L'essor

bpost
PB- PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

La revue trimestrielle du secteur de l'insertion socioprofessionnelle

Trimestriel
Juillet à septembre 2017
P801127 MassPost Namur

n°81

Editeur responsable :
Eric Mikolajczak, rue Marie-Henriette, 19-21 à 5000 Namur



Le programme de formation 2017-2018

Interfede CISP

Sommaire



Editorial 4

La formation par l'aventure collective 6

Le programme de formation en un clin d'œil 8

Se former à l'Interfédé 10

L'offre de formation à destination des travailleurs des CISP 11

- Le catalogue de formation 11
  - CISP QUESAKO ? 11
  - Le secteur de l'ISP : contours, enjeux et perspectives 12
  - Le statut du stagiaire en regard du droit du travail et de la sécurité sociale 13
  - Les partenaires de l'insertion socioprofessionnelle : paysage et enjeux 14
  - Exercer un mandat, et si j'osais ! 15
  - Mener des entretiens de feedback constructif ! 16
  - Accompagner les stages en entreprise 17
  - Accueillir les stagiaires et favoriser l'accroche dans le parcours de formation 18
  - Pratiques d'accompagnement des stagiaires en formation 19
  - Tous intelligents ! 20
  - Action collective et parcours de formation : une alchimie réussie 21
  - Découvrir l'approche interculturelle 22
  - Formation à l'interculturalité en contexte professionnel 23
  - Accompagner les stagiaires ayant connu la prison 24
  - Mon métier : formatrice, formateur en ISP 25
  - Pratiques et outils pour un processus d'orientation de qualité dans les CISP 26
  - Brevet de "sécurité de base" — VCA 27
- Formations à la demande 28
  - Comment préparer l'après-formation et le suivi post-formation? 28



Le numéro 82 sortira en septembre 2017
Son thème :
Nouvelles technologies : gadget ou vecteur pédagogique en ISP ?
Contact : Véronique KINET 081/74.32.00
E-mail : secretariat@interfede.be

Chouette, des stagiaires manifestent des résistances ! 28
Travail en hauteur et montage d'échafaudage 28

Infos pratiques - Comment s'inscrire 29

Calendrier des activités de formation de l'Interfédé 30

L'offre de formation technique de nos partenaires 32

Les métiers de l'industrie agroalimentaire et de la cuisine de collectivité 32
Les "Métiers de bouche" 33
Les métiers de l'industrie graphique 33
Les métiers du tourisme 34
Les métiers de l'accueil de l'enfance et de l'animation 34
Les métiers des secteurs verts 35
Les métiers de la construction 36



Formations en gestion et en gestion des ressources humaines 36

Avec la CESSoC 36
Avec l'Unipso 37
Avec la FESEFA 37

Les formations sur mesure 38

À l'Interfédé 38
Dans vos structures : accompagnement à la construction du projet 38

Les ressources 39

Les productions/les outils 39
L'Essor 39
Trans' Formation 39
Les Actus de la formation 39
Le blog "Des formations épinglées pour vous" 39
Les Cahiers de l'Interfédé 39

Évènements 40

Les Matinales de l'Interfédé 40

Soutenir la formation continuée 40

Le Fonds 4S 40
Competentia 41

Adresses utiles 42

Trans'formation 43

Plan d'accès 47





Hommes/Femmes : les références aux personnes et fonctions au masculin concernent aussi bien les hommes que les femmes

ÉDITORIAL

Le programme de formation 2017-2018

La formation continuée des travailleurs fait partie des missions essentielles de l'Interfédé et reste un enjeu majeur pour notre secteur.
Notre approche de la formation continuée est spécifique dans la mesure où elle ne se limite pas à apporter des outils ou savoirs aux travailleurs pour leur permettre de mieux réaliser leur métier. Elle se veut globale en favorisant l'articulation de plusieurs visions de la formation qu'elles soient pédagogiques, méthodologiques mais aussi politiques, sociales et culturelles.

Il s'agit d'une part, d'appréhender au mieux son environnement, sa réalité de terrain, son contexte socio-économique et politique ; autrement dit d'apporter des réponses pertinentes aux différents défis que rencontrent les centres et leurs travailleurs, qu'ils soient sectoriels, sociétaux ou propres à la structure et ses dispositifs.

D'autre part, les travailleurs sont sujets de leur parcours de formation en occupant une position active dans le processus à partir de leur ancrage et de leurs ressources. La formation doit laisser un temps à la découverte, au questionnement, à l'essai-erreur, au soutien entre membres du groupe de formation, à la construction d'un projet... C'est dans une telle dynamique collective que la formation prend sens, porte des effets durables, revisite les pratiques, sécurise les parcours de formation.

Plusieurs portes d'entrée, ayant aussi un caractère collectif, nous permettent d'identifier les besoins en formation des travailleurs du secteur. Par les échanges durant les journées de formation ou les moments d'évaluation ; par les rencontres, débats ou activités organisés avec les fédérations ou l'Interfédé ; par les équipes qui identifient des besoins en compétences et sont en recherche de soutien ; par les discussions au sein de la commission pédagogique de l'Interfédé ; enfin, à partir de l'environnement institutionnel et politique qui évolue.

Le programme de formation auquel ce numéro de l'Essor est consacré, n'est qu'un pan de la formation continuée portée par l'Interfédé. Les vecteurs d'apprentissage sont multiples et donc, l'Interfédé a aussi diversifié ses démarches. Citons le travail mené autour de référentiels, l'organisation de Matinales ou encore de groupes de travail et de réflexion sur des thématiques spécifiques. A cela s'ajoutent aussi les partenariats développés avec d'autres acteurs de la formation des adultes pour répondre aux différents besoins de formation identifiés. L'Interfédé n'a en effet pas la prétention de répondre à tous les besoins. Elle n'en a pas les moyens mais ce serait aussi et surtout se priver de l'expertise et l'expérience de ses partenaires.

A souligner que d'ici fin 2017, soucieuse de rencontrer au mieux les attentes des travailleurs du secteur, l'Interfédé va mener une étude pour actualiser les besoins en compétences et en formation des travailleurs.

En effet, l'étude précédente date de 2004 et même si les besoins ont été mis à jour aux contacts des équipes des centres, il faut tenir compte de plusieurs évolutions : le contexte politique et institutionnel avec de nouveaux décrets entrés en vigueur, l'engagement de travailleurs plus jeunes au sein du secteur, de nouvelles technologies qui font jour... A l'instar des actions développées par l'Interfédé, l'étude se basera sur une démarche participative, impliquant divers profils de travailleurs et se faisant sous diverses modalités.

Et au-delà d'actualiser le contenu de notre programme de formation, sans doute devrons nous encore être davantage créatifs dans l'organisation pratiques des formations pour soutenir l'entrée et le maintien en formation des travailleurs de plus petites structures qui ne peuvent bien souvent se libérer facilement pour participer à une formation.

Enfin, si nos formations adoptent bien un processus intégrant une vision politique, la situation actuelle en Wallonie n'est pas là pour nous rassurer. L'inquiétude est grande de ne pas voir aboutir des projets ou engagements âprement négociés, concertés, et de voir émerger de nouvelles politiques qui ne protègeront pas les personnes les plus fragilisées, les plus éloignées de l'emploi. Si nécessaire, la voix du terrain se fera entendre.

ANNE-HÉLÈNE LULLING

Présidente de l'Interfédé

La formation par l'aventure collective

"TOUT GROUPE HUMAIN PREND SA RICHESSE DANS LA COMMUNICATION, L'ENTRAIDE ET LA SOLIDARITÉ VISANT À UN BUT COMMUN: L'ÉPANOUISSEMENT DE CHACUN DANS LE RESPECT DES DIFFÉRENCES."
FRANÇOISE DOLTO

Dans nos sociétés, les plus belles réussites humaines sont bien souvent le résultat d'implications collectives. Dans notre secteur, plus encore que dans d'autres, l'aventure humaine que constitue la formation est plus qu'un élément qui favorise l'apprentissage. La dynamique de groupe instaurée au sein du centre et par le/s formateur/s et la relation entre les membres du groupe et avec le/s formateur/s constituent une ressource essentielle pour l'apprentissage.

> Le groupe révèle, permet la réalisation et est créateur de sens

En CISP, le processus de formation est formateur à travers la méthodologie utilisée, la dynamique de groupe, l'aventure humaine, le conflit sociocognitif... Mais la seule force du groupe permet-elle que ça fonctionne ? Non, bien entendu. La confrontation des points de vue qui en découle, médiatisée par le formateur ou l'équipe pédagogique, permet la co-construction de savoirs.

Dans cette dynamique, le groupe a ainsi plusieurs fonctions.

- Il est *"révélateur"* car il permet la prise de confiance, la prise de conscience de soi et la libération de la parole au sein du groupe.
- Il est *"réalisateur"*. Par le processus collectif, les stagiaires prennent petit à petit conscience qu'ils font partie d'un groupe. Ils prennent aussi conscience que le groupe existe, et qu'il peut avoir une parole et mener des chantiers ou des projets. Le groupe est aussi *"producteur"* de ses propres règles de fonctionnement et de participation et, de l'expression d'un positionnement.
- Le stagiaire peut alors y trouver du sens car le projet du groupe et le sien (qu'il a pu construire ou affiner dans cette interaction avec et au sein du groupe) peuvent se rencontrer. Lui aussi peut se réaliser à travers le projet mené par le groupe dont on dira qu'il est alors *"moteur"* car c'est quand il y a du sens qu'on avance !

Attention toutefois car si le groupe est moteur, s'il permet la réalisation de projet, il n'a toutefois pas pour objectif de *"s'autoréaliser"*. S'il a une vie et un objectif, il a aussi une fin.

