

Cadre de référence : un espace de liberté dans un paysage qui se ferme...



La démarche du choix ou de la construction d'un cadre de référence est tout sauf anodine, et particulièrement dans le paysage actuel de l'insertion socio-professionnelle que traversent tant les demandeurs d'emploi, et notamment ceux et celles qui sont en situation d'illettrisme, que les travailleurs qui sont en contact avec eux...

Par Stuart WRATHALL

POUR REPARTIR DE LA CAMPAGNE 2015 du Mouvement Lire et Écrire, *Plongée en Absurdie*¹, c'est dans le cadre de l'**État social actif** que nous tentons tous de nous débrouiller aujourd'hui. Ce cadre implique un énorme changement de paradigme quant à l'approche des droits sociaux, et notamment ceux liés à l'**insertion socio-professionnelle**. Nous sommes passés d'une logique de prise en charge collective de différentes problématiques sociétales, dont le chômage, à la responsabilisation individuelle des personnes. Cette logique actuelle, dite « **d'activation** », place la responsabilité de la situation de chômage sur la personne elle-même. En d'autres termes, c'est la personne qui est responsable de sa propre situation, et non plus la société. Elle est à présent tenue de prouver « un comportement actif de recherche d'emploi » afin de pouvoir espérer maintenir ses allocations. Ceci peu importe les difficultés et freins personnels, familiaux, sociaux, éducatifs et culturels auxquels elle est confrontée.

Changement de cap : vers l'emploi, à droite toute !

Un second renversement de paradigme vient du glissement des projets et besoins de la personne vers les « **besoins du marché de l'emploi** » comme priorité. Dans cette logique dite « **adéquationniste** », ce sont les besoins du marché de l'emploi qui dictent quelles compétences sont utiles, car « en pénurie » et donc recherchées par les employeurs potentiels. Petit à petit, c'est tout le processus formatif qui s'oriente vers cette logique adéquationniste pour ne se tourner que vers ces compétences « utiles » ou « fonctionnelles » nécessaires au métier en question, ou à la prochaine étape de formation. Ce faisant, d'autres dimensions essentielles à une réelle inclusion sociale, culturelle et économique, que sont l'émancipation personnelle, le tissage ou la reconstruction du lien social, le développement de l'esprit critique... sont progressivement laissées de côté.

¹ www.lire-et-ecrire.be/rosa

Une tendance européenne

La tendance, le renversement décrit ci-dessus, n'est pas propre à notre région ou à notre pays, c'est – hélas ! – une tendance lourde au niveau européen, souvent avancée sous le prétexte de la compétitivité des régions. Au nom de celle-ci, et de la sacro-sainte « efficacité », cette tendance à tout focaliser sur l'insertion professionnelle, ainsi que sur l'adéquation aux besoins du marché de l'emploi domine largement le débat européen sur la formation et l'insertion sociale et professionnelle.

Dans cette logique, la reconnaissance des compétences acquises en formation devient par conséquent un enjeu important. Ceci, d'une part, afin que les employeurs et/ou les services sociaux/de mise à l'emploi soient assurés d'un socle minimum d'éléments acquis et maîtrisés pour chaque compétence travaillée en formation. Et, d'autre part, afin que les stagiaires puissent passer d'un lieu de formation à l'autre, ou d'une formation à l'autre, en ayant les prérequis ou les compétences jugées nécessaires à l'entrée dans la nouvelle formation. Il y a donc une affaire de transfert et de « portabilité » des compétences. Pour y arriver, dans le secteur de l'insertion socio-professionnelle, les compétences, ou les métiers, sont regroupés en filières de formation, au sein desquelles les compétences, les aptitudes et les savoirs à maîtriser devraient, à terme, être définis dans le but d'être « reconnus » et transposables d'un endroit (employeur ou opérateur de formation) à l'autre.

Des formations aux frais du contribuable

Alors qu'il n'y a pas si longtemps encore, la plupart des formations, liées à une entreprise, un secteur, ou un outillage particulier, étaient prises en charge et conduites en interne dans l'entreprise (l'usine, l'atelier...), la norme tend à s'inverser aujourd'hui. Et ce tout particulièrement pour les qualifications jugées moins pointues ou moins sensibles. Dans un contexte d'intense concurrence entre les travailleurs sans emploi, les entreprises exigent dorénavant des travailleurs qu'ils soient qualifiés « d'avance » et pleinement productifs dès l'entrée en emploi, arguant que la formation en interne est

couteuse en temps et en argent. Les pouvoirs publics, désireux de remettre les personnes le plus rapidement à l'emploi, se retrouvent dès lors à devoir prendre en charge ce qui se faisait avant au sein de l'entreprise. C'est aussi surtout une façon pour ces entreprises de sabrer dans les coûts de formation des travailleurs (et donc d'accroître leurs bénéfices) en les faisant porter par le contribuable. Et ce sans jamais risquer de voir se tarir la main-d'œuvre formée et qualifiée...

Dans ce cadre, la certification des compétences intéresse au plus haut point les entreprises, qui sont ainsi assurées des qualifications acquises par les demandeurs d'emploi au terme de leur formation...

Cette définition des filières, en vue d'une reconnaissance transversale dans le secteur de l'insertion socio-professionnelle, se fait à travers les fameux **cadres de référence** que peuvent se choisir ou se construire les opérateurs pour chacune de leurs filières. L'objectif à terme étant d'aboutir à une harmonisation des socles et niveaux de compétences dans chaque secteur en vue de pouvoir en valider l'acquisition.

Si cela peut sembler simple, à priori, pour certains types de métiers dans lesquels une certaine compétence/étape bien définie doit être maîtrisée avant de pouvoir passer à la suivante, dans une **logique séquentielle**² ou par niveaux, et de façon parfois très scolaire, les choses sont en réalité beaucoup plus complexes qu'il n'y paraît pour de nombreuses filières. Le découpage séquentiel et par niveaux n'étant pas toujours le plus pertinent pour assurer les différents apprentissages (ni toujours conforme aux **méthodes et/ou valeurs pédagogiques** portées par les opérateurs).

Ce constat est particulièrement vrai quand il s'agit d'alphabétisation des adultes, et plus précisément d'**alphabétisation populaire** comme la promeut Lire et Écrire. Les différentes dimensions et les différents apprentissages en adéquation avec ses valeurs étant inter-imbriqués et se soutenant, se renforçant mutuellement.

² Logique qui prévoit le découpage des apprentissages en séquences bien définies, dans des processus d'accumulation de compétences, de savoirs et d'aptitudes.

Malgré cette dernière considération, les logiques européennes, en cohérence avec les choix idéologiques et économiques mentionnés plus tôt, soutiennent le découpage séquentiel, par étapes et par niveaux³. C'est aussi le tout aux procédés et processus qui permettraient une validation, voire une certification, étendue des compétences plutôt qu'une réponse aux besoins et projets réels des personnes. À terme, l'objectif est sans doute d'arriver à établir des grilles ou des cadres de références « officiels » reconnus par les services publics et imposés à tous. Il y a donc pour nous un enjeu important qui se joue autour de la définition et de la conception de ces cadres de référence et de leurs grilles de compétences afin de ne pas laisser le champ totalement libre aux seules tendances adéquationnistes, aux seuls processus pédagogiques descendants et aux seules méthodes séquentielles/par niveaux.

Nouveaux décrets wallons... en phase avec la tendance du tout à l'emploi

Les récents décrets wallons, qui redéfinissent l'**accompagnement individualisé des chômeurs** (décret AI)⁴ d'une part et les **centres d'insertion socioprofessionnelle** (décret CISP)⁵ d'autre part, sont de la même veine idéologique. Malgré une forte mobilisation du secteur de l'insertion socio-professionnelle, notamment via l'Interfédération des OISP, autour du décret CISP, celui-ci consacre l'**individualisation des parcours sur base des « besoins du stagiaire »** dans des **objectifs d'insertion orientés surtout vers les situations professionnelles**⁶. Ce décret, principalement orienté « formation professionnalisante » de par sa structure, est traversé par les logiques

3 Voir : **Cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie** - CEC (https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/leaflet_fr.pdf) et **Cadre européen commun de référence pour les langues** - CECRL (www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Framework_fr.pdf).

4 Décret du 12 janvier 2012 relatif à l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi et au dispositif de coopération pour l'insertion.

5 Décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle.

6 « *Le programme individuel de formation précise au minimum (...): (...)* les objectifs à atteindre par le stagiaire en termes de compétences et connaissances techniques, transversales et sociales en situation professionnelle au regard des référentiels visés à l'article 15, 7° et 8° du décret lorsqu'ils existent. » (Second arrêté d'application du décret CISP, article 6, 3°).

adéquationnistes de « pertinence des filières » au regard tant des « cadastres de l'offre des formations professionnelles existantes » que des « besoins du marché de l'emploi » de la région⁷.

Ode à l'individualisation et à la responsabilisation des personnes, au tout à l'insertion professionnelle voulu par les logiques d'activation, le décret CISP est inextricablement lié au décret relatif à l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi. Et ce notamment à travers les conditions d'agrément des centres⁸. Ces derniers sont tenus de mettre en place des mécanismes dits « d'accompagnement individualisé », véritables plans d'actions contraignants définissant une série d'actions que le demandeur d'emploi indemnisé doit mettre en place, parfois avec des indicateurs quantitatifs (nombre d'envois de CV, d'offres auxquelles postuler...), en vue de son insertion professionnelle⁹. Des plans d'actions qui semblent surtout destinés à faciliter le contrôle par les services ad hoc, et donc l'établissement de sanctions en cas de manquements, plutôt qu'à soutenir réellement les personnes dans leur volonté de « s'en sortir », que ce soit à travers leurs démarches de formation, de recherche d'emploi, et/ou par d'autres moyens.

Le changement de cap entre le modèle de gouvernance de l'ancien Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (DIISP) et celui du décret AI, qui le remplace, constitue un tournant radical dans la façon d'envisager la place du demandeur d'emploi dans le processus. Autant le DIISP organisait des actions de formation et d'insertion intégrées, **coordonnées et centrées sur les bénéficiaires**, en offrant un ensemble de services spécifiques, tant collectifs qu'individuels, complémentaires et coordonnés, avec une **évaluation**

7 Article 9, 1° du décret CISP, et article 20 du second arrêté d'application du décret CISP.

8 Un centre, pour être agréé, doit : « s'insérer dans le dispositif de coopération pour l'insertion et s'engager à conclure et mettre en œuvre un contrat de coopération avec l'Office [wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi] au sens du décret du 12 janvier 2012 relatif à l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi et au dispositif de coopération pour l'insertion ». (Décret CISP, article 8, 6°).

9 « Le 'plan d'actions': le document évolutif établi sur la base du bilan, signé par le demandeur d'emploi et le conseiller référent, reprenant le ou les objectifs professionnels à atteindre ainsi que les actions y contribuant en vue de l'insertion professionnelle du demandeur d'emploi, et adapté en fonction des résultats des actions réalisées et des propositions d'ajustement. » (Décret AI, article 2, 10°).

formative des acquis ; autant le modèle AI se centre avant tout sur l'insertion professionnelle, en partant d'un bilan consistant à déterminer la situation du demandeur d'emploi **par rapport à la situation du marché de l'emploi**, avec une **évaluation des résultats** à la clef. À nouveau, c'est la consécration d'un modèle adéquationniste associé aux logiques d'activation.

En liant l'agrément CISP à la signature d'un contrat de coopération tel que voulu par le décret AI, les opérateurs d'insertion socio-professionnelle sont tenus de collaborer avec le FOREM selon les modalités définies dans le document. Parmi les modalités les plus habituelles se trouve la récolte de données sur le parcours, l'assiduité et les résultats obtenus par les demandeurs d'emploi, qui seront communiquées à leurs conseillers référents. En d'autres termes, c'est faire contribuer les opérateurs aux dynamiques de contrôle relevant normalement des seuls pouvoirs publics, avec toutes les questions que cela pose en termes éthiques et déontologiques, sans parler des questions de sens du travail pour les premiers concernés... les travailleurs.

Toujours en termes de **contrôle des stagiaires**, le décret CISP prévoit l'obligation pour les opérateurs de constituer un **dossier individuel par stagiaire** qui doit reprendre toute une série d'éléments¹⁰, et notamment son **projet post-formation**¹¹, ses évaluations, ses présences et *« les résultats connus en matière d'insertion dans l'emploi ou dans une autre formation »*. Dossier dont le contenu pourra être vérifié lors des contrôles par l'inspection¹²...

Des espaces vides comme espaces de liberté ?

Les paysages décrits plus haut ne sont guère réjouissants. En poursuivant les logiques actuelles jusqu'au bout, il y a de forts risques de voir à terme le marché de l'emploi définir les compétences qui doivent avoir la priorité, ou non, dans les formations ou même dans l'enseignement. Les compétences vues comme moins, ou non, directement utiles à l'insertion professionnelle, ou à

¹⁰ Second arrêté relatif au décret CISP, article 14.

¹¹ « Le 'projet post-formation' : le document élaboré par le stagiaire et le personnel encadrant qui précise l'objectif d'insertion socioprofessionnelle du stagiaire au terme de sa formation et reprend l'ensemble des activités et démarches pour y parvenir. » (Second arrêté relatif au décret CISP, article 2, 9°).

¹² Second arrêté relatif au décret CISP, article 24, 2°.

l'employabilité, risquent de se retrouver petit à petit mises au rebus parce que n'ayant plus leur place dans les logiques d'activation.

Pourtant, un décret comme le décret CISP comporte également en son sein **des ouvertures et des espaces libres** à exploiter pour revendiquer et/ou assurer une insertion qui ne soit pas que professionnelle, adéquationniste et « activationnelle ». Des interstices qui permettent également d'envisager la **coexistence de modèles pédagogiques** non purement séquentiels ou descendants, et ayant des visées plus larges que la seule insertion professionnelle.

Ainsi les finalités et missions des CISP, qui définissent la philosophie générale du décret en question, sont triples par rapport au stagiaire : son insertion directe ou indirecte sur le marché de l'emploi, son **émancipation sociale** et son **développement personnel**¹³. Et bien que les notions d'émancipation sociale et de développement personnel n'apparaissent plus par après dans le décret¹⁴, elles sont bel et bien présentes et coulées dans le texte de départ. On peut donc capitaliser dessus... Ou tenter de le faire.

Par ailleurs, un des grands espaces vides du décret concerne le choix, la définition ou la construction des référentiels de compétences. Presque rien n'y est dit à leur sujet, et aucune contrainte de cadre, de contenu ou de forme n'est imposée. C'est donc là une opportunité, voire un espace de liberté, pour construire son propre cadre de référence et y intégrer des méthodes pédagogiques, des processus, des programmes et objectifs de formation, en phase avec les **valeurs progressistes** d'émancipation et de développement de l'esprit critique portées par les mouvements ouvriers.

Un des enjeux fondamentaux, déjà mentionné plus haut, se trouve autour de la définition des cadres de référence là où il n'y en a pas encore. Ceux qui vont être construits pourraient alors faire office de précédent ou de jurisprudence. Il n'est pas improbable également qu'ils fassent force de loi dans les futurs dispositifs de certification qui vont progressivement être mis en place un peu partout et à tous les niveaux. S'atteler à cela maintenant c'est donc

¹³ Décret CISP, article 4.

¹⁴ Et n'apparaissent qu'une fois également dans le second arrêté, en lien avec l'accompagnement social du stagiaire (article 8, §2, 3°).

aussi contribuer à enraciner, à renforcer et à propager des méthodes et des valeurs pédagogiques différentes de la norme et des logiques idéologiques dominantes qui sont aujourd'hui à l'œuvre.

À Lire et Écrire, la **co-construction collective du cadre de référence** a permis de faire remonter les pratiques, les expériences et les enjeux du terrain, et de mener un travail en phase avec les réalités et les besoins des apprenants et des formateurs, le tout en accord avec les valeurs d'éducation populaire qui sous-tendent notre action. C'est-à-dire en proposant des **balises pour une alphabétisation populaire** qui soit réellement tournée vers les projets de la personne, dans le but de lui permettre de devenir **une citoyenne, un citoyen alphabétisé(e)**. C'est aussi, pour nous, la possibilité d'**envisager la personne de façon globale**, comme un être humain acteur de sa vie et dans la société, et pas seulement dans une perspective d'insertion professionnelle. C'est donc montrer, à travers notre cadre de référence, qu'on peut envisager l'alphabétisation de façon beaucoup plus large qu'à des seules fins fonctionnelles, et associer tant des objectifs d'insertion professionnelle que de réaffiliation sociale, d'émancipation et de développement personnel ; toutes ces dimensions étant liées.

C'est permettre une émancipation telle celle qu'évoquait une apprenante en alphabétisation à Bruxelles – suite à une séance de projection du film documentaire de Hadja Lahbib, *Patience, patience... T'iras au paradis*, dans lequel elle apparaît – qui, à la question « *qu'est-ce que cela vous a fait d'apprendre à lire et à écrire?* », répondait : « *Avant j'étais dans l'obscurité, maintenant je suis dans la lumière* »...

Stuart WRATHALL, conseiller politique

Lire et Écrire en Wallonie