

# L'essor

Exp. L'Interfédé  
Rue Marie-Henriette 19-21 • 5000 Namur

La revue trimestrielle  
du secteur de l'insertion  
socioprofessionnelle  
Trimestriel • 2<sup>e</sup> trimestre 2021

NUMÉRO

96

L'interfédé  
CISP



Le  
programme  
de formation  
2021-2022

# ∴ Sommaire

<b>Édito</b>	<b>3</b>
<b>Intro</b>	<b>4</b>
<b>Connaissance du secteur et des publics</b>	<b>5</b>
CISP Kesako ?	5
Statut du stagiaire	6
Stages en entreprise : quel projet pédagogique ?	7
Comprendre les publics des CISP pour les accompagner	8
Le public CISP, derrière les chiffres	8
L'exclusion n'est pas une fatalité !	8
Communiquer en contexte multiculturel	9
Dépasser les stéréotypes liés au genre	9
Regards sur la santé mentale	9
Le secret professionnel en CISP	10
<b>Métier</b>	<b>11</b>
Mon métier : formatrice, formateur en CISP	11
Être directrice, directeur en cisp	12
Exercer une fonction administrative en CISP aujourd'hui	14
<b>Ma boîte à outils</b>	<b>15</b>
Groupe d'échanges de pratiques en Communication	15
Groupe d'échanges de pratiques en Construction	16
Groupe d'échanges de pratiques en Orientation	17
Les Mijotés du secteur – Groupe d'échanges de pratiques en Horeca	18
Actions autour de la validation des compétences	19
Compétences transversales et Savoir-Faire Comportementaux (SFC) en situation professionnelle	20
Les stagiaires manifestent des résistances	21
La Gestion mentale ou comment apprendre à apprendre	22
Des outils numériques en formation	23
Brevet de "sécurité de base" - VCA	24
<b>Un plus pour la formation</b>	<b>25</b>
Vous avez dit "accompagnement" !	25
Trois rendez-vous sectoriels à venir	25
Start Digital : un projet ambitieux pour renforcer les compétences numériques	26
Se former et après... Qu'est-ce que ça change ?	28
Soutenir la formation continuée	29
<b>Formations techniques des partenaires</b>	<b>30</b>
<b>Calendrier</b>	<b>32</b>
<b>Les ressources</b>	<b>34</b>
<b>Contacts utiles</b>	<b>34</b>
<b>Infos pratiques : comment s'inscrire ?</b>	<b>35</b>
<b>Plan d'accès</b>	<b>35</b>



Le numéro 97  
sortira  
en septembre 2021  
Son thème :  
L'accompagnement  
des demandeurs  
d'emploi en Wallonie  
Contact : Véronique  
KINET 081/74.32.00  
E-mail :  
secretariat@interfedeb.be



### **Le secteur non-marchand est l'un des plus grands pourvoyeurs d'emplois en Belgique.**

Les associations représentent 12,6% de l'emploi salarié total en Belgique, soit 497.400 salariés selon la Fondation Roi Baudoin<sup>1</sup> quelques mois après le début de la pandémie. Ces chiffres montrent l'importance du secteur non-marchand au sein de la société belge. Si ce secteur est incontestablement devenu un puissant pourvoyeur d'emplois, on ne peut que constater et regretter des conditions matérielles de travail peu valorisantes. Il s'agit bien souvent de contrats à temps partiel et étroitement soumis à l'incertitude des financements publics. Une étude récente de l'APEF<sup>2</sup> note que près de la moitié des travailleurs et travailleuses du secteur sont occupés à temps partiel.

**Un autre fait marquant en matière d'emploi dans le secteur non-marchand se trouve au niveau des rémunérations.** Selon une étude de la Fondation Roi Baudoin, le salaire des organisations du non-marchand est inférieur à la moyenne : *"L'écart entre le salaire moyen dans le secteur des ISBL<sup>3</sup> et dans le reste de l'économie, qui avoisine aujourd'hui les 15 %, a même eu tendance à légèrement se creuser durant la période étudiée"*, allant de 2009 à 2017.

**Enfin, derrière ces chiffres se cache un problème de fond : les femmes sont les premières impactées.** En effet, selon les données Statbel, en 2017 plus de la moitié des femmes occupées (52,6%) exerçaient un emploi dans le secteur non-marchand. Ainsi, au-delà de la fragilité de l'emploi non-marchand, c'est l'emploi féminin qui est fragilisé. Et c'est d'autant plus vrai que selon l'étude de l'APEF *"Alors qu'à peine un peu plus d'un quart des hommes travaillent à temps partiel, les femmes sont près de 60% à travailler selon ce régime"*.

**Dans un tel contexte, la professionnalisation de ce secteur en pleine expansion est un enjeu central.** La formation des personnels est une des stratégies à promouvoir pour en assurer promotion et reconnaissance en souffrances. C'est pourquoi l'Interfédération a dès sa création investit dans le développement d'un programme de formation pour les personnels du secteur des CISP. Celui-ci se veut évolutif, en prise avec les priorités qu'impose une actualité changeante au gré des évolutions des politiques d'emploi et des réalités socio-économiques.

**Cette année, un des effets de la crise sanitaire sur les pratiques est l'accélération de la numérisation** avec le recours forcé aux nouvelles technologies de l'information et de communication ou aux formations à distance. Un enjeu majeur pour demain est le renforcement des compétences numériques, tant des travailleurs et travailleuses que des publics. Cet enjeu est multiple, il concerne à la fois la formation par le numérique (dont la formation à distance) et la formation au numérique (aux compétences numériques). Il implique tant les professionnels que les apprenants qui fréquentent les différents centres.

**Cette évolution ne va pas sans questionnements sur les effets et conséquences de la digitalisation de la société sur nos publics et nos pratiques de formation.** L'Interfédé élabore un premier cadre avec ses "balises" sur le sujet, il constitue une base pour une réflexion à approfondir ; il s'agit de mieux nous emparer de ces nouvelles technologies en veillant à en faire un nouveau vecteur de participation citoyenne plutôt qu'un accélérateur des inégalités.

**À l'Interfédé,** avant de se former, il nous faut donner du sens ! Digitalisons certes, mais pour mieux contribuer à resserrer les liens sociaux et renforcer l'égalité sociale... ●

JEAN-LUC VRANCKEN,

Président

<sup>1</sup> Le poids économique des institutions sans but lucratif en Belgique (2020) - <https://www.kbs-frb.be/fr/Activities/Publications/2020/306217>

<sup>2</sup> Le non-marchand en chiffre - Etudes de données par l'Apef - <https://www.lenonmarchand.be/>

<sup>3</sup> Institutions sans but lucratif



# Formez-vous, ça fait un bien fou !

**Comme chaque année**, l'Interfédé propose une offre de formation à destination des travailleuses et des travailleurs du secteur des CISP. L'offre est construite à partir des besoins concrets des équipes et des centres pour soutenir les pratiques auprès des publics CISP.

## > Une offre qui se décline sous quatre rubriques.

**La première "Connaissance du secteur et des publics"** regroupe les formations qui ont pour objectif la découverte de ce qui constitue notre vaste secteur, son cadre légal, ses publics... La deuxième regroupe des formations qui concernent **"Les métiers du secteur CISP"** et contribue à clarifier et construire les identités professionnelles. Ensuite **"Ma boîte à outils"**, où sont regroupées des formations de type sociopédagogique, la formation numérique ou encore des Groupe d'échanges de pratiques (GEP). La quatrième rubrique **"Pour aller plus loin"** propose une réflexion autour du transfert des acquis de formation et donne des informations sur le Fonds 4S, Competentia ou encore des partenariats avec des Centres de compétences ou des Fonds sectoriels de formation sur les formations techniques.

**Même si elle ne correspond pas à tous les contenus de formation**, l'expérience un peu forcée de la formation à distance a montré que cette modalité offrait de nouvelles opportunités et qu'elle permettait par exemple à celles et ceux qui sont plus loin du lieu de la formation ou moins disponibles de se former également.

**L'approche pédagogique** qui traverse nos activités de formation s'ancre dans les options suivantes : le savoir se construit collectivement, l'expérience professionnelle est le point d'ancrage de la formation et les méthodes pédagogiques se veulent participatives et variées.

## > Une offre décentralisée

**Plusieurs CISP d'une même plateforme** sous-régionale sont intéressés par une formation proposée par l'Interfédé ? Nous vous proposons alors de l'organiser dans votre sous-région ! Pour tous les détails pratiques de cette action, rendez-vous sur la page du site internet de l'Interfédé *"La formation s'invite dans votre plateforme"*.

Il est possible également d'organiser une formation dans un CISP, pour une équipe. Pour cela vous pouvez contacter la coordination pédagogique de l'Interfédé.

## > La formation sur mesure

**Une idée de formation partagée ?** Un projet formatif original ou d'échanges de pratiques dans une filière de formation ? Qu'à cela ne tienne, en complément de ce catalogue de formation, l'Interfédé peut organiser des actions de formation sur demande.

**Pour cela, vous pouvez contacter** la coordination pédagogique de l'Interfédé. Si un nombre suffisant de centres est intéressé, et selon des modalités financières à définir, l'Interfédé peut organiser la formation. Une boîte à suggestions est également disponible sur le site internet de l'Interfédé et n'attend que vos propositions ! ●



**Bonne formation !**

## CISP Kesako ?

Qu'est-ce que le secteur CISP ? D'où vient-il ? Où va-t-il ? La formation parcourt le cheminement du secteur de sa création jusqu'à aujourd'hui, pose la question de ses enjeux, la place de chaque acteur et la manière dont la question de lutte contre l'exclusion sociale et économique le traverse.



### Public

Les travailleuses et travailleurs du secteur des CISP.



### Objectifs ?

- > Découvrir le secteur des CISP et son contexte, son histoire, ses filiations, ses enjeux, son décret, les défis pour demain...
- > Faire le lien avec les centres d'où sont issus les participant-e-s et s'interroger ensemble de façon ludique et dynamique sur l'impact de cette histoire et de ses enjeux sur la manière d'y travailler aujourd'hui.