Cette dynamique collective se produit également dans les groupes de formation se réunissant à l'Interfédé. Ici aussi, la méthode est formative car on n'échappe pas à ce constat déjà bien connu maintenant : *"la formation par le travail et par l'expérience, cela vaut aussi pour les travailleurs*[1]*"*. Quand des participants à une formation[2] expérimentent une pratique en la vivant au sein de la formation ou quand l'identité professionnelle est questionnée, on peut dire que l'apport du groupe est *"révélateur"*. Quand un outil ou un projet naît de la volonté d'un groupe en formation, quand chacun prend conscience de sa capacité à être acteur et à s'engager dans le groupe afin de *"réaliser"* collectivement.

Le groupe identifie alors des balises liées à son fonctionnement. Ces outils, réflexions ou projets ne sont pas prévus au point de départ. C'est la richesse de la confrontation accompagnée par le/les formateur/s qui le/s fait naître et se développer !

Enfin, quand un groupe de participants à une action de formation émet le souhait de se retrouver lors d'une journée supplémentaire pour identifier la plus-value de l'utilisation dans leurs pratiques d'un outil ou d'une démarche abordée en formation, le groupe sera aussi *"moteur"* car c'est le sens qui sera bien souvent questionné à travers l'échange et l'analyse des pratiques de chacun et la manière dont le changement dans les pratiques a été accueilli dans le centre.

> Un point commun, la dimension collective

En y regardant de plus près, la dimension collective est notre force, le fil rouge de nos actions.

Le positionnement du secteur à ce sujet apparait clairement dans la Charte de l'Interfédé qui précise nos valeurs.

> *"Notre approche est émancipatrice : elle veut prendre en compte toute la dimension de l'être humain dans son environnement individuel et collectif au plan culturel social et économique. (...) Nous nous attachons dans une logique d'action collective à la construction d'un environnement culturel, social et économique favorisant l'accès de chacun à une vie sociale, culturelle et professionnelle décente. (...)*
> *La formation doit articuler l'acquisition de compétences professionnelles et la capacitation citoyenne. (...)*

1 Marina Mirkes in « Venez voir vous-même comment nous travaillons !», Apprendre au travail, sous la direction d'Etienne Bourgeois et de Marc Durand, PUF, 2012, p206.
2 Par exemple : les participants du module Initiation à la Gestion mentale découvrent d'abord leurs propres canaux d'apprentissages avant de travailler ceux mobilisés par les stagiaires.



Pour nous, le savoir est une construction et pas un état ; et il est fondamental de le construire collectivement. La formation et le(s) savoir(s) qui en découlent doivent avoir du sens pour les participants aux formations. Tout apprentissage s'enracine toujours sur une confiance réciproque et une reconnaissance préalable de l'autre. La relation nouée doit permettre à chacun dans sa singularité de trouver sa place et d'y être reconnu. Elle doit permettre d'apprendre à modifier notre savoir, notre savoir-être, notre savoir-faire et donc notre positionnement vis-à-vis des autres."[3]

On le lit bien : la formation en CISP articule l'acquisition de compétences professionnelles et la capacitation citoyenne. Elle vise à permettre à chaque stagiaire de se **révéler** en trouvant sa place dans un climat de confiance, d'être reconnu et de **se positionner** vis-à-vis des autres et de la société. Cela nécessite que la formation et le(s) savoir(s) qui en découlent aient aussi **un sens** pour lui.

Les actions du secteur et de l'Interfédé s'inscrivent dans ces valeurs. Concernant les actions liées à la formation continue des travailleurs, la dimension collective est présente de différentes manières. À travers les balises méthodologiques du programme de formation (page 10) et la volonté de co-construction des actions de formation avec les participants. À travers l'organisation de groupes de travail et de formations initiés à la demande d'un ou plusieurs CISP (page 38). La rédaction des référentiels a également été un moment formatif dans lequel des groupes ont produit ou confronté du savoir, tout comme les Mijotés du secteur[4] et le travail de construction d'outils et de supports pédagogiques réalisés par exemple par le groupe de travail parcs et jardins[5]. La dynamique collective a aussi permis au groupe de travail orientation d'échanger et d'identifier la pertinence de ressources pédagogiques. Enfin, des centres CISP ont présenté leurs pratiques et leurs visions de l'évaluation des compétences des stagiaires dans le cadre d'une réflexion menée à l'Interfédé dans la perspective de co-construire des repères communs concernant la démarche d'évaluation en CISP.

> Le programme de formation sera dans la même veine !

Se former collectivement permet de créer du savoir mais aussi de l'identifier, de le confronter dans le sens positif du terme et bien sûr de le mettre à notre sauce. C'est ce que nous vous proposons dans les 18 modules de formation du programme de formation 2017-2018. Nous vous invitons à les découvrir en un coup d'œil aux pages 6 et 7.

Il comporte 8 nouveaux modules de formation : deux destinés aux travailleurs du secteur et aux (futurs) représentants des plateformes CISP, l'un consacré à la découverte des partenaires du secteur CISP et leurs enjeux, l'autre abordant la question de la représentation et de la construction d'un mandat.
Plusieurs modules aborderont la question de l'accompagnement, d'une part à travers un échange de pratiques d'accompagnement de stagiaires et d'autre part, un module concernant l'accompagnement des stagiaires ayant connu la prison.

Deux modules de formation seront axés sur l'interculturalité via une journée de découverte de l'approche interculturelle et un module de 3 jours concernant l'interculturalité en contexte professionnel.
Une formation de 3 journées abordera les pratiques d'accueil des stagiaires et la question de l'accroche en formation.
Enfin, une formation centrée sur la dimension collective dans le parcours de formation sera proposée en 4 journées.

Deux Matinales permettront de découvrir le programme de formation (le 15 septembre 2017) et les résultats d'une étude menée par Lire et Ecrire *"De ce qui motive à entrer en formation à ce que cela nous apprend sur nos pratiques"*[6] (le 1er mars 2018).

Alors, poussez la porte de l'Interfédé et venez vivre une aventure humaine en groupe. Prenez, prenons le risque de construire ensemble un savoir à partir des échanges, de la confrontation des points de vue, du partage des savoirs de chacun... Qui déboucheront sur la création d'outils et de ressources qui, nous l'espérons, feront sens et pourront alimenter votre propre positionnement professionnel et celui du secteur.

L'ÉQUIPE DE LA COORDINATION PÉDAGOGIQUE, ANAÏS MATHIEU, MARINA MIRKES ET RAPHAËL CLAUS

3 La Charte est le résultat d'un travail et d'une réflexion menés au sein du CA de l'Interfédé en 2008. Par cette action, des missions, des objectifs communs ont été définis collectivement pour notre secteur. La Charte est disponible sur le site internet de l'Interfédé : www.interfede.be
4 Les Mijotés du secteur est une expérience d'échange de pratiques techniques et pédagogiques menée depuis 2 ans. Plus d'info en page 38
5 Suite au travail de production du référentiel du métier d'ouvrier/ouvrière semi qualifié/e en entreprise de création, entretien et aménagement parcs et jardins, un groupe de travail s'est constitué afin de créer des supports pédagogiques. Les centres ayant participé au travail de production du groupe de travail sont le Cortil, l'Essor, Habilux, JAT, la P'tite main fleurisienne et la Renouée.
6 A paraître.

Le programme de formation de l'Interfédé en un clin d'oeil



> Formations "connaissance du secteur et des publics"

Les partenaires de l'insertion socioprofessionnelle : paysage et enjeux > p.14
Comprendre le paysage institutionnel de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle en Wallonie et s'approprier une grille d'analyse pour identifier les enjeux des acteurs en présence.

Exercer un mandat, et si j'osais ! > p.15
Pour toutes personnes exerçant ou souhaitant exercer un mandat, la formation propose des balises pour exercer au mieux ce rôle : définir un mandat, identifier ses marges de manœuvre, prendre sa place...

Le secteur de l'ISP : contours, enjeux et perspectives > p.12
Découvrir le secteur des CISP en long et en large, pour faire des liens avec son centre et son travail.

Le statut du stagiaire en regard du droit du travail et de la sécurité sociale > p.13
S'approprier les connaissances juridiques et administratives en matière d'accès à la formation des stagiaires tout au long de leur parcours.

CISP QUESAKO ? > p.11
Accueil des nouveaux travailleurs par une visite guidée du secteur : histoire, acteurs, spécificités...



> Formations sociopédagogiques "Dans la vie des centres"

Mener des entretiens de feedback collectif > p.16
Comment communiquer de manière constructive et respectueuse avec les stagiaires et aborder des sujets délicats et sensibles ?

Accompagner les stages en entreprise > p.17
Tout savoir sur les stages : ses différentes étapes, ses objectifs pédagogiques, la convention de stage, le suivi...

Tous intelligents ! > p.20
Découvrir la théorie des Intelligences multiples, ses différents concepts, ses atouts et limites et expérimenter ses ressources pour alimenter sa pratique professionnelle.

Découvrir l'approche interculturelle > p.22
Appréhender les différentes facettes de l'interculturalité en contexte professionnel : l'identité, la culture, les préjugés, les stéréotypes, les chocs culturels...

Accompagner les stagiaires ayant connu la prison > p.24
Le fonctionnement du système pénal belge, la réalité de la prison, les particularités de l'accompagnement du public ayant connu la prison.

Pratiques d'accompagnement des stagiaires en formation > p.19
Outiller et soutenir les travailleurs dans leurs pratiques d'accompagnement : analyser ses pratiques et construire des postures d'accompagnement permettant aux stagiaires d'être acteurs de leur formation.

