences pour Auxiliaire technique de spectacle et Technicien des arts de la scène et de l'évènement - www.lalouviere-cpas.be/tevent.htm
 - 5 Module de formation « Filière et passerelle » proposé dans le programme formation de l'Interfédéré.
 - 6 Notamment par la participation aux travaux du SFMQ : www.sfmq.cfwb.be
 - 7 Le projet a été soutenu par le ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle de la Wallonie.
 - 8 Pour en savoir plus, lire page 7.

Nos compétences comme point d'appui

La production des référentiels a été réalisée par 7 groupes de travail portant chacun sur un métier, qui se sont réunis chacun au cours de 10 journées. Chaque groupe de travail a été animé par un/e animateur/animateur. Tous les animateurs méthode ont participé à une formation commune de 6 jours qui leur a permis de s'approprier une même méthodologie de travail qui s'appuie à la fois sur la méthodologie Thésée et sur les outils méthodologiques du SFMQ, et de se doter de points de repères communs. L'ensemble du processus méthodologique a été chapeauté par une experte méthode, c'est-à-dire une personne ressource garante de la cohérence méthodologique pour l'ensemble des groupes de travail et responsable de la production finale. Un appel d'offre a été fait pour chacune des fonctions : auprès d'opérateurs de formation compétents en matière de méthodologie référentielle pour la fonction d'expert méthode et auprès des EFT/OISP pour la fonction d'animateur méthode et la participation aux groupes de travail. Les personnes et institutions qui ont participé à la production de ce référentiel sont répertoriées en 4^{ème} page de couverture.

L'ensemble du processus a été supervisé par la Commission pédagogique⁹ et le suivi opérationnel par la coordination pédagogique de l'Interfédé.

Chaque groupe de travail a travaillé selon le même schéma et a abouti à la production de 3 référentiels, un référentiel métier/compétences, un référentiel de formation et un référentiel d'évaluation.



⁹ La Commission pédagogique de l'Interfédé est une instance qui réunit un mandataire du CA de l'IF pour chacune des fédérations qui constituent l'Interfédé.

DÉMARCHE COMMUNE AUX GROUPES DE TRAVAIL

Dans un esprit d'écoute, de confrontation, d'aller/retour sur l'expérience...

- Se procurer ou produire sur base des références existantes et l'expérience des participants, **un référentiel métier/compétences**. Les sources pour la production de ce référentiel sont le Consortium de validation des compétences, la CCPQ, le SFMQ...
- Identifier les **Activités-clés** du métier, les **compétences**, les **ressources** (aptitudes : savoir-faire et savoir-faire comportementaux ; savoirs) et le niveau de responsabilité, d'autonomie et de complexité du travail.
- **Déterminer les compétences et les ressources qui feront l'objet de la formation**. En effet, toutes les compétences ne peuvent s'acquérir en formation.
- Sur cette base, définir les **Unités de formation**. Celles-ci peuvent soit correspondre à une/des activités-clés soit correspondre à des regroupements de plusieurs activités complémentaires. Le lien entre les Activités-clés et les Unités de formation est présenté dans un tableau de correspondance.
- Pour chaque Unité de formation, formuler l'**objectif de la formation** c'est-à-dire le comportement précis observable que le stagiaire sera capable d'exercer au terme de l'Unité de formation.
- **Structurer l'Unité de formation en séquences de formation** et traduire les compétences et ressources en objectifs spécifiques (les compétences visées dans la séquence) et objectifs opérationnels (les ressources à mobiliser) sous la forme d'un énoncé.
- Enfin, pour chaque Unité de formation, créer **une épreuve d'évaluation**. Définir les modes de contrôle (le lieu de l'épreuve, en situation réelle ou reconstituée), les modalités de l'épreuve (la tâche à réaliser, les conditions de réalisation, la durée et les contraintes) et déterminer les modalités d'évaluation (les critères, les indicateurs et les niveaux de réussite).
- Enfin relire le tout et **se féliciter** du travail réalisé ensemble !

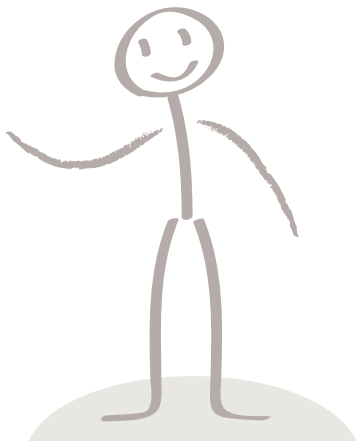
La problématique des **compétences transversales** professionnelles aux différents métiers et des compétences transversales sociales a émergé dans chaque groupe de travail. Elle a fait l'objet d'une réflexion par groupe et transversale aux groupes via les animateurs-méthode et l'experte méthode.

Deux rencontres entre animateurs méthode ont permis de croiser les difficultés et les acquis mais aussi de travailler sur les compétences transversales sociales et professionnelles **spécifiques aux formations proposées en EFT et en OISP**. Cette clarification est importante pour le secteur. En effet, ces compétences sont essentielles dans le parcours de formation des stagiaires dans le sens où elles soutiennent à la fois l'intégration sociale mais également l'intégration professionnelle. Souvent évoquées, elles restaient pourtant relativement peu explicites. La confrontation entre animateurs méthode et au sein des groupes de travail a permis d'élaborer une proposition de formulation de celles-ci qui ne demandent qu'à être confrontées avec les pratiques d'autres EFT/OISP.

Deux rencontres, l'une en début et l'autre en fin de processus, ont par ailleurs réuni l'ensemble des participants et leurs directions. Outre l'évaluation du processus, la dernière rencontre a été consacrée à affiner la production des compétences transversales sociales et professionnelles (voir page 9).

Ces référentiels ne constituent pas une fin en soi et ne demandent qu'à être enrichis des pratiques des professionnels et des équipes.

Au final, c'est plus de 50 travailleurs et travailleuses engagés dans 32 centres et fédérations du secteur qui se sont impliqués directement dans ce projet, sans compter les équipes qui les ont soutenues et avec lesquelles les travailleurs ont confronté leur réflexion tout au long de la démarche.



Un chemin à poursuivre

Aujourd'hui, l'aventure en groupe de travail est terminée. A regret pour certains qui y ont trouvé un lieu d'échange de pratiques, de confrontation constructive... Pour la majorité des participants, l'expérience a permis de prendre connaissance par la pratique de la méthodologie référentielle mais aussi d'en mesurer les limites, les exigences et les atouts. Plusieurs ont manifesté le souhait de continuer à travailler ensemble notamment pour confronter ces productions avec les programmes/outils déployés dans leur filière. D'autres ont vivement souhaité que d'autres groupes de travail soient initiés sur d'autres métiers.

Ce travail n'est pas un aboutissement. De nouveaux champs d'investigation sont apparus au fil des rencontres. L'un d'entre eux concerne les compétences visant à développer l'autonomie sociale qui sont centrales dans le travail des EFT et des OISP. Un autre concerne les compétences en lecture, écriture, calcul nécessaires à l'exercice des métiers.

Pour tous, ces référentiels seront des points d'appui communs pour enrichir les dispositifs de formation. A eux seuls, ils ne suffiront toutefois pas à construire une offre de formation. Mais, ils offriront aux centres qui le souhaitent des points de repères pour formuler/enrichir leur programme de formation et leurs méthodologies et outils d'évaluation. En ce sens, ils ont pour ambition de soutenir la cohérence des offres les unes par rapport aux autres, en ce compris avec des opérateurs partenaires dans le respect de l'autonomie de chacun.

Une page se tourne... une autre est prête à être écrite. Ensemble bien évidemment mais aussi avec d'autres partenaires des secteurs concernés.