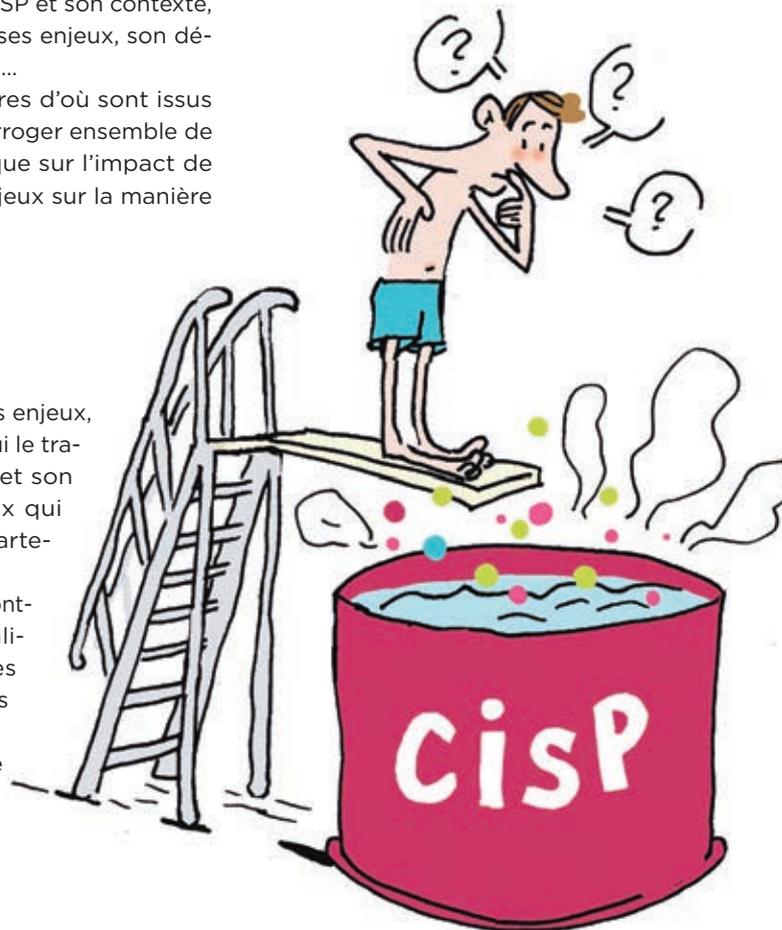
### Contenu ?

- > Le secteur : le contexte, les enjeux, les grandes orientations qui le traversent, sa structuration et son histoire, les textes légaux qui cadrent son action, ses partenaires.
- > Les publics des CISP : qui sont-ils ? Quelles sont leurs réalités ? Quel est l'impact des politiques sociales sur leurs situations ?
- > L'approche pédagogique des CISP.



### Comment ?

La formation s'appuie sur l'expérience et les connaissances des participant-e-s. Elle alterne des échanges, des apports théoriques et des moments de réflexion personnelle et collective. Le tout dans une ambiance dynamique et participative.



### En pratique :

#### Dates :

les 20 et 27  
janvier 2022

#### Durée :

2 jours

#### Formateur-ric-e-s :

Salima AMJAHAD  
(AID),  
Raphaël CLAUS  
(INTERFEDE),  
Juliette VILLEZ  
(ALEAP)  
et Inès WILMET  
(INTERFEDE)

#### Prix :

50 €

#### Lieu :

Interfédé (Namur)

#### Participants :

A partir de 8  
personnes

# Statut du stagiaire



## En pratique :

### Dates :

Les 10 et 17 mars  
2022

### Durée :

2 jours

### Formatrices :

Marie-Paule  
DELLISSE  
et Juliette VILLEZ  
(ALEAP)

### Prix :

50 €

### Lieu :

Interfédéré (Namur)

### Participants :

de 8 à 15 personnes

Candidat-e CISP ? Handicap ? INAMI ? ONEM ? Diplôme ? Comment s'y retrouver dans les différents statuts et situations des stagiaires ? Le décret CISP fixe les conditions d'accès aux formations CISP, mais souvent s'additionnent des contextes réglementaires régionaux, communautaires ou fédéraux. Cette formation fait le point sur le cadre juridique et administratif du stagiaire en formation et tout au long de son parcours pour vous aider à y voir plus clair.



## Public

Les travailleuses et travailleurs des CISP qui s'occupent de l'accueil, du suivi des stagiaires pendant la formation et de leur accompagnement à la sortie du centre. Les participant-e-s doivent avoir une connaissance de base du secteur et du décret CISP.



## Objectifs ?

- > Appréhender les réglementations pour recruter les stagiaires en condition d'éligibilité ou de dérogation.
- > Préserver les droits sociaux des stagiaires tout au long du parcours.
- > Constituer et tenir à jour les dossiers administratifs des stagiaires.



## Contenu ?

- > Les conditions d'accès à la formation définies par le décret CISP et les différents statuts des stagiaires à l'entrée : bénéficiaire du revenu d'intégration, demandeur-euse d'emploi, chômeur-euse complet indemnisé, sans ressource, en invalidité, en situation de handicap...
- > Les documents administratifs nécessaires à l'entrée et en cours de formation, les démarches requises en interne et en externe.
- > La concordance entre les années d'études et le niveau de diplôme (CE<sup>2</sup>D ou CESS) et les équivalences possibles.
- > L'impact de la formation CISP sur les statuts des stagiaires.
- > Les aides à l'emploi potentielles accessibles aux stagiaires après le passage en CISP.



## Démarche

La formation s'appuie sur l'expérience professionnelle des participant-e-s. Elle articule études de cas, lien avec la pratique et éléments théoriques basés sur les dispositions légales.



# Stages en entreprise : quel projet pédagogique ?

Le décret CISP prévoit des stages en entreprise. Quels types de stages sont prévus ? Comment préparer le-la stagiaire et organiser les stages en tenant compte du projet des stagiaires, du projet pédagogique du centre, des objectifs et des caractéristiques du lieu de stage ? Quel est le rôle de chacune et comment réaliser l'évaluation ?



## Public

Les formatrices et formateurs CISP ou toute personne chargée d'accompagner les stagiaires dans le processus des stages en entreprise.



## Objectifs ?

- > Planifier et mettre en œuvre des stages (tant sur le plan administratif que pédagogique).
- > Préciser le rôle de chaque intervenant-e (stagiaire, intervenant-e pédagogique, tuteur-trice et maître de stage) dans la réalisation et l'évaluation du stage.



## Contenu ?

- > Les dispositions légales concernant les stages.
- > Les différents types de stages, les acteurs concernés et la définition des attentes de chacune.
- > Les objectifs pédagogiques du stage et les critères d'évaluation.
- > Comment créer une relation de confiance avec les entreprises et organisations situées dans le bassin de vie du centre.
- > Comment créer un cadre pédagogique sécurisant pour toutes et tous.
- > Le rôle du-de la tuteur-trice en entreprise et situer son action dans le projet d'insertion socioprofessionnel des stagiaires et du centre.
- > Les balises concernant l'évaluation du stage avec l'ensemble des intervenant-e-s.
- > La préparation du retour de stage, l'inscrire dans le parcours de formation du-de la stagiaire et utiliser les apports du stage durant les formations.



## Démarche

La formation s'appuie sur l'expérience, les connaissances, les outils et pratiques des participant-e-s et alterne des échanges, apports théoriques et moments de réflexion personnelle et collective. Des outils pourront également être échangés entre participant-e-s.



## En pratique :

Date :

17 mai 2022

Durée :

1 jour

Formatrice :

Annick GOGUILLON  
(asbl Forma)

Prix :

25 €

Lieu :

Interfédé (Namur)

Participants :

de 8 à 15 personnes

# Comprendre les publics des CISP pour les accompagner

Le public auquel s'adressent les CISP est pluriel. Les stagiaires viennent en formation avec leurs réalités, leurs difficultés et leurs richesses. Dans ce contexte, quelle posture adopter pour les accompagner au mieux tout au long de leur parcours de formation ?

Nous vous proposons d'aller à leur rencontre en chaussant cinq paires de lunettes différentes pour mieux comprendre nos publics, identifier ce qui les fragilise, ce qui les caractérise... mais aussi pour identifier des points d'attention et découvrir

des outils et des ressources qui permettent un accompagnement de qualité.

La démarche sera participative et s'appuiera sur vos expériences grâce à des méthodes interactives.



## Infos pratiques :

formation en ligne,  
le 8 février 2022,  
de 9h30 à 12h30

## Formatrice :

Inès WILMET  
(Interfédé)

## Le public CISP, derrière les chiffres

Qui sont les stagiaires accueillis dans les CISP ? D'où viennent-ils ? Quel est leur parcours ? Quel est le profil des stagiaires en formation ? Comment sont-ils répartis dans les différentes formations ? Combien d'heures de formation sont dispensées en CISP ? Y a-t-il autant d'hommes que de femmes ?...

Au-delà des chiffres et des statistiques sectorielles, nous parlerons des hommes et des femmes accueillis dans nos centres pour mieux appréhender les publics des CISP.



### Objectif et contenu :

- > Questionner ses représentations des stagiaires et ses expériences quotidiennes.
- > Partager les informations sectorielles concernant les publics des CISP.
- > Partager les informations sectorielles concernant l'offre de formation des CISP.



## Infos pratiques :

formation en ligne  
le 21 avril 2022,  
de 9h30 à 12h30

## Formateur :

Philippe PIERSON  
(Cefoc)

## L'exclusion n'est pas une fatalité !

Dans un contexte qui ne cesse d'évoluer ces dernières années (parcours d'intégration obligatoire, contrat PIIS imposé à tous les demandeur.euse.s d'un RIS, dégressivité des allocations de chômage...), qui s'appuie sur des logiques d'activation souvent aveugles (responsabilisation individuelle, contrainte, mérite, preuves écrites...), l'attention portée à un public pour lequel le monde de l'emploi "durable et de qualité" s'éloigne de plus en plus est un défi majeur.



### Objectif et contenu :

- > Co-construire une réflexion sur les processus d'exclusion sociale et les points d'appui pour y répondre.
- > De quoi sont exclus les publics des CISP ? Points de repères et éléments de contexte pour comprendre leur réalité quotidienne.
- > Grilles d'analyse pour comprendre la réalité sociale et professionnelle aujourd'hui : processus de désaffiliation sociale et phénomène de disqualification sociale.
- > Eléments utiles pour notre pratique dans une perspective de réaffiliation sociale et professionnelle.

# Communiquer en contexte multiculturel

Qui n'a jamais fait l'expérience de ne pas comprendre et/ou ne pas être compris en communiquant avec une personne de la même culture que soi ou issue d'une autre culture ?

Dans le contexte multiculturel dans lequel nous sommes, il est primordial de se donner des moyens pour une communication harmonieuse. Cette nécessité est d'autant plus importante avec les publics accueillis par les CISP qui sont particulièrement hétérogènes dans certaines filières de formation. Il l'est tout autant avec les collègues et partenaires.



## Objectif et contenu :

- > Questionner ses expériences de communication dans le contexte multiculturel professionnel.
- > Apprivoiser un outil de communication élaboré par Edward T. HALL qui prend en compte deux facteurs dans la communication : le temps et le type de contexte culturel.
- > Identifier des pistes d'action concrètes pour sa communication.

## En pratique :

formation en ligne  
le 9 juin 2022,  
de 9h30 à 12h30

Formateur :  
Pontien KABONGO  
(Cefoc)

# Dépenser les stéréotypes liés au genre

Les stéréotypes sexistes sont légion. Ces préjugés nous habitent malgré nous et colorent nos choix, nos comportements ainsi que notre orientation professionnelle.