Action collective et parcours de formation : pour une alchimie réussie > p.21
À partir de pratiques existantes, identifier les différentes facettes de la position d'acteur collectif au sein d'un CISP, identifier les conditions pour que l'action collective soit constructive pour tous. Le groupe s'interrogera aussi sur la manière d'accompagner des actions collectives en CISP.

Formation à l'interculturalité en contexte professionnel > p.23
Développer des compétences communicationnelles et relationnelles pertinentes dans un contexte multiculturel et trouver des ressources pour mieux comprendre les différences et éviter les tensions/frustrations entre les personnes.

Accueillir le stagiaire et favoriser l'accroche dans le parcours de formation > p.18
Échanger autour des pratiques d'accueil et d'accompagnement tout au long du parcours de formation du stagiaire. Mieux comprendre et appréhender ce qui se joue dans la motivation à apprendre chez les stagiaires et favoriser et maintenir l'accroche en formation.

Double page à photocopier, distribuer, diffuser, communiquer, afficher, faire tourner, discuter en équipe… Une version A3 couleur de ce document est disponible sur demande à l'Interfédé.



> Formation Métier

Mon métier : formatrice, formateur en ISP > p.25

Par le partage d'expériences, dessiner les contours du métier de formatrice et de formateur en CISP, préciser les principes pédagogiques et compléter sa boite à outils de ressources… pour exercer au mieux son métier.

> Groupe de travail

Pratiques et outils pour un processus d'orientation de qualité dans les CISP > p.26

À partir de l'expérimentation d'outils et du partage de pratiques, construire ensemble des points de repère, des balises, des points d'attention individuels et collectifs soutenant le travail d'orientation dans notre secteur.

> Sécurité et bien-être au travail

Brevet de *"sécurité de base"* VCA > p.27

Une journée de sensibilisation aux règles de sécurité, un jour et demi pour l'ensemble des matières relatives au brevet (législation, dangers, risques…) et passage de l'examen donnant accès au brevet.



> Formation à la demande

Construire et partager une offre de formation concernant l'après-formation et le suivi post-formation > p.28

Que se passe-t-il à la fin de la formation ? Envisager l'après, en prenant en compte toutes les possibilités, les réalités, les freins et leviers.

Chouette, des stagiaires manifestent des résistances ! > p.28

Identifier les différentes formes de résistances développées par les stagiaires pour mieux les repérer, les décortiquer et les transformer au bénéfice de la relation pédagogique ; s'entraîner à faire face aux manifestations agressives ; faire le plein d'outils.

Travail en hauteur et montage d'échafaudage > p.28

Deux jours pour permettre aux participants d'acquérir les compétences et connaissances pour satisfaire aux exigences de l'Arrêté royal du 31 août 2005 portant sur l'utilisation des équipements de travaux temporaires en hauteur. Une carte d'agrément est délivrée en fin de formation.



> 2 Matinales de l'Interfédé > p.40

- Visite guidée du programme de formation le 15 septembre 2017.
- Découvrir les résultats d'une étude menée par Lire et Écrire intitulée ***"De ce qui motive à entrer en formation à ce que cela nous apprend sur nos pratiques"*** le 1er mars 2018.

Le formulaire d'inscription est téléchargeable sur le site de l'Interfédé. L'inscription peut se faire en ligne via l'adresse : formation.interfede.be

Un formulaire d'inscription sera rempli par participant et par module.

Plus d'informations sur les modules de formation et sur la manière de s'y inscrire dans l'Essor n°81 ou sur interfede.be

Se former à l'Interfédé

Notre conviction pédagogique est que **le savoir se construit collectivement,** par l'échange, la confrontation, le partage… entre travailleurs et avec les intervenants du programme de formation. Par les apports conceptuels, les mises en forme qu'ils proposent, les ressources qu'ils utilisent, ces derniers contribuent à structurer les apprentissages.

L'ancrage dans l'expérience professionnelle est également essentiel. C'est à partir des pratiques concrètes de chacun et chacune que se déploie l'action de formation. C'est aussi vers les pratiques qu'elle retourne. Nous sommes très attentifs au transfert des acquis de la formation dans les pratiques et à l'identification de nouvelles pistes d'action pour les travailleurs et les équipes. Nous sommes aussi attentifs à tenir compte des enjeux qui traversent le secteur et à faire des liens entre les sujets abordés en formation et ces enjeux.

> Concrètement, dans chaque module, nous veillons à :

- prendre en compte toutes les étapes de la formation (avant, pendant, après) ;
- favoriser la participation et l'implication de chacun ;
- organiser des groupes hétérogènes que ce soit sur le plan des fonctions ou des expériences ;
- développer une dynamique de groupe qui favorise les échanges et la confrontation ;
- utiliser des méthodes participatives et variées qui rencontrent plusieurs canaux de perception et modes d'apprentissage ;
- proposer des ressources et des cadres théoriques pertinents compte tenu des diversités professionnelles ;
- soutenir le transfert des acquis de la formation dans la pratique professionnelle ;
- réaliser une évaluation régulière des actions que nous menons à laquelle sont associés les acteurs (participants, opérateurs de formation, centres, fédérations, commission pédagogique de l'Interfédé et Conseil d'administration).

D'un point de vue conceptuel, nous nous retrouvons bien dans les travaux de Marcel Lesne, sociopédagogue français, qui propose une grille de lecture des dispositifs de formation fondée sur ce qu'il appelle les *modes de travail pédagogique*[7]. Si aucun des trois modes d'action pédagogique qu'il propose n'existent à l'état pur, ils traduisent des visions différentes de la formation. La première[8] où la formation a pour fonction de reproduire le système économique et social et de préparer les personnes à y prendre une place, celle qui leur est assignée ; la seconde[9] où la formation a pour fonction de permettre à chacun de s'adapter au mieux aux évolutions économiques et sociales ; et enfin la troisième[10] où la formation a pour fonction de permettre à chacun d'occuper une position d'acteur en tenant compte de sa situation et de son ancrage réels.

Dans ces trois modes d'action, la posture du formateur n'est pas la même. Dans le premier, le formateur détient le savoir qu'il transmet ; le formé étant comme une pierre brute qu'il faut façonner. Dans le second, il est nécessaire d'agir sur les attitudes et les motivations pour développer l'autonomie de la personne ; le formateur s'y emploiera. Le troisième suppose une relation dialectique entre la théorie et la pratique : les outils théoriques permettent une meilleure appropriation du réel ; ils sont questionnés et produits par les formés et les formateurs, chacun à partir des ressources qui sont les leurs, dans une interaction permanente.

Bien que ces trois types de mode de travail pédagogique soient nécessaires au développement d'une société, le 3ième correspond le plus aux principes de l'éducation permanente ou de l'éducation populaire auxquels se réfèrent les pratiques pédagogiques des centres CISP. La personne en formation est prise en compte en considérant son ancrage (y compris les rapports sociaux dans lesquels elle est engagée) et donc à partir de sa capacité à être acteur de sa vie et dans la société.



7 Lesne, M., Travail pédagogique et formation d'adultes : éléments d'analyse, PUF, 1977.
8 Mode de travail pédagogique de type transmissif à orientation normative. Les savoirs, les normes, les modes de pensée, de percevoir ou d'agir… se transmettent afin de reproduire le système social (reproduction sociale) en préparant à des rôles donnés.
9 Mode de travail pédagogique de type incitatif à orientation personnelle vise à préparer les individus à s'adapter de façon active aux exigences nouvelles de la société (adaptation sociale).
10 Mode de travail pédagogique de type appropriatif centré sur l'insertion sociale de l'individu qui vise à ce qu'il développe, à partir de sa position sociale, la capacité de modifier les conditions d'exercice de ses activités quotidiennes. Il vise à la production de nouvelles formes de rapports économiques et sociaux (production sociale).

L'offre de formation à destination des travailleurs des CISP

Le catalogue de formation

Le 22 mars 2017

ACCUEIL

CISP QUESAKO ?

Clarifier ce que signifient CISP, EFT, OISP, filière DéFI, accompagnement individualisé, agrément, CEFO, fédération, plateforme...
Découvrir la diversité et la richesse du secteur des CISP, ses acteurs, ses valeurs et ses enjeux.
Vivre une journée de rencontre entre collègues du secteur et échanger à propos de la formation continuée des travailleurs dans une dynamique conviviale, histoire de savoir dans quelle pièce vous jouez !

Pour qui ?

Les travailleurs et travailleuses nouvellement engagés dans le secteur (moins d'un an).

Quoi ?

À partir de votre expérience comme travailleur/travailleuse dans un CISP, des productions culturelles réalisées par des stagiaires et des travailleurs, des témoignages, des documents... nous vous proposons **une visite guidée du secteur :** un brin d'histoire, les principaux acteurs, les spécificités pédagogiques, l'attention au public, les principaux enjeux et les possibilités de formation continue des travailleurs...



En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Le 22 mars 2017

Formateurs :

Marina MIRKES et Raphaël CLAUS (Interfédé)

Maximum :

Tous les nouveaux travailleurs du secteur sont les bienvenus, seuls ou à plusieurs.

PAF :

10 €

Connaissance du secteur

À partir du 10 novembre 2017

SECTEUR

Le secteur de l'ISP : contours, enjeux et perspectives

Connaître le secteur des CISP, son histoire, ses filiations, ses enjeux, son décret, les défis pour demain... et la manière dont la question de lutte contre l'exclusion sociale et économique le traverse.

Faire le lien avec les centres d'où sont issus les participants et s'interroger ensemble sur l'impact de cette histoire et de ses enjeux sur la manière d'y travailler aujourd'hui.

En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

10, 24 et 30 novembre et le 7 décembre 2017

Durée :

4 jours

Formateurs :

Philippe PIERSON (Cefoc) et Hugues DE BOLSTER (Aleap)

Maximum :

12 participants

PAF :

40 €

Pour qui ?

