



# Les référentiels, quel impact pour notre secteur ?

## Les référentiels, c'est quoi ?

Un référentiel est un outil qui constitue **un cadre normatif**. Il sert de **repère pour une action donnée**. Dans le champ de la formation et de l'enseignement, **il existe une multitude de référentiels** :

- sur les compétences métiers ;
- sur les compétences clés (par exemple les compétences numériques, en langues étrangères, compétences mathématiques, compétences sociales et civiques, etc.) ou sur des savoirs dits de base (savoir lire, écrire, calculer, s'exprimer) liés ou non aux situations professionnelles ;
- sur les compétences transversales ou non techniques.

## Les référentiels produits par l'Interfédé : un projet d'envergure

Cela fait maintenant 3 ans que l'Interfédé s'est engagée dans la production des référentiels. Des groupes de travail portant chacun sur un métier ou une filière ont produit des référentiels métiers/compétences, de formation et d'évaluation pour dix métiers ou activités professionnelles liés à des filières de formation, ainsi qu'un référentiel de formation et des grilles d'évaluation pour l'orientation socioprofessionnelle en CISP. Chaque groupe de travail était animé par un animateur ou une animatrice méthode selon un canevas commun. Les participants étaient tous issus de centres de formation EFT ou OISP. Ils y travaillaient soit comme formateur/formatrice ou comme coordinateur/coordinatrice pédagogique. Outre une formation de base commune, les animateurs/animateuses-méthode étaient accompagnés par une experte méthode afin de donner de la cohérence à l'ensemble des productions. Ils se sont retrouvés à plusieurs reprises pour échanger sur les productions et partager leurs interrogations.

### Trois types de référentiels

Voici la définition que nous donnons des référentiels produits dans le cadre de ce projet.

**Le référentiel métier/compétences** définit le métier, en pose les contours, nomme ce qui le caractérise et le situe par rapport aux métiers proches. Il liste les Activités-clés du métier cible et les compétences professionnelles associées, c'est-à-dire les activités indispensables pour remplir les missions qui sont confiées au travailleur dans le cadre de ce métier, quel que soit le contexte dans lequel il doit les exercer.

**Le référentiel de formation** est associé au référentiel métier/compétences. Il réarticule les activités-clés entre elles de manière à proposer des Unités de formation pertinentes pour la formation en précisant les acquis d'apprentissage visés.

**Le référentiel d'évaluation** complète le référentiel de formation et détermine les seuils minimums de maîtrise exigés en vue de la délivrance d'une attestation de compétences ou en vue de servir de référence à l'élaboration d'épreuves certificatives destinées à l'enseignement. Pour chaque Unité de formation, il définit les caractéristiques d'une épreuve, des indicateurs et des critères qui mis en œuvre doivent permettre de définir si la personne atteint le niveau minimum requis.

**Les référentiels produits par l'Interfédé** sont disponibles sur le site de l'Interfede : [www.interfede.be](http://www.interfede.be)

**Pour les filières préparant aux métiers de** commis de cuisine, commis de salle, ouvrier/ère semi-qualifié/e en parc et jardin, vendeur/vendeuse, employé/é administratif/ve et d'accueil, poseur/euse de menuiseries fermées en respectant la PEB et Orientation, aide-maçon/ne, peintre, menuisier/menuisière, technicien/ne de surface, de l'aide aux personnes non adossés à la promotion sociale (à paraître), du maraîchage biologique (à paraître).

**Mais aussi** un référentiel de formation et grilles d'évaluation pour l'orientation socioprofessionnelle en EFT/OISP et une grille générique permettant d'identifier les savoirs de base (français oral, écrit, lecture, calcul, se repérer dans l'espace et dans le temps) mobilisés dans un métier donné sur base de son référentiel de formation avec une proposition pour le métier de commis de cuisine (à paraître).

Les référentiels du formateur classe 1 et du formateur classe 2, deux métiers de notre secteur, sont également disponible sur le site de l'Interfédé.

## Risques et opportunités de la démarche référentielle pour les pratiques des CISP

La démarche référentielle est à la fois une contrainte (elle est imposée par les politiques européennes) et une opportunité (elle ouvre des perspectives qui répondent à des enjeux pour la formation et pour les stagiaires). Elle a ses détracteurs et ses défenseurs.

