

Renforcer la reconnaissance des compétences acquises en CISP en Wallonie



Co-funded by the
European Union via the
**Structural Reform Support
Programme**





Utiliser des profils communs pour faciliter l'identification des acquis d'apprentissage

L'utilisation de profils de formation communs organisés en termes d'Unités d'Acquis d'Apprentissage est fondamentale pour une plus grande transparence du contenu des formations offertes en CISP et pour favoriser la poursuite de parcours des stagiaires chez d'autres opérateurs.

Il semble important que le secteur mette en place un certain nombre d'actions visant à faciliter l'utilisation des Profils produits par le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ), lorsqu'ils existent. Tout d'abord, la mise à disposition de formations en ligne et d'experts méthodologiques sont deux premières pistes intéressantes pour aider les CISP à s'appropriier les Profils. Deuxièmement, il semble nécessaire que le secteur dans son ensemble s'approprie les Profils SFMQ de façon plus systématique en créant des documents de référence adaptés au niveau de qualification de son public.

Lorsque des Référentiels Interfédéré coexistent avec les Profils du SFMQ, une mise à jour des productions de l'Interfédéré (qui ont été réalisées avant le travail du SFMQ) devrait être réalisée, afin de les situer par rapport aux productions du SFMQ et de s'en rapprocher en termes d'Unités d'Acquis d'Apprentissage et d'évaluation.

Il semble pertinent d'élargir l'offre de Profils du SFMQ pour qu'ils couvrent également des formations liées aux niveaux 1 et 2 du Cadre Francophone des Certifications. Pour cela, l'Interfédéré devrait pouvoir accompagner les CISP lorsqu'ils prennent part aux Coprofor. Pour les formations pour lesquelles il n'existe pas de Profils SFMQ, il est fondamental de continuer le travail de développement des Référentiels par l'Interfédéré, qui pourront par la suite former la base des propositions de nouveaux Profils SFMQ. De plus, il semble également important d'étudier la possibilité d'identifier la position des Référentiels CISP au sein de Profils SFMQ visant un niveau de qualification plus élevé.

Puisqu'il existe une certaine confusion quant à l'existence et l'utilisation des Profils du SFMQ et des Référentiels Interfédéré, il serait opportun de clarifier la terminologie utilisée par les différents opérateurs et dans les textes réglementaires. La création d'une plateforme en ligne où serait mutualisé, en un seul endroit, l'ensemble des Référentiels et Profils existants, y compris ceux produits par les autres opérateurs d'enseignement, de formation et de validation pourrait également faciliter le travail des CISP et améliorer la connaissance mutuelle de l'ensemble des offres de formation proposées par les différents opérateurs. L'organisation de journées de rencontres pourrait aussi favoriser la discussion entre opérateurs sur ces sujets et encourager le développement de liens de confiance. Enfin, un travail de comparaison entre les différentes productions semble nécessaire.

Créer des attestations de fin de formation harmonisées pour améliorer la visibilité des compétences du stagiaire



L'adoption d'attestations de fin de formation harmonisées pour chacune des trois filières du secteur CISP (formation de base, orientation professionnelle et formation professionnalisante) paraît importante pour donner une valeur et une reconnaissance à ce document, pour faciliter la lisibilité des compétences acquises par les stagiaires lors de la formation CISP lorsqu'un autre opérateur reçoit le candidat, et plus généralement pour améliorer la reconnaissance de l'attestation CISP en dehors du secteur.

Un modèle d'attestation de fin de formation identique pour les filières professionnalisantes offertes en CISP (que ce soient des centres DéFi ou EFT) a été préparé et est présenté en Annexe de ce rapport. Le modèle proposé spécifie un nom commun, et reprend les informations importantes qui devraient être incluses : la durée de la formation, les Unités d'Acquis d'Apprentissage de la formation, et les différentes compétences qui composent les unités et qui ont été acquises par le stagiaire (telles que mentionnées dans le référentiel de la formation et le Profil SFMQ le cas échéant).

Afin de s'adapter aux particularités de certaines formations (formations comportant des stages, formations en EFT se déroulant autour des contrats de l'entreprise, etc.), l'attestation pourra inclure un encadré dans lequel les CISP seront en mesure d'ajouter des informations supplémentaires concernant leurs spécificités.

Des modèles similaires devront être préparés pour les formations de base et les filières d'orientation professionnelle. Ces deux modèles s'inspireront de l'attestation développée pour les formations professionnalisantes, et s'en rapprocheront le plus possible, dans un but d'harmonisation des documents produits pour le secteur. En particulier, la première page pourra être identique.



Créer un label pour la promotion et l'amélioration continue de la qualité et renforcer la confiance entre opérateurs

Il est important de discuter de la qualité au sein du secteur et de réfléchir aux contours d'un système développé par et pour les CISP, dans un but de promotion et d'amélioration continue de la qualité et de fluidification des parcours de formation des stagiaires. Un tel système pourra à la fois renforcer la connaissance du secteur par les autres partenaires et le grand public, augmenter la confiance des autres opérateurs et soutenir les CISP dans leurs démarches qualité.

L'inscription dans le système qualité devra se faire sur base volontaire et devra permettre aux CISP d'être appuyés et accompagnés tout au long du processus.

Les membres du groupe de travail ont mentionné qu'il serait pertinent de développer un nouveau label qualité spécifiquement dédié au secteur CISP, intégrant auto-évaluation et évaluation externe.

Ce label s'intéressera à la qualité de la structure organisationnelle (mission bien définie, organisation structurée, bonnes pratiques de gestion, infrastructures adaptées) ainsi qu'à la qualité de l'enseignement (orientation et conseils aux stagiaires pertinents, existence de procédures de réclamation, méthodes d'éducation et de formation adaptées au public).

Certaines questions cruciales restent néanmoins en suspens, et devront faire l'objet de discussions plus approfondies. C'est le cas par exemple de la question de l'inclusion ou non de critères qualité portant sur les modalités d'évaluation du stagiaire. C'est également le cas des questions de gouvernance du nouveau label qualité, et des organismes en charge du développement et de la gestion du système et des évaluations externes. Le travail réalisé est donc une première étape et devra être poursuivi de façon plus approfondie.

Mettre en place des partenariats formalisés pour la reconnaissance des acquis de formations et la fluidification des parcours



Les CISP ne pouvant pas délivrer leurs propres certifications, l'établissement de partenariats avec les autres opérateurs de formation professionnelle et de validation est un moyen pour les CISP de permettre à leurs stagiaires de continuer leur parcours de formation de façon fluide et de les amener vers la certification. Cependant, outre les problèmes de connaissance des formations CISP et de confiance entre opérateurs qui font l'objet des recommandations ci-dessus, un certain nombre d'obstacles juridiques, administratifs, financiers et de calendrier existent.

Pour remédier aux problèmes juridiques et administratifs, des conventions types devront être créées afin de structurer et soutenir les possibilités de partenariat. Un premier travail portant sur les différents points importants à inclure dans ces conventions types a été réalisé et devra être poursuivi avec l'aide de juristes afin de vérifier la conformité avec les textes réglementaires encadrant le fonctionnement des différents opérateurs. Les conventions types devront être co-construites avec chaque partenaire potentiel, dans un effort coordonné par un organisme neutre.

Pour remédier aux problèmes de calendrier (résultant du fait que de nombreux CISP proposent des entrées et sorties de formation permanentes, tout au long de l'année calendaire, alors que les autres opérateurs imposent souvent des dates de formations fixes), trois solutions ont été discutées : organisation de sorties de formation CISP semi-fixes coïncidant avec le calendrier de l'autre opérateur pour les CISP souhaitant entamer une démarche de partenariat pour la fluidité des parcours ; mise en place de modules de transition entre opérateurs ; et enfin, construction d'une plateforme rassemblant les possibilités de poursuite de parcours, les dates de toutes les formations, et les prérequis et conditions d'entrée.

La Validation des Compétences permet l'obtention de Titres de Compétences qui allègent les parcours car ils donnent, dans certains cas, droit à des dispenses automatiques auprès du FOREM, de l'IFAPME, et de l'Enseignement de Promotion Sociale. Cependant, à côté des collaborations positives qui débouchent sur l'obtention de titres de validation pour des stagiaires CISP, des difficultés inhérentes à l'accessibilité des centres de validation, l'expérience limitée des modalités d'évaluation de certains CISP, et les relations parfois distantes entre CISP et certains centres de validation, constituent autant d'obstacles en pratique. Plusieurs actions pourraient être mises en place pour faciliter l'accès au processus de validation des compétences pour les stagiaires : multiplier les initiatives d'examens blancs organisés par les CISP ; penser à des vidéos qui sensibiliseraient à la fois les stagiaires et les formateurs aux épreuves de validation ; et envisager que l'Interfédé dispose d'un plus grand rôle auprès du Consortium de Validation des Compétences.

La question du financement des partenariats devra quant à elle faire l'objet d'un travail plus approfondi. Pour cela, un projet financé par la DG REFORM de la Commission Européenne dans le cadre de l'Instrument d'Appui Technique et mis en place par l'OCDE aura lieu en 2021-2022.



Introduction

Si la formation professionnelle des demandeurs d'emploi en Wallonie est assurée en partie par le secteur public, le secteur non marchand privé – et plus particulièrement les CISP (Centres d'Insertion Socioprofessionnelle) – joue également un rôle central, puisqu'il a développé une offre de formation spécifiquement destinée aux adultes peu scolarisés. Les CISP visent à promouvoir, grâce à une approche intégrée, l'insertion socioprofessionnelle de leurs stagiaires. À cette fin, les CISP utilisent une approche pédagogique non formelle spécifique et offrent trois types de filières de formation: formation de base, orientation professionnelle et formation professionnalisante. Les CISP offrent également aux stagiaires un accompagnement psycho-social et un soutien pédagogique tout au long du processus de formation.

Cependant, les apprenants en CISP sont confrontés à d'importants obstacles limitant la poursuite de leurs parcours de formation et l'obtention d'une qualification, qui sont pourtant essentielles pour ce public car elles soutiennent leur accès à l'emploi. En particulier, en tant que structures de formation privées, les CISP ne délivrent pas de certifications. Par conséquent, les résultats d'apprentissage des stagiaires CISP ne sont pas systématiquement officiellement reconnus par les autres organismes de formation et d'enseignement. La reconnaissance informelle des acquis d'apprentissage par les autres opérateurs est également limitée, notamment à cause d'une méconnaissance du secteur CISP (offre de formation, pédagogie, contenus, qualité,...). Ceci empêche les participants de tirer pleinement parti des compétences acquises dans le cadre d'une formation CISP pour poursuivre leur formation – jusqu'aux cas extrêmes où les apprenants doivent recommencer l'intégralité d'une formation.