Les travailleurs et travailleuses ayant une expérience **d'au moins 6 mois** dans le secteur des CISP.

Quoi ?

Découvrir le secteur des CISP et son contexte à travers six regards.

- **Tour d'horizon du secteur :** cartographie, organigramme, contexte et enjeux, nouveau décret, orientations.
- **L'ISP dans le contexte historique, politique et économique** wallon et européen en lien avec les questions de l'exclusion et de l'action sociale : grilles d'analyse pour une réflexion sur le positionnement professionnel.
- **Approche critique des dispositifs** mis en place par les politiques sociales, de l'emploi et les politiques économiques actuelles : enjeux et conséquences du nouveau décret sur l'accompagnement individualisé.
- **Le public des CISP :** regard sur les réalités et les conditions des personnes en formation.
- **Traduction des politiques européennes de la formation tout au long de la vie** dans les politiques de formation professionnelle : Europe 2020, Consortium de la validation des compétences, Service francophone des métiers et des qualifications, Cadre francophone des certifications...
- **Faire de l'insertion et lutter contre l'exclusion dans un tel contexte,** "que faire pour bien faire" ? Interroger les finalités du secteur et les différentes façons de construire un projet d'insertion socioprofessionnelle aujourd'hui.

Comment ?

La formation s'appuie sur l'expérience et les connaissances des participants et alterne des échanges, des apports théoriques, des moments de réflexion personnelle et collective.



Connaissance du secteur

À partir du 12 décembre 2017

STAGIAIRE

Le statut du stagiaire en regard du droit du travail et de la sécurité sociale

Ce module de formation propose les connaissances juridiques et administratives en matière d'accès à la formation des stagiaires tout au long de leur parcours. Il est également axé sur le nouveau décret et ses implications.

Pour qui ?

Les travailleurs et travailleuses des CISP qui s'occupent de l'accueil, du suivi des stagiaires pendant la formation et de leur accompagnement à la sortie du centre (dossier administratif, entrée en formation, conventions…) et ayant une connaissance de base du secteur et du nouveau décret CISP.[11]



Quoi ?

Les contenus suivants seront abordés :

- Les statuts des stagiaires à l'entrée : bénéficiaire du revenu d'intégration, demandeur d'emploi, chômeur complet indemnisé, sans ressource, en invalidité, handicapé, personne étrangère hors Union européenne…
- Les documents administratifs nécessaires à l'entrée et en cours de formation, les démarches requises en interne et en externe.
- La concordance entre les années d'études et le niveau de diplôme (CE2D ou CESS). Quelles sont les équivalences possibles ?
- Les statuts des stagiaires présents en formation, selon les critères d'éligibilité des décrets (décrets concernant l'accompagnement individualisé, nouveau décret CISP…).
- Les relations avec les partenaires : transmission d'informations…

Comment ?

La méthode pédagogique s'appuiera sur l'expérience professionnelle des participants et des formateurs. Elle articulera étude de cas, lien avec la pratique, réflexion collective et individuelle et éléments théoriques basés sur les dispositions légales.

En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Les 12 et 19 décembre 2017

Durée :

2 jours

Formateurs :

Marie-Paule DELLISSE et Hugues DE BOLSTER (Aleap)

Maximum :

15 participants

PAF:

20 €

Connaissance du secteur

11 Notamment via le module Le secteur de l'ISP : contours, enjeux et perspectives. Plus d'info à la page ci-contre.

À partir du 28 septembre 2017

PARTENAIRE

Les partenaires de l'insertion socio-professionnelle : paysage et enjeux

En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Les 28 septembre et 3 octobre 2017

Durée :

2 jours

Formateurs :

Marina MIRKES et Yannick DE BRIEY (Interfédé)

Maximum :

24 participants

PAF :

20 €

Pour mener à bien leurs activités, les CISP nouent des partenariats. Ces collaborations, volontaires ou contraintes, se font autour d'enjeux institutionnels et de dispositifs partenariaux[12], mais aussi autour de problématiques pertinentes pour la formation des stagiaires. Ils concernent tant les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle au sens large[13], que l'enseignement, voire le secteur associatif et social ou les entreprises et les partenaires sociaux.

Le paysage de la formation professionnelle et de l'enseignement s'est par ailleurs fortement modifié ces dernières années. Pas toujours évident dès lors de s'y retrouver et de comprendre les enjeux, motivations et stratégies d'action des différents acteurs pourtant bien utiles pour développer ses propres actions et se positionner comme acteur sectoriel.

Pour qui ?

Tout travailleur ou travailleuse du secteur engagé dans un partenariat ou exerçant/intéressé à exercer un mandat dans une instance sous régionale (Plateforme, IBEFE, Comité d'accompagnement sous régionaux...) et ayant une connaissance de base du secteur et du nouveau décret CISP.

Quoi ?

Les participants seront invités à réaliser une démarche d'analyse stratégique et de s'approprier cet outil à partir de la rencontre avec des acteurs de terrain de la formation professionnelle (Forem, MIRE, Ifapme, AViQ) et de l'enseignement (enseignement qualifiant et enseignement de promotion sociale).

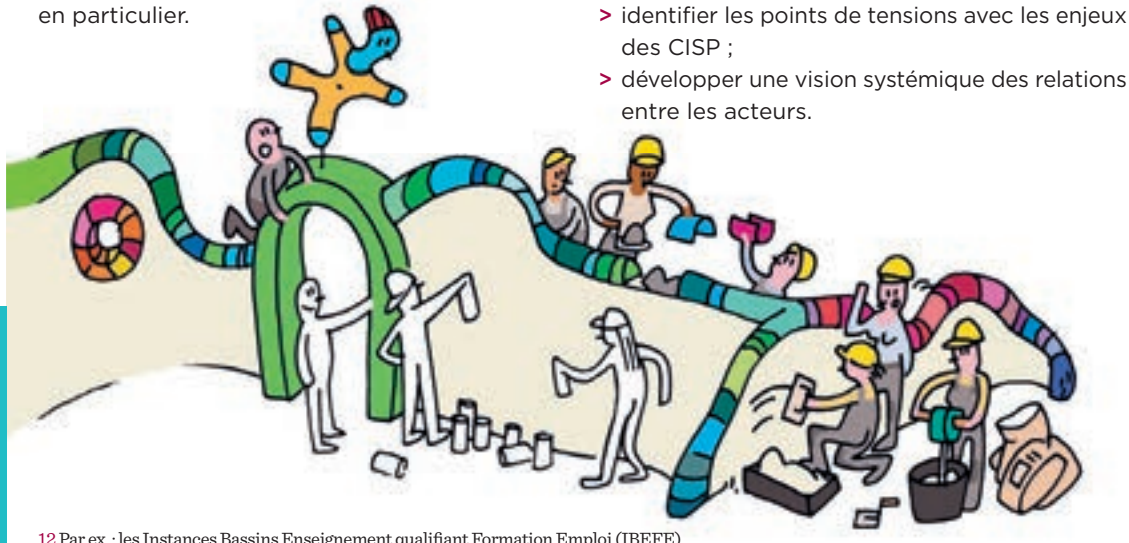
Pour quoi?

Par l'appropriation d'une démarche d'analyse permettant d'identifier les enjeux des partenaires engagés dans des actions/dispositifs partenariaux, comprendre le paysage institutionnel de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle en Wallonie en général et dans leur sous-région en particulier.

Comment ?

À travers cet exercice, ils pourront :

- identifier le paysage wallon de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle ;
- mieux connaître les acteurs, leurs enjeux actuels et leurs stratégies d'actions ;
- identifier les points de tensions avec les enjeux des CISP ;
- développer une vision systémique des relations entre les acteurs.



12 Par ex. : les Instances Bassins Enseignement qualifiant Formation Emploi (IBEFE), la Commission des opérateurs, les CEFO, les futures Cités des métiers, les appels à projets...

13 CISP, Forem, Ifapme, Promotion sociale, MIRE, CPAS, les centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés (CFISPA) agréés par l'AViQ...

À partir du 17 octobre 2017

MANDAT

Exercer un mandat, et si j'osais !

La structuration du paysage de l'insertion socioprofessionnelle conduit des travailleurs du secteur, bien souvent directeurs ou coordinateurs, à s'engager dans des instances (Instances Bassins Enseignement qualifiant Emploi Formation, Plateforme sous-régionale, comité d'accompagnement sous régional, Plan de cohésion sociale…) et d'y représenter leurs pairs au sein des plateformes CISP.

Pour qui ?

Des travailleurs du secteur des CISP ayant une bonne connaissance du secteur qui souhaitent exercer ou qui exercent un mandat, qui représentent ou vont représenter le secteur dans une instance interne ou externe au secteur (IBEFE, Plan de cohésion sociale…).

Pour quoi ?

Qu'est-ce qu'être représentant ou mandaté par une instance ? Qu'est-ce que cela recouvre ? Quelles modalités de fonctionnement souhaite/prévoit l'instance mandante ? Quel est le cadre légal dans lequel se situe le mandat ? Comment construire les positions dans l'instance mandante ? Quelles positions défendre et comment le faire ? Comment exprimer un positionnement et négocier en réunion d'instance ? Comment rendre compte du mandat, quand et à qui ? À quoi être attentif lorsqu'on est amené à exercer une fonction de président, secrétaire ou trésorier dans l'instance où l'on siège ? …

Autant de questions que nous vous proposons de débroussailler ensemble.

Quoi ?

La formation permettra d'aborder ensemble, avec l'appui et l'éclairage du formateur, les questions que se pose une personne qui exerce un mandat. Elle permettra à chacun de se doter de points de repère pour que les modalités de l'exercice du mandat soient cohérentes avec les attentes des membres et du cadre de l'instance mandante.

