

Editrice responsable : Anne-Hélène Lulling
Rue Marie-Henriette, 19-21 à 5000 Namur

bpost
PB- PP
BELGIE(N) - BELGIQUE
MassPost Namur P801127

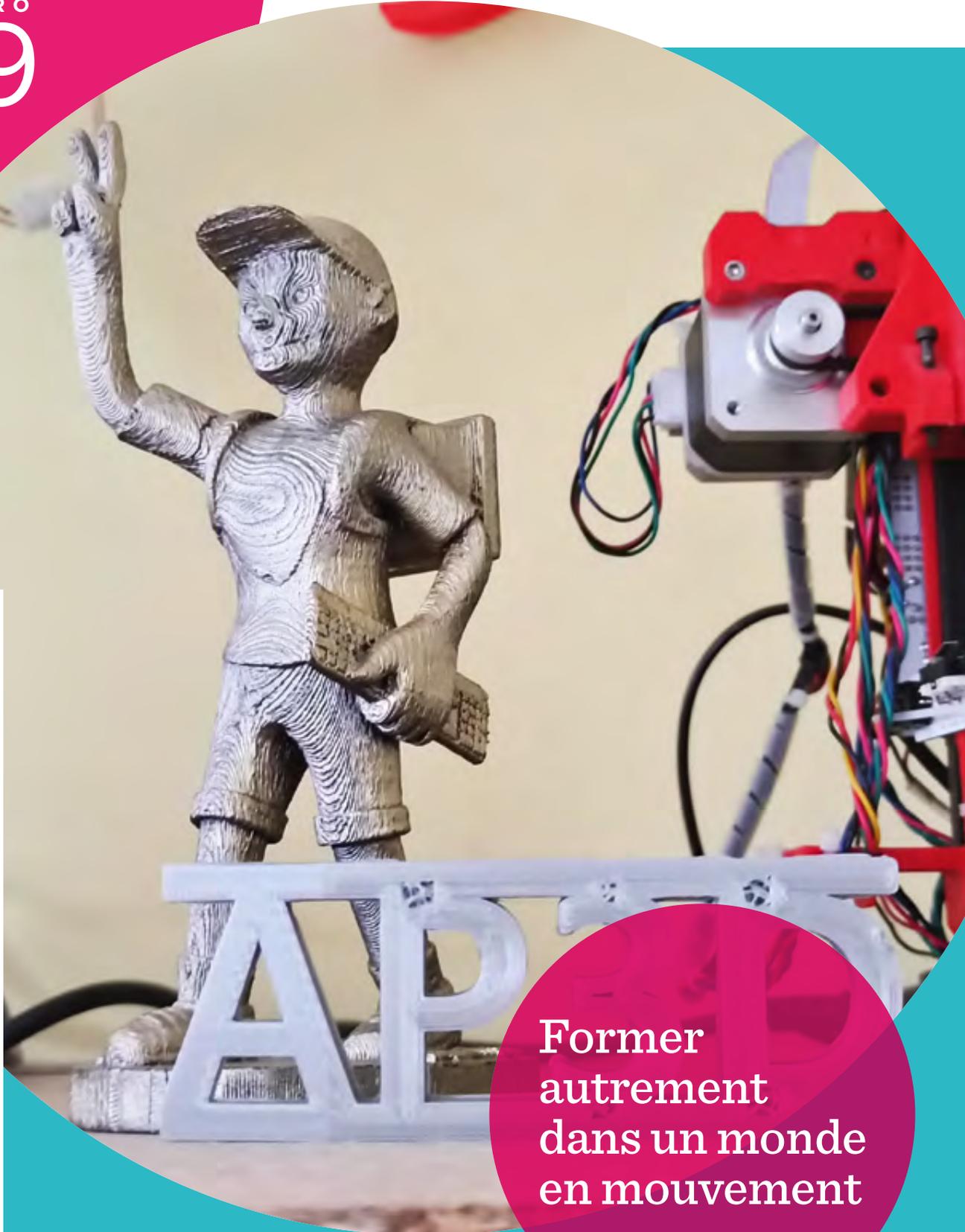
Exp. L'Interfédé
Rue Marie-Henriette 19-21 • 5000 Namur

La revue trimestrielle
du secteur de l'insertion
socioprofessionnelle
Trimestriel • 1^{er} trimestre 2022

NUMÉRO

99

L'essor



Former
autrement
dans un monde
en mouvement

∴ Sommaire



Éditorial	3
Dossier - Intro	4
Mutations du marché du travail : éléments de réflexion sur les compétences et sur les métiers de demain	5
Enjeux des agréments 2023 des CISP	10
Quelles compétences sur le marché du travail de demain ?	12
Se (trans)former grâce et face aux autres. Les apports du théâtre-action en alphabétisation	15
Quelles filières de formation pour les nouveaux métiers ?	17
Ateliers de Pontauray : adapter son offre au marché de l'emploi	22
Isocèle - filière Baby-Stop	24
Production et impression 3D chez Droit et Devoir : horizons grands ouverts	26
Questions et enjeux transversaux pour accompagner adéquatement, former efficacement et insérer durablement	29

Le numéro 100 sortira en juin 2022.

Son thème : Pédagogies en CISP

Contact : Véronique KINET

081/74.32.00

E-mail : secretariat@interfedeb.be

En ce début d'année, je vous souhaite une excellente et heureuse année 2022. Qui aurait cru que cette année encore nous serions autant affectés ?

2021 a rappelé notre propre fragilité et a bousculé à plusieurs titres nos certitudes.

Je tiens à **manifestar une sympathie particulière pour nos collègues et stagiaires** qui ont été frappés, directement ou indirectement, par la situation sanitaire, par les conditions climatiques exceptionnelles et/ou par les défis qui ont été les leurs durant cette année.

Comme disent certains « Gardons les enseignements de ce qui s'est passé, relevons-nous, soyons plus forts et avançons ». Ainsi, l'angoisse quotidienne liée à la pandémie, avec sa cohorte de conséquences économiques, sociales, et psychologiques, ne doit pas occulter le fait que ce fut une année remplie de décisions marquantes et de réflexions profondes pour l'avenir. Pour notre avenir. Pour l'avenir de nos stagiaires. A nous de nous en saisir.

Je veux témoigner ici et vous remercier de votre importante implication, des capacités de résilience dont vous avez encore fait preuve tout au long de cette année passée et qui seront **votre force pour relever les enjeux qui nous attendent.**

Mais quels sont ces défis auxquels nous allons être confrontés ?

- Le renouvellement des agréments CISP.
- L'entrée en vigueur du nouvel accompagnement des demandeurs d'emploi.
- La réforme APE.
- Les accords du non-marchand.
- Le plan de relance de la Wallonie.
- La nouvelle programmation FSE.
- L'évolution des métiers, notamment liée au développement d'une nouvelle économie.
- L'intensification d'un certain nombre de phénomènes et de fonctionnements liés à la pandémie, comme le télétravail et la « digitalisation » des activités. Le travail social n'échappe pas à cette tendance et se retrouve en plein questionnement, en pleine mutation.



Dans tous ces domaines, l'Interfédération et les fédérations ont mené les débats et amené des compromis pour permettre de garder la totalité d'entre nous à bord de cette nouvelle année... et elles continueront le travail pour **soutenir au mieux les centres** par rapport aux enjeux de demain. Les discussions, les concertations, les négociations avec les différents niveaux de pouvoirs vont se poursuivre en 2022.

Les centres et leurs travailleurs seront associés à ces réflexions dans vos fédérations et ce sera également le cas lors de l'Assemblée sectorielle du 1^{er} juillet 2022.

Face à ces enjeux, le secteur CISP a d'une part une capacité de lecture critique et d'autre part d'adaptation par rapport à nos publics. Nous ne sommes pas que des opérateurs de formation mais aussi des associations, comme indiqué dans la charte du secteur, qui luttent contre les injustices, les inégalités, les exclusions sociales et les logiques qui les produisent et qui génèrent de la disqualification et de la désaffiliation sociale.

Cette année 2022 mettra encore plus en avant les métiers en pénurie et les formations professionnelles. Les CISP, à côté de l'acquisition de compétences professionnelles, se veulent aussi **les garants du développement de compétences transversales** qui visent l'émancipation des stagiaires.

Je vous souhaite pour 2022 de continuer à être des acteurs de changement qui gardent les stagiaires au centre de vos préoccupations. ●

JOËL GILLAUX

Président de l'Interfédé



INTRO

Le thème de l'Assemblée sectorielle "Former autrement dans un monde en mouvement" de l'Interfedé en 2022 est le suivant : "Comment les mutations de la société en général et du monde du travail en particulier impactent-elles le contenu et les priorités de formation des stagiaires en CISP ?". Cette **question essentielle** pour **les personnes en formation** est à relier avec les réagréments des centres en avril 2022.

L'Assemblée sectorielle se décline d'une part en 2 webinaires thématiques (les 26 octobre et 14 décembre 2021) et d'autre part en **une Assemblée sectorielle en présentiel** à La Marlagne, reportée à la fin du 1^{er} semestre 2022 suite à la crise sanitaire.

L'Essor 99 rencontre donc l'objectif de mettre à la portée des équipes des CISP des éléments de réflexion qui soutiennent leurs questions et valorisent leurs pratiques. Il s'agit également de délivrer des **contenus** et informations **préparatoires** à l'assemblée sectorielle. C'est ainsi qu'un article aborde les apports théoriques (des analyses, recherches) nécessaires à la **contextualisation** des deux webinaires. Les témoignages des centres qui ont participé aux deux webinaires font l'objet d'une synthèse. Un inventaire des **principales questions** soulevées à cette occasion ainsi que le **relevé des éléments transversaux** complètent les positionnements des centres.

Nous pouvons également prendre connaissance de l'enjeu que constitue le renouvellement des agréments des centres et le contexte dans lequel il se déroule : le Plan de relance wallon, la labélisation, les politiques d'emploi et de formation wallonnes et européennes, la crise sanitaire.

Enfin, en dehors des deux webinaires, nous pourrions également être informés des pratiques développées au quotidien par les centres pour que leurs stagiaires abordent sereinement les mutations complexes du monde de la formation et de l'emploi dans lesquels ils évoluent.

Même s'il est important de se pencher sur ce qui va se passer demain, nous devons éviter que l'évolution des métiers ne produise de nouvelles exclusions. Certes, nous devons faire évoluer l'offre de formation et organiser une veille sur ce point. Mais nous ne devons pas oublier pour autant qu'en tant qu'organisme de formation, nous avons également des **valeurs**. Les CISP ont souvent été des **précurseurs** en proposant rapidement de nouvelles formations centrées **prioritairement** sur les compétences et projets des personnes et non **exclusivement** sur le marché de l'emploi.

C'est dans ce cadre que se situe le débat sur les compétences transversales. Ces dernières ne sont pas une fin en soi et se travaillent selon un objectif **professionnel**. Accompagner les stagiaires pour faire face au changement, c'est leur permettre d'opérer des **choix raisonnés** pour qu'ils s'engagent dans des **projets** qui les mobilisent. C'est également les **outiller** afin qu'ils disposent d'une grille de lecture qui leur permette de maîtriser les questions qui jalonnent les parcours. ●

VÉRONIQUE DUPONT,

Rédactrice en chef de l'Essor



∴ Mutations du marché du travail : éléments de réflexion sur les compétences et sur les métiers de demain

Questionner le marché du travail de demain nécessite, a minima, de bien préciser de quoi on parle. Aussi, pour bien comprendre les évolutions du marché du travail, il est important de les situer dans un spectre plus large, celui de la société dans son ensemble.

Une fois ces quelques préalables établis, nous présentons **les transformations les plus importantes** qui, à la fois, impactent l'emploi mais aussi touchent à l'univers du travail. Nous abordons ensuite **la question des compétences** en décrivant celles qui sont souvent définies comme devenues indispensables sur le marché du travail. Pour conclure, nous mettons **en discussion quelques enjeux** pour le secteur de l'insertion socioprofessionnelle (ISP).

> Mutations des emplois et du travail : de quoi parle-t-on ?

Le marché de l'emploi et du travail concerne, nous disent les économistes, cet espace théorique où se rencontrent l'offre et la demande. Il convient toutefois de **bien distinguer les notions d'emploi et de travail** qui renvoient classiquement, en sociologie du moins, à des réalités bien distinctes¹. Quand on parle de travail, c'est bien de **l'activité de production**

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL CONCERNE, NOUS DISENT LES ÉCONOMISTES, CET ESPACE THÉORIQUE OÙ SE RENCONTRENT L'OFFRE ET LA DEMANDE. IL CONVIENT TOUTEFOIS DE BIEN DISTINGUER LES NOTIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL QUI RENVOIENT CLASSIQUEMENT, EN SOCIOLOGIE DU MOINS, À DES RÉALITÉS BIEN DISTINCTES.

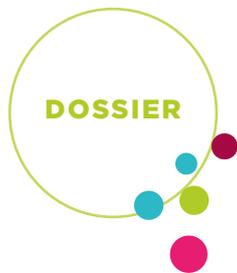
de biens et de services, ainsi que l'ensemble des conditions de cette activité dont il s'agit. Parler d'emploi, c'est surtout **s'intéresser à un statut qui définit des droits et des devoirs** vis-à-vis d'un employeur et/ou de l'Etat mais aussi qui confère une place sur "l'échiquier social". Rappelons aussi que le travail et l'emploi sont tous deux, dans notre société, **des vecteurs d'identité, de socialisation, de réalisation de soi et d'émancipation personnelle**.

Aussi, pour bien comprendre les évolutions du marché de l'emploi et du travail, il est important de les situer dans un contexte

global, celui des évolutions de la société au sens large : mondialisation des échanges et de la concurrence, digitalisation, multiculturalité, vieillissement de la population, nouvelles économies, etc. Toutes ces évolutions, qui s'entrecroisent, **qui s'imbriquent et qui, parfois, s'influencent mutuellement, transforment en profondeur nos besoins, nos pratiques et nos représentations** et, en conséquence, les attentes et les aspirations des acteurs sur le marché du travail.

¹ Pour une approche détaillée de cette question, voir Lallement M. (2010). *Le travail sous tensions*, Auxerre, Sciences humaines Editions ; Lallement M. (2007). *Le travail. Une sociologie contemporaine*. Gallimard, coll. "folio essais".





Certes, les processus de transformations du marché de l'emploi et du travail ne sont pas nouveaux. Ils sont à l'œuvre depuis plusieurs décennies : féminisation et tertiarisation de l'emploi, élévation générale du niveau de formation de la population, baisse et précarisation du salariat, augmentation du travail indépendant, du travail à temps partiel pour les salariés, des contrats à durée déterminée, du travail intérim, etc.

Ces évolutions sont souvent associées à une dégradation des conditions de travail et, de manière générale, à un phénomène d'intensification du travail : pression temporelle, cadences plus élevées, exigences accrues en termes de productivité. Les pratiques innovantes qui s'articulent autour de certaines évolutions bien repérées (affaiblissement des structures hiérarchiques, réduction des niveaux décisionnels, polyvalence, polycompétence, travail en équipe, juste-à-temps, satisfaction totale, normalisation et démarches de qualité, codification des savoirs), dressent les contours d'un "nouveau productivisme"².

Ce nouveau décor, à peine brossé, montre bien à quel point on peut parler de mutations du travail. Il est vrai que "Tout se passe comme si le travail encadré par les métiers et les qualifications, par une organisation stable,



© Ateliers de Pontsaury

L'ÈRE DU NUMÉRIQUE DANS LAQUELLE NOUS SOMMES ENTRÉS TRANSFORME EN PROFONDEUR L'ORGANISATION DES ÉCHANGES, LE TRAITEMENT ET LA DIFFUSION DE L'INFORMATION, NOTRE RAPPORT AUX SAVOIRS AINSI QUE NOS MODES DE PRODUCTION ET DE CONSOMMATION.