Sans tomber dans l'angélisme, une lecture nuancée peut être faite des risques et des opportunités pour le secteur, pour les équipes, pour les travailleurs et pour les stagiaires de l'utilisation des référentiels et de la participation aux chantiers qui y sont liés (Cadre francophone des certifications, Service francophone des métiers et des qualifications...).

### Des risques possibles ?

#### Pour les stagiaires :

- des formations centrées principalement, voire uniquement sur le développement des compétences « professionnelles » au détriment des aptitudes dites « sociales » ou « émancipatrices » ;
- un nouveau risque d'exclusion pour les stagiaires.

#### Pour les dispositifs de formation :

- une remise en question des processus de formation systémique par le découpage en Unité d'acquis d'apprentissage ;
- une instrumentalisation de l'accompagnement social et du travail sur les compétences transversales visant l'autonomie sociale.

#### Pour les centres :

- une plus grande contrainte, complexité et charge administrative ;
- une plus grande complexité pédagogique.

#### Pour le secteur :

- de l'adéquationnisme : des formations structurées uniquement en regard des besoins du marché de l'emploi ;
- une standardisation des formations.

### Des opportunités prometteuses ?

#### Pour les stagiaires :

- une valorisation de la personne en mettant en avant les compétences dont elle dispose ;
- une meilleure lisibilité et visibilité de l'offre de formation ;

- une meilleure perception des enjeux de la formation et de son contenu par une clarification des connaissances, des savoirs-faire et des attitudes/aptitudes acquises en formation nécessaires à l'exercice d'un métier futur ou à la poursuite d'une formation ;
- la possibilité de construire progressivement un projet et en choisir les orientations ;
- l'ajustement des apprentissages tout au long du déroulement de la formation en prenant en compte les projets de la personne ;
- une meilleure communication sur les spécificités des compétences acquises en formation, en relation avec la/les expériences de formation et donc un soutien à une insertion socioprofessionnelle durable en se situant mieux par rapport à un métier, une formation donnée ;
- une clarification et un soutien au parcours de formation tout au long de son déroulement ;
- un soutien à la concrétisation du plan individualisé de formation des stagiaires.

#### Pour les dispositifs de formation :

- l'occasion de développer des collaborations en interne et en externe pour favoriser la poursuite des apprentissages, en ouvrant les dispositifs et en allégeant les parcours des personnes ;

#### Pour les centres :

- une clarification de l'offre de formation ;
- une meilleure communication sur les compétences travaillées en cours de formation ;
- une facilitation des partenariats (filières et passerelles) ;
- une participation à la construction des identités professionnelles des travailleurs du secteur et notamment des formateurs ;
- le développement d'outils d'évaluation adéquats et adaptés.

#### Pour le secteur :

- une meilleure lisibilité de nos processus de formation ;
- une opportunité de se positionner dans le contexte de la formation des adultes dans sa complexité en maîtrisant les enjeux (Cadre francophone des certifications, SFMQ, Validation des compétences)
- une opportunité de produire des outils pédagogiques de base communs.

## Des questions posées par le travail de production des référentiels

Lors du travail de production des référentiels, des questions se sont posées tant sur la production que sur l'utilisation des référentiels.

- **Des questions de clarification ou de compréhension** : qu'est-ce qu'un référentiel ? Quel est son usage ? Quelle est sa portée ? Y a-t-il « une » manière de concevoir un référentiel ? Etc.
- **Des questions qui concernent l'opérationnalisation** : comment faire ? Comment mettre en œuvre les référentiels ? Comment utiliser les référentiels avec les formateurs ? Les textes qui présentent les référentiels ne sont pas compréhensibles, qu'est-ce qui est prévu pour accompagner ce processus ? Et que faire quand il n'y a pas de référentiel ? Que faire quand une filière concerne plusieurs métiers ? Que transmettre aux stagiaires ? Comment mettre en œuvre les évaluations ? Qu'indiquer sur les attestations de fin de formation ? Comment se fera la reconnaissance des acquis chez les autres opérateurs ? Etc.
- **Des questions qui interrogent la pertinence de la démarche ou la pertinence des productions** : est-ce que la démarche convient pour tout type de formation ? Et pour l'orientation (pour laquelle nous n'avons pas produit de référentiel métier) ? Et pour les formations de base ? Les compétences sociales ont-elles leur place dans les référentiels ? Qu'en est-il des savoirs de base (lecture/écriture/expression orale, capacités de raisonnement, représentation dans le temps et dans l'espace...) dans les référentiels ?

- **Des questions qui interrogent la cohérence de la démarche et des productions avec les options et les finalités du secteur et des centres** : la logique référentielle est-elle en cohérence avec notre approche globale du stagiaire, avec notre démarche pédagogique de construction du savoir ? L'évaluation sous forme d'épreuve est-elle compatible avec la démarche de formation par le travail ou par l'expérience qui guide nos pratiques ? Etc.
- **Des questions qui concernent nos missions** : les référentiels seront-ils imposés ? Vont-ils changer notre manière de travailler avec les stagiaires ? N'y a-t-il pas un risque de standardisation des formations ? Ne serait-il pas pertinent de s'engager dans la certification de nos formations, de quelle manière et à quelle condition ?
- **Des questions qui interrogent l'autonomie des CISP** : ces démarches vont-elles impacter notre autonomie ? Dans quelle mesure faire référence aux référentiels nous permettra-t-il encore de faire de l'innovation sociale ? Etc.

## La charte sectorielle et des principes pédagogiques comme balises

La charte sectorielle est un guide pour prendre position. Les options qu'elle prend peuvent se traduire en plusieurs principes pédagogiques.

- La formation en CISP a une visée émancipatrice et intégratrice.
- La formation est un lieu et un espace qui accueille chaque stagiaire, quels que soient son histoire et son parcours.
- Le processus de formation reste ouvert à toutes et tous.
- Le cadre organisationnel, structurant et bienveillant, lui permet de « se poser », de développer un « vivre ensemble », de se donner des perspectives, mais aussi de se construire une identité positive.
- Le processus pédagogique mis en place permet au stagiaire de construire ses compétences à son rythme, en s'appuyant sur ses ressources, à partir de projets partagés avec d'autres.
- La démarche de formation est collective et repose sur une collaboration de divers intervenants.
- Le partenariat est une logique d'action entre tous.

Développer ces principes pédagogiques dans les actions quotidiennes des CISP, suppose de la part des équipes et des professionnels un travail de collaboration important, mais aussi des points de repères et des références communes. Elle suppose aussi que ces derniers soient outillés sur les volets techniques, sociaux et pédagogiques qui sont mobilisés dans leurs pratiques quotidiennes.

### La charte sectorielle : les valeurs du secteur

La charte sectorielle a été rédigée par l'Interfédé et adoptée par l'ensemble des fédérations afin de définir les valeurs communes qui fondent l'activité du secteur.

On peut trouver le texte de la charte sur le lien suivant : [www.interfedeb.be](http://www.interfedeb.be)

## Un engagement dans la démarche référentielle à certaines conditions !

### Rester centré sur le public, notre priorité

Le secteur revendique – et l'assume dans ses pratiques – l'usage des référentiels dans une approche du public adulte qui permet à chacun, à chacune de construire son propre parcours d'insertion dans une démarche librement choisie et qui soit la plus positive et la plus équitable pour chacun et chacune en matière d'égalité des chances, d'émancipation et d'ancrage dans la vie sociale, culturelle et économique.

### **Garantir des processus pédagogiques systémiques variés**

Le secteur revendique l'usage des référentiels dans une approche pédagogique systémique et émancipatrice qui considère la personne dans sa globalité, qui articule une dimension pédagogique et sociale, voire économique dans les EFT, fondée sur des méthodologies diverses et variées développées en fonction du projet du centre et des particularités des personnes en formation. Les centres de formation conservent leur autonomie pédagogique dans la mise en œuvre de la démarche référentielle.

### **Élargir le choix des référentiels**

Le secteur revendique l'usage de référentiels et/ou de cadres de références pertinents et variés qui permettent de construire une offre de formation en fonction des objectifs poursuivis en insertion socioprofessionnelle dans les trois catégories de filières de formation (formation de base, orientation, formation professionnalisante) en fonction des missions et objectifs poursuivis par le secteur.

### **S'inscrire dans une démarche de production collective à partir des pratiques**

Le secteur revendique des référentiels dans lesquels les travailleurs et les équipes soient impliqués. Cette démarche collective permet non seulement une appropriation de la méthodologie par les professionnels, mais également une prise en compte des contextes, questionnements et réalités liés à la pratique. Il permet aussi de faire émerger des questions politiques, pédagogiques et organisationnelles et de construire collectivement des réponses adaptées et cohérentes avec les options du secteur et des centres.

### **Clarifier le cadre décretal quant à l'usage des référentiels**

Le secteur revendique de la clarté dans les textes de références (décret, arrêtés d'application, directives...) relatifs à l'usage des référentiels qui respectent les principes énoncés ci-dessus.

### **Disposer du cadre administratif et des moyens humains et financiers pour mener à bien ce processus**

Le secteur revendique de disposer des moyens financiers et humains nécessaires et suffisants pour développer une démarche référentielle pertinente et cohérente pour les équipes et les centres, au service du public en regard des options pédagogiques du secteur (par exemple, des moyens financiers et humains pour construire les partenariats).

## **Des référentiels pour certifier ?**

À ce jour, le secteur des CISP ne délivre pas de certification au sens européen. Les stagiaires reçoivent une attestation de participation dans laquelle certains centres précisent soit les compétences qui sont travaillées au cours du module de formation, soit les compétences acquises par le stagiaire. Dans le cadre du nouveau décret, les centres devront remettre à chaque stagiaire une attestation de fin de formation.

Toutefois, déjà aujourd'hui, des centres sont engagés dans des partenariats permettant de certifier les compétences acquises.

### **Des enjeux**

La question de l'engagement du secteur dans une démarche de certification se pose. En voici les enjeux.

- Le premier enjeu de la certification est donc **la reconnaissance automatique des acquis** d'un opérateur à l'autre.
- Le second enjeu concerne **les modalités d'évaluation des compétences acquises**. Les profils d'évaluation du SFMQ précisent les modalités des épreuves qui permettent d'attester d'une certification ainsi que des critères et des indicateurs communs à tous les opérateurs. Il s'agit dans tous les cas d'épreuves qui se déroulent au terme d'un processus de formation. Le défi consiste

non seulement à développer en interne ce type d'outil, mais également de le faire reconnaître auprès des partenaires, notamment à travers une démarche qualité.

- Certification ou validation ? Les deux formes de reconnaissance des acquis de la formation sont développées dans le secteur, sans exclusive et sans hiérarchie.
- Dorénavant chaque CISP devra délivrer une attestation de fin de formation qui précise les compétences acquises. N'y a-t-il pas là une opportunité à ce que les centres CISP se donnent une ligne de conduite commune sur la forme, le contenu et les modalités de ces attestations, en lien notamment avec les enjeux de la certification ?

## Des balises

Sans préjuger des options qui seront prises par les centres, les fédérations ou le secteur, voici quelques propositions de balises à prendre en compte pour s'engager dans un processus de certification.

- **Liberté d'engagement** : chaque centre doit rester libre de s'y engager que ce soit pour ses offres de formation ou pour les stagiaires qui participent aux formations.
- **Cohérence avec nos approches pédagogiques**, en particulier la prise en compte dans le processus de formation et d'évaluation de la personne dans sa globalité et la démarche de formation par le travail/l'expérience/le projet.
- **Respect du public et de ses spécificités** notamment son rapport à l'apprentissage, aux épreuves d'évaluation...
- **Légèreté administrative**, surtout dans le cadre des dossiers stagiaires et de l'individualisation des parcours de formation.

## Poursuivre la production des référentiels pour continuer à se doter d'outils communs au secteur

Les actions menées au cours de ces trois dernières années autour des référentiels nous ont permis de construire une pratique commune et d'identifier des besoins communs à l'ensemble des centres CISP.

Avancer ensemble dans cette démarche, dans le respect des particularités et de l'autonomie de chacun, suppose à tout le moins de :

- maintenir le processus de production et la mise à jour de référentiels à notre rythme, selon nos moyens et nos besoins, par une démarche collective et appropriative ;
- mutualiser les pratiques et les méthodes notamment sur l'appropriation des référentiels ;
- soutenir l'appropriation des référentiels via des actions de formation et des accompagnements spécifiques ;
- structurer la mutualisation des outils, pratiques, productions et méthodes à travers un espace de ressources communes, disponible via internet et accessible à tous les travailleurs ;
- ...

Ce document est une synthèse d'une note de positionnement pédagogique et politique du CA de l'Interfédé à propos de l'usage des référentiels dans le secteur des CISP. La note complète est disponible sur le site de l'Interfédé : [www.interfedeb.be](http://www.interfedeb.be)