Les points abordés proposeront des pistes aux participants pour :

- mettre en place des stratégies de connaissance de l'instance où s'exerce le mandat (législation, cadre, statuts, impératifs liés à l'équilibre des genres…) ;
- assurer l'interface entre 2 groupes (et se faire légitimer dans ce rôle) ;
- identifier et construire ses marges de manœuvre ;
- gérer les sujets émergents ou urgents qui ne permettent pas de consulter ses mandants ;
- préparer ses réunions, hiérarchiser les enjeux, chercher des alliances, faire des hypothèses sur la façon dont les autres vont se positionner, rédiger des notes à déposer…
- prendre sa place dans la réunion (y prendre la parole et y défendre ses positions) ;
- vérifier la conformité de la réunion (être conscient de la responsabilité solidaire et de la conformité des actes posés) ;
- rendre des comptes/faire rapport à ses mandants en vue de préciser ou valider les orientations données ;
- identifier l'intérêt de siéger à un endroit en fonction soit du contenu, soit des relations à tisser.

Comment ?

La formation propose un ensemble de méthodes permettant l'acquisition de connaissances, le développement de compétences, ainsi que la capacité à les transférer dans la pratique professionnelle. Elle comprendra : des liens systématiques avec le terrain et la pratique, des apports théoriques, des exercices d'appropriation, des jeux de rôles, des échanges de pratiques et d'expériences.

En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Les 17 et 26 octobre 2017

Durée :

2 jours

Formateurs :

Pierre MALAISE ou Valérie VREESWIJK (CESSoC)

Maximum :

15 participants

PAF :

20 €

Connaissance du secteur

À partir du 26 septembre 2017

FEEDBACK

Mener des entretiens de feedback constructif !

Soucieux d'accompagner les stagiaires et de soutenir leur autonomie et leur mobilisation personnelles dans la formation, les travailleurs des CISP se placent dans une écoute, une attention, un respect de chaque stagiaire. Ils sont régulièrement amenés à aborder avec les stagiaires des sujets qui touchent à leur engagement en formation, à leurs comportements parfois inadéquats en regard des rigueurs et des exigences du marché de l'emploi ou de la formation. Bref à parler de sujets "délicats et sensibles". Le Feedback constructif, un point d'appui pédagogique.

En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Les 26 septembre et 5 octobre 2017

Durée :

2 jours

Formatrice :

Marie-Claude LACROIX (Synergie)

Maximum :

15 participants

PAF :

20 €

Pour qui ?

Tous les travailleurs et travailleuses du secteur soucieux de communiquer de manière constructive et respectueuse avec les stagiaires.



Quoi ?

Le module de formation permettra aux participants de :

- mesurer ce qui est en jeu pour eux et pour le stagiaire dans la mise en place d'une rencontre de feedback : la nature de la problématique à traiter avec le stagiaire, les particularités du stagiaire, le caractère sensible du problème tant pour le stagiaire que pour l'intervenant, le contexte dans lequel celui-ci intervient…
- baliser clairement les objectifs d'une rencontre de feedback, mais aussi ses limites ;
- identifier les conditions relationnelles, institutionnelles, matérielles… les plus favorables à ce temps de rencontre ;
- se préparer à adopter une attitude d'intervention à la croisée des objectifs des CISP, des spécificités du stagiaire, de son projet et de leurs enjeux en tant que professionnel ;
- inscrire la rencontre de feedback dans le processus de formation et d'évaluation avec le stagiaire.

Comment ?

Les participants seront invités à échanger sur les situations critiques ou problématiques qu'ils rencontrent au quotidien, à travers les grilles proposées. Ces problématiques serviront de point d'appui à la formatrice pour apporter des conceptualisations et des méthodes d'analyse. Chaque participant construira sa propre boîte à outils contenant des pistes de solution pour aborder l'intervention.

Formations sociopédagogiques

Le 11 janvier 2018

STAGE

Accompagner les stages en entreprise

Le décret CISP prévoit des stages en entreprise. Mais dans les faits, quels types de stages sont prévus ? Quel sens cela peut-il avoir pour le stagiaire d'aller en stage ? Comment l'y préparer ? Comment organiser les stages en tenant compte du projet des stagiaires, du projet pédagogique du centre, des objectifs pédagogiques et des caractéristiques du lieu de stage ? Quel est le rôle de chacun dans ce processus (stagiaire, intervenant pédagogique, tuteur, maître de stage) et dans l'évaluation du stage ?

En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Le 11 janvier 2018

Durée :

1 jour

Formatrice :

Annick GOGUILLON (Forma)

Maximum :

12 participants

PAF :

10 €



Pour qui ?

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

Quoi ?

> La notion de stage : les dispositions légales, les différents types de stages.
> Les différentes étapes du processus de mise en stage (préparation, accompagnement et évaluation).
> Les acteurs : rôles et attentes de chacun aux différentes étapes.
> Les objectifs pédagogiques du stage, les compétences à travailler et les critères d'évaluation : les définir et les évaluer.
> La fonction et le contenu de la convention de stage : quelles balises pour qu'elle soit suffisamment sécurisante pour tous ?
> Le suivi administratif du stage.
> Le suivi pédagogique avant, pendant, après : qui fait quoi, quand, comment ? Quelles articulations avec la formation se déroulant au centre de formation ?
> La planification du stage.
> La fin du stage (évaluation, retour en formation...).



Comment ?

La formation s'appuie sur l'expérience et les connaissances des participants et alterne des échanges entre participants, des apports théoriques, des moments de réflexion personnelle et collective.

À partir du 20 avril 2018

ACCUEIL

Accueillir les stagiaires et favoriser l'accroche dans le parcours de formation

En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Les 20, 26 avril et 11 octobre 2018

Durée :

3 jours

Formateurs :

Benoît LEMAIRE et Sabine DENGHIEN (Chargés de Missions pour Lire et Écrire en Wallonie)

Maximum :

15 participants

PAF :

30 €

Pour qui ?

Toute personne chargée d'accompagner les stagiaires dans leur parcours de formation.

Questions à dénouer

> Mieux comprendre et appréhender ce qui se joue dans la motivation à apprendre chez les stagiaires et leur évolution tout au long du parcours de formation.
> Identifier les éléments pertinents à prendre en compte lors de l'accueil des stagiaires en s'appuyant sur les pratiques développées dans les centres participant à la formation.
> Identifier les éléments pertinents à prendre en compte pour créer un cadre d'accompagnement permettant au stagiaire de s'exprimer à tous les moments de la formation afin de vérifier le lien entre son projet et son parcours de formation.

Quoi ?

Échange et analyse des pratiques d'accueil et d'accompagnement tout au long de la formation du stagiaire à travers des thématiques telles que :

> La première rencontre avec le candidat stagiaire. Comment garder le contact positivement et commencer à tisser du lien dès la première rencontre ?
> Les conditions permettant de créer un cadre rassurant afin d'écouter le stagiaire, de lui présenter le dispositif de formation mis en place, d'identifier avec lui ses besoins et motivations, et de lui présenter les valeurs et options pédagogiques du centre.
> Proposer une réorientation au stagiaire si sa situation ne correspond pas aux critères d'admission ou si la formation ne lui convient pas et proposer une action qui correspond mieux à son projet et ses besoins en termes pratiques et organisationnels.
> Permettre au stagiaire de nommer son projet, de mettre en évidence les ressources et les obstacles à la réalisation de celui-ci et d'identifier le chemin parcouru depuis l'entrée en formation.
> Situer le processus d'accompagnement dans le temps en l'articulant aux autres activités de formation, orientation, suivi psychosocial...



Comment ?

La formation sera essentiellement construite à partir des pratiques pédagogiques professionnelles des participants. Elles seront croisées avec des éléments conceptuels et des grilles d'analyse construites elles aussi à partir des pratiques du terrain.
Les participants seront invités à mettre en pratique, entre la deuxième et la troisième journée, les concepts et outils abordés en formation. Un retour en groupe à la séquence suivante leur permettra d'échanger leurs observations et expérimentations.

Formations sociopédagogiques

À partir du 27 février 2018

ACCOMPAGNEMENT

Pratiques d'accompagnement des stagiaires en formation

L'accompagnement est au cœur des pratiques des professionnels du secteur et il existe autant de manières d'accompagner qu'il n'y a de stagiaires en formation. Ce qui en fait sa richesse, mais aussi ce qui le rend complexe. Développer une posture d'accompagnement qui permet aux stagiaires de garder une position d'acteur : un challenge que cette formation voudrait relever avec les participants !

Pour qui ?

Toute personne chargée d'accompagner les stagiaires dans leur parcours de formation.

Quoi ?

L'objectif de la formation est d'outiller et soutenir les travailleurs, pour mettre en réflexion les pratiques, les postures, les effets attendus et réellement produits de l'accompagnement. C'est aussi s'ouvrir à la créativité, garantir au stagiaire une place d'acteur du processus et soutenir les pratiques porteuses de sens. Mais également expérimenter, s'essayer et oser d'autres choses. Cette démarche permettra d'aborder les questions suivantes :

- Qu'est-ce qu'accompagner ? Quelles sont les spécificités et les enjeux de ce processus dans les CISP ?
- Il existe différentes manières d'accompagner. Lesquelles ? Avec quels effets sur le stagiaire ? Quelles sont les pratiques dans les centres ? Quelles sont les pratiques porteuses de sens ?
- Qu'est-ce qu'être acteur de sa formation ? Quels sont les éléments qui soutiennent la position d'acteur ? Comment construire une posture d'accompagnement qui laisse à l'autre une place d'acteur ?
- Des outils qui peuvent soutenir une posture d'accompagnement : les brise-glaces, l'écoute active, l'assertivité, l'art du questionnement, la confrontation bienveillante, la reformulation, le recadrage, etc.
- Des grilles de lecture pour mieux comprendre les stagiaires : le choc culturel, les résistances au changement, l'attitude face à un problème, etc.