Dans un contexte de formation en ISP, l'approche genre et plus particulièrement la mise en évidence de stéréotypes et de discriminations sexistes donne un éclairage sur les mécanismes sociaux qui produisent des inégalités. De plus, elle permet de mettre en place et développer une formation émancipatrice qui ouvre réellement le champ des possibles pour toutes et tous sans entretenir ces stéréotypes, ces préjugés et ces inégalités. Cette formation vous propose donc de partir d'une analyse globale des inégalités hommes-femmes et de découvrir les pistes concrètes pour les contrer dans les formations ISP.



## Objectif et contenu :

- > Proposer des pistes concrètes pour éviter de reproduire les inégalités de genre dans les formations.
- > Partager un constat global sur les inégalités hommes-femmes et les discriminations qui y sont liées
- > Elaborer des pistes pour ne pas reproduire ces inégalités autour d'un jeu de plateau : communiquer sans stéréotype, organiser un cadre qui convienne à chacun-e, orienter sans stéréotype, informer sur les droits des femmes...

## Infos pratiques :

formation en ligne  
le 4 octobre 2022,  
de 9h30 à 12h30

Formatrice :  
deux intervenantes  
de Mode d'Emploi.

# Regards sur la santé mentale

Le concept de santé mentale a évolué au fil du temps et ne recouvre pas forcément les mêmes représentations en fonction du contexte.

Dans notre société, un certain nombre de phénomènes sociaux (pauvreté, décrochage scolaire, absence d'emploi) voient leur diagnostic et prise en charge glisser vers des interprétations médicales et psychiatriques. Il s'agit aussi d'établir des liens entre ces phénomènes sociaux et l'émergence de difficultés mentales qui nécessiteraient des prises en charge multiples.

Comment faire pleinement partie de la société et satisfaire aux normes sociales lorsque l'on rencontre des difficultés psychosociales ? Comment les opérateurs de formation peuvent en tenir compte et contribuer à l'épanouissement de la bonne santé individuelle et collective ?



## Objectif et contenu :

- > Elaborer une analyse multidimensionnelle de la santé mentale : les concepts de santé et de santé mentale, de santé mentale en contexte social, les enjeux de l'insertion socioprofessionnelle...
- > Partager des outils pour accompagner les personnes en fragilité mentale dans leur parcours de formation.

## Infos pratiques :

formation en ligne  
le 10 novembre 2022,  
de 9h30 à 12h30

Formatrice :  
Bénédicte COLLARD  
(Cerso).





## En pratique :

### Dates :

Les 16 et 18 novembre 2021

### Durée :

2 jours

### Formatrices :

Florence COLS et  
Sophie QUINTART  
(Droits Quotidiens)

### Prix :

50 €

### Lieu :

Interfédéré (Namur)

### Participants :

de 8 à 15 personnes

# Le secret professionnel en CISP

Quand se rend-on coupable de non-assistance à personne en danger ? Doit-on tout révéler aux autorités ? Comment partager des informations avec des collègues et comment se positionner par rapport à sa hiérarchie ? Comment assurer le respect du secret professionnel avec les dossiers électroniques ? Ou avec le travail en réseau pluridisciplinaire ?



## Public

Les travailleuses et travailleurs du secteur CISP.



## Objectif

Connaître les différentes sources réglementaires qui balisent les interventions des travailleur-euse-s des CISP.



## Contenu ?

- > Le cadre juridique et déontologique du secret professionnel.
- > Les hypothèses de levée du secret professionnel.
- > Les solutions alternatives à la levée du secret.
- > Les conditions du secret professionnel partagé.
- > L'impact de la disposition "le secret professionnel" sur la déontologie de travail.
- > La co-construction de lignes de conduite ou des feuilles de route expliquant les différentes

démarches (partage entre collègues, classement des données confidentielles, réagir en cas de demande insistante d'un autre service...).

- > Envisager des pistes d'amélioration de certains documents sociaux et de travail.



## Démarche

À partir de l'expérience des participant-e-s, la formation alterne des exposés théoriques et des échanges. Elle s'appuie sur des situations concrètes rencontrées dans les situations de travail, de partage des craintes, des difficultés et des pistes concrètes pour les dépasser.



## MÉTIER

# Mon métier : formatrice, formateur en CISP

Vous êtes formatrice ou formateur dans un CISP et vous souhaitez partager vos expériences ? Vous souhaitez rencontrer des collègues et connaître leurs pratiques ? Apprendre d'autres facettes du métier et acquérir des outils concrets et de nouvelles compétences vous tente ? Venez partager vos questionnements, vos doutes et enrichir votre pratique.



### Public

Les formatrices et les formateurs des CISP.



### Objectifs ?

- > Partager des expériences vécues par chacun dans son travail et questionner sa pratique professionnelle pour clarifier le sens et les contours du métier de formateur.
- > Approfondir des aspects tels que l'organisation de séquences de formation (en atelier ou dans l'accompagnement sur le terrain), l'autorité du formateur, la motivation des stagiaires, la dynamique de groupe, la question des compétences et de l'évaluation...
- > Identification de ses points forts et ses points de progression lors de la formation et s'auto-évaluer grâce à une démarche collective menée tout au long de la formation.



### Contenu ?

- > Le contour et la posture du métier de formateur-trice en CISP : rôle, légitimité et autorité, juste distance professionnelle, créativité pédagogique...
  - Focus sur l'apprentissage : les ressorts de la motivation, les mécanismes de l'apprentissage, les manières de communiquer...
  - Les compétences socio-pédagogiques utiles à l'exercice du métier de formateur-trice.
  - Les liens entre la pratique, les enjeux sociétaux, les enjeux économiques et les difficultés vécues par les stagiaires.



### Démarche

Vous allez construire votre propre projet de formation et vous identifierez les questions sur lesquelles vous souhaitez travailler. L'approche pédagogique sera basée sur des méthodologies actives et sur de la co-construction. Vous serez invité-e à une journée d'immersion dans un CISP et des entretiens d'intervision vous seront proposés.

### Nouvelle organisation du module :

- **Première année** : module de base de 6 journées. A la fin, les participant-e-s identifieront des modules d'approfondissement pour l'année suivante.
- **Deuxième année** : module d'approfondissement de 6 jours, à la carte, ouvert à l'ensemble des formateurs-trice-s des années antérieures.

### En pratique :

#### Dates :

Les 25 octobre,  
22 novembre,  
17 décembre 2021,  
13 janvier, 10 février  
et 11 mars 2022

#### Durée :

6 jours

#### Formatrices :

Nathalie DAMMAN  
et Myriam VAN DER  
BREMPT (Cesep)

#### Prix :

150 € pour le module  
de base + 25 €/  
jour de formation  
d'approfondissement

#### Lieu :

Interfédé (Namur) et  
sur les lieux de travail  
des participant-e-s

#### Participants :

De 8 à 15 personnes

# Être directrice, directeur en CISP



## En pratique :

### Formule "à la carte" :

- Pour un ou plusieurs webinaires d'une demi-journée chacun

### Participants :

20 personnes maximum

### Formule "mixte" :

- 4 webinaires d'une 1/2 journée et 6 journées de supervision collective
- Prix : 150 € pour la formule "supervision collective"
- Lieu : Interfédé (Namur)
- Participants : de 8 à 10 personnes

### Formatrice :

Valérie GALLOY  
(Open the windows)

Encadrer, piloter, gérer, accompagner... Le rôle de direction est multi-casquettes et il n'est pas évident, ni d'y voir clair dans ces différentes responsabilités, ni de jongler entre les compétences, tâches et qualités qu'elles recouvrent.

Venez partager vos questionnements, vos doutes et enrichir votre pratique.



## Public

Le personnel de direction des CISP.



## Objectifs

- > Proposer des points de repères concernant les différentes dimensions de la fonction de direction.
- > Partager, explorer ces différentes dimensions en lien avec l'expérience propre de chaque directrice ou directeur au sein d'un CISP.
- > Identifier des pistes d'action pertinentes à mettre en œuvre pour dépasser les difficultés ou questionnements.



## Modalités

La participation pourra se faire selon deux formules : une formule "à la carte" uniquement pour les webinaires et une formule "mixte" pour les supervisions collectives et les webinaires thématiques.

## Les webinaires

**Quatre rendez-vous d'une demi-journée** chacun pour aborder quatre facettes du métier de directrice et de directeur :

- La personnalité et le leadership ou la posture du dirigeant - le 18 janvier 2022 de 9h<sup>30</sup> à 12h<sup>30</sup>
- Donner du sens et de l'engagement dans le CISP - le 15 mars 2022 de 9h<sup>30</sup> à 12h<sup>30</sup>
- Organisation du travail et de la collaboration - le 24 mai 2022 de 9h<sup>30</sup> à 12h<sup>30</sup>
- Le coaching de l'équipe - le 20 septembre 2022 de 9h<sup>30</sup> à 12h<sup>30</sup>

Chaque webinaire abordera un thème qui sera





décliné en plusieurs sous-questions. La démarche sera participative et ancrée dans les activités réelles des directions. Il est possible de s'inscrire à chaque webinaire distinctement.

### Supervisions collectives

**Objectifs :** permettre aux participant-e-s de partager, explorer les différentes dimensions du rôle de directeur-trice en lien avec leur expérience propre au sein de leur institution et d'identifier des pistes d'action pertinentes à mettre en œuvre pour dépasser leurs difficultés, en utilisant entre autre la technique du "codéveloppement"<sup>1</sup>.



#### Démarche

L'expérience professionnelle des participant-e-s sera le point d'ancrage de la formation. Au départ de l'analyse des pratiques, le groupe construira des repères pour soutenir la posture professionnelle de chacun-e. L'implication dans le dispositif est essentielle. La co-construction sera au cœur de ces six rencontres.



#### En pratique

6 rencontres de supervisions dans un groupe de 6 à 10 personnes sont programmées en alternance avec les webinaires. Les thématiques abordées seront définies avec les participant-e-s lors de la première séance. Elles peuvent être en lien ou non avec les thématiques abordées dans les webinaires.



#### Agenda des journées de supervision

Les 15 février, 26 avril, le 14 juin, le 18 octobre, 22 novembre et 13 décembre 2022

<sup>1</sup> Un groupe de codéveloppement professionnel rassemble quelques personnes qui misent sur la situation de groupe et les interactions entre les participants pour améliorer leur pratique professionnelle. Le groupe devient une communauté d'apprentissage au sein de laquelle chaque membre peut réfléchir sur sa façon d'intervenir en soumettant à ses collègues une situation concrète qui a soulevé des difficultés, des enjeux, des questions ou des dilemmes; les autres membres du groupe acceptent d'aider cette personne. Ce faisant tous les membres du groupe sont en situation d'apprentissage et s'entraident dans leur autodéveloppement professionnel respectif. Approche proposée par Adrien Payette et Claude Champagne. Le groupe de codéveloppement professionnel, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université du Québec, 1997.

# Exercer une fonction administrative en CISP aujourd'hui



## En pratique :

### Dates :

les 5, 19 et 28 octobre et le 23 novembre 2021

### Durée :

4 jours

### Formatrices :

Véronique ALBERT (Ouvrons les possibles) et Véronique KINET (Interfédé)

### Prix :

100 €

### Lieu :

Interfédé (Namur)

### Participants :

de 8 à 15 personnes

**Le secteur évolue... les pratiques administratives aussi ! Le personnel administratif vit des changements dans la pratique de leur métier au fil des nouvelles politiques de l'emploi et de la formation.**

**Mais d'où viennent ces changements ? Et comment ceux-ci transforment-ils leur métier ? Quelles réponses y donner ensemble pour vivre ces changements le plus sereinement possible ?**



## Public

Les travailleuses et les travailleurs ayant une fonction administrative dans un CISP.



## Objectifs

Identifier les contours de la fonction administrative (rôle et fonction) en lien avec les évolutions récentes telles que le décret CISP et le contexte socio-économique.



## Contenu ?

- > Les évolutions récentes du secteur.
- > L'impact de ces évolutions sur les pratiques administratives et les nouveaux besoins.
- > Les manques, les difficultés récurrentes...
- > Les réponses, les outils, les ressources... de chacun-e.



## Démarche

La formation alternera les apports théoriques et des échanges entre participant.e.s. Le contenu sera adapté en fonction des connaissances et besoins de chacun-e.



## MA BOITE À OUTILS

# Groupe d'échanges de pratiques en Communication

Vous avez du mal à remplir vos formations ? Les partenaires ne connaissent pas ou mal ce que vous proposez ? Ils ne comprennent pas bien la méthodologie des CISP ? Vos supports promotionnels ne sont pas actualisés, ou ont pris un coup de vieux ? Vous aimeriez avoir un site internet ? Vous voulez redynamiser votre image ? Autant de questionnements que nous vous proposons d'aborder ensemble.



### Public

Les travailleuses et les travailleurs qui souhaitent travailler la communication de leur centre et du secteur des CISP.



### Objectifs

Partager et/ou construire des outils pratiques pour soutenir la communication des CISP.



### Démarche

Les contenus (outils ou pratiques) sont partagés et créés avec les participant-e-s, directement en lien avec leurs pratiques quotidiennes. Des séances seront proposées sur des thèmes précis afin d'approfondir la maîtrise d'outils ou de méthodologies de communication : utilisation des réseaux sociaux, développement d'une stratégie de partenariat, outils de communication interne, plan de communication... Les contenus sont décidés avec les participant-e-s du GEP de séance en séance en fonction des besoins.

La prochaine séance nous inviterons deux CISP à nous partager leurs bonnes pratiques en communication.



### En pratique :

Date :

l'agenda est fixé avec les participant-e-s.

Animatrices :

Françoise ROBERT  
et Anaïs MATHIEU  
(Interfédé)

Prix :

25 €/jour

Lieu :

Interfédé (Namur)



# Groupe d'échanges de pratiques en Construction



## En pratique :

### Dates :

3 rencontres seront organisées à partir de septembre en 2021. Le calendrier sera fixé avec les participant-e-s.

### Animateur-trice-s :

2 intervenant-e-s à déterminer (dont au moins un.e issu.e du secteur)

### Prix :

gratuit

### Lieu :

Interfédéré (Namur) ou dans les différents CISP participants au GEP

Le GEP a entamé la production de supports pédagogiques autour du parachèvement et plus particulièrement de l'isolation. Le groupe est toujours à la recherche de nouveaux volontaires désireux de partager leur expérience pédagogique !



### Public

Les travailleuses et les travailleurs des CISP actifs dans ce secteur.



### Objectifs

- > Identifier les besoins des centres et les pistes à mobiliser pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle des stagiaires des filières bâtiment.
- > S'outiller sur le plan pédagogique par le partage et la production de ressources communes en lien avec les filières du bâtiment :
  - identifier et échanger des ressources et des pratiques pertinentes pour la formation des stagiaires en CISP
  - construire des supports pédagogiques à l'attention des formateurs et des stagiaires
  - consigner les réflexions et les outils dans une plateforme pédagogique créée à cet effet



### Démarche

Il s'agit d'un espace de rencontre, d'échange, de création, de production collective... Les contenus (outils ou pratiques) sont partagés et créés par les participant-e-s, directement en lien avec leurs pratiques quotidiennes. L'organisation et le choix des contenus sont co-construits avec les participant-e-s du GEP.



Ma boîte  
à outils

# Groupe d'échanges de pratiques en Orientation

Actif depuis 2016, ce Groupe d'échanges de pratiques a produit de nombreuses fiches pédagogiques, où sont analysés, après les avoir expérimentés, des outils utiles à la pratique professionnelle des CISP en matière d'orientation. Nous vous proposons de poursuivre ce travail, afin d'outiller au mieux les travailleurs actifs en orientation. Nous poursuivrons donc cette démarche tout en nous penchant également sur l'utilisation des outils numériques pertinents pour l'orientation en CISP que nous échangerons également.



## Public

Les travailleuses et travailleurs du secteur actif. ve.s en orientation.



## Objectifs

- > Identifier les besoins des centres.
- > À partir de l'expérimentation d'outils apportés lors des séances de travail et du partage de pratiques :
  - construire ensemble des points de repère, des balises, des points d'attention individuels et collectifs soutenant le travail d'orientation dans notre secteur.
  - élaborer ensemble une grille d'analyse de nos pratiques et outils.
  - identifier les leviers et freins pour produire des perspectives de travail futures.
  - consigner les réflexions et les outils dans une plateforme pédagogique créée à cet effet.



## Démarche

Il s'agit d'un espace de rencontre, d'échange, de création, de production collective, de formation par la pratique... Les contenus (outils ou pratiques) sont partagés et créés par les participant-e-s, directement en lien avec leurs pratiques quotidiennes.

L'organisation et le choix des contenus sont co-construits avec les participant-e-s.



## En pratique :

### Dates :

4 jours sont prévus à partir de septembre 2021. L'agenda sera fixé avec les participant-e-s.

### Animatrice :

Véronique DUPONT (ALEAP)

### Prix :

25 € par jour

### Lieu :

Interfédé (Namur)





#### En pratique :

#### Dates :

les échanges entre CISP s'étendent d'avril jusqu'en juin. L'évènement final se déroule un vendredi en juin.

#### Animateur.trice.s :

des membres de l'équipe de l'Interfédé.

#### Prix :

les produits indispensables à l'élaboration du plat pour max 6 personnes sont à la charge du centre qui a créé la recette. Limite max du budget : 45 euros.

#### Lieu :

dans les CISP (échanges) et au Cefor (événement) à Namur, Boulevard Cauchy, 10 à Namur.

# Les Mijotés du secteur – Groupe d'échanges de pratiques en Horeca

Intéressé·e à partager vos pratiques et rencontrer d'autres travailleur·euse·s de la filière Horeca ? Vous souhaitez voir comment ça se passe ailleurs et vous confronter à d'autres réalités ? Cuisiner avec vos stagiaires dans un endroit inconnu, où vos plats seront dégustés par vos pairs stimule votre créativité ? Venez rejoindre cette communauté de pratiques en participant à ce rendez-vous annuel des professionnel·le·s de la cuisine. Vous aurez la chance de voir votre création publiée dans un livre de recettes spécial CISP.



#### Public

Les formatrices et formateurs actif·ve·s dans le secteur de l'Horeca : commis de cuisine, boulangerie... accompagné·e·s de stagiaires.



#### Objectifs

Se retrouver entre professionnel·le·s du secteur Horeca pour échanger sur son métier et ses pratiques de formateur·trice en CISP.



#### Démarche

Chaque centre qui souhaite participer compose une équipe d'un·e formateur·trice et de deux stagiaires. Le projet se déroule en plusieurs étapes :

- > Première étape : chaque équipe invente une recette d'un amuse-bouche, d'une entrée, d'un plat ou d'un dessert.

- > Deuxième étape : inviter dans ses locaux une équipe pour expliquer cette recette. Cette rencontre est l'occasion de découvrir d'autres manières d'organiser le travail, d'allier pédagogie et impératifs économiques, de rencontrer de nouveaux collègues. Ce moment est important pour les formateurs·trice·s mais aussi pour les stagiaires.
- > Troisième étape : les équipes se retrouvent toutes au Cefor (Ecole de Promotion sociale à Namur) et cuisinent leurs recettes respectives. Les plats sont tous dégustés par l'ensemble des participants. Cette journée constitue un moment de partages et de rencontres entre travailleurs.euses et entre stagiaires.



# Actions autour de la validation des compétences

La validation des compétences est un moyen pour les stagiaires d'accéder à une certification, d'alléger un parcours de formation ou encore d'accéder à l'emploi. Le Consortium de la validation des compétences (CVDC) organise des épreuves permettant d'obtenir des titres de compétences dans plus de 40 métiers dont certains concernent directement notre secteur.

Un certain nombre de CISP proposent à leurs stagiaires de présenter une épreuve de validation des compétences au terme de leur formation, par exemple dans les métiers des services aux personnes (aide-ménagère), de la construction (électricien), de l'administration (employé administratif), des parcs et jardins, des arts de la scène. La démarche est **volontaire, confidentielle et gratuite**. Elle est accessible à toute personne **de plus de 18 ans avec de l'expérience professionnelle, mais pas de diplôme**. Lorsqu'une personne est candidate à la validation des compétences, elle peut bénéficier d'un accompagnement par le centre de validation. Elle constitue une reconnaissance parmi d'autres de la formation en CISP. En 2020, l'Interfédé en collaboration avec le Consortium, a entrepris l'élaboration d'outils de communication en vue de sensibiliser le secteur à la validation des compétences.

## Des capsules vidéos

Afin de donner envie aux stagiaires de se lancer dans cette aventure, de mettre en lumière les apports d'un titre de compétences et de soutenir les équipes à accompagner au mieux le dispositif, l'Interfédé, avec l'équipe de RTA, a tourné trois capsules vidéo qui présentent plusieurs facettes de la validation. Au Centre de formation de Treignes, un stagiaire a témoigné sur son expérience autour de l'épreuve de soudeur et la coordinatrice pédagogique sur le partenariat qu'elle a noué avec un centre de validation. Au Cesep, une accompagnatrice à la validation explique le parcours pour que le centre soit agréé centre de



validation externe. Au Gerموir, des stagiaires partagent leur expérience de l'épreuve et les formateurs·trice·s comment il·elle·s accompagnent au mieux vers la réussite.

Une 4<sup>ème</sup> vidéo d'animation présente le dispositif, pour qu'il n'ait plus de secret ni pour vous, ni pour les stagiaires.

## Le guide sur la validation des compétences

Parallèlement à cette action, le Guide méthodologique de la validation des compétences réalisé en 2013 a été actualisé. Ce document rassemble toutes les ficelles du processus de la validation et présente des partages de pratiques de CISP.

## Une newsletter spéciale validation des compétences

Deux fois par an, en janvier et en juin, en partenariat avec le Consortium, nous vous proposons une newsletter 100% validation des compétences avec des infos liées à la validation : les titres de compétences, les centres de validation, les actus et les changements importants et un partage de bonnes pratiques des CISP en la matière.