*par un contrat salarial solide et par un système de relations professionnelles établi était en train de disparaître au profit de nouvelles formes de travail et d'emploi, comme si les figures centrales de la grande industrie et de l'organisation bureaucratique étaient désormais en voie de disparition*³.

> Les transformations en cours

L'ère du numérique dans laquelle nous sommes entrés transforme en profondeur l'organisation des échanges, le traitement et la diffusion de l'information, notre rapport aux savoirs ainsi que nos modes de production et de consommation. Il est également important de rappeler que les transformations observées sont à la fois permanentes (quotidiennes), globales (partout dans le monde), totales (toutes les dimensions de la vie sont impactées), rapides (un changement est très vite dépassé par un autre) et

parfois même brutales (elles bousculent des équilibres). Aussi, la transition numérique qui est à l'œuvre conduit à l'émergence de nouveaux modèles économiques (économie collaborative, circulaire, digitale, etc.)⁴, qui appellent une transformation des comportements des acteurs économiques et, en conséquence, des acteurs du marché du travail. Qu'en est-il plus précisément du travail et de l'emploi ?

Du côté du travail, on remarque que certaines activités professionnelles sont traversées par la coexistence de deux vagues d'automatisation : d'une part, la robotique et, d'autre part, l'intelligence artificielle et les outils d'analyse des données (le big data). A ce sujet, les économistes partagent largement l'hypothèse d'un déplacement de la demande de travail vers la main-d'œuvre plus hautement qualifiée⁵. Cette hypothèse, à vérifier, concerne fort heureusement certains secteurs dont le recours à

² Askenazy Ph. (2004). *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris, Editions du Seuil, 2004, coll. « La République des Idées ».

³ Dubet F. (2019). *Les mutations du travail*, Paris, La Découverte.

⁴ Afriat Ch. (2020). *Métamorphose du travail*, Paris, Economica, 13-26.

⁵ D'après les travaux du 23^{ème} congrès des économistes qui s'est tenu en novembre 2019 à Charleroi.



LA DIGITALISATION DE CERTAINES PRATIQUES PROFESSIONNELLES (ÉCHANGES ET TRAITEMENT D'INFORMATIONS, ORGANISATION DE RÉUNIONS À DISTANCE, ETC.) N'ÉCHAPPE À QUASI PLUS AUCUN SECTEUR D'ACTIVITÉS, QU'IL S'AGISSE AUSSI BIEN DE LA PRODUCTION DE BIENS QUE DE SERVICES.

la technologie semble devenir inéluctable. Mais la digitalisation de certaines pratiques professionnelles (échanges et traitement d'informations, organisation de réunions à distance, etc.) n'échappe à quasi plus aucun secteur d'activités, qu'il s'agisse aussi bien de la production de biens que de services.

Dès lors, **c'est le rapport au travail et à l'activité professionnelle qui en est modifié.** Selon certains auteurs⁶, l'évolution de la relation au travail se transforme également et se caractérise aujourd'hui par **un phénomène de confusion** : *confusion des temps* (la connexion permanente nous conduit à imbriquer travail et vie privée : à la maison, je travaille et, au travail, j'organise ma vie privée) ; *confusion des espaces* (les technologies me permettent de travailler dans le métro, dans le bus, dans ma voiture, au café du coin, à la maison, dans mon lit, etc.) ; *confusion des positions* (je prends la place d'un agent de voyage quand je réserve mes vacances avec mon PC).

Cette transformation du rapport au travail et des attentes se vérifie particulièrement chez les jeunes. En effet, **on observe un phénomène de multi-activités qui touche particulièrement les jeunes générations au travail.** Pour D. Pennel⁷, **on n'assisterait pas à une crise de l'emploi mais bien à une révolution du travail**, avec la fin du point culminant du salariat et l'expression de nouvelles attentes des jeunes générations, qui aspirent à plus de liberté, d'autonomie et de responsabilité. Exercer plusieurs emplois en même temps serait donc la réalité de demain avec, il est vrai, l'apparition, aussi, de nouvelles formes

d'emploi permettant ce phénomène de multi-activités. En 2015, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail publiait un rapport sur ces **nouvelles formes d'emploi en Europe** et en identifiait pas moins de neuf : le travail à temps partagé, le partage de poste, l'encadrement intérimaire, le travail occasionnel, le travail mobile, le travail basé sur des chèques, le travail réparti entre plusieurs activités, le travail coopératif et le travail collaboratif⁸.

Force est de constater que **les transformations en cours et à venir du marché du travail s'enracinent pour la plupart dans cette ère de la culture numérique et des prérequis qu'elle suppose**, y compris dans l'entreprise⁹. Travail en réseau, industrialisation des services et, plus globalement, ubérisation de l'économie sont donc aujourd'hui les nouveaux et multiples visages du marché du travail. Ceci n'est évidemment pas sans **conséquence sur les profils de la main-d'œuvre** attendus par les employeurs

et sur les compétences à détenir.

> La perspective de nouveaux besoins en compétences

La question des besoins en compétence sur le marché de l'emploi (wallon) a été étudiée par le Forem¹⁰. **Quatre enseignements importants ressortent de cette étude.**

⁶ Enlart S., Charbonnier O. (2014), *Quelles compétences pour demain ? Les capacités à développer dans un monde digital*. Paris, Dunod ; Enlart S., Charbonnier O. (2013), *A quoi ressemblera le travail demain ? Technologies, nouvelles organisation et relations au travail*. Paris, Dunod.

⁷ Directeur général de la Confédération Internationale des Entreprises de Recrutement et d'Intérim. Voir <https://www.unow.fr/blog/le-coin-des-experts/mutations-travail>.

⁸ Eurofound. New Forms of Employment. EF, 14/61/EN. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015 ; Wartel L. (2018). "Les nouvelles formes d'emploi et de travail en Belgique. Description et tendances". Working paper # 4 réalisé pour la CSC par la Chaire Travail-Université. UCL-CIRTES.

⁹ Afriat Ch. (2020). Op. cit., p. 13.

¹⁰ Forem (2020). "Métiers d'avenir et compétences pour le futur. Analyse transversale des rapports d'analyse prospective des métiers et compétences".



Le 1^{er} enseignement, c'est la **confirmation de l'impact en Wallonie des transformations** qui font suite à la 4^{ème} révolution industrielle¹¹: compétitivité accrue, internationalisation des échanges, hybridation de l'activité économique.

Dans ce contexte, et c'est un 2^{ème} enseignement, il s'agit pour les entreprises d'y faire face en favorisant **efficacité, agilité, innovation, créativité**. Dès lors, ces nouveaux défis vont, et c'est le 3^{ème} enseignement, générer de **nouveaux besoins en compétences**, qualifiées de compétences non techniques et pour lesquelles il est possible de distinguer deux familles, à savoir les "**savoir-faire relationnels**", c'est-à-dire communiquer, travailler en équipe ou encore entretenir un réseau et les "**savoir-faire cognitifs**", c'est-à-dire la capacité à analyser, à établir des stratégies, à faire preuve d'esprit critique, à planifier ou encore à veiller à son environnement.

D'autres compétences transversales ressortent de l'étude comme des clés pour l'emploi : faculté d'adaptation, capacité à apprendre, respect des règles, méthode de travail, organisation, prise d'initiative,

proactivité, innovation, créativité, aisance relationnelle, contribution personnelle. Enfin, le 4^{ème} enseignement concerne la **nécessité de détenir des compétences digitales** dans un environnement professionnel où la technologie numérique est omniprésente. L'exploitation de cette étude ainsi que les apports de la littérature¹² nous conduisent à mettre en avant **quatre compétences particulièrement importantes dans le contexte de transformation du marché du travail**.

Une 1^{ère} compétence a trait à la capacité de collaborer à distance et de communiquer

au travers du numérique.

Cela ne signifie pas uniquement utilisation mais aussi "usages", avec toutes les implications que cela génère : savoir rechercher de l'information, y accéder, la filtrer, la synthétiser et se la réappropriier d'une manière critique et systématique.

Une 2^{ème} compétence concerne l'agilité, ou plus précisément la capacité des individus à s'adapter : s'adapter à de nouveaux savoirs, à de nouvelles expériences, à de nouvelles évolutions. Les parcours professionnels seront en effet davantage confrontés aux changements permanents. Aussi, **apprendre à apprendre** sera déterminant. Cette 3^{ème} compétence sera primordiale dans un marché de l'emploi et du travail façonné non pas par des exigences de nouvelles compétences une fois pour toutes mais par l'exigence permanente d'en développer de nouvelles. **Une 4^{ème} compétence, enfin, a trait à la capacité de s'organiser de manière efficace**, une compétence très importante et qui exigera de savoir gérer son temps (une ressource de plus en plus rare), de savoir gérer son environnement de travail (au bureau, en "open space", à la maison, etc.) et de savoir

¹¹ Appelée également Industrie 4.0.

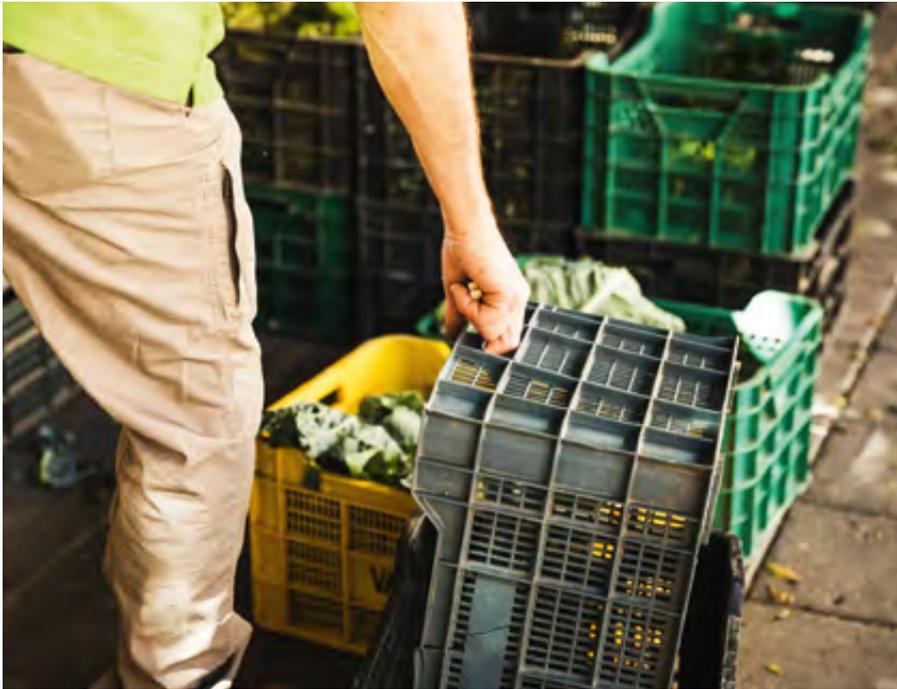
¹² Afriat Ch. (2020). *Op. cit.* ; Turcq D. (2019). *Travailler à l'ère post-digitale. Quel travail pour 2030 ?* Paris, Dunod ; Dubet F. (2019). *Op. cit.* ; Enlart S., Charbonnier O. (2014), *Op. cit.* ; Enlart S., Charbonnier O. (2013).



© Creasol



© Creasol



© ASI

gérer des informations, coopérer, savoir apprendre... – occupera [demain] le cœur du système”¹⁷. De plus, outre les compétences techniques liées à tel ou tel métier, il n’en demeure pas moins que les compétences numériques deviennent également indispensables dans un univers professionnel où le recours aux outils technologiques n’échappe à quasi plus aucun métier.

gérer les informations, de plus en plus nombreuses et de plus en plus complexes.

Le Forem a également procédé à une analyse des métiers à venir ou des métiers d’avenir¹³. **Alors que certains métiers vont disparaître, d’autres vont apparaître** (près de 300 sont identifiés dans le rapport) mais, le plus probable, c’est que la majorité des métiers actuels vont voir leur contenu fondamentalement évoluer. A suivre le Forem, **le concept même de “métier” va tendre à disparaître au profit du concept de “compétence”**. Et, de manière générale, **le marché du travail de demain donnera la prime à l’agilité, à la vitesse, à l’innovation et à la créativité.**

Pour les publics éloignés de l’emploi, cela s’apparente à une double peine : aux difficultés bien connues des processus traditionnels d’insertion socioprofessionnelle s’ajoutent les difficultés liées aux compétences numériques et techniques, alors que certaines compétences de base et comportementales ne sont pas encore tout à fait maîtrisées. Questionner les enjeux pour le secteur de l’ISP et, plus particulièrement pour le public des centres d’insertion socioprofessionnelle (CISP), semble devenir une démarche utile, dans la perspective d’une réflexion plus large sur les filières de formation ainsi que sur les compétences à travailler.

> Quels enjeux pour l’insertion socioprofessionnelle ?

Faisant le choix de s’intéresser au point de vue des bénéficiaires, c’est-à-dire des

stagiaires au sein des CISP, nous ne pouvons écarter le fait que **ce public, qui n’est pas à l’emploi (depuis longtemps pour certaines personnes), présente (souvent) un certain nombre de caractéristiques particulièrement sensibles** : sentiment d’inutilité, manque de confiance, absence de reconnaissance, conditions de vie compliquée, problèmes de santé, assuétudes, etc.

De surcroît, les processus de désaffiliation¹⁴ contribuent à renforcer la fragilité de ces personnes qui, si elles n’ont pas de travail, ne possèdent pas non plus pour la plupart les compétences de base¹⁵. *In fine*, cette spirale aggrave les inégalités sociales déjà existantes. D’autant que, sur le marché du travail **les entreprises sont de plus en plus exigeantes en matière de compétences “douces”, appelées communément les “soft skills”¹⁶**. Ces compétences sont-elles vraiment nouvelles ? Ce qui semble nouveau, ce ne sont pas les compétences attendues mais leur hiérarchie, leur agencement dans l’ordre des priorités. *“Ce qui était transversal, implicite, second –*

Du point de vue des acteurs, de nombreuses questions se posent quant aux orientations à donner aux dispositifs d’accompagnement. Quelles compétences développer ? Les compétences de base, transversales ou techniques ? Ou bien faut-il proposer des formations qui articulent ces différentes compétences ? Quelles filières de formation faut-il développer, consolider ou privilégier ? Comment “penser” les liens entre les compétences labellisées “marché de l’emploi” et nos publics, soit issus de cultures différentes, soit sortis des radars de l’emploi, de la formation et de l’aide sociale, soit encore des jeunes dont le rapport au travail change ? Toutes ces questions montrent bien, finalement, **la pertinence à questionner le marché du travail de demain pour, en amont, tenter d’apporter des pistes de solutions à nos publics, déjà pour la plupart éloignés du marché du travail d’aujourd’hui... ●**

DIMITRI LEONARD,

Chargé d’analyses et études à l’Interfédération des CISP

¹³ Forem (2020). *Op. cit.*

¹⁴ C’est en réaction à la notion d’ “exclusion” que R. Castel (1933-2013) a proposé la notion de désaffiliation qui, selon lui, permet d’analyser les mécanismes qui génèrent les “états de dépossession”. R. Castel distingue deux axes : le premier axe concerne l’intégration/la non-intégration par le travail et le second axe concerne l’insertion/non-insertion dans une sociabilité socio-familiale. Le croisement de ces deux axes permet de situer les personnes qui présentent alors ou pas un déficit d’inscription dans des liens sociaux primaires et/ou un déficit d’inscription dans des formes collectives de protection. Voir Castel R. (2009). *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l’individu*, Paris, Seuil ; Paugam S. (dir.) (2010). *Les 100 mots de la sociologie*, Paris, P.U.F., coll. “Que sais-je ?”

¹⁵ Selon une étude du Forem, 20 % des demandeurs d’emploi sont en difficulté dans la maîtrise des compétences de base, 32 % pour mobiliser des techniques mathématiques, 35 % en difficulté avec l’expression écrite et 30 % pour l’utilisation du numérique. Voir Forem. (2020). “Analyse des besoins pour l’insertion à l’emploi des demandeurs d’emploi”.

¹⁶ “Des dizaines de milliers d’emplois vacants en Belgique : voici les compétences les plus recherchées par les recruteurs”, Agence Belga, publié en ligne sur le site www.rtl.be le 03 octobre 2021.

¹⁷ Enlart S., Charbonnier O. (2014), *Op. cit.*, p. 174.

Enjeux des agréments 2023 des CISP

Au 1^{er} janvier 2023, la plupart des CISP entameront leur sixtennat 2023-2028. Certains centres auront opté pour la continuité de leurs filières, d'autres auront transformé leur offre de formation tandis qu'un certain nombre aura aussi ouvert de nouvelles filières. Toutes ces évolutions auront pour objectif de répondre au mieux aux mutations en cours ou à venir du marché de l'emploi et aux exigences de compétences, techniques ou transversales, des métiers et de la société de demain.

> Contribuer à reconstruire la Wallonie

Mais avant d'être opérationnel au 1^{er} janvier 2023, chaque centre aura mené un travail de réflexion et de questionnement, intense et approfondi, sur ses filières actuelles, sa démarche pédagogique, ses contenus de formation, avec **en ligne de mire le monde du travail et l'émancipation des stagiaires en formation**. En corolaire, les filières CISP devront aussi **être en phase avec les enjeux de demain** que portent les politiques européennes et wallonnes.

A cet égard, le **Plan de relance de la Wallonie peut constituer une source d'inspiration** intéressante pour soutenir le développement des filières de formation en CISP. Ce plan a pour ambition de reconstruire la Wallonie qui traverse une crise socioéconomique sans précédent sur fond de pandémie. **Il veut renforcer notre politique sociale, faciliter la transition environnementale, être créateur d'emplois "dignes et de qualité"** pour une société wallonne plus dynamique, plus solidaire, plus prospère. Le secteur des CISP est donc invité, à son échelle, à être acteur de cette relance et de son déploiement. Plus spécifiquement, **quatre enjeux nous concernent plus directement** : (1) participer au déploiement du dispositif d'orientation tout au long de la vie ; (2) mener une réflexion sur l'utilisation et la mutualisation des profils et référentiels de formation ; (3) contribuer aux parcours de renforcement des compétences ; et (4) réfléchir et tester un processus d'assurance qualité pour les CISP.

> Partenariats et synergies

A la lumière de ces enjeux, le développement des partenariats et de synergies avec d'autres acteurs de l'insertion et de la formation professionnelle est primordial. **Le secteur doit interagir toujours plus avec les acteurs qui l'entourent** pour faciliter et fluidifier le parcours des stagiaires en CISP. On peut penser en particulier à la thématique de la **validation des compétences** qui présente une réelle opportunité pour le stagiaire de faire reconnaître ses acquis d'apprentissage. Le recours à **des référentiels communs**

favorisera la compréhension mutuelle des compétences acquises en formation. L'expérimentation d'une **approche qualité** pour les CISP permettra un pas en avant dans la reconnaissance de la valeur et de la spécificité de nos dispositifs de formation par les autres opérateurs ou les employeurs.

> Renforcer l'offre de formation des CISP

Le Plan de relance vise aussi directement le **renforcement de l'offre de formation des CISP et l'agrément de nouvelles filières**.

LE PLAN DE RELANCE DE LA WALLONIE PEUT CONSTITUER UNE SOURCE D'INSPIRATION INTÉRESSANTE POUR SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DES FILIÈRES DE FORMATION EN CISP. CE PLAN A POUR AMBITION DE RECONSTRUIRE LA WALLONIE QUI TRAVERSE UNE CRISE SOCIOÉCONOMIQUE SANS PRÉCÉDENT SUR FOND DE PANDÉMIE.



© Pixabay



qu'il soit professionnel ou personnel.

> Nouvelle programmation FSE + 2021-2027

Au niveau européen, le programme du Fonds social européen plus 2021-2027 de la Wallonie-Bruxelles, a pour stratégie, entre autres, de **redresser le taux d'emploi, de réduire le chômage de longue durée, de pérenniser les efforts en termes d'insertion et de formation professionnelle, de contrer les risques de pauvreté et d'exclusion**. Tous ces objectifs raisonnent comme autant d'enjeux auxquels le secteur des CISP tente de répondre depuis bien longtemps. **Cette nouvelle programmation est ouverte aux CISP** qui ne manqueront sans doute pas d'**introduire des projets de filières de formation** pour améliorer l'accès à l'emploi, promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, faciliter la mobilité, lutter contre la fracture numérique, encourager l'innovation et l'inclusion sociale. On le voit, **notre secteur reste fondamental pour mobiliser les personnes fragilisées**.

> Aller davantage vers les entreprises

Le monde de l'entreprise ne doit pas non plus être oublié dans la réflexion des CISP pour leur réagrément 2023. Sans doute devons-nous développer **davantage de démarches pour aller vers les entreprises**, comprendre comment elles fonctionnent afin d'alimenter les réflexions en vue de faire évoluer les filières et les pratiques pédagogiques.

> Le champ des possibles

Je ne serais pas complète si je n'évoquais pas la **crise sanitaire** qui perdure depuis près de deux ans et qui a demandé aux centres

d'être innovants et créatifs pour permettre notamment la mise en place de formations à distance. Beaucoup, avec volonté et résilience à la fois, ont pu faire évoluer leur démarche pédagogique pour éviter le décrochage et la désaffiliation de stagiaires pendant la pandémie et ses (semi)confinements successifs.

De cette expérience, même si elle fut parfois difficile et douloureuse, en ressortent certainement de **nouvelles pratiques et usages sur le plan du numérique**. La digitalisation fait désormais partie intégrante de notre mode de vie et, sans doute à des niveaux différents, chaque centre inclut désormais cette compétence et cet outil dans son processus pédagogique, même si le présentiel reste une nécessité incontournable pour accompagner les stagiaires.

Enfin, nous voulons aussi développer des filières en accord avec nos sensibilités, avec la société vers laquelle nous voulons évoluer. **Nos filières doivent être pourvoyeuses de sens** pour que tant les travailleurs que les stagiaires prennent plaisir au-delà des contraintes, de la charge de travail, des résistances.

Le champ des possibles est large et généreux. Des opportunités existent pour des nouvelles filières. Des défis sont à relever pour en faire des opportunités de formation. Chacun opérera le virage qu'il est prêt à prendre. En revanche, tous nous bougerons, nous bouleverserons nos habitudes pour **préparer les stagiaires au changement**, dans le respect de leur choix.

Malgré la complexité de la tâche, conjuguer innovations, transformations avec les valeurs du secteur que sont l'émancipation et la solidarité, fera des **CISP des acteurs incontournables** pour le monde d'aujourd'hui, de demain et d'après-demain ! ●

ANNE-HÉLÈNE LULLING,

Secrétaire générale de l'Interfédé

¹ Voir l'enregistrement de ces 2 webinaires sur www.interfedeb.e

∴ Quelles compétences sur le marché du travail de demain ?

Pour soutenir le projet post formation de leurs stagiaires, Alter Form¹, Archipel² et le Centre Européen du Travail (CET)³ proposent un programme de formation qui comporte l'apprentissage de compétences transversales. Ces dernières sont communes à plusieurs situations professionnelles.⁴ Elles contribuent au développement du "savoir agir". Elles permettent à chaque stagiaire de progresser dans son parcours de formation professionnel et personnel en développant son autonomie professionnelle, en soutenant sa participation à la vie sociale, culturelle, économique et politique en général, en développant son autonomie sociale⁵.

Alter Form et la roue des compétences

Pour favoriser l'acquisition des **compétences transversales**, Alter Form prend appui sur les travaux réalisés dans le projet transnational Rectec⁶ coordonné par l'Académie de Versailles auquel ce dernier a participé activement. L'objectif du projet est de construire notamment un **référentiel** de compétences transversales.

Alter Form utilise "la roue des compétences" élaborée par les partenaires du projet⁷. Cette dernière recense les compétences transversales essentielles mises en lien avec le Cadre Européen des Certifications⁸.

L'utilisation de cet outil permet à l'apprenant(e) de **se rendre compte** des compétences qu'il/elle possède déjà. Il est en effet important de faire comprendre à la personne que toutes et tous nous disposons de compétences et que le "chiffre zéro" n'existe pas. Même acquises de manière informelle, elles doivent être **valorisées** car elles contribuent au renforcement de l'estime et de la confiance en soi.

La personne en formation peut se situer dans la roue en **s'autoévaluant**. Chaque formateur remplit également la roue et la **confronte** à celle de l'apprenant(e) sous forme de dialogue. La roue peut être utilisée en formation mais également dans la vie privée à l'initiative de la personne. La roue est un outil incontournable pour la réalisation des stages. Après le **stage**, la roue est retravaillée afin de permettre au candidat de voir où il se trouve.

Pour mener à bien l'apprentissage des compétences transversales, Alter Form pratique des pédagogies actives adaptées aux **adultes**. Il existe toujours une interaction entre l'apprenant et son formateur, aussi bien en théorie qu'en pratique.

De la pratique professionnelle et de la formation **théorique** régulières et en suffisance, dans des locaux performants, soutiennent un apprentissage plus serein. Des heures de remédiation sont également prévues.

Lorsque l'apprenant débute son **stage**, il se sent en sécurité par rapport aux attentes des différents lieux de stage. Toutefois, il va pouvoir confronter ses propres limites par rapport aux actes demandés. ●

¹ Alter Form est un CISP DEFI installé depuis plus de 30 ans dans le bassin liégeois qui propose une formation dans le secteur de l'aide et soins aux personnes (Aide-soignant(e)) et dans le domaine de la construction (Gros Oeuvre). <https://moclidge.be/alter-form/>

² Archipel est un CISP DEFI installé à Charleroi depuis 1997 qui propose une formation en orientation professionnelle. <http://www.archipel-asbl.be/qui-sommes-nous.html>

³ Le Centre Européen du Travail (CET) est un CISP DEFI installé depuis 1983 à Namur et à Thuin qui propose une formation en orientation, tourisme et employé administratif. <http://www.lilon.be/>

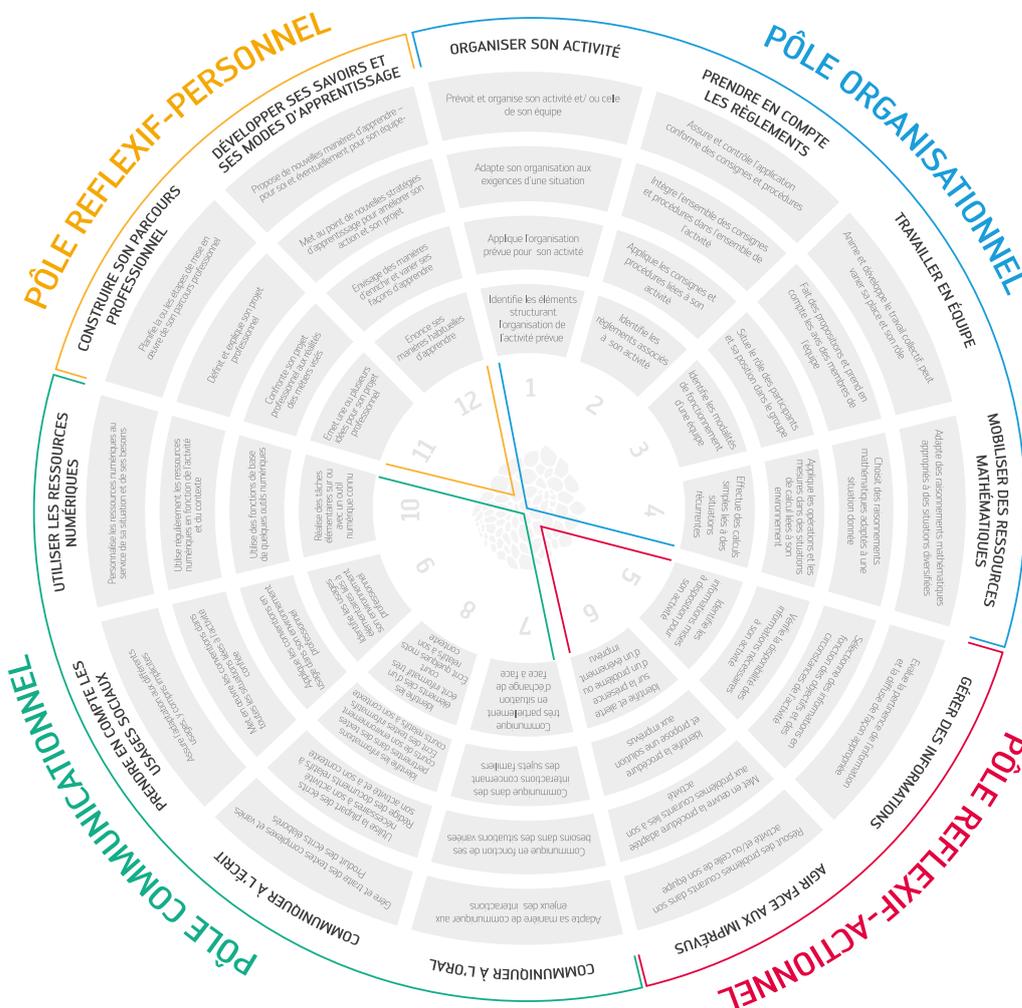
⁴ Pour (re) voir le témoignage complet de ces 3 centres dans le cadre du webinaire 1 organisé par l'Interfédé vous pouvez consulter son enregistrement sur www.interfede.be

⁵ Les Cahiers de l'Interfédé nr 22 Référentiel de compétences transversales préparatoires aux métiers de service aux personnes, décembre 2015. <https://www.interfede.be/wp-content/uploads/2018/07/Referentiels-de-competenances-transversales-preparatoires-aux-metiers-de-service-aux-personnes1.pdf>

⁶ <http://rectec.ac-versailles.fr/le-projet-rectec/>

⁷ <http://rectec.ac-versailles.fr/wp-content/uploads/sites/135/2019/06/RECTECA3.pdf>

⁸ Comptant 8 niveaux, le CEC est un cadre, fondé sur les résultats d'apprentissage, pour tous les types de qualifications, qui sert d'outil de transposition entre les différents cadres nationaux des certifications. Il contribue à améliorer la transparence, la comparabilité et la transférabilité des qualifications et permet de comparer les qualifications de différents pays et institutions. <https://europa.eu/europass/fr/european-qualifications-framework-eqf>



Alter Form utilise "la roue des compétences" élaborée par les partenaires du projet.

ses stagiaires et les conscientise à l'importance de ce savoir-être en entreprise¹⁰.

Enfin, un nombre conséquent de stagiaires accompagnés dans les CISP sont confrontés depuis longtemps à la **fracture numérique** : méconnaissance des logiciels courants, difficultés à envoyer correctement une candidature par mail et réaliser un suivi, pas de matériel adapté. L'absence de compétences digitales limite l'insertion sociale et professionnelle.