Certains CISP ont développé des partenariats avec des institutions du secteur public pour faciliter la certification/validation des acquis d'apprentissage de leurs stagiaires et la poursuite des parcours. Cependant, à ce jour, ces possibilités restent limitées. En effet, les partenariats formels, pour lesquels des conventions sont signées entre deux opérateurs, sont difficiles à développer et demandent un investissement conséquent en termes de temps et de ressources humaines, juridiques et administratives. Les partenariats informels, quant à eux, sont fragiles et moins pérennes car ils reposent bien souvent sur la confiance mutuelle et la volonté de deux personnes au sein de chaque opérateur de formation.

Pour remédier à ces problèmes, le SPW Emploi-Formation et l'Interfédé ont sollicité en 2019 le soutien de la DG REFORM de la Commission Européenne dans le cadre du Programme d'Appui aux Réformes Structurelles (PARS). Le projet vise à améliorer la reconnaissance des acquis d'apprentissage en CISP pour les personnes peu scolarisées, afin de faciliter leur éventuelle poursuite de formation auprès d'autres opérateurs.

Le présent rapport présente les recommandations développées par l'OCDE dans le cadre du projet afin d'améliorer la reconnaissance des compétences acquises en CISP, dans un but de fluidification des parcours. Elles ont été construites sur la base des conclusions de plusieurs groupes de travail organisés avec des membres du personnel de centres CISP s'étant portés volontaires et ont été affinées grâce à diverses consultations avec d'autres acteurs d'enseignement, de formation professionnelle et de validation, à savoir l'Interfédé, les cinq fédérations du secteur CISP (ACFI, AID, ALEAP, CAIPS et Lire et Écrire en Wallonie), l'Enseignement de Promotion Sociale, le FOREM, l'Institut de Formation en Alternance des Petites et Moyennes Entreprises en Wallonie (IFAPME), le Consortium de Validation des Compétences (CDVC) et le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ).

Les recommandations s'articulent autour de quatre sujets complémentaires. Les deux premiers thèmes concernent l'utilisation des profils de formations et le développement d'une attestation de fin de formation, afin d'améliorer la visibilité du contenu des formations CISP et des compétences acquises par les stagiaires. Le troisième sujet porte sur la pertinence et les modalités d'un système de promotion et d'amélioration continue de la qualité pour le secteur CISP, afin de renforcer la confiance mutuelle entre opérateurs. La transparence du contenu des formations et des compétences acquises par les stagiaires et la confiance entre opérateurs sont cruciales pour l'établissement de partenariats formalisés pour la reconnaissance des acquis de formations et la fluidification des parcours, qui est le quatrième et dernier thème des recommandations.

Bien que les recommandations soient structurées autour de ces quatre sujets distincts, il est important de noter que les actions proposées sont en fait interdépendantes et qu'elles doivent être considérées dans leur ensemble pour véritablement conduire à une réforme structurelle du système actuel. Par exemple, la valeur d'une attestation de fin de formation harmonisée repose sur l'existence d'un système qualité. Travailler sur une attestation de fin de formation unique dépend aussi de l'utilisation d'un langage commun, et donc de profils communs, pour tous les CISP. De même, un système qualité doit pouvoir s'appuyer sur des profils pertinents et reconnus par tous. Par ailleurs, les partenariats formalisés ne pourront être développés sur le terrain que s'il existe une confiance mutuelle entre les opérateurs, qui sera renforcée grâce à la mise en place d'un système de promotion et d'amélioration continue de la qualité. Les liens entre les actions proposées dans ce document sont nombreux et soulignent l'importance d'adopter une approche holistique pour l'amélioration des parcours d'apprentissage pour adultes en Wallonie.

Des profils communs pour l'identification des acquis d'apprentissage

Le décret encadrant le fonctionnement des CISP¹ stipule que, pour qu'un centre de formation CISP reçoive l'agrément, ses objectifs en termes de connaissances, de compétences et de comportements socioprofessionnels doivent être définis au regard de référentiels existants (établis sur base des Profils développés par le Service Francophone des Métiers et des Qualifications, le SFMQ, ou ceux développés par l'Interfédé, ou encore, dans certains cas spécifiques, ceux développés par un autre organisme de référence²). Ces documents, appelés dans certains cas profils, permettent d'identifier précisément les compétences professionnelles liées au métier ainsi que les unités d'acquis d'apprentissage qui en découlent et leurs modalités d'évaluation. L'utilisation de profils communs par les centres de formations lorsqu'ils établissent leur propre référentiel garantit l'utilisation d'un même langage entre les différents opérateurs aux approches et codes souvent très variés, et favorise une plus grande transparence entre pairs. Cela facilite donc la poursuite des parcours.

Les membres du groupe de travail reconnaissent qu'en effet **l'utilisation de profils communs** est importante non seulement afin de respecter le décret CISP, mais aussi pour assurer la fluidité des parcours de leurs stagiaires³. C'est un constat également partagé par les autres opérateurs de formation professionnelle et de validation⁴.

Les CISP membres du groupe de travail ont identifié trois principaux obstacles à l'utilisation de profils communs. Tout d'abord, les Profils développés par le SFMQ utilisent bien souvent un langage compliqué et les CISP doivent fournir un important travail d'appropriation de ces Profils pour développer leurs propres programmes de formation. Deuxièmement, des Référentiels développés par l'Interfédé coexistent quelquefois avec les Profils du SFMQ mais ces documents ne sont pas toujours alignés car ils ont été développés de façon asynchrone. Enfin, les Profils SFMQ et les Référentiels Interfédé ne couvrent pas toutes les formations offertes par les CISP. Cette section présente ces trois cas en détail et les propositions issues du groupe de travail et des diverses consultations afin de surmonter les contraintes identifiées dans chaque cas.

Par ailleurs, il semble exister une certaine confusion en ce qui concerne les termes « Référentiels » et « Profils », utilisés d'une part par l'Interfédé et d'autre part par le SFMQ. En effet, certains opérateurs et certains textes utilisent ces termes comme des synonymes, d'autres, comme le SFMQ, y donnent un sens différent. L'encadré ci-dessous clarifie l'utilisation de ces termes par le SFMQ et l'Interfédé et au sein de ce rapport, et la dernière partie de cette section propose des pistes pour éclaircir la terminologie utilisée par le secteur de la formation pour adultes dans son ensemble.

Les « Profils SFMQ » et les « Référentiels Interfédé »

Le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) est un organisme qui rassemble tous les opérateurs d'enseignement qualifiant, de formation et d'insertion socioprofessionnelle, le Consortium de validation des compétences (CVDC) pour la Belgique francophone, ainsi que les services publics de l'emploi et les interlocuteurs sociaux. Il a pour mission de réaliser des Profils métiers qui traduisent la réalité de l'exercice concret des différents métiers. Ces Profils métiers sont élaborés au sein d'une Commission de référentiel métier (Coref), et sont validés par la Chambre des Métiers. Ils se composent de la grappe métiers dans laquelle s'inscrit le métier ciblé, du référentiel métier et du référentiel de compétences professionnelles.

Le SFMQ réalise ensuite des Profils formations qui correspondent aux Profils métiers. Ces Profils formations sont élaborés au sein d'une Commission de profil de formation (Coprofor), et sont validés par la Chambre Enseignement-Formation. Ils détaillent les Unités d'Acquis d'Apprentissage, et contiennent aussi un Profil d'évaluation et un Profil d'équipement. Ils sont destinés à tous les opérateurs d'enseignement, de formation et de validation ; ces derniers doivent ensuite produire leurs propres référentiels ou programmes de formation-enseignement-validation en fonction des objectifs fixés dans les Profils formation du SFMQ et de leurs publics respectifs.

En parallèle, en 2012 l'Interfédé a commencé à développer des Référentiels pour différentes formations proposées par les CISP. À ce jour, des Référentiels Interfédé existent pour 12 métiers. Ils ont été créés pour répondre au besoin d'harmonisation des divers référentiels utilisés par différents centres pour leurs propres formations, avec l'appui financier du Ministre de l'Emploi et de la Formation de l'époque. Ils coexistent quelquefois avec des Profils SFMQ pour le même métier, lorsque le travail du SFMQ a été effectué après celui de l'Interfédé. Les Référentiels développés par l'Interfédé sont, au même titre que les Profils du SFMQ, la référence commune à utiliser afin de permettre aux opérateurs de formation de développer leur offre de formation. Sur base de cette référence commune, ils pourront identifier les Unités d'Acquis d'Apprentissage visés par leur offre de formation et alors créer leur propre référentiel.

Il apparaît donc que la terminologie utilisée par les différents acteurs n'est pas toujours alignée. Au sein de ce rapport, le terme « profil » sera utilisé pour parler de documents de référence organisés en Unités d'Acquis d'Apprentissage, à partir desquels les opérateurs construisent leur propres « référentiels », ou programme de formation. Le terme « Profils SFMQ » sera utilisé pour désigner les profils développés par le SFMQ, le terme « Référentiel Interfédé » pour désigner les productions de l'Interfédé. Il faut donc noter que ces derniers relèvent plus de « profils » que de « référentiels » à proprement parler, dans le sens où les CISP doivent s'approprier le document pour construire leurs propres programmes de formation, ou référentiels.

Aligner les Référentiels Interfédéré et les Profils du SFMQ lorsqu'ils coexistent

La production des 12 Référentiels Interfédéré s'est souvent faite en amont du travail réalisé plus tard par le SFMQ, la création de ce dernier étant plus récente. Cela signifie qu'aujourd'hui certains Référentiels Interfédéré coexistent avec les Profils développés par le SFMQ, et un travail de comparaison doit être réalisé afin de voir comment les diverses productions se rencontrent et se complètent. Une **mise à jour des Référentiels Interfédéré pour se situer par rapport aux productions du SFMQ et s'en rapprocher** en termes d'Unités d'Acquis d'Apprentissage et d'évaluation devrait être réalisée. De plus, il semblerait pertinent d'employer les mêmes terminologies que celles utilisées dans le cadre de la production des Profils SFMQ. L'Interfédéré devrait donc, entre autres, adapter le terme « Référentiels » en « Profils » et le termes « Unités de Formation » en « Unités d'Acquis d'Apprentissage ».