## Une Matinale

Nous vous donnons rendez-vous le 21 septembre 2021 pour une Matinale en ligne afin de vous présenter l'ensemble de ces outils ! Un rendez-vous à bloquer d'ors et déjà dans vos agendas. Inscriptions via le site internet. ●



# Compétences transversales et Savoir-Faire Comportementaux (SFC) en situation professionnelle



## En pratique :

Cette formation de 3 jours sera organisée à la demande. Les modalités pratiques et financières seront définies au cas par cas.

## Formatrice :

Myriam Colot (AID)

Lorsqu'un cuisinier cuisine, il mobilise diverses compétences : il réalise une béchamel (compétence technique), il calcule la quantité de farine dont il a besoin (compétences de base) et il communique avec l'équipe pour trouver son fouet (compétences transversales ou savoir-faire comportementaux). Il est plus compliqué de repérer les compétences transversales et les SFC. Pourtant ils ont toutes leur importance dans la formation des stagiaires, notamment lors de la mise en œuvre de leur Programme individualisé de formation (PIF) et son évaluation. Les repérer c'est aussi donner une bonne vision aux stagiaires des compétences développées et à développer en formation.



## Public

Formateur-trice-s, responsables de projet, coordinateur-ice-s pédagogiques, direction de CISP ou toute personne directement concernée par le sujet dans sa pratique professionnelle.

- > Le développement de cette méthodologie dans la formation en tenant compte de l'équipe pédagogique et des stagiaires.



## Démarche

La méthode pédagogique s'appuie sur l'expérience professionnelle des participant-e-s. Elle articule étude de cas, lien avec la pratique et éléments théoriques basés sur les dispositions légales.



## Objectifs

- > La définition des concepts de "compétences transversales" et de "savoir-faire comportementaux", "compétences techniques", "compétences de base" en les situant dans une approche métier et une approche par compétence.
- > L'appropriation d'une méthodologie pour :
  - identifier les savoir-faire comportementaux à mobiliser dans un contexte précis de formation en lien avec l'apprentissage d'un métier.
  - les intégrer dans la formation en tenant compte de l'équipe des formateurs et des stagiaires.
  - les observer et les évaluer en lien avec le Programme individualisé de formation (PIF).



# Les stagiaires manifestent des résistances

Les bras croisés, les sourcils froncés, le regard oblique... des absences répétées, un refus de participer... Certains stagiaires adoptent parfois des comportements qui laissent penser qu'ils sont dans la résistance. Qu'en est-il réellement ? Comment pouvez-vous réagir face à ces comportements ? Cette formation vous aidera à prendre du recul, à mettre un cadre et à vous outiller pour réduire l'émergence de comportements de résistance.



## Public

Les formateurs-rices et accompagnant-e-s sociaux-ales.



## Objectifs

- > Comprendre les mécanismes des résistances pour pouvoir prendre du recul face aux situations difficiles.
- > Anticiper et réagir face à l'apparition de tensions et de conflits pour se sentir plus serein.
- > Enrichir sa boîte à outils personnelle en matière de communication adaptée.

- > Les enseignements de la "confrontation" pour améliorer ses pratiques.
- > Une trame de réactions face à ces résistances.
- > La mise en place d'éléments qui limitent la probabilité d'apparition des comportements agressifs.



## Comment ?

La formatrice utilise des méthodes actives et variées, et part des compétences et de la pratique quotidienne des participants-e-s. Un entraînement sur les manifestations agressives sera proposé pour que chacun-e puisse utiliser les démarches et les outils abordés dès le lendemain dans son centre.



## Contenu ?

- > Les différents comportements et formes de résistances exprimés par les stagiaires.
- > L'influence de l'environnement et des institutions.
- > Les mécanismes de refus.



## En pratique :

### Dates :

les 12 et 14 octobre et le 9 novembre 2021

### Durée :

3 jours

### Formatrice :

Nathalie Damman (Cesep)

### Prix :

75 €

### Lieu :

Interfédéré (Namur)

### Participants :

De 8 à 15 personnes

# La Gestion mentale ou comment apprendre à apprendre



## En pratique :

### Dates :

Les 6, 14 et 23  
septembre 2021

### Durée :

3 jours

### Formatrice :

Sophie ACQUISTO  
(Cesep)

### Prix :

240 €

### Lieu :

Interfédé (Namur)

### Participants :

de 8 à 15 personnes

Pour retenir une méthode, Sébastien en visualise les étapes, Anna la chante et Mehdi la dessine. Et vous quel est votre truc ? Chacun utilise des canaux de perception et des évocations personnels. Véritable courant de pensée de l'apprentissage, la gestion mentale permet de travailler les habitudes mentales de chaque acteur (formateurs, formatrices et stagiaires).

Vous vous sentez découragé.e et démuni.e face au peu de résultat que vous obtenez lors de l'apprentissage ? Cette formation vous permettra de vous adapter au mode d'apprentissage de vos stagiaires pour les aider dans l'acquisition des savoirs.



## Public

Les travailleuses et les travailleurs du secteur des CISP.



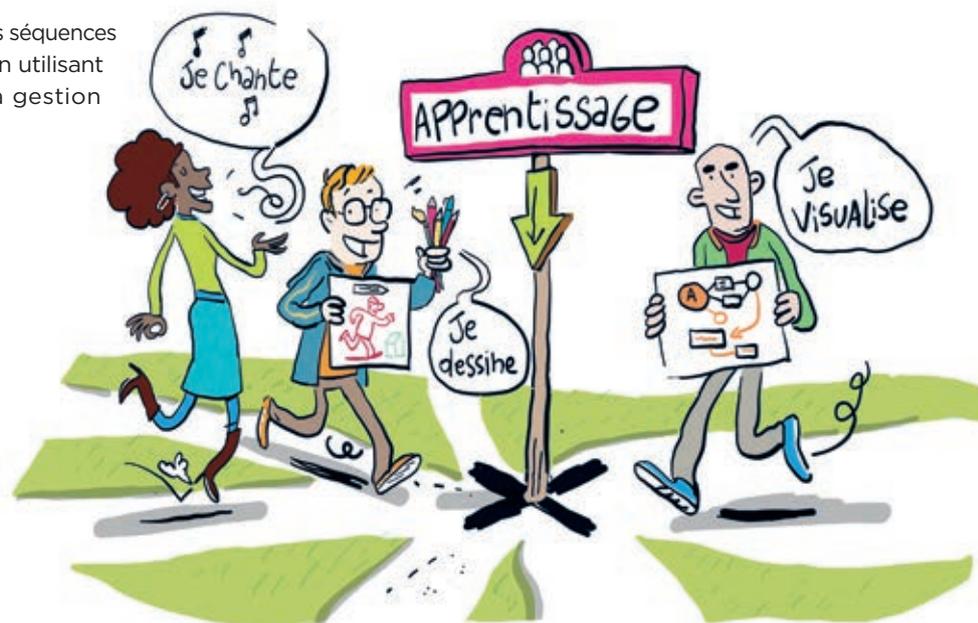
## Objectifs

- > Les principes de la gestion mentale et ses spécificités.
- > Les divers profils d'apprentissage et de perception d'une information.
- > L'identification de ses propres habitudes mentales et mesurer leur implication.
- > La mise en pratique des concepts d'évocation, de mise en projet, et de gestes mentaux : attention, mémorisation, compréhension, réflexion et imagination.
- > L'organisation des séquences pédagogiques en utilisant les atouts de la gestion mentale.



## Comment ?

Les méthodes utilisées sont axées sur l'auto-observation et le décryptage de situations vécues par les participant-e-s avec des stagiaires, partages d'expériences, expérimentations, mises en situation, retours sur la mise en pratique et confrontations autour des outils utilisés par les participant-e-s.



# Des outils numériques en formation

Le numérique bouleverse nos comportements, transforme tous les métiers et est devenu incontournable dans notre quotidien. Comment utiliser ces nouvelles technologies pour redynamiser et soutenir notre pratique pédagogique ?

Aujourd'hui, Internet met à notre disposition une multitude d'outils, pour une multitude de publics. Pas toujours facile de faire le tri dans ce qui correspondrait à nos stagiaires. Cette formation vous outillera pour choisir, aborder et utiliser des outils numériques adaptés à vos objectifs et à vos publics.



## Public

Les travailleuses et les travailleurs du secteur.



## Objectifs

- > Créer sa boîte à outils numériques et développer ses compétences dans ce domaine.
- > Comprendre la plus-value de l'utilisation du numérique en formation.



## Contenu ?

- > Familiarisation avec le cloud.
- > Les applications de création de visuel (Canva), de création vidéo (adobe spark, youtube creator), de quizz (Kahoot !), d'utilisation de QR Code et utilisation en formation.
- > Les règles de confidentialité et d'éthique (droit à l'image, droit d'auteur, licences, sources libres de droits...).



## Comment ?

Le contenu est transmis par des méthodes pédagogiques actives où vous êtes accompagné-e-s par le-la formateur-trice. Vous serez amené-e-s à expérimenter les applications au fil des exercices : par essai-erreur vous construirez les savoirs et acquerez des réflexes avec les applications proposées.

La formation est conçue pour vous permettre de replacer les outils numériques dans le contexte de votre travail quotidien.



L'essor n°96 > 23 < 2<sup>e</sup> trim 2021

LE PROGRAMME DE FORMATION 2021-2022



## En pratique :

### Dates :

les 26 et 27 août  
2021

### Durée :

2 jours

### Formateur :

Un intervenant  
d'Interface 3

### Prix :

50 €

### Lieu :

Interfédé (Namur)

### Participants :

de 8 à 15 personnes.

Ma boîte  
à outils



#### En pratique :

#### Dates :

6, 7 et 10 décembre 2021

#### Durée :

3 jours

#### Formateurs :

Chloë  
BOURGUIGNON et  
Éric MISIC (COF)

#### Participants:

20 personnes  
(l'inscription en  
équipe est fortement  
encouragée –  
possibilité de  
s'inscrire à plus de  
3 travailleur·euse·s  
par centre)

#### Lieu :

Interfédé (Namur)

#### Prix :

240 €

# Brevet de “sécurité de base” - VCA

Il vous a peut-être déjà été demandé à vous ou à vos stagiaires le brevet VCA certifiant vos connaissances et aptitudes en matière de sécurité. Ce document conditionne de plus en plus l'accès à l'emploi dans certains secteurs, notamment celui de la construction. Le brevet VCA est une opportunité pour vous et vos stagiaires. Intéressé de l'obtenir ?

Venez suivre la formation à l'Interfédé à Namur ! Vous rencontrerez d'autres travailleur·euse·s du secteur CISP et rentrez chez vous le brevet en poche ! Celui-ci est valable 10 ans en Belgique.



#### Public

Les équipes concernées par la sécurité au travail et plus particulièrement par le brevet VCA.



#### Objectifs

- > Se former aux règles de sécurité et aux matières concernées par le brevet VCA et présenter l'examen dans le cadre de la formation.
- > Acquérir des outils, trucs et astuces pour préparer les stagiaires à passer le brevet VCA.



#### Contenu

##### Étape 1 : 1/2 jour de sensibilisation

Sensibilisation aux règles de sécurité et aux enjeux du brevet VCA.

##### Étape 2 : 1 jour 1/2 de préparation au brevet VCA

Approfondissement des matières relatives au brevet : législation, dangers, risques et prévention, accidents, comportements en matière de sécurité, obligations et concertation, procédures et instructions, signalisation, préparation aux situations d'urgence, substances dangereuses, incendies et explosions, équipement de travail, travaux en circonstances spécifiques, électricité, ergonomie et équipements de protection individuelle.

##### Étape 3 : 1 jour – passage de l'examen

- Synthèse des 2 premières journées et simulation d'examen au matin.
- Passage de l'examen sur ordinateur ou en mode audio (sur demande).



#### Comment ?

La méthodologie se veut participative et s'appuiera sur des situations concrètes, vécues par les participant·e·s.



# Vous avez dit “accompagnement” !

Au-delà des textes légaux, que recouvre la mission d'accompagnement en CISP qui prend des formes variées dans les pratiques quotidiennes ?

Pour le CISP, l'accompagnement des stagiaires est centrale et va bien au-delà de l'action directe avec la-le-s stagiaire-s et concerne toute action visant à créer les conditions pour que la-le s stagiaire-s, puisse-nt *“se former en vue de s'épanouir et de réaliser librement son-leur projet professionnel et de vie dans une société juste et égalitaire.”*

C'est à partir du partage des pratiques des CISP qu'ont été définies trois dimensions de l'accompagnement en CISP qui sont à la fois individuelles et collectives : l'accompagnement psycho-social, l'accompagnement pédagogique et l'accompagnement professionnel. Complétées par deux axes transversaux : l'accompagnement administratif et la communication au sein de l'équipe et avec des partenaires potentiels.

Il est à noter que l'accompagnement n'est pas circonscrit à un métier. Dans certains CISP, ceux et celles qui réalisent les accompagnements de stagiaires sont responsables de filière, d'autres accompagnateur-trice-s à la formation, assistant-e-s social-e-s responsables de suivi psycho-social, voire des formateur-trice-s en ce qui concerne les stages en entreprise... Et qu'ils sont exercés par des travailleur-euse-s ayant des compétences très variées. Le travail débuté en octobre 2017 a abouti en dé-



cembre 2020 à la publication du **“Référentiel de compétences de l'accompagnement en CISP”**. Sa visée est de préciser les compétences déclinées en aptitudes (savoir, et savoir-faire-comportementaux) et en savoir, et d'être ainsi un outil au service de la formation des travailleurs et des travailleuses du secteur CISP. ●

## Trois rendez-vous sectoriels à venir

L'Assemblée sectorielle du secteur CISP aura lieu le 22 février 2022 à La Marlagne. Cet événement qui rassemblera les travailleurs du secteur sera précédé de deux webinaires préparatoires le 26 octobre et le 14 décembre 2021.

Un Essor spécial Assemblée sectorielle paraîtra début février 2022.

L'objectif de ce dispositif est de soutenir, en collaboration avec les fédérations, le travail de réflexion des centres en vue de leur ré-agrément CISP à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Dans un contexte de mutations du monde du travail, il s'agira d'analyser ensemble, à partir d'apports théoriques et d'expériences de terrain, en

quoi ces mutations impactent les filières de formation, leurs contenus (apprentissage métier/acquisition des compétences de base et transversales/auto apprentissage/apprendre à apprendre/compétences numériques/filières en transition/production) afin de proposer aux stagiaires des dispositifs de formation adaptés à leurs besoins, à ceux de la société et aux évolutions du monde du travail. ●

# Start Digital : un projet ambitieux pour renforcer les compétences numériques

Les compétences numériques sont devenues incontournables dans la société d'aujourd'hui, que ce soit pour l'accès, l'intégration ou le maintien à l'emploi mais aussi dans la vie sociale, culturelle, pour l'accès à l'information, le maintien des droits... C'est un enjeu majeur d'inclusion qui concerne les stagiaires des CISP, tant dans l'acquisition/le renforcement de leurs compétences que l'accès à leurs droits fondamentaux et à leur participation sociale.

Un projet ambitieux, rendu encore plus actuel par la crise sanitaire, car il rentre directement dans l'**ambition globale d'accompagner les citoyen-ne-s vers une autonomie numérique autant professionnelle que citoyenne**. L'objectif est de **soutenir (et non forcer !)** les **stagiaires** dans cette transition numérique de la société au travers des professionnel-le-s qui travaillent avec eux au quotidien, qui connaissent leur métier.

## > Le projet

C'est dans ce contexte que l'Interfédé a décidé de participer au **projet européen Start Digital**<sup>1</sup> en Belgique francophone. Piloté par le SPW, il réunit 13 partenaires de l'enseignement et de la formation pour adultes (hors enseignement supérieur) de Wallonie, de Bruxelles et de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Commencé en mars 2020, au moment même où débute la crise sanitaire, il se déroule jusqu'en août 2022.

## > Objectif du projet

L'**objectif du projet est de renforcer les compétences numériques de base pour les demandeur-euse-s d'emploi et les apprenant-e-s de plus de 25 ans**. Le projet soutient le développement de fondations solides en matière de compétences numériques de base pour les stagiaires.

Conscient que **renforcer les compétences des stagiaires passe d'abord par le renforcement de celles des équipes pédagogiques**, le projet porte une attention particulière à les accompagner autant pour les formations transversales

que métiers. Elles seront alors mieux outillées pour adapter leurs formations aux besoins des stagiaires. Il est important que l'**apprentissage s'inscrive dans les contextes qui font sens pour les stagiaires**, dans leur vie quotidienne et professionnelle.

## > Comment ?

Pour parvenir à ces objectifs, **3 "piliers méthodologiques"** ancrent la démarche dans les pratiques et permettent la mise en place d'un parcours de renforcement cohérent pour l'ensemble des acteurs de la formation en Wallonie. Le premier est la co-construction par les partenaires d'un **référentiel commun**, basé sur le référentiel DigComp. Le second est la **mutualisation des ressources pédagogiques**, en accès partagé sur une plateforme commune, bientôt disponible. Le troisième pilier : dans chaque institution partenaire, un **médiateur numérique** renforce la dynamique collective, assure une démarche intégrée et cohérente du projet et fait le lien avec les difficultés rencontrées sur le terrain.

Le projet s'articule autour de **4 axes** :

- La **communication** auprès et avec les structures de 1<sup>ère</sup> ligne (CISP, CEFO pour notre secteur).
- L'**évaluation des compétences numériques** des stagiaires afin de les orienter vers les formations pertinentes, adapter les formations aux besoins, et s'inscrire dans un parcours de renforcement de leurs compétences. Il s'agit bien de positionner et non de certifier ou valider. Plusieurs outils de positionnement existent, chacun s'adaptant mieux aux publics et/ou au besoins des formateurs. Plusieurs projets sur cette partie :
  - Une *analyse des outils de positionnement existants*, avec leurs avantages et inconvénients.
  - Un *webinaire* sur les outils de positionnement, accessible en différé.
  - La *construction d'une banque de questions et*

*d'un outil* adapté à un contexte belge, incluant les publics les plus éloignés et gratuit.

- **Adaptation des formations existantes** : pour notre secteur, au travers de l'Interfédé et des autres partenaires du projet. Ce sont des formations au numérique, des groupes d'échange de pratiques thématiques et des accompagnements.
- La **certification / validation des compétences** : réflexion sur la pertinence d'une épreuve de validation et d'un dispositif de certification des compétences numériques acquises.

## > Start Digital appliqué à l'Interfédé

### Une formation de base aux outils numériques en formation

Cette formation, de base, outille pour choisir, aborder et utiliser des outils numériques adaptés aux objectifs et aux publics.

### Le dispositif "référent pédagogique orienté numérique".

Depuis janvier et jusqu'en décembre 2021, les participant-e-s sont accompagné.e.s au développement de leurs propres compétences numériques et celles de leurs stagiaires. Ils.elles alternent entre formations courtes, groupes d'échanges d'outils et de pratiques (GEP) pour appliquer et développer les formations et des accompagnements plus individualisés. A plus long terme, ils seront outillés pour conseiller et accompagner la démarche dans leur CISP.

### Les objectifs ?

- Renforcer/développer les compétences numériques des travailleur-euse-s des CISP.
- Prendre connaissance des bases de la formation au et par le numérique (formation en virtuel, hybridation...).
- Intégrer les compétences numériques dans l'offre de formation des CISP et dans les parcours de formation proposés aux stagiaires.
- Questionner les pratiques de formation

<sup>1</sup> Le programme Employment and Social Innovation (EaSI) est une mesure de financement européenne pour la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020.

du secteur et alimenter la réflexion sur de nouvelles manières de faire formation (pas nécessairement en digital !).

- Mettre en place un espace de rencontre, d'échanges, de création et de production collective.

La crise sanitaire, on l'a dit, a rendu visible le besoin d'inclure la formation aux compétences numériques. Malheureusement il n'est pas toujours facile d'accompagner pour répondre

à tous les besoins. C'est pourquoi une attention particulière est mise sur le partage des productions, les réflexions, des démarches avec l'ensemble du secteur via notre site internet, des formations ou des matinales.

### L'application des compétences numériques aux référentiels métiers du secteur

Il existe un référentiel des compétences

numériques avec plusieurs niveaux, mais comment l'appliquer concrètement à la formation en CISP ? Un travail se met en place au sein du projet, en collaboration avec les partenaires, pour inclure les compétences numériques aux référentiels métiers. En 2021, un travail est mené pour intégrer les compétences numériques dans les référentiels métiers/formation de l'Interfédé. ●

## Compétences numériques ?

Les compétences numériques regroupent les compétences nécessaires pour un "usage sûr et critique des technologies de l'information et de la communication au travail, dans les loisirs et dans la communication".

Au-delà des compétences techniques, elles intègrent la capacité à poser un regard critique sur les informations en

ligne ou les pratiques créatives de production de contenus numériques.

### Quelles sont ces compétences numériques ?

Il existe plusieurs référentiels, qui structurent ces compétences. Néanmoins, en Europe, c'est le référentiel DigComp, qui

sert le plus souvent de base de travail. Pour garantir une cohérence dans les dispositifs de formation sur le territoire belge le choix s'est porté sur DigComp. Il a l'ambition d'être souple et de pouvoir être utilisé dans différents secteurs<sup>2</sup>. Les compétences numériques regroupent 21 compétences, classées en 5 domaines (DigComp2.0)<sup>3</sup>.

Domaine	Compétences
Traitement de l'information	Consulter ; chercher et filtrer l'information ; évaluer l'information ; stocker et retrouver les données.
Communication	Interagir ; partager et publier ; citoyenneté numérique ; collaborer ; respecter la netiquette ; identité numérique.
Création de contenu	Créer des contenus numériques ; intégrer et retravailler des contenus ; respecter le droit ; programmer, automatiser.
Sécurité	Sécuriser l'environnement numérique ; protéger les données personnelles et la vie privée ; se préoccuper de la santé ; protéger l'environnement.
Résolution de problèmes	Résoudre les problèmes techniques ; identifier les besoins et réponses technologiques ; usages créatifs ; identifier les besoins en compétences.

Ces compétences sont réparties **sur huit niveaux**, correspondant au Cadre Européen des Certifications (DigComp 21). Pour illustrer la capacité du référentiel à **s'adapter à différents contextes et secteurs**, des exemples d'utilisation sont proposés dans la dernière version : éducation et formation, inclusion sociale, emploi et lieu de travail. Plusieurs pays ont d'ailleurs déjà passé le pas et l'ont traduit pour correspondre à leurs plans de formation :

la France<sup>4</sup> avec ses plans d'éducation et Pix<sup>5</sup>, au Portugal<sup>6</sup>, en Espagne, et bien d'autres.

Aujourd'hui, DigComp est **utilisé** principalement pour<sup>7</sup> :

- **L'analyse des besoins** en compétence pour différents emplois et l'implémentation des compétences numériques dans les référentiels métiers.
- **Évaluer et certifier** les niveaux de compétences numériques.

- Concevoir, développer et dispenser des **formations** sur les compétences numériques.

Néanmoins, dans une perspective d'inclusion numérique, si ce cadre soutient la formation, il **ne rend pas compte des usages réels** de ces technologies. En effet le numérique est présent dans le quotidien et ses appropriations peuvent être multiples.

<sup>2</sup> [https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC110624/dc\\_guide\\_may18.pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC110624/dc_guide_may18.pdf)

<sup>3</sup> <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework>

<sup>4</sup> <https://www.education.gouv.fr/l-evaluation-des-competences-numeriques-6989>

<sup>5</sup> Pix est le service public français gratuit en ligne pour évaluer, développer et certifier ses compétences numériques. Il est utilisé par l'ensemble des acteurs de la formation aux compétences numériques (primaire, secondaire, supérieur, formation pour adulte).

<sup>6</sup> <https://epale.ec.europa.eu/fr/blog/la-creation-dun-cadre-de-referenc-dynamique-pour-les-competences-numeriques-qdrcd-au-portugal>

<sup>7</sup> <https://epale.ec.europa.eu/fr/blog/oer-digital-skills-competences-adult-learners>

# Se former et après... Qu'est-ce que ça change ?

Les motifs d'engagement en formation sont nombreux pour des travailleur·euse·s des CISP. Les motifs pour encourager et/ou soutenir la formation des travailleur·euse·s et des équipes le sont tout autant pour les directions. Que ce soit l'acquisition de connaissances, la découverte de ressources pédagogiques ou techniques, la construction des identités professionnelles, l'amélioration de la relation pédagogique avec les stagiaires, la maîtrise du cadre décretaal, la volonté de faire face à des difficultés liées à la diversité des publics, la perspective d'une nouvelle filière de formation, le changement de fonction au sein du centre... ces motifs posent bien évidemment la question du contenu des formations mais surtout la question des retombées dans les pratiques professionnelles et donc du transfert des acquis de formation.

Si le transfert est au cœur du processus d'apprentissage, il ne va pas de soi. Trois éléments sont à prendre en considération : la personne, la formation et l'organisation (le CISP) ainsi que trois temporalités : avant, pendant et après la formation.

## > L'organisation

Le transfert des acquis de formation touche à la culture de l'organisation face à la formation et au changement : participer à une formation est-il perçu comme une opportunité ou comme une difficulté/un risque pour l'équipe ?

Il touche aussi à l'adéquation entre les attentes de l'organisation et celles du travailleur : quels sont les objectifs poursuivis en participant à cette formation ? Quelle est la plus-value attendue pour le·la travailleur·euse et pour le CISP ? Comment s'inscrit-elle dans le développement du centre ? La formation est-elle le meilleur moyen d'atteindre les objectifs et surtout quel type de formation ?

Le climat de transfert touche aussi aux conditions de transfert qui concernent l'après-formation : y aura-t-il un espace/un temps pour tester du neuf ? Certains apprentissages sont transférables immédiatement,

d'autres demandent plus de temps, des aménagements... quelle démarche de transfert sera mise en place ?

## > La formation

Les pédagogues s'accordent pour dire que plus la ressemblance entre la formation et le milieu de travail est grande, plus facile est le transfert des acquis de formation. C'est dire le rôle central des modalités pédagogiques dans les dispositifs de formation. L'intégration du transfert dans les activités de formation, c'est aussi prévoir des activités de transfert, des essais, des tests, des objectifs intermédiaires, la définition d'un plan de transfert... qui tient compte de la réalité institutionnelle.

## > La personne

Enfin, le transfert des acquis de formation touche évidemment à la personne qui est engagée en formation. Si certain·es travailleur·euses sont très au clair sur leurs attentes et motivations pour s'engager en formation, d'autres sont plus hésitant·e·s, ne comprennent pas toujours pourquoi "on les envoie en formation". Ces éléments influencent bien évidemment la manière dont ils·elles vont prendre part à la formation mais aussi la manière dont ils·elles vont s'emparer des acquis de la

formation. Le transfert touche ainsi à la motivation et au sens de la formation mais aussi aux capacités à transférer dans sa propre pratique ou dans celle de l'équipe. Les attentes vis-à-vis du transfert doivent ainsi être préparées en amont et les conditions de celui-ci bien évaluées.

## > En conclusion

Le transfert des acquis de formation est un enjeu majeur de tout dispositif de formation qui ne peut se penser sans une implication forte des institutions dont sont issues les travailleur·euses qui participent aux activités de formation. Aussi, des activités seront programmées en 2022 pour le soutenir. A suivre !

**Pour en savoir plus sur le transfert des acquis de formation :**  
[www.competentia.be](http://www.competentia.be)



# Soutenir la formation continuée

## Le Fonds 4S

Le Fonds 4S est le Fonds de sécurité d'existence de la Commission paritaire 329 destiné à soutenir les initiatives de professionnalisation du secteur. Il propose 3 actions de soutien financier à la formation : les actions clés sur portes, les projets sur mesure ou les formations issues de catalogues conventionnés. Celles-ci peuvent être soutenues dans les limites des critères propres à chacune d'elle et du Budget maximum autorisé (BMA) défini pour chaque association.

**Découvrez tous les critères, les actes de candidature, Les modes d'emploi sur [www.fonds-4s.org](http://www.fonds-4s.org).**



## Competentia

Competentia est un espace d'échanges, d'outils de gestion des compétences, à destination du secteur non marchand. Le site collaboratif permet d'identifier le profil compétences de votre association. Les outils mis en ligne ont pour objectifs de gérer et favoriser l'apprentissage, de recruter et accueillir les nouveaux. elles travailleurs·euse·s et de de faciliter l'acquisition de compétences.

**Plus d'infos :**  
<https://www.competentia.be/>

## La politique concertée de formation

Depuis juillet 2020, pour bénéficier d'un soutien financier pour la formation des travailleur·euse·s et des équipes, le Fonds 4S demande aux asbl de mettre en place une politique concertée de formation (PCF). Cela suscite beaucoup de questions. Pour vous aider à y voir plus clair, l'Interfedé a rassemblé sur son site des outils et des ressources utiles pour découvrir et vous lancer dans une PCF. Cette page sera régulièrement actualisée avec de nouveaux outils et de nouvelles ressources.

**Plus d'infos :**  
<https://www.interfedé.be/focus-sur-la-politique-concertee-de-formation/>



**Un plus pour  
la formation**

# Formations techniques des partenaires

L'Interfédé a développé depuis plusieurs années des partenariats avec des Centres de compétences ou des Fonds sectoriels.

## Industrie alimentaire

### > Alimento

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

**Infos : Nomiki MACRILLO -  
Tél : 02/528.89. 50 -  
nomiki.macrillo@alimento.be**

## Métiers de bouche

### > Epicuris

Epicuris est le Centre de compétences des "Métiers de bouche" (métiers du secteur Horeca, boulangers, pâtisseries...). Il propose aussi des formations dans le domaine de l'alimentation durable. Les formations sont réservées prioritairement aux travailleurs·euse·s des commissions



paritaires 118 et 119. Les travailleurs·euse·s de notre secteur peuvent y participer gratuitement sous réserve de places disponibles.

**Infos : Caroline SCHROEDER -  
Tél : 0497/57.00.85 -  
caroline.schroeder@  
formation-epicuris.be -  
www.formationepicuris.be/**

## Industrie graphique

### > Le Cepegra

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

## Tourisme

### > Le Centre de compétences Tourisme

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

## Métiers verts

### > La Mission wallonne des secteurs verts

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

**Infos : Olivier LESPAGNOL -  
Tél : 065/61.13.70 -  
olivier.lespagnol@secteursverts.be -  
http://www.secteursverts.be/index.  
php/catalogue**

## Forem Management & Commerce

Le catalogue de formations du Centre de compétence Forem Management & Commerce cible les domaines du management, de la distribution, du commerce. Il propose notamment des formations en ressources humaines, gestion du temps, gestion d'équipe, gestion de projet et management.

Un plus pour  
la formation

## Technobel

Le Centre de compétence Technobel est spécialisé dans les métiers du numérique. Il propose des formations qui explorent l'ensemble des Technologies de l'Information et de la Communication.

## Accueil de l'enfance et animation - Formapef

Dans le catalogue Formapef qui propose une offre de formation commune à 4 fonds sectoriels du non-marchand dont le Fonds 4S, les formateurs·trice·s engagé·e·s dans les filières animation et accueil de l'enfance trouveront plusieurs formations spécifiques à leur métier.

**Infos :** <http://www.apefasbl.org/formapef>

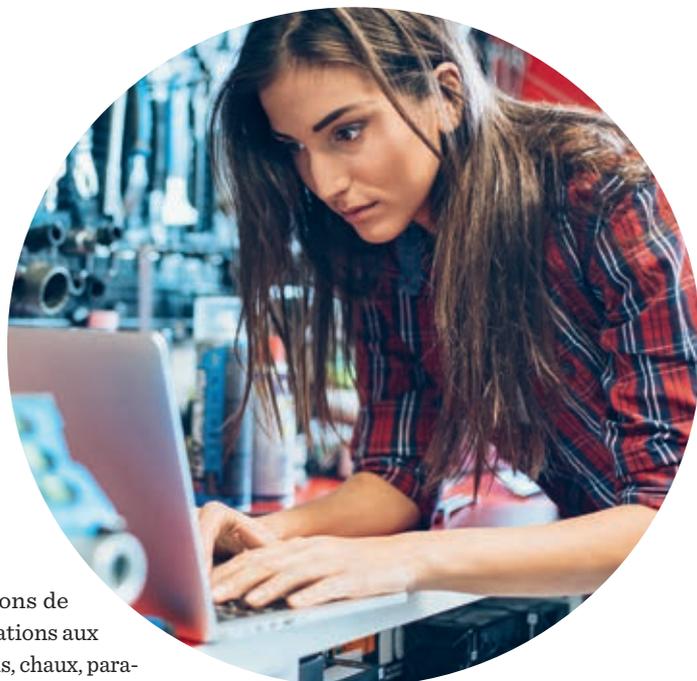
## Construction

### > Plateforme "building your learning"

Constructiv<sup>2</sup> propose une bibliothèque numérique interactive où vous trouverez un grand nombre de ressources didactiques en relation avec les réalités de la construction.

**La plateforme est accessible via :** <https://www.buildingyourlearning.be/>

L'accès est gratuit, mais nécessite de s'enregistrer pour y télécharger les documents.



### > Formation de l'Agence Wallonne du Patrimoine (AWAP)

Le catalogue de formations de l'AWAP propose des formations aux métiers du patrimoine (bois, chaux, parachèvement, pierre, patrimoine funéraire, vitraux, archéologie...).

**Infos :** <https://agencewallonnedu-patrimoine.be/former/>

### > Offre de formation e-learning de Volta

Les modules e-learning de la "Volta Academy" sont accessibles gratuitement y compris pour les enseignant·e·s et les formateur·rice·s.

**Lien vers la page générale :** <https://www.volta-org.be/fr/formateurs-enseignants/formations-et-conseils/apprentissage-en-ligne/plateforme-de-learning-de>

## Informations supplémentaires

Les catalogues de formation et les informations sur les lieux et coûts de formation concernant les opérateurs ci-dessous sont disponibles sur le site du Fonds 4S : <https://www.fonds-4s.org/soutien-formation/catalogues-conventionnes/>

- Le Cepegra
- Tourisme - Le Centre de compétences Tourisme
- Métiers verts - La Mission wallonne des secteurs verts
- Forem Management & Commerce
- Technobel
- Formation de l'Agence Wallonne du Patrimoine (AWAP)

<sup>2</sup> Constructiv est une organisation prestataire de services pour le secteur de la construction rattachée à la Commission paritaire de la Construction (CP 124).

# Calendrier des activités de formation de l'Interfédé

## 2021

<b>CONNAISSANCE DU SECTEUR</b>
Le secret professionnel en CISP
<b>MÉTIER</b>
Exercer une fonction administrative en CISP aujourd'hui
Mon métier : formatrice, formateur en CISP
<b>MA BOITE À OUTILS</b>
Des outils numériques en formation
La Gestion mentale ou comment apprendre à apprendre
Les stagiaires manifestent des résistances
Brevet de "sécurité de base" - VCA
<b>ACTIVITÉS SECTORIELLES</b>
Matinale Validation des Compétences
Webinaire préparatoire à l'Assemblée sectorielle

## 2022

	PAGE	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL
<b>CONNAISSANCE DU SECTEUR</b>					
CISP Kesako ?	5	20 et 27			
Comprendre les publics des CISP pour les accompagner - 5 webinaires	8				
Le public CISP, derrière les chiffres	8		8		
L'exclusion n'est pas une fatalité !	8				21
Communiquer en contexte multiculturel	9				
Dépasser les stéréotypes liés au genre ?	9				
Regards sur la santé mentale ?	9				
Statuts du stagiaire	6			10 et 17	
<b>MÉTIER</b>					
Mon métier : formatrice, formateur en CISP	11	13	10	11	
Être directrice, directeur en cisp - 4 webinaires	12 et 13				
La personnalité et le leadership		18			
Donner du sens et de l'engagement dans le CISP				15	
Organisation du travail et de la collaboration					
Le coaching de l'équipe					
Être directrice, directeur en cisp - Supervision	12 et 13		15		26
<b>MA BOITE À OUTILS</b>					
Stages en entreprise : quel projet pédagogique?	7				

	PAGE	AOÛT-21	SEPT-21	OCT-21	NOV-21	DÉC-21
	10				16 et 18	
	14			5, 19 et 28	23	
	11			25	22	17
	23	26 et 27				
	22		6, 14 et 23			
	21			12 et 14	9	
	24					6, 7 et 10
	19		21			
	25			26		14

MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE
	9						
					4		
						10	
24							
				20			
	14				18	22	13
17							

## Les ressources

### > L'Essor

L'essor

Revue trimestrielle du secteur de l'insertion socioprofessionnelle, l'Essor propose des informations sur l'évolution du secteur et sur des sujets qui font l'actualité. Disponible dans chaque centre et sur le site [interfedeb.be](http://interfedeb.be). Vous souhaitez recevoir la version électronique, adressez un mail à [nathalie.pieront@interfedeb.be](mailto:nathalie.pieront@interfedeb.be).

### > Les Actus de la formation

Retrouvez-y chaque mois les infos sur le programme de formation, les Matinales, les Groupes d'échanges de pratiques, les publications de l'Interfédé... Mais aussi l'actualité du Consortium de la validation des compétences, du Service francophone des métiers et des qualifications et du Fonds 4S. Inscrivez-vous sur [interfedeb.be](http://interfedeb.be) pour la recevoir.

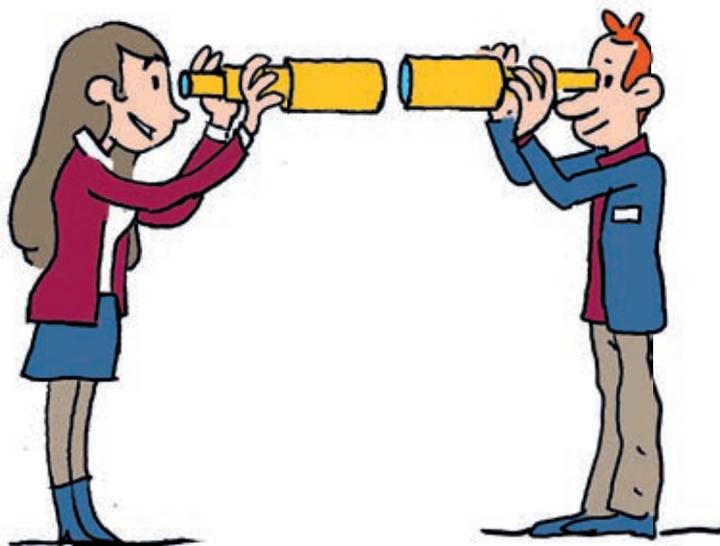
### > Site de l'Interfédé

Sur le site, vous trouverez notamment "Epinglé pour vous" qui rassemble des offres de formation, informations et lectures pertinentes que nos partenaires ou des opérateurs de formation nous communiquent. L'information y est classée par catégories (formations, ressources, offres d'emploi et événements).

"Nos actualités" présentent des actus du secteur des CISP. Cette partie est classée en actu Interfédé, CISP et politique.

### > Les Cahiers de l'Interfédé

C'est dans Les Cahiers de l'Interfédé que sont partagés et diffusés des recherches internes au secteur, de "bonnes pratiques" en matière de formation avec des adultes, des référentiels produits par l'Interfédé et liés aux filières des centres et aux métiers du secteur... ●



## Contacts utiles

### La coordination pédagogique à l'Interfédé

**Raphaël Claus**, adjoint à la coordination pédagogique, [raphael.claus@interfedeb.be](mailto:raphael.claus@interfedeb.be)  
**Anaïs Mathieu**, assistante à la coordination pédagogique, [anais.mathieu@interfedeb.be](mailto:anais.mathieu@interfedeb.be)  
**Marina Mirkes**, coordinatrice pédagogique, [marina.mirkes@interfedeb.be](mailto:marina.mirkes@interfedeb.be)  
**Charlotte Hoffmann**, médiatrice numérique, [charlotte.hoffmann@interfedeb.be](mailto:charlotte.hoffmann@interfedeb.be)

Pour les questions administratives : **Nathalie Pieront** est à votre disposition les lundis, mardis, jeudis et vendredis de 9h à 16h00 et le mercredi de 9h à 12h - [nathalie.pieront@interfedeb.be](mailto:nathalie.pieront@interfedeb.be) - Tel : 081/74.32.00

### Relais pédagogiques dans les fédérations

**Salima Amjahad**, permanente pour AID  
**Céline Lambeau**, permanente pour CAIPS  
**Véronique Dupont**, permanente pour ALEAP  
**Joël Gilliaux**, directeur de Lire et Ecrire Wallonie et administrateur à l'Interfédé.  
**Abdel Sallah**, chargé de missions pour l'ACFI by Unessa





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

**ACFI BY UNESSA Action Coordonnée de Formation et d'Insertion**  
[www.acfi.be](http://www.acfi.be)  
 tél. 02/640.44.07

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

**ALEAP Association Libre d'Entreprises d'Apprentissage Professionnel**  
[www.aleap.be](http://www.aleap.be)  
 tél. 081/24.01.90

**CAIPS Concertation des Ateliers d'Insertion Professionnelle et Sociale**  
[www.caips.be](http://www.caips.be)  
 tél. 04/337.89.64

**Lire et Ecrire Wallonie**  
[www.lire-et-ecrire.be](http://www.lire-et-ecrire.be)  
 tél. 081/24.25.00

**Le Comité de rédaction**  
 Salima AMJAHAD  
 Bernard ANTOINE  
 Véronique DUPONT  
 Véronique KINET  
 Anne-Hélène LULLING  
 Françoise ROBERT  
 Sébastien VAN NECK  
 Muriel WILQUET  
 Inès WILMET

**Secrétaire de rédaction**  
 Véronique Kinet 081/74.32.00  
[secretariat@interfede.be](mailto:secretariat@interfede.be)

**Rédactrice en chef**  
 Véronique DUPONT

**Ont contribué à la rédaction des articles**  
 Raphaël CLAUS, Charlotte HOFFMANN, Anaïs MATHIEU, Marina MIRKES, Jean-Luc VRANCKEN

**Crédit illustrations**  
 Vincent Rif - [www.vincentrif.com](http://www.vincentrif.com)

**Crédit photos**  
 iStock

# L'essor

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

Rue Marie-Henriette, 19-21  
 5000 Namur  
 Tél.: 081/74 32 00  
[secretariat@interfede.be](mailto:secretariat@interfede.be)

Mise en page :  
 Olagil  
[www.olagil.be](http://www.olagil.be)

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

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

Numéro d'entreprise :  
 BE 0439.244.011  
 N° de compte :  
 BE60 0013 2078 8170



[www.interfede.be](http://www.interfede.be)

*Interfédération  
 des Centres d'insertion  
 socioprofessionnelle  
 ASBL*



LE FONDS SOCIAL EUROPEEN ET LA WALLONIE  
 INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR

Avec le soutien de la Wallonie  
 et du Fonds social européen