Comment ?

L'expérience professionnelle des participants sera le point d'ancrage de la formation. Des repères pour soutenir la posture d'accompagnement de chaque participant seront construits à partir de l'analyse des pratiques de chacun. L'implication dans le dispositif est essentielle. La co-construction sera au cœur de ces quatre journées.



En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Les 27 février, 13 et 27 mars et le 17 avril 2018

Durée :

4 jours

Formatrice :

Véronique ALBERT (Ouvrons les possibles)

Maximum :

15 participants

PAF :

40 €

Formations sociopédagogiques

À partir du 25 janvier 2018

TOUS INTELLIGENTS !

La théorie des Intelligences multiples au service de la formation des adultes

Nous sommes tous intelligents affirme Howard Gardner, mais pas de la même manière.
Bien au-delà du Q.I. qui sert encore souvent de référence, Gardner nous propose de considérer l'être humain comme un être complexe disposant de multiples formes d'intelligence. Une porte ouverte sur la possibilité de surmonter l'échec en s'appuyant sur les formes d'intelligences moins explorées des stagiaires, un outil concret !

En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Les 25 et 26 janvier et le 2 mars 2018

Durée :

3 jours

Formatrice :

Isabelle EVRARD (Cap Action)

Maximum :

15 participants

PAF :

30 €

Pour qui ?

Les travailleurs et les travailleuses du secteur des CISP ayant une fonction pédagogique.



Quoi ?

- Présentation critique de la théorie des intelligences multiples.
- Exercices pratiques permettant d'identifier son profil personnel.
- Identification de ce qu'apporte cette approche au niveau de la motivation et de l'apprentissage.
- Mise en évidence de ses atouts, limites et points d'attention.
- Réflexion à la mise en œuvre de l'approche des Intelligences multiples dans les pratiques professionnelles.
- Création d'outils permettant d'identifier ou de développer les diverses formes d'intelligences.

Comment ?

La démarche mobilisera les différentes intelligences des participants et sera elle-même un "modèle" de concrétisation de cette approche. La formation suppose donc une implication personnelle des participants.
Exercices pratiques, mises en situation, apports conceptuels, temps de réflexion et de création, travail en sous-groupe et travail individuel... jalonneront le parcours de ces 3 jours de formation.

Formations sociopédagogiques

À partir du 5 mars 2018

ACTION COLLECTIVE

Action collective et parcours de formation : une alchimie réussie

Les CISP ont pour ambition que les stagiaires soient acteurs de leur formation. Cela implique à la fois qu'ils puissent se positionner comme acteurs individuels, c'est-à-dire, nommer ce qui les concernent, comprendre les enjeux des situations dans lesquelles ils se trouvent et agir en cohérence avec leurs aspirations et leurs objectifs. Cette position d'acteur suppose également de prendre en compte la dimension collective de la démarche de formation. Les stagiaires vivent et se forment dans une institution de laquelle ils sont l'un des acteurs. Dès lors, quels sont les dispositifs mis en place pour qu'ils puissent prendre une place active dans le dispositif ? Comment leur parole est-elle prise en compte ?
La position d'acteur se joue aussi à travers la participation à des projets collectifs qui interpellent la société. Ces projets permettent également aux stagiaires de se positionner comme acteurs sur des problématiques qui dépassent la formation elle-même et concernent par exemple les droits sociaux, le logement, la mobilité...

Pour qui ?

Les travailleurs du secteur chargés d'accompagner et de former les stagiaires dans des processus collectifs.

Pour quoi ?

La formation a pour objectif d'outiller les travailleurs afin qu'ils puissent :

- appréhender les différentes facettes de la position d'acteur collectif au sein d'une institution comme un CISP ;
- identifier les conditions pour que celle-ci soit constructive tant pour les stagiaires que pour les travailleurs et l'institution ;
- accompagner, soutenir des actions et des projets qui permettent aux stagiaires de vivre et d'occuper cette position d'acteurs au sein et avec le CISP ;
- questionner les pratiques en cours et d'identifier des points d'attention.

Quoi ?

À partir des pratiques des centres :

- clarifier ce que recouvre le concept **d'acteur collectif** et d'action collective ?;
- identifier des **espaces** dans/ ou à partir desquels les stagiaires peuvent exercer collectivement une position d'acteur et les conditions pour que ceux-ci soient porteurs ;
- approfondir le concept de conseil coopératif[14] et les différentes modalités organisationnelles qui permettent aux stagiaires d'influer sur les formations proposées par le centre ;
- clarifier les **modalités d'accompagnement** de ces processus par les professionnels et l'institution ;
- partager des expériences concrètes **d'actions collectives** ou de démarches collectives dans les pratiques des participants ;
- réfléchir aux conditions qui permettent l'implication des stagiaires dans une mobilisation (extérieure) sur un enjeu de société (exemple : manifestation, interpellation politique...) ;
- la construction d'un **projet collectif :** les conditions pour que ce soit un temps porteur pour l'ensemble du groupe (choix d'activités "extra-formation" ; construction de création créative collective...) ;
- les **liens entre Insertion socioprofessionnelle et éducation permanente** au cœur des pratiques pédagogiques.

Comment ?

La formation alternera des partages d'expériences, des apports théoriques et des réflexions personnelles et collectives. Les formatrices inviteront le groupe à prendre de la hauteur, faciliteront la construction de grille de lecture et proposeront des pistes de réflexion et d'analyse.
Des liens seront établis avec le module concernant les pratiques d'accompagnement individuel. (en page 19)

En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Les 5, 12 et 19 mars et le 4 juin 2018

Durée :

4 jours

Formatrices :

Deux intervenantes de Mode d'emploi

Maximum :

15 participants

PAF :

40 €

14 Les conseils coopératifs sont l'un des espaces de prise de parole et d'actions collectives. Ce sont aussi des organes de prévention de conflit, de dynamique de groupe et d'expression collective.

Formations sociopédagogiques

Le 30 janvier 2018

DIVERSITÉ

Découvrir l'approche interculturelle

En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Le 30 janvier 2018

Durée :

1 jour

Formatrices :

Liliana GOMEZ (CAI - Centre d'action interculturelle de la province de Namur) et Yasmine PELZER (CRILUX - Centre régional d'intégration en province de Luxembourg)

Maximum :

15 participants

PAF :

10 €

Pour qui ?

Tout travailleur d'un CISP accompagnant des stagiaires et confronté à la diversité dans les groupes.

Questions à dénouer

> Susciter la compréhension de l'autre dans un groupe de formation et se questionner sur l'altérité
> Permettre de s'ouvrir à la dimension interculturelle

Quoi ?

> Interroger les représentations sur les migrations dans le cadre de la rencontre de la diversité
> Notions de décentration, d'identité, d'altérité, de culture et d'interculturalité
> Introduction de la démarche de communication interculturelle selon la méthode d'analyse des chocs culturels
> Lien entre interculturalité et travail des CISP

Comment ?

À partir de partages d'expériences, les participants seront invités à interroger leurs représentations, leurs croyances, à échanger leurs points de vue et à construire, avec l'appui des formatrices, une analyse commune. Des apports théoriques alimenteront la réflexion et seront structurés à partir des savoirs et des expériences des participants.



Formations sociopédagogiques

À partir du 16 avril 2018

INTERCULTURALITÉ

Formation à l'interculturalité en contexte professionnel

Pour qui ?

Tout travailleur d'un CISP accompagnant des stagiaires et confronté à la diversité dans les groupes.

Questions à dénouer

> Comment mieux comprendre les différences afin d'éviter les tensions et les frustrations ?
> Comment développer des compétences communicationnelles et relationnelles, nécessaires dans un contexte multiculturel ?

Quoi ?

> Travailler la question de la diversité :
- l'analyse des peurs et la déconstruction des préjugés face à la diversité (culturelle, de genre, d'âge...) ;
- la construction identitaire et culturelle, le phénomène migratoire comme processus universel humain.

> La communication interculturelle axée sur :
- les implicites culturels de la communication, les principes de la communication interculturelle ;
- les obstacles culturels à la communication verbale et non verbale (chocs culturels).

> Élaborer des pistes de solutions pour améliorer ses pratiques professionnelles et gérer (vivre) la diversité au sein de son équipe et avec son public.

Le contenu de la formation sera élaboré à partir de l'analyse de la demande des participants.

Comment ?

Le formateur utilisera des méthodes actives et participatives. Il proposera des activités et des analyses de cas à partir de l'expérience personnelle des participants afin de favoriser la prise de recul face à eux-mêmes et à leurs pratiques. Les exercices seront suivis par des débats. Les apports théoriques, appuyés par des supports multimédias, des références bibliographiques et des syllabus.

En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Les 16, 24 avril et le 8 mai 2018

Durée :

3 jours

Formateur :

Étienne HUBLART (DISCRI - Dispositif de concertation et d'appui aux Centres Régionaux d'Intégration)

Maximum :

15 participants

PAF :

30 €



À partir du 29 janvier 2018

PRISON

Accompagner les stagiaires ayant connu la prison

En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Les 29 janvier,
8, 22 février 2018

Durée :

3 jours

Formatrice :

Pascale MARISSIAUX
(formatrice d'adulte)

Maximum :

15 participants

PAF :

30 €

Pour qui ?

Toute personne chargée d'accompagner les stagiaires ayant l'expérience de la prison dans leur parcours et qui souhaite se former autour de la problématique de l'insertion post-carcérale.



Quoi ?

