

L'essor

Editeur responsable :
Eric Mikolajczak, rue Marie-Henriette,
19-21 à 5000 Namur

bpost
PB- PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

La revue trimestrielle
du secteur de l'insertion
socioprofessionnelle
Trimestriel
Juillet à septembre 2018
P801127 MassPost Namur

n° 85



Etude sur
les besoins en
compétences
et en formation
Le programme
de formation 2018

Linterfédé
CISP

∴ Sommaire



Editorial	3
Étude sur les besoins en compétences et en formation des travailleurs	5
Des changements pour la formation des travailleurs !	5
Former à l'accompagnement	8
Calendrier des activités de formation de l'Interfédé en 2018	15
Le programme de formation en un clin d'œil	16
Infos pratiques - Comment s'inscrire	17
Contacts et adresses utiles	18
L'offre de formation à destination des travailleurs des CISP	19
Le catalogue de formation	19
Les partenaires du secteur des CISP : paysage et enjeux	19
Clés pour un mandat	20
CISP QUESAKO ?	21
La formation, c'est aussi des actions ou des projets en collectif	22
Mieux connaître la validation des compétences	23
La théorie des intelligences multiples au service de la formation des adultes	24
Mon métier : formatrice, formateur en CISP	25
Les Matinales de l'Interfédé	26
Les Mijotés du secteur	26
Les formations sur mesure	27
À l'Interfédé	27
Dans les CISP	27
Formations techniques	28
Formations en gestion et en gestion des ressources humaines	29
Les ressources	30
L'Essor	30
Les Actus de la formation	30
"Épinglé pour vous"	30
Les Cahiers de l'Interfédé	30
Plan d'accès	31

feuillelet détachable



Le numéro 86 sortira en novembre 2018
Son thème :
Le mémorandum sectoriel des CISP
Contact : Véronique KINET
081/74.32.00
E-mail : secretariat@interfede.be

Les temps sont durs ! La nouvelle de loi sur le travail associatif

(statut semi-agonal) et la réforme de la loi sur les ASBL¹ participent à la dérégulation de l'emploi et amplifient la marchandisation des services répondant aux besoins essentiels de la population. Le risque est grand que la réforme APE, telle qu'envisagée aujourd'hui par le gouvernement wallon, accélère le processus de désengagement de l'État vis-à-vis des secteurs publics et associatifs. Cela à un moment où les besoins sont en constante augmentation notamment en raison du vieillissement et de la précarisation accrue d'une partie de la population.

Certes, une réforme s'imposait. Depuis 40 ans, les emplois créés dans le cadre des plans de résorption du chômage ont servi à suppléer le manque d'engagement financier dans les secteurs associatifs et sociaux. Aujourd'hui, le transfert de ces emplois vers les politiques fonctionnelles peut être une opportunité de remédier à cet état de fait. Mais, les choses ne sont pas si simples.

En effet, nombreuses sont les initiatives portées par des associations. Elles relèvent de leur liberté de s'organiser (droit d'association). Elles se sont structurées au fil du temps, ont été reconnues et soutenues financièrement par les pouvoirs publics. Cette liberté ne peut toutefois se monnayer. Aucun dirigeant politique ne peut exiger qu'elles deviennent les sous-traitantes de leur politique et de leurs priorités.

Notre secteur CISP en est un exemple. Structuré en fédérations

constituant ensemble l'Interfédé, il s'est doté depuis longtemps d'un département de formation continuée des travailleurs. Rares sont les secteurs non-marchands qui disposent d'un tel outil. Cela mérite d'être souligné. Cet outil, nous l'avons patiemment construit et développé. Il est aujourd'hui encore en mouvement. L'étude sur les besoins en compétences et en formation commanditée auprès d'Orchis et présentée dans ce numéro montre à quel point la formation demeure une priorité majeure indispensable pour notre secteur.

¹ Nouveau code des sociétés et des associations, adopté en 2^{ème} lecture au gouvernement fédéral au moment d'écrire ces lignes, début juillet 2018.



La prise en charge de la formation des travailleurs est importante essentiellement pour trois raisons :

- affirmer, promouvoir et défendre la pertinence et la plus-value des associations et initiatives, leur raison d'être et leur autonomie ;
- consolider les méthodologies de formation sociale et professionnelle qui y sont liées ; renforcer la pédagogie de projets et l'acquisition de savoirs : savoir, savoir-être, savoir-faire ; développer la recherche de réponses adaptées aux besoins d'un public de plus en plus fragilisé et éloigné du marché de l'emploi ;
- accroître la reconnaissance sociale et professionnelle des encadrants qui œuvrent au quotidien pour plus de mieux-être et de justice sociale.

C'est aux pouvoirs organisateurs et aux directions de renforcer et développer des politiques de formation individuelle et collective à l'attention de l'ENSEMBLE de leur personnel. L'Interfédé et les fédérations sont disponibles pour leur apporter un soutien.

Un rêve m'habite depuis longtemps : doter notre dispositif de formation continuée d'une certification permettant à tous les travailleurs d'avoir accès à une évolution "*métier*" durant leur carrière professionnelle. On pourrait, par exemple, capitaliser la participation à différents modules de formation (selon leur objet) et ainsi leur donner la possibilité d'accéder à de nouvelles fonctions.



Les temps sont à l'audace aussi !

DANIEL THERASSE

Président de l'Interfédé



· Étude sur les besoins en compétences et en formation des travailleurs

L'Interfédé a mené une étude sur les besoins en compétences et en formation des travailleurs du secteur. Processus de plusieurs mois auquel les CISP ont largement contribué. Dans un premier article, Marina Mirkes évoque des pistes pour les programmes de formation futurs. Ensuite, John Cultiaux et Mélanie Latiers, chercheurs au centre Orchis, en présentent les résultats qui témoignent d'un secteur en pleine mutation.

Des changements pour la formation des travailleurs !

L'étude commanditée auprès d'Orchis ouvre des pistes d'action nouvelles qui feront évoluer l'offre de formation. Elle confirme la pertinence de la formation continuée dans la construction d'une identité professionnelle et sectorielle. Marina MIRKES, coordinatrice pédagogique à l'Interfédé, nous en livre quelques éléments. Les premiers effets seront visibles dès 2019 dans la nouvelle offre de formation.

> Essor : Pourquoi cette étude sur les besoins en compétences et en formation ?

Cela fait déjà longtemps que nous y pensions. La précédente étude de grande envergure datait de 2004. Ses résultats ont été à la base de la structuration du programme de formation actuel. Évidemment, nous étions à l'écoute des besoins du terrain notamment via les retours des fédérations. Nous avons adapté l'offre tout au long de ces années, mais plusieurs choses nous interpellaient.

D'abord le contexte. Depuis 2004, nous avons connu le Plan d'accompagnement des chômeurs, la limitation dans le temps des allocations de chômage, le décret accompagnement individualisé, l'activation de demandeurs d'emploi. Nous avons aussi connu 2 décrets. Le profil des travailleurs a évolué : des travailleurs plus jeunes, de

nouvelles fonctions... Les référentiels ont fait leur entrée dans le champ de la formation, ce qui a questionné les équipes.

Il arrivait aussi que certains modules de formations soient annulés faute de candidats. Nous voulions comprendre pourquoi et vérifier si d'autres thématiques étaient souhaitées.

Et enfin, depuis quelques années nous proposons des actions de formation hybrides articulant formation, partage de pratiques et production de ressources ou d'outils pédagogiques. Il y a eu la recherche-action "Y'a René qui vient" en 2010 qui a introduit des pratiques de formation en immersion dans la formation "Formateur" et les Mijotés du secteur. Dans ces deux exemples, les formations de travailleurs se font sur les lieux de travail et des stagiaires sont impliqués.

Nous avions l'intuition que cette façon de faire formation était porteuse et nous voulions le vérifier.





> Essor : Vous avez maintenant des idées, des thématiques à proposer !

Les participants à l'étude ont peu évoqué de contenus de formation. Par contre, ils ont beaucoup parlé de méthodes et de processus pédagogiques. Ils insistent pour que la formation s'inscrive au plus près des enjeux et des réalités de travail, qu'elle soit menée à proximité ou sur les lieux où s'exerce l'activité professionnelle (sur chantier, en atelier ou dans les salles de formation). Ils ont par exemple proposé des échanges "sur le vif", des partages de pratiques entre professionnels d'un même secteur.

Les travailleurs souhaitent aborder des questions concrètes. Par exemple : comment accompagner les stagiaires en stage ? Que faire avec des stagiaires contraints d'être en formation ? Comment être à la fois à l'écoute des aspirations des stagiaires et tenir compte des contraintes socio-économiques ? Ces questions n'appellent pas des réponses toutes faites. Celles-ci sont à construire entre travailleurs, avec l'appui d'un animateur-formateur qui peut aider à formaliser les apprentissages, à formuler des pistes d'action, à élaborer des points de repère et ... petit à petit à construire des points d'appui qui peuvent être partagés au sein du secteur.

Au vu de ces attentes, la formation doit conjuguer deux choses : être utile (répondre à des questions concrètes, apporter des pistes transposables dans les pratiques) et permettre de réfléchir à ses pratiques professionnelles. Ces deux axes peuvent se retrouver dans des groupes de travail-formation réunissant par exemple des travailleurs d'une même filière, des formations-actions traitant d'une question transversale... Quel que soit le nom qu'on leur donne, ces dispositifs de formation articulent apprentissage et action.



> Essor : Quelles seront les nouveautés en 2019 ?

Les résultats de l'étude nous invitent à proposer des formations plus interactives en y intégrant par exemple des visites de centres. Nous le ferons dès la formation connaissance du secteur qui sera repensée pour être plus dynamique.

Changer de rythme, c'est aussi revoir la durée de certaines formations. Aujourd'hui et depuis 15 ans, le module "Mon métier formateur, formatrice en CISP" a une durée de 11 journées. C'est un frein pour certains. Nous allons sans doute tester d'autres formules, plus courtes ou modulariser la formation tout en conservant ses particularités : construire le savoir à partir de situations d'immersion dans les centres, organiser des rencontres individuelles sur des questions spécifiques et élaborer un dispositif d'évaluation afin d'identifier les acquis de la formation.

L'étude préconise que nous développiions un parcours de formation qui comprendrait une valorisation/reconnaissance des acquis de la formation. C'est un chantier important qui demande réflexion et qui sera mené au sein du Conseil d'administration de l'Interfédé.

Tout ne sera pas à inventer. Depuis quelques années, des groupes de travail ont ouvert la voie à une démarche de formation qui articule apprentissage et production de ressources. C'est le cas du GT parcs et jardins et sa production d'outils pédagogiques en lien avec le référentiel de formation de l'ouvrier semi-qualifié en parcs et jardins de l'Interfédé. Et du GT orientation qui travaille la

posture d'accompagnement en orientation à travers le partage et l'expérimentation de ressources. Ces dynamiques ouvrent la voie à ce que d'aucuns appellent des communautés de pratiques. D'autres projets sont déjà en cours comme le GT construction qui centrera son action sur la validation des compétences. Les idées nouvelles ne manquent pas et nous réfléchissons avec les fédérations, les travailleurs et les directions comment les mettre en œuvre.

Parallèlement, nous proposerons aussi des formations thématiques et des Matinales. Nous en avons déjà plusieurs au programme que ce soit sur les formations de base, l'accueil des personnes porteuses de handicaps, l'orientation et la présentation des résultats de cette étude.

> Essor : Pourrez-vous répondre à tous les besoins ?

Nous devons évidemment nous fixer des priorités. L'étude propose que l'une d'entre elles soit la formation dite de base qui recouvre notamment les formations "connaissance du secteur" et les formations spécifiques métiers (formateurs, directeurs, intervenants psychosociopédagogiques, secrétaires...).

Nous veillerons aussi à développer de nouveaux partenariats. D'abord pour la formation technique des travailleurs et pourquoi pas pour des formations sociopédagogiques. Nous avons par exemple développé cette année un partenariat avec FormaForm autour de l'orientation socioprofessionnelle. C'est un premier pas. D'autres choses pourraient voir le jour dans le futur.

Des pistes sont peut-être aussi à chercher du côté de l'e-learning qui pourrait compléter ou renforcer l'offre de formation en présentiel. Un intranet accessible aux travailleurs du secteur sera disponible sur le nouveau site de l'Interfédé et offrira des espaces de parole et des échanges d'outils aux travailleurs.

> Essor : La formation se passe aussi dans les CISP. Que proposez-vous pour soutenir la formation dans les centres ?

Nous proposons de travailler deux pistes concrètes en articulation avec les fédérations. La première, apporter notre soutien aux centres pour développer une politique de formation adaptée à leurs besoins individuels, collectifs et institutionnels. La seconde, fournir des informations pour trouver le "bon" opérateur ou la "bonne" formation qui répond à des besoins spécifiques.

Traiter la première question suppose de partir des pratiques en cours, des attentes pour le futur et de tenir compte des structures de concertation propres aux organisations. Une première étape pourrait être d'organiser une Matinale sur le sujet et d'envisager ensemble comment avancer.

À la seconde question, nous proposons de remplir un rôle de "centre de ressources", en identifiant des opérateurs/experts sur certaines thématiques à partir des contacts que nous (fédérations et Interfédé) avons déjà. Cette liste pourrait s'accompagner d'une "charte pédagogique d'intervention dans le secteur" et/ou "d'un guide des questions à se poser pour préparer une formation en équipe avec un opérateur de formation".

Nous envisageons également de faire reconnaître nos formations au Congé éducation payé.

> Essor : L'étude propose d'amplifier la dynamique de réseau déjà existante dans le secteur. Comment l'envisagez-vous ?

Faire réseau, c'est se faire confiance, c'est échanger ses pratiques, c'est construire

ensemble, c'est partager, c'est bouger... La dynamique de réseau telle qu'elle existe aujourd'hui dans le secteur repose à la fois sur l'autonomie des acteurs et leur liberté de développer des projets propres mais aussi sur la capacité de mutualiser des projets et de construire une colonne vertébrale commune. Celle-ci doit être suffisamment alimentée pour être solide et apporter du soutien aux centres, et suffisamment souple pour garantir l'autonomie de chacun.

Les résultats de l'étude nous invitent à renforcer le réseau, à consolider la colonne vertébrale pour participer à construire une identité sectorielle mais aussi à mutualiser plus encore les chantiers sur lesquels nous sommes engagés respectivement.

Le rôle de l'Interfédé et des fédérations est donc de créer les conditions pour que le réseau vive et soit porteur pour chacun.

> L'Essor : Et pour conclure ?

L'étude conforte les orientations que nous avons déjà prises depuis quelques années. Elle nous invite à nous déplacer plus encore vers les pratiques et les espaces professionnels et ouvre de nouvelles portes qui seront reprises en Conseil d'administration de l'Interfédé.

L'enjeu est bien ici de penser et

de construire un dispositif de formation continuée des travailleurs qui répond aux besoins en compétences et en formation du secteur dans le respect des valeurs, des finalités et des principes de fonctionnement de celui-ci pour aujourd'hui et... pour demain.

Les changements se feront petits à petits. Nous avancerons par essai-erreur... à l'instar de la méthode de formation par le travail chère à notre secteur. Ils seront visibles dès 2019 dans le nouveau programme de formation qui sera diffusé via le site internet de l'Interfédé fin 2018 et dans un numéro de l'Essor au tout début 2019. ●

MARINA MIRKES

Coordinatrice pédagogique à l'Interfédé





Former à l'accompagnement

Les chercheurs, John Cultiaux et Mélanie Latiers du centre Orchis, ont mené cette recherche par une méthode participative. Ils ont fait émerger des différents acteurs du secteur un terreau riche pour alimenter la politique de formation à destination des travailleurs des CISP. Ils évoquent également les principaux tournants politiques et leurs impacts sur les travailleurs et les équipes. Ceux-ci nous en livrent les principales conclusions.

L'Interfédé compte parmi ses missions prioritaires la formation des travailleurs et travailleuses du secteur des CISP. Elle a, dans ce cadre, commandité dès 2004, une première étude de grande envergure sur les besoins en compétences et en formation continue du personnel des entreprises de formation par le travail (EFT) et des organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) en Wallonie².

En 15 ans, le contexte du travail au sein du secteur a fortement évolué. Il est marqué par de profondes transformations à la fois réglementaires et sociales, qui interrogent la conduite des actions des professionnels. En effet, l'analyse de l'évolution du contexte met en lumière à la fois la nécessité accrue de ses actions au regard de la précarisation d'un grand nombre de demandeurs d'emploi et des complications qui affectent l'accompagnement de ce public, tant sur le plan social qu'organisationnel ou relationnel.

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE : IDENTIFIER LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DU SECTEUR, LEURS IMPACTS SUR LES CISP ET L'ACCOMPAGNEMENT DES STAGIAIRES. EN TIRER DES PISTES CONCRÈTES POUR LA FORMATION DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR.

Afin d'actualiser l'enquête menée en 2004, une recherche-action participative impliquant les acteurs du secteur a donc été confiée à ORCHIS³. Cette étude avait pour objectifs d'identifier les principales évolutions du secteur, leurs impacts sur les CISP et l'accompagnement des stagiaires, et de dégager des perspectives d'évolution de la formation des travailleurs.

DE 2004 À 2018 : DU DISPOSITIF INTÉGRÉ D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE (DIISP) ET DU PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES CHÔMEURS (PAC), AU DÉCRET ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ (DÉCRET AI).



² MORO E., FELTESSE P., 2004, *Étude sur les besoins en compétences et en formation continue du personnel des Entreprises de Formation par le Travail et des Organismes d'Insertion socioprofessionnelle en Wallonie*, Rapport de recherche commandité par l'Interfédération des Organismes de formation et d'insertion Wallonie Bruxelles asbl, fondation Travail-Université. D'autres études ont été menées relativement aux "politiques de formation du personnel des EFT et OISP" (2006), à la "participation au programme de formation de l'Interfédération" (2006), aux outils pédagogiques à mettre en œuvre dans le cadre de ces formations (2010), aux pratiques de formation dans les EFT et OISP (2011), aux fonctions d'orientation (2013 et 2014 dans le cadre du projet "2013, année des Compétences") ou à l'évaluation et la reconnaissance des acquis de la formation des stagiaires.