La maîtrise des compétences numériques liées à l'utilisation de l'outil informatique, à la recherche d'emploi, à l'utilisation d'une plateforme de visioconférence et à la vie de citoyen devient la norme.

Une maîtrise minimum de ces compétences est nécessaire afin de rechercher de l'emploi, l'obtenir et le garder. Le digital est souvent la **porte d'entrée** vers le marché de l'emploi.

Le digital s'introduit dans chaque métier et se greffe aux activités de ce métier (digitalisation, évolution du métier vers le numérique,...).

La **méthode** de formation est **interactive** : les stagiaires sont constamment amenés à s'exprimer, donner leur avis, rechercher et restituer l'information (exercices de présentation face au groupe et aux formateurs, facilitation visuelle, mind mapping, exercices de simulation d'entretien filmés auprès de réels employeurs suivant les projets de

Archipel de Move à E Move

Le programme MOVE propose un accompagnement de 3 mois afin de **clarifier** le projet professionnel, développer les outils de recherche d'emploi et favoriser le développement de la confiance en soi des stagiaires.

Les compétences transversales abordées en formation reposent sur la **communication** au sens large (écrite, non-verbale, en présentiel, en distanciel, face à un employeur et à un groupe), les **"soft skills"** et le **numérique**.

De manière générale, Archipel constate que parler de soi et de son projet, se valoriser, mettre en avant ses compétences n'est pas chose aisée. La **non-maîtrise de sa communication** est un

élément qui revient régulièrement auprès des employeurs rencontrés. Une communication insuffisante est malheureusement perçue par les employeurs comme une impréparation, un manque d'intérêt, un manque de motivation.

Bien plus, à l'heure actuelle, ce que recherche davantage les employeurs, ce sont des candidats avec une attitude professionnelle, des **"soft skills"** en adéquation avec le marché du travail. L'attitude professionnelle fait de plus en plus défaut. Les manques en terme de **"bonne attitude"** sont relevés par les entreprises et empêchent l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Face à ce constat, Archipel outille également

⁹ Les "soft skills" sont les qualités humaines telles que la fiabilité, la créativité, l'autonomie, la gestion du temps et du stress, l'esprit d'équipe, ... ces compétences comportementales sont prisées par les entreprises qui recherchent des personnalités qui pourront s'intégrer efficacement et rapidement dans leurs équipes. <https://www.leforem.be/particuliers/competences-cles.html>
¹⁰ https://www.lemonde.fr/campus/article/2021/07/02/quand-le-diplome-ne-suffit-plus-l-importance-capitale-des-soft-skills_6086642_4401467.html
<https://www.in24.be/2020-07-01/soft-skills-8-employeurs-sur-10-y-sont-attentifs>
<https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/conseils-candidature/entretien-embauche/detail/article/soft-skills-queles-sont-elles-que-les-entreprises-s-arrachent.html>
¹¹ L'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités (DPA-PC), est un "processus par lequel des personnes accèdent ensemble ou séparément à une plus grande possibilité d'agir sur ce qui est important pour elles-mêmes, leurs proches ou le collectif auquel elles s'identifient" (Y. Le Bossé, 2012) http://www.fabiennedefert.com/img/pdf/dpa/dpa_dc.pdf



DOSSIER

chaque stagiaire, techniques basées sur le Développement du Pouvoir d'Agir (DPA)¹¹ pour rendre le stagiaire acteur, l'accompagner sans décider à sa place car le formateur ne se positionne pas en "sauveur"...

Les **apprentissages** des "soft skills" s'articulent quant à eux autour de la mise en place d'un **cadre** proche du **contexte professionnel** au sein de la formation (règles établies et suivies, travail sur la posture en visio ou en présentiel, réalisation d'un bilan de compétences par le stagiaire en collaboration avec l'équipe pédagogique, connaissance de soi et définition de ses points forts, de ses freins et la recherche de pistes d'améliorations possibles). Différents **outils** sont utilisés dont le tableau de Boudreault¹².

Enfin l'acquisition des compétences **numériques** est soutenue par l'utilisation d'une plateforme (Whereby), l'hybridation de la formation (une partie des stagiaires en présentiel, une partie à son domicile, selon les besoins et possibilités de chacun), la possibilité pour les stagiaires d'avoir accès à un matériel numérique correct (prêts de PC, de casques, de caméras,...), le développement d'outils pédagogiques numériques (Padlet, AHASlides,...), la formation de l'équipe pédagogique au numérique (auto-formation, formations réseaux sociaux, formations Google en ligne,...), l'inscription d'Archipel au sein de la plateforme "1,2,3 Digit", la réalisation du test : "Test your selfie" (test de positionnement "soft skills").

Ces différents modes et contenu d'apprentissage permettent aux stagiaires un **changement d'environnement**, un vrai **challenge** pour l'équipe. Cependant, le cadre pédagogique demande beaucoup d'énergie et la mise en place d'une assistance technique à distance pour gérer notamment les problèmes logistiques (connexion...).

Par conséquent, peu de stagiaires abandonnent et voient leurs compétences augmenter ce qui influe sur l'image de soi et l'**évolution pédagogique** d'Archipel. ●

¹² <https://didapro.me/lalbum/attitudes-professionnelles/>

Le CET et la mise en situation avant le stage

D'une durée de six mois, la filière employé(e) administratif(ve) est **professionnalisante**. Elle vise à acquérir les compétences **techniques et transversales** propres au métier et inclut un stage de 5 à 6 semaines en entreprise.

Deux à trois semaines avant le démarrage du stage, un exercice de mise en situation est organisé sous forme d'**une journée de jeux de rôles** qui se déroule en **présentiel**. Deux demi-jours de préparation en conseil coopératif et en informatique sont programmés.

Le groupe est alors divisé en deux équipes, chacune dans un local informatique. Les stagiaires jouent le rôle d'**une équipe administrative d'une société de fournitures de bureau**. Les **tâches** qu'ils doivent effectuer sont communiquées par mail et téléphone et doivent être **gérées collectivement** et de manière autonome. Les formateurs participent aussi au jeu de rôle en "jouant" différentes personnes (clients, RH, direction...). Ils proposent des tâches à effectuer.

Cette mise en situation part du constat que les stagiaires ont tendance à **compartmenter** les matières et à ne pas appliquer les acquis de manière transversale. Les exercices faits à l'occasion de la formation ne permettent pas de se mettre en **situation de travail** (ex : accueil téléphonique) et ne sont pas toujours pris au sérieux. Ils ne permettent pas assez aux stagiaires de faire preuve d'**autonomie** lors de l'utilisation de leur boîte à outils.

La **gestion** du temps et la **priorisation** des tâches sont difficiles à intégrer et à évaluer dans des exercices séparés.

Plusieurs compétences transversales sont dès lors travaillées : prendre sa place dans une **équipe** de travail et travailler en équipe tout en gérant sa tâche personnelle ; mettre en place une **méthode** de travail pour la répartition et la réalisation des tâches ; anticiper le développement d'une tâche pour pouvoir **utiliser** sa "boîte à outils" efficacement ; saisir la portée des **consignes** à respecter avant d'entamer une tâche ; **gérer son temps** et hiérarchiser les tâches en fonction des priorités ; gérer les **distractions**, son stress et les imprévus ; s'adapter au contexte de travail, aux outils ; prendre des initiatives et faire preuve d'**autonomie** ; adapter sa communication à la hiérarchie, collègues, clients.

Les **compétences techniques** travaillées sont les suivantes : concevoir des pré-imprimés et des **procédures** de travail ; **accueillir** le client par téléphone et assurer le suivi de l'appel ; **gérer** le courrier électronique entrant et sortant ; **rédigier** (sans faute) différents types de documents ; enregistrer, saisir et **mettre en forme** différents types de documents à l'aide de l'outil informatique.

Ces différents outils doivent être utilisés de manière transversale.

De **beaux résultats de mise à l'emploi** confortent le CET dans cette voie car 60% des personnes en formation décrochent un contrat dans la fonction administrative. Bien que la formation ne puisse être prolongée, les stagiaires qui rencontrent des difficultés lors du stage notamment peuvent être orienté(e)s, si elles/ils le souhaitent, dans une fonction d'accueil.

> En conclusion

Pour **Alterform, Archipel et le CET**, il est important de soutenir l'apprentissage des compétences **techniques et transversales** car elles interagissent et sont indispensables à la construction du projet post-formation, à la réalisation de stages. Elles soutiennent l'**autonomie** des personnes et renforcent la **confiance et l'estime de soi**.

Il est **essentiel de nouer des partenariats constructifs avec le monde de l'entreprise et d'étoffer son réseau**. La reconnaissance du travail réalisé et la confiance sont les maîtres mots du partenariat. Cela ne peut que profiter aux personnes en formation.

La mission des CISP est entre autre de **permettre aux stagiaires de cerner l'importance de ces enjeux et de disposer d'une vision claire de leurs compétences** pour qu'ils puissent se situer au mieux dans un monde de l'emploi et de la formation en constante évolution. ●

VÉRONIQUE DUPONT,

Chargée de missions socio-pédagogiques
auprès de la fédération ALEAP
Et rédactrice en chef de L'Essor

Se (trans)former grâce et face aux autres. Les apports du théâtre-action en alphabétisation

De nos jours, se former dans “un monde en mouvement” inclut bien souvent la nécessité de s’affirmer, d’aller à la rencontre de l’autre avec aisance et sans contrainte ou encore de pouvoir parler de soi avec recul. À ce titre, et sans visée instrumentale, le théâtre-action peut représenter un moyen pour soutenir les personnes dans un monde en changement.

Parmi les nombreux projets menés à Lire et Ecrire, c’est donc vers le groupe des Transform’Acteurs que nous nous tournons ici. Situé à Lire et Écrire Namur, celui-ci rassemble des anciens et actuels apprenants qui ont co-construit avec La Compagnie Buissonnière¹ un spectacle de théâtre-action : “On na éter abonekol”. **Leurs saynètes mettent en scène les inégalités scolaires et les parcours de vie tumultueux des membres de la troupe.** Nous rencontrons dans ce cadre Jojo – de son surnom – et Sébastien, tous deux accompagnés de Geneviève, coresponsable du projet.

Avant le commencement, il y avait l’esquive. Aussi bien pour Jojo que pour Sébastien, le moment charnière du franchissement de la porte de Lire et Ecrire pour la première fois a constitué une certaine épreuve : “À un moment donné, j’ai voulu pousser la porte puis je me suis dit que je n’osais pas y aller, donc je suis rentrée chez moi”, nous confie Jojo. De même pour Sébastien : “Au début, j’avais peur d’y rentrer (...) j’ai mis longtemps à franchir la porte, j’étais gêné”.

Les motivations, ou incitations, à se lancer dans une formation d’alphabétisation viennent ainsi puiser dans les nécessités

quotidiennes : ne pas perdre son statut de demandeur d’emploi ou pouvoir accompagner au mieux ses enfants pour qu’ils ne rencontrent pas les mêmes difficultés : “J’avais peur pour mes enfants. Je me disais : ‘Je suis mère et mes enfants ne sauront pas lire et écrire, je ne veux pas qu’ils deviennent comme moi’, ça je ne voulais pas du tout” (Jojo).

Quelque temps après avoir franchi le “seuil de la participation”², en plus des apprentissages linguistiques, **les apprenants se retrouvent tôt ou tard impliqués dans une dynamique collective de projet porteuse de sens** et qui vient s’opposer au discrédit et à la disqualification endossés jusque-là. C’est par ce biais que nos deux interviewés en sont venus à se lancer dans le projet des Transform’Acteurs (qui ne portait pas encore ce nom-là). Comme l’évoque Jojo : “J’ai eu envie de commencer le théâtre à la suite du livre *Miraclis*³ qu’on a fait ensemble en formation. Nous en avons parlé dans le groupe et je me suis dit : ‘Pourquoi je ne ferais pas du



théâtre ?! Maintenant, je me sens prête ! Pour une fois, c’est moi qui me sens prête !”

> De la fermeture à la prise de confiance

La participation au théâtre-action amène à renforcer, sous une autre forme, des compétences transversales de “réflexion, de compréhension, de création et d’action”⁴. Pour Sébastien et Jojo, on peut estimer que ces enjeux ont été rendus

LES MOTIVATIONS, OU INCITATIONS, À SE LANCER DANS UNE FORMATION D’ALPHABÉTISATION VIENNENT AINSI PUISER DANS LES NÉCESSITÉS QUOTIDIENNES : NE PAS PERDRE SON STATUT DE DEMANDEUR D’EMPLOI OU POUVOIR ACCOMPAGNER AU MIEUX SES ENFANTS...

¹ <http://www.compagniebuissonniere.be/contact/feed/>
² Berger, M., & Charles, J. (2014). Persona non grata. Au seuil de la participation. *Participations*, 9(2), 5-36.
³ <https://lire-et-ecrire.be/Miraclis-Livre-disque-pour-enfants>



possibles notamment par l'importance que le collectif revêt dans cet espace de (trans) formation alternative. : "Ça joue sur le moral, c'est comme une famille", nous dira le premier ; "c'est "un crochet", pour moi, des amitiés aussi, parce qu'il y a des amis qui sont là et qui nous soutiennent. On a parfois plus de soutien des autres que de sa propre famille", prolongera la seconde.

Cumulée à ces formes d'encouragements sociaux, la possibilité de se mettre en scène libère la parole et conforte la confiance en soi : "Depuis que [je] fais partie des Transform'Acteurs, je vais plus facilement vers les autres, alors qu'avant je n'y allais pas, je restais dans mon coin", lancent-ils tous les deux.

Ce travail de théâtre-action se reproduisant, outre les répétitions, il amène ses participants, dont nos deux acteurs, à **pousser plus loin leurs limites et horizon.**

Il représente une occasion supplémentaire de se surpasser, de faire face aux épreuves. Jojo : "Au début, j'ai eu beaucoup

POUR SÉBASTIEN ET JOJO, ON PEUT ESTIMER QUE CES ENJEUX ONT ÉTÉ RENDUS POSSIBLES NOTAMMENT PAR L'IMPORTANCE QUE LE COLLECTIF REVÊT DANS CET ESPACE DE (TRANS) FORMATION ALTERNATIVE. : "ÇA JOUE SUR LE MORAL, C'EST COMME UNE FAMILLE", NOUS DIRA LE PREMIER ; "C'EST 'UN CROCHET', POUR MOI, DES AMITIÉS AUSSI, PARCE QU'IL Y A DES AMIS QUI SONT LÀ ET QUI NOUS SOUTIENNENT."

de difficulté à travailler sur ces saynètes parce que ça me faisait reparler de mon vécu, ça me faisait un retour en arrière... Puis, je me suis dit "Fonce ! Tu verras, les portes vont s'ouvrir !". Et c'est vrai que le théâtre m'a beaucoup ouverte".

Il peut conduire, par ailleurs, à prendre part à d'autres engagements qui demandent d'aller vers les autres, de se raconter ou d'interpréter un rôle. Dorénavant, Jojo s'implique, avec d'autres équipes de Lire et Ecrire, dans la sensibilisation du tout-venant aux situations des personnes en difficulté de lecture et écriture. Sébastien, lui, se produit sur scène à plusieurs au sein d'une association de lutte

contre la pauvreté, Dominos La Fontaine⁵. "À partir du théâtre à Lire et Ecrire, on pousse un peu plus loin notre horizon", nous résume-t-il.

Il constitue également le développement d'un attachement pour une activité qui fait sens. C'est ce qu'on peut lire à travers les propos de Sébastien : "Je dis aux gens [intéressés] où il y a moyen de faire du théâtre et qui aller trouver (...) [Mais souvent,] à Dominos La Fontaine, dès qu'on dit "théâtre", tout le monde se barre, c'est un truc phénoménal... À croire que le mot leur fait peur".