La participation à cette formation permettra d'appréhender :

- le fonctionnement du système pénal, le tribunal correctionnel, la détention préventive, le tribunal d'application des peines... et les différentes sanctions et conditions qu'ils infligent, avec et sans détention ;
- le milieu carcéral ou l'expérience de la prison : réalités, contraintes, impacts sur les acteurs (les stagiaires, les formateurs, les institutions) : mettre en débat le sens et les valeurs que véhicule l'institution pénitentiaire aujourd'hui ;
- les particularités du public des justiciables, et les particularités face à l'apprentissage. L'identification des principaux freins que rencontrent les stagiaires ayant connu l'expérience de la prison dans leur parcours de formation ;
- se connaitre en tant qu'accompagnateur (valeurs, représentations, éthiques, limites...) ;
- les spécificités de l'accompagnement des stagiaires ayant l'expérience de la prison. Quelles sont les principales difficultés/contraintes rencontrées dans son travail d'accompagnement ? Comment y faire face et poser un cadre ? Quelles postures adopter ?
- identifier les pistes pour inviter les stagiaires à se mobiliser et se mettre en action (plutôt qu'en réaction) et à élargir leur marge de manœuvre.

Comment ?

La formation sera construite à partir d'une analyse des atouts et des difficultés vécues par les participants dans leurs contextes professionnels. Les savoir-être et les savoir-faire seront valorisés et partagés. Exercices, situations amenées par les participants, mises en situation et exercices viendront illustrer ou mettre en pratique les outils proposés. Les exposés théoriques seront suivis de moments réservés au questionnement, à la discussion et à la réflexion.

Formations sociopédagogiques

À partir du 20 octobre 2017

FORMATEUR

Mon métier : formatrice, formateur en ISP

À travers les échanges, dessiner le contour du métier de formateur et de formatrice en CISP, nommer les principes pédagogiques qui traversent les pratiques, partager les questions concrètes que chacun se pose sur son travail avec les stagiaires, trouver des pistes pour développer ses compétences sociopédagogiques et... compléter sa "boîte à outils de formateur" par de nouveaux outils et par une réflexion sur quand et comment les utiliser.

Pour qui ?

Pour les formatrices et formateurs des CISP désireux de partager leur expérience de formation, de la confronter avec d'autres, d'apprendre des choses nouvelles et d'acquérir des outils concrets pour exercer au mieux leur métier.



Quoi ?

Trois axes de travail :

- Partager des expériences vécues par chacun dans son travail pour clarifier le sens et les contours du métier de formateur et pour dégager des "questions" sur lesquelles travailler.
- Approfondir des aspects tels que l'organisation de séquences de formation (en atelier ou dans l'accompagnement sur le terrain), l'autorité du formateur, la motivation des stagiaires, la dynamique de groupe, la question des compétences et de l'évaluation...
- Évaluer le parcours réalisé pendant la formation et en tirer des enseignements pour son travail de terrain à travers une démarche d'évaluation collective menée tout au long de la formation.

Comment ?

La démarche de formation comprend 11 journées collectives et 3 rencontres individuelles.
La démarche collective s'appuiera sur l'expérience professionnelle des participants que ce soit à travers des partages d'expériences, des analyses de situations concrètes... Et dans la mesure du possible, des mises en situation dans les conditions réelles de travail (sur chantier avec les stagiaires, en atelier ou dans un local de formation).
Les rencontres individuelles seront réparties tout au long de la formation. Elles permettront de se pencher sur des difficultés spécifiques à chacun et d'aborder la manière de transférer cette formation vers la réalité concrète de travail de chacun. Une de ces rencontres sera organisée dans le centre du travailleur. Elle permettra de prendre contact avec sa réalité professionnelle et de rencontrer sa direction ce qui permettra notamment de partager sur la démarche de formation développée dans ce module.
Un processus d'évaluation permettra de nommer les apprentissages réalisés et le savoir collectif produits en formation.

En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

Les 20 octobre, 16 novembre, 1er et 21 décembre 2017 et les 19 janvier, 9 et 23 février, 15 mars, 19 avril, 17 mai et 8 juin 2018

Durée :

11 jours

Formateurs :

René BEAULIEU (Cerso) et Raphaël CLAUS (Interfédé)

Maximum :

15 participants

PAF :

110 €

Formation métier

À partir du 29 septembre (de 9h00 à 12h30)

ORIENTATION

Pratiques et outils pour un processus d'orientation de qualité dans les CISP

En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

À partir du 29 septembre (de 9h00 à 12h30)

Durée :

5 jours

Formatrices :

Ce groupe de travail/formation est accompagné par Corinne LECERF (Conseillère CEFO pour l'Interfédé) et Véronique DUPONT (ALEAP)

PAF :

50 €

L'orientation se décline dans les CISP de manière spécifique. Le secteur propose ainsi des filières qui lui sont dédiées ou bien elle s'intègre dans des modules au sein de filières plus "techniques" ou professionnalisantes. Depuis 2013, différentes initiatives ont alimenté la réflexion autour de l'orientation dans le secteur, notamment en termes de besoins de formation des professionnels du secteur.

À partir de l'expérimentation d'outils apportés et du partage de pratiques, les objectifs sont de construire ensemble des points de repère, des balises, des points d'attention individuels et collectifs soutenant le travail d'orientation dans notre secteur. Pour enrichir ces échanges, des fiches pédagogiques seront rédigées et référencées sur une plateforme pédagogique. Ce travail, longuement amorcé par les groupes de travail Orientation précédents, ne demande qu'à être enrichi.

Pour qui ?

Des travailleuses et des travailleurs ayant des activités liées à l'orientation intéressés à partager leurs pratiques et leurs ressources et à construire des points de repère communs au secteur en matière d'orientation.

Quoi ?

Par un travail commun, produire des points de repère pour construire une identité et un positionnement professionnel spécifique aux pratiques d'orientation dans les CISP, partager des pratiques et des ressources. Ces éléments alimenteront une plateforme pédagogique orientation.



Comment ?

Une première séance de travail permettra de faire émerger les besoins en termes de pratiques, de ressources et/ou d'accompagnement autour de l'orientation. Sur cette base et en lien avec les travaux menés jusqu'à présent, un plan de travail sera établi pour les différentes rencontres.

Groupe de travail

À partir du 8 décembre 2017

VCA

Brevet de “sécurité de base” — VCA



Pour qui ?

Les équipes concernées par la sécurité au travail et plus particulièrement par le brevet VCA[15].

Questions à dénouer

> Comment intégrer la préparation du brevet VCA dans le parcours de formation avec les stagiaires ?
> Comment se former collectivement aux règles de sécurité et aux matières concernées par le brevet VCA et présenter l'examen dans le cadre de la formation ?

Quoi ?

Étape 1 : un jour de sensibilisation

L'équipe participe à une journée de sensibilisation aux règles de sécurité et aux enjeux du brevet VCA.

Attention : ce n'est qu'après la participation à cette première étape que l'inscription à la seconde étape est possible.

Étape 2 : deux jours de préparation au brevet VCA

Pendant 1 jour ½, les matières relatives au brevet sont abordées : législation, dangers, risques et prévention, accidents, comportements en matière de sécurité, obligations et concertation, procédures et instructions, signalisation, préparation aux situations d'urgence, substances dangereuses, incendies et explosions, équipement de travail, travaux en circonstances spécifiques, électricité, ergonomie et équipements de protection individuelle.

L'après-midi du 2e jour est consacré à l'examen qui est constitué d'un questionnaire de 40 questions à choix multiples. **Les questions peuvent être lues** à haute voix par l'examinateur pour tout participant qui en fait **la demande préalable.**

Comment ?

La méthode utilisée par les intervenants pour présenter le contenu sera basée sur l'expérience des participants, appuyée par des techniques ludiques, des échanges, des projections PowerPoint, des temps d'exposés et de mises en commun, le tout en lien avec les finalités poursuivies par les CISP.

En pratique :

Lieu :

Namur (Interfédé)

Date :

les 8, 14 et 15 décembre 2017

Durée :

sensibilisation 1 jour, (le 8 décembre) préparation au brevet 2 jours

Formateurs :

deux intervenants du Forem

Maximum :

25 participants (l'inscription en équipe est fortement encouragée – possibilité de s'inscrire à plus de 3 travailleurs par centre)

PAF :

30 €

15 Les maîtres d'ouvrage exigent bien souvent dans leur cahier des charges que les entreprises contractantes et/ou sous-traitantes soient certifiées VCA. Cette certification garantit à la fois que l'entreprise gère les aspects relatifs à la sécurité et que ses travailleurs possèdent les connaissances de base en matière de sécurité obtenues suite à une formation et un examen officiel. Le certificat est délivré par un centre d'examen agréé et est valable 10 ans en Belgique et conditionne de plus en plus l'accès à l'emploi dans certains secteurs, notamment celui de la construction. Aujourd'hui plus de 70 travailleurs du secteur ont leur VCA en poche !

Formations à la demande

En fonction des besoins des équipes, nous pouvons, dans la limite des budgets disponibles, organiser des formations et groupes de travail issus de nos programmes précédents. Pour ces actions, il est possible que la participation aux frais soit plus élevée que celles des formations programmées préalablement (page 11 à 27).

> Comment préparer l'après-formation et le suivi post-formation ?

Deux questions qui s'entremêlent dans la pratique, car souvent, le suivi post-formation ne peut pas être sereinement envisagé s'il n'y a pas eu de travail sur la sortie de formation.

- Comment préparer la sortie du stagiaire et l'après-formation notamment en matière de conception de la place du travail et de l'émancipation, au fait d'être au travail et d'être en formation ?
- Comment travailler individuellement l'accompagnement de projet dans toutes ses étapes avec le stagiaire ?
- Quelles sont les différentes possibilités qui s'offrent aux stagiaires à la sortie ?
- Et si le stagiaire ne trouve pas d'emploi ?