³ "Organisations changements et innovations sociales"; www.orchis-conseil.be



Nous reprenons dans cet article quelques-uns des principaux apprentissages de cette recherche en mettant l'accent, d'une part, sur les évolutions saillantes intervenues dans le secteur au cours de ces 15 dernières années et, d'autre part, sur les besoins et attentes identifiés par les participants aux groupes d'analyse composés de travailleurs du secteur et par les experts⁴ rencontrés issus tant du secteur que du monde académique.

> Accompagner dans un contexte d'activation

Le contexte de la précédente enquête, conduite en 2004, a été marqué par la mise en place, au niveau Wallon, du Dispositif Intégré d'Insertion Socioprofessionnelle (DIISP). Il s'agissait d'un cadre général visant à réorganiser le paysage de l'insertion socioprofessionnelle et coordonner le partenariat des multiples acteurs privés et publics. Le DIISP fixait ainsi des balises qui permettaient, en tenant compte des missions de chaque opérateur, "d'organiser des actions de formation et d'insertion à la fois intégrées, coordonnées et centrées sur les bénéficiaires pour leur permettre l'accès à un emploi durable et de qualité"⁵.

Au même moment, le gouvernement fédéral déployait le Plan d'accompagnement des chômeurs (PAC). Celui-ci a, dès son

origine, significativement compliqué, si pas pervers, la mise en œuvre de la collaboration tel qu'envisagée dans le cadre

du DIISP. De fait, le PAC préfigure une réforme profonde du champ de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et la mise en œuvre, en 2012, d'un nouveau décret relatif à l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi et au dispositif de coopération pour l'insertion (Décret AI).

Abrogeant le décret relatif au DIISP avant que celui-ci ne déploie toutes ses potentialités, le Décret AI place la notion de contrat au centre des mécanismes de coordination entre opérateurs et de l'accompagnement des stagiaires. Il fait de l'activation des demandeurs d'emploi un des fondements de la politique de l'emploi. Dans l'esprit de ce décret, l'État et les politiques de l'emploi ont vocation à fournir aux individus une partie des ressources dont ils ont besoin pour construire leur projet professionnel et/ou doivent les aider à les acquérir. Cependant, *de facto*, la responsabilité de l'insertion repose sur les CISP et sur les demandeurs d'emploi alors que ces derniers sont, parallèlement, confrontés à la menace de perdre leurs revenus de remplacement et à la remise en question des droits sociaux. Concrètement, ils sont tenus d'accepter un emploi, peu importe leur expérience professionnelle, et sont confrontés à un assouplissement de la norme d'emploi "convenable"⁶ de même qu'à un renforcement de leurs obligations et devoirs⁷.

LE DÉCRET ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ DES DEMANDEURS D'EMPLOI FAIT DE L'ACTIVATION UN DES FONDEMENTS DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI.

> Quelle posture d'accompagnement adopter ?

Cette logique d'activation s'est accompagnée de pratiques de catégorisation des demandeurs d'emploi (réduits à un profil, au risque de stigmatiser la personne et de réduire la complexité de sa situation) et par un accès à l'emploi de plus en plus difficile pour le public des CISP. Ces éléments ont compliqué significativement le travail mené au sein des CISP jusqu'à interroger la finalité et le sens des actions.

Ce qu'expriment en priorité les travailleurs du secteur qui ont participé à cette recherche-action, c'est la difficulté de trouver la bonne *posture*, c'est-à-dire la bonne manière de conjuguer, dans le travail auprès des stagiaires, des exigences en tension : apprendre un métier (qui nécessite une certaine "productivité") et accompagner un stagiaire ne relèvent pas nécessairement d'actions convergentes. Il faut, dans certains cas, "temporiser", dans d'autres "pousser le stagiaire" et courir le risque de ne pas le cadrer suffisamment dans le premier cas ou de le mettre trop en difficulté dans le second. Il faut aussi s'accorder sur une vision de l'accompagnement avec ses collègues, au risque de voir se multiplier des situations de conflits stériles entre collègues ou avec les stagiaires.

DIFFICILE DE TROUVER LA BONNE MANIÈRE DE CONJUGUER LES EXIGENCES ÉCONOMIQUES, PÉDAGOGIQUES ET SOCIALES EN TENSION DANS LE TRAVAIL AVEC LES STAGIAIRES.

⁴ Il s'agit d'experts académiques, chercheurs spécialisés sur les questions de l'emploi et des politiques sociales et d'experts de terrain, occupant une responsabilité dans le secteur ou dans le cadre d'un projet de formation.

⁵ Cf. Décret relatif au Dispositif Intégré d'Insertion Socio Professionnelle, le 1er avril 2004.

⁶ DEUMER J., 2010, "Flexibilité et qualité de l'emploi : le cas du travail à temps partiel", *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2074-2075, pp. 7-82.

⁷ Depuis, le décret CISP de 2013, remplaçant celui de 2004, poursuit sur les mêmes principes.



SE PROFESSIONNALISER, C'EST RÉFLÉCHIR EN COLLECTIF SUR LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ET SUR LE CONTEXTE DE TRAVAIL POUR APPROFONDIR LA POSTURE D'ACCOMPAGNEMENT DES STAGIAIRES.



L'une des attentes formulées par les professionnels du secteur à l'égard de leur formation tient donc à la nécessité de répondre à certaines questions fondamentales, et de partager certaines préoccupations communes au secteur :

- Comment équilibrer la situation de formation/accompagnement et la préparation à la réalité des conditions et du marché du travail ?
- Comment à la fois poser un cadre, imposer l'autorité nécessaire à la formation des stagiaires et préserver l'espace nécessaire pour une écoute active des réalités de chacun ?
- Comment être à la fois à l'écoute de leurs *besoins* (étant entendu qu'ils peuvent ne pas être directement liés à l'acquisition d'un emploi) et des *contraintes* qui pèsent sur l'accompagnement ?
- Comment le faire sans négliger ses propres besoins et son sens du métier alors que celui-ci se transforme notamment par l'importance croissante des charges administratives ?

Les participants à la recherche-action sont en demande d'un travail plus approfondi sur la posture d'accompagnement des stagiaires, toutes professions confondues. Pour le mener, les modalités de formation qu'ils proposent sont claires et convergentes. En effet, les résultats de l'étude font émerger des attentes majoritaires liées à une professionnalisation centrée sur des logiques de réflexion sur l'action ou pour l'action⁸. Il s'agit dans ce cas, pour faire formation, de mobiliser un collectif – en interne à un centre ou provenant de plusieurs centres – de manière à favoriser le développement d'une réflexivité sur les *pratiques*, mais également vis-à-vis du contexte de travail. En travaillant ensemble les situations qui peuvent poser question dans la conduite quotidienne du travail, les travailleurs peuvent ainsi identifier ce qui relève de leur action et ce qui pèse sur elle de l'extérieur, qu'il s'agisse de contraintes réglementaires, économiques (liées par exemple aux réalités du marché du travail) ou sociales (liées par exemple à la situation des stagiaires).

DES FORMATIONS "UTILES" ET ACCESSIBLES AUSSI AUX PETITES STRUCTURES ET QUI RÉPONDENT CONCRÈTEMENT AUX RÉALITÉS ET BESOINS DES TRAVAILLEURS ET DES ÉQUIPES.

> Des formations attractives et accessibles pour tous

Une autre question importante, déjà soulevée au cours de la précédente étude, tient à l'accessibilité et à l'attractivité des formations proposées pour tous les professionnels du secteur. Dans les faits, certains profils de travailleurs semblent davantage participer aux activités de formation que d'autres.

Une part de l'explication tient aux contraintes qu'impose la formation aux structures.

⁸ WITORSKI R. (2007). *Professionnalisation et développement professionnel*. Paris : L'Harmattan.

DES FORMATIONS DANS LES LIEUX DE TRAVAIL QUOTIDIENS DES TRAVAILLEURS.

Les petites structures et les *CISP-EFT* combinant travail social et exigences économiques sont particulièrement concernées par ce problème. De même, la décentralisation des centres par rapport aux lieux de formation, habituellement Namur, exclut certains travailleurs des activités de formation. Les déplacements requièrent un temps jugé excessif par certains travailleurs et par certaines directions. Cette difficulté se manifeste dès ce que l'on pourrait qualifier de formation "de base" (par exemple, les formations métiers comme "Mon métier : formateur, formatrice en CISP" et "Connaissance du secteur"). Pourtant ces formations sont très largement considérées comme essentielles dans le parcours de formateur en CISP, mais trop consommatrices en temps pour certaines structures⁹.

D'un autre côté, questionner la participation aux formations, c'est aussi parler d'attractivité des initiatives. Au-delà des contraintes objectives, la motivation d'un travailleur à assister et, plus encore, à participer à une formation va aussi dépendre de la perception de son "utilité". Du point de vue des travailleurs du secteur ou des structures, les formations s'évaluent – parfois sous la forme d'un a priori – au travers d'un ratio coûts (temps, impact sur le travail, remise en question des pratiques existantes voire évidentes) / bénéfiques (apprentissage directement transposable, éveil à d'autres possibles, mise à l'écart des

LA FORMATION, UN OUTIL DE CONSTRUCTION/ CONSOLIDATION D'UNE IDENTITÉ COMMUNE COMME TRAVAILLEUR ET COMME SECTEUR.

⁹ La formation "Mon métier formateur" est actuellement envisagée sur une dizaine de jours.



exigences immédiates du travail) qui peut décourager certains participants ou certaines directions.

Si la formation apparaît donc bien, pour le plus grand nombre, comme un élément important pour l'exercice de son métier ou pour penser son action, l'accessibilité des formations et l'alignement de l'offre de formation aux réalités et besoins du travail d'accompagnement (même si ces besoins ne sont pas clairement donnés d'emblée et sont aussi à construire) constituent des enjeux de premier plan pour le secteur. L'innovation des méthodes et des processus peut, dans ce cadre, se révéler un levier plus important que les contenus de formation eux-mêmes. Plusieurs pratiques menées par l'Interfédé et les fédérations en attestent. Les participants aux groupes d'analyse ont évoqué les pistes suivantes :

- moduler la formation pour faciliter son accessibilité,

SOUTENIR LA FORMATION DIRECTEMENT DANS LES CENTRES CISP POUR QUE CHACUN CONSTRUISE LE SAVOIR À PARTIR DE SES PRATIQUES.

- réaliser la formation dans les espaces de travail (chantier, atelier, salles de cours) et pourquoi pas avec des stagiaires,
- favoriser les échanges "sur le vif" du travail, ouvrir et – plus important encore – "faire vivre" des espaces d'échange entre professionnels d'un même secteur ou de secteurs différents sur le lieu même de travail.

Ces expériences sont porteuses, utiles à la conduite du travail et positivement reçues par les travailleurs.



FAIRE CIRCULER LES OUTILS ET LES RESSOURCES PRODUITES DANS LES CENTRES ET EN FORMATION.

> Créer de la cohérence dans un secteur par nature pluriel

Une autre attente, plus institutionnelle et davantage exprimée par des représentants des fédérations et de l'Interfédé, concerne l'élaboration d'un sentiment d'appartenance des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle, non seulement à leur équipe et à leur structure mais aussi, plus largement, à un secteur et à un métier.

L'enjeu de la formation est bien aussi l'institution et le développement d'un "jeune métier" dans un "jeune secteur". L'Interfédé est à ce titre à la meilleure place pour assumer un rôle d'ensemblier, qui permettrait de construire une "colonne" commune au secteur, déjà présente mais qui semble à renforcer, notamment via la formation qui pourrait être l'un des leviers privilégiés.

Au-delà de la formation "de base" organisée par l'Interfédé, c'est l'ensemble de la politique de formation du secteur qui doit, tout en

répondant à l'impératif d'utilité, contribuer à un enjeu central de socialisation des professionnels. Il ne suffit pas en effet de développer des compétences techniques pour exercer le métier. Il faut aussi, pour guider son action au quotidien, acquérir une connaissance du secteur, de son histoire et de ses enjeux.

Par conséquent, étant donné que la solidification d'une identité de métier et de secteur ne peut se créer sans la participation des directions, il importe de décentraliser certaines activités de formation portées par l'Interfédé vers les structures CISP, d'accompagner les directions et les administrateurs et, plus largement, de soutenir chaque CISP à être non seulement un espace de travail mais également un espace de formation, une "organisation apprenante" qui tire bénéfice des expériences et des compétences qu'elle acquiert. Cela peut se faire, par exemple, par la mise en place de pratiques d'intervision ou d'évaluation, par l'expérimentation de dispositifs innovants, par l'ouverture et l'échange de pratiques avec d'autres organisations, etc.

La centralisation et la circulation d'outils et de méthodes pédagogiques, produits dans le cadre de certaines formations ou élaborés au cœur d'espaces d'échange

entre pairs, pourraient également participer à cette dynamique. Ils matérialisent, en quelque sorte, le développement d'une pratique professionnelle (celle de formateur en CISP) transversale à des sous-secteurs qui se pensent peut-être séparément aujourd'hui, compte tenu de la diversité des métiers représentés.

> Penser la formation "en réseau"

En définitive, l'identification de ces difficultés et attentes à la fois exprimées en termes de cohérence des principes et valeurs au niveau du secteur, d'utilité de la formation et de reconnaissance de la diversité des situations d'action plaide pour un renforcement de la logique actuelle de formation "en réseau". Les propositions qui se dégagent des groupes de travail et qui émanent des experts rencontrés convergent sur ce point.

ORGANISER, STRUCTURER ET POURQUOI PAS CERTIFIER LA FORMATION DE BASE.

CENTRALISER DES INFORMATIONS SUR LES OPÉRATEURS DE FORMATION.

Cette dynamique de formation “*en réseau*” s’ancrerait par la constitution d’un socle fort, que traduirait notamment une offre de formation “*de base*” (par exemple pour les différents métiers du secteur) et un travail de réflexivité sur les pratiques, les valeurs et leur articulation aux contraintes du contexte sociopolitique. Cet enjeu serait porté, en priorité, par l’Interfédé (avec l’appui des fédérations). Une réflexion pourrait être menée sur l’opportunité de certifier cette formation de base, c’est-à-dire de sanctionner l’acquisition de ces compétences et connaissances et, en quelque sorte, reconnaître formellement le droit à pratiquer ce métier ou à revendiquer la possession de ces compétences et connaissances dans une perspective de carrière ou de revendication salariale.

D’un autre côté, la dynamique de formation “*en réseau*” se déploierait d’une manière plus largement décentralisée mais cohérente au regard des valeurs et principes directeurs du secteur. L’Interfédé, à ce niveau, serait appelée à soutenir des initiatives, par exemple, en informant les centres CISP, en les aidant à identifier les partenaires de formation et en s’assurant de la cohérence de leur offre avec les valeurs directrices du secteur au travers par exemple d’un conventionnement avec les prestataires de formation. De même que les fédérations, il serait attendu de l’Interfédé qu’elle inscrive à l’agenda de la formation les questions plus transversales qui touchent à l’actualité du secteur.

> En conclusion, la formation demeure un enjeu central

La formation apparaît plus que jamais être un enjeu central pour les organisations et acteurs du secteur de l’insertion socioprofessionnelle. Les participants à cette étude



et les experts l’ont largement souligné. Ils attendent de la politique de formation de l’Interfédé et des fédérations du secteur, non seulement qu’elle soutienne et renforce les capacités d’action des travailleurs et des équipes mais aussi, et plus fondamentalement, qu’elle contribue à garantir l’orientation de cette action collective vers les valeurs qui fondent le secteur. Plusieurs attentes ont été directement exprimées dans ce sens, relatives au besoin de renforcer les liens entre les acteurs du secteur tout en soulignant aussi la nécessité d’inscrire la formation au plus près des réalités de travail, et de poursuivre l’effort d’innovation pédagogique engagé au cours de ces dernières années. L’attente est bien que l’Interfédé joue un rôle centralisateur et coordonne une dynamique renforcée de formation en réseau, assurant à la fois le respect des valeurs structurantes du secteur (notamment au travers de l’organisation d’une formation de base, de la centralisation

POURSUIVRE L’EFFORT D’INNOVATION PÉDAGOGIQUE.

Le rôle de l’Interfédé :

- Fonder le réseau par la formation de base
- Coordonner le réseau
- Faire vivre le réseau en accompagnant ou en impulsant de nouvelles pratiques.



UN PARTENARIAT MULTI-NIVEAU ENTRE INTERFÉDÉ, FÉDÉRATIONS ET CISP.

de l'information sur les offres de formation ou de l'animation d'espaces d'échanges entre professionnels du secteur), mais aussi une flexibilité et une réactivité qui permette le suivi des attentes plus spécifiques et locales.

L'étude a enfin permis de mettre en évidence plusieurs conditions de réussite de ce projet de déploiement d'une formation "en réseau" orientée vers le développement du secteur et des métiers transversaux. La plus importante d'entre elles consiste à s'assurer de l'engagement des différents partenaires dans cette action de formation collective et des formes et conditions de cet engagement. C'est en effet sur un partenariat multi-niveau entre Interfédé, fédérations et structures (directions et responsables pédagogiques) que repose le succès de l'entreprise. ●

JOHN CULTIAUX,
*chercheur au CRIDIS
et intervenant ORCHIS*

MÉLANIE LATIERS,
intervenante ORCHIS

¹⁰ Pour une présentation détaillée de la méthode, voir Van Campenhoudt L., Chaumont J.M., Franssen A (2005), La méthode d'analyse en groupe, Paris, Dunod.

Une démarche participative, alliant diverses expertises de terrain

Les données collectées dans le cadre de cette étude sont multiples et ont favorisé la participation des acteurs à l'analyse menée.

La recherche a été menée de manière participative. Le cœur de la démarche a consisté en une collecte originale d'informations et d'analyses auprès de professionnels du secteur, issus des différentes fédérations des CISP en Wallonie et y occupant des fonctions différentes : direction, de formation, intervenants psychosociopédagogiques ou administratives. Deux analyses en groupe¹⁰ impliquant chacune une dizaine de participants ont été animées dans le but de produire une analyse complexe de situations professionnelles concrètes. Le travail consistait également à formuler des propositions opérationnelles.

Une collecte de travaux académiques ou de recherches commanditées par l'Interfédé a également été réalisée en amont de manière à mettre en évidence les principales évolutions du secteur et leur impact sur l'accompagnement vers l'emploi. Enfin, certains experts (académiques et issus du secteur) ont également pu être consultés pour leur connaissance précise de ces mêmes questions.



Calendrier des activités de formation de l'Interfédéré en 2018

4 pages à détacher

L'Interfédéré a lancé cette année une vaste étude sur les besoins en compétences et en formation des travailleuses et des travailleurs du secteur des CISP. Processus de plusieurs mois auquel les centres ont largement collaboré. Cette étude est présentée entre les pages 5 et 14 de l'Essor 85.

Les résultats seront utilisés pour construire l'offre de formation à partir de janvier 2019. C'est pourquoi nous vous proposons une offre limitée pour le 2^e semestre 2018.

TITRE	PAGE	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE
CONNAISSANCE DU SECTEUR					
Les partenaires de l'insertion socioprofessionnelle : paysage et enjeux	19		1, 9 et 17		
Clés pour un mandat	20			19 et 26	
CISP KESAKO ?	21				11
RUBRIQUE SOCIOPÉDAGOGIQUE "DANS LA VIE DES CENTRES"					
La formation, c'est aussi des actions ou des projets en collectif	22	20	2 et 18	22	
Mieux connaître la validation des compétences	23		4 et des visites à prévoir		
La théorie des Intelligences multiples au service de la formation des adultes	24		15 et 16	23	
FORMATIONS MÉTIERS					
Mon métier : formatrice, formateur en CISP	25		Les dates seront communiquées ultérieurement.		
LES MATINALES DE L'INTERFÉDÉ					
Handicap et formation	26			21	
Échanges de pratiques et de ressources en formation de base	26			La date sera communiquée ultérieurement	

> Cette double page peut être détachée de l'Essor. Elle peut donc être distribuée, affichée et discutée en équipe...

Le programme de formation de l'Interfédé en un clin d'oeil



> Rubrique "connaissance du secteur"

Les partenaires du secteur des CISP : paysage et enjeux > p.19

Comprendre le paysage institutionnel de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle en Wallonie et identifier les enjeux des différentes parties engagées dans les partenariats. Rencontre de partenaires tels que le Forem, l'IFAPME, l'enseignement qualifiant, l'enseignement de Promotion sociale, l'Inter-Mire, les CRI, les Régies des quartiers et l'AVIQ.

Clés pour un mandat > p.20

Pour toutes personnes exerçant ou souhaitant exercer un mandat ou représenter son centre ou une autre structure, la formation propose des balises pour exercer au mieux son rôle : conduite de réunions, identifier ses marges de manœuvre, prendre sa place...

CISP QUESAKO ? > p.21

Accueil des nouveaux travailleurs : visite guidée du secteur, son histoire, les acteurs, ses spécificités...

Le formulaire d'inscription est téléchargeable sur le site de l'Interfédé. L'inscription peut se faire en ligne via l'adresse : formation.interfedeb.be

Un formulaire d'inscription sera rempli par participant et par module.

Plus d'informations sur les modules de formation et sur la manière de s'y inscrire dans l'Essor n°85 ou sur interfedeb.be



> Rubrique sociopédagogique "Dans la vie des centres"

La formation, c'est aussi des actions ou des projets en collectif > p.22

La formation en CISP peut aussi avoir une dimension collective : projet porté par un groupe de stagiaires, participation à des initiatives citoyennes, conseil coopératif ou autre lieu d'échange et d'évaluation de la formation...

La formation propose d'aborder les "ingrédients", les points d'attention pour accompagner ces processus collectifs au sein des CISP : émergence de la parole, mise en projet, participation individuelle et collective, prise de décision, répartition des tâches, rôle de l'animateur ou du formateur...

Un parcours collectif à vivre et à construire ensemble.

Mieux connaître la validation des compétences > p.23

Prendre connaissance du dispositif de la validation des compétences, identifier ses atouts et ses limites, pointer les points d'amélioration en lien avec sa/ses filière/s de formation et visiter des centres de validation des compétences. Développer des ressources pour accompagner les stagiaires dans ce processus.

La théorie des Intelligences multiples au service de la formation des adultes > p.24

Une découverte de la théorie des Intelligences multiples, des différents concepts, de ses atouts et limites ainsi qu'une mise en œuvre dans les pratiques professionnelles des participants.



> Formation Métier

Mon métier : formatrice, formateur en CISP > p.25

Partager des expériences, dessiner le contour du métier de formatrice et de formateur en CISP, nommer les principes pédagogiques qui traversent les pratiques ou encore compléter sa boîte à outils pour exercer au mieux son métier.



> Matinale de l'Interfédé

Handicap et formation > p.26

En partenariat avec l'AVIQ, une occasion d'un partage de pratiques et de réflexions autour de la formation et de l'insertion des personnes en situation de handicap.

Échanges de pratiques et de ressources en formation de base > p.26

À partir du partage de ressources, de pratiques et d'outils utilisés pour soutenir les formations de base au sein du secteur, identifier des besoins transversaux des travailleurs et des équipes.

Infos pratiques : Comment s'inscrire

Le formulaire d'inscription est téléchargeable sur le site de l'Interfédé. L'inscription peut se faire en ligne via l'adresse : <http://formation.interfedeb.be>. Un formulaire d'inscription sera rempli par participant et par module.

Inscrivez-vous sans tarder !

Les formations sont organisées sous réserve d'un nombre de participants suffisants. Dans le cas contraire, nous les annulons. Il est toujours regrettable que des inscriptions nous parviennent après la date d'annulation. Transmises plus tôt, elles auraient sans doute permis que le module soit organisé. Une fois inscrit, nous vous invitons à **bloquer les dates dans votre agenda**.



© Jacques Robert

AID L'Escale

Versez les frais de participation dès réception de la facture. Le coût de 15 € par journée de formation comprend les frais de boissons et de sandwiches. Les frais de formation (paiement du ou des formateurs, frais de salle, frais de secrétariat, copies des syllabus...) sont pris en charge par l'Interfédé.

Une confirmation parviendra au plus tard 10 jours avant la première journée de formation au travailleur inscrit et à la coordination/direction du centre par un courrier électronique et/ou postal. Celui-ci contiendra les informations pratiques (dates, lieu, plan d'accès...).

Une attestation de participation est délivrée à la fin de la formation à chaque participant présent.

> Horaire et lieu des formations

Sauf indications contraires les formations ont lieu au siège de l'Interfédé, à Namur, rue Marie-Henriette, 19/21, de 9h00 à 16h15 (accueil à partir de 8h45). Des sandwiches sont prévus pour le repas de midi.

**Rue Marie-Henriette, 19-21
5000 Namur**

Tél. : 081/74 32 00 - Fax : 081/74 81 24

Email : nathalie.pieront@interfedeb.be

www.interfedeb.be

Absence et désistement

Si vous êtes empêché de participer à un module ou à une journée de formation, merci d'en avertir le plus rapidement possible le secrétariat de l'Interfédé (081/74.32.00 - nathalie.pieront@interfedeb.be).

Les frais de participation ne seront pas remboursés en cas de désistement tardif (moins de 10 jours ouvrables avant la formation). Toute formation entamée est due entièrement.

Contacts et adresses utiles

Relais pédagogiques dans les fédérations

Salima Amjahad, permanente pour AID
Joël Gillaux, directeur de Lire et Écrire en Wallonie et administrateur à l'Interfédé
Anne-France Leloup, permanente pour CAIPS
Véronique Dupont, chargée de missions pour ALEAP
Morgane Eeman, coordinatrice, responsable pédagogique et des relations extérieures pour l'ACFI.

On roule toujours ensemble (en mode RGPD)?

Vous recevez L'Essor car vous êtes inscrit.e.s dans notre base de données d'envois.

Si vous souhaitez continuer à recevoir notre trimestriel, nous conservons précieusement vos données, en vous assurant que notre base de données n'est en aucun cas utilisée à d'autres fins ou transmise à des tiers.

Si vous souhaitez ne plus recevoir L'Essor, nous vous invitons à nous contacter au 081/74.32.00 ou via l'adresse nathalie.pieront@interfedebelgium.be

Conformément aux exigences du RGPD, vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et demander leur modification ou leur suppression en nous contactant à l'adresse suivante : protection.donnees@interfedebelgium.be ou par téléphone au 081/74.32.00. Les modifications de données seront confirmées par mail.

L'équipe de l'Interfédé



> Le Fonds 4S

Bâtiment EOLIS, square Saintelette,
13-15 - 1000 Bruxelles
Tél. : 02/227.59.83
www.fonds-4s.org

Loubna Maghouti,
responsable
loubna.maghouti@apefasbl.org

La coordination pédagogique à l'Interfédé

Raphaël Claus, adjoint à la coordination pédagogique, raphael.claus@interfedebelgium.be
Anaïs Mathieu, assistante à la coordination pédagogique, anaïs.mathieu@interfedebelgium.be
Marina Mirkes, coordinatrice pédagogique, marina.mirkes@interfedebelgium.be

Pour les questions administratives : **Nathalie Pieront** est à votre disposition les lundis, mardis, jeudis et vendredis de 9h à 16h30 et le mercredi de 9h à 12h - nathalie.pieront@interfedebelgium.be - Tel : 081/74.32.00

∴ L'offre de formation à destination des travailleurs des CISP

Le catalogue de formation

À partir du 1^{er} octobre 2018

PARTENAIRES

Les partenaires du secteur des CISP : paysage et enjeux

Les CISP collaborent avec de nombreux acteurs du monde de l'insertion socioprofessionnelle au sens large¹, de l'enseignement, du secteur associatif et social ou des entreprises et des partenaires sociaux. Les opérateurs les rencontrent dans les Instances bassins (IBEFE), dans les CEFO, les appels à projets, les projets développés dans les plans de cohésion sociale ou quotidien dans leur centre.

Chacun vient avec ses enjeux, ses motivations, ses contraintes. Et il n'est pas toujours facile de comprendre les prises de position, les blocages, les enjeux communs ou les alliances pouvant apparaître lors des rencontres. Pour aider à s'y retrouver, nous vous proposons de rencontrer 8 acteurs avec lesquels nous collaborons régulièrement. Nous prendrons également le temps de parcourir les enjeux actuels du secteur des CISP.



Pour qui ?

Tout travailleur du secteur engagé dans un partenariat ou exerçant/intéressé à exercer un mandat dans une instance sous régionale par exemple² et ayant une bonne connaissance de base du secteur et du nouveau décret CISP.



Pour quoi ?

S'approprier une démarche d'analyse pour identifier les enjeux des partenaires pour comprendre le paysage institutionnel de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle en Wallonie en général et dans les sous-régions en particulier.



Comment ?

Les participants seront invités à réaliser une démarche d'analyse stratégique et de s'approprier l'outil à partir de la rencontre avec des acteurs de terrain de la formation professionnelle (AVIQ, CRI, Forem, Ifapme, MIRE, Régies des quartiers) et de l'enseignement (enseignement qualifiant et de Promotion sociale).



¹ CISP, Forem, IFAPME, Promotion sociale, MIRE, CPAS, CFISSPA agréés par l'AVIQ, CRI, Régies des quartiers...)

² Plateformes, Bassins EFE...



En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Les 1, 9 et 17
octobre 2018

Formateurs :

Yannick DE BRIEY
et Marina MIRKES
(Interfédé)

Maximum :

24 participants

PAF :

45 €

À partir du 19 novembre 2018

MANDAT

Clés pour un mandat



En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Les 19 et 26
novembre 2018

Durée :

2 jours

Formateurs :

Pierre MALAISE
(CESSoC)

Maximum :

15 participants

PAF :

30 €

Régulièrement, des travailleurs du secteur, bien souvent directeurs ou coordinateurs, sont amenés à s'engager dans des instances, des coordinations ou des partenariats. Cela peut être en interne au secteur (plateformes sous-régionales) ou en externe (Instances Bassins Enseignement qualifiant Formation Emploi, Plateforme sous-régionale, plan de cohésion sociale...).



Pour qui ?

Des travailleurs du secteur des CISP qui exercent/ souhaitent exercer un mandat ou représentent/ souhaitent représenter leur centre, leur plateforme... dans une instance, une coordination ou un partenariat.

La formation comprendra : des liens systématiques avec le terrain et la pratique des participants, des apports théoriques, des exercices d'appropriation, un jeu de rôles, des échanges de pratiques et d'expériences...



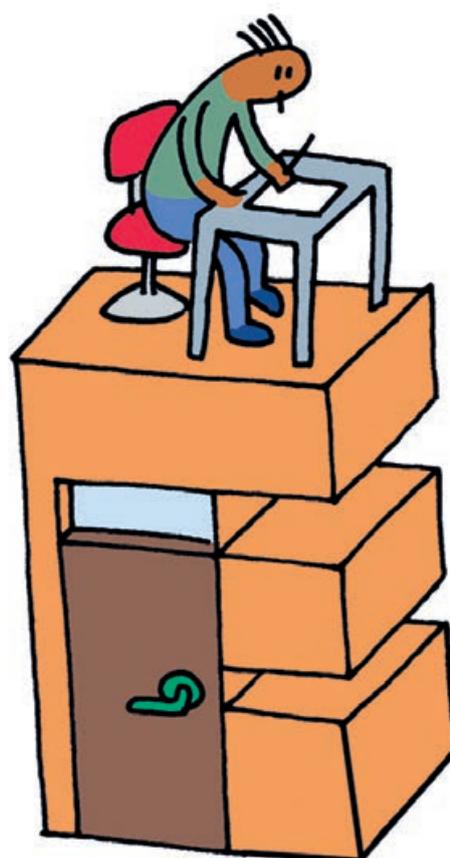
Pour quoi ?

En abordant ce que recouvre "exercer un mandat" ou "représenter son institution", permettre aux participants d'être plus à l'aise et mieux préparés à exercer un mandat et en assurer le suivi.



Quoi et Comment ?

En parcourant les différentes étapes de l'exercice d'un mandat (la préparation, la réunion, le suivi), les points d'attention incontournables, les dynamiques relationnelles dans les réunions... et en proposant des outils pratiques, la formation permettra aux participants de se construire une mallette de ressources et de points de repère pour l'exercice d'un mandat, la représentation ou la participation à des partenariats.



Le 11 décembre 2018

ACCUEIL

CISP QUESAKO ?

Clarifier ce que signifient CISP, EFT, filière DéFI, accompagnement individualisé, agrément, CEFO, fédération, plateforme...

Découvrir la diversité et la richesse du secteur des CISP, ses acteurs, ses valeurs et ses enjeux.

Vivre une journée de rencontre entre collègues du secteur et échanger à propos de la formation continuée des travailleurs dans une dynamique conviviale, histoire de savoir dans quelle pièce vous jouez !



Pour qui ?

Les travailleurs nouvellement engagés dans le secteur (moins d'un an).



Quoi et Comment ?

À partir de votre expérience comme travailleur dans un CISP, des productions culturelles réalisées par des stagiaires et des travailleurs, des témoignages, des documents... nous vous proposons **une visite guidée du secteur** : un brin d'histoire, les principaux acteurs, les spécificités pédagogiques, l'attention au public, les principaux enjeux et les possibilités de formation continue des travailleurs.



En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Le 11 décembre 2018

Durée :

1 jour

Formateurs :

Raphaël CLAUS et
Marina MIRKES
(Interfédé)

Maximum :

Tous les nouveaux
travailleurs
du secteur sont
les bienvenus

PAF:

15 €

À partir du 20 septembre 2018

EN COLLECTIF

La formation, c'est aussi des actions ou des projets en collectif

La formation en CISP peut aussi avoir une dimension collective : projet porté par un groupe de stagiaires, participation à des activités citoyennes, conseil coopératif ou autre lieu d'échange et d'évaluation de la formation.



En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Les 20 septembre,
2 et 18 octobre et 22
novembre 2018

Durée :

4 jours

Formateurs :

Deux intervenantes
de Mode d'emploi

Maximum :

15 participants

PAF :

60 €



Pour qui ?

Les travailleurs du secteur qui accompagnent les stagiaires dans des démarches ou des projets collectifs.



Pour quoi ?

Acquérir des points de repère et des ressources pour animer des initiatives collectives au sein des CISP avec un groupe de stagiaires dans une perspective d'émancipation.



Quoi et Comment ?

La formation abordera les "ingrédients", les points d'attention pour accompagner des processus collectifs variés au sein des CISP : émergence et récolte de la parole, mise en projet, participation individuelle et collective, prise de décision démocratique, vie en groupe, répartition des tâches, rôle de l'animateur ou du formateur, place du projet dans le parcours de formation, lien avec des partenaires...

La formation consistera en un parcours où chacun sera invité à s'impliquer à partir de son expérience professionnelle et sera amené à expérimenter certains outils d'animation.

Les échanges permettront d'identifier les points d'attention pour que ces initiatives s'inscrivent dans une perspective émancipatrice pour les personnes et pour le groupe.





À partir du 4 octobre 2018

VALIDATION DES COMPÉTENCES

Mieux connaître la validation des compétences

Le Consortium de la validation des compétences (CVDC) organise des épreuves permettant d'obtenir des titres de compétences dans plus de 40 métiers dont certains concernent directement notre secteur.

Pour le secteur des CISP, la validation des compétences est un moyen parmi d'autres pour les stagiaires d'accéder à une certification, d'alléger un parcours de formation, d'accéder à l'emploi.



Pour qui ?

Les travailleurs du secteur intéressés par la validation des compétences.



Pour quoi ?

Mieux connaître le dispositif de la validation des compétences pour accompagner des stagiaires, nouer des partenariats, devenir centre de validation agréé.



Quoi et Comment ?

La formation sera organisée en 3 temps :

- > 1^{er} jour : présentation du dispositif de la validation des compétences, son fonctionnement, ses atouts, ses limites sur base des questions et attentes des participants et organisation des visites de centres de validation des compétences. Pour participer aux visites, il est impératif de participer à la première séance de formation.
- > Visites des centres de validation des compétences : la liste des centres visités sera fonction des intérêts des participants. Quelques exemples : construction, employé de bureau, parcs et jardins... La participation se fera à la carte et selon des thématiques différentes (devenir un centre de validation agréé, prendre connaissance d'une épreuve, poursuivre un projet commun).
- > Dernier jour : mutualisation des découvertes, identifications des points d'appui pour un accompagnement de qualité et évaluation.

En pratique :

Lieu :

1^{er} jour à Namur, ensuite visites dans les centres de validation de compétences

Date :

Le 4 octobre 2018 : présentation du dispositif

Le 11 octobre : visites du centre de Libramont avec les filières de couvreur, jardinier et boulanger
D'autres visites à prévoir

Durée :

De 3 à 5 jours en fonction du nombre de visites

Formatrices :

Véronique DUPONT (Aleap) et Marina MIRKES (Interfédé) en collaboration avec l'équipe du CVDC

Maximum :

Pas de limite de participation

PAF :

Coût en fonction du nombre de jours suivis. 15€/jour de formation



À partir du 15 octobre 2018

TOUS INTELLIGENTS !

La théorie des Intelligences multiples au service de la formation des adultes



En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Les 15 et 16 octobre
et 23 novembre 2018

Durée :

3 jours

Formatrice :

Isabelle EVRARD
(Cap Action)

Maximum :

15 participants

PAF :

45 €

“Nous sommes tous intelligents” affirme Howard Gardner, mais pas de la même manière.

Bien au-delà du Q.I. qui sert encore souvent de référence, Gardner nous propose de considérer l'être humain comme un être complexe disposant de multiples formes d'intelligence. Une porte ouverte sur la possibilité de surmonter l'échec en s'appuyant sur les formes d'intelligences moins explorées des stagiaires, un outil concret !



Pour qui ?

Les travailleurs du secteur des CISP ayant une fonction pédagogique.

- > Présentation d'outils permettant d'identifier ou de développer les diverses formes d'intelligences.



Quoi ?

- > Présentation critique de la théorie des Intelligences multiples.
- > Exercices pratiques permettant d'identifier son profil personnel.
- > Identification de ce qu'apporte cette approche au niveau de la motivation et de l'apprentissage.
- > Mise en évidence de ses atouts, limites et points d'attention.
- > Réflexion à la mise en œuvre de l'approche des Intelligences multiples dans les pratiques professionnelles.



Comment ?

La démarche mobilisera les différentes intelligences des participants et sera elle-même un “modèle” de concrétisation de cette approche. La formation suppose donc une implication personnelle des participants. Exercices pratiques, mises en situation, apports conceptuels, temps de réflexion et de création, travail en sous-groupe et travail individuel... jaloneront le parcours de ces 3 jours de formation.



**Connaissance
du secteur
sociopédagogique**

À partir du 4^{ème} trimestre de l'année 2018

FORMATEUR

Mon métier : formatrice, formateur en CISP

À travers les échanges, dessiner le contour du métier de formateur et de formatrice en CISP, nommer les principes pédagogiques qui traversent les pratiques, partager les questions concrètes que chacun se pose sur son travail avec les stagiaires, trouver des pistes pour développer ses compétences sociopédagogiques et ... compléter sa "boîte à outils de formateur" par de nouveaux outils et par une réflexion sur quand et comment les utiliser.



Pour qui ?

Pour les formatrices et formateurs des CISP désireux de partager leur expérience de formation, de la confronter avec d'autres, d'apprendre des choses nouvelles et d'acquérir des outils concrets pour exercer au mieux leur métier.



Quoi ?

Trois axes de travail :

- > Partager des expériences vécues par chacun dans son travail pour clarifier le sens et les contours du métier de formateur et pour dégager des "questions" sur lesquelles travailler.
- > Approfondir des aspects tels que l'organisation de séquences de formation (en atelier ou dans l'accompagnement sur le terrain), l'autorité du formateur, la motivation des stagiaires, la dynamique de groupe, la question des compétences et de l'évaluation...
- > Evaluer le parcours réalisé pendant la formation et en tirer des enseignements pour son travail de terrain à travers une démarche d'évaluation collective menée tout au long de la formation.



Comment ?

La démarche de formation comprend 11 journées collectives et des rencontres individuelles.

La démarche collective s'appuiera sur l'expérience professionnelle des participants que ce soit à travers des partages d'expériences, des analyses de situations concrètes. Et dans la mesure du possible des mises en situation dans les conditions réelles de travail (sur chantier avec les stagiaires, en atelier ou dans un local de formation).

Les rencontres individuelles seront réparties tout au long de la formation. Elles permettront de se pencher sur des difficultés spécifiques à chacun et d'aborder la manière de transférer cette formation vers la réalité concrète de travail de chacun.

Un processus d'évaluation permettra de nommer les apprentissages réalisés et le savoir collectif produit en formation.



En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

A partir du 4^{ème} trimestre de l'année 2018. Une journée de formation toutes les 3 semaines jusqu'en juin 2019.

Durée :

11 jours

Formatrice :

A préciser

Maximum :

15 participants

PAF :

165 €



Les Matinales de l'Interfédé

Se retrouver une demi-journée entre travailleurs du secteur pour prendre connaissance d'un sujet, pour partager des pratiques, pour tester un outil et tout simplement pour se rencontrer. Nous avons déjà programmé 2 Matinales. D'autres le seront en cours d'année. L'information sera communiquée via les Actus de la formation (plus d'info en page 30).

> Handicap et formation - le 21 novembre 2018

Cette rencontre sera organisée en partenariat avec l'AVIQ dans le cadre de la "Semaine européenne pour l'Emploi des Personnes handicapées". Elle sera l'occasion d'un partage de pratiques et de réflexions autour de la formation et de l'insertion des personnes en situation de handicap.

> Échanges de pratiques et de ressources en formation de base - date à déterminer

De la formation alpha, en passant par le FLE (Français langue étrangère), les remises à niveau autour des savoirs de base ou des techniques métiers..., comme formation spécifique ou intégrée dans une formation professionnalisante, les formations de base recouvrent des pratiques variées.

Les formateurs souhaitent se rencontrer pour partager leurs pratiques, leurs outils, leurs ressources..., apprendre les uns des autres, compléter leur boîte à outils et se donner des points de repère communs.

Une rencontre sera organisée à l'automne pour identifier des attentes et des besoins communs. Et, à partir de là, construire des réponses collectives, nommer les principes pédagogiques qui traversent les pratiques ou encore compléter les boîtes à outils de chacun.



Les Mijotés du secteur

Une rencontre autour de recettes de cuisine pour permettre aux formateurs/trices de la filière horeca de se retrouver et de partager leurs pratiques. Une troisième édition s'est déroulée au printemps 2018, réunissant 7 centres, 7 formateurs et 14 stagiaires. Rendez-vous en 2019 pour la 4e édition. Les recettes des Mijotés du secteur sont disponibles sur interfedebelgium.be



Les formations sur mesure

Une formation sur mesure est une formation construite avec les participants et/ou les structures sur base de leurs besoins et de leurs contextes de travail.

À l'Interfédé

À côté de l'offre de formation catalogue où les objectifs et le calendrier sont généralement prédéfinis, l'Interfédé organise aussi des actions de formation sur base de demandes exprimées en cours d'année. Elles peuvent concerner des thématiques comme l'après-formation et le suivi post-formation, la sécurité ou le bien-être au travail, mais aussi la concrétisation de ressources pédagogiques ou la supervision collective.

> Comment ça marche ?

Plusieurs centres ou travailleurs du secteur émettent une demande et la transmettent à la coordination pédagogique de l'Interfédé. En accord avec la commission pédagogique ou le groupe de travail pédagogique, celle-ci est relayée aux centres du secteur. Si un nombre suffisant de centres est intéressé, une réunion est organisée afin de préciser les attentes de chacun, le contenu souhaité, la forme que l'action pourrait prendre (formation, supervision, accompagnement...) et un calendrier. Sur cette base, et dans la mesure des moyens financiers disponibles, la coordination pédagogique de l'Interfédé organise la formation.

Dans les CISP

> Organiser une formation sur mesure dans votre institution, entre plusieurs centres ou au niveau d'une plateforme CISP

Que ce soit sur un sujet du catalogue de formation actuel ou passé de l'Interfédé ou sur un autre sujet, la coordination pédagogique de l'Interfédé, en lien avec les fédérations, peut soutenir la construction d'une formation par un premier travail d'analyse des besoins.



Une partie du coût de l'intervention de l'opérateur de formation choisi peut être financé par le Fonds 4S via un projet de formation sur mesure. Il sera comptabilisé dans le budget maximum autorisé (BMA) de l'association.

Pour en savoir plus : <https://www.fonds-4s.org/soutien-formation/projets-sur-mesure/> et en page 18

Formations techniques

L'Interfédé a développé depuis plusieurs années des partenariats avec des centres de compétences ou des Fonds sectoriels. Ceux-ci permettent aux travailleurs du secteur de compléter leur formation technique.

Industrie alimentaire

> Alimento

Le centre de formation de et par l'industrie alimentaire en Belgique, Alimento - IFP asbl (Initiatives de Formation Professionnelle de l'industrie alimentaire) propose des actions pour la formation des travailleurs ou des stagiaires, des outils pédagogiques, un soutien pour contacter les entreprises de l'agroalimentaire ou organiser des visites des centres de compétences Epicuris et FormAlim.

Informations : Madame Nomiki Macrillo - Tél : 02/528.89.50 - nomiki.macrillo@alimento.be.

Métiers de bouche

> Epicuris

Epicuris est le Centre de compétence des « Métiers de bouche » (métiers du secteur Horeca, boulangers, pâtisseries...). Il propose aussi des formations dans le domaine de l'alimentation durable.

Les formations sont réservées prioritairement aux travailleurs des commissions paritaires 118 et 119. Les travailleurs de notre secteur peuvent y participer gratuitement sous réserve de places disponibles.

Agenda des formations :
<http://www.formation-epicuris.be/>

Renseignements et inscription :
Caroline Schroeder - Tél : 0497/57.00.85
caroline.schroeder@formation-epicuris.be

Industrie graphique Métiers verts

> Le Cepegra*

Les formations du Centre de compétence de l'industrie graphique en impression, multimédia, traitement d'image et webdesign sont accessibles aux travailleurs du secteur CISP (CP 329.02) via une convention avec notre Fonds sectoriel de formation, le Fonds 4S.

Plus d'infos : <https://www.fonds-4s.org/catalogues.html>.

Tourisme

> Centre de compétence Tourisme*

Les formations du Centre de compétence dédié au tourisme sont accessibles aux travailleurs du secteur CISP (CP 329.02) via une convention avec notre Fonds sectoriel de formation, le Fonds 4S.

Catalogue, agenda et inscriptions sur le site www.formation-tourisme.be

Accueil de l'enfance et animation

> Formapef*

Le Fonds 4S propose via le catalogue Formapef des formations pour actualiser les compétences techniques des formateurs engagés dans les filières animation et accueil de l'enfance.

Informations et inscription :
<http://www.apefasbl.org/formapef>

> La Mission wallonne des secteurs verts*

Les formations organisées par la MWSV, à l'exception des modules relevant des rubriques "Agriculture" et "Machines agricoles", sont accessibles aux travailleurs de la CP 329.02.

Catalogue, agenda et inscription auprès de la MWSV via le lien :

<http://www.secteursverts.be/index.php/catalogue>

Informations : Olivier Lespagnol - Tél : 065/61.13.70 - olivier.lespagnol@secteursverts.be

Construction

> Plateforme "building your learning"

Constructiv¹ propose une bibliothèque numérique interactive où vous trouverez un grand nombre de ressources didactiques en relation avec les réalités de la construction.

La plateforme est accessible via :

<https://www.buildingyourlearning.be/>
L'accès est gratuit, mais nécessite de s'enregistrer pour y télécharger les documents.

*Le coût de participation aux formations organisées par le CEPEGRA, le CDD Tourisme, la MWSV et Formapef est directement facturé au Fonds 4S et comptabilisé dans le budget maximum autorisé (BMA) de l'association.

Pour en savoir plus : <https://www.fonds-4s.org/soutien-formation/catalogues-conventionnes/>

¹Constructiv est une organisation prestataire de services pour le secteur de la construction rattachée à la Commission paritaire de la Construction (CP 124).

Formations en gestion et en gestion des ressources humaines

Avec la CESSoC

Le Département de Formation des Cadres de la CESSoC soutient la professionnalisation du secteur sportif et socioculturel par la formation des cadres et gestionnaires des associations du secteur. Programme détaillé sur www.cessoc.be. Inscription en ligne.



Infos : Valérie Vreeswijk,
valerie.vreeswijk@cessoc.be,
02/512.03.58

Avec l'Unipso



Depuis 2006, l'Unipso propose une formation à destination des responsables du secteur à profit social : "Gestion d'une entreprise à valeurs sociales", Go For.

L'Unipso propose aussi des cycles courts de formation concernant des thématiques d'actualité ainsi que des conférences/débats et séminaires en partenariat avec le MIAS (Master en Ingénierie et action sociales).

Infos : Cécile de Préval -
Tél : 02/210.53.01 -
cecile.depreval@unipso.be -
www.unipso.be



Avec la FESEFA

La FESEFA, Fédération des Employeurs des Secteurs de l'Éducation permanente et de la Formation des Adultes organise régulièrement, à destination de ses membres, des activités d'information ou de formation sur des thématiques relatives à la législation sociale : "Matinées juridiques de la FESEFA" en lien avec la législation sociale et les normes de droit du travail sectoriel organisées mensuellement et formations concernant la législation sociale.

Infos : Mehmet SAYGIN (conseiller juridique) - Tél : 02/502.46.73 -
juriste@fesefa.be.

Les ressources

Les productions/les outils

> L'Essor

Revue trimestrielle du secteur de l'insertion socioprofessionnelle coordonnée par l'Interfédé, l'Essor donne des informations sur l'évolution du secteur et sur des sujets qui font l'actualité. Elle contient une rubrique pédagogique : Trans'Formation.

Disponible dans chaque centre et sur le site interfedeb.be



> Les Actus de la formation

Retrouvez-y chaque mois les infos sur le programme de formation, les Matinales, les Mijotés du secteur, les publications de l'Interfédé... Mais aussi l'actualité du Consortium de la validation des compétences, du Service francophone des métiers et des qualifications et du Fonds 4S.

Inscrivez-vous sur interfedeb.be pour la recevoir.

> "Épinglé pour vous"

Le blog "Épinglé pour vous" rassemble des offres de formation, informations et lectures pertinentes que nos partenaires ou des opérateurs de formation nous communiquent. Sur le site de l'Interfédé, l'information est classée par catégories (formations, ressources, offres d'emploi et événement).

Attention, les résultats qui s'afficheront concerneront peut-être d'anciennes offres de formation. Vérifiez les dates !

> Les Cahiers de l'Interfédé

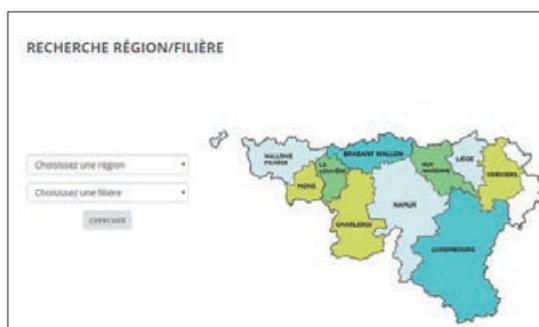
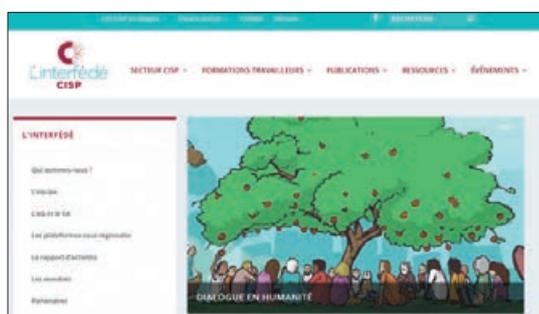
C'est dans Les Cahiers de l'Interfédé que sont partagés et diffusés des recherches internes au secteur, de "bonnes pratiques"

en matière de formation avec des adultes, des référentiels produits par l'Interfédé et liés aux filières des centres et aux métiers du secteur...

La parution des "Cahiers" ne suit aucun rythme particulier. Elle est annoncée via les Actus de la formation et sur le site de l'Interfédé.

Accéder aux Cahiers de l'Interfédé : www.interfedeb.be

Et puis, l'Interfédé a un nouveau site tout beau tout neuf à découvrir : interfedeb.be





L'essor

L'essor de l'Interfédé :
La revue trimestrielle
du secteur de l'insertion
socioprofessionnelle

Rue Marie-Henriette, 19-21
5000 Namur
Tél.: 081/74 32 00
Fax : 081/74 81 24
secretariat@interfedeb.e

Mise en page :
Olagil
www.olagil.be

Les données diffusées pourront
être reproduites par tout
utilisateur qui sera tenu
d'en indiquer la source.

Interfédération des CISP asbl
ACFI • AID • ALEAP • CAIPS
Lire et Ecrire Wallonie

Numéro d'entreprise :
BE 0439.244.011
N° de compte :
BE 0013 2078 8170

Les cinq fédérations membres de l'Interfédération des CISP sont :

**ACFI Action Coordonnée
de Formation et d'Insertion**
www.acfi.be tél. 02/640.44.07

**AID Actions Intégrées
de Développement**
www.aid-com.be tél. 02/246.38.61
(62 ou 65)

**ALEAP Association Libre
d'Entreprises d'Apprentissage
Professionnel**
www.aleap.be
tél. 081/24.01.90

**CAIPS Concertation
des Ateliers d'Insertion
Professionnelle et Sociale**
www.caips.be tél. 04/337.89.64

Lire et Ecrire Wallonie
www.lire-et-ecrire.be
tél. 081/24.25.00

Le Comité de rédaction

Salima AMJAHAD
Bernard ANTOINE
Véronique DUPONT
Véronique KINET
Céline LAMBEAU
Anne-Hélène LULLING
Louise NIKOLIC
Françoise ROBERT
Dominique ROSSI

Secrétaire de rédaction
Véronique Kinet 081/74.32.00
secretariat@interfedeb.e

Rédactrice en chef
Véronique DUPONT

**Ont contribué à la rédaction
des articles**
Raphaël Claus, John Cultiaux,
Mélanie Latiers, Anaïs Mathieu,
Marina Mirkes et Daniel Therasse

Crédit photos
Raphaël CLAUD
Françoise ROBERT

Crédit illustrations
Alain MAES



www.interfedeb.e

*Interfédération
des Centres d'insertion
socioprofessionnelle
ASBL*



LE FONDS SOCIAL EUROPEEN ET LA WALLONIE
INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR

**Avec le soutien de la Wallonie
et du Fonds social européen**