

# De la création de référentiels pour le secteur wallon de l'insertion socioprofessionnelle



Si, pour l'Interfédé, la démarche référentielle est une contrainte puisqu'elle est imposée par les politiques européennes, elle constitue aussi une opportunité en ouvrant des perspectives qui répondent à des enjeux pour la formation et pour les stagiaires en insertion socioprofessionnelle. C'est en tenant compte de ces deux points de vue que le secteur des CISP (Centres d'insertion socioprofessionnelle) s'est engagé dans la démarche présentée dans cet article.

Par Marina MIRKES

**EN FORMATION D'ADULTES ET DANS L'ENSEIGNEMENT**, l'air du temps est à l'utilisation de référentiels de formation. En effet, depuis plus de 20 ans, l'approche par compétences et la démarche référentielle (qui structurent les politiques européennes, nationales et donc régionales en matière de formation et d'éducation) ont abouti à la création d'« outils » devant permettre d'assurer plus de fluidité dans le parcours de formation des apprenants, qu'ils soient jeunes ou adultes, dans le but de permettre un passage aisé d'un opérateur d'enseignement/formation à l'autre et de reconnaître les compétences acquises par la formation ou par l'expérience.

Comme il est impossible d'harmoniser les systèmes d'enseignement et de formation des différents États membres (et des communautés et régions), le principe a été retenu de se centrer sur les résultats des apprentissages (ou les acquis d'apprentissage<sup>1</sup>) et ce qui les atteste : les certifications<sup>2</sup>. Cela suppose d'énoncer clairement ce qui est acquis quel que soit le processus de formation et donc d'avoir un cadre de référence commun, un référentiel.

### Les référentiels, c'est quoi ?

Un référentiel est un outil qui constitue **un cadre normatif**. Il sert de **repère pour une action donnée**.

Dans le champ de la formation et de l'enseignement, **il existe une multitude de référentiels** :

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

1 Un acquis d'apprentissage est ce que l'apprenant sait, comprend, est capable de réaliser au terme d'un processus d'apprentissage.

2 Certification : résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'un individu possède, au terme d'un processus d'éducation ou de formation, les acquis correspondant à une norme donnée. Source : **Glossaire ECVET**, octobre 2013, p. 6.

Un référentiel de formation permet de s'accorder sur les résultats d'apprentissage.

## Les deux faces des référentiels

Sans tomber dans l'angélisme, une lecture nuancée peut être faite des risques et des opportunités pour le secteur des CISP, pour les équipes, pour les travailleurs et pour les stagiaires de l'utilisation des référentiels<sup>3</sup> et de la participation aux chantiers qui y sont liés (Cadre francophone des certifications<sup>4</sup>, Service francophone des métiers et des qualifications<sup>5</sup>...).

**Quelques risques possibles** : des formations centrées principalement, voire uniquement sur le développement des compétences « professionnelles » au détriment des aptitudes dites « sociales » ou « émancipatrices » ; une remise en question des processus de formation systémique par le découpage en Unités d'acquis d'apprentissage ; une instrumentalisation de l'accompagnement social et du travail sur les compétences transversales visant l'autonomie sociale ; une approche adéquationniste, soit des formations structurées uniquement en regard des besoins du marché de l'emploi ; une standardisation des formations...

**Et des opportunités prometteuses** : une valorisation de la personne en mettant en avant ses compétences ; une meilleure lisibilité et visibilité de l'offre de formation ; l'ajustement des apprentissages tout au long du déroulement de la formation en prenant en compte les projets de la personne ; une meilleure communication sur les spécificités des compétences acquises en

<sup>3</sup> Le numéro 68 de *L'Essor*, **Les référentiels toute une histoire**, décrit largement ces contraintes et opportunités dans plusieurs articles. Téléchargeable : [www.interfedeb.be/images/stories/documents/Essor/essor-68-les-referentiels%20vf.pdf](http://www.interfedeb.be/images/stories/documents/Essor/essor-68-les-referentiels%20vf.pdf)

<sup>4</sup> Cadre francophone des certifications (CFC) : cadre à huit niveaux et à double entrée (enseignement et formation professionnelle) qui positionne les certifications reconnues et validées par les pouvoirs publics en tant qu'autorités compétentes et émanant des institutions publiques ou poursuivant des missions d'intérêt public.

<sup>5</sup> Dont les objectifs sont de réaliser des Profils métiers, formations et évaluations afin de doter les opérateurs d'enseignement et de formation de Profils formations communs et ainsi d'améliorer la lisibilité des systèmes d'enseignement qualifiant, de formation, de validation des compétences et d'offres d'emploi. Site : [www.sfmq.cfwb.be](http://www.sfmq.cfwb.be)

formation, en relation avec la/les expérience/s de formation, et donc un soutien à une insertion socioprofessionnelle durable permettant de mieux se situer par rapport à un métier, une formation donnée; l'occasion de développer des collaborations en interne et en externe pour favoriser la poursuite des apprentissages, en ouvrant les dispositifs et en allégeant les parcours des personnes; une facilitation des partenariats (filières et passerelles); le développement d'outils d'évaluation adéquats et adaptés; une opportunité de produire et d'utiliser des outils pédagogiques de base communs...

## Un projet à l'échelle du secteur CISP

Conscientes de ces enjeux tant pour les CISP que pour les stagiaires, les fédérations de notre secteur<sup>6</sup> se sont engagées, certaines depuis plus de dix ans, dans des projets partenariaux en lien avec les référentiels autour de la reconnaissance automatique des acquis de formation (AID), de la validation des compétences (ALEAP), de la formation continue des cadres du non-marchand (ACFI), de l'élaboration de tests de positionnement (Lire et Écrire) et de référentiels des formations de base (CAIPS)<sup>7</sup>.

Et, **en 2012, l'Interfédé a emboîté le pas**. Des groupes de travail portant chacun sur un métier ou une filière de formation ont produit des référentiels métier/compétences, de formation et d'évaluation pour douze métiers<sup>8</sup> ou activités professionnelles, ainsi qu'un référentiel de formation et des grilles d'évaluation pour l'orientation socioprofessionnelle en CISP et une grille générique des savoirs de base<sup>9</sup> en situation professionnelle.

<sup>6</sup> Cinq fédérations constituent le secteur des CISP : ACFI, AID, ALEAR, CAIPS et Lire et Écrire en Wallonie. Elles fédèrent la majorité des opérateurs CISP de Wallonie.

<sup>7</sup> Notons également que l'EFTT-EVENT est agréée comme centre de validation des compétences dans les métiers des arts de la scène et du spectacle.

<sup>8</sup> Les référentiels produits par l'Interfédé sont disponibles sur le site de l'Interfédé, à la page : [www.interfedebel.be/siteprovisoire/?page\\_id=61](http://www.interfedebel.be/siteprovisoire/?page_id=61). Ils concernent les métiers de commis de cuisine, commis de salle, ouvrier/ère semi-qualifié/e en parcs et jardins, vendeur/euse, employé/e administratif/ve et d'accueil, poseur/euse de menuiseries fermées, aide-maçon/ne, peintre, menuisier/ère, technicien/ne de surface, services aux personnes, ouvrier/ère semi-qualifié/e en maraichage biologique.

<sup>9</sup> Parler, lire, écrire, calculer, se repérer dans le temps et dans l'espace. Voir article suivant.

### Trois types de référentiels pour une formation professionnalisante

Voici la définition que nous donnons aux référentiels produits dans le cadre de notre projet référentiel :

- **Le référentiel métier/compétences** définit le métier, en pose les contours, nomme ce qui le caractérise et le situe par rapport aux métiers proches. Il liste les **activités-clés** du métier cible et les compétences professionnelles associées, c'est-à-dire les activités indispensables pour remplir les missions qui sont confiées au travailleur dans le cadre de ce métier, quel que soit le contexte dans lequel il doit les exercer.
- **Le référentiel de formation** est associé au référentiel métier/compétences. Il réarticule les **activités-clés** entre elles de manière à proposer des **unités de formation** pertinentes pour la formation en précisant les acquis d'apprentissage visés.
- **Le référentiel d'évaluation** complète le référentiel de formation et détermine les seuils minimums de maîtrise exigés en vue de la délivrance d'une attestation de compétences ou en vue de servir de référence à l'élaboration d'épreuves certificatives destinées à l'enseignement. Pour chaque unité de formation, il définit les caractéristiques d'une épreuve, des indicateurs et des critères qui, mis en œuvre, doivent permettre de définir si la personne a atteint le niveau minimum requis.

Chaque groupe de travail était animé par un animateur ou une animatrice-méthode selon un canevas commun. Les participants, tous issus de centres de formation CISP, travaillaient soit comme formateur/formatrice ou comme coordinateur/coordinatrice pédagogique. Outre une formation de base commune, les animateurs/animatrices-méthode étaient accompagnés par une experte-méthode afin de donner de la cohérence à l'ensemble des productions. Outre la production de référentiels, ce processus a permis une appropriation par les travailleurs de la démarche référentielle mais aussi un questionnement de celle-ci à la lumière de leurs pratiques.

Articulation des unités de formation (UF) avec les activités-clés (AC), exemple tiré du référentiel de formation pour le métier de commis de cuisine :

UNITÉS DE FORMATION (UF)	Liens avec les Activités-clés (AC) du référentiel métier/compétences	
UF 1 : La gestion du stock	Correspondance	AC1
UF 2 : La mise en place générale liée aux préparations froides	Mixte	AC2 + AC3 + AC6 (C1, C2 et C3)
UF 3 : La mise en place générale liée aux préparations chaudes	Mixte	AC2 + AC4 + AC6 (C1, C2 et C3)
UF4 : La participation au service	Mixte	AC5 + AC6 (C1, C2 et C3)
UF 5 : Le nettoyage de la cuisine	Correspondance	AC6

## Une approche qui dépasse les métiers

Si la porte d'entrée dans les référentiels est bien une porte d'entrée métier, très vite celle-ci a montré ses limites :

– **Les formations proposées dans les CISP ne correspondent pas toujours à un métier donné**, certaines concernent parfois plusieurs « morceaux » de métiers. C'est le cas notamment pour les filières du bâtiment qui sont à cheval sur plusieurs métiers dans trois domaines : gros œuvre, parachèvement et menuiserie ainsi que pour des filières préparatoires aux métiers de services aux personnes lorsque ces filières ne sont pas adossées à la promotion sociale.

– **Les compétences travaillées dans les formations des filières professionnalisantes ne s'arrêtent pas aux compétences métier** : des compétences visant l'autonomie professionnelle et l'autonomie sociale sont travaillées. La part qu'elles prennent dans la formation dépend du projet du centre et de celui du stagiaire. Le soutien à ces compétences est à la fois un point d'appui pour l'apprentissage et un point d'appui pour que chaque stagiaire puisse prendre part à la vie en société et rencontrer ainsi l'objectif d'émancipation. L'identification de compétences transversales visant l'autonomie sociale était importante pour tous les participants aux groupes de travail référentiels qui souhaitaient que cette spécificité du secteur soit clairement mise en avant dans ces productions, ne souhaitant pas réduire notre/leur action à une finalité d'insertion professionnelle.

- **La méthodologie de production de référentiels<sup>10</sup> a dû également être adaptée pour la catégorie orientation professionnelle qui n'est pas un métier.** Le groupe qui a travaillé sur l'orientation a choisi de réaliser un référentiel de formation et a proposé des grilles d'évaluation pour l'orientation socioprofessionnelle en EFT/OISP. Même s'il est un « référentiel » au sens du décret, l'outil produit pour l'orientation diffère de celui élaboré pour les métiers puisqu'il ne comprend ni référentiel métier, ni référentiel d'évaluation. Il comprend un référentiel de formation ainsi que des grilles d'évaluation.
- **La méthodologie utilisée n'est pas opérationnelle pour les formations de base** qui recouvrent des réalités multiples. Il a donc été décidé d'opérer une recension de référentiels existants présentant un intérêt pour les opérateurs proposant des formations de base.

**Lorsqu'on parle des compétences, les termes sont légion. Dans les référentiels produits, nous avons identifié :**

- les compétences métier qui comprennent à la fois des compétences techniques (qui relèvent des savoir-faire techniques et cognitifs et des savoirs, c'est-à-dire des connaissances) et des compétences non techniques (qui relèvent des savoir-faire comportementaux en situation professionnelle). Les compétences métier sont directement liées au métier. Elles se déclinent en activités-clés;
- les compétences transversales visant l'autonomie professionnelle;
- les compétences transversales visant l'autonomie sociale.

**À cela se sont ajoutés :**

- les savoirs de base;
- les compétences techniques transversales à plusieurs métiers d'une même grappe métier.

Ces savoirs ou compétences s'articulent dans les différentes catégories de filières organisées dans les CISP. Ainsi, la participation à une formation professionnalisante ne se limite pas à travailler avec les compétences métier.

---

<sup>10</sup> Pour produire nos référentiels, nous nous sommes appuyés sur la méthodologie élaborée dans le cadre du projet Thésée (Agence des savoirs de l'expérience – <http://thesee.org/projet.html>) et du SFMQ (Service francophone des métiers et des qualifications – [www.sfmq.cfwb.be](http://www.sfmq.cfwb.be)).

La particularité des CISP réside dans le fait de permettre aux stagiaires d'aborder différents types de compétences et savoirs, en fonction du projet pédagogique du centre et du plan individualisé de formation de chaque stagiaire.

Tordant le cou à certaines idées reçues, nous pouvons affirmer que dans les EFT, il n'y a pas que les compétences techniques qui sont abordées; les savoirs de base font partie des formations professionnalisantes; les compétences transversales visant l'autonomie sociale sont déclinées dans les centres selon des modalités variées; etc.

Les référentiels relatifs aux métiers ne sont donc pas suffisants pour outiller le secteur des CISP. Ceux-ci doivent être complétés par d'autres outils de référence – à l'instar des socles de compétences de l'enseignement – qui permettent de rencontrer dans les pratiques les missions d'insertion socio-professionnelle des CISP.

Détails de l'activité-clé n°1, *Réceptionner, ranger et participer à l'état du stock de produits*, pour la formation au métier de commis de cuisine (AC1) :

COMPETENCES	APTITUDES		SAVOIRS	NIV. DE RESPONSABILITÉ ET D'AUTONOMIE pour l'AC
	Savoir-faire	Savoir-faire comportementaux		
1. Réceptionner les produits	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décrypter un bon de commande et un bon de livraison</li> <li>• Vérifier que le bon de commande corresponde au bon de livraison</li> <li>• Vérifier la température des produits</li> <li>• Vérifier l'état de la commande (quantitatif et qualitatif)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire appel à son responsable en cas de besoin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les normes de base de sécurité alimentaire</li> </ul>	<p>Autonomie : 2 (proximité du chef par rapport au commis de cuisine : le chef est consultable en cas de besoin)</p> <p>Complexité et contexte du travail : 1 (situations simples et similaires à chaque prestation)</p> <p>Responsabilité : 1 (exercer l'activité clé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique)</p>
2. Ranger les produits	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décoder les étiquettes</li> <li>• Exécuter le rangement suivant les lieux et leur usage</li> <li>• Appliquer les règles du FIFO et du FEFO</li> <li>• Appliquer les normes de l'ergonomie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire preuve d'une organisation spatiotemporelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les normes de base d'hygiène et de conservation</li> <li>• Les modalités de stockage</li> <li>• Les normes de l'ergonomie</li> </ul>	
3. Participer à l'inventaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les marchandises</li> <li>• Décoder les étiquettes</li> <li>• Utiliser la balance</li> <li>• Compléter la fiche état de stock</li> <li>• Calculer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agir avec méthode</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les 4 opérations de base</li> <li>• Les unités de mesure utiles au métier</li> <li>• Les différentes denrées alimentaires</li> <li>• Les normes de base HACCP</li> </ul>	

NIVEAU D'AUTONOMIE	NIVEAU DE COMPLEXITÉ DU TRAVAIL	NIVEAU DE RESPONSABILITÉ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 = accompagné sous consignes précises, respecte une procédure</li> <li>• 2 = partiellement accompagné, sur consignes générales</li> <li>• 3 = agit d'une manière autonome</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 = imitation</li> <li>• 2 = adaptation</li> <li>• 3 = transposition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 = sous la responsabilité d'un supérieur</li> <li>• 2 = sous sa propre responsabilité</li> <li>• 3 = chef équipe</li> </ul>

Exemple de déploiement d'une compétence transversale à tous les métiers permettant de développer l'autonomie professionnelle :

COMPÉTENCES	APTITUDES		SAVOIRS
	Savoir-faire	Savoir-faire comportementaux	
Travailler en équipe (de l'ordre du relationnel et du travail)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les tâches et rôles de chacun (droits et obligations)</li> <li>• Identifier son propre rôle</li> <li>• Analyser une situation problème</li> <li>• Développer son esprit critique et d'analyse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'adapter à la culture d'entreprise</li> <li>• Respecter chaque membre : sa place, son identité, son travail</li> <li>• Réaliser sa part de travail</li> <li>• Établir des relations de travail collaboratives et courtoises</li> <li>• Respecter les contraintes liées à sa place, son poste de travail, son appartenance...</li> <li>• Faire preuve de solidarité, de souplesse et de tolérance</li> <li>• Faire preuve d'assertivité</li> <li>• Gérer son stress, ses émotions, son agressivité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organigramme</li> <li>• Aspects légaux du travail : contrat de travail...</li> </ul>

## La place des savoirs de base en lien avec les compétences métier

Pour chaque métier, un niveau de compétences en prise de parole, lecture, écriture, calcul, repérage dans l'espace et dans le temps est demandé. Les centres se posent très souvent la question de savoir quel est le niveau exigé dans le métier, mais aussi quel est le niveau exigé à l'entrée en formation, dans le centre CISP et chez des opérateurs où les stagiaires pourraient prolonger leur formation. Par ailleurs, les centres et donc les formateurs manquent parfois d'outils pédagogiques en lien avec les métiers pour développer ces savoirs de base avec les stagiaires. Dans la première phase du projet, nous

avons décidé de ne pas détailler les compétences en lecture, écriture et en calcul dans les référentiels. Il semblait en effet que ce sujet méritait qu'on prenne le temps de s'y attarder. Dans un second temps, en nous appuyant sur des outils existants<sup>11</sup> et en référence au métier de commis de cuisine, nous avons élaboré une grille générique et une méthode pour identifier les savoirs de base en situation professionnelle.

**Les savoirs de base** recouvrent huit domaines: écrire, parler, raisonner, écouter, lire, appréhender l'espace, appréhender le temps, calculer/opérer sur quantités et grandeurs. Ces savoirs sont travaillés dans le cadre des dispositifs de formation en alphabétisation.

**Les compétences de base** sont constituées par un noyau central: la compétence linguistique (parler, comprendre, lire et écrire), la compétence mathématique ou numérique (compter, calculer) et la compétence cognitive (raisonnement logique, repérage dans l'espace et dans le temps). D'autres compétences s'y adjoignent qui permettent de faire face aux contraintes et exigences du monde du travail: communiquer efficacement à l'oral et à l'écrit, interagir socialement ou culturellement au sein d'un groupe, utiliser les TIC, prendre des initiatives et des décisions, coopérer avec autrui, conduire un projet et apprendre de façon autonome. Ces compétences ont la particularité d'être transférables à des situations qui sont différentes de celles dans lesquelles elles ont été apprises. Ce sont des **compétences transversales**.

**Les compétences-clés** sont celles nécessaires à tout individu pour l'épanouissement et le développement personnels, la citoyenneté active, l'intégration sociale et l'emploi. Le Cadre de référence européen décrit huit compétences-clés<sup>12</sup>: communication dans la langue maternelle, communication en

<sup>11</sup> Le Guide d'utilisation du Référentiel des compétences clés en situation professionnelle de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme en France (ANLCI), le Référentiel de compétences et test de positionnement pour l'alphabétisation édité par Lire et Écrire Bruxelles, le Cadre de référence des compétences-clés du FOREM édité dans le cadre de son plan d'entreprise 2013-2016, et les Référentiels de compétences en formation de base du Collectif genevois pour la formation de base des adultes.

<sup>12</sup> Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=URISERV%3Ac11090>

langues étrangères, compétences mathématiques et compétences de base en sciences et technologies, compétences numériques, apprendre à apprendre, compétences sociales et civiques, esprit d'initiative et d'entreprise, sensibilité et expression culturelles. Les compétences-clés sont considérées comme étant aussi importantes les unes que les autres, dans la mesure où chacune d'entre elles peut contribuer à la réussite de l'individu vivant dans une société de la connaissance. Les compétences-clés sont présentes dans les référentiels du champ socioprofessionnel. Elles sont en relation avec des compétences de base décrites dans les référentiels du champ éducatif: savoirs associés (de type linguistique, mathématique, droits individuels et sociaux, hygiène, santé, vie sociale et professionnelle) et savoir-être (confiance en soi, maîtrise de soi...).

## La reconnaissance de la formation, une question centrale

Lors du travail de production des référentiels, des questions se sont posées tant sur les finalités, la production que sur l'utilisation des référentiels. En effet, à ce jour, le secteur des CISP ne délivre pas de certification au sens européen. Les stagiaires reçoivent une attestation de participation dans laquelle certains centres précisent soit les compétences qui ont été travaillées au cours du module de formation, soit les compétences acquises par le stagiaire. Dans le cadre du nouveau décret, les centres devront remettre à chaque stagiaire une attestation de fin de formation. Toutefois, déjà aujourd'hui, des centres sont engagés dans des partenariats<sup>13</sup> permettant de certifier les compétences acquises.

Par ailleurs, un travail important est à faire concernant les processus et dispositifs d'évaluation. En effet, le secteur propose aux stagiaires une démarche de formation systémique, d'apprentissage par le travail ou par l'expérience, dans laquelle ils sont acteurs du processus de formation et donc du processus d'évaluation. La principale question qui se posait était: l'évaluation sous forme d'épreuve est-elle compatible avec la démarche de formation par le travail ou par l'expérience qui guide nos pratiques? Plusieurs centres ont pris cette question à bras le corps.

<sup>13</sup> Des centres ont noué par exemple des partenariats avec la Promotion sociale.



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

Le 23 septembre 2015, les travailleurs du secteur étaient rassemblés à Wépion pour une assemblée sectorielle portant sur les référentiels. À cette occasion ont été présentées les balises que le Conseil d'administration de l'Interfédé propose au secteur concernant l'engagement dans une démarche référentielle cohérente avec les valeurs et options sectorielles.

La **charte sectorielle**<sup>14</sup> rédigée par l'Interfédé et adoptée par l'ensemble des fédérations qui constituent le secteur des CISP est un guide pour prendre position quant à l'usage des référentiels. Les options qui y sont affirmées peuvent se traduire en plusieurs **principes pédagogiques** :

- La formation en CISP a une visée émancipatrice et intégratrice.
- La formation est un lieu et un espace qui accueille chaque stagiaire quels que soient son histoire et son parcours.
- Le processus de formation reste ouvert à toutes et tous.

<sup>14</sup> [www.interfedeb.be/images/stories/documents/Charte\\_Interfedeb.pdf](http://www.interfedeb.be/images/stories/documents/Charte_Interfedeb.pdf)



Assemblée sectorielle des Centres d'insertion socioprofessionnelle, le 23 septembre 2015. Photos : © Françoise ROBERT

- Le cadre organisationnel, structurant et bienveillant permet au stagiaire de « se poser », de développer un « vivre ensemble », de se donner des perspectives, mais aussi de se construire une identité positive.
- Le processus pédagogique mis en place lui permet de construire ses compétences à son rythme, en s'appuyant sur ses ressources, à partir de projets partagés avec d'autres.
- La démarche de formation est collective et repose sur une collaboration de divers intervenants.
- Le partenariat est une logique d'action entre tous.

Sans entrer dans les détails, voici les principales balises :

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

- **Garantir des processus pédagogiques systémiques variés.** Le secteur revendique l'usage des référentiels dans une approche pédagogique systématique et émancipatrice qui considère la personne dans sa globalité, qui articule une dimension pédagogique et sociale, voire économique dans les EFT, fondée sur des méthodologies diverses et variées développées en fonction du projet du centre et des particularités des personnes en formation. Les centres de formation conservent leur autonomie pédagogique dans la mise en œuvre de la démarche référentielle.
- **Élargir le choix des référentiels.** Le secteur revendique l'usage de référentiels et/ou de cadres de référence pertinents et variés qui permettent de construire une offre de formation en fonction des objectifs poursuivis en insertion socioprofessionnelle dans les trois catégories de filières de formation (formation de base, orientation, formation professionnalisante) en fonction des missions et des objectifs poursuivis par le secteur.
- **S'inscrire dans une démarche de production collective à partir des pratiques.** Le secteur revendique des référentiels dans lesquels les travailleurs et les équipes sont impliqués. Cette démarche collective permet non seulement une appropriation de la méthodologie par les professionnels, mais également une prise en compte des contextes, questionnements et réalités liés à la pratique. Elle permet aussi de faire émerger des questions politiques, pédagogiques et organisationnelles, et de construire collectivement des réponses adaptées et cohérentes avec les options du secteur et des centres.
- **Clarifier le cadre décréteil quant à l'usage des référentiels.** Le secteur revendique de la clarté dans les textes de référence (décret CISP, arrêtés d'application, directives...) relatifs à l'usage des référentiels qui respectent les principes énoncés ci-dessus.
- **Disposer du cadre administratif et des moyens humains et financiers pour mener à bien ce processus.** Le secteur revendique de disposer des moyens financiers et humains nécessaires et suffisants pour développer une démarche référentielle pertinente et cohérente pour les équipes et les centres, au service du public et en regard des options pédagogiques du secteur (par exemple, des moyens financiers et humains pour construire les partenariats).

## L'évaluation, un outil pour la reconnaissance des acquis

Nous souhaitons également poursuivre la production de référentiels pour que le secteur continue à se doter d'outils communs. En effet, les actions menées au cours de ces trois dernières années autour des référentiels nous ont permis de construire une pratique commune et d'identifier des besoins communs à l'ensemble des CISP.

Avancer ensemble dans cette démarche, dans le respect des particularités et de l'autonomie de chacun suppose notamment de mutualiser les pratiques et les méthodes, entre autres d'appropriation des référentiels.



Table ronde autour de la question de la certification lors de l'Assemblée sectorielle. Photos : © Françoise ROBERT