Un groupe de travail/formation a été organisé au cours de l'année 2016-2017. Il clôturera ses activités fin 2017.



> Chouette, des stagiaires manifestent des résistances !

Trois journées de formation pour s'exercer à :

- identifier les différentes formes de résistances développées par les stagiaires pour mieux les repérer ; détecter l'influence de l'environnement et des institutions dans l'émergence des résistances ;
- décortiquer les mécanismes sous-jacents aux objections, comportements freins et conflits pour mieux les comprendre;
- suivre une trame de réactions face aux résistances exprimées par une ou plusieurs personnes ou par tout un groupe; s'entraîner à faire face aux manifestations agressives ;
- tirer les enseignements de la "confrontation" pour améliorer les pratiques ;
- enrichir sa "boîte à outils" personnelle.

> Travail en hauteur et montage d'échafaudage

Deux jours pour permettre aux participants d'acquérir les compétences et connaissances pour satisfaire aux exigences de l'Arrêté royal du 31 août 2005 portant sur l'utilisation des équipements de travaux temporaires en hauteur. Une introduction à la nacelle élévatrice et le déplacement en hauteur le long d'une ligne de vie peuvent également être abordés. Une carte d'agrément est délivrée en fin de formation.

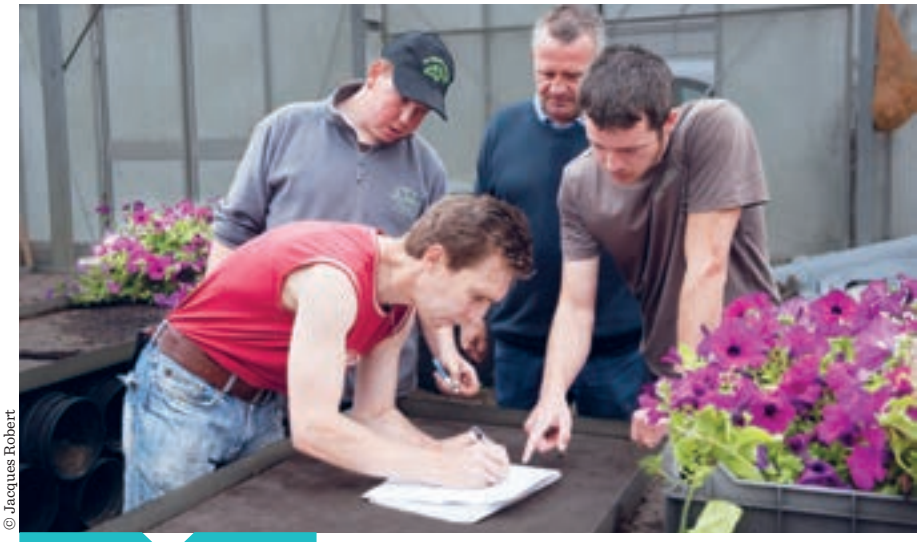
CONTACTER LA COORDINATION PÉDAGOGIQUE POUR RENSEIGNER VOTRE INTÉRÊT POUR L'UNE DE CES ACTIONS. LES INFORMATIONS PRATIQUES SERONT ENSUITE COMMUNIQUÉES VIA LES ACTUS ET INTERFEDE.BE

Infos pratiques - Comment s'inscrire

Le formulaire d'inscription est téléchargeable sur le site de l'Interfédé. L'inscription peut se faire en ligne via l'adresse : **http://formation.interfede.be.** Un formulaire d'inscription sera rempli par participant et par module.

Inscrivez-vous sans tarder !

Pour garantir la qualité de nos formations, nous limitons le nombre de participants. Les formations sont organisées sous réserve d'un nombre de participants suffisants. Dans le cas contraire, nous les annulons. Il est toujours regrettable que des inscriptions nous parviennent après la date d'annulation. Transmises plus tôt, elles auraient sans doute permis que le module soit organisé.
Une fois inscrit, nous vous invitons à **bloquer les dates dans votre agenda.**



© Jacques Robert

AID L'Escale

Versez les frais de participation dès réception de la facture. Le coût de 10 € par journée de formation comprend les frais de boissons et de sandwiches. Les frais de formation (paiement du ou des formateurs, frais de salle, frais de secrétariat, copies des syllabus...) sont pris en charge par l'Interfédé.

Une confirmation parviendra au plus tard 10 jours avant la première journée de formation au travailleur inscrit et à la coordination/direction du centre par un courrier électronique et/ou postal. Celui-ci contiendra les informations pratiques (dates, lieu, plan d'accès...).

Une attestation de participation est délivrée au terme de la formation à chaque participant présent.

> Horaire et lieu des formations

Sauf indications contraires dans le descriptif du module, les formations ont lieu de 9h à 16h15, accueil à partir de 8h45. Des sandwiches sont prévus pour le repas de midi.

Les formations ont lieu au siège de l'Interfédé, à Namur, rue Marie-Henriette, 19/21.

Rue Marie-Henriette, 19-21
5000 Namur
Tél. : 081/74 32 00 - Fax : 081/74 81 24
Email : nathalie.pieront@interfede.be
www.interfede.be

Absence et désistement

Si vous êtes empêché de participer à un module ou à une journée de formation, merci d'en avertir le plus rapidement possible le secrétariat de l'Interfédé (081/74.32.00 - nathalie.pieront@interfede.be) en précisant le motif (maladie, raison professionnelle, autre). **Les frais de participation ne seront pas remboursés en cas de désistement tardif** (moins de 10 jours ouvrables avant la formation).

Calendrier des activités de formation de l'Interfédé

TITRE	PAGE	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE
CONNAISSANCE DU SECTEUR				
Les partenaires de l'insertion socioprofessionnelle: paysage et enjeux	14	28	**3**	
Exercer un mandat, et si j'osais !	15		17 et 26	
Le secteur de l'ISP : contours, enjeux et perspectives	12			10, 24 et 30
Le statut du stagiaire en regard du droit du travail et de la sécurité sociale	13			
CISP QUESAKO ?	11			
FORMATIONS SOCIOPÉDAGOGIQUES				
Mener des entretiens de feedback constructifs	16	26	**5**	
Accompagner les stages en entreprise	17			
La théorie des intelligences multiples	20			
Découvrir l'approche culturelle	22			
Accompagner les stagiaires ayant connu la prison	24			
Pratiques d'accompagnement des stagiaires en formation	19			
Actions collectives et parcours de formation : pour une alchimie réussie	21			
Formation à l'interculturalité en contexte professionnel	23			
Accueillir le stagiaire et favoriser l'accroche dans le parcours de formation	18			
FORMATIONS MÉTIERS				
Mon métier : formateur, formatrice en ISP	25		20	**16**
GROUPE DE TRAVAIL				
L'orientation en ISP	26	**29**		
SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL				
Brevet de sécurité de base "VCA"	27			
LES MATINALES DE L'INTERFÉDÉ				
A la découverte du programme de formation	40	15		
Présentation des résultats d'une étude menée par Lire et écrire intitulée "De ce qui motive à entrer en formation à ce que cela nous apprend sur nos pratiques"	40			

DÉCEMBRE	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	OCTOBRE
7							
12 et 19							
			22				
	11						
	25 et 26		2				
	30						
	29	**8 et 22**					
		27	**13 et 27**	17			
			5, 12 et 19			4	
				16 et 24	**8**		
				20 et 26			**11**
1er et 21	**19**	9 et 23	15	19	17	8	
8, 14 et 15							
			1				

L'offre de formation technique de nos partenaires

Les métiers de l'industrie agroalimentaire et de la cuisine de collectivité

Se former via Alimento – IFP asbl

Alimento - IFP asbl (Initiatives de Formation Professionnelle de l'industrie alimentaire) est le centre de formation de et par l'industrie alimentaire en Belgique. Il propose six actions dans lesquelles les centres, les travailleurs ou les stagiaires peuvent s'inscrire.

> Formations pour les formateurs

- Formations aux guides sectoriels d'autocontrôle.
- HACCP, règles d'hygiène et de sécurité alimentaire.
- Autres formations : technique particulière de boulangerie (voir http://www.alimento.be/fr/chercher-une-formation?rubric=22) et d'autres thématiques reprises dans le catalogue de formation de l'IFP (http://www.alimento.be/fr/chercher-une-formation).

Si plusieurs travailleurs sont intéressés, il est possible d'organiser gratuitement une formation sur mesure dans votre institution.

> Formations pour les stagiaires

- Formation HQS : Hygiène, Qualité, Sécurité. Celle-ci d'une durée de 5 jours peut accueillir un groupe de 4 à 12 personnes. Le module s'adresse à toute personne désireuse d'acquérir ou de développer des comportements professionnels requis en matière d'hygiène, de qualité et de sécurité. Elle sensibilise également les participants à l'esprit d'équipe, à leurs responsabilités et à l'importance de leur rôle dans l'entreprise.
- Formation "Les malformations du pain". On s'interroge souvent sur l'origine de certaines anomalies dans la réalisation du pain. À l'aide d'un syllabus appuyé de nombreuses photos, de cas ou de pains que vous apporterez, le formateur passera en revue les causes des malformations et les solutions nécessaires seront envisagées.

> Soutien financier suite à la mise à l'emploi des stagiaires dans le secteur

Prendre contact avec Jean-Denis Hennebert, conseiller Alimento, par téléphone au 02/528 89 54, par GSM au 0473/654.244 ou bien par courriel à jean-denis.hennebert@alimento.be

> Contacts avec les entreprises de l'agroalimentaire

Dans chaque province, un conseiller IFP peut faciliter les contacts avec les entreprises locales et organiser (http://www.alimento.be/fr/equipe-alimