

Les cahiers de l'Interfédé



Référentiels du métier de Formateur/Formatrice classe 2 en CISP



n°15

> Septembre 2015

Table des matières

Introduction

1. Vers les référentiels du formateur/de la formatrice classe 2.....	4
2. La méthode.....	8
3. Glossaire.....	10

Les référentiels sociopédagogiques du formateur/de la formatrice classe 2 en CISP + une définition du métier

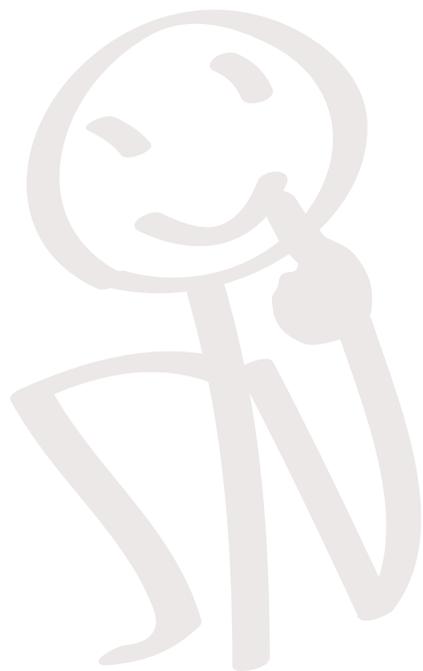
1. Le référentiel métier/compétences	15
Lexique	16
Les Activités-clés du métier	17
Détails des Activités cœur de métier	19
2. Le référentiel de formation	31
› Les Unités de formation	31
› Le détail des Unités de formation.....	32

Bibliographie

Introduction

« Participer à ce que chaque personne qui chemine dans une EFT ou un OISP puisse être pleinement acteur de ce monde (c'est-à-dire prendre part de manière active et consciente aux activités sociales, politiques, culturelles et économiques), le faire dans une dynamique relationnelle, organisationnelle et institutionnelle cohérente, respectueuse des différents acteurs (stagiaires, travailleurs, partenaires...) et participative, telle est la finalité poursuivie à travers la professionnalisation par les acteurs de l'Interfédé. La personne engagée dans un processus d'insertion socioprofessionnelle est considérée dans toute sa dimension d'être humain. Comme tous les acteurs du secteur de l'insertion (partenaires institutionnels, Interfédé, Fédérations, EFT/OISP et stagiaires), elle est partie prenante du processus qui la concerne et participe à sa mise en œuvre ».

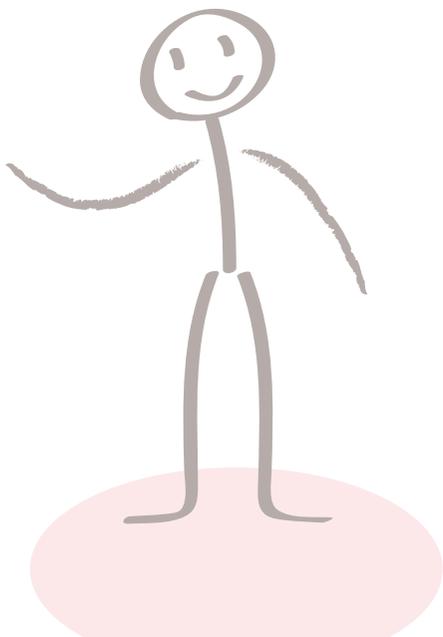
M. Mirkes, « La formation du personnel du secteur de l'ISP, un monstre à neuf têtes... », in L'ESSOR n° 36, mai 2006, pp 23-24.



1. Vers les référentiels du formateur/de la formatrice classe 2

Soutenir le déploiement des compétences professionnelles des travailleurs et des travailleuses du secteur des Centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP)¹ afin de leur permettre de remplir au mieux leurs fonctions au service du parcours de formation des stagiaires est une des missions de l'Interfédé².

Si les référentiels ont comme fonction première de structurer la formation continuée des travailleurs/travailleuses et la gestion des ressources humaines dans les organisations, ils doivent de plus s'accompagner de possibilité de développement professionnel et personnel pour les travailleurs/travailleuses, de capacités critiques et participatives, surtout dans un secteur attaché au développement des valeurs démocratiques. Ils doivent aussi garantir des formations ouvertes, à la fois sur la société, sur des pédagogies innovantes et sur des procédures d'évaluation respectant l'intégrité et la dignité des personnes.



La démarche référentielle conduit à distinguer, séparer, organiser en activités et puis en Unités de formation des Aptitudes et des Savoirs qui sont dans la pratique, articulés, liés, dépendants les uns des autres. Cette approche a pour fonction de rendre plus opérationnelle l'identification des compétences acquises et le passage d'un dispositif de formation à l'autre.

Il peut aussi avoir comme conséquence de vider les dispositifs de leur dimension systémique. Le « formateur compétent », la « formatrice compétente » n'est pas seulement quelqu'un/e qui dispose de compétences sociopédagogiques pertinentes, c'est aussi quelqu'un/e capable de mobiliser ses compétences en tenant compte des options de l'institution dans laquelle il/elle est amené à travailler : quelle vision du stagiaire ? Quelle vision de la participation ? Quelle place à l'émancipation ? Quel rapport entre la visée sociale et la visée professionnelle dans la formation ? ... Les institutions ont toutes un projet politique qui se traduit dans les dispositifs qu'ils mettent en place. La démarche référentielle visant à harmoniser les parcours ne peut l'occulter.



1 Le décret de juillet 2013 remplace l'appellation EFT et OISP par Centre d'insertion socioprofessionnelle (CISP).

2 L'Interfédé s'est vue confiée par décret la mission de « coordonner l'offre de formation du personnel des OISP et des EFT et d'assurer le cas échéant, la formation continuée du personnel » Article 18 du décret des EFT/OISP du 1^{er} avril 2004.



D'un référentiel à l'autre

C'est dans ce cadre et pour soutenir la formation continuée des travailleurs que le secteur a produit et publié en octobre 2013 les référentiels du formateur/de la formatrice classe 1 en CISP. Ce travail collégial mené avec des formateurs, des coordinateurs pédagogiques et des directions, a été réalisé selon la méthodologie référentielle Thésée³, en s'inspirant également du guide méthodologique du Service francophone des métiers et des qualifications, le SFMQ^{*4}.

Il s'agissait d'un premier travail de production de référentiels mené au niveau de l'Interfédé concernant un métier du secteur. Dans l'introduction nous écrivions « conscients des enjeux pour le secteur de s'engager dans ce processus, les participants se sont impliqués fortement, non sans garder constamment un regard critique sur la méthodologie référentielle qui suppose de découper les pratiques, de les structurer, de les hiérarchiser parfois. Non pas que la démarche de structuration les rebute mais les travailleurs/travailleuses ont constamment veillés à ne pas pervertir la spécificité pédagogique du secteur qui traduit son option politique de prendre la personne dans sa globalité, de considérer que chaque stagiaire/chaque apprenant possède des compétences sur lesquelles le dispositif de formation peut s'appuyer, d'intégrer la dimension de l'émancipation de l'offre de formation... »⁵

C'est dans le même esprit que les référentiels du formateur/de la formatrice classe 2⁶ en CISP ont été produits. La démarche a été similaire : réunir des formateurs et des coordinateurs pédagogiques, produire ensemble un référentiel métier et un référentiel de formation, présenter le tout à un groupe de directeurs et valider la production à la Commission pédagogique de l'Interfédé. Le groupe de travail a été accompagné par une animatrice-méthode.

La démarche a été similaire à la différence que nous avons développé nos travaux à partir des référentiels du formateur/de la formatrice classe 1 en CISP et que n'avons pas produit de référentiel d'évaluation. En effet, lors de la production du référentiel d'évaluation du formateur/de la formatrice classe 1, nous nous interrogeons sur la cohérence entre le référentiel d'évaluation et sa mise en œuvre avec les options pédagogiques du secteur pour la formation continuée des travailleurs, notamment les principes de co-construction du savoir. « L'option pédagogique du secteur est celle de la formation par le travail/par l'expérience, dans laquelle les personnes en formation sont actrices de leur processus de formation. Comment dès lors ne pas rompre avec cette option au moment de la mise en œuvre de la démarche d'évaluation ? Nous avons proposé deux pistes. La première dans le fait que les épreuves se déroulent dans les situations réelles de travail des formateurs et formatrices ; la seconde que les critères et indicateurs soient construits avec les personnes en formation, les grilles d'évaluation présentées dans le référentiel d'évaluation ayant un statut de ressources pour mener à bien cette tâche. »⁷

A partir du croisement des référentiels du formateur/de la formatrice classe 1 avec le module de formation « Mon métier : formatrice, formateur en CISP », nous avons identifié les compétences mises au travail dans le module. Sur cette base, en 2014-2015, nous avons initié un processus d'évaluation des compétences acquises qui demande encore à être évalué.

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

4 Le signe « * » ajouté à un mot signifie que celui-ci se trouve dans le glossaire.

5 Référentiels du métier de formateur/formatrice classe 1 en EFT/OISP, Les cahiers de l'Interfédé n°6, p3.

6 Formateur classe 2 en référence au descriptif de fonction de la Commission paritaire 329.02.

7 Référentiels du métier de formateur/formatrice classe 1 en EFT/OISP, Les cahiers de l'Interfédé n°6, p13.

Le référentiel métier/compétence ne dit pas tout du métier

Nous pencher sur le référentiel du formateur/de la formatrice classe 2 a aussi permis de clarifier ce qui distingue au niveau des Activités-clés et des compétences mobilisées l'action d'un formateur classe 1 et d'un formateur classe 2. Le premier ayant un niveau d'autonomie et de responsabilité important sur ce que nous avons appelé une action de formation qui comprend l'ensemble des objectifs généraux de formation visé et une articulation de séquences de formation. Le formateur classe 2 étant principalement centré sur la mise en œuvre d'activités ou de séquences de formation.

Les compétences relatives aux filières de formation étant spécifiques à chacune d'entre elles, elles ne seront pas déclinées dans ce référentiel transversal au secteur. Par filières de formation, nous entendons à la fois les filières métiers mais également les filières qui relèvent du développement personnel, de l'orientation ou de la remise à niveau et des savoirs de base. Par ailleurs, les référentiels ne tiennent pas compte des particularités institutionnelles et des options spécifiques à chaque centre.

Des référentiels pour quel usage ?

L'usage que fera l'Interfédéré de ces référentiels est essentiellement lié à la formation des formateurs/des formatrices. Déjà, les référentiels du formateur/de la formatrice classe 1 en CISP ont été présentés aux responsables de la formation des formateurs du Forem, de l'Ifampe et de Bruxelles formation engagés dans un dispositif commun appelé FormaForm⁸ qui nous ont également exposé leur référentiel de référence. Les résultats sont assez proches, si ce n'est la méthodologie par laquelle ils ont été produits et la place de la formation par le travail ainsi que la dimension d'émancipation des travailleurs et des stagiaires.

Ensuite, ils servent déjà de points de repères pour la formation des formateurs proposés à l'Interfédéré elle-même. A terme, ce travail devra être mené pour l'ensemble des modules de formation proposé à l'Interfédéré, contribuant ainsi à une meilleure organisation et structuration de la formation des formateurs.

Lorsque le SFMQ mettra en chantier ces métiers, nous contribuerons à ses travaux à partir de notre propre production. Notre apport sera double, comme employeur du secteur, nous participerons à la définition du métier et comme organisme de formation, nous serons amenés à élaborer un référentiel de formation commun à la formation professionnelle et à l'enseignement. Notre participation aux travaux du SFMQ vise également, dans une démarche à caractère politique, à faire connaître, reconnaître et prendre en compte d'autres types de pratiques que les pratiques traditionnelles en vigueur dans l'enseignement ou la formation professionnelle et particulièrement la formation par le travail en ce qui concerne la formation des travailleurs/travailleuses. Cette attention est d'autant plus importante que les productions du SFMQ sont les points de repères communs à l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et de l'enseignement pour organiser tant la formation initiale que la formation continuée.

Les référentiels pourront également avoir d'autres usages. Par exemple, le référentiel métier peut être un point d'appui pour l'engagement, le suivi, l'accompagnement de formateur/formatrice en fonction. Cet usage reste bien évidemment de la liberté de chaque institution et de chaque direction.

Ils pourront également être utilisés pour soutenir la politique de formation et les plans de formation individualisés dans chacun des centres CISP.

8 FormaForm est une structure de formation continuée pour les formateurs/formatrices commune au Forem, à l'Ifampe et à Bruxelles formation : www.formaform.be

Et la suite ?

Nous allons évidemment continuer à travailler sur le dispositif d'évaluation des compétences acquises en formation afin d'en construire un qui soit cohérent avec nos objectifs et nos options.

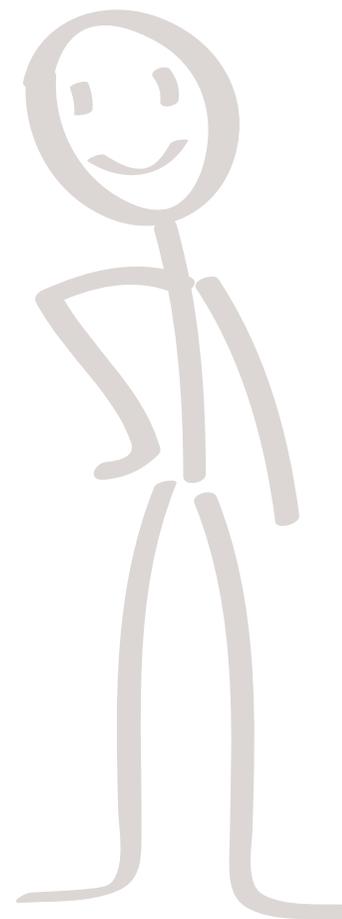
Nous avons programmé de produire des référentiels pour les métiers d'accompagnement social dans le secteur. Vaste chantier qui ne sera pas entamé avant 2016.

Outre l'usage interne, nous devons rester vigilants quant à l'usage qui sera fait des référentiels par nos partenaires et nos pouvoirs subsidants. Notre secteur reste un secteur dans lequel sont engagés des travailleurs qui ne disposent pas à l'engagement de toutes les compétences requises pour exercer le métier et pour lesquels l'embauche ne se fait pas sur base d'un diplôme. C'est notamment le cas par le fait que les formateurs/formatrices doivent à la fois maîtriser des compétences techniques, pédagogiques et sociales. Par ailleurs, nous disposons d'une expertise en matière de formation continuée qui ne peut être mise à mal par les dispositifs certifiant ou validant.

Cette fois encore, le travail fut constructif, mené dans une ambiance conviviale. Ce fut une aventure riche et porteuse de sens pour celles et ceux qui s'y sont engagés. Qu'ils en soient ici remerciés.

Bonne lecture.

Marina MIRKES,
Coordinatrice pédagogique à l'Interfédé



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 pas-

serelles 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.

Logique MÉTIERS



Logique FORMATION

Référentiel de formation

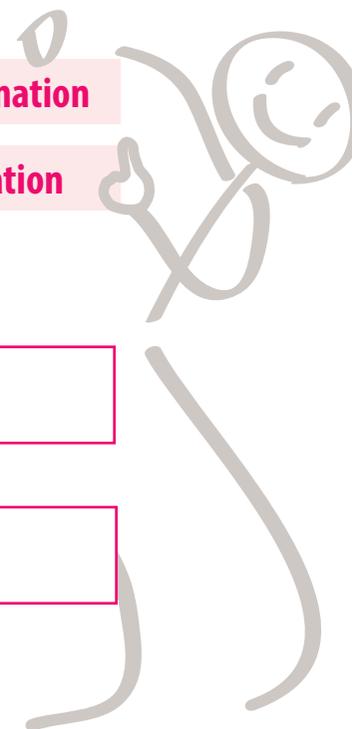
Référentiel d'évaluation

Programme de formation

Épreuves d'évaluation

Reconnaissance des acquis

Poursuite de parcours de formation



L'approche par compétences se base sur l'analyse des situations de travail dans lesquelles seront appelées à travailler les personnes en formation (stagiaires, apprenants...) 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'apprentissages.

- › **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 associées⁹.
- › **LE RÉFÉRENTIEL FORMATION** définit les Unités de formation (UF) 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 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.

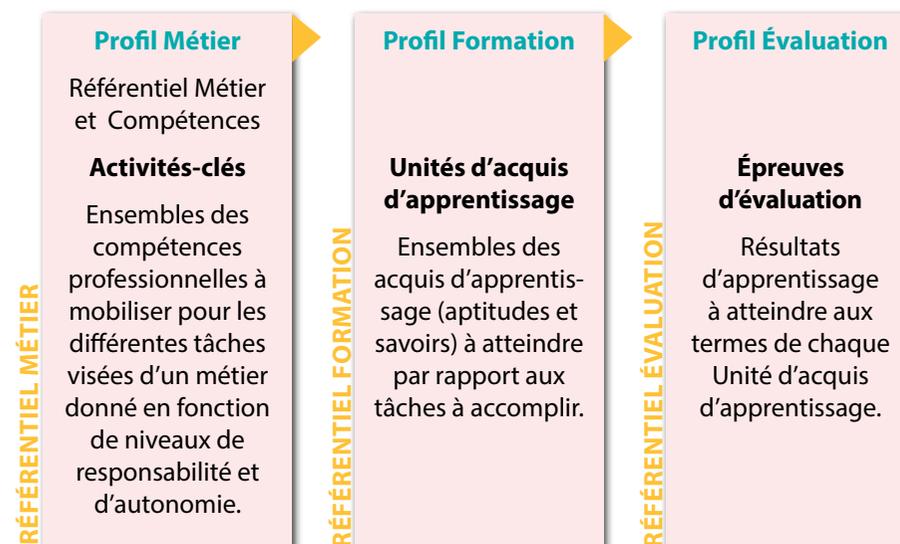
Deux types de méthodologie référentielle ont été utilisés dans le cadre des groupes de travail :

- › la méthodologie Thésée¹⁰,
- › la méthodologie propre au nouveau 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 « Lifelong learning » c'est-à-dire le développement de l'apprentissage tout au long de la vie.

Elles se distinguent toutefois dans les termes utilisés (« Référentiels » pour Thésée et « Profils » pour le SFMQ), mais également dans la présentation du référentiel de formation. En effet, la méthodologie Thésée propose en complément au tableau un modèle de présentation plus lisible.

Articulation et synthèse de la méthode référentielle¹¹ versus SFMQ



Chaque Unité de formation est déclinée en objectif général, objectifs spécifiques et pour chaque objectif spécifique en objectifs opérationnels, ces derniers reprenant les Aptitudes principales.

⁹ 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...

¹⁰ Thésée : projet européen développé en partenariat avec : AID asbl, CF2M, Le Forem et Bruxelles Formation. Guide méthodologique et Vade-Mecum des filières et des passerelles téléchargeables sur le site www.aid-com.be, rubrique « publications et productions ».

¹¹ Voir « Guide méthodologique des filières et des passerelles » rubrique « publications et productions » www.aid-com.be

3. Glossaire

CONVENTION DES TERMES UTILISÉS DANS LES RÉFÉRENTIELS

- **Dispositif général de formation** : les différentes actions de formation proposées pour une même filière ou par l'association.
- **Action de formation** : l'ensemble des objectifs généraux de formation visés.
- **Scénario pédagogique** : l'ensemble des activités de formation articulées pour atteindre les objectifs généraux de formation = architecture de la formation.
- **Activités de formation** : ce que le formateur « fait et fait faire » pour atteindre les objectifs spécifiques de formation.
- **Organisation (niveau de « l'asbl »)** à différencier d'Institution (plus macro cfr Lire et Ecrire, Forem...).

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.

Apprentissage formel / non formel / informel¹²:

- › Les apprentissages formels sont des apprentissages programmés qui se développent au sein d'institutions habilitées à délivrer des diplômes.
- › Les apprentissages non formels se développent à travers des formes de socialisation moins formalisées, sans visées certificatives. La formation professionnelle, la formation des adultes, la formation continue relèvent de l'éducation non formelle (dispositifs de formation proposés par le monde associatif, programme de formation de l'Interfédéré...)
- › Les apprentissages informels se développent dans les activités quotidiennes liées à une communauté de pratiques, au travail, au sein de la famille ou dans les associations, dans les loisirs... Ces apprentissages naissent de la confrontation avec l'environnement. Cette forme d'apprentissage peut avoir un caractère intentionnel ou non.

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.

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

¹² BEZILLE H., 2008, De l'apprentissage informel à l'autoformation dans l'Éducation « tout au long de la vie » in L. Colin et J.L. Le Grand (Coords), L'Éducation tout au long de la vie, Paris, Anthopos.



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.

Critère : 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 : 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 ? ».

Méthodologie de formation par le travail¹³ (tant pour OISP que pour EFT) : méthode pédagogique qui prône de développer la pratique professionnelle intégrée aux savoirs dont voici les principales caractéristiques :

- › la place centrale des participants : l'impulsion vient du public, rapport de réciprocité entre les stagiaires et les formateurs et empowerment ;
- › la place de l'expérimentation est centrale ;
- › une conception de l'action pédagogique dans l'action : pertinence, imprévisibilité, intersubjectivité qui trouve sa source dans les pratiques d'éducation populaire et s'approche de ce que d'aucuns appellent « la pédagogie du projet ».

Les contenus ne sont pas prédéfinis. Ils sont produits à partir d'une démarche d'action qui procède par « essais-erreurs ». Un regard analytique est porté sur l'action. Les synthèses et les généralisations donnent

des points de repère qui, modestement, permettent de mieux avancer. L'action reste imprévisible.

« Les outils pédagogiques produits à partir de l'expérimentation n'ont pas de valeur universelle. Ils ne prennent valeur de « vérité » à un moment donné que parce que des sujets aux points de vue différents ont fait synthèse, lui ont donné valeur de vérité. Une vérité que d'autres points de vue, d'autres actions viendront toujours bousculer, remettre en question, faisant de la vérité quelque chose qui est toujours à construire dans une recherche de sens collectif.

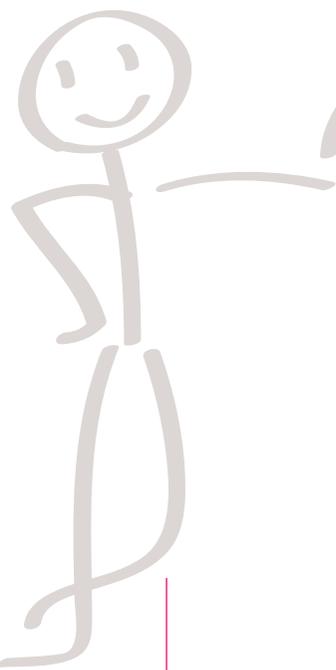
Dans cette conception, le formateur/la formatrice est davantage un/animateur/animatrice, porteur de contenus, certes, mais au même titre que les autres participants. Il sert, par le cadre dont il est le garant (avec les autres), par ses compétences de reformulation et d'animation, à rendre aux participant/es (et à lui-même) de manière plus claire ce qu'ils perçoivent de manière floue¹⁴.

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).

¹³ Selon la recherche action menée par l'Interfédé : « Y'a René qui vient ! Une autre façon de concevoir la formation des travailleurs, pour soutenir le professionnalisme du secteur des EFT/OISP ou les dessous de la formation par le travail à l'AID l'Escale à Tournai », Cahier de l'Interfédé n°3, octobre 2011, p.42.

¹⁴ R. Beaulieu, idem p.42.



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 ciblés et les compétences professionnelles associées.

Savoir : le résultat de l'assimilation des 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.

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/relationnel (lorsque la personne se situe par rapport à autrui et établit des relations), d'ordre psychoaffectif (lorsque la personne se situe par rapport à elle-même et à ses propres limites).

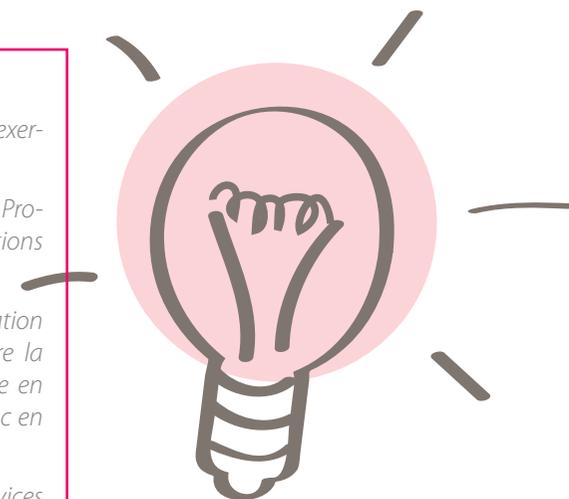
Unité d'acquis d'apprentissage : un ensemble cohérent d'acquis d'apprentissage qui peut être évalué ou validé.

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.

LES OBJECTIFS DU SFMQ :

- réaliser des Profils métiers qui traduisent la réalité de l'exercice concret des différents métiers ;
- réaliser des Profils formations qui correspondent aux Profils métiers et ainsi garantir la cohérence des formations dispensées avec les besoins du monde du travail ;
- doter les Opérateurs d'enseignement et de formation (O.E.F.) de Profils formations communs et permettre la perméabilité entre les O.E.F. en garantissant la prise en compte des acquis antérieurs des apprenants et donc en favorisant leur mobilité ;
- établir le lien entre les profils et les structures de Services publics de l'emploi (S.P.E.) et améliorer la lisibilité des systèmes d'enseignement qualifiant, de formation, de validation des compétences et d'offres d'emploi ;
- disposer de références et langage communs pour tous les partenaires : interlocuteurs sociaux, S.P.E., enseignement et formation professionnels, validation des compétences.



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 « publications et productions ».



Les référentiels du FORMATEUR/de la FORMATRICE classe 2 en CISP

Définition du métier

« Seul/seule ou en équipe, le formateur/la formatrice classe 2 en CISP permet à un public adulte en insertion socioprofessionnelle* de développer des compétences de base et/ou professionnelles. Ces compétences englobent un ensemble de savoirs, savoir-faire, savoir-faire comportementaux tant organisationnel, que social/relationnel ou psycho-affectif¹⁵.

Il/elle met en œuvre des activités de formation dans sa spécialité, accompagne le stagiaire dans son parcours d'insertion socioprofessionnelle et adapte les méthodes nécessaires. Il/elle participe à l'évaluation des résultats pour réajuster les contenus et suivre les opérations. »

* public adulte en insertion socioprofessionnelle portant des caractéristiques spécifiques notamment celles d'être éloigné de l'emploi de par leur faible niveau de qualification mais également leurs difficultés d'insertion sociale (voir caractéristiques des public aux art 5 à 6 du décret CISP de juillet 2013).

¹⁵ Dans les référentiels produits dans le cadre du « Projet référentiel de formation pour 7 filières en EFT/OISP », il est question de compétences techniques inhérentes aux métiers, de compétences transversales « métier » visant à développer l'autonomie professionnelle et de compétences « sociales » visant à développer l'autonomie sociale.

1. Le référentiel MÉTIER/COMPÉTENCES du formateur/de la formatrice classe 2 en CISP

Le référentiel métier/compétences du formateur/de la formatrice classe 2 en CISP a été construit sur base des référentiels existants et de l'expérience des participants au groupe de travail et de directeurs du secteur. Il a été présenté et validé en Commission pédagogique.

Il comprend dans un premier temps une présentation des Activités-clés du métier dans son volet sociopédagogique. Ces compétences seront détaillées dans un second temps.

Les compétences techniques et transversales professionnelles relatives au métier ou à la filière de référence devront le compléter. Il en est ainsi pour les filières métiers, mais également pour les filières qui relèvent du développement personnel, de l'orientation ou de la remise à niveau et des savoirs de base. Aussi, ce référentiel ne rend pas compte des compétences spécifiques de chacune des filières ni des particularités institutionnelles. Il s'agit bien d'un référentiel générique.

Lexique référentiel formateur ISP

1. Dispositif général de formation : les différentes actions de formation proposées pour une même filière ou par l'association.

2. Action de formation : l'ensemble des objectifs généraux de formation visés.

3. Scénario pédagogique : l'ensemble des activités de formation articulé pour atteindre les objectifs généraux de formation = architecture de la formation.

4. Activités de formation = ce que le formateur "fait et fait faire" pour atteindre les objectifs spécifiques de formation.

5. Méthodologie de formation par l'action (tant pour les CISP Défi (ex OISP) que pour les CISP EFT) : méthode pédagogique qui prône de développer la pratique professionnelle intégrée aux savoirs.

Principes pédagogiques

- › La place centrale des participants : impulsion issue du public, rapport de réciprocité et empowerment
- › La place de l'expérimentation est centrale
- › Procéder par essai erreur/pertinence en fonction du contexte
- › Imprévisibilité
- › Intersubjectivité

6. Formation : formelle/informelle et non formelle

- › Formelle = avec diplôme
- › Non formelle = par exemple les opérateurs de formation ISP
- › Informelle explicite = dans le cadre de groupe de travail par exemple apprentissage au travail, dans le cadre de groupe de travail de l'Interfédé

7. « **Organisation** » = niveau de « l'asbl » à opposer à « **Institution** » = plus macro cfr. Lire et Ecrire, Forem.

Nous attirons l'attention du lecteur sur le fait que l'organisation des Activités-clés ne reflète pas une hiérarchie basée sur la priorité d'une AC par rapport à une autre. Toutes les AC sont aussi importantes les unes que les autres. Le Groupe de travail a pris le biais de les organiser de cette façon, mais on pourrait très bien les mettre dans un ordre différent. Il ne faut pas perdre de vue que toutes les AC interagissent entre elles et que certaines sont transversales tant au niveau des autres AC du métier de Formateur Classe 1 que d'autre métier. Nous visons ici, par exemple, « S'intégrer à l'organisation et à l'équipe ».



Les Activités-clés du métier

ACTIVITÉ-CLÉ N°1 : MENER ET ANIMER DES ACTIVITÉS DE FORMATION

- › Mettre en œuvre une activité de formation dans sa spécialité
- › Participer à la création de supports pédagogiques
- › Mettre le stagiaire en situation d'apprentissage en lien avec son projet de formation
- › Construire l'apprentissage – le cas échéant en situation de travail – des savoirs, savoir-faire et savoir-faire comportementaux à un ou des stagiaires
- › Adapter sa communication aux stagiaires
- › Développer la dynamique de groupe
- › Mettre en œuvre une méthodologie de formation par le travail
- › Prendre en compte des aspects psychosociaux, de vie quotidienne des stagiaires

ACTIVITÉ-CLÉ N°2 : ACCOMPAGNER LE STAGIAIRE DANS SON PARCOURS D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

- › Participer en équipe à l'orientation, au positionnement et à la construction de parcours individuels ou collectifs de formation combinant différentes modalités
- › Évaluer le stagiaire
- › Participer au processus de la mise en stage en entreprise
- › Assurer à tous les stagiaires des pratiques de formation favorisant l'émancipation sociale, individuelle et collective

ACTIVITÉ-CLÉ N°3 : PARTICIPER À L'ÉVALUATION DES ACTIONS DE FORMATION ET DES ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES DE FORMATION

- › Participer à l'évaluation du dispositif général de formation et des actions spécifiques de formation
- › Participer, avec les acteurs concernés, à l'évaluation de l'action de formation

ACTIVITÉ-CLÉ N°4 : S'INTÉGRER À L'ORGANISATION ET À L'ÉQUIPE (ACTIVITÉ TRANSVERSALE AU MÉTIER)

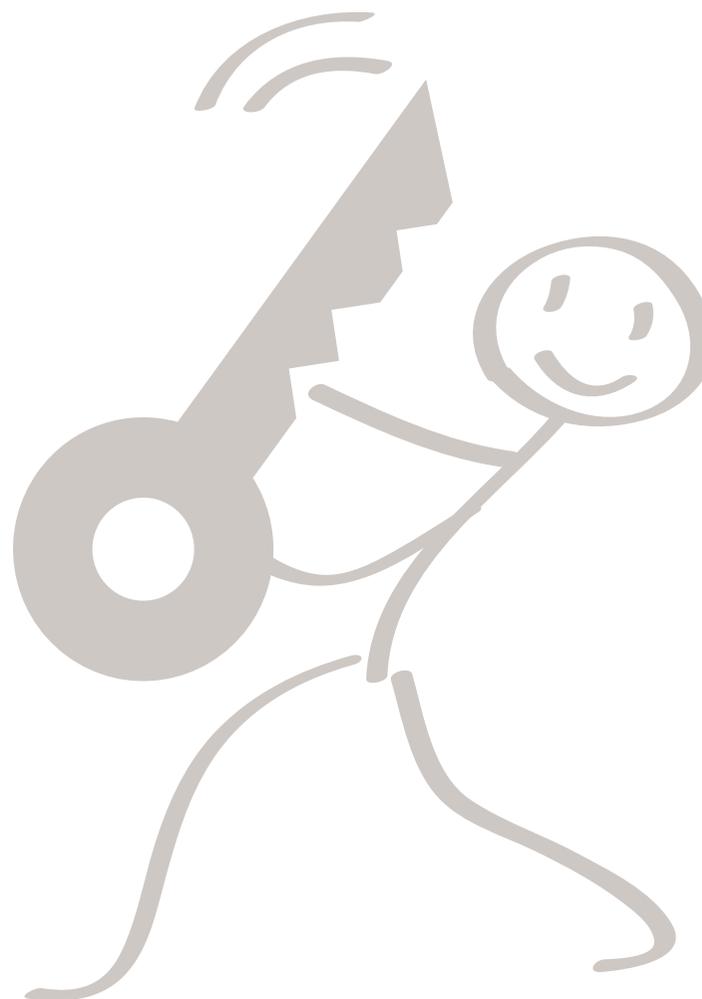
- › S'approprier les enjeux, finalités et valeurs de l'organisation et du secteur de l'ISP
- › Se situer dans le paysage de l'organisation
- › Participer à la vie et aux projets de l'organisation
- › S'inscrire dans les actions partenariales de l'organisation
- › Travailler en équipe pluridisciplinaire

ACTIVITÉ-CLÉ N°5 : S'INTÉGRER DANS LA POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE DE L'ORGANISATION

- › Identifier ses besoins propres en lien avec ceux de l'organisation en fonction de l'évolution des contextes
- › Cheminer dans un processus de formation individualisé et/ou collectif afin de renouveler et compléter ses acquis
- › Intégrer dans l'organisation les acquis de la formation continuée

**ACTIVITÉ-CLÉ N°6 SPÉCIFIQUE :
CONTRIBUER À L'ACTIVITÉ DE PRODUCTION**

- › Mettre en œuvre l'action de production dans le respect du volet pédagogique, des contraintes techniques et économiques
- › Assurer le contact avec le client pendant la réalisation du chantier
- › Participer à la dynamique socio-économique de l'organisation





Détails des Activités-clés cœur de métier

ACTIVITÉ-CLÉ N°1 : MENER ET ANIMER DES ACTIVITÉS DE FORMATION				
COMPÉTENCES	APTITUDES	SAVOIRS	RESPONSABILITÉ/AUTONOMIE	
1. Mettre en œuvre une activité de formation dans sa spécialité	<ul style="list-style-type: none"> • Définir l'objectif de l'activité (formative, normative, auto-formation) • Créer des activités d'apprentissage • Développer les différentes étapes de l'activité • Définir le matériel nécessaire à la réalisation de l'activité • Identifier les leviers et les contraintes liés à l'activité • Sélectionner la ou les méthode(s) pédagogique(s) adaptée(s) à l'activité (travail en groupe, individuel, à distance) • Préparer l'évaluation de l'activité en équipe (formative, normative, auto-formation) • Prendre en compte les aspects de sécurité dans la préparation de l'activité • Préparer le cadre spatio-temporel de la séquence d'animation • Tenir compte de la gestion du matériel • S'approprier les objectifs des actions et le scénario pédagogique de la formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Construire une activité de formation dans sa spécialité 	<p>Responsabilité et autonomie totale dans l'organisation et l'animation des activités de formation.</p> <p>Sous la supervision et avec l'appui du responsable hiérarchique.</p>	
	2. Participer à la création des supports pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner les supports pédagogiques appropriés 		<ul style="list-style-type: none"> • Les différents canaux d'apprentissage (kinesthésique, auditif, visuel)
		<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser du matériel didactique spécifique 		<ul style="list-style-type: none"> • Les critères de réalisation des différentes formes des supports et auxiliaires pédagogiques
		<ul style="list-style-type: none"> • Adapter les supports au public en formation 		<ul style="list-style-type: none"> • Les techniques qui permettent de réaliser les supports (cfr. PowerPoint)
	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer la pertinence du support pédagogique 	<ul style="list-style-type: none"> • Les critères d'évaluation d'un support de qualité : présentation PowerPoint, tableaux... 		

COMPÉTENCES	APTITUDES	SAVOIRS	RESPONSABILITÉ/AUTONOMIE
3. Mettre le stagiaire en situation d'apprentissage en lien avec son projet de formation	• Accueillir le stagiaire	• Les règles de déontologie en formation	Responsabilité et autonomie totale dans l'organisation et l'animation des activités de formation. Sous la supervision et avec l'appui du responsable hiérarchique.
	• Établir les règles de vie collective et poser le cadre avec le groupe	• Les principes de la communication	
	• Pratiquer l'écoute active	• Différentes démarches pédagogiques et leur déclinaison dans les CISP, EFT et DéFI : formation par le travail, socioconstructivisme, la pédagogie de projet...	
	• Mettre le stagiaire en situation par rapport à sa progression	• Différentes techniques d'animation	
	• Développer les conditions favorisant la participation active du public et, le cas échéant, favoriser l'émergence de projet	• Les principes de base de la participation dans un groupe, dans un projet et dans une institution • Éléments de la dynamique de groupe • « Être acteur » de sa formation : principes et conditions (personnelles, groupales, organisationnelles, institutionnelles)	
4. Construire l'apprentissage – le cas échéant en situation de travail – des Savoirs, Aptitudes et Aptitudes comportementales avec un ou des stagiaires	• Intégrer une pédagogie de l'approche par compétences dans le parcours de formation des stagiaires	• Principes de l'approche par compétences : développer et articuler les savoirs à la pratique professionnelle	
	• Développer des pédagogies adaptées aux stagiaires	• Grands courants pédagogiques et leurs déclinaisons en formation d'adultes • La pédagogie individualisée	
	• Vérifier l'acquisition des apprentissages à chaque étape	• Les principes de l'évaluation et ses différentes formes	
	• Adapter les méthodologies à la situation	• Les théories de l'apprentissage : connaître le cheminement du traitement de l'information dans le cadre des apprentissages • Autonomiser et conscientiser les processus d'apprentissage : « Apprendre à apprendre » • L'approche par les objectifs • La pédagogie individualisée/différenciée	



COMPÉTENCES	APTITUDES	SAVOIRS	RESPONSABILITÉ/AUTONOMIE
	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter ses activités de formation aux besoins, aux acquis et aux potentiels du stagiaire en lien avec son projet individuel • Adapter les outils pédagogiques aux stagiaires • Se comporter comme un professionnel de référence • Développer des stratégies adaptées aux stagiaires • Concrétiser des processus d'apprentissage de « vie en groupe » : formation par l'action, métacognition • Stimuler la motivation et susciter le désir d'apprendre • Assurer le suivi pédagogique des stagiaires dans leurs apprentissages 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître les démarches inductives, déductives, analogiques et dialectiques • Maîtriser les compétences dans sa spécialité • Les grands courants pédagogiques et leurs usages en formation des adultes • Les fondements de l'apprentissage : principes de la gestion mentale, PNL, dynamique motivationnelle, contrat en formation • La méthodologie de la formation par l'action • La pédagogie du projet et sa déclinaison en CISP • Les différentes techniques d'animation • Différentes pédagogies de type : socioconstructivisme, notions de dynamique motivationnelle... . • Le conflit sociocognitif¹⁶ 	<p>Responsabilité et autonomie totale dans l'organisation et l'animation des activités de formation.</p> <p>Sous la supervision et avec l'appui du responsable hiérarchique.</p>
5. Adapter sa communication aux stagiaires	<ul style="list-style-type: none"> • Écouter pour agir avec empathie, tolérance, patience • Utiliser les différents canaux de communication : visuel, auditif, kinesthésique, en fonction des profils d'apprentissage des stagiaires • Utiliser un registre de langage adapté à la situation et aux stagiaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de la communication • Ecoute active • Les différents registres de langages 	
6. Développer la dynamique de groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Développer une autorité bienveillante • Établir et faire respecter des règles de vie en groupe en cohérence avec le règlement d'ordre intérieur (ROI) 	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de l'autorité bienveillante • Les types de leadership • Les composantes de la relation pédagogique • Le contrat en formation • Le fonctionnement des groupes et la dynamique d'apprentissage • Les différentes étapes de la vie d'un groupe 	

¹⁶ Conflit sociocognitif : théorie de l'apprentissage qui confère une place primordiale aux interactions sociales lors de la construction des apprentissages résultant des travaux de Jean Piaget et Lev Vygotsky. Ces interactions génèrent un processus appelé « conflit sociocognitif » qui conduit les apprenants à réorganiser leurs conceptions antérieures (dans le sens où elles sont déjà là) et à intégrer de nouveaux éléments apportés par la confrontation avec d'autres.

COMPÉTENCES	APTITUDES	SAVOIRS	RESPONSABILITÉ/AUTONOMIE
	<ul style="list-style-type: none"> Réguler les échanges dans le groupe ; notamment déceler les difficultés relationnelles et accompagner la mise en œuvre de solutions Gérer l'hétérogénéité des compétences au sein d'un groupe d'apprenants en organisant la « différenciation » 	<ul style="list-style-type: none"> Les techniques de gestion des conflits Le conflit sociocognitif Les différents niveaux de conflits Les principes de la pédagogie individualisée/différenciée 	<p>Responsabilité et autonomie totale dans l'organisation et l'animation des activités de formation.</p> <p>Sous la supervision et avec l'appui du responsable hiérarchique.</p>
7. Mettre en œuvre une méthodologie de formation par l'action	<ul style="list-style-type: none"> Concrétiser des processus d'apprentissage de «vie en groupe» : formation par l'action Susciter la participation active du public et, le cas échéant, favoriser l'émergence de projet 	<ul style="list-style-type: none"> Différentes démarches pédagogiques : formation par l'action, socioconstructivisme, pédagogie de projet... Différentes techniques d'animation Les principes de base de la participation dans un groupe, dans un projet et dans une institution Les principes de base de la gestion de projet Éléments de la dynamique de groupe 	
	<ul style="list-style-type: none"> Se saisir du contexte pour développer son action de formation 	<ul style="list-style-type: none"> Méthodologie de la formation par l'action 	
8. Prendre en compte les aspects psychosociaux, de vie quotidienne des stagiaires	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser le respect des valeurs de l'autre 	<ul style="list-style-type: none"> Les mécanismes d'exclusion et de disqualifications sociales et leur impact en formation 	
	<ul style="list-style-type: none"> Confronter les représentations des stagiaires 	<ul style="list-style-type: none"> Les principes de la communication interculturelle : diversité, conflit sociocognitif et la pédagogie du choc culturel¹⁷ 	
	<ul style="list-style-type: none"> Prendre en compte les caractéristiques du public 	<ul style="list-style-type: none"> Droits et obligations de chacun en matière de non-discrimination (préjugés sexuels, ethniques, sociaux...) 	

¹⁷ Pédagogie du choc culturel ou pédagogie interculturelle : une situation conflictuelle qui se produit entre deux individus culturellement différents placés en interaction dans une situation sociale. Ces chocs culturels vécus constituent autant d'incidents critiques qu'il est utile d'analyser si on souhaite dépasser la situation de choc et avoir une chance d'apprendre sur ses propres cadres de références et sur ceux d'autrui. La pédagogie du choc culturel s'appuie sur ces situations critiques pour développer l'apprentissage.



ACTIVITÉ-CLÉ N°2 : ACCOMPAGNER LE STAGIAIRE DANS SON PARCOURS D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

COMPÉTENCES	APTITUDES	SAVOIRS	RESPONSABILITÉ/AUTONOMIE
1. Participer en équipe à l'orientation, au positionnement et à la construction de parcours individuels ou collectifs de formation combinant différentes modalités	<ul style="list-style-type: none"> • S'impliquer lors des réunions d'équipe en vue de permettre un suivi adéquat/interdisciplinaire du stagiaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Technique de travail en équipe : négociations et compromis... • Éléments de déontologie, respect des règles de confidentialité... 	<p>Responsabilité et autonomie totale dans l'organisation et l'animation des activités de formation.</p> <p>Sous la supervision et avec l'appui du responsable hiérarchique.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Transmettre une identité par rapport au métier 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du métier, de la culture du métier, des conditions de travail, des exigences minimales... NB : pour les filières orientations et recherche d'emploi : connaissance de plusieurs métiers et savoir où aller chercher de l'info sur les métiers 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre en compte les informations concernant l'évaluation des compétences du stagiaire dans le cadre des activités de formation 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à l'adaptation du parcours de formation du stagiaire dans le centre suite à son évaluation 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer l'alternance formation/stage : procéder à une évaluation de la pratique en stage et permettre au stagiaire de faire des liens entre les théories et les pratiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Le contrat de stage • Les rôles et fonctions de l'accompagnateur du stage et du tuteur en entreprise 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à la préparation de l'après-formation du stagiaire (la réorientation, formation qualifiante, entretien, validation des compétences...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion du temps • Planification des actions • Le secteur de l'ISP en général • Techniques d'entretien • La validation des compétences • Les passerelles et les filières en lien avec la filière de formation 	



COMPÉTENCES	APTITUDES	SAVOIRS	RESPONSABILITÉ/AUTONOMIE
2. Évaluer le stagiaire	<ul style="list-style-type: none"> Participer à la construction des outils d'évaluation en fonction des objectifs d'évaluation poursuivis : évaluation formative, autoévaluation du stagiaire, évaluation de l'évolution, évaluation sommative... 	<ul style="list-style-type: none"> Les principes de l'évaluation et ses différentes formes 	<p>Responsabilité et autonomie totale dans l'organisation et l'animation des activités de formation.</p> <p>Sous la supervision et avec l'appui du responsable hiérarchique.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre les outils d'évaluation avec chaque stagiaire 		
	<ul style="list-style-type: none"> Participer à l'évaluation globale du stagiaire (par rapport à l'ensemble de son programme) 	<ul style="list-style-type: none"> Principes de l'évaluation : diagnostic, évaluation formative, évaluative, participative... 	
	<ul style="list-style-type: none"> Communiquer avec le stagiaire tout au long du processus d'évaluation (avant, pendant et après) 	<ul style="list-style-type: none"> Principes de communication dans le cadre de l'évaluation Connaissance du public 	
3. Participer au processus de la mise en stage en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Préparer le stagiaire à un comportement professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> Connaissance du secteur professionnel 	
	<ul style="list-style-type: none"> Participer éventuellement à la recherche de lieux de stage en entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Contrat de stage 	
	<ul style="list-style-type: none"> Établir des allers-retours entre les apprentissages en stage et dans les activités de formation 	<ul style="list-style-type: none"> Techniques d'entretien 	
4. Assurer à tous les stagiaires des pratiques de formation favorisant l'émancipation sociale, individuelle et collective	<ul style="list-style-type: none"> Développer l'esprit critique 	<ul style="list-style-type: none"> Dialectique/Argumentation 	
	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre l'environnement du stagiaire 		
	<ul style="list-style-type: none"> Créer les conditions pour que le stagiaire soit acteur de sa formation 	<ul style="list-style-type: none"> Concept d'« acteur social » 	
	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser la démarche d'éducation populaire¹⁸ dans la formation 	<ul style="list-style-type: none"> Les principes de la démarche d'éducation populaire et leur déclinaison en EFT et OISP (notions de capacité) Le concept de participation 	

18 Le concept d'éducation permanente/populaire (nous utiliserons ici ces deux termes comme synonymes) renvoie aux processus qui visent l'émancipation des personnes à travers des dispositifs d'action et de formation dans lesquels elles sont pleinement sujets et acteurs. Dans ces processus, les individus co-construisent le savoir, en prenant comme point de départ leur vie quotidienne, leur expérience au monde et à la société. L'ambition, celle d'atteindre une société plus démocratique est portée par une aspiration à la participation de tous à la vie en société et à l'esprit critique.

**ACTIVITÉ-CLÉ N°3 : PARTICIPER À L'ÉVALUATION DES ACTIONS DE FORMATION ET DES ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES DE FORMATION**

COMPÉTENCES	APTITUDES	SAVOIRS	RESPONSABILITÉ/AUTONOMIE
1. Participer à l'évaluation du dispositif général de formation et des activités spécifiques	• Fournir au responsable les informations nécessaires à l'établissement de rapports ad hoc	• Les principes de l'évaluation participative	En collaboration avec l'équipe et sous la responsabilité d'un coordinateur pédagogique ou d'un responsable de centre.
	• Participer, s'il existe, au système d'assurance qualité de l'institution	• Notions des systèmes d'assurance qualité adaptés au secteur et/ou aux actions	
	• Autoévaluer sa démarche	• Technique de communication : participation dans un groupe	
• Participer activement aux réunions	• Principes de base de l'approche systémique, évaluation participative		
2. Participer avec les acteurs concernés à l'évaluation de l'action de formation	• Utiliser les outils d'évaluation appropriés		
	• Autoévaluer sa démarche		
	• Echanger formellement avec ses collègues et sa hiérarchie en vue d'améliorer l'action de formation		
	• Ajuster les activités en fonction des résultats		



ACTIVITÉ-CLÉ N°4 : S'INTÉGRER À L'ORGANISATION ET À L'ÉQUIPE (ACTIVITÉ TRANSVERSALE AU MÉTIER)			
COMPÉTENCES	APTITUDES	SAVOIRS	RESPONSABILITÉ/AUTONOMIE
1. S'approprier les enjeux, finalités et valeurs de l'organisation et du secteur de l'ISP	<ul style="list-style-type: none"> • Traiter l'information permettant de se situer et de comprendre l'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Histoire du secteur, de l'institution : <ul style="list-style-type: none"> » spécificité du secteur par rapport aux autres acteurs de l'ISP » missions du secteur, finalités de l'institution » cadre légal » cartographie » les enjeux sectoriels » connaissance du public 	Dans le contexte de l'organisation, responsabilité collective et autonomie relative et progressive suivant les objectifs poursuivis sous la responsabilité d'un responsable hiérarchique
	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les finalités, les valeurs et les enjeux de son organisation et les situer par rapport aux enjeux de la société 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à la définition en équipe des projets et des objectifs adaptés aux buts et aux valeurs de son organisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Code de déontologie : responsabilité civile et pénale, éthique professionnelle 	
2. Se situer dans le paysage de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier son action par rapport aux objectifs de son organisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Historique de l'organisation, finalité, objectifs, projet pédagogique 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier le rôle et la fonction de chaque personne dans l'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Les différents types d'organigrammes • Les différents profils de fonction 	
3. Participer à la vie et aux projets de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer dans le cadre du travail en équipe 	<ul style="list-style-type: none"> • Les différentes techniques de communication • Techniques de travail en équipe : négociations et compromis ; argumentation... 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler un projet commun 	<ul style="list-style-type: none"> • Notions de méthodologie de gestion de projet 	



COMPÉTENCES	APTITUDES	SAVOIRS	RESPONSABILITÉ/AUTONOMIE
4. Se situer dans les actions partenariales de l'organisation	• Identifier les enjeux en présence	• Notions d'analyse organisationnelle (acteurs, enjeux, objectifs, ressources, freins...)	Dans le contexte de l'organisation, responsabilité collective et autonomie relative et progressive suivant les objectifs poursuivis sous la responsabilité d'un responsable hiérarchique
	• Travailler à un projet commun avec d'autres partenaires	• Caractéristiques des partenaires : types d'institutions, missions, fonctionnement, enjeux, rôles...	
	• Partager ses idées et son expérience	• Technique de travail en équipe : négociations et compromis...	
5. Travailler en équipe pluridisciplinaire	• Identifier la fonction et le rôle de chaque personne dans l'organisation	• Notions d'analyse organisationnelle (acteurs, enjeux, objectifs, ressources, freins...)	
	• Participer activement aux réunions, groupes de travail : apporter sa contribution personnelle, échanger et partager les pratiques et les questionnements	• Techniques de communication	
	• Partager les informations utiles à la réalisation du projet au quotidien		
	• Confronter les pratiques et points de vue de ses collègues pour construire un positionnement	• Techniques d'argumentation, écoute active, confrontation bienveillante	
	• Relayer à l'équipe, le cas échéant, les problèmes d'aspects psychosociaux, de vie quotidienne des stagiaires	• Code de déontologie : responsabilité civile et pénale, éthique professionnelle	



ACTIVITÉ-CLÉ N°5 : S'INTÉGRER DANS LA POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE DE L'ORGANISATION			
COMPÉTENCES	APTITUDES	SAVOIRS	RESPONSABILITÉ/AUTONOMIE
1. Identifier ses besoins propres en lien avec ceux de l'organisation en fonction de l'évolution des contextes	<ul style="list-style-type: none"> Établir un diagnostic de ses besoins en compétences Se tenir au courant des évolutions dans sa spécialité ou en lien avec elle 	<ul style="list-style-type: none"> Les politiques de formation de son institution Les différentes sources d'information disponibles dans sa spécialité 	En collaboration et sous la responsabilité de son responsable, en autonomie relative et progressive suivant les objectifs poursuivis.
	2. Cheminer dans un processus de formation individualisé et/ou collectif afin de renouveler et compléter ses acquis	<ul style="list-style-type: none"> Participer aux activités de formation (formelle, non formelle, informelle explicite*) en lien avec ses besoins propres et ceux de l'organisation* 	
<ul style="list-style-type: none"> Proposer des formations en lien avec ses besoins propres et ceux de l'organisation 			
<ul style="list-style-type: none"> Apprendre par le travail 			
<ul style="list-style-type: none"> Partager sa pratique Participer au travail de construction du savoir 			
3. Intégrer dans l'organisation les acquis de la formation continuée	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les acquis transférables en fonction de son institution, de son public... 		
	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les conditions de transfert (ex : disposer de temps pour tester un nouvel outil) 	<ul style="list-style-type: none"> Notions de gestion de projet 	
	<ul style="list-style-type: none"> Formuler les demandes appropriées en vue du transfert des acquis 	<ul style="list-style-type: none"> Assertivité 	





ACTIVITÉ-CLÉ N°6 SPÉCIFIQUE EFT : CONTRIBUER À L'ACTIVITÉ DE PRODUCTION

COMPÉTENCES	APTITUDES	SAVOIRS	RESPONSABILITÉ/AUTONOMIE
1. Réaliser l'activité de production dans le respect des objectifs économiques et des volets pédagogiques	• Gérer le temps dans le cadre de l'activité de production	• Connaître les principes liés aux cahiers des charges : devis, respect des délais, prix, choix des matériaux	Sous la direction du coordinateur technique et sous la responsabilité d'un chef d'équipe, en autonomie dans l'activité de production.
	• Gérer le matériel et les marchandises dans le cadre de l'activité de production	• Techniques de gestion des stocks	
	• Tenir compte des contraintes liées au chantier, à l'activité de production (météo, absence des stagiaires, panne de machine...)	• Connaissances du métier : techniques, matériaux...	
	• Confier des tâches aux stagiaires en fonction de leur niveau et des principes pédagogiques	• Compétences techniques du métier de la filière	
	• Planifier l'activité de production : distribution des rôles, préparation du matériel...	• Principes de la gestion d'équipe	
	• Respecter les règles de sécurité	• Les normes de sécurité en vigueur : manipulation, utilisation, mise en place des matériels et matériaux, EPI et EPC...	
	• Encadrer le travail des stagiaires en fonction de leur niveau d'autonomie		
	• Garantir la qualité de la tâche accomplie (faire face aux imprévus, respect des délais...)		
2. Assurer le contact avec le client pendant la réalisation de l'activité	• Faire respecter les règles de discrétion, de savoir-vivre	• Règles de déontologie	
	• Transmettre les réclamations et nouvelles demandes du client	• Écoute active	
	• Tenir compte des critiques du client	• Principes de communication	
	• Relayer les critiques du client au responsable		
3. Participer au développement socio-économique de l'organisation	• Assurer l'adéquation de l'activité de production avec le devis initial	• Gérer avec économie	
	• Participer à la visibilité et la représentation de l'organisation : événements, salons, foires...	• Principes de communication	
	• Utiliser les pratiques les plus rentables et performantes en terme de production et de formation		
	• Assurer une veille technologique en lien avec les activités de production		



wf 1

wf 2



2. Le référentiel de FORMATION du formateur/de la formatrice classe 2 en CISP



Les Unités de formation

Passer du référentiel métier/compétences suppose de réarticuler les Activités-clés entre elles de manière à proposer des Unités de formation pertinentes. Les Unités de formation peuvent être créées à partir d'une ou de plusieurs Activités-clés ou d'un ensemble d'Activités-clés complémentaires.



Activités-clés (AC)	UNITÉS DE FORMATION (UF)	
AC 4 : s'intégrer à l'organisation et à l'équipe (Activité transversale au métier) + AC5 : s'intégrer dans la politique de formation continue de l'organisation	Regroupement	UF1 : Unité de formation de base des formateurs : « connaissance du secteur et de l'organisation »
AC 1 : mener et animer des activités de formation	Correspondance	UF2 : « mener et animer des activités de formation »
AC 2 : <ul style="list-style-type: none"> • C1 : participer en équipe à l'orientation, au positionnement et à la construction de parcours individuels ou collectifs de formation combinant différentes modalités • C3 : participer au processus de la mise en stage en entreprise et à son suivi • C4 : assurer à tous les stagiaires des pratiques de formation favorisant l'émancipation sociale, individuelle et collective 	Scission	UF3 : « accompagner le stagiaire dans son parcours d'insertion socioprofessionnelle »
AC 3 : participer à l'évaluation des actions de formation et des activités spécifiques de formation + C2 de AC2 : évaluer le stagiaire	Mixte	UF4 : « participer à l'évaluation des actions de formation, des activités spécifiques de formation et du stagiaire »
AC 7 : contribuer à l'activité de production	Correspondance	UF5 : Unité de formation spécifique : « contribuer à l'activité de production »



Le détail des Unités de formation

UNITÉ DE FORMATION DE BASE DES FORMATEURS : « CONNAISSANCE DU SECTEUR ET DE L'ORGANISATION »

Objectif général de formation : « le formateur/la formatrice sera capable, sous la responsabilité du responsable et en autonomie progressive, de s'intégrer à une organisation et à une équipe ainsi que dans la politique de formation continue d'une organisation »

Objectifs spécifiques

OS1 : S'INTÉGRER À L'ORGANISATION ET À L'ÉQUIPE

« Le formateur/la formatrice sera capable, sous la responsabilité du responsable et en autonomie progressive, de s'approprier les enjeux, finalités et valeurs de l'organisation et du secteur de l'ISP, de se situer dans le paysage de l'organisation. De participer à la vie et aux projets de l'organisation, de s'inscrire dans les actions partenariales de l'organisation et de travailler en équipe pluridisciplinaire. »

Objectifs opérationnels / pédagogiques

- › comprendre et traiter l'information permettant de se situer dans l'organisation et dans le secteur :
 - histoire du secteur
 - code de déontologie
 - cadre légal
- › identifier les finalités, enjeux et valeurs d'une organisation, du secteur et les situer par rapport aux enjeux de la société :
 - missions du secteur ISP
 - cartographie
 - enjeux sectoriels...
- › identifier le rôle et la fonction de chaque personne dans l'organisation :
 - les différents types d'organigrammes
 - les différents types de profils de fonction
- › communiquer dans le cadre du travail en équipe :
 - argumentation
 - écoute active
 - confrontation bienveillante
- › travailler un projet commun :
 - notions d'analyse organisationnelle
 - caractéristiques des partenaires : types d'institution, missions, fonctionnement

OS2 : S'INTÉGRER DANS LA POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE DE L'ORGANISATION

« Le formateur/la formatrice sera capable, sous la responsabilité du responsable et en autonomie progressive, d'identifier ses besoins en compétences en lien avec ceux de l'organisation en fonction de l'évolution des contextes. De cheminer dans un processus de formation individualisé et/ou collectif afin de renouveler et compléter ses acquis. D'intégrer dans sa pratique les acquis de la formation continuée ainsi que de participer à la formalisation des échanges sur les pratiques et les questionnements. »

Objectifs opérationnels / pédagogiques

- › identifier les acquis transférables et les conditions de transfert
- › identifier les différentes sources d'information disponibles dans sa spécialité
- › traiter les différentes sources d'information disponibles dans sa spécialité
- › communiquer des informations, notion de base de l'assertivité...
- › formuler une demande
- › établir un diagnostic de ses besoins en compétences
- › apprendre par le travail (avec les stagiaires, avec ses collègues)

« MENER ET ANIMER DES ACTIVITÉS DE FORMATION »

Objectif général de formation : « Le formateur/la formatrice sera capable de construire des activités de formation en collaboration avec une équipe sous la responsabilité d'un responsable hiérarchique et d'animer des activités de formation de façon autonome »

Objectifs spécifiques

OS1 : METTRE EN ŒUVRE DES ACTIVITÉS DE FORMATION

« Le formateur/la formatrice sera capable de mettre en œuvre seul, ou en équipe, des activités de formation sous la responsabilité d'un responsable hiérarchique et de réaliser des supports pédagogiques de façon autonome afin d'atteindre les objectifs de l'action de formation visée dans sa spécialité.»

Objectifs opérationnels / pédagogiques

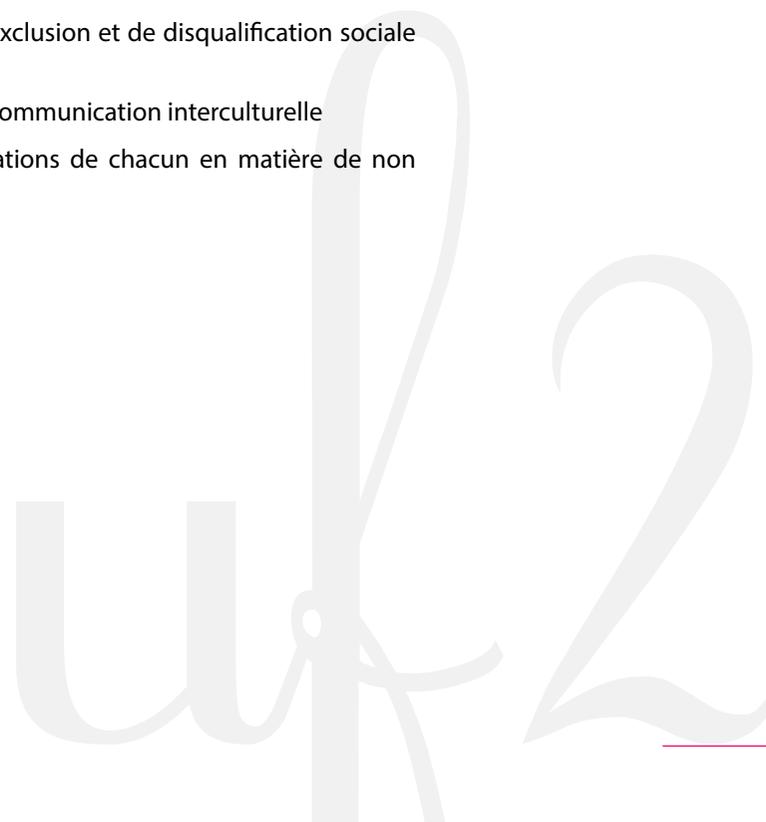
- › définir l'objectif de l'activité (formative, normative, autoformation)
- › créer des activités d'apprentissage
- › sélectionner la ou les méthode(s) pédagogique(s) adaptée(s) à l'activité (travail en groupe, individuel, à distance...)
- › sélectionner et réaliser des supports pédagogiques pertinents (tant pour l'objectif poursuivi par l'activité que pour le public cible)
- › préparer l'évaluation de l'activité en équipe (formative/sommative) et en lien avec les objectifs visés
- › identifier les ressources nécessaires au déroulement de l'activité ainsi que les contraintes matérielles, économiques et logistiques afin de préparer le cadre spatiotemporel de la séquence d'animation

OS2 : MENER ET ANIMER DES ACTIVITÉS DE FORMATION

«Le formateur/la formatrice sera capable d'animer ou de mener une activité de formation collective ou individuelle en centre de formation ou en extérieur de façon autonome. De construire l'apprentissage des savoirs, aptitudes des stagiaires en lien avec leur projet de formation en tenant compte des différents aspects pédagogiques, psychosociaux, de vie quotidienne de chacun. De développer une dynamique de groupe et de mettre en œuvre une méthodologie de formation par l'action spécifique au secteur de l'ISP.»

Objectifs opérationnels / pédagogiques

- › planifier et organiser les activités de formation du point de vue matériel
- › développer les conditions favorisant la participation active du public :
 - connaître et développer les éléments de la dynamique de groupe
 - mettre en place différentes techniques d'accueil
 - maîtriser différentes techniques d'animation
 - développer différents types de pédagogie
 - connaître les règles de vie collective et les principes de base de la participation dans un groupe, un projet et une institution
- › communiquer avec les stagiaires dans le cadre de situation d'apprentissage
 - utiliser les différents canaux de communication
 - appliquer l'écoute active
- › intégrer une pédagogie de formation par l'action, par le projet et par l'approche par les compétences dans sa spécialité :
 - connaître les grands courants pédagogiques
- › adapter ses activités de formation et outils pédagogiques aux besoins des stagiaires et à leurs contextes :
 - connaître et appliquer les principes de la pédagogie interculturelle
 - connaître et appliquer les principes de la pédagogie différenciée
 - connaître et appliquer les principes de l'évaluation et ses différentes formes
 - participer à l'élaboration d'un bilan
 - avoir des notions des théories de l'apprentissage
- › développer et soutenir la dynamique de groupe :
 - connaître des techniques de gestion de conflit
- › confronter les représentations par le conflit sociocognitif :
 - connaître les mécanismes d'exclusion et de disqualification sociale et leur impact en formation
 - connaître les principes de la communication interculturelle
 - connaître les droits et obligations de chacun en matière de non discrimination





uf3

« ACCOMPAGNER LE STAGIAIRE DANS SON PARCOURS D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE »

Objectif général de formation = Objectif spécifique

OS1 : ACCOMPAGNER LE STAGIAIRE DANS SON PARCOURS D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

« Le formateur/la formatrice sera capable, en collaboration avec l'équipe et sous la supervision d'un responsable hiérarchique, de participer à l'orientation, au positionnement et à la construction de parcours individuels ou collectifs de formation combinant différentes modalités. D'intégrer des pratiques de formation favorisant l'émancipation sociale, individuelle et collective des stagiaires et d'assurer les correspondances entre apprentissages en stages et dans les activités de formation »

Objectifs opérationnels/pédagogiques

- › récolter de l'information sur les métiers (pour orientation et recherche d'emploi) :
 - connaissance du métier, de sa culture, des conditions de travail, des exigences minimales
- › assurer la cohérence des apprentissages entre les stages et les autres activités de formation
- › travailler en équipe pluridisciplinaire
- › utiliser la démarche de l'éducation populaire :
 - développer l'esprit critique
 - utiliser les principes et conditions permettant aux stagiaires d'être acteur de leur formation

uf4

« PARTICIPER À L'ÉVALUATION DES ACTIONS DE FORMATION, DES ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES DE FORMATION ET DU STAGIAIRE »

Objectifs généraux de formation : « le formateur/la formatrice sera capable de participer à l'évaluation, en collaboration avec l'équipe et sous la responsabilité d'un responsable hiérarchique du dispositif général de formation et des actions et des activités spécifiques dans lesquelles il est directement impliqué. De participer à la réalisation des évaluations tant individuelles qu'en équipe pluridisciplinaire des stagiaires en fonction des objectifs d'évaluations poursuivis. »

Objectifs spécifiques

OS1 : PARTICIPER À L'ÉVALUATION DES ACTIONS DE FORMATION ET DES ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES DE FORMATION

« Le formateur/la formatrice sera capable de participer à l'évaluation du dispositif général de formation, de participer à la construction des outils pédagogiques d'évaluation et à leur mise en œuvre sur les différents niveaux de l'action de formation »

Objectifs opérationnels/pédagogiques

- › tenir à jour et fournir des informations relatives aux évaluations dans le cadre de la production de rapport de type « rapport d'activité », « rapport aux pouvoirs subsidiaires »
- › notions de base des systèmes d'assurance qualité adaptés au secteur ou aux actions de formation
- › pratiquer l'autoévaluation de ses activités en lien avec les résultats de l'évaluation de l'action de formation

- › utiliser des outils d'évaluation adaptés aux indicateurs de résultats, aux acteurs et aux contextes de formation
- › utiliser les principes de base de l'approche systémique et de l'évaluation participative afin d'améliorer l'action de formation
- › connaître les principes de base de l'évaluation

OS2 : EVALUER LE STAGIAIRE

« Le formateur/la formatrice sera capable, seul ou en équipe pluridisciplinaire, sous la responsabilité du responsable hiérarchique, d'évaluer le stagiaire lors de moments individuels ou collectifs. »

Objectifs opérationnels/pédagogiques

- › maîtriser les principes de l'évaluation et ses différentes formes :
 - autoévaluation
 - diagnostique
 - formative
 - sommative
 - participative
 - évolutive...
- › participer à la construction des outils d'évaluation en fonction des objectifs d'évaluation poursuivis : évaluation formative, autoévaluation du stagiaire, évaluation de l'évolution, évaluation sommative...
- › utiliser les techniques d'entretien d'évaluation :
 - connaître les différents profils du public en ISP
 - connaître les principes de la communication

uf5

UNITÉ DE FORMATION SPÉCIFIQUE « CONTRIBUER À L'ACTIVITÉ DE PRODUCTION »

Objectif général = Objectif spécifique de formation

OS1 : CONTRIBUER À L'ACTIVITÉ DE PRODUCTION

« Le formateur/la formatrice sera capable, sous la direction du coordinateur technique et sous la responsabilité d'un chef d'équipe, en autonomie dans l'activité de production, de réaliser l'activité de production dans le respect des objectifs économiques et du volet pédagogique. De participer à la dynamique socio-économique de l'organisation et d'assurer le contact avec le client pendant la réalisation des activités. »

Objectifs opérationnels/pédagogiques

- › réaliser l'activité de production :
 - planifier les activités de production
 - tenir compte des contraintes liées aux activités de production
 - gérer le matériel et les marchandises de l'activité de production
 - connaître les principes de la gestion d'équipe
 - connaître les normes de sécurité en vigueur
 - connaître les pratiques rentables en termes de formation et de production
 - connaître les principes de la veille technologique



- › encadrer le travail des stagiaires en fonction de leur degré d'autonomie :
 - distribuer les rôles et tâches en fonction des niveaux des stagiaires et des objectifs pédagogiques
 - utiliser les outils d'évaluation des niveaux techniques des compétences du métier de sa spécialité
 - connaître les principes de communication
- › assurer le contact avec le client :
 - connaître les règles de déontologie (discrétion, savoir-vivre...)
 - connaître des méthodes de gestion de conflit dans le cadre de critique ou réclamation de la part de client
 - connaître les principes de l'écoute active
 - connaître les principes de communication
- › participer au développement socio-économique de l'organisation :
 - connaître les principes liés aux cahiers des charges
 - gérer avec économie
 - connaître les principes de communication
 - Participer à la visibilité de l'organisation



Bibliographie

- › Le profil de la fonction du formateur/la formatrice classe 2 – Classification de fonctions de la sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Fédération Wallonie-Bruxelles et germanophone et de la Région Wallonne.
- › « Cultivez votre savoir-faire ! Tout ce qu'il faut savoir sur les compétences d'un formateur/d'une formatrice horticole en EFT et OISP », Cahier de l'Interfédé n°2, mars 2011.
- › Le REAC « Formateur(trice) professionnel(le) d'adultes », Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi-France.
- › Le REAC « Encadrant technique d'insertion », Titre professionnel du Ministère chargé de l'emploi-France.
- › 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 dans un cadre de référence européen », Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes 2007.
- › SFMQ : Guide méthodologique version D, juin 2012, (www.sfmq.be ou www.thessee.be).
- › Rapport conjoint 2010 du Conseil de la Commission sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du programme de travail « Éducation et formation 2010 », 2010/C, 117/01.
- › « Référentiels du métier de Formateur/Formatrice classe 1 en EFT/OISP », Cahier de l'Interfédé n°6, octobre 2013.
- › « Y'a René qui vient ! Une autre façon de concevoir la formation des travailleurs, pour soutenir le professionnalisme du secteur des EFT/OISP. Ou les dessous de la formation par le travail de l'AID l'Escale à Tournai », Cahier de l'Interfédé n°3, octobre 2011.

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

Dans le cadre de sa mission de coordination de l'offre de formation, l'Interfédé a élaboré, avec des formatrices, des formateurs, des coordinatrices pédagogiques, des coordinateurs pédagogiques, des directrices, des directeurs des **référentiels métiers/compétences, d'évaluation et de formation du formateur/de la formatrice classe 2 en CISP.**

Animatrice méthode : Myriam COLOT (AID).

Ont participé aux groupes de travail : Nahé BATHYLY (ACFI), Yolande BOULANGER (Lire et Ecrire), Raphaël CLAUS (Interfédé), Isabelle DONCKERS (API), Carine GREGOIRE (Espaces).

Ont participé aux rencontres avec les directions : Stéphanie CLOSE (COF), Cindy CORNET (Appui), Carole DE CLERCK (GABS), Véronique HERRENT (BRIC), Didier PALANGE (AFICO), Véronique WILMOTTE (Jeunes Au Travail).

Le groupe de travail pédagogique de l'Interfédé : Eric ALBERTUCCIO (AID), Nayé BATHILY (ACFI), Dominique BRASSEUR (Lire et Ecrire), Raphaël CLAUS (Interfédé), Veronique DUPONT (ALEAP), Eric MIKOLAJCZAK (Interfédé), Marina MIRKES (Interfédé), Suzon VANWUYTSWINKEL (CAIPS).

La Commission pédagogique de l'Interfédé : Eric ALBERTUCCIO (AID), Dominique BRASSEUR (Lire et Ecrire), Raphaël CLAUS (Interfédé), Eric MIKOLAJCZAK (Interfédé), Marina MIRKES (Interfédé), Ann PAQUET (ALEAP), Daniel THERASSE (ACFI), Jean-Luc VRANCKEN (CAIPS).

Avec le soutien de la Wallonie et du fonds social européen