À l'instar d'autres initiatives à Lire et Ecrire, l'investissement au sein du collectif de théâtre-action peut ainsi représenter une forme de "passage symbolique"⁶ qui, marqué de reconnaissance sociale et de (re) valorisation de soi, "crée et institue des différences du tout au tout"⁷. Les termes de Jojo suffiront à l'illustrer en guise de conclusion : "C'est vrai que je fais quand même un bon travail sur moi, et je suis fier d'en parler maintenant. Parce qu'avant, je me disais "Non, tu n'en es pas capable"... Alors que si. Maintenant, je vais de l'avant". ●

SÉBASTIEN VAN NECK,

Chargé de projets Éducation permanente chez Lire et Ecrire en Wallonie Et membre du Comité de rédaction de l'Essor

⁴ Audemar, A., & Stercq, C., (2017). *Balises pour l'alphabétisation populaire*. p.87. En ligne https://lire-et-ecrire.be/IMG/pdf/balises_pour_l_alphabétisation_populaire.pdf.

⁵ <http://www.dominoslafontaine.be/>

⁶ Duchesne, J. (2019). Le passage du CEB grâce au dispositif du chef d'œuvre. Un rite de passage symbolique et réparateur. *Journal de l'alpha*, 215. En ligne https://lire-et-ecrire.be/IMG/pdf/ja215_p022_duchesne.pdf

⁷ Ibid., p.23



© ocalicis.com

∴ Quelles filières de formation pour les nouveaux métiers ?

Face à l'arrivée de nouveaux métiers ou de reconfigurations des existants, la formation dans les centres d'insertion socioprofessionnelle s'avère être une question d'actualité. Bien que ce ne soit pas une caractéristique inhérente au XXI^e siècle, de multiples changements sont néanmoins à l'œuvre dans le présent monde professionnel.

Nous pouvons ainsi évoquer les transformations du marché du travail, l'évolution du rapport au travail, la révision interne de certains métiers, le développement de nouvelles compétences ou encore la place de l'entreprise/des mondes du travail dans les processus d'insertion socioprofessionnelle. À cet effet, ce deuxième webinaire organisé par l'Interfédé en préparation de son Assemblée sectorielle de 2022, présente des activités développées par trois CISP qui ont mis en place de nouvelles filières d'orientation et de transition ou ont remodelé des filières actuelles : Devenirs, Lire et Ecrire Luxembourg et Microbus.



Les métiers verts et la cuisine chez Devenirs, présenté par Albert Deliège

Deux filières sont mises en avant par Devenirs : les métiers verts, ce qui comprend l'horticulture et le maraîchage, et Commis de cuisine et de collectivités¹, commis de salle. Le choix des filières de formation ou leur développement s'établit **selon l'emploi accessible pour le public**, notamment en termes de qualifications correspondantes, selon l'observation de métiers en pénurie ou identifiés comme émergents ou encore par rapport au fort potentiel de développement du secteur agro-alimentaire, à l'instar de la viticulture ou de la culture du houblon. Dans le souci de répondre au mieux à des besoins cohérents avec les réalités régionales, sous-régionales et territoriales, Devenirs se base également **sur des éléments objectivés** comme les études du Forem ou de l'IWEPs et les rapports analytiques des Instances Bassins (IBEFE²). À ce titre, il est ressorti dans le diagnostic mené par l'IBEFE Huy-Waremme en 2015 que **la thématique des**

circuits courts et des produits locaux devenait prioritaire, ce qui venait assurer la pertinence des deux filières.

La transition alimentaire constitue de ce fait un enjeu important auquel Devenirs souscrit également en défendant un investissement dans **le développement durable, la lutte contre le dérèglement climatique (à travers la relocalisation de la production) et le respect des aspects sanitaires (éducation à la santé, lutte contre "la malbouffe")**. Par ailleurs, dans le cas de la filière "Cuisine", une enquête a été menée en 2015 par Devenirs dans les écoles des communes où l'association intervient pour identifier l'intérêt qu'il pouvait y avoir par rapport à ce que la

formation peut apporter³. La participation de certaines écoles s'est avérée particulièrement favorable au projet et a permis de l'ajuster au mieux. À présent, les parents d'élèves peuvent commander les repas en ligne ; la vaisselle est livrée, reprise et nettoyée ; des équipes de bénévoles ont été constituées avec les parents, les PO⁴ et les équipes pédagogiques pour réaliser le service ; l'absence de réfectoires adéquats et ses effets sur le dîner des élèves a été mise en évidence afin de réagir à cette problématique.

Consolider "l'après" représente une autre préoccupation pour l'association. **La création de partenariats** pour renforcer le parcours d'insertion et la création de lien

¹ <https://www.devenirs.be/>

² Instance Bassin Enseignement Formation Emploi.

³ C'est-à-dire les raisons pour lesquelles ce type de service n'existait pas ou était mis à mal dans les écoles, quels en étaient les freins, dans quelle mesure le prix restait-il accessible et l'attention pour le bio, dimension développée par Devenirs.

⁴ Pouvoirs organisateurs.



est donc rapidement devenue une évidence. Ainsi, les filières “Horticole” et “Cuisine” bénéficient d’une certification grâce à la Promotion sociale de Huy. La deuxième, de plus, se mène de manière conjointe avec un-e formateur-trice de la Promotion sociale en plus de Devenirs.

Avant d’en arriver à “l’après”, il convient de **cultiver la finalisation du parcours**. Le processus de formation se termine alors par l’élaboration d’un chef d’œuvre par le stagiaire – c’est-à-dire un travail de fin de parcours permettant de donner ses lettres de noblesse à celui-ci – qui présente une de ses réalisations, donnant par là l’occasion de mettre en avant ses savoirs propres.

Notons enfin que **les pratiques de Devenirs se sont réajustées** pour se rapporter aux enjeux sociaux, écologiques, sanitaires et/ou économiques : les bénévoles dans les écoles bénéficient d’un accompagnement ; **l’asbl s’adapte** aux différents rythmes

LES FILIÈRES “HORTICOLE” ET “CUISINE” BÉNÉFICIENT D’UNE CERTIFICATION GRÂCE À LA PROMOTION SOCIALE DE HUY. LA DEUXIÈME, DE PLUS, SE MÈNE DE MANIÈRE CONJOINTE AVEC UN-E FORMATEUR-TRICE DE LA PROMOTION SOCIALE EN PLUS DE DEVENIRS.

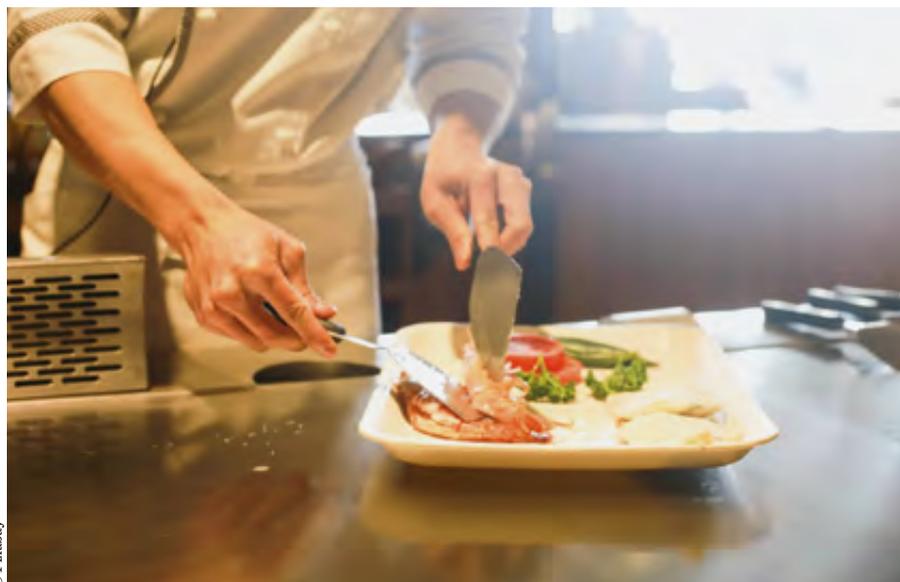
des producteurs. Le travail des produits frais, comme celui de leur transformation, ayant majoritairement disparu de la vente⁵, Devenirs persiste à l’exploiter au vu de l’importance qu’il revêt pour les produits locaux et les savoir-faire développés. La technique de limitation du gaspillage mise en place par l’association permet de ne produire que 5% de déchets, à la différence du marché conventionnel qui en produit entre 30 et 40% ; un

espace test maraîcher a été créé avec le GAL⁶ Pays des Condruses afin d’accueillir des porteurs de projets n’ayant pas les possibilités financières, techniques ou matérielles de monter par eux-mêmes leur projet⁷. ●

⁵ Remplacé par les produits en conserve, préemballés ou encore lyophilisés.

⁶ Groupe d’Action Local.

⁷ <https://www.devenirs.be/les-formations/espace-test-maraicher/>



© Pkabay

L’aide-ménager social chez Lire et Ecrire Luxembourg, présenté par Rita Stilmant

Il y a déjà quelques années, Lire et Ecrire Luxembourg a développé la **formation concomitante**⁸ résonnant au nom de “**Des mots pour communiquer et nettoyer**”⁹.

Celle-ci prend sa source dans **l’identification d’une convergence de besoins**. D’une part, des besoins et perspectives dans le secteur de l’aide et des soins à la personne ont été relevés dans le cadre d’enquêtes menées par l’IBEFE Luxembourg. D’autre part, cela fait sens avec les besoins et désirs formulés de la part d’apprenants pour lesquels il apparaît important de pouvoir intervenir si possible dans le secteur des soins aux personnes.

À travers **la volonté commune d’une dynamique de mutualisation d’expertise**, Lire et

Ecrire Luxembourg, accompagné des CISP La Trêve et le CEPPST¹⁰, en sont ainsi venus à définir un “métier en devenir” : l’aide-ménager social.

Le public défini pour cette formation correspond à un public qui a besoin de renforcer les savoirs fondamentaux en français mais qui est également dit “peu qualifié”, “éloigné de l’emploi” et qui n’a pas accès à d’autres formations certifiantes. Il comprend de la sorte un public issu de l’alphabétisation (alpha), du Français langue étrangère (FLE) et de la Remise à niveau (RAN). Le nombre de demandeurs d’emploi étant plus restreint en province du Luxembourg, le nombre de stagiaires défini pour cette filière l’est par la

même occasion, ce qui amène à une mixité des publics d’alpha, de FLE et de RAN. La raison supplémentaire de cette mixité consiste en **le souci de rassembler des stagiaires qui ont un projet professionnalisant commun ainsi que des besoins communs en termes de renforcement des “savoirs de base”**.

⁸ Pour plus d’informations sur les formations concomitantes, voir Duchesne, J. (2020). *Les formations concomitantes : des partenariats innovants pour l’insertion socioprofessionnelle des personnes non-alfabétisées*. En ligne sur https://lire-et-ecrire.be/IMG/pdf/final_Les_formations_concomitantes.pdf

⁹ <https://lire-et-ecrire.be/Des-mots-pour-communicer-et-nettoyer>

¹⁰ Centre d’Éducation Permanente et de Promotion sociale des Travailleurs CISP.

La formation d'aide-ménager social constitue par ailleurs une alternative pour ces publics qui ne possèdent majoritairement pas le niveau requis qu'est la détention du CEB, condition préalable pour passer le test d'entrée de formations certifiantes en Promotion sociale.

Lire et Ecrire Luxembourg, avec ses deux collaborateurs CISP et le centre de formation du Forem, se sont ainsi alliés à l'Institut de Promotion sociale de la Communauté française de Libramont pour pouvoir **ajouter une dimension certificative à la formation et en élaborer le contenu pédagogique**. Ce partenariat avec la Promotion sociale a également amené cette dernière à revoir les conditions de son test d'entrée pour l'adapter à un public n'ayant pas le CEB, ce qui a à nouveau demandé un travail pédagogique de longue haleine entre les collaborateurs.

De manière concrète, la formation est programmée sur 8 mois et procède par un agencement de différents modules : 300

heures de renforcement des savoirs fondamentaux développés tout au long de la formation, 100 heures de formation assurées par le Forem en "Entretien de la maison et du linge", l'intervention de la Promotion sociale concernant l'éthique, la déontologie en lien avec le métier et l'économie sociale ainsi qu'un stage de 100 heures dans des lieux caractéristiques de l'aide et du soin afin de rencontrer pratiquement le métier. On retrouve parmi ces lieux les maisons de repos, les maisons de repos et de soins¹¹, les hôpitaux et les services d'aide et de soins à domicile.

Cette initiative formative, en plus de travailler le renforcement des "savoirs de base" et de développer les savoirs utiles à l'exercice du métier d'aide-ménager social, défend la plus-value de **ne pas fonctionner dans une**



logique linéaire. C'est-à-dire qu'elle entend renforcer le sens qu'une formation peut avoir aux yeux des stagiaires par la possibilité qu'ils ont (ou auraient) alors de se projeter dans un avenir relativement proche étant donné qu'elle se termine au bout de 8 mois.

À la fin de ce parcours, le stagiaire peut être certifié en passant une épreuve intégrée auprès de la Promotion sociale, la certification est ainsi reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Le profil global des stagiaires y est également pris en compte étant donné que l'épreuve ne repose pas sur de l'écrit, elle est oralisée, ce qui permet d'échanger sur ce qui a été appris, compris et de démontrer les compétences acquises au terme du stage mené.

Notons enfin que, tout au long de ce chemin d'apprentissage, **l'accompagnement psychosocial est renforcé** afin de déceler les freins et ressources des personnes mais aussi d'identifier si elles sont effectivement prêtes pour ce type d'investissement, ce qui comprend notamment un travail sur les représentations du métier dans le but de le comprendre le mieux possible et de se positionner¹² en connaissance de cause, si l'on peut dire, par rapport à celui-ci. ●

¹¹ Les maisons de repos et maisons de repos et de soins sont toutes les deux destinées aux personnes âgées de plus de 60 ans. Les deuxièmes se différencient cependant des premières par la plus forte dépendance, ou plus grande perte d'autonomie, qui caractérise leurs résidents.

¹² Se positionner peut inclure a minima la nécessité de prendre connaissance du statut pour ce type de métier, du contexte de travail et de rémunération. Le travail d'esprit critique défendu par Lire et Ecrire comprend de ce fait le souhait de renforcer la législation sociale en la matière.

DE MANIÈRE CONCRÈTE, LA FORMATION EST PROGRAMMÉE SUR 8 MOIS ET PROCÈDE PAR UN AGENCEMENT DE DIFFÉRENTS MODULES...



Les technologies au cœur de Microbus, présenté par Dominique Rorive

Parmi les différents canaux de formation déployés par Microbus¹³, trois sont particulièrement mis en avant dans ce cadre-ci : Techn-e-Com, qui propose de la remise à niveau en français, mathématiques, anglais et bureautique et la découverte de “métiers d’avenir” ; TechXplore, par l’orientation adéquate vers un métier de l’industrie à travers une formation au numérique et à l’électronique, une remise à niveau et une pédagogie adaptée ; Orientation codage avec une formation au codage étant donné la présence de plus en plus grande que cette pratique représente dans de nombreux métiers.

En 2016, Microbus a décidé de renforcer son programme de formation et de ressources pédagogiques en **sensibilisant davantage aux évolutions technologiques et en disposant d’un plus grand catalogue d’ateliers**

technologiques. Cette volonté s’étend également sur deux autres filières de formation, Prêt à l’emploi et le Français langue étrangère, dans lesquelles le développement de compétences numériques est travaillé.

Cette évolution a été encouragée par deux partenaires essentiels de l’association, l’IFP¹⁴ et Basse-Meuse Développement, en raison des nombreuses industries situées dans le bassin liégeois. L’apport de ces partenaires a de la sorte permis **d’identifier davantage les attentes des entreprises et la manière dont elles souhaitent évoluer.** Celles-ci s’équipent en effet de technologies émergentes telles que des imprimantes 3D, des drones et des objets connectés.

Microbus a ainsi choisi **d’intégrer ce matériel supplémentaire dans ses formations**

en s’équipant d’une salle technologique à destination de ses stagiaires. Cette salle offre la possibilité d’accéder à des ateliers encore plus complets dans lesquels le public-cible peut venir travailler avec les technologies, les découvrir, comprendre leur fonctionnement et acquérir des connaissances, savoir-faire et compétences numériques liées à “l’entreprise 4.0”. Elle rassemble de fait une panoplie d’instruments actuellement en plein essor, à l’instar d’imprimantes 3D, de robots programmables et interactifs, d’une “roue des orientations 4.0”¹⁵, de casques de réalité virtuelle, de drones et d’objets connectés.

Si tout cet arsenal peut vite paraître impressionnant, il illustre néanmoins très bien l’objectif principal prôné par les formations proposées par Microbus : **accroître les compétences liées à “l’entreprise 4.0”.** Pour ce faire, **différentes activités viennent s’articuler aux programmes de formation :** programmation de robots, fabrication d’objets sur une imprimante 3D, manipulation d’objets connectés, repérage dans un environnement en réalité virtuelle, initiation à l’intelligence artificielle, découverte des différentes facettes de l’informatique de gestion ou encore pilotage de drone.

Conjointement à ces savoir-faire de haut vol, le développement de compétences définies comme transversales est également de mise dans le parcours de formation par la communication et la collaboration à distance, le travail de recherche d’informations pour favoriser la dynamique de classe inversée, l’organisation à l’égard de la séparation vies privée/professionnelle/ de formation – et ce d’autant plus lorsque le

EN 2016, MICROBUS A DÉCIDÉ DE RENFORCER SON PROGRAMME DE FORMATION ET DE RESSOURCES PÉDAGOGIQUES EN SENSIBILISANT DAVANTAGE AUX ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES ET EN DISPOSANT D’UN PLUS GRAND CATALOGUE D’ATELIERS TECHNOLOGIQUES.



© Microbus

¹³ <https://www.microbus.be/>

¹⁴ Fonds sectoriel de formation de l’industrie technologique et des constructions métalliques, mécaniques et électriques.

¹⁵ Celle-ci utilise de la réalité augmentée, est manipulée avec une tablette et a pour fonction d’illustrer que “tous les secteurs professionnels sont impactés par la révolution technologique” (Dominique Rorive).



travail s'effectue à distance –, “l'apprendre à apprendre” à travers le e-learning, l'apprentissage du travail en autonomie ainsi que la montée en compétences numériques.

À la suite de ces formations en insertion socioprofessionnelle, **de nombreux stagiaires accèdent à des formations** qualifiantes en la matière auprès d'autres organisations ou institutions. Ceux ayant suivi la filière TechXplore se tournent alors plus facilement vers des formations de tourneur-fraiseur, d'électromécanicien et d'automaticien tandis que les stagiaires en orientation codage s'orientent vers des formations en *Web developer*, administrateur système, *gaming*... ●

CEUX AYANT SUIVI LA FILIÈRE TECHXPLORE SE TOURNENT ALORS PLUS FACILEMENT VERS DES FORMATIONS DE TOURNEUR-FRAISEUR, D'ÉLECTROMÉCANICIEN ET D'AUTOMATICIEN TANDIS QUE LES STAGIAIRES EN ORIENTATION CODAGE S'ORIENTENT VERS DES FORMATIONS EN WEB DEVELOPPER, ADMINISTRATEUR SYSTÈME, GAMING...

> Conclusion

Les formations présentées ci-dessus présentent toutes **différents points communs** qu'il convient de mettre en évidence **pour saisir la complexité voire la profondeur des démarches**. Retenons ainsi six éléments centraux de ces présentations.

- 1) La construction ou la refondation de nouvelles filières ne s'est pas faite sans **réflexion préalable** sur les dispositifs et contenus pédagogiques et les rythmes et durées de formation.
- 2) **L'identification ou l'interpellation des besoins**, aussi bien ceux émis par les stagiaires que les besoins régionaux et professionnels, a été relevée dans les trois centres intervenus.

3) **Le partenariat et le travail de collaboration** détiennent une place prépondérante dans chacun des cas, tous les acteurs concernés devant de la sorte se mettre communément au diapason pour la bonne réalisation du projet.

4) **Le travail de reconfiguration des filières s'est opéré** aussi bien sur “ce qui a disparu”, en termes de tâches ou de professions, que sur ce qui se trouve être en plein essor. Ainsi, Lire et Ecrire Luxembourg et Devenirs se sont davantage axés sur “ce qui a disparu” et qu'il conviendrait de réactualiser et Microbus a principalement renforcé sa position sur l'enjeu que représente l'essor des nouvelles technologies.

5) **La question du renforcement de l'accompagnement pédagogique et psychosocial s'est avérée prégnante** dans au moins deux cas sur trois – Devenirs et Lire et Ecrire Luxembourg – pour s'assurer, d'une part, du bon ajustement – au sens non-adéquationniste du terme – entre la formation et le stagiaire et, d'autre part, de soutenir les besoins autres que professionnels mais au moins tout autant prioritaires.

6) Le développement de ces formations met en exergue la **nécessité d'une (plus grande) reconnaissance de la part des autorités publiques** à l'égard des actions développées tant en termes financiers qu'institutionnels. Cela permettrait par ailleurs d'intervenir sur certaines incohérences dans le rapport entre politique et action associative comme, dans le cas de Devenirs, l'absence de soutien structurel, politique, pour favoriser la relocalisation de l'alimentation en intervenant sur les prix ou encore pour financer des espaces test. ●

SÉBASTIEN VAN NECK,

*Chargé de projets Éducation permanente
chez Lire et Ecrire en Wallonie
Et membre du Comité de rédaction
de l'Essor*

Ateliers de Pontauray : adapter son offre au marché de l'emploi

Les Ateliers de Pontauray, situés à Mettet, ont adapté leur offre de formation. Outre les bouleversements liés à la Covid, c'est une évolution du marché de l'emploi qui se trouve au cœur de ces démarches. Une toute nouvelle filière a vu le jour fin 2020 : "Préparateur en produits de boucherie".

Depuis les années 80, l'offre de formation de base des Ateliers de Pontauray a considérablement évolué au fil des années pour répondre aux demandes des différents secteurs et coller au plus près à la réalité du terrain. Par exemple, la formation de départ en ébénisterie a évolué vers de la menuiserie générale et de l'isolation écologique. La filière HORECA a évolué également avec une formation en commis de cuisine de collectivité et l'ouverture d'un 2^{ème} restaurant pédagogique.

Dernièrement, les Ateliers de Pontauray ont à nouveau diversifié leur offre avec la création d'une filière de formation en préparateur de produits de boucherie. Pour nous en parler, Denis Schreiber, ancien Directeur des Ateliers de Pontauray et Nancy Michaux, qui lui a succédé depuis quelques mois.

Comment cette nouvelle filière a-t-elle vu le jour ?

Denis Schreiber : "Nous sommes partis d'une réflexion en équipe portant sur les métiers en pénurie et du constat qu'aucun CISP ne proposait cette offre de formation. C'est un secteur porteur d'emploi surtout dans la grande distribution. Elle a été créée

sur base d'un subside exceptionnel obtenu auprès de la ministre Morreale couvrant le dernier trimestre 2020 et l'année 2021. A ce jour, nous sommes en attente d'un nouveau subside exceptionnel pour 2022 et d'une demande d'agrément pour 2023."



Comment ont réagi les stagiaires et les formateurs ?

Denis Schreiber : "Dès le départ, les équipes pédagogique et formative ont marqué un réel intérêt à mener à bien ce projet de formation. L'arrivée de cette nouvelle filière a été perçue comme une bouffée d'oxygène, un renouveau au sein des Ateliers de Pontauray. Très rapidement des candidats se sont présentés et ce, malgré les difficultés de recrutement rencontrées suite au COVID."

LA FILIÈRE HORECA A ÉVOLUÉ ÉGALEMENT AVEC UNE FORMATION EN COMMIS DE CUISINE DE COLLECTIVITÉ ET L'OUVERTURE D'UN 2^{ÈME} RESTAURANT PÉDAGOGIQUE. DERNIÈREMENT, LES ATELIERS DE PONTAURY ONT À NOUVEAU DIVERSIFIÉ LEUR OFFRE AVEC LA CRÉATION D'UNE FILIÈRE DE FORMATION EN PRÉPARATEUR DE PRODUITS DE BOUCHERIE.



© Ateliers de Pontauray



© Ateliers de Pontauray

NANCY MICHAUX : “EN TOUT, 11 PERSONNES ONT ÉTÉ INSCRITES DANS LA FILIÈRE. NOUS PARLONS D’UNE FORMATION DE 6 MOIS, AVEC POSSIBILITÉ DE PROLONGATION. ELLE EST UNIQUE EN SON GENRE ET ATTIRE TELLEMENT DE CANDIDATS, QU’IL Y A UNE LISTE D’ATTENTE !”

En quoi consiste-t-elle exactement ?

Nancy Michaux : “Des notions théoriques sont suivies de cours pratiques et d’un stage à réaliser soit en grande surface soit dans une petite entreprise. Les stagiaires apprennent des techniques de découpes spécifiques et différents styles de préparations. Ils travaillent en situations réelles de production jusqu’à la préparation pour la vente. Leur travail sert aux restaurants didactiques mais aussi à la cuisine de collectivité qui fournit plusieurs écoles de la région. Il s’agit de 450 repas qui partent par jours !”

Quelles sont les constatations après un an d’activité ?

Nancy Michaux : “En tout, 11 personnes ont été inscrites dans la filière. Nous parlons d’une formation de 6 mois, avec possibilité de prolongation. Elle est unique en son genre et attire tellement de candidats, qu’il y a une

liste d’attente ! Nous avons récemment reçu des adresses de la part du FOREM. Mais de manière générale, c’est le bouche à oreille qui fonctionne bien.”

Quel a été le processus de création de votre nouvelle filière de formation ?

Denis Schreiber : “Nous avons évidemment commencé par une réflexion en équipe et une approche du secteur professionnel (porteur d’emploi). Nous avons créé un référentiel métier orienté public CISP incluant un système d’évaluation. Le travail préparatoire terminé, nous avons déposé une demande d’agrément et une fois le subside exceptionnel accordé nous avons lancé le processus de diffusion. Nous avons fait la publicité de notre offre qui a rencontré beaucoup de succès. Nous avons procédé au recrutement des candidats et avons démarré la formation dans la foulée.”

Avez-vous des conseils pour appréhender un changement d’offre de formation ?

Denis Schreiber : “Ce que je peux conseiller c’est de co-construire avec les forces vives en interne. Cela va de soi, il faut impliquer l’ensemble des travailleurs de la structure à tous les niveaux. Il est important de rendre les équipes “actrices” du projet.” Bref, un seul mot d’ordre : le travail d’équipe.

INTERVIEW DE DENIS SCHREIBER,

Ex directeur des Ateliers de Pontauray

ET DE NANCY MICHAUX,

Directrice des Ateliers de Pontauray

PAR SÉGOLENE JACQUEMIN,

Chargée de Communication

de l’UNESSA

Et membre du Comité de rédaction

de l’Essor

Isocèle - filière Baby-Stop

Créé en 1983, Isocèle dispose de deux filières de formation. L'une vise l'acquisition de compétences dans les métiers de la construction et l'autre s'inscrit dans le domaine de l'accueil de la petite enfance.

> Démarrage de "Baby-Stop"

Créé en 1983, Isocèle avait pour première filière "Batiform", offrant ainsi à de jeunes adultes peu qualifiés la possibilité d'acquérir des compétences dans les métiers de la construction par la formation par la mise en situation réelle.

Dix ans plus tard une seconde filière intitulée "Encadrement de jeunes enfants et services à la

collectivité" s'ajoute à l'offre de formation d'Isocèle. Elle est plus communément appelée "Baby-Stop". La filière, ayant pour cadre méthodologique également la formation par le travail, s'inscrit dans le domaine de l'accueil de l'enfance - agréée en qualité de crèche par l'ONE. En plus de cet axe de formation, des modules aux services de collectivité sont organisés avec par exemple l'entretien de locaux, de linge ainsi que la cuisine de collectivité à destination

notamment de crèches. A sa création, cette filière s'adressait plutôt à un public cible plus jeune, plutôt féminin, très peu qualifié et pour qui peu de formations étaient proposées sur le territoire de Verviers.

En proposant dès la création de la filière Baby-Stop plusieurs orientations, le centre a eu le souci de diversifier les compétences à acquérir ainsi que les opportunités et perspectives sociales et professionnelles pour les stagiaires après le passage dans le centre.

Ce choix réalisé en 1993 s'avère aujourd'hui des plus inspirants et porteurs ...

> Des contraintes nouvelles

En 2019, la réforme de l'ONE¹ - même si elle développe des perspectives d'emploi et de reconnaissances de compétences et salariales - a réduit de manière considérable les opportunités pour les publics que le centre forme. A l'avenir pour travailler dans les milieux d'accueil (aussi bien dans la fonction "puéricultrice" que dans celle "auxiliaire de l'enfance" qui seront renommées "accueillant.e d'enfants"), il sera nécessaire de disposer d'une formation qualifiante en plus d'un diplôme de fin d'enseignement secondaire supérieur (CESS).

¹ Office de la Naissance et de l'Enfance, « L'accueil en transition : Grandir Ensemble », <https://www.one.be/professionnel/milieux-daccueil/accueil-en-transition/>





DIX ANS PLUS TARD UNE SECONDE FILIÈRE INTITULÉE “ENCADREMENT DE JEUNES ENFANTS ET SERVICES À LA COLLECTIVITÉ” S’AJOUTE À L’OFFRE DE FORMATION D’ISOCÈLE. ELLE EST PLUS COMMUNÈMENT APPELÉE “BABY-STOP”. LA FILIÈRE, AYANT POUR CADRE MÉTHODOLOGIQUE ÉGALEMENT LA FORMATION PAR LE TRAVAIL, S’INSCRIT DANS LE DOMAINE DE L’ACCUEIL DE L’ENFANCE - AGRÉÉE EN QUALITÉ DE CRÈCHE PAR L’ONE.

© Istock

Le public des CISP est constitué à plus de 70% de stagiaires disposant au maximum du CESDD², c’est également le public accueilli et formé chez Isocèle puisque 85% du public de la filière “Baby-Stop” ne dispose pas du CESDD. De ce fait, les contraintes pour espérer travailler dans les milieux d’accueil se sont multipliées et rendent cette opportunité inaccessible à une grande partie du public.

> Rebondir pour saisir de nouvelles opportunités de formation

Le postulat d’Isocèle est que chaque personne dispose d’atouts et de savoirs valorisables dans un contexte professionnel. L’objectif principal du centre était et reste l’insertion sociale et professionnelle de public fragilisé et a comme finalités la solidarité et la justice. Par la formation par le travail, le centre souhaite accompagner les demandeurs d’emploi peu qualifiés vers l’émancipation et l’autonomie sociale. En plus de compétences professionnelles, l’acquisition de compétences et aptitudes sociales, psychoaffectives et/ou organisationnelles est également visée.

Partant de cela, malgré les changements des conditions d’accès aux milieux d’accueil et

les conséquences qu’ils engendrent, **Isocèle a décidé de saisir ce moment pour le transformer en opportunités, pour les stagiaires comme pour le centre.**

La première décision a été de créer une passerelle susceptible de permettre à des personnes qui ne disposent ni de leur diplôme d’accueillante, ni du niveau CESS, de les acquérir en combinant un parcours EFT (CISP) et Promotion sociale. La passerelle avec la Promotion sociale existait déjà depuis 2009 mais pas sur le volet CESS. Toutefois, à la vue des publics accueillis, un tel parcours n’est pas accessible à toutes. De fait, des contraintes de mobilité, de budget, de temps et tant d’autres difficultés et contraintes, ne permettent pas de l’envisager avec l’ensemble des stagiaires.

C’est pourquoi le centre souhaite également **développer et étendre les modules de formation autour des services de collectivité et aux personnes** en conservant la méthodologie de la formation par le travail. Toute la pertinence à accroître ce pan de la filière a déjà pu se vérifier dans le cadre d’un projet “IEJ Needs³” auquel

Isocèle a pris part et qui lui a permis de “sortir un peu du cadre” que constitue la crèche pour proposer à des personnes particulièrement éloignées de l’emploi une formation “exclusivement” centrée sur les services de collectivité. Il a également permis de développer le programme de formation, tant pratique que théorique, proposé aux stagiaires, dans les seuls secteurs de la cuisine de collectivité, l’entretien dans des services de collectivité et dans les entreprises, l’entretien du linge.

En développant ces deux dispositions conjointement, le centre espère à la fois **rencontrer les demandes des stagiaires accueillis quant à l’acquisition de compétences, à l’autonomie sociale, ... tout en leur laissant le choix selon leurs possibilités et dans le même temps, de répondre aux besoins croissants de la population** quant aux services à la collectivité et aux personnes, offrant des perspectives d’emploi pour les publics formés chez Isocèle.

JULIETTE VILLEZ,

Chargée de missions pour la fédération ALEAP

² Interfédération des CISP, « Stagiaires et offre de formation des CISP – Analyse statistique 2019 », https://www.interfede.be/wp-content/uploads/2021/07/Analyse-stagiaires-et-offre-de-formation-2019_-Vfin.pdf

³ Il s’agit d’un appel à projets européen intitulé “Initiative pour l’Emploi des Jeunes sans formation et sans emploi” visant à mettre en place des actions d’accroche à destination de ce public.

Voir également Accroche ton jeune in l’Essor 91

https://www.interfede.be/wp-content/uploads/2020/03/wwwEssor_91_03_G_BL_.pdf page 9

∴ Production et impression 3D chez Droit et Devoir¹ : horizons grands ouverts

A Mons, douze stagiaires suivent en ce moment une formation qui ouvre des perspectives professionnelles dans des secteurs aussi divers que la santé, l'architecture, le design ou l'industrie. C'est technique, expérimental, créatif. Ça touche au virtuel et au tangible. C'est en CISP ! Interview de Priscillia BOURLET, formatrice.

Vous dispensez une formation d'Assistant(e) de production en impression 3D qui s'étale sur 18 mois. Sur quelles compétences porte-t-elle ?

"Au départ, le stagiaire doit savoir utiliser un poste informatique. On va apprendre toutes les bases : les différentes machines et procédés, les logiciels pour configurer le fichier 3D en vue de l'impression, où trouver les modélisations existantes sur des sites... De là, on passe directement à la pratique : utiliser un slicer, mettre en route la machine, la maintenance, la réparation. Durant l'impression, c'est détecter les problèmes, savoir d'où ils proviennent et pouvoir les résoudre. Et puis en post traitement, soit réparer les pièces, soit les nettoyer, soit les assembler. Voire peindre et vernir pour avoir l'objet totalement fini. Il y a aussi tout ce qui concerne le choix du matériau en fonction du type de pièce à élaborer : plus souple, plus résistant... Ils apprennent à déterminer ça."

En quoi ça consiste exactement, l'impression 3D au plan technique ?

"Le principe de base est toujours le même : l'impression couche par couche. Ce sont des imprimantes par dépôt de filaments. On fait fondre un peu de matière et on confectionne un objet. Avant cette étape, la modélisation informatique est aussi extrêmement importante. Il y a des bases de données, mais on ne peut pas tout obtenir et il est très important de savoir créer ses propres fichiers."



© Droit et Devoir

"LE PRINCIPE DE BASE EST TOUJOURS LE MÊME : L'IMPRESSION COUCHE PAR COUCHE. CE SONT DES IMPRIMANTES PAR DÉPÔT DE FILAMENTS. ON FAIT FONDRE UN PEU DE MATIÈRE ET ON CONFECTIONNE UN OBJET."

Il y a divers procédés et types de réalisations...

"La réplique, c'est juste refaire une pièce. Le prototypage, c'est créer ou recréer une pièce. On y va à tâtons, d'abord en créant une première pièce de test pour voir si les tailles sont bonnes, si ça correspond, si ça s'emboîte bien."

Quel équipement est nécessaire ?

"Au total, il nous faut un PC, une connexion internet, une imprimante, des pièces pour réparer... A l'heure actuelle, on peut avoir une bonne imprimante pour environ 200 euros. Chez Droit et Devoir, on en a six. De trois types

différents : standard ou plus particuliers. On a aussi des bobines de matière. Et j'apporte moi-même d'autres textures de filaments, des choses que j'ai expérimentées. On ne peut pas avoir tous les types de matériaux car certains sont assez chers."

Et le profil des formateurs ?

"Il n'y a pas vraiment de diplôme en la matière. C'est toute une série de formations. J'ai eu la chance de voir ça dans mon cursus en infographie, concrètement pendant le stage, puis j'ai fait valider mes compétences et j'ai donc une attestation. Par la suite, ça a été en autodidacte."

Au niveau pédagogique, c'est de l'apprentissage en situation réelle ?

*“Oui. Il y a de la théorie mais ça va assez vite. Après c'est surtout de la pratique : je ne fais plus rien, je suis derrière et je regarde ce que les stagiaires font pour voir s'ils font une erreur. Certains apprennent d'autres logiciels par eux-mêmes puis en parlent ici aux autres stagiaires. Et parfois, en stage, ils doivent s'approprier un logiciel supplémentaire. Ils sont amenés à répondre à des demandes spécifiques de clients pour la création de pièces. **Tout ce qu'ils font en stage a une utilité. Il y a une vraie demande derrière.** L'un d'eux a travaillé sur une prothèse pour un patient : il a choisi le bon matériau et, après essais, l'a imprimée lui-même. Il a pu concrétiser l'ensemble avec l'aide de ses responsables. Le patient se balade maintenant avec la prothèse qu'il a faite.”*

En termes de champs d'application, l'impression 3D, c'est un secteur d'avenir ?

“L'impression 3D est un monde en plein développement : bijouterie, automobile... C'est divers et varié. A l'heure actuelle, c'est surtout tout ce qui est décoration, pièces techniques... Dans les bureaux d'architecture, ça sert à réaliser les maquettes des maisons. Puis il y a le domaine médical, où hormis les prothèses, ils commencent à imprimer des organes. Ils ont transplanté un rein il y a quelques années (qui n'a fonctionné que pendant trois-quatre mois). Ils tentent de perfectionner la technique ; ça révolutionnerait la médecine. À Amsterdam, un pont en métal a été construit en impression 3D. Cela s'adapte à plein de choses. Des pièces du quotidien, la plupart du temps.”

Selon vous, l'impression 3D s'inscrit dans l'économie dite circulaire ?

“Au niveau des matériaux, il y en a un seul qui est vraiment biodégradable : le PLA, fait à base de féculé de maïs ou de canne à sucre. C'est pour ça qu'il a une petite odeur sucrée ! Il est aussi recyclable : on peut déposer les déchets dans un bac et une entreprise les recycle pour faire d'autres bobines. Avec les autres types de matériaux qu'on utilise, ça commence à arriver.”

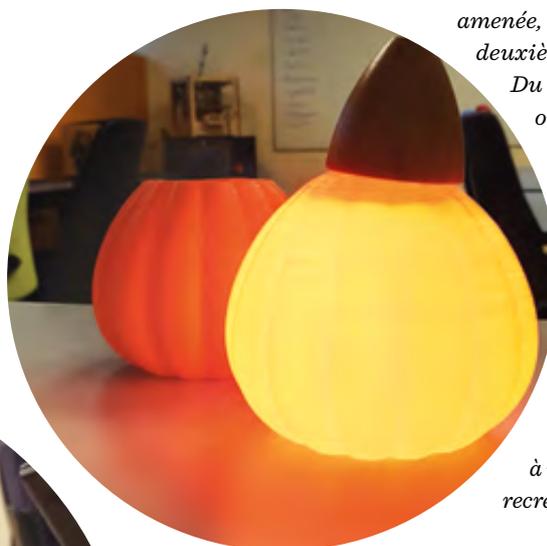
On est aussi dans une logique de réparation...

“Ici chez Droit et Devoir, on travaille avec la section valoriste pour des appareils endommagés. Par exemple une radio dont un bouton manquait. Ils nous l'ont amenée, on a modélisé le bouton, changé le deuxième pour qu'ils soient similaires.

Du coup la radio est opérationnelle, on peut la revendre. On commence à faire ça avec pas mal de petites pièces. Pour les plus gros électroménagers, on teste... On a tenté un bouchon de machine à laver. Il fallait un matériau qui résiste à l'eau. Malheureusement, ce n'était pas encore ça, mais on a essayé avec les stagiaires et on y était presque. Ils se sont amusés... Un stagiaire avait une fuite à un robinet chez lui et s'est amusé à recréer sa pièce.”

Il y a un vrai côté expérimental... Quelles sont les possibilités concrètes de stages ?

“On trouve des lieux de stage. Mais dans la région de Mons, ça commence seulement : on a quelques boutiques et FabLabs. Mais s'ils veulent un truc plus spécifique, ils doivent



“AU NIVEAU DES MATÉRIAUX, IL Y EN A UN SEUL QUI EST VRAIMENT BIODÉGRADABLE : LE PLA, FAIT À BASE DE FÉCULE DE MAÏS OU DE CANNE À SUCRE. C'EST POUR ÇA QU'IL A UNE PETITE ODEUR SUCRÉE ! IL EST AUSSI RECYCLABLE...”



“NOS STAGIAIRES ONT UN PROJET POST-FORMATION À ÉTABLIR. IL N’Y A PAS VRAIMENT MOYEN DE FAIRE VALIDER DIRECTEMENT LEURS COMPÉTENCES. S’ILS VEULENT CONTINUER À SE FORMER, ON LES AIDE À IDENTIFIER OÙ ILS PEUVENT ALLER, COMBIEN DE TEMPS ÇA DURE, QUELLES COMPÉTENCES SONT VISÉES.”

aller plus loin. Et certains le font. Du côté de Liège, Bruxelles, Namur, il y a beaucoup plus d’opportunités. Un stagiaire va démarrer dans un bureau d’architecture où ils ont une imprimante 3D sans savoir l’utiliser ; donc c’est lui qui va leur montrer. Un autre va se former en stage sur la confection de pièces pour maquettes de modélisme, en impression résine principalement. Il aimerait vraiment se lancer là-dedans ensuite, comme indépendant.”

Que mettez-vous en place pour la poursuite des parcours ?

“Nos stagiaires ont un projet post-formation à établir. Il n’y a pas vraiment moyen de faire valider directement leurs compétences. **S’ils veulent continuer à se former, on les aide à identifier où ils peuvent aller, combien de temps ça dure, quelles compétences sont visées.** On a accompagné ainsi un stagiaire qui voulait approfondir sa formation en modélisation 3D car il jugeait ça très important. Un autre voulait créer un FabLab comme indépendant. Donc on a réfléchi avec lui à comment ça fonctionne, quels types de machines sont



© Droit et Devoir

nécessaires, comment on parvient à fixer ses prix, quels produits sont fort demandés... Et on l’a redirigé vers un accompagnateur de porteurs de projet. On les aide aussi pour leurs CV, lettres de motivation, entretiens, etc.”

Vous avez des exemples d’anciens qui ont continué à se former ou ont trouvé un emploi dans ce domaine-là...

“Oui, une partie de nos stagiaires sont partis faire une formation pour se perfectionner.

D’autres trouvent du travail. En gros il y a deux possibilités : s’orienter soit vers la modélisation 3D soit vers l’impression 3D. Beaucoup partent vers la modélisation. Comme cette ex-stagiaire qui est dans le secteur du jeu vidéo. Là c’est un tout autre monde, mais qui est lié. J’évoquais tout-à-l’heure une personne en stage dans une société bruxelloise : elle a obtenu un contrat dans la foulée.

Donc voilà, elle fabrique maintenant des prothèses orthopédiques en s’occupant du projet de A à Z. Une autre, qui a réalisé son stage au FabLab de Mons, les a aidés à créer des fichiers 3D plus complexes : grâce à ses compétences, ils ont pu proposer ça à leurs clients, particuliers et entreprises, pour des prototypes, des objets promotionnels, etc.”

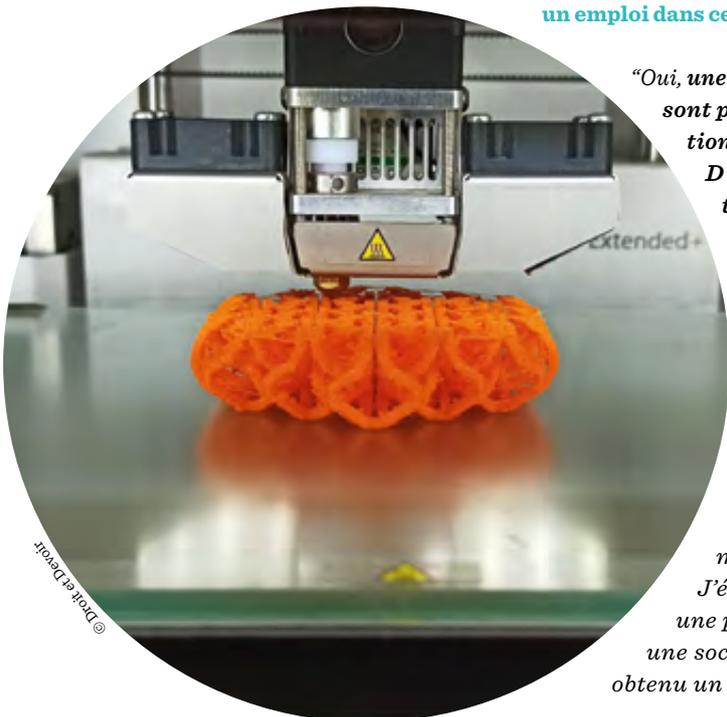
Quel conseil donneriez-vous à un CISP qui lance ce type de filière en partant de zéro ?

“De tout le temps se mettre à jour ! Parce que ça évolue tellement... Machines, nouvelles matières de bobines... D’ailleurs, mes stagiaires, je leur apporte des informations, mais ils m’en apportent aussi. Alors je dis : “voilà, tu vas expliquer aux autres ce que tu as découvert, et on verra ensuite ce que j’ai pu trouver en plus là-dessus.” L’idée, c’est de sans cesse guetter les nouveautés.”

INTERVIEW

DE PRISCILLIA BOURLET,

Formatrice Droit et Devoir,
par Muriel WILQUET,
Conseillère fédération CAIPS
et membre du Comité de rédaction
de l’Essor



© Droit et Devoir

Questions et enjeux transversaux pour accompagner adéquatement, former efficacement et insérer durablement

Après un cadrage théorique sur les évolutions du marché du travail tant en termes de compétences attendues que sur les transformations des métiers, les différentes interventions de CISP ont pu mettre en lumière la manière dont, sur le terrain, ces compétences étaient travaillées et les filières de formation adaptées. Les présentations ont ensuite été suivies d'un débat alimenté par les questions des participants et les interventions de l'animateur, des personnes ressources ainsi que des intervenants des CISP¹. Nous retraçons dans cet article les questions et enjeux transversaux qui sont ressortis des deux webinaires préparatoires aux agréments 2023 des CISP organisés en octobre et décembre par l'Interfédé².

Comme nous l'a très justement rappelé Dimitri Léonard, chargé d'études à l'Interfédé, dans son exposé introductif, au lieu de parler de la disparition de métiers actuels et de l'apparition de nouveaux métiers, il faudrait plutôt considérer que la majorité des métiers actuels vont voir leur contenu fondamentalement évoluer, avec un recours plus ou moins grand aux outils technologiques.

Ces trans-

forma-

tions vont amener les employeurs à exiger de nouvelles compétences ou du moins, à **prioriser de manière nouvelle les compétences recherchées** : on a parlé de savoir communiquer à distance, d'être agile, d'apprendre à apprendre et aussi d'être capable de s'organiser et il y en a encore beaucoup d'autres.

> Les compétences à développer

Se posent alors pour notre secteur de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle plusieurs questions relatives aux compétences

à développer : compétences de base, transversales, comportementales, techniques, numériques... Tous s'accordent pour dire qu'un minimum de compétences techniques est nécessaire pour pouvoir accéder à l'emploi mais qu'elles ne sont plus suffisantes. Les témoignages ont ainsi pu mieux montrer comment, sur le terrain, ces compétences étaient travaillées et les différentes présentations ont bien fait ressortir **toute la complexité parfois à proposer un dispositif de formation qui articule au mieux ces différentes compétences.**

> Créer de nouvelles filières de formation, adapter les filières existantes ou les maintenir en l'état ?

Les participants du deuxième webinaire ont pu répondre à un sondage sur la question et **la grande majorité des votants (92%) estiment que dans la perspective des métiers d'avenir, la priorité est d'adapter les filières de formation et, pour plus de la moitié des participants (52%) il faudrait également créer de nouvelles filières de**

¹ Pour le 1^{er} webinaire : Modérateur - Jean-Luc Vrancken (CAIPS) ; Personne ressource - Myriam Colot (AID) ; Intervenants CISP - Marie Hermans (CET), Sonia Masson (Alter Form), Areti Paterakis et Tony Di Donato (Archipel). Pour le 2^{ème} webinaire : Modérateur - Eric Albertuccio (AID) ; Personnes ressources - Véronique Dupont (Aleap) et Céline Lambeau (CAIPS) ; Intervenants CISP - Albert Deliége (Devenirs), Dominique Rorive (Microbus) et Rita Stilmant (Lire et écrire Luxembourg).

² Retrouvez l'enregistrement des deux webinaires sur le site de l'Interfédé : www.interfedebel.be





formation. Ces votes démontrent un véritable enthousiasme au sein du secteur et une volonté d'adaptation permanente des dispositifs de formation.

Ensuite, pour aller plus loin, demandons-nous sur quels leviers agir prioritairement ? L'organisation, la pédagogie, les compétences, les partenariats avec d'autres opérateurs et/ou avec les entreprises, la communication, la création d'emplois d'insertion ? Outre la communication du secteur CISP vers l'extérieur, les trois aspects prioritaires qui ressortent du sondage réalisé en direct du deuxième webinaire sont les partenariats avec les autres opérateurs de formation, le lien à l'entreprise et la pédagogie et les compétences travaillées.

> La mise en œuvre de partenariats

Les pistes concrètes qui ont été évoquées pour mettre en œuvre ces partenariats sont l'importance de communiquer, de se connaître, d'aller à la rencontre de l'autre, de créer un climat de confiance, d'avoir une volonté commune, de participer de manière inclusive dans sa sous-région, d'accepter de s'effacer parfois ou de faire des concessions pour se focaliser sur l'objectif final commun. Au-delà des opérateurs de formation extérieurs au secteur,

les témoignages montrent l'importance de communiquer aussi au sein du secteur afin d'articuler les différentes offres de formation et de mettre en place des offres de formations conjointes internes au secteur.

L'axe partenarial est particulièrement difficile à mettre en œuvre pour les CISP car il nécessite de se laisser le temps de la concertation et de la construction commune. C'est donc une très bonne nouvelle que le Plan de relance de la Wallonie prévoit des moyens pour les CISP pour développer davantage ce chantier du développement de partenariats.

> La place et les liens avec l'entreprise

Les débats, très riches, ont ensuite conduit à discuter de la place de l'entreprise dans les processus d'insertion socioprofessionnelle et le rôle qu'elle devrait/pourrait jouer davantage encore, à la fois dans les processus de développement des compétences mais aussi au niveau des partenariats avec les centres.

Lors du premier webinaire, l'importance de la réalisation d'un ou de plusieurs stages en entreprise a tout d'abord été soulevée ainsi que le nécessaire dialogue avec l'entreprise. Ainsi, plusieurs centres proposent pendant leur formation des moments d'échanges entre stagiaires et employeurs, encouragent leurs stagiaires à aller à la rencontre du monde de l'entreprise afin de permettre à chacun de comprendre le point de vue de l'autre, ses besoins et ses difficultés mais aussi pour

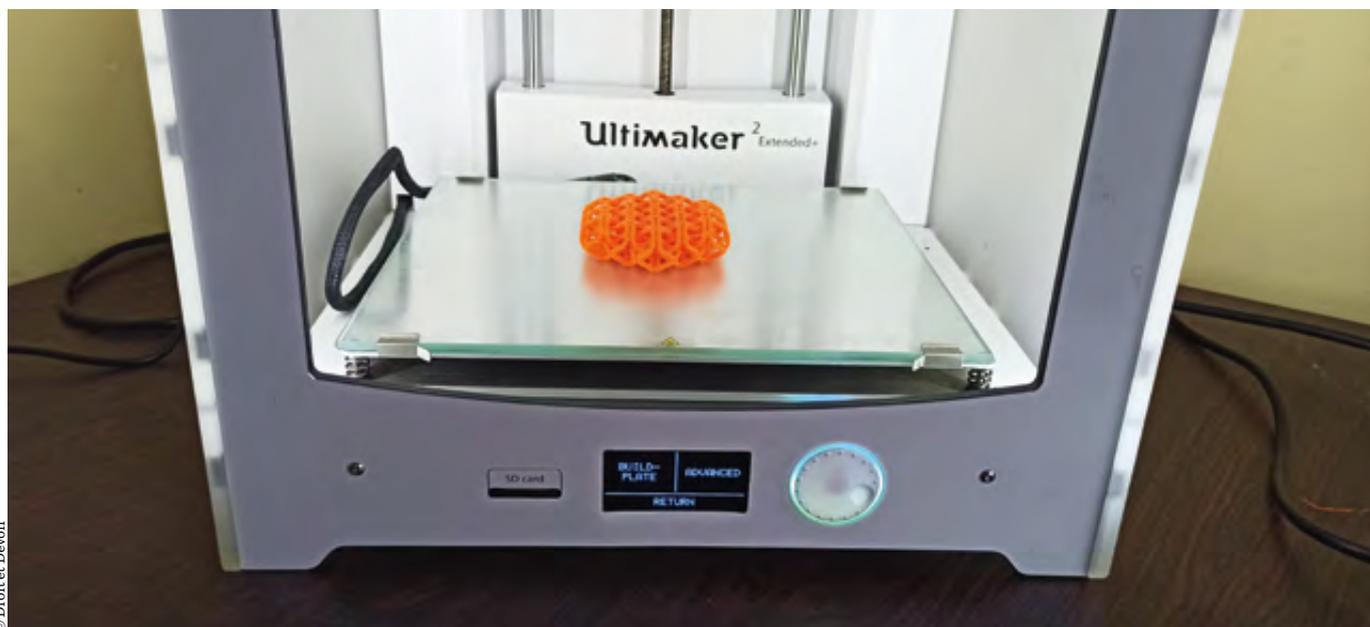
que le stagiaire ait une meilleure vision du secteur de travail envisagé et qu'il puisse étoffer son réseau de connaissances au sein des entreprises.

Les intervenants au débat soulignent qu'il est important pour les CISP de réaliser des démarches proactives pour aller à la rencontre des entreprises et des autres opérateurs de formation pour faire (re)connaître leur travail et leur plus-value et développer des partenariats. Enfin, ce qui permet d'alimenter les réflexions des CISP sur les filières à développer, les méthodologies et les outils à utiliser est le contact continu avec les entreprises, comprendre comment elles travaillent et ce qu'elles attendent des travailleurs et du monde de la formation.

> Adéquationnisme et accompagnement individualisé

Avec le rôle central de "l'acteur entreprise" dans l'adaptation des dispositifs de formation est rapidement apparue dans les débats la nécessité de poser deux balises : pas d'adéquationnisme et l'importance de partir du projet des personnes.

Comme l'avait également précisé Joël Gilliaux, Vice-Président 2021 de l'Interfédé, en conclusion de notre 1^{er} webinaire, la question des valeurs et l'approche globale qui sont au cœur de notre démarche doivent aussi nous faire réfléchir à cette idée d'une supposée nécessité d'adaptation aux nouvelles réalités du marché du travail et des métiers de demain. En d'autres termes, faut-il à tout



© Droit et Devoir



© Annette de la Roche

prix, prioritairement, former aux métiers de demain ?

Les CISP ont en effet pour mission de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des stagiaires et n'ont pas comme objectif de remettre à tout prix les personnes à l'emploi. Il faut tout de même faire face à un principe de réalité et trouver un équilibre entre la volonté quand on forme en CISP de répondre aux besoins d'émancipation du stagiaire mais aussi de lui offrir de réelles opportunités de concrétiser les compétences acquises et, le cas échéant, de s'insérer durablement sur le marché du travail. **C'est en partant du projet de la personne, en réalisant un accompagnement véritablement individualisé, en étant à l'écoute des attentes de la personne que les CISP arrivent à trouver cet équilibre.** Notre rôle est en outre d'avoir une vision claire des compétences attendues, de donner les outils aux stagiaires pour répondre à des attentes (parfois exagérées) d'employeurs et de mettre en place des dispositifs pour faire en sorte que les métiers soient pratiqués dans des conditions correctes et durables.

C'est sans doute là une des clés de la réussite mais aussi toute la complexité de notre mission : **accompagner adéquatement, former efficacement, insérer durablement...**

> S'adapter ou innover ?

Comme Joël Gilliaux, Vice-Président de l'Interfédé, l'avait rappelé en clôture de la

1^{ère} matinée, les CISP ont été un des précurseurs en matière de formation dans le domaine de l'écoconstruction. **Pourquoi ne pas continuer à être cet acteur du changement, en phase avec les évolutions du marché du travail mais aussi avec les évolutions de la société en général,** notamment en matière d'environnement ? L'économie sociale a certainement son rôle à jouer pour faire face aux différentes évolutions de la société et tous les défis que cela représente.

Mais comment sentir où aller ? Quelles filières développer ? Il s'agit avant tout pour nos intervenants de (re)mettre du sens dans ce qu'on fait, de créer du désir, du rêve, de prendre du plaisir dans la rencontre à l'autre. Il faut être bien ancré dans son territoire pour sentir comment il évolue, les besoins qui apparaissent et avoir la volonté de défendre un certain positionnement dans la société et enfin... **oser !**

> Comment faire face aux difficultés ?

Finalement, comment innover face aux difficultés liées aux financements, à la charge administrative et à la réglementation ?

Par rapport aux difficultés de financements, les fonds sectoriels qui disposent de moyens européens peuvent jouer un rôle de catalyseur et de partenaires pour lancer une

activité, pour donner l'impulsion, avant de pouvoir faire appel à des financements plus pérennes.

Ce qui pourrait favoriser l'innovation et les partenariats, selon nos intervenants, c'est également l'acceptation de modèles différents et la prise en charge financière de la complémentarité d'expertises qui convergent pour soutenir les apprenants dans leur parcours.

Enfin, pourquoi ne pas rechercher dans la réglementation les libertés qui y sont laissées plutôt que de se focaliser sur les portes fermées ? Grâce à un peu d'ingéniosité et de créativité, on pourrait être étonné des nombreuses possibilités qui existent !

> Des transformations synonymes d'opportunités

Le secteur des CISP **a toujours fait preuve d'innovation** et a, de tout temps, démontré ses facultés et sa volonté d'adaptation. Comme le dit très bien Jean-Luc Vrancken, Président 2021 de l'Interfédé, dans son intervention finale, au-delà des difficultés auxquelles nous sommes confrontés, ces webinaires mettent avant tout en avant que toutes ces évolutions (environnementales, sociales et numériques) constituent **des opportunités de formation et des pistes d'insertion** pour les stagiaires CISP.

Il n'est pas question pour le secteur des CISP d'arrêter de penser, de créer et d'imaginer mais il restera **vigilant face aux bouleversements du monde du travail.** En tentant de conjuguer innovation et valeurs du secteur autour de la lutte pour plus d'égalité, de solidarité et l'émancipation de nos publics, **les témoignages des CISP sont autant d'exemples d'innovations dynamisantes et inspirantes, chacun dans leur singularité,** et c'est ce qui fait toute la richesse de notre secteur !

.....
INÈS WILMET,

*Chargée d'analyses et études à l'Interfédé
Et membre du Comité de rédaction de l'Essor*



© Avanti

L'essor

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

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

Mise en page :
Olagil
www.olagil.be

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

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

Numéro d'entreprise :
BE 0439.244.011
N° de compte :
BE 60 0013 2078 8170



L'interfédé
CISP

www.interfedeb.e

*Interfédération
des Centres d'insertion
socioprofessionnelle
ASBL*



LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN ET LA WALLONIE
INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR



Wallonie

Avec le soutien de la Wallonie
et du Fonds social européen

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

ACFI BY UNESSA Action Coordonnée de Formation et d'Insertion

www.acfi.be tél. 02/640.44.07

AID Actions Intégrées de Développement

www.aid-com.be
tél. 02/246.38.61 (62 ou 65)

ALEAP Association Libre d'Entreprises d'Apprentissage Professionnel

www.aleap.be
tél. 081/24.01.90

CAIPS Concertation des Ateliers d'Insertion Professionnelle et Sociale

www.caips.be tél. 04/337.89.64

Lire et Écrire Wallonie

www.lire-et-ecrire.be
tél. 081/24.25.00

Le Comité de rédaction

Salima AMJAHAD, Véronique
DUPONT, Ségolène JACQUEMIN,
Sandra JANSSENS, Véronique
KINET, Anne-Hélène LULLING,
Sébastien VAN NECK,
Muriel WILQUET, Inès WILMET

Secrétaire de rédaction

Véronique Kinet 081/74.32.00
secretariat@interfedeb.e

Rédactrice en chef

Véronique DUPONT

Ont contribué à la rédaction des articles

Priscillia BOURLET, Joël GILLAUX,
Dimitri LEONARD, Nancy MICHAUX,
Denis SCHREIBER, Juliette VILLEZ

Crédit photos

ASJ, Avanti, Créasol, Droit et
Devoir, ocalisis.com, Ateliers de
Pontauray

Éditrice photos

Véronique KINET