Faciliter l'utilisation des Profils formations du SFMQ

Les membres du groupe de travail ont mentionné que les Profils du SFMQ sont difficiles à appréhender par les équipes pédagogiques⁵. Afin de faciliter l'utilisation et l'appropriation des Profils SFMQ, le groupe de travail propose de mettre en place deux types d'actions de formation. En effet, certains membres du groupe de travail ont participé à des formations offertes par l'Interfédéré et relatives à la mise en œuvre des profils (Profils SFMQ ou Référentiels Interfédéré) et ont jugé ces formations très utiles et positives, mais tous les centres n'ont pas pu y participer, à cause d'un manque de temps, ou d'une méconnaissance de l'existence de ces formations. Puisque les formations en présentiel sont utiles aux personnels des centres mais assez chronophages, le groupe de travail préconise de développer des **formations en ligne** (de type MOOC), qui puissent être suivies par le personnel des CISP, dans les lieux et aux horaires qui leur conviennent le mieux⁶. En outre, la mise à disposition d'**experts méthodologiques** pour appuyer les centres dans la mise en œuvre des profils (Profils SFMQ ou Référentiels Interfédéré), et/ou la formation de tels experts au sein des CISP, ont également été évoquées comme des pistes intéressantes⁷. Ces deux actions apparaissent complémentaires, et pourraient se renforcer mutuellement. Une question importante mais qui reste en suspens est celle d'identifier l'organisme qui sera chargé de développer ces actions de formation. L'Interfédéré, grâce à sa grande connaissance du secteur, de ses besoins et de ses spécificités, semble être un organisme tout à fait adapté. Cependant, elle devrait pour cela bénéficier des moyens nécessaires.

De plus, il apparaît important que **le secteur s'approprie les Profils formations du SFMQ en créant des documents de référence** compréhensibles par les CISP, adaptés à leur public, et utilisables sur le terrain. Le but de ce travail étant la fluidification des parcours, il semble important d'employer les

mêmes Unités d'Acquis d'Apprentissage et compétences que les Profils du SFMQ ou que d'autres référentiels du secteur, le cas échéant. Les CISP pourront ensuite choisir les Unités d'Acquis d'Apprentissage et compétences que leurs formations couvrent, les réorganiser dans l'ordre chronologique qui leur paraît le plus pertinent, mais garderont les mêmes intitulés pour favoriser une plus grande transparence et compréhension entre pairs. Ce travail pourra être réalisé en concertation avec les CISP qui le souhaitent.

Comme dans le cadre de la réalisation des 12 premiers Référentiels de l'Interfédéré des CISP, ce travail devrait être réalisé sur un modèle de co-construction, en concertant tous les CISP offrant des formations pour un même métier afin de proposer un document de référence commun, et pourra aussi s'inspirer d'autres référentiels existants : non seulement ceux développés par les CISP eux-mêmes, mais aussi ceux construits par les différentes fédérations et/ou par d'autres organismes de formation et d'enseignement travaillant sur ces sujets aux niveaux belge et européen. Une des premières actions serait de centraliser les ressources produites par différents CISP pour un même métier. Si la liste des métiers pour lesquels de tels documents de référence doivent être créés est trop longue, des priorités seront établies, sur la base du nombre de stagiaires, du nombre de formations, de la nécessité de la poursuite du parcours de formation, et du travail déjà entamé. Étant donné les ressources à mobiliser, un soutien financier du gouvernement doit être envisagé⁸.

Élargir l'offre des Profils du SFMQ pour les formations aux niveaux de qualification 1 et 2 du CFC

Afin de favoriser la poursuite de la formation des stagiaires CISP chez d'autres opérateurs, il est important qu'à moyen terme, les documents de référence officiels utilisés et compris par tous les opérateurs, à savoir les Profils SFMQ, couvrent plus largement les types de formations liées aux métiers de bas niveaux de qualification proposées par les CISP. En effet, très peu de Profils du SFMQ sont actuellement positionnables au niveau 2 du Cadre Francophone des Certifications (CFC) et aucun n'est positionnable au niveau 1⁹. Ces deux niveaux sont pourtant ceux majoritairement visés par l'offre de formation des CISP. L'absence de Profils qui conduisent à des certifications positionnées aux niveaux 1 et 2 du CFC est donc clairement problématique pour la fluidité des parcours des stagiaires, puisqu'il n'existe pas un cadre commun de référence¹⁰. Ce constat est repris par la plupart des acteurs, qui souhaitent de façon générale l'élargissement des métiers décrits au SFMQ.

Tout d'abord, une proposition du groupe de travail est que, dès aujourd'hui, **l'Interfédéré réalise un travail d'accompagnement pour les CISP prenant part aux Coprofor**, afin qu'ils puissent mieux faire entendre leur position lors de ces commissions au sein desquelles les Profils formation sont produits. En effet, certains CISP ayant participé à une Coprofor témoignent de la

pression de certains autres opérateurs pour faire prévaloir les acquis d'apprentissage qu'ils utilisent, et rapportent que leur voix est peu entendue. Un certain déséquilibre entre les différents opérateurs est donc ressenti par les CISP lors de la réalisation des Profils SFMQ. De plus, la participation aux Coprofor n'est pas financée, et cela représente une difficulté supplémentaire pour les CISP souhaitant y prendre part.

Aujourd'hui, l'Interfédé ne participe pas aux Coprofor, car elle ne dispose pas des ressources humaines nécessaires mais aussi car, conformément à la démarche préconisée par le SFMQ, elle fait appel au personnel des CISP offrant une formation pour le métier visé par la commission, celui-ci étant mieux renseigné sur les spécificités de chaque secteur et formation. L'Interfédé aurait pourtant la possibilité de jouer un rôle plus important au sein de ces commissions. Tout d'abord, l'Interfédé pourrait faire retour du ressenti négatif des CISP lors des Coprofor auprès du Directeur du SFMQ ou en Chambre Enseignement-Formation. De plus, elle pourrait aider les centres qui souhaitent prendre part aux Coprofor à se préparer et à participer activement aux réunions, par exemple en expliquant au personnel CISP comment les commissions se déroulent¹¹, et en participant aux réunions aux côtés des CISP pour leur apporter son soutien. Il faudrait cependant des moyens humains supplémentaires pour mettre en place ces accompagnements.

Par ailleurs, l'Interfédé pourrait aussi jouer un rôle plus important dans la définition des nouveaux Profils du SFMQ si elle pouvait prendre part aux Coref. Cela n'est pas possible aujourd'hui, car aucun opérateur de formation n'est convié à ces commissions. Cela est particulièrement problématique pour le secteur CISP car, présentement, la majorité des Profils métiers proposés lors des Coref demandent des niveaux de qualification plus élevés que les formations offertes en CISP.

Les membres du groupe de travail ont suggéré qu'à moyen-long terme, il serait intéressant d'**inciter le SFMQ à développer des Profils positionnables aux premiers niveaux du CFC** (notamment niveaux 1 et 2). Ces Profils liés aux niveaux 1 et 2 auront pour but de créer un cadre commun pour situer des formations déjà existantes, dans un but de développement des parcours de formation et de leur fluidification, comme préconisé dans la Recommandation du Conseil européen du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences. Ces Profils constitueraient donc une base commune entre tous les opérateurs de formation. Il semble également important que ces nouveaux Profils utilisent une terminologie et un langage simplifiés, directement adaptés au secteur CISP. Cela simplifierait le travail d'appropriation au sein du secteur. Puisque certains acteurs (par exemple les organisations syndicales ou les secteurs professionnels) pourraient s'y opposer, les fédérations CISP ont exprimé le souhait de bénéficier d'un appui politique sur cette question.

Bien que positive pour la reconnaissance et l'image des formations offertes par les CISP, la création de Profils positionnables aux

niveaux 1 et 2 pourrait également avoir des effets négatifs. En effet, les membres du groupe de travail craignent que de tels Profils SFMQ exigent un niveau trop élevé en ce qui concerne les compétences de base, ou bien que cela ait un impact sur le niveau minimum requis pour être formateur en CISP. Le groupe de travail juge donc nécessaire de continuer cette réflexion autour du développement possible de Profils positionnables aux niveaux 1 et 2 du CFC au sein du secteur CISP.

Il est également fondamental de réaliser que le développement de tels Profils est un travail qui ne pourra produire ses effets qu'au terme d'un long processus, et il est donc crucial de réfléchir à des actions à plus court terme. C'est pourquoi il semble important de **poursuivre le travail de production des Référentiels communs par l'Interfédé** (qui devraient être appelés Profils dans le futur), pour les formations CISP pour lesquelles il n'existe ni Profil SFMQ correspondant ni Référentiel Interfédé. Cela pourra d'ores et déjà bénéficier les CISP offrant ces formations, leur apportant un cadre commun et un appui pédagogique. De nouveau, il semblerait pertinent d'employer les mêmes terminologies que celles utilisées dans le cadre de la production des Profils SFMQ. L'Interfédé devrait donc, entre autres, adapter le terme « Référentiels » en « Profils » et le terme « Unités de Formation » en « Unités d'Acquis d'Apprentissage ». Ces nouvelles productions, ainsi que celles déjà existantes doivent pouvoir constituer une base de travail pour les Coprofor. L'Interfédé paraît tout à fait à même de coordonner ce travail de concertation et de rédaction des nouveaux Référentiels adaptés aux CISP, notamment grâce à son expérience dans ce domaine. Ce travail nécessite toutefois la mise à disposition de ressources dédiées, et l'Interfédé devrait disposer des moyens nécessaires pour poursuivre ce travail sur les Référentiels en lien avec les métiers du secteur. La méthode développée devra permettre à la fois de produire les nouveaux Référentiels, mais aussi d'actualiser les productions existantes. Le travail devra être réalisé avec les acteurs du terrain, tout en réalisant que cela constitue pour eux un effort conséquent en termes de temps. Il pourra être envisagé de s'inspirer de productions déjà existantes, soit en CISP, soit chez les autres opérateurs¹².

Il est important de noter que, pour certaines formations offertes en CISP, les Profils SFMQ existants ne correspondent pas au même niveau de qualification. L'exemple est frappant dans le secteur de la maçonnerie : un Référentiel « Aide-maçon/maçonne » a été développé par l'Interfédé et le SFMQ a publié un Profil « Maçon/Maçonne », mais cela est potentiellement le cas pour d'autres secteurs et d'autres formations offertes par les CISP, pour lesquelles des Référentiels Interfédé ont été développés ou non. Il apparaît donc opportun d'**étudier la possibilité d'inscrire les Référentiels CISP dans le cadre de Profils Métiers du SFMQ (et plus particulièrement dans la grappe métier) visant un niveau de certification plus élevé**. En d'autres termes, il serait tout à fait envisageable qu'un Référentiel Interfédé ne couvre qu'une partie d'un Profil SFMQ. Deux cas peuvent alors être distingués comme ci-dessus : soit aucun Référentiel commun

au secteur CISP n'a encore été développé, et il devra l'être en fonction des objectifs fixés dans une partie du Profil formation du SFMQ ; soit un Référentiel Interfédé a déjà été créé et celui-ci devra être mis à jour pour se rapprocher d'une partie du profil formation SFMQ correspondant à la grappe métier visée. Cela pourrait en fait s'avérer être l'initiative la plus déterminante pour la fluidité des parcours : après avoir réalisé une partie d'un Profil SFMQ lors d'une formation CISP, un stagiaire pourrait plus facilement réaliser l'autre partie du Profil chez un autre opérateur.

Clarifier l'existence et l'utilisation des Profils SFMQ et Référentiels Interfédé

Selon les membres du groupe de travail, l'information sur les Profils ou Référentiels à utiliser est souvent difficile à obtenir, et ce notamment en raison d'une certaine confusion dans les termes adoptés par différents opérateurs et dans certains textes légaux. Par exemple, le décret CISP mentionne des « référentiels » développés par le SFMQ, alors que ces documents sont appelés « Profils » par le SFMQ. Les documents développés par l'Interfédé sont appelés « Référentiels » mais ils sont en réalité l'équivalent des Profils SFMQ. Il semble donc crucial de **clarifier la terminologie utilisée**, non seulement au niveau du secteur, mais plus largement entre les différents opérateurs et au sein des divers textes réglementaires.

De plus, l'absence d'une source unique où trouver les divers documents représente un autre frein à l'utilisation d'un langage commun entre les différents acteurs. Pour répondre à ces problèmes d'information, il serait bon de créer des mécanismes de coordination, afin que les Référentiels et Profils existants soient mieux partagés. Deux idées complémentaires ont été avancées. Premièrement, les membres du groupe de travail ont proposé la création d'une **plateforme en ligne** où seraient mutualisés, en un seul endroit, l'ensemble des Référentiels et Profils existants, qu'ils soient issus du SFMQ, de l'Enseignement de Promotion Sociale (EPS), du Forem, de l'Institut de Formation en Alternance des Petites et Moyennes Entreprises en Wallonie (IFAPME), du Consortium de la Validation des Compétences (CDVC), ou de l'Interfédé. Cette plateforme pourrait également reprendre les référentiels développés par les secteurs professionnels. Elle devra être régulièrement mise à jour. L'accès à l'ensemble de l'information existante concernant les Profils et Référentiels, via une seule source, faciliterait le travail des CISP quant à la construction et à la mise en œuvre de leurs objectifs de formation. Cela serait également utile aux autres opérateurs de formation souhaitant en savoir plus sur les différents référentiels existants, notamment ceux développés par l'Interfédé. Les membres du groupe de travail considèrent que cette plateforme ne devrait pas être créée par l'Interfédé mais par un organisme externe et neutre, et qui concerne tous les opérateurs (par exemple le Service Public de Wallonie (SPW), le Cadre Francophone des Certifications (CFC), ou bien le SFMQ). Cet organisme aurait un rôle de recensement des productions existantes, de concertation et de coordination entre les différents opérateurs.

Une autre proposition du groupe de travail concerne le développement d'**espaces de rencontre** entre opérateurs. En effet, les membres du groupe de travail jugent qu'il serait bénéfique de discuter de la mise en œuvre des profils et référentiels en pratique, d'harmoniser la compréhension entre opérateurs, et d'identifier plus clairement les possibilités de poursuite ou de complément de formation en fonction des unités d'acquis d'apprentissage réalisées. Pour cela, il serait bon de favoriser les discussions entre opérateurs, et la création d'espaces de rencontre apparaît comme une solution appropriée. Certains espaces officiels existent, mais les membres du groupe de travail ont jugé qu'il serait bénéfique de développer des **lieux d'échanges plus informels**, qui pourraient aider à développer des liens de confiance. Il est important que des échanges aient lieu entre formateurs des différents opérateurs, car ils ont une vision du terrain et de ses réalités. De nouveau, l'organisation de ces espaces de rencontres devra être assurée par un organisme neutre (comme le SPW), avec des objectifs clairs de partage et de concertation. Dans la pratique, ces possibilités de rencontres pourraient prendre la forme d'un forum (sur une ou plusieurs journées, une ou plusieurs fois par an), pendant lequel divers ateliers seraient organisés pour discuter des problématiques des différents opérateurs sur des sujets divers, notamment en ce qui concerne les référentiels et leur utilisation, comme mentionné plus haut. Une autre solution serait d'inclure des ateliers spécifiques au sein de la Commission des opérateurs¹³ (sous la forme de groupes de travail rassemblant tous les opérateurs, ou bien d'échanges autour de bonnes pratiques). Une autre possibilité serait de s'inspirer de l'initiative des diagnostics croisés¹⁴, appliquée entre centres CISP et autres opérateurs. Ces rencontres de terrain contribueront à dépasser les incompréhensions qui peuvent subsister entre opérateurs.

Enfin, un **travail de comparaison entre les différentes productions** semble nécessaire. Ce travail pourra être réalisé soit dans le contexte du développement de la plateforme en ligne, soit au cours de réunions organisées dans le cadre de l'espace de rencontre informel évoqué ci-dessus, ou bien sera effectué en parallèle.



Des attestations de fin de formation harmonisées pour la visibilité des compétences du stagiaire

Les CISP sont tenus d'élaborer une attestation de fin de formation¹⁵. Bien que la raison principale motivant la production de cette attestation soit le respect du décret, les membres du groupe de travail ont également évoqué deux autres avantages à délivrer un tel document. Tout d'abord, il contribue à renforcer la confiance en soi du stagiaire, car pour les stagiaires CISP c'est souvent la première attestation de réussite qu'ils reçoivent. Ensuite, ce document pourrait également aider à la reconnaissance des acquis des stagiaires par les autres opérateurs, car il pourrait présenter, de manière concise, claire et standardisée, les informations clés concernant la formation suivie par les stagiaires. Cependant, à ce jour, il existe une grande hétérogénéité dans les types de documents délivrés par les CISP, et le niveau de détail fourni. Afin que cette attestation de fin de formation facilite la poursuite des parcours, il est nécessaire de penser à un format commun au secteur CISP. Une telle harmonisation des attestations de fin de formation a été saluée par la plupart des autres opérateurs, qui reconnaissent que cela permettra une meilleure lisibilité de la formation suivie par les stagiaires. Ils mentionnent toutefois que ces attestations, bien qu'harmonisées, n'auront pas de valeur certificative.

Créer des modèles-types d'attestation de fin de formation pour chaque filière du secteur CISP

Les membres du groupe de travail se sont accordés sur l'importance **d'utiliser des attestations de fin de formation communes au sein du secteur CISP** afin de faciliter leur reconnaissance en dehors du secteur. La création d'un modèle identique pour chaque filière offerte en CISP (formation de base, orientation professionnelle et formation professionnalisante) est donc envisagée. Ces modèles devront être utilisés par tous les CISP, à la fois DéFI et EFT, en fonction des filières qu'ils proposent. Le groupe de travail a également jugé nécessaire de réfléchir à un nom commun à donner à ces documents. L'appellation « Attestation de Compétences Acquisées dans la filière¹⁶ : X » a été proposée et reconnue par les membres du groupe de travail comme un nom intéressant. En particulier, la mention « dans la filière » permet d'inclure aussi des formations qui ne reprennent pas l'ensemble des compétences ou d'Unités d'Acquis d'Apprentissage (UAA) du métier mais seulement une partie de celles-ci.

À ce jour, **l'attestation de fin de formation doit comporter a minima un certain nombre d'informations spécifiées dans l'arrêté d'exécution du décret CISP** : la durée de la formation et les compétences acquises par le stagiaire¹⁷.

Les attestations communes doivent donc reprendre ces informations. En complément de l'attestation de fin de formation, les membres du groupe de travail pensent qu'il serait utile d'ajouter, de façon facultative et sur un document séparé, des renseignements sur les possibilités de poursuite de formation (en CISP ou chez un autre opérateur).

Inclure les Unités d'Acquis d'Apprentissage dans l'attestation pour les filières professionnalisantes

Afin que tous les opérateurs soient familiers avec le contenu de l'attestation et que le développement d'une attestation commune facilite la poursuite des parcours, les membres du groupe de travail s'accordent sur le fait que celle-ci doit inclure des **informations similaires aux documents délivrés par les autres opérateurs** (par exemple le CeCAF, le Certificat de Compétences Acquisées en Formation, ou le CCP, le Certificat de Compétence Professionnelle, qui est en cours de développement et testé dans un projet pilote). Ces attestations reprennent les Unités d'Acquis d'Apprentissage de la formation, et les différentes compétences qui composent les unités. Les membres du groupe de travail ont donc proposé que figurent les informations suivantes dans le modèle développé pour les formations professionnalisantes (voir l'Annexe pour un exemplaire de l'attestation de fin de formation proposée par le groupe de travail):

- Toutes les Unités d'Acquis d'Apprentissage maîtrisées par le stagiaire, en partie ou en totalité. Cela implique donc que les CISP se réfèrent bien à un référentiel de formation structuré autour d'UAA (Profil SFMQ le cas échéant, ou bien production de l'Interfédé).
- Au sein de chaque UAA, toutes les compétences acquises par le stagiaire. En revanche, les membres du groupe de travail ne trouvent pas pertinent de mentionner les compétences non acquises, car il est important que cette attestation reste un élément de valorisation et de renforcement de la confiance en soi pour les stagiaires. De plus, une compétence peut ne pas être acquise car non maîtrisée par le stagiaire, ou bien car elle n'a pas été abordée durant la formation.
- Lorsque toutes les compétences d'une Unité d'Acquis d'Apprentissage sont maîtrisées, le titre de l'UAA sera mentionné en caractères noirs. Lorsque seulement une partie des compétences de l'UAA sont acquises, le titre de celle-ci sera mentionné en caractères plus clairs. Lorsqu'aucune compétence n'a été acquise pour une UAA, celle-ci ne sera pas mentionnée.
- Puisque seulement les compétences acquises seront incluses, celles-ci seront toujours mentionnées en caractères noirs.

- Le nombre d'heures réalisées par le stagiaire, distinguant heures de formation théorique, pratique, et heures passées en stage.

Afin de s'adapter aux particularités de certaines formations (formations comportant des stages, formations en EFT se déroulant autour des contrats de l'entreprise, etc.), l'attestation pourra inclure un encadré dans lequel les CISP pourront ajouter des informations supplémentaires concernant leurs spécificités. Cela permettra aux centres de compléter le modèle lorsque nécessaire.

Bien que certaines fédérations reconnaissent que suivre un référentiel est une obligation décrétales et que donc les CISP devraient organiser leurs formations autour d'UAA bien définies, d'autres ont mentionné que cela est encore difficile pour certains centres. Les fédérations ne s'accordent donc pas sur la pertinence d'inscrire ou non ces UAA dans l'attestation de fin de formation. Les fédérations ont également rappelé que la formulation et la lisibilité de l'attestation sont aussi cruciales : si un document reprend des termes de jargon non explicités, le stagiaire ne s'appropriera pas le document. En ce sens, elles proposent que les attestations reprennent les compétences

acquises seulement, plutôt que les UAA. Pour remédier au problème de compréhensibilité, l'Inter-Bassin propose de délivrer deux attestations : une à destination des autres opérateurs, ayant pour but la fluidification des parcours ; une autre employant un langage moins technique à destination des stagiaires. Les fédérations ont également rappelé la nécessité de réfléchir à la meilleure façon de remettre l'attestation au stagiaire, notamment en ce qui concerne quand la transmettre, et qui doit le faire. Il faudra également penser à minimiser les risques de falsification de ce document.

Co-construire les modèles pour les formations de base et l'orientation professionnelle

Des modèles d'attestations harmonisées devront être préparés pour les formations de base et les filières d'orientation professionnelle. Les deux **modèles s'inspireront de l'attestation développée pour les formations professionnalisantes**, et s'en rapprocheront le plus possible, dans un but d'harmonisation des documents produits pour le secteur. En particulier, la première page pourra être identique. Ce travail sera réalisé en concertation avec les CISP proposant les différentes filières.



Un label pour l'amélioration continue de la qualité et le renforcement de la confiance entre opérateurs

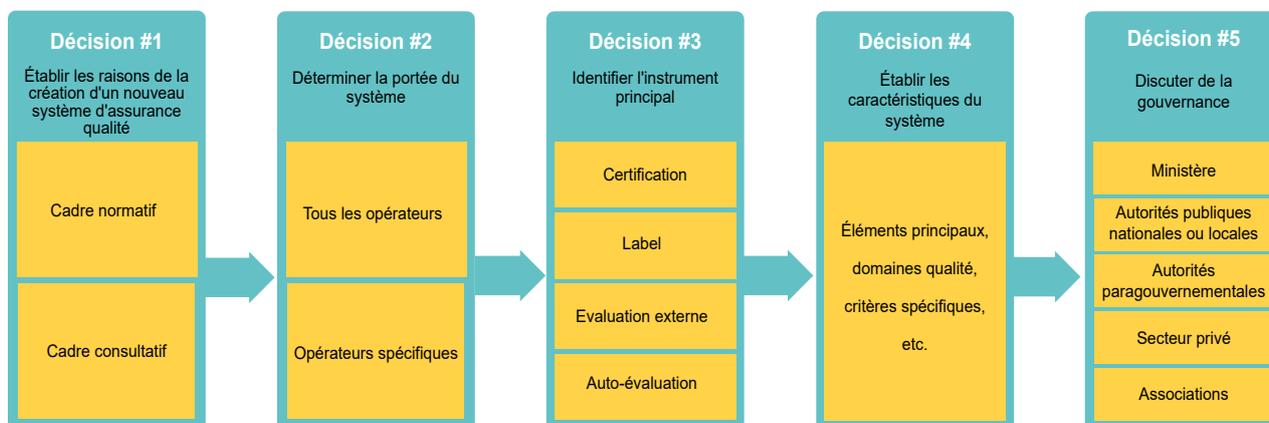
Il semble fondamental de discuter de la promotion et de l'amélioration continue de la qualité au sein du secteur CISP afin de promouvoir les formations CISP auprès du public, renforcer l'image du secteur, notamment auprès des autres acteurs, et accroître la confiance mutuelle entre opérateurs, le but plus large étant d'améliorer les possibilités de poursuite de parcours. Ce constat est partagé par la plupart des opérateurs. La prise en compte de leurs attentes est importante car le système qualité doit être pensé dans ce but de fluidification des parcours. Le travail sur un système qualité pourra aussi permettre l'amélioration continue, bien que les membres du groupe de travail ont souligné que les formations CISP font déjà preuve d'une grande qualité.

Pour réfléchir aux modalités d'un tel système qualité, le groupe de travail s'est appuyé sur un arbre de décision développé par l'OCDE (Graphique 1). L'élaboration d'un mécanisme d'assurance qualité pour l'apprentissage non formel des adultes implique de nombreuses étapes, souvent consécutives. L'arbre de décision a été pensé pour guider les autorités publiques qui envisagent de créer un système d'assurance qualité, ou réformer un système existant, et pour s'assurer qu'elles prennent en

considération les points les plus importants. Il s'agit notamment: (1) de savoir si le nouveau mécanisme devrait être obligatoire pour opérer ou recevoir des fonds publics (cadre normatif), ou bien s'il devrait être proposé sur une base volontaire (cadre consultatif); (2) de décider de la portée du mécanisme et de savoir s'il devrait s'appliquer à tous les opérateurs ou bien à une partie d'entre eux seulement; (3) de réfléchir au type d'instrument qui formera la base du nouveau cadre qualité; (4) de penser aux caractéristiques de cet instrument; (5) de réfléchir à quel organisme devrait créer le système et en assurer la gestion.

Concernant l'approche à adopter et sa portée (Graphique 1, Décision #1 et Décision #2), le groupe de travail a plébiscité la démarche consultative, qui permettra aux centres d'être appuyés et accompagnés. Une approche réglementaire, selon laquelle l'inscription dans la démarche qualité serait obligatoire pour obtenir l'agrément, ne peut pas être envisagée à ce jour. L'inscription dans le processus qualité doit se faire sur une base volontaire ; tous les CISP, tant DéFi qu'EFT, doivent néanmoins pouvoir s'inscrire dans la démarche s'ils le souhaitent, et ce indépendamment des filières de formation (formation de base,

Graphique 1. Arbre de décision pour la création d'un système qualité pour l'apprentissage non formel des adultes



Source : OECD (2021), Improving the Quality of Non-Formal Adult Learning: Learning from European Best Practices on Quality Assurance, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f1b450e1-en>.

orientation professionnelle ou formation professionnalisante). En effet, l'offre de formation CISP est large et multiple et doit rencontrer les besoins de publics variés. Les CISP n'auront pas tous ni la même nécessité de s'inscrire dans une démarche qualité formalisée, ni les moyens et ressources de s'y engager.

En termes d'instrument (Graphique 1, Décision #3), les membres du groupe de travail ont mentionné que l'auto-évaluation et

l'évaluation externe apparaissent être deux approches adaptées pour le secteur CISP. En effet, il semble que certains centres ont déjà une expérience de l'auto-évaluation. De plus, cet instrument est souvent accompagné de la création de structures et documents d'appui à la démarche qualité, ce qui est regardé par les membres du groupe de travail comme un facteur potentiellement facilitant. Les membres du groupe de travail se sont également accordés sur la nécessité d'une évaluation externe car un système qualité

qui serait basé sur l'auto-évaluation uniquement ne permettrait pas de renforcer l'image du secteur auprès des autres opérateurs de formation. Cette évaluation externe n'aura pas pour but principal de sanctionner d'éventuelles mauvaises pratiques mais sera réalisée afin d'accompagner les centres dans la mise en place du système qualité. La proposition du groupe de travail est donc d'intégrer l'auto-évaluation et l'évaluation externe dans le cadre de la création d'un nouveau label qualité spécifiquement développé pour le secteur CISP.

Il est essentiel de mentionner que le groupe de travail a longuement discuté de la possibilité d'adopter un label déjà existant. Cependant deux obstacles majeurs ont été identifiés. Tout d'abord, en Wallonie, et plus généralement en Belgique francophone, il n'existe pas de label spécifiquement développé pour l'éducation non formelle des adultes, et encore moins de label combinant auto-évaluation et évaluation externe. Certains opérateurs de formation professionnelle sont certifiés ISO, d'autres ont adopté le label Qfor. Bien que ce dernier ait été pensé pour les activités de formation et de consultance, et, en ce sens, plus proche du secteur CISP, ces deux labels ne paraissent pas tout à fait adaptés aux formations offertes par les CISP. De plus, une autre difficulté fondamentale concerne le coût de certification lié à ces labels, qui serait supporté par les centres s'engageant dans la démarche. Bien qu'une subvention du gouvernement pourrait éventuellement être envisagée, les membres du groupe de travail ont mentionné leur réticence à mobiliser des moyens publics pour financer un organisme de certification privé. Selon eux, les fonds publics seraient mieux utilisés s'ils servaient à développer un label public qui corresponde au contexte spécifique des CISP. Pour ces raisons, les membres du groupe de travail ne jugent pas adéquat de faire appel à un label existant, et préconisent plutôt la création d'un nouveau label.

En ce qui concerne les dimensions à inclure dans le nouveau label (Graphique 1, Décision #4), quatre grands domaines ont été discutés : structure organisationnelle, enseignement et apprentissage, personnel, et résultats. Les membres du groupe de travail s'accordent sur le fait que **deux domaines, celui de la structure organisationnelle ainsi que celui de l'enseignement et de l'apprentissage, devraient être intégrés dans le système qualité CISP.**

Le domaine de la structure organisationnelle est inclus dans une vaste majorité des mécanismes d'assurance qualité à travers l'Europe, et est aussi présent dans les systèmes qualités adoptés par les autres opérateurs de formation professionnelle en Wallonie et en Belgique francophone et par certains CISP. En règle générale, cet ensemble de critères vise à garantir que l'opérateur de formation a une mission bien définie et appropriée, que son organisation est correctement structurée avec de solides pratiques de gestion, que l'infrastructure physique du prestataire est adaptée à l'apprentissage des adultes et que ses finances sont gérées efficacement. Les membres du groupe de travail ont mentionné que des critères se rapportant à la structure

organisationnelle sont déjà mis en place en pratique et intégrer ce domaine dans le label ne posera pas de difficulté particulière.

Le domaine de l'enseignement et de l'apprentissage est aussi au centre de certains processus d'assurance qualité en Europe. Cette dimension comprend par exemple des critères portant sur l'orientation et le conseil des apprenants, les procédures de réclamation, la qualité des examens et des évaluations, les méthodes d'éducation et de formation, etc. L'objectif de tels critères est de s'assurer que l'offre éducative de l'opérateur corresponde bien aux besoins des apprenants adultes. Un enseignement de qualité et adapté au public des adultes peu scolarisés est au cœur de la méthodologie développée par les CISP, et inclure des critères concernant ce domaine paraît pertinent pour les membres du groupe de travail afin de mettre en valeur l'approche et la particularité du secteur.

Une question qui reste en suspens est celle de l'inclusion des modalités d'évaluation du stagiaire. Les avis des différents membres du groupe de travail à ce sujet ne sont pas unanimes. D'un côté, certains membres pensent qu'inclure les modalités d'évaluation pourrait favoriser à plus long terme une reconnaissance plus systématique des compétences acquises par les stagiaires. D'un autre côté, d'autres membres du groupe de travail ont fait valoir que la liberté pédagogique de chaque centre doit aussi s'appliquer aux méthodes d'évaluation, notamment car les stagiaires CISP ont souvent vécu des expériences négatives liées aux évaluations durant leur scolarité initiale. Cependant, la question de l'évaluation semble être une question cruciale, notamment afin que le système qualité puisse en pratique renforcer la confiance entre opérateurs. En particulier, les autres opérateurs souhaiteraient être assurés de la qualité des modalités d'évaluation, et de la pertinence des critères et seuils de réussite, afin de s'assurer que les compétences ont été acquises à un niveau suffisant pour rejoindre leur formation. Ce point ayant été mentionné par les autres opérateurs à de nombreuses reprises, la question de l'inclusion de critères portant sur les modalités d'évaluation devra faire l'objet d'une attention particulière lors du développement du système qualité.

Il est également important de mentionner que pour la plupart des membres du groupe de travail, le système qualité ne doit pas s'intéresser à la validation des compétences des stagiaires. En effet, il existe des organismes qui permettent la validation des compétences, bien que cela ne couvre pas encore toutes les formations proposées par les CISP. Le groupe de travail a souligné que, pour les formations pour lesquelles la validation des compétences n'est pas disponible, il semble intéressant de créer un système de validation mais cela ne rentre pas dans le domaine de l'assurance qualité et devrait plutôt être pensé en parallèle, et non au sein, du système qualité.

Par ailleurs, les membres du groupe de travail se sont avérés réticents quant à l'inclusion des domaines portant sur les formateurs et les résultats. Le domaine portant sur les formateurs

inclut en général des critères qualité s'intéressant à la formation initiale et continue des formateurs, spécifiant par exemple une qualification ou expérience professionnelle minimum. Les centres ont mis en place des bonnes pratiques, mais les inclure dans le label signifierait une formalisation et standardisation des initiatives, ce qui a été jugé prématuré. De plus, en ce qui concerne la dimension portant sur les formateurs, le risque est qu'une qualification minimum pourrait être imposée. Or, il n'existe pas à ce jour de diplôme officiel pour les formateurs en CISP. Leurs compétences sont développées au travers de la formation continue et grâce à l'expérience acquise sur le terrain. Les membres s'entendent cependant pour dire qu'il est important de pouvoir valoriser ces compétences et noter de nouveau qu'un travail pourrait être effectué en parallèle. Pour le domaine des résultats, les critères portent par exemple sur l'existence d'évaluations de suivi des programmes de formation ou d'enquêtes de satisfaction menées auprès des apprenants, ou bien sur la performance des apprenants sur le marché du travail en sortie de formation. Les membres du groupe de travail ont mentionné que les résultats d'une formation CISP sont difficilement mesurables, puisqu'une partie importante des formations CISP concerne les compétences transversales ; c'est pourquoi ils ne jugent pas opportun d'inclure ce domaine dans le label.

Pour la gouvernance du nouveau label qualité (Graphique 1, Décision #5), il est important d'identifier qui doit créer et gérer administrativement la certification et qui doit effectuer les évaluations proprement dites. Les membres du groupe de travail ont mentionné que la création et la gestion du nouveau label pourrait tout à fait être réalisées par **un organisme neutre** déjà créé, si un tel organisme existe. Cela éviterait de répliquer un travail éventuellement déjà réalisé. Cependant, les membres du groupe de travail n'ont pas su identifier un organisme pertinent, et préconisent que, si après une recherche plus approfondie, un tel organisme n'existait pas, il faudrait alors le créer.

Quoi qu'il en soit, le groupe de travail préconise que les critères précis qui seront inclus dans le nouveau label soient définis **en concertation avec l'Interfédé, les fédérations, et le secteur dans son ensemble**. L'aide d'universitaires pourra aussi être sollicitée et les attentes des partenaires devront être prises en compte puisque ce label doit être pensé dans un but de fluidification des parcours. Il faudra estimer le temps de travail et les ressources humaines à investir. Les critères inclus devront être définis à partir des exigences existantes (notamment les conditions d'agrément et les points inclus dans les rapports d'activités annuels), sans créer de redondance, et devront être pertinents, objectifs, et mesurables.

Il est important de **déterminer quel organisme sera chargé de l'évaluation externe**. Cependant, les membres du groupe de travail n'ont pas su l'identifier. En effet, il existe un service d'inspection au niveau de l'enseignement formel, mais ce service ne serait pas adapté à l'enseignement non formel et

aux spécificités du secteur CISP. Le seul service d'inspection existant pour les CISP est celui mis en place dans le cadre de l'agrément mais les membres du groupe de travail ont mentionné certaines incohérences au niveau des inspections sur le terrain et, pour cette raison, n'imaginent pas qu'il puisse devenir un auditeur pertinent dans le cadre du nouveau label. En effet, les membres du groupe de travail pensent l'audit comme un service qui soutient et qui conseille et ce n'est pas ce qui est vécu par les centres lorsqu'ils reçoivent une visite d'inspection pour l'agrément. Une option possible serait alors d'impliquer le SPW Emploi-Formation. Cependant, afin de mener à bien les évaluations externes, le SPW devrait travailler à développer les compétences nécessaires. Une autre option serait d'utiliser un organisme privé de certification déjà existant, comme c'est le cas dans le cadre de certains labels européens (par exemple le label EduQua en Suisse).

Enfin, il est important de noter que la mise en place d'un tel système est un long travail ; les conclusions des échanges menés dans le cadre du groupe de travail ne donnent que les prémises d'une discussion à mener de façon plus approfondie. De plus, le travail sur la qualité s'appuyant sur l'existence de profils reconnus par tous, les fédérations proposent d'aborder le processus qualité une fois le travail sur les référentiels aboutis. Une solution pourrait être d'envisager une mise en œuvre progressive, en commençant par le volet organisationnel et enseignement dans un premier temps, puis d'aborder la question de l'évaluation dans un second temps.



Des partenariats formalisés pour la reconnaissance des acquis de formations et la fluidification des parcours

Les CISP ne pouvant pas délivrer leurs propres certifications¹⁸, l'établissement de partenariats avec les autres opérateurs de formation professionnelle est un moyen pour les CISP de permettre à leurs stagiaires de continuer leur parcours de formation de façon fluide et de les amener vers la certification. Plus particulièrement, deux types de partenariats sont possibles : partenariats pour des formations concomitantes (lorsqu'un individu suit une formation dans un CISP et chez un autre opérateur sur une même période) et partenariats pour les formations consécutives (lorsqu'un individu suit une formation chez un autre opérateur après avoir fini une formation CISP). Ces partenariats sont prévus dans les textes réglementaires encadrant le fonctionnement des CISP : le décret CISP stipule que le projet pédagogique peut mentionner un partenariat avec d'autres opérateurs de formation, d'insertion ou de soutien psycho-médicosocial permettant au stagiaire d'atteindre son objectif socioprofessionnel¹⁹, et l'arrêté précise que le programme de chaque filière peut spécifier le recours à un tiers, en ce compris le partenariat. Dans ce cas, le contenu et la durée du recours au tiers ainsi que ses conditions financières et ses modalités organisationnelles doivent être explicités²⁰.

Les partenariats pour les formations concomitantes sont considérés comme de très bons outils pour la fluidité des parcours, et ce pour de nombreuses raisons. En particulier, la concomitance des formations permet aux stagiaires CISP une transition en douceur entre deux opérateurs aux méthodes et degrés d'accompagnement différents. Cela offre la possibilité aux autres opérateurs de formation de prendre connaissance du niveau de chaque stagiaire, afin de les intégrer au mieux dans leurs formations. Les partenariats pour les formations consécutives facilitent également la poursuite de formation, en créant des parcours de formation bien balisés pour les stagiaires. Dans certains cas, ils peuvent même permettre aux stagiaires CISP d'être dispensés de tests d'entrée chez les autres opérateurs ou bien dispensés de certaines Unités d'Acquis d'Apprentissage, même si cela est encore très rare. À ce jour, les deux types de partenariats (concernant formations concomitantes et formations consécutives) sont conclus principalement avec des établissements de l'EPS, et, dans une moindre mesure, avec le Forem et l'IFAPME. Cette section discute, dans un premier temps, des obstacles liés au développement de partenariats entre CISP et autres opérateurs de formation pour adultes, en plus des problèmes de connaissance des formations CISP et de confiance entre opérateurs, et présente plusieurs actions visant à surmonter ces obstacles.

Cependant, l'établissement de partenariats n'est pas la seule et unique solution pour la fluidification des parcours. Par exemple,

la Validation des Compétences permet l'obtention de Titres de Compétences qui allègent les parcours car ils donnent dans certain cas droit à des dispenses automatiques. Cette section présente dans une seconde partie des actions à envisager pour faciliter le processus de Validation des Compétences.

Développer des conventions types pour surmonter les problèmes juridiques et administratifs

Le groupe de travail a mentionné que, bien que prévus dans les textes réglementaires, un nombre d'obstacles d'ordre juridique et administratif, limitent en pratique l'établissement de partenariats formalisés entre les CISP et les autres opérateurs de formation professionnelle. En effet, les partenariats formalisés reposent sur l'établissement de conventions entre opérateurs, et les CISP manquent bien souvent du temps, des ressources humaines et connaissances juridiques et administratives, et du pouvoir de négociation nécessaires pour développer de tels documents. Par conséquent, les partenariats pour la poursuite des parcours, que ce soit pour des formations concomitantes ou consécutives, sont rares et plutôt basés sur des rapports informels. Ils reposent sur la confiance mutuelle, et sont souvent portés par quelques individus travaillant chez chaque opérateur. Il est difficile d'assurer la pérennité de tels partenariats informels, et il paraît crucial d'établir des accords écrits afin de formaliser les possibilités de poursuite de parcours. Les membres du groupe de travail proposent donc de **développer un modèle de convention** pour structurer et soutenir les possibilités de partenariat.

Pour faciliter l'établissement d'accords écrits, l'EPS a développé des modèles de conventions qui lui sont propres et qui peuvent être signées par les CISP²¹. Cependant, le cas de l'EPS est unique ; il n'existe pas de modèle de convention chez les autres opérateurs. La signature de conventions écrites avec les opérateurs autres que l'EPS, oblige donc les CISP à rédiger à chaque fois un nouvel accord juridique complet, ce qui représente une tâche difficile, compte tenu du contenu très technique de ces documents. De plus, il n'existe pas aujourd'hui de mutualisation des conventions signées par différents CISP, qui pourrait aider ceux qui s'engagent dans ces partenariats.

En pratique, les CISP sont bien souvent obligés d'utiliser des conventions préparées par les opérateurs avec lesquels ils souhaitent collaborer. Cette contrainte entraîne des difficultés pour les CISP lors des inspections car ces conventions, pensées par les autres opérateurs, n'incluent pas toujours toutes les informations nécessaires d'un point de vue réglementaire pour les CISP. De plus, lorsqu'il n'existe pas de convention préalable,

il est difficile pour les centres CISP de déterminer exactement qu'inclure dans une convention qu'ils vont développer avec l'autre opérateur.

Lors des réflexions du groupe de travail autour du développement d'un modèle de convention, les membres du groupe ont donc listé les **éléments devant notamment figurer dans le modèle**²² :

- Durée de la convention
- Statut des stagiaires (demandeur d'emploi, dispenses de disponibilité, contrat de formation professionnelle, etc.)
- Gestion des changements et des litiges
- Aspects liés au Règlement Général sur la Protection des Données
- Nombre d'heures prestées chez chaque opérateur
- Plages horaires chez chaque opérateur et lieux de formation
- Financement de la formation : quel opérateur est payé pour les heures prestées ? Un opérateur rachète-t-il les heures à l'autre ?
- Informations précisant qu'il n'y a pas de double financement

Les membres du groupe de travail ont également évoqué des **éléments favorisant pouvant être inclus dans le modèle**

- Mécanismes de coordination : personnes de référence chez chaque opérateur, fréquence des réunions entre opérateurs, documents partagés, personnel en charge des recrutements et de la promotion
- Supports de communication
- Éléments de logistique : mise à disposition des locaux, du matériel, etc.

Les réflexions autour du développement d'un tel modèle de convention doivent être poursuivies avec l'aide de juristes afin de vérifier la conformité avec les textes réglementaires et en concertation avec les services de l'Inspection sociale. De plus, le modèle devrait être co-construit avec chaque partenaire potentiel, dans un effort coordonné par un organisme neutre (par exemple, le SPW), qui s'assurera que le modèle réponde bien aux préoccupations et obligations des deux parties. Les parties pourront ensuite se servir du modèle ainsi créé pour signer les partenariats.

Si les discussions pour la mise en place de partenariats s'avèrent trop longues, le groupe de travail propose d'entamer dès aujourd'hui **une phase transitoire**, pendant laquelle un **document technique reprenant tous les points importants devant ou pouvant être inclus dans les conventions** (selon les points ci-dessus) sera développé et mis à disposition des CISP. Ce document permettra aux CISP de plus facilement vérifier que les conventions écrites par les autres opérateurs sont compatibles avec leurs obligations vis-à-vis du décret, lorsqu'elles existent. Lorsqu'aucune convention pour la fluidité des parcours n'existe encore avec un partenaire potentiel, ce document pourrait aussi former la base des discussions pour l'écriture d'un accord. Ce document pourra servir à initier les discussions de la co-création du modèle de convention évoqué plus haut.

Penser à des initiatives pour dépasser les problèmes de calendrier

Les membres du groupe de travail ont également évoqué des contraintes supplémentaires limitant l'établissement de partenariats, notamment d'importants problèmes de calendrier. En effet, de nombreux CISP proposent des entrées et sorties de formation permanentes, tout au long de l'année calendaire, alors que les autres opérateurs imposent souvent des dates de formations fixes²³. Cela signifie qu'un certain temps peut s'écouler entre une fin de formation CISP et une reprise de formation, temps pendant lequel le stagiaire ne reçoit pas de financement et peut sortir de son parcours de formation. Pour remédier aux problèmes de calendrier, **trois solutions** ont été discutées :

- Organisation de sorties de formation semi-fixes, coïncidant avec le calendrier de l'autre opérateur, pour les CISP souhaitant entamer une démarche de partenariat pour la fluidité des parcours.
- Mise en place de modules de transition entre opérateurs (de façon similaire à ce qui est développé par l'initiative "Passerelles et Transitions"²⁴). Ces modules pourront être de durée variable afin de s'adapter à la différence entre les dates de sortie de formation CISP et d'entrée en formation chez l'autre opérateur. Il est important de mentionner que ces modules devront bénéficier d'un financement dédié.
- Construction d'une plateforme rassemblant les possibilités de poursuite de parcours, les dates de toutes les formations, les prérequis et conditions d'entrée, les différentes filières et passerelles entre opérateurs déjà existantes. Cette action pourra tout à fait être complémentaire aux deux autres mentionnées ci-dessus. Il est cependant important de rappeler l'importance d'un suivi constant et d'une gestion et mise à jour régulière et concertée d'un tel outil afin de s'assurer de la pertinence des informations.

Entamer un travail approfondi sur le financement des partenariats

En plus des obstacles juridiques, administratifs, et de calendrier, d'importantes difficultés financières limitent les partenariats. En effet, la réglementation CISP prévoit que : « *Le centre qui conclut le contrat pédagogique avec le stagiaire assure le suivi pédagogique et l'accompagnement social tout au long de la formation, y compris dans le cadre du recours à un tiers [...]. La réalisation d'une partie de la formation dans un autre centre ne fait pas l'objet de la signature d'un autre contrat pédagogique*²⁵. » En pratique, cela signifie que les fonds publics ne peuvent couvrir qu'un seul opérateur à la fois. Pour conclure des partenariats pour des formations concomitantes, un seul des deux opérateurs peut donc comptabiliser les heures de formation ; ensuite, soit il achète à l'autre opérateur les heures prestées, soit l'autre opérateur finance sa propre part de formation. Ce montage est souvent difficile à réaliser et complique grandement les discussions et les négociations entre opérateurs.

De plus, la raréfaction des stagiaires et les modalités de financement de chaque opérateur n'incitent pas ces derniers à partager les temps et financements des formations. Ces difficultés concernent non seulement les partenariats pour des formations concomitantes mais aussi pour des formations consécutives.

Il est donc primordial que la Ministre de tutelle réfléchisse aux questions de financement pour les partenariats de façon plus approfondie, et ce, en amont ou en parallèle aux discussions autour d'accords écrits systématisés pour l'ensemble du secteur car l'approche actuelle n'encourage pas les collaborations entre opérateurs et ces difficultés pourraient limiter considérablement l'efficacité des autres recommandations dans le cadre du projet en cours. Ces questions feront l'objet d'un futur projet financé par la DG REFORM de la Commission Européenne dans le cadre de l'Instrument d'Appui Technique et mis en place par l'OCDE en 2021-2022.

Renforcer l'utilisation des possibilités de validation des compétences du CVDC

Les Titres de Compétences délivrés dans le cadre de la Validation donnent droit à des dispenses automatiques, d'où l'importance d'envisager la validation des compétences pour les stagiaires CISP en tant qu'opportunité de poursuite des parcours. C'est un point de vue partagé par les fédérations CISP et par le Consortium de Validation des Compétences. Cependant, quelques obstacles subsistent pour que ces derniers puissent pleinement bénéficier du dispositif de Validation des Compétences. Les témoignages de plusieurs CISP, collectés grâce à un sondage et lors de visites de terrain réalisés fin 2019, font état selon les filières et sous-régions d'importantes barrières en ce qui concerne les relations avec certains opérateurs, centres de validation agréés, de difficultés liées à une certaine différence de niveau perçue entre formation CISP et épreuves de validation, et à la standardisation et grande formalisation des tests. Le groupe de travail propose la mise en place de plusieurs **actions pour faciliter l'accès au processus de validation des compétences** pour les stagiaires CISP.

Tout d'abord, il semblerait intéressant de multiplier les **initiatives de tests ou les mises en situation d'évaluation** par les CISP. Ces évaluations formalisées auraient pour but de vérifier que les stagiaires sont prêts à passer l'examen et ainsi leur éviter l'échec. Pour préserver la confidentialité des sujets d'examens réels, les tests ne reprendraient en aucun cas les mêmes questions que celles des examens officiels. Une autre bonne pratique, qui est mise en place par certains centres de validation et certains CISP, serait de visiter le centre de validation et les locaux où se font les épreuves avec le groupe de stagiaires et les évaluateurs, lors de la séance d'information et selon les possibilités des centres (ressources humaines, disponibilités des ateliers, etc.). Ces visites pourront aussi favoriser les contacts entre centres de validation agréés et CISP, qui doivent, selon les filières, être plus rapprochés. Il serait également utile de penser à plus largement diffuser des **vidéos**, en étroite collaboration avec le CDVC, pour

sensibiliser à la fois stagiaires et formateurs, et leur montrer comment se passe une épreuve de validation en pratique. En général, il a été fait part d'un besoin d'une plus grande communication auprès des CISP des possibilités et modalités de validation. **L'Interfédé pourrait aussi disposer d'un rôle plus important auprès du Consortium de Validation des Compétences** afin d'y représenter le secteur, comme l'Interfédé en a déjà introduit la demande. Dès à présent, des réunions de partenariats sont organisées régulièrement entre le CDVC et l'Interfédé afin de piloter des projets communs. Le CDVC peut aussi notamment décider d'inviter de manière ponctuelle ou permanente des partenaires comme l'Interfédé aux Comités directeur et aux Commissions consultatives et d'agrément à titre d'experts.

Une initiative envisagée en Wallonie concerne l'**élargissement de la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF)** aux opérateurs autres que ceux membres du Consortium de validation des compétences²⁶. La RAF est un processus selon lequel les opérateurs de formation professionnelle membres du Consortium peuvent délivrer, à la fin d'une formation, un Titre de compétence tel qu'en délivre le CDVC. C'est donc une façon pour l'apprenant de voir ses compétences validées, sans qu'il ait besoin de passer l'épreuve de validation. Pour cela, les opérateurs de formation professionnelle doivent démontrer la correspondance entre les acquis d'apprentissage évalués par une ou plusieurs épreuves certificatives de leur formation et les compétences visées dans un ou plusieurs référentiels de validation des compétences. Cette correspondance va plus loin que les seuls acquis d'apprentissage : les niveaux de difficulté, indicateurs, seuils de réussite, durée d'épreuve, etc. sont également comparés afin de vérifier si les épreuves de l'opérateur et du Consortium sont similaires. Jusqu'alors, ce processus a été réservé aux seuls membres du Consortium de Validation des Compétences (FOREM, l'IFAPME, Bruxelles Formation, le SFPME et l'Enseignement de Promotion Sociale) mais une réflexion a été menée pour comprendre si et selon quelles modalités des organismes extérieurs au Consortium pourraient également faire reconnaître officiellement les compétences acquises lors de leurs formations. Le secteur CISP pourrait donc, en théorie, prendre part à ce dispositif, et il apparaît opportun de mener une réflexion plus poussée à ce sujet au niveau du secteur. Il est cependant important de noter que la RAF et son élargissement reposent sur l'existence d'un système qualité assez contraignant chez les opérateurs (par exemple la détention d'une norme ISO). De plus, un travail sur l'évaluation devrait être mené pour assurer que les tests passés en CISP sont similaires aux épreuves de validation.

Les membres du groupe de travail ont également discuté de la **validation sur poste de travail**. Cela paraît pertinent pour les formations offertes par les EFT, cependant ces centres ont également des contraintes liées à leurs contrats et chantiers. Toutes les validations ne sont donc pas réalisables sur poste de travail, mais ce dispositif pourrait être approprié pour certaines compétences et/ou certains secteurs.

D'autres pistes pourraient également être explorées pour faciliter l'accès au processus de validation. Tout d'abord, la possibilité de l'agrément direct d'un CISP comme centre de validation des compétences pourrait être mieux exploitée. Plus généralement, une alternative pourrait être que les formateurs en CISP puissent devenir évaluateurs en Validation des compétences à l'issue d'une formation.

Enfin, il est important de rappeler que toutes les formations offertes en CISP ne mènent pas à un Titre de compétence²⁷, et les actions visant à renforcer l'utilisation du processus de Validation des compétences n'auront de ce fait qu'un impact restreint selon les filières et doivent être vues comme complémentaires à d'autres dispositifs.



Annexe : Proposition d'un modèle d'attestation de fin de formation harmonisée

logo du CISP

Attestation de compétences acquises dans la filière : [nom de la filière]

Delivrée à :

Prénom NOM

Né(e) à _____ le _____

Stagiaire du _____ au _____

Par :

Nom du CISP

Centre d'Insertion Socio Professionnelle agréé par le Ministre régional de l'Emploi sous le n° _____ [Numéro d'agrément]

[Adresse]

[Numéro de téléphone + e-mail]

Fait à _____, le _____

Signature _____

Activités et compétences visées par les Unités d'Acquis d'Apprentissage (UAA)

Les UAA apparaissent en gris lorsque toutes les compétences de l'UAA n'ont pas été abordées ou validées.

UAA 1

Compétence A

Compétence B

Compétence C

UAA 2

Compétence D

Compétence F

UAA 4

Compétence L

Compétence P

etc ...

Répartition du temps de formation

<input type="checkbox"/> EFT	<input type="checkbox"/> DéFi
Formation théorique:	heures
Formation pratique:	heures
Stage(s): ... heures	
Total:	heures

Informations complémentaires

Indiquer ici les autres informations spécifiques à la formation, le cas échéant (ex : détails sur les stages, chantiers, brevets ou certificats obtenus, ...).

Acronymes et abréviations

CCP	Certificat de compétence professionnelle
CEC	Cadre Européen des Certifications
CeCAF	Certificat de Compétences Acquisées en Formation
CFC	Cadre Francophone des Certifications
CISP	Centres d'Insertion Socioprofessionnelle
Coprofor	Commission de Profil Formation
Coref	Commission de Référentiels Métiers
CVDC	Consortium de Validation des Compétences
DéFi	Démarche Formation Insertion
EFT	Entreprise de Formation par le Travail
EPS	Enseignement de Promotion Sociale
IFAPME	Institut de Formation en Alternance des Petites et Moyennes Entreprises (en Wallonie)
RAF	Reconnaissance des Acquis de Formation
SFMQ	Service Francophone des Métiers et des Qualifications
SFPME	Service Formation des Petites et Moyennes Entreprises
SPW	Service Public de Wallonie
UAA	Unités d'Acquis d'Apprentissage

Notes

- 1 Décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle, art. 9.
- 2 Comme c'est le cas par exemple pour le cadre européen commun de référence pour les langues.
- 3 Les discussions du groupe de travail se sont principalement concentrées sur les compétences techniques. Les compétences de base et transversales représentent une dimension cruciale du travail des CISP, mais constituent aussi leur spécificité, et les membres du groupe de travail ne préconisent pas d'effectuer un travail supplémentaire en ce qui concerne les référentiels pour les compétences de base et les compétences transversales. En particulier, en ce qui concerne les compétences de base, le groupe de travail recommande de favoriser l'utilisation de la "Grille générique des savoirs de base" développée par l'Interfédé. Pour les compétences transversales, le groupe de travail ne juge pas nécessaire de développer un référentiel spécifique. Ces compétences transversales sont, selon les opérateurs, déjà présentes dans le référentiel lorsqu'elles sont essentielles au métier. De plus, les membres du groupe de travail ont insisté sur le fait que le travail sur les compétences transversales est au cœur de leur approche, et qu'il est important pour eux de conserver leur liberté pédagogique sur ce point.
- 4 Les fédérations CISP ont exprimé un avis plus nuancé et souhaitent que les centres restent libres d'une part d'utiliser des Profils existants et d'autre part de produire des référentiels de formation spécifiques qui correspondent à leurs filières de formation.
- 5 Notons que le SFMQ s'est engagé sur une voie de simplification des Profils pour les nouvelles productions. Ce problème de compréhension pourrait donc être moins important dans le futur.
- 6 Il est cependant important de noter que la formation en ligne est une démarche particulière, qui n'est pas forcément accessible à tous. Il semble donc essentiel d'étudier la portée éventuelle d'une telle action de formation avant de s'engager dans la construction du cours en ligne.
- 7 Cette démarche a été poursuivie lors de la rédaction des Référentiels de l'Interfédé.
- 8 À titre d'illustration, un opérateur de formation a mentionné que quatre personnes sont embauchées à temps plein pour ce travail.
- 9 En réalité, à l'heure actuelle, seul le Consortium de Validation des Compétences propose des certifications qui sont positionnées au niveau 2 du CFC, pour des métiers qui ne sont pour l'instant pas développés par le SFMQ.
- 10 Les discussions du groupe de travail s'étant principalement concentrées sur les compétences techniques et non sur les compétences de base ou les compétences transversales, il est plus pertinent de parler de Profils au niveau 2 du CFC, le niveau 1 portant plutôt sur les savoirs généraux de base. Cependant, les autorités pourraient aussi décider de réfléchir dans un second temps au développement de documents de référence au niveau 1 du CFC.
- 11 Pour cela, des outils pourraient être fournis par le SFMQ pour soutenir ces explications.
- 12 En particulier, le CVDC pourrait proposer à l'Interfédé de s'inspirer, dans le respect de la confidentialité, de ses propres référentiels de validation, qui ont l'avantage de déjà faire l'objet d'une approbation par les partenaires du CVDC.
- 13 Son fonctionnement est en cours de révision, et cette commission sera prochainement intitulée « Commission régionale de concertation ».
- 14 Ce dispositif est mené par des établissements d'enseignement, de formation professionnelle et de validation des compétences, qui analysent mutuellement leurs processus d'évaluation et de certifications des acquis d'apprentissage, grâce à des audits (ou « diagnostics ») réalisés dans les établissements. À l'issue du processus, un rapport est rédigé, visant l'amélioration continue de la qualité des processus d'évaluation et de certification.
- 15 Arrêté du Gouvernement wallon du 15 décembre 2016 portant exécution du décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle, art. 10.
- 16 Ici, le terme filière désigne l'intitulé de la formation suivie par la stagiaire.
- 17 À ce jour, le décret précise également que l'attestation de fin de formation doit comporter une synthèse du projet post formation. Cependant, un projet de modification du décret prévoit que celle-ci sera remise au stagiaire en parallèle, mais ne sera pas incluse dans l'attestation.
- 18 L'Accord de coopération CFC précise néanmoins que "Des certifications professionnelles positionnées dans le cadre peuvent, le cas échéant, être délivrées au nom de cette autorité compétente par des organismes de formation dont elle assure la régie, selon des modalités à définir par convention. En ce cas, l'autorité compétente en informe l'instance visée à l'article 4." (art 2, al. 2, disponible au lien

suivant: https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=15-05-15&numac=2015202342). Cette possibilité est utilisée par exemple à Bruxelles par Bruxelles Formation pour certaines OISP bruxelloises.

- 19 Décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle, art. 8, al.1er, 2°, e).
- 20 Arrêté du Gouvernement wallon du 15 décembre 2016 portant exécution du décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle, art. 9, al. 2, 7° et al. 3.
- 21 Plus spécifiquement, les conventions proposées par l'EPS sont de deux types: une convention automatique de valorisation qui peut, après examen du dossier de demande, conduire à la valorisation d'une formation d'un CISP dans tous les établissements d'EPS organisant cette formation. L'apprenant peut alors poursuivre sa formation dans un établissement de l'EPS sans repasser de tests ; et une convention particulière de valorisation rédigée "sur mesure" entre un CISP et un établissement d'EPS dont les termes sont négociés entre partenaires dans le respect des législations de chacun.
- 22 Certains de ces éléments sont généraux et s'appliquent à la fois pour les formations concomitantes et consécutives ; d'autres sont plus pertinents pour les formations consécutives en particulier.
- 23 Certains opérateurs, notamment le FOREM, envisagent de rendre les entrées en formation plus flexibles.
- 24 Ce projet est actuellement développé par l'Instance Bassin EFE Hainaut-Sud et vise à construire des filières de formation intégrées dans une logique de complémentarité. Il semble essentiel que les réflexions autour de la mise en place de tels modules de transition soient réalisées en coordination avec l'Instance Bassin EFE Hainaut-Sud, afin de ne pas multiplier les travaux. Sur le même thème, l'expérience bruxelloise sur les contrats de parcours semble également intéressante.
- 25 Arrêté du Gouvernement wallon du 15 décembre 2016 portant exécution du décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle, art. 10, dern. al.
- 26 Voir l'Accord de coopération conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la validation des compétences: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2019032123 et plus particulièrement l'article 19, al. 3 : « L'évaluation au cours d'un processus de formation peut également conduire, par correspondance dûment établie avec un référentiel de validation, à la délivrance du titre de compétence. Ce mécanisme est dénommé 'reconnaissance des acquis de formation'. »
- 27 L'offre de validation concerne cependant des filières représentatives du secteur CISP: construction, horeca, boulangerie pâtisserie, parc et jardin, aide-ménagère, employé administratif, arts de la scène et du spectacle, électricité, métallier, entre autres.



Contacts: Michele Tuccio (michele.tuccio@oecd.org), Julie Lassebie (julie.lassebie@oecd.org), Direction de l'Emploi, du travail et des affaires sociales

<http://www.oecd.org/employment/skills-and-work/adult-learning/>

Conception et accompagnement éditorial: Monica Meza-Essid

Crédit photo: Cover, Page 6, Page 26 © Shutterstock.com/1299830239, Page 2 © Shutterstock.com/1487323121, Page 3 © Shutterstock.com/1524591965, Page 4 © Shutterstock.com/1675857274, Page 5 © Shutterstock.com/1751145281, Page 11 © Shutterstock.com/1662342283, Page 13 © Shutterstock.com/1447568501, Page 16 © Shutterstock.com/1752724628, Page 20 © Shutterstock.com/1801278412.

Ce document a été réalisé avec l'aide financière de l'Union européenne. Les opinions exprimées ici ne peuvent en aucun cas être considérées comme reflétant l'opinion officielle de l'Union européenne.

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

©OCDE 2021

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :

<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.

www.oecd.org