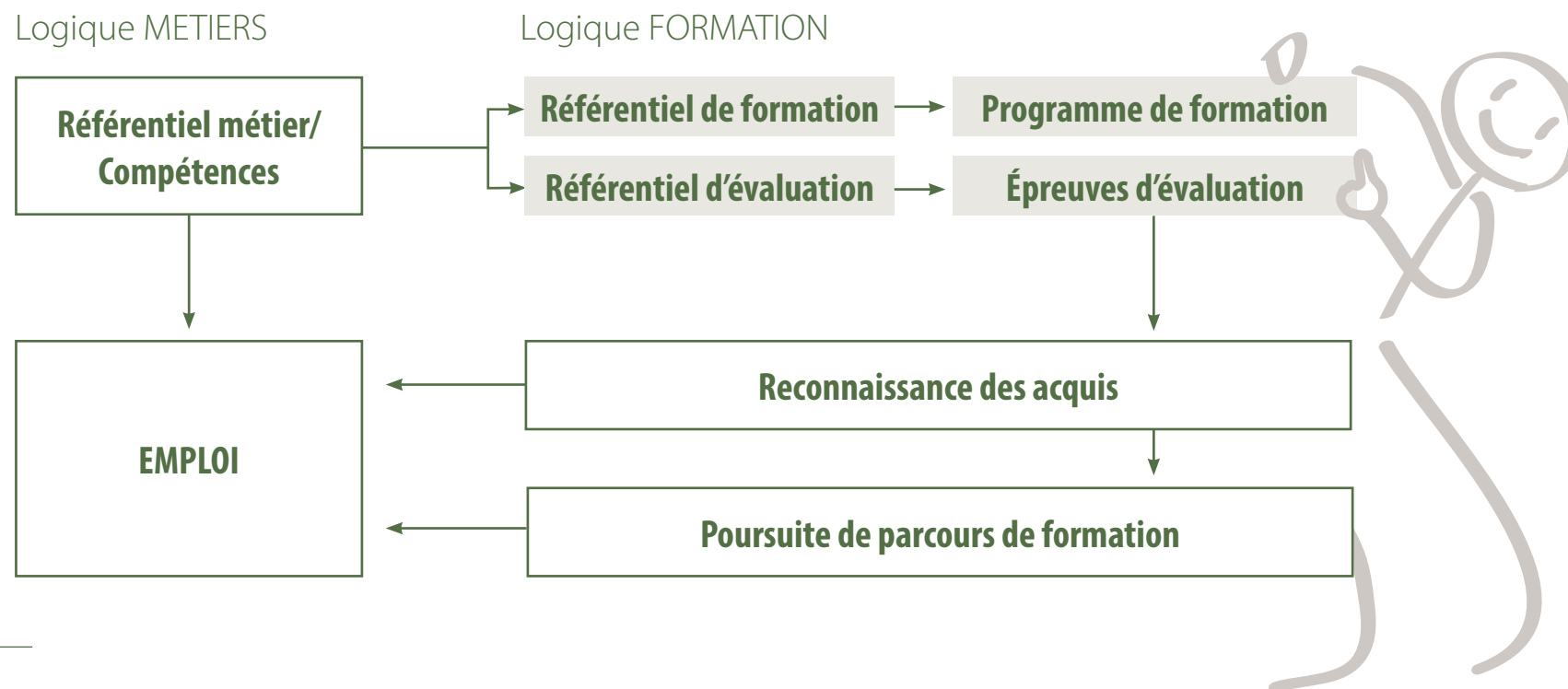


2. La méthodologie référentielle

La démarche référentielle est une méthodologie basée sur l'approche par compétences. Elle permet de valoriser les compétences des personnes en formation grâce à la reconnaissance de leurs acquis que ce soit dans l'emploi ou dans leur parcours de formation. La reconnaissance des acquis est également utilisée comme un outil afin de favoriser la construction de passerelles entre différentes actions de formation, soit chez un seul opérateur soit entre plusieurs opérateurs de formation.

Elle consiste en une mise en concordance entre la sphère du travail et celle de la formation :

L'approche par compétences se base sur l'analyse des situations de travail dans lesquelles seront appelés à travailler les stagiaires afin de déterminer les compétences requises pour accomplir les tâches et les responsabilités qui en découlent. Elle traduit ces compétences en comportements observables et mesurables pour les mettre en œuvre dans des activités d'apprentissage.



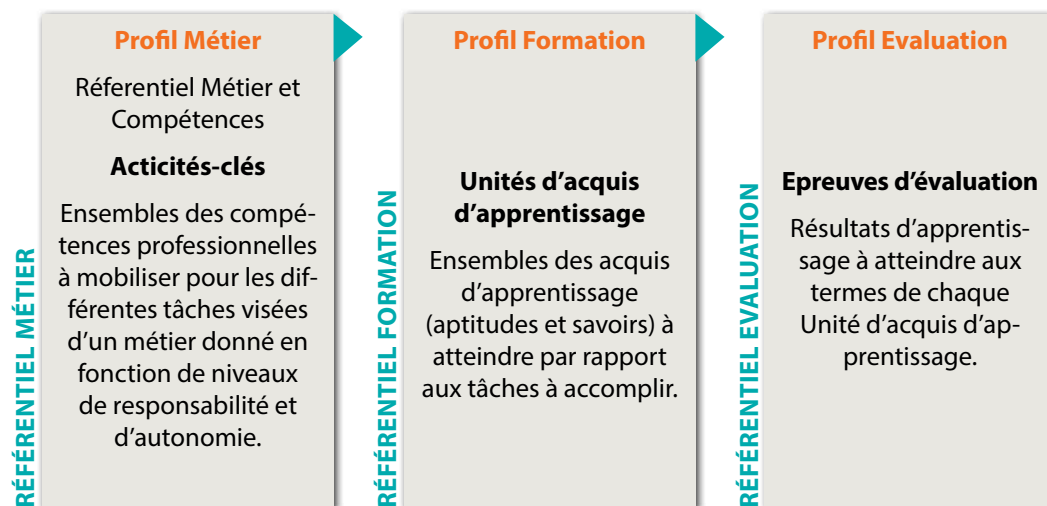
- › **LE RÉFÉRENTIEL MÉTIER/COMPÉTENCES** définit le métier en termes de production et de services attendus. Il liste les activités-clés du métier ciblé et les compétences professionnelles associées¹⁰.
- › **LE RÉFÉRENTIEL FORMATION** définit les Unités de formation associées aux activités-clés du métier en précisant les acquis d'apprentissage visés (= Savoirs et Aptitudes composants les compétences visées par la formation).
- › **LE RÉFÉRENTIEL EVALUATION** détermine les seuils minimum de maîtrise exigés en vue de la délivrance d'une attestation de compétence ou en vue de servir de référence à l'élaboration des épreuves certificatives destinées à l'enseignement, en ce compris l'Enseignement de promotion sociale.

Deux types de méthodologie référentielle ont été utilisés dans le cadre des groupes de travail :

- › la méthodologie Thésée¹¹,
- › la méthodologie propre au Service francophone des métiers et des qualifications – SFMQ.

Ces dernières sont très proches et complémentaires. Elles se fondent sur les mêmes principes et ont permis de rester dans le cadre des différentes directives tant belges qu'européennes prônant le « Long Live Learning » c'est-à-dire le développement de l'apprentissage tout au long de la vie.

Articulation et synthèse de la **méthode référentielle**¹² versus SFMQ



¹⁰ Les sources de références pour la production de référentiels métier/compétences sont les travaux de la CCPQ, les référentiels sectoriels, le Répertoire Emploi Métier (REM) du Forem, le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois français (ROME), l'Ifapme, le Consortium de validation des compétences...

¹¹ Thésée : projet européen développé en partenariat avec : AID asbl, CF2M, le Forem et Bruxelles Formation. Guide méthodologique et Vade-Mecum des filières et de passerelles téléchargeables sur le site www.aid-com.be, rubrique Publication.

¹² Voir « Guide méthodologique des filières et des passerelles » rubrique publication www.aid-com.be



3. Compétences transversales et Compétences métiers

Les **compétences métiers** se répartissent entre **compétences techniques** (qui relèvent des savoir-faire techniques et cognitifs et des savoirs c'est-à-dire des connaissances) et **compétences non techniques** (qui relèvent des savoir-faire comportementaux en situation professionnelle) directement liées au métier (ensemble des compétences se retrouvant au cœur des activités clés de chaque métier) qui se nomment également compétences transversales métiers.

Les **compétences transversales** sont communes à plusieurs situations professionnelles. Elles contribuent au développement du « savoir agir » en situations professionnelles mais aussi personnelles (on parlera ici de compétences transversales sociales) et s'inscrivent dans le double objectif poursuivi par les opérateurs ISP :

- › permettre à chaque stagiaire de progresser dans son parcours de formation professionnel en développant son autonomie professionnelle,
- › soutenir sa participation à la vie sociale, culturelle, économique et politique en général en développant son autonomie sociale.

Les actions de formation centrées sur les compétences leur permettant de réaliser un ensemble de démarches facilitant « le chemin vers l'emploi » relèvent de cette catégorie. Ces compétences transversales sociales relèvent des « compétences clés » ciblées par l'Union européenne qui les définit comme étant « *celles nécessaires à tout individu pour l'épanouissement et le développement personnel, la citoyenneté active, l'intégration sociale et l'emploi* ».

A noter que les compétences sont articulées entre elles. En effet, nombre d'entre elles se recoupent et sont étroitement liées : les aptitudes essentielles dans un domaine donné vont renforcer les compétences nécessaires dans un autre.

C'est sur base de cette définition que les différents groupes ont travaillé afin de préciser les compétences transversales visant au développement tant de l'autonomie sociale que de l'autonomie professionnelle des stagiaires en fonction de leurs caractéristiques et besoins individuels.

Ces compétences transversales sociales seront donc à travailler en regard des compétences inhérentes aux différents métiers visés en fonction des groupes et des individus participant au processus de formation. Il relèvera de la tâche des formateurs et de l'équipe pédagogique de déterminer lesquelles de ces compétences transversales favorisant l'autonomie sociale devront être abordées et travaillées au long de la formation pour chacun des stagiaires.

Les compétences transversales « métier », favorisant quant à elle l'autonomie professionnelle, seront intégrées tout au long de la formation au cœur des différentes Unités de formation visées en fonction de leur pertinence.

C'est pourquoi, au début de chaque référentiel de compétences « métier » précisant les activités-clés cœur de métier, les compétences transversales seront détaillées. Celles-ci sont communes à l'ensemble des productions.

Compétences transversales SOCIO-PROFESSIONNELLES et Compétences METIERS



Compétences transversales « Sociales » visant à développer l'autonomie sociale (communes à tous les référentiels)	Compétences transversales « Métier » visant à développer l'autonomie professionnelle (communes à tous les référentiels)	Compétences techniques inhérentes aux métiers
<ul style="list-style-type: none"> › Se connaître et prendre soin de soi › Communiquer › Participer à une vie collective/à la société › S'intégrer sur le marché de l'emploi ou du travail 	<ul style="list-style-type: none"> › Travailler en équipe (de l'ordre du relationnel et du travail) › Communiquer (de manière adéquate) en situation professionnelle › Organiser et planifier son travail › Adopter un comportement professionnel › Respecter l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> › Référentiel Vente › Référentiel Commis de cuisine › Référentiel Commis de salle › Référentiel Employé administratif et d'accueil › Référentiel Poseur de fermetures menuisées › Référentiel Ouvrier semi qualifié en entreprise de parcs et jardins › Référentiel Orientation



autonomie professionnelle

Cinq compétences transversales favorisant l'autonomie professionnelle

- › Travailler en équipe (de l'ordre du relationnel et du travail)
- › Communiquer (de manière adéquate) en situation professionnelle
- › Organiser et planifier son travail
- › Adopter un comportement professionnel
- › Respecter l'environnement



autonomie sociale

Quatre compétences transversales favorisant l'autonomie sociale

- › Se connaître et prendre soin de soi
- › Communiquer
- › Participer à une vie collective/à la société
- › S'intégrer sur le marché de l'emploi ou du travail



Détails des compétences transversales

Les acquis d'apprentissage visés dans les Compétences transversales « autonomie sociale »

1. Se connaître et prendre soin de soi

- › Développer l'estime de soi
- › Surmonter ses émotions liées à des situations tendues ou agressantes
- › Développer des stratégies de résolution de problèmes (sociaux)
- › Développer des stratégies pour être acteur de sa vie
- › Apprendre de ses expériences et développer une attitude réflexive par rapport à ses choix et ses actes

2. Communiquer

- › Communiquer dans le respect de soi et des autres (notamment comportement non discriminant)
- › Maîtriser les codes oral et écrit
- › Extraire l'essentiel de l'information disponible et la structurer
- › Défendre, faire comprendre ses idées, les argumenter

3. Participer à une vie collective/à la société

- › Identifier et soutenir les valeurs/fondements de la société
- › Analyser une situation et se positionner
- › Développer des stratégies pour être acteur de changement
- › Eveil/conscientisation par rapport à soi mais aussi par rapport à la société et ses enjeux
- › Respecter son environnement (utiliser rationnellement l'énergie, limiter les nuisances environnementales...)

4. S'intégrer sur le marché de l'emploi ou du travail ?

- › Connaître le cadre de l'emploi et le marché du travail
- › Rechercher un emploi, une formation ou un stage (un peu plus détaillé)
- › Trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- › Gérer sa mobilité
- › Gérer la garde des enfants
- › Adapter son projet face aux réalités professionnelles





Les acquis d'apprentissage visés dans les Compétences transversales pour développer l'« autonomie professionnelle »

Compétences transversales permettant de développer l'« autonomie professionnelle »			
COMPETENCES	APTITUDES		SAVOIRS
	Savoir-faire	Savoir-faire comportementaux	
1. Travailler en équipe (de l'ordre du relationnel et du travail)	<ul style="list-style-type: none">• Identifier les tâches et rôles de chacun (droits et obligations)• Identifier son propre rôle• Analyser une situation problème• Développer son esprit critique et d'analyse	<ul style="list-style-type: none">• S'adapter à la culture d'entreprise• Respecter chaque membre : sa place, son identité, son travail• Réaliser sa part de travail• Etablir des relations de travail collaboratives et courtoises• Respecter les contraintes liées à sa place, son poste de travail, son appartenance...• Faire preuve de solidarité, de souplesse et de tolérance• Faire preuve d'assertivité• Gérer son stress, ses émotions, son agressivité	<ul style="list-style-type: none">• Organigramme• Aspects légaux du travail : contrat de travail...
2. Communiquer (de manière adéquate) en situation professionnelle	<ul style="list-style-type: none">• Exprimer clairement un message• Interpréter la communication non-verbale en fonction du contexte et de l'interlocuteur• Argumenter : justifier et renforcer son point de vue• Réfuter : Rejeter partiellement ou totalement un raisonnement émis en apportant une justification	<ul style="list-style-type: none">• Adapter un message au contexte et à l'interlocuteur• Utiliser les règles de bienséance et de politesse adéquates	<ul style="list-style-type: none">• Principes de base de la communication
3. Organiser et planifier son travail	<ul style="list-style-type: none">• Gérer son temps de travail• Evaluer son travail• Réaliser un planning• Mettre des priorités• Anticiper : agir en tenant compte des tendances et des conséquences futures	<ul style="list-style-type: none">• Respecter les obligations et impératifs auxquels il faut faire face• Faire preuve de rigueur	<ul style="list-style-type: none">• Méthodes de gestion du temps• Méthodes d'auto-évaluation

COMPETENCES	APTITUDES		SAVOIRS
	Savoir-faire	Savoir-faire comportementaux	
4. Adopter un comportement professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Adopter un rythme de travail adapté (suivre le rythme du travail) • Gérer un horaire lié au métier 	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter le matériel mis à disposition • Aller jusqu'au bout du travail commencé • S'approprier le sens du travail bien fait : s'appliquer des normes de qualité et les respecter • Respecter les délais • Supporter et gérer le stress induit par une situation imprévue ou urgente • Adopter un comportement professionnel non discriminant • Adopter une tenue adaptée 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître les bases du métier
5. Respecter l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser rationnellement l'énergie • Gérer correctement les déchets • Limiter les nuisances environnementales 	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les réglementations en vigueur 	<ul style="list-style-type: none"> • Règles liées à l'environnement en fonction de la situation de travail

4. Particularités du travail réalisé dans le cadre de la filière orientation

Contexte

L'invitation à participer au groupe de travail a été faite aux centres qui proposent une filière orientation ou qui incluent l'orientation dans une filière. Le travail du groupe n'a donc pas pris en compte les initiatives telles que les essais métiers. Pour être davantage représentatives des réalités du secteur, les productions du groupe de travail orientation devraient être confrontées à l'expertise d'autres centres de formation. Le travail de mutualisation a mis en avant une convergence de contenus, de valeurs, de pratiques et préoccupations communes (outils, formation).

Par ailleurs, les outils réalisés dans le cadre du groupe de travail doivent pouvoir être utilisés librement en fonction des besoins des centres en support à leur action de formation. Ces outils sont sans doute amenés à être complétés et à évoluer.

L'orientation, une définition

Pour mener à bien leurs travaux, les participantes ont trouvé utile de circonscrire le concept d'orientation et de le définir. Elles ont choisi de se rallier à la définition du CEF¹³ couplée à celle de l'OCDE¹⁴.

«L'orientation consiste à permettre à l'individu de se mettre en capacité de prendre conscience de ses caractéristiques personnelles et de les développer en vue du choix de ses études, de ses formations et de ses activités professionnelles, dans toutes les conjonctures de son existence, avec le souci conjoint du devenir collectif solidaire et de l'épanouissement de sa personnalité et de sa responsabilité.»¹⁵

«L'orientation professionnelle rend accessibles les informations sur les possibilités d'emploi et de formation en organisant et en systématisant cette information et en la rendant disponible au moment voulu là où les gens en ont besoin.»¹⁶

¹³ Conseil de l'éducation et de la formation.

¹⁴ Organisation de coopération et de développement économique.

¹⁵ Définition de l'Unesco amendée par le CEF - Avis 78 mai 2001 « Orientation et information sur les études, les formations et les métiers».

¹⁶ OCDE 2004.

Ces définitions rappellent que l'orientation et le projet professionnel et formatif sont construits dans une perspective d'émancipation sociale. « Orienter consiste à permettre à un/e adulte d'opérer une transition ou d'entreprendre une démarche susceptible d'instaurer un meilleur équilibre entre les contraintes qu'il/elle subit, ses projets personnels et les opportunités qui lui sont offertes. »¹⁷

Enjeux de l'orientation pour les publics des EFT et OISP

L'orientation s'inscrit dans le cadre de la société de la connaissance et de l'apprentissage tout au long de la vie dans laquelle la personne est amenée à s'intéresser aux offres de formation. Il peut donc s'agir d'un moment particulier de la vie qui peut se répéter à chaque fois que surgit la question d'un changement d'une évolution professionnelle, personnelle ou encore la nécessité d'une (ré)insertion.

Le contexte socio-économique actuel conditionne le travail d'orientation : comment respecter la liberté des personnes, leurs attentes et projets face à l'évolution de la conjoncture qu'elles ne maîtrisent pas ? Comment évaluer et gérer la pression et la culture du court-terme que sont les mesures d'activation ?

Dans ce contexte, l'orientation ne doit pas seulement privilégier la flexibilité, la compétitivité, l'adéquation au marché de l'emploi. L'orientation doit rester un facteur d'émancipation des personnes, un soutien apporté à chacun et chacune dans la construction de son projet de formation, d'emploi, de vie et ce dans le respect de la liberté des personnes. La finalité de l'orientation vise donc le développement personnel de tous les citoyens/citoyennes en assurant une égalité des chances de toutes et tous dans la démarche personnelle vers l'insertion socioprofessionnelle¹⁸.

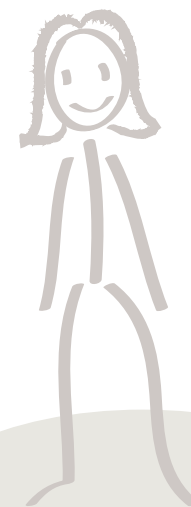
¹⁷ Pour une nouvelle politique d'orientation centrée sur les besoins de l'utilisateur » Jean-Luc Vrancken, Essor 48, juin 2009.

¹⁸ Orientation et information sur les études, les formations et les métiers Avis 78 CEF.

Dans notre secteur, il s'agit de permettre aux personnes en formation de construire progressivement un projet professionnel ou de formation en tout état de cause c'est-à-dire qui tienne compte de leurs compétences, des réalités du marché de l'emploi, d'une connaissance des métiers et des moyens d'y accéder, des ressources et appuis dont elles peuvent disposer et ce tout au long de leur vie. Il s'agit dès lors de s'approprier des outils pour poser des choix et diagnostics pertinents. Pour soutenir le parcours des personnes, ces dernières doivent pouvoir s'appuyer sur un réseau. Le travail d'orientation prend effectivement sa source dans le travail en équipe. En dehors du centre de formation, ce sont les partenaires qui soutiennent directement les personnes dans la construction de leur orientation professionnelle.

L'orientation doit donc prendre en compte la personne dans toutes ses dimensions pour aboutir à un équilibre entre les souhaits, aptitudes et compétences des personnes et les réalités du bassin de l'emploi. Pour ce faire, il est nécessaire de disposer de temps pour opérer des allers-retours, analyser, se confronter à la réalité. Il faut en effet laisser du temps au temps pour permettre aux participants/es à la formation d'expérimenter, chercher, opérer des allers et retours, se questionner.

Dès lors, l'orientation est un préalable pour éviter de nouveaux échecs, lutter contre la précarité, favoriser l'inclusion future de la personne.



Le/la participant/e, acteur majeur du processus d'orientation

Les publics les plus fragilisés sont dans un premier temps peu demandeurs d'orientation professionnelle et ce pour de multiples raisons : ils ne perçoivent pas leurs compétences, ils considèrent leur avenir muré, ils ne savent pas à qui s'adresser. Certains développent une vision fataliste de leur situation. S'engager dans un parcours d'orientation requiert donc un important investissement personnel et une adhésion au processus. La personne est et doit rester libre de s'engager, d'avancer à son rythme, de poser ses choix.

Le travail d'orientation passe par de l'expérimentation et propose de :

- › se former pour être acteur actrice de son devenir et s'impliquer,
- › réaliser un temps d'arrêt en posant un regard sur les éléments clefs de sa trajectoire (expérience passée, rapport à la formation et au travail),
- › s'investir dans un parcours et établir un plan d'action,
- › pouvoir utiliser les acquis de la formation dans d'autres contextes,
- › mobiliser ses compétences,
- › impulser de la créativité.

Hypothèses pédagogiques

Le groupe

« Les adultes doivent «s'auto-orienter», ce qui signifie que le processus d'orientation ne doit pas être un conseil de celui qui sait à celui que ne sait pas, mais une mise à disposition de chaque stagiaire d'un faisceau d'informations qui lui permettront de découvrir mieux non seulement son niveau, mais surtout sa personnalité professionnelle potentielle, ainsi que la réalité des métiers et des postes, et l'état du marché de l'emploi dans sa ville et sa région. Il doit assimiler ces informations, se situer de manière lucide et réaliste, en déduire des choix logiques et déterminer ses stratégies. Ce processus sera plus fécond pour chaque individu s'il se déroule en groupe, d'une part, et s'il comporte une première phase, en amont des informations et évaluations, d'écoute par tous des problèmes de chacun et d'échanges entre les stagiaires. »¹⁹

A ce temps passé en groupe, vient se greffer un temps individuel, temps privilégié où le vécu prend le pas et constitue une prise de recul nécessaire sur le parcours. Il s'agit de dépasser la culpabilité individuelle pour prendre conscience des enjeux d'une responsabilité collective.

La transparence

« C'est une condition optimale pour engager les personnes dans une démarche active, pour mobiliser leurs énergies, pour susciter l'intérêt. Toutefois, la clarification des objectifs atténue sans doute des conflits secondaires mais elle met à jour des contradictions fondamentales. Le parcours défini en début de session sert de point d'ancrage et donne sens aux différentes tâches. Il introduit la notion de but à atteindre et permet une évaluation continue. »²⁰

19 L'orientation professionnelle des adultes. L'expérience de Retravailler Evelyne Sullerot SPIRALE - Revue de Recherches en Éducation - 1996 N° 18 (9-26).

20 Jacqueline Périer "Retravailler: une méthode à vivre", Edition Entente, Octobre 1990, chap.5.

La formatrice - le formateur

L'accompagnement du groupe et des personnes est conçu comme une médiation qui sollicite l'implication de chacun/e, facilite la prise de parole, régule et l'amène à produire.

Les compétences du formateur et de la formatrice sont essentielles pour pouvoir analyser les besoins, susciter l'envie de changement et en créer les conditions : accompagner sans influencer, connaître les bassins de l'emploi, les opérateurs de formation, faire preuve de déontologie, créer les conditions d'une autonomisation des personnes (pas de public captif), veiller à l'ambiance du groupe (confiance, non-jugement). Le travail mené par les formatrices/les formateurs n'est pas thérapeutique mais il a un impact sur l'évolution personnelle des participants/es en soutenant le parcours de formation et le projet professionnel.

Le partenariat un élément indispensable au travail d'orientation

L'orientation est un vrai métier qui requiert une dynamique d'équipe, des partenaires. Le travail de partenariat rencontre l'objectif de faciliter les choix d'un avenir professionnel ou formatif. Il s'agit, en effet, de trouver ensemble la voie et les méthodes qui y conduisent en tenant compte des aspirations, des aptitudes et perspectives professionnelles des personnes. Dès lors, les participant(e)s à la formation élaborent leur projet avec l'appui de professionnels compétents (opérateurs locaux, Cefo²¹, conseillers Forem, Cpas, enseignement, syndicats, entreprises selon les sous-régions)

L'auto-évaluation

Conçue dans une perspective d'appropriation de ses propres potentialités permettant ainsi de les valoriser pour se revaloriser, l'auto-évaluation représente le vecteur essentiel de l'autonomie. C'est donc un moyen de rendre la personne acteur de son orientation dans son environnement.



Festival des pratiques pédagogiques

²¹ Carrefour emploi formation orientation.

5. Glossaire²²

Activités-clés: les activités indispensables pour remplir les missions qui sont confiées au travailleur dans le cadre de son métier quel que soit le contexte d'application.

Acquis d'apprentissage: l'énoncé de ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'apprentissage.

Aptitudes: la capacité d'appliquer un savoir et d'utiliser un savoir-faire pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes. Le cadre européen des certifications fait référence à des aptitudes cognitives (utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) ou pratiques (fondées sur la dextérité ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments).

Cadre européen des certifications: le CEC est un système commun de référence européen qui permet d'établir un lien entre les systèmes et les cadres de certification de différents pays. Il est traduit dans chacun des pays. La Belgique francophone adoptera prochainement son Cadre francophone des certifications.

CCPQ: Commission consultative des professions et des qualifications. Remplacée aujourd'hui par le SFMQ.

Compétence: la capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales ou méthodologiques dans des situations de travail ou d'études et pour le développement professionnel ou personnel. Le Cadre européen des certifications fait référence aux compétences en termes de prise de responsabilités et d'autonomie.

Critères: un critère est une qualité que l'on attend d'un objet évalué.

Filière de formation: offre de formation préétablie, planifiée, coordonnée et mise en œuvre par un ou plusieurs opérateurs. Elle est organisée pour des groupes de personnes à qui elle propose un parcours-type. Une filière de formation comprend une ou plusieurs passerelles.

Indicateurs: l'indicateur est une manifestation observable d'un critère. Il donne une indication qui permet de répondre à la question: «à quoi vais-je voir que le critère est respecté?» ou «que va exactement observer l'évaluateur?».

Passerelle: mécanisme qui permet le passage entre deux actions ou opérateurs de formation, basé sur la reconnaissance automatique des acquis de l'individu. Ceci implique l'adhésion des opérateurs concernés, fondée sur une norme commune et sur un dispositif d'évaluation de ces acquis reconnu par tous.

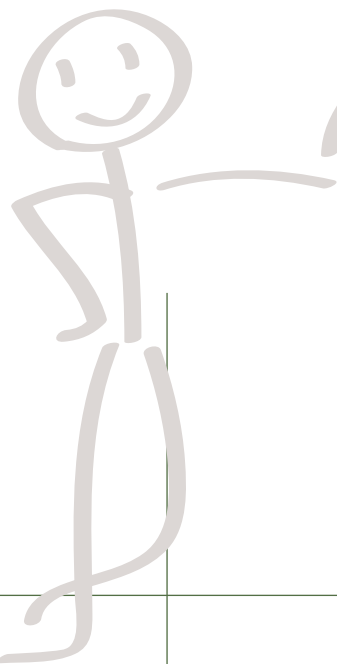
Référentiel de formation définit les Unités de formation associées aux Activités-clés du métier en précisant les acquis d'apprentissage visés (= Savoirs et Aptitudes composants les compétences visées par la formation).

Référentiel d'évaluation détermine les seuils minimum de maîtrise exigés en vue de la délivrance d'une attestation de compétence ou en vue de servir de référence à l'élaboration des épreuves certificatives destinées à l'enseignement, en ce compris l'Enseignement de promotion sociale.

Référentiel métier/compétences définit le métier en termes de production et de services attendus. Il liste les activités-clés du métier ciblé et les compétences professionnelles associées.

Savoir: le résultat de l'assimilation d'informations grâce à l'éducation et à la formation. Le savoir est un ensemble de faits, de principes, de théories et de pratiques liés à un domaine de travail ou d'étude. Le Cadre européen des certifications fait référence à des savoirs théoriques ou factuels.

²² Sources: Guide méthodologique du SFMQ, Guide méthodologique des filières et passerelles du projet Thé-sée, Consortium de validation des compétences, Référentiels ECO+.



Savoir-faire ou savoir comment faire: on peut notamment distinguer les savoir-faire cognitifs et les savoir-faire pratiques. Savoir-faire cognitifs: procédures, modes d'emploi, chronologies d'opérations, respect des normes de sécurité et d'hygiène... Savoir-faire pratiques: gestes professionnels, tour de main, habiletés sensori-motrices.

Savoir-faire comportemental: renvoie à la capacité réflexive de la personne par rapport aux caractéristiques des situations qu'elle rencontre. Cette capacité peut-être d'ordre organisationnel (lorsque la personne se situe par rapport à la qualité de son travail), d'ordre social/relation (lorsque la personne se situe par rapport à autrui et établit des relations), d'ordre psycho-affectif (lorsque la personne se situe par rapport à elle-même et à ses propres limites).

Unité d'acquis d'apprentissage: un ensemble cohérent d'acquis d'apprentissage qui peut être évalué ou validé.

Validation des compétences: la reconnaissance officielle des compétences professionnelles sur base de la pratique d'un métier. En Belgique francophone celle-ci peut se faire via le Consortium de validation des compétences.

SFMQ: Service francophone des métiers et des qualifications. Ce service a remplacé la CCPQ (Commission consultative des professions et des qualifications). Il a pour mission de produire des référentiels métiers et formations de référence pour l'enseignement et la formation professionnelle. Plus d'informations : www.sfmq.cfwb.be

Thésée: projet européen développé en partenariat avec: AID asbl, CF2M, Le Forem et Bruxelles Formation. Guide méthodologique et Vade-Mecum des filières et de passerelles téléchargeables sur le site www.aid-com.be, rubrique Publication.





Orientation : référentiels de formation et d'évaluation

La méthodologie référentielle de référence ne pouvant s'appliquer à la filière « orientation » telle qu'elle, le groupe de travail a décidé de l'aménager et de définir d'une part un référentiel de formation en précisant des unités de formation déclinées en objectifs général de l'unité de formation, les objectifs pédagogiques et des ressources utilisées par les professionnels des centres pour les atteindre et, d'autre part de proposer des outils qui permettent une évaluation d'évolution.



1. Le référentiel de FORMATION

uf 1

RÉALISER UN BILAN PERSONNEL ET PROFESSIONNEL

Objectif général de l'unité de formation : Le/la stagiaire sera capable d'identifier les moteurs et les freins lui permettant d'investir à son rythme un projet de formation et/ou un projet professionnel, de se donner les moyens de le/s faire aboutir.

Objectifs pédagogiques :

- › Pouvoir utiliser les concepts de valeurs, compétences, ressources, freins et moteurs
- › Etre capable d'exprimer ses valeurs, ses centres d'intérêts, ses leviers et freins
- › Nommer et mettre en lien les éléments de son parcours (scolarité, formations, expériences professionnelles et activités extra-professionnelles)
- › Etre capable de prendre conscience de ce qui fait avancer, identifier ce qui peut initier le changement
- › Tirer parti des caractéristiques de l'environnement afin de mettre en œuvre des actions positives pour soi en tenant compte de ses ressources et freins
- › Etre en capacité de traduire son expérience en compétences
- › Etre capable de se (re)connaître des compétences, des ressources, du potentiel (se valoriser)



Festival des pratiques pédagogiques



Ressources²³ :

Outils	Méthode	Activités
« Chemin Faisant » ²⁴	ADVP ²⁵	Réaliser un blason
« Comcolors » ²⁶	Compétences fortes ²⁷	Réaliser un arbre généalogique
« Et moi et moi »	Récits de vie	Construire son portfolio ²⁸ , carnet de bords, portefeuille de compétences
PNL ²⁹	Gestion mentale ³⁰	
Génogramme ³¹	Retravailler ³²	
« La roue de la vie » ³³		
« La roue du changement » ³⁴		
Jeux de coopération		
Ennéagramme ³⁵		

23 Les outils présentés dans cette grille ont été répertoriés sur base des pratiques professionnelles des participants au groupe de travail. Ils ne sont en aucun cas exhaustifs. Les outils marqués d'une astérisque (*) sont présentés dans un lexique des outils.

24 Chemin Faisant, Chemin Faisant 2, Projet sans la Plume, Chemin Faisant techniques de recherche d'emploi Edition Qui plus est 2007.

25 Activation du développement vocationnel et personnel.

26 ComColors est un modèle de communication où chacune des couleurs représente une partie de la personne qu'elle active plus ou moins en fonction des situations qu'elle rencontre ou en fonction de ses besoins. Pour en savoir plus : <http://www.comcolors.com>

27 « Nos compétences fortes » (NCF) est un outil qui permet aux adultes de prendre conscience, de façon positive, de leurs compétences génériques. Cet outil de formation est orienté vers le développement de la capacité d'action des individus. Il favorise l'intégration sociale et professionnelle des adultes par la réalisation de trois apprentissages formels : savoir se reconnaître des compétences génériques fortes, savoir reconnaître des compétences génériques fortes chez les autres ; savoir reconnaître les compétences génériques utiles dans des situations de travail. Sur base du site internet : <http://www.icea.qc.ca/site/services/nos-comp%C3%A9tences-fortes> consulté le 10 septembre 2013..

28 Un portfolio est un dossier personnel dans lequel les acquis de formation et les acquis de l'expérience d'une personne sont définis et démontrés.

29 Programmation neurolinguistique.

30 La gestion mentale décrit de manière très précise les divers mécanismes et fonctionnements mentaux qui entrent en jeu de manière consciente dans tout apprentissage, qu'il soit concret ou abstrait. Extrait du site internet : http://www.ifbelgique.be/site/index.php?option=com_content&task=view&id=28&Itemid=30 consulté le 10 septembre 2013.

31 Une représentation graphique d'un arbre généalogique. Celui-ci peut concerner un aspect particulier de la vie des participants, par exemple l'apprentissage.

32 Le réseau Retravailler, présent dans 6 pays de l'UE a développé une méthodologie commune.

33 La roue de la vie est un outil qui permet aux personnes d'évaluer où elles en sont dans 8 domaines de la vie.

34 Ou la roue de Hudson. Ce modèle permet de comprendre les différentes phases des changements ainsi que ce que nous vivons dans nos transitions personnelles et professionnelles.

35 L'Ennéagramme est un modèle de la structure de la personne humaine qui aboutit à neuf configurations différentes de la personnalité soit, neuf manières de se définir.

uf2 COMMUNIQUER DANS DIFFÉRENTES SITUATIONS PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES³⁶

Objectif général de l'unité de formation : La/le stagiaire sera capable de s'exprimer de manière active, d'adapter sa communication en fonction d'un contexte précis (vie sociale, culturelle, formation et milieu professionnel) en utilisant divers supports pour rendre l'information accessible aux interlocuteurs.

Objectifs pédagogiques :

- › Etre capable d'utiliser des outils et méthodes de recherche d'informations (multimédias)
- › Distinguer les éléments constitutifs de la communication (émetteur, récepteur, canal, message...)
- › Identifier différents registres de langue (soutenu, courant, familier)
- › Comprendre ce qu'est un fait, une opinion, un jugement
- › Pouvoir distinguer les faits et les opinions
- › Etre en capacité d'utiliser ou de se constituer une grammaire, un vocabulaire, un lexique personnels
- › Pouvoir prendre des notes, (re)formuler, synthétiser, argumenter, écouter...
- › Expérimenter certains types de communication (visuel, olfactif, gustatif, kinesthésique, verbal, non-verbal...)
- › Prendre conscience de l'image que l'on donne et l'ajuster si besoin, identifier le code vestimentaire
- › Développer un esprit analytique et critique face aux messages



Festival des pratiques pédagogiques

³⁶ Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie - Un cadre de référence européen. DG Education et Culture Communauté européenne 2007
Accompagner la mise en œuvre de la compétence clé « apprendre à apprendre » Greta du Velay 2009
<http://competencescles.eu>
Référentiel des Domaines de Compétences 5,6,7 et 8 Cafoc de Nantes, septembre 2009.



uf2

Ressources :

Outils	Activités
« ComColors » ³⁷	Jeux de rôle et de coopération
Cent fiches pour communiquer ³⁸	Rédaction de courriers divers adaptés à ses objectifs
Outils Programmation neurolinguistique	Préparation d'une intervention orale
Dictionnaires et grammaire	Inventorier les points à améliorer pour communication orale, écrite, multimédia
Photolangage (40 visages et 40 paroles ³⁹ ...)	Compléter son portfolio, carnet de bords, portefeuille de compétences
Outils Lire et Ecrire	
Journaux (l'Essentiel ⁴⁰ ...)	
Conseil en image qui vise à soutenir le stagiaire dans la présentation de soi	
« Motus, des images pour le dire » ⁴¹	

37 Voir note de bas de page 25.

38 Cent fiches pour la Communication Olivier Lepage Eyrolles 2012.

39 Visages et paroles, photolangage, Ligue des Droits de l'Homme, 2010.

40 L'Essentiel Journal de la Funoc. Pour en savoir plus : www.journal-essentiel.be

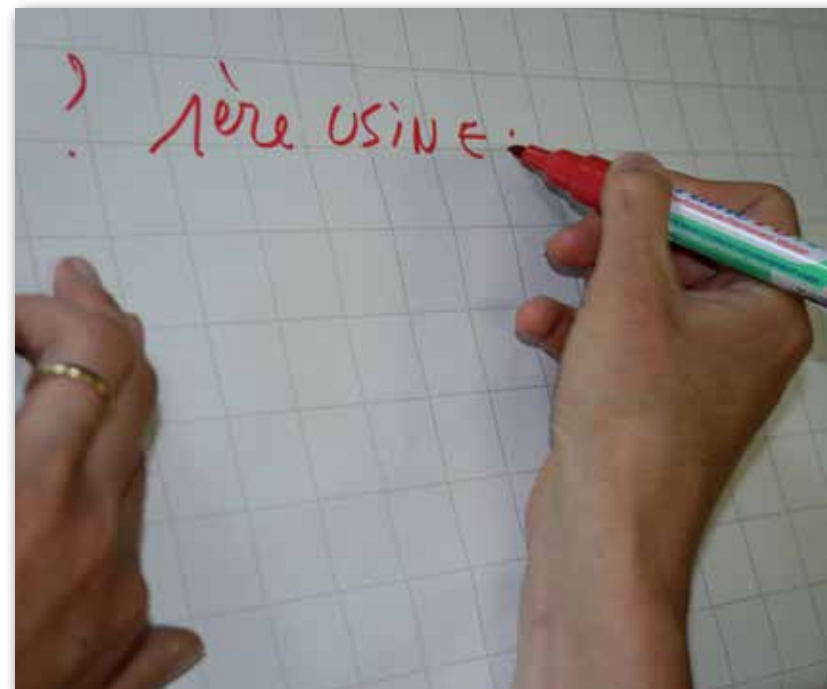
41 Motus est un jeu de communication qui permet de prendre connaissance de la pensée de chaque participant et de vérifier la compréhension du contenu d'un message d'animation et de communication. Il a été créé par l'asbl Le Grain : www.legrainasbl.org.

uf3 APPRÉHENDER L'ENVIRONNEMENT SOCIAL ÉCONOMIQUE CULTUREL ET POLITIQUE

Objectif général de l'unité de formation : La/le stagiaire sera capable de se positionner dans l'environnement social économique culturel et politique, d'en utiliser les ressources pour participer activement à la vie sociale, économique, culturelle et politique.

Objectifs pédagogiques :

- › Comprendre les principes de base du fonctionnement du système social économique politique et culturel et percevoir l'influence que celui-ci peut avoir sur les comportements et opinions
- › Augmenter son niveau de connaissance des institutions belges, wallonnes, européennes, internationales
- › Connaître différents lieux ressources et cibler les informations qui y sont disponibles
- › Etre capable de définir et d'utiliser des concepts tels que démocratie, citoyenneté, sécurité sociale...
- › Découvrir et utiliser les potentialités et les forces d'action d'un groupe
- › Développer son réseau
- › Etre capable de revendiquer sa place dans la société (agir et interagir afin d'assurer une participation civique active et démocratique dans tous les contextes)



Festival pédagogique Mai 2008



uf3

Ressources :

Outils	Partenaires	Activités
« Democracy, construire ensemble une commune » ⁴²	Services ressources (syndicats, intervenants sécurité sociale...)	Compléter son portfolio, carnet de bords, portefeuille de compétences
« Comme une Commune »	Représentants politiques	Effectuer des visites et rencontres, les organiser
« Zola, la solidarité sociale d'hier à aujourd'hui » ⁴³	Services juridiques	
Outils santé (Gyno quid ⁴⁴ ...)	CPAS, services sociaux internes et externes	
	Instances locales (secrétaires communaux)	
	Services médiation de dettes	
	Opérateurs assuétude	
	Partenaires culturels (Art 27 ⁴⁵)	

42 Un jeu de rôle éducatif qui vise la sensibilisation aux défis qui se posent à la démocratie et initier aux principes d'une société démocratique.
Plus d'infos : http://www.reseau-idee.be/outils-pedagogiques/fiche.php?&media_id=1941&index=0&no_reload=2884e70_3

43 Un outil réalisé par le Centre d'Action Laïque de la Province de Liège et le CDGAI.

44 Jeu de promotion du dépistage des cancers féminins.

45 L'asbl Article 27 se donne pour mission de sensibiliser et de faciliter l'accès à toute forme de culture pour toute personne vivant une situation sociale et/ou économique difficile.
Pour en savoir plus : <http://www.article27.be>

uf3

uf4 DÉVELOPPER UN PROJET PROFESSIONNEL OU DE FORMATION

SÉQUENCE 1 : COMPRENDRE LE MONDE DU TRAVAIL ET DE LA FORMATION

Objectif général de l'unité de formation : La/le stagiaire sera capable de s'approprier les mécanismes de base du fonctionnement du monde du travail et de la formation pour y faire des choix et développer un projet professionnel à moyen et long terme.

Objectifs pédagogiques :

- › Discerner les réalités du monde du travail et de la formation pour se positionner et affiner ses choix dans une perspective d'émancipation sociale et de développement personnel
- › Comprendre les éléments clefs de la législation sociale utiles au milieu de travail et de formation
- › Connaître les notions de base et le vocabulaire spécifique du monde du travail et/ou de la formation (règlement de travail, C4, C98, contrats de formation, d'emploi, aides à l'emploi, sécurité hygiène...)
- › Connaître les offres de formation et d'emploi au plan local et sous-régional ainsi que les opérateurs de formation
- › Pouvoir solliciter les services adéquats en termes d'aide à l'emploi et à la formation
- › Recenser les différents moyens liés à la mobilité et les adapter pour se rendre en formation et/ou au travail
- › Etre en capacité d'effectuer des démarches administratives ciblées emploi formation



Festival des pratiques pédagogiques





Ressources :

Outils	Partenaires	Activités
ROME ⁴⁶	Cefo ⁴⁷	Organiser une table d'experts (professionnels, employeurs, opérateurs de formation, partenaires)
Horizons Emploi (Forem)	Syndicats	Participation aux salons de l'emploi, du Siep ⁴⁸
Emploi du Temps (Forem)	Partenaires mobilité	Séances de travail Cefo, CSEF ⁴⁹
Statistiques Amef ⁵⁰ (Forem)	Monde de l'entreprise	Contacts avec les Fonds sectoriels
Presse locale		Intervention de partenaires (CAI Billet pour l'emploi ⁵¹ , syndicats, économie sociale, entreprises de travail intérimaire)
Fiches métiers du Forem		Contacts bureaux de recrutement sur profil recherché
Fiches Euroskills		Séances de travail avec partenaires mobilité (CSEF, Mobil'insert ⁵² , Damier ⁵³ , Mobil-ESEM ⁵⁴ ...)
Répertoire des métiers semi-qualifiés ⁵⁵		Utilisation à bon escient des réseaux sociaux
Vidéos métiers (Orientation.be⁵⁶, France 5⁵⁷, Siep⁵⁸...)		Compléter son portfolio, carnet de bords, portefeuille de compétences
Jeu Jobpursuit ⁵⁹		
Optimove ⁶⁰		
Tremp'Intérim ⁶¹		

46 Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (France).

47 Carrefour emploi formation orientation.

48 Service d'information des études et des professions.

49 Comité subrégional de l'emploi et de la formation.

50 Service d'analyse du marché de l'emploi et de la formation du Forem.

51 Séances d'information mensuelles, à la carte, sur des thèmes liés au monde du travail organisés par le Centre d'action interculturel (CAI) de la province de Namur.

52 <http://www.mobilinsert.be/>

53 Dispositif d'Accès à la Mobilité Immédiate pour l'Emploi en Région Rurale. <http://www.damier.be/spip/>

54 Plateforme intersectorielle du sud de l'entre Sambre et Meuse. Plus d'infos : <http://www.pplateforme-esem.be/mobilite.php55> <http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/metiers/>.

55 <http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/metiers/>

56 <http://www.orientation.be>.

57 <http://www.lesmetiers.net/france5/index-fr.php>.

58 <http://metiers.siep.be/videos/>.

59 Maison des jeunes et de la culture de Couillet.

60 Jeu de société coopératif qui permet de sensibiliser à la mobilité, la sécurité routière et l'environnement. <http://www.empreintesasbl.be/activites/en-classe-avec-optimove/>

61 Tremp'Intérim vise à favoriser l'insertion professionnelle des personnes formées en EFT et OISP dans le cadre d'une collaboration avec les entreprises de Travail Intérimaire. <http://www.trempinterim.be/>

uf4

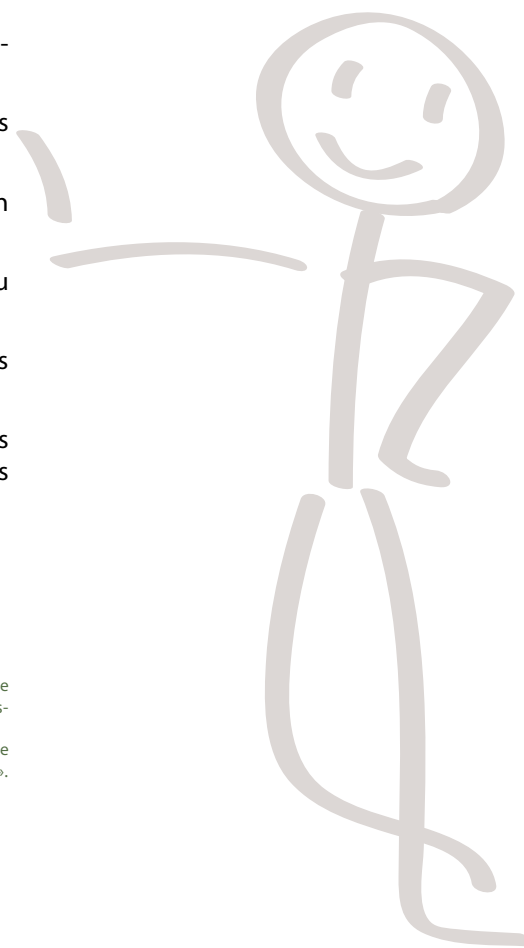
SÉQUENCE 2 : CONSTRUIRE ET METTRE EN ŒUVRE UN PROJET PROFESSIONNEL ET/OU DE FORMATION⁶²

Objectif général de l'unité de formation : La/le stagiaire sera capable de mettre en œuvre les acquis et les effets de la formation pour (ré) initialiser son parcours professionnel. Elle/il se référera à ses expériences, compétences, connaissances et aptitudes pour les valoriser dans le cadre professionnel et personnel tout au long de son parcours. Elle/il sera en mesure d'établir un plan d'action cohérent.

Objectifs pédagogiques :

- › Disposer d'une connaissance de base des métiers et des secteurs d'activités
- › Connaître les compétences, connaissances, aptitudes et qualifications nécessaires au métier
- › Choisir les éléments pertinents du profil personnel et les mettre en relation avec le/ secteur/s choisi/s
- › Analyser les paramètres et contraintes influant la mise en œuvre du projet
- › Etre en mesure d'ajuster son plan d'action, d'anticiper et de prévoir des stratégies de rechange
- › Utiliser les outils de prise de contact adaptés à l'employeur (CV, lettres de motivation, cartes professionnelles, téléphone, entretien...) (si pas de stage)
- › Utiliser les analyses faites dans les activités précédentes
- › Identifier des interlocuteurs ressources et utiliser le réseau

⁶² Cf. Insertion professionnelle Formation préparatoire au travail. Programme de formation de l'école québécoise Domaine du développement professionnel http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/parcours-Formation/pdf/PFEQ_Chap_10.3.pdf
Classement des objectifs de formation en fonction des 4 postures d'apprentissage du circept de la pédagogie émancipatrice.CIEP-ISCO Mai 2012. Grille d'évaluation de Retravailler Namur « Mes objectifs de formation ».



uf 4

Ressources :

Outils	Méthodes	Partenaires	Activités
« Chemin Faisant »	ADVP	Employeurs potentiels	Réaliser une enquête sur les métiers
Bilan personnel et professionnel	Go (Funoc ⁶³)	MIRE ⁶⁴	Rédaction du plan d'action adapté avec prise en compte des freins et contraintes.
Rubrique « mobilité professionnelle » dans le ROME⁶⁵		Secrétariats sociaux	Expression et argumentation de ses choix avec avantages et inconvénients
			Construction ou mise à jour Curriculum vitae (CV)
			Compléter son portfolio, carnet de bords, portefeuille de compétences
			Réaliser des stages

63 www.funoc.be

64 Mission régionale de l'emploi.

65 Cette rubrique permettant d'identifier les métiers accessibles facilement et les métiers envisageables avec une adaptation ou une formation

uf 4



uf6

RECHERCHER DES STAGES

Objectif général de l'unité de formation : La/le stagiaire sera capable d'utiliser les outils nécessaires à la recherche d'un stage. Ces derniers seront transférables à la recherche d'emploi.

Objectifs pédagogiques :

- › Cibler et entrer en relation avec les entreprises
- › Utiliser les outils de prise de contact adaptés à l'employeur (CV, lettres de motivation, cartes professionnelles, téléphone, entretien ...)
- › Négocier un stage (formuler la demande : défendre sa candidature, préciser les modalités et objectifs du stage...)
- › Evaluer les démarches entreprises pour ajuster sa recherche
- › Identifier les compétences et qualités utiles au poste de travail et au métier
- › Critériser des choix en fonction de ses priorités ; en confirmant ou ajustant le projet pour l'initier

Ressources :

Outils	Méthodes	Partenaires	Activités
Des annuaires dont la SPI⁶⁶ (agence de développement économique de la province de Liège)	Autoscopie ⁶⁷	Entreprises d'insertion, réseau d'entreprises	Visites d'entreprises
Presse locale et nationale	Configuration de Mintzberg ⁶⁸		Salon emploi et formation
Site du Forem dont les offres d'emploi			Compléter son portfolio, carnet de bords, portefeuille de compétences
CV animés, CV affiches et créatifs			
Guide social et autres sites			

66 <http://www.wallonie-developpement.be/fr/page-13/SPI/>

67 Analyse en groupe de sa propre image filmée.

68 Sociologue des organisations, Mintzberg a élaboré une typologie permettant de catégoriser les diverses composantes internes d'une organisation



uf 7 RÉALISER DES STAGES⁶⁹

Objectif général de l'unité de formation : La/le stagiaire sera capable d'effectuer un/des stage/s en vue de valider et de défendre son projet d'insertion socioprofessionnelle.

Objectifs pédagogiques :

- › Expérimenter des activités de travail
- › Se (re)confronter aux exigences du monde du travail
- › Comprendre la culture de l'entreprise, son organisation (organigramme, règlement...) pour faciliter l'intégration
- › Développer des compétences professionnelles
- › Acquérir des expériences concrètes pour enrichir son CV
- › Etablir un contact avec des employeurs potentiels et des travailleurs pour élargir son réseau
- › Réaliser l'évaluation tripartite (employeur-stagiaire-centre) du stage et l'analyser
- › Rendre compte de l'expérience vécue
- › Confirmer ou ajuster le projet
- › Initialiser un plan d'action

Ressources :

Méthodes	Activités
	Visiter des entreprises
Tutorat	Rédiger un rapport de stage
	Compléter son portfolio, carnet de bords, portefeuille de compétences

⁶⁹ Référentiel de compétences de l'étudiant en promotion sociale, Interfédération www.interfed.be

2. Grilles d'ÉVALUATION d'ÉVOLUTION

Ces outils ont été créés par les participants au groupe de travail référentiel orientation. Ceux-ci sont à utiliser librement en fonction des besoins des centres, en support à leur action de formation. Ils sont sans doute amenés à être complétés et à évoluer.

- › Evaluation des participants/es à la formation
- › Etablir un bilan professionnel et personnel
- › Appréhender l'environnement social, culturel et politique
- › Appréhender le monde du travail et de la formation
- › Communiquer
- › Construire et mettre en œuvre un projet professionnel ou de formation
- › Rechercher un stage
- › Effectuer un stage

Evaluation des participants/es à la formation

Nom
Prénom
Situation professionnelle
Niveau de diplôme (ou équivalent)
Formation complémentaire validée
Dernière profession exercée
Attentes par rapport à la formation

Objectifs de formation
Début de formation
Milieu
Fin
Objectifs professionnels
Début de formation
Milieu
Fin
Objectifs personnels
Début de formation
Milieu
Fin
Secteurs de stages testés
Conclusions de la formation
Plan d'action



Etablir un bilan professionnel et personnel

Je suis capable de	Départ Date								Intermédiaire Date								Fin Date							
	PF				F				PF				F				PF				F			
	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-
Confronter mes attentes par rapport au contenu de la formation																								
Valoriser mes compétences et aptitudes																								
Identifier mes centres d'intérêts																								
Identifier mes motivations par rapport au travail																								
Formaliser la démarche dans mon portefeuille de compétences																								
Je commente mon BPP au temps 1																								
Je commente mon BPP au temps 2																								
Je commente mon BPP au temps 3																								
Commentaire de la formatrice au temps 1																								
Commentaire de la formatrice au temps 2																								
Commentaire de la formatrice au temps 3																								
En conclusion au temps 1																								
En conclusion au temps 2																								
En conclusion au temps 3																								

Légende : ++ Maitrise + Maitrise avec appui +/- En voie d'acquisition - Ne maitrise pas encore

Appréhender l'environnement social, culturel et politique

Je suis capable de	Départ Date								Intermédiaire Date								Fin Date							
	PF				F				PF				F				PF				F			
	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-
Utiliser des outils de recherche d'informations																								
Me positionner dans un groupe																								
Utiliser les ressources du groupe																								
Utiliser et développer mon réseau																								
Réaliser des démarches de manière autonome																								
Augmenter ma connaissance des mécanismes de la solidarité de la société																								
Augmenter ma connaissance des institutions et organismes locaux																								
Formaliser toutes les informations utiles dans mon portefeuille de compétences																								

Je commente au temps 1	
Je commente au temps 2	
Je commente au temps 3	
Commentaire de la formatrice au temps 1	
Commentaire de la formatrice au temps 2	
Commentaire de la formatrice au temps 3	
En conclusion au temps 1	
En conclusion au temps 2	
En conclusion au temps 3	

Légende : ++ Maitrise + Maitrise avec appui +/- En voie d'acquisition - Ne maitrise pas encore



Appréhender le monde du travail et de la formation

Je suis capable de	Départ Date								Intermédiaire Date								Fin Date							
	PF				F				PF				F				PF				F			
	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-
Comprendre un contrat de travail, un règlement de travail																								
Disposer d'une connaissance de base du marché de l'emploi local																								
Choisir un opérateur de formation en fonction de son objectif																								
Effectuer des démarches administratives de manière autonome																								
Utiliser le multimédia pour recueillir de l'information																								
Formaliser toutes les informations utiles dans mon portefeuille de compétences																								

Je commente au temps 1	
Je commente au temps 2	
Je commente au temps 3	
Commentaire de la formatrice au temps 1	
Commentaire de la formatrice au temps 2	
Commentaire de la formatrice au temps 3	
En conclusion au temps 1	
En conclusion au temps 2	
En conclusion au temps 3	

Légende : ++ Maîtrise + Maîtrise avec appui +/- En voie d'acquisition - Ne maîtrise pas encore

Rechercher un stage

Je suis capable de	Départ Date								Intermédiaire Date								Fin Date								
	PF				F				PF				F				PF				F				
	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	
Cibler des entreprises																									
Négocier mon stage																									
Gérer les contraintes liées à la recherche de stage																									
Formaliser toutes les informations dans mon portefeuille de compétences																									
Je commente au temps 1																									
Je commente au temps 2																									
Je commente au temps 3																									
Commentaire de la formatrice au temps 1																									
Commentaire de la formatrice au temps 2																									
Commentaire de la formatrice au temps 3																									
En conclusion au temps 1																									
En conclusion au temps 2																									
En conclusion au temps 3																									

Légende : ++ Maîtrise + Maîtrise avec appui +/- En voie d'acquisition - Ne maîtrise pas encore



Effectuer un stage

Je suis capable de	Départ Date								Intermédiaire Date								Fin Date							
	PF				F				PF				F				PF				F			
	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-	++	+	+/-	-
Gérer les contraintes liées au stage																								
Développer des attitudes professionnelles																								
Réaliser un compte rendu et une analyse																								
Confirmer et ajuster mon projet en fonction de l'expérience menée																								
Formaliser toutes les informations dans mon portefeuille de compétences																								

Je commente au temps 1	
Je commente au temps 2	
Je commente au temps 3	
Commentaire de la formatrice au temps 1	
Commentaire de la formatrice au temps 2	
Commentaire de la formatrice au temps 3	
En conclusion au temps 1	
En conclusion au temps 2	
En conclusion au temps 3	

Légende : ++ Maîtrise + Maîtrise avec appui +/- En voie d'acquisition - Ne maîtrise pas encore



3. Bibliographie

LIVRES, ARTICLES...

- › Thésée: Le guide méthodologique des filières et des passerelles, projet européen EQUAL 2008 (www.aid-com.be ou www.thesee.be).
- › SFMQ: Guide méthodologique version D, juin 2012 (www.sfmq.cfwb.be).
- › CEF, Avis n°113: «Compétences non-techniques, compétences transversales, une question de contexte».
- › Commission européenne: «Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie un cadre de référence européen» Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes 2007.
- › Rapport conjoint 2010 du Conseil et de la Commission sur l'état d'avancement de la mise en oeuvre du programme de travail «Éducation et formation 2010» (2010/C 117/01).
- › Annuaire des parcs d'activité de la SPI (<http://www.spi.be/fr/zoning/list>).
- › Cent fiches pour la Communication Olivier Lepage Eyrolles 2012.
- › Chemin Faisant, Chemin Faisant 2, Projet sans la Plume, Chemin Faisant techniques de recherche d'emploi Edition Qui plus est 2007.
- › Découvrir sa personnalité et celle des autres Frank Jullien, Comcolors, Eyrolles 2009 <http://www.comcolors.com/les-livres-197-fr.html>.
- › Défense et illustration de l'orientation professionnelle continue, le témoignage de Retravailler, Françoise Nallet, Juillet 2002.
- › Développement Vocationnel et Croissance Personnelle, Pelletier Denis, Noiseux Gilles, Bujold Charles Mac GRAW-HILL Editeurs, 1974.
- › L'Essentiel Journal de la Funoc (www.journal-essentiel.be).
- › Nos compétences fortes, Rachel Belisle, ICEA 1995.
- › Répertoire des métiers semi-spécialisés (<http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/metiers/>).

OUTILS PEDAGOGIQUES

- › Comme une commune, Calif.
- › Democracy, construire ensemble une commune, Musée Belvue, éditions Fondation Roi Baudouin, 2012.
- › Gynoquid, Femmes Prévoyantes socialistes et Funoc.
- › Jobpoursuit Maison des Jeunes et de la Culture de Couillet.
- › Motus, Le Grain édition 2012.
- › Optimove Jeu de mobilité, Empreintes et Met, 2007.
- › Visages et paroles, photolangage, Ligue des Droits de l'Homme, 2010.
- › Zola : La solidarité sociale d'hier à aujourd'hui : Un jeu de rôle pour comprendre ses enjeux / Taets, Audrey, CDGAI.



Matinée de l'ISP

L'INTERFÉD

Partenaire pour l'insertion



Rue Marie-Henriette, 19-21
5000 Namur
Tél.: 081/74 32 00
Fax : 081/74 81 24
E-mail : secretariat@interfede.be
www.interfede.be

Le projet « référentiel de formation pour 7 filières en EFT/OISP » a été mené par l'Interfédé en 2012 et 2013. Il a consisté à produire des référentiels métier, de formation et d'évaluation pour 6 métiers relevant de filières proposées dans le secteur (commis de cuisine, commis de salle, vendeur/vendeuse, poseur/poseuse de menuiseries fermées en tenant compte de la PEB, ouvrier/ouvrière semi qualifié/é en entreprise de création, entretien et aménagement parcs et jardins, employé/employée administratif/administrative et d'accueil) et pour la filière orientation en suivant une méthodologie relevant de « l'approche par compétences ».

Ce Cahier de l'Interfédé présente les productions relatives à la **filière « orientation »**.

Les membres du groupe de travail : Sandra DI GIAMBERARDINO (Edit Liège), Marie KLINKENBERG (Retravailler Liège), Marianne LEER (Funoc), Anne LEROUX (COF - Centre d'orientation et de formation), Geneviève TORDEUR (Vis-a-vis CASPH - Centre d'actions sociales pour personnes handicapées).

Animatrice méthode : Véronique DUPONT (Aleap).

Experte méthode : Myriam COLOT (AID).

Comité de pilotage : Eric ALBERTUCCIO (AID), Dominique BRASSEUR (Lire et Ecrire en Wallonie), Raphaël CLAUS (Interfédé), Eric MIKOLAJCZAK (Interfédé), Marina MIRKES (Interfédé), Ann PAQUET (Aleap), Daniel THERASSE (Acfi), Jean-Luc VRANCKEN (Caips).

Comité d'accompagnement : Marie-Françoise SANGLIER (Cabinet du Ministre André Antoine, Ministre de la formation professionnelle), Jean-Christophe JACOBS (DGO6 - Direction générale de l'emploi et de la formation division de la formation professionnelle), Eric MIKOLAJCZAK (Interfédé), Marina MIRKES (Interfédé).

Crédit photos : AID L'Escale, festival des pratiques pédagogiques, festival pédagogique Mai 2008, matinée de l'ISP.

Avec le soutien de la Wallonie et du Fonds social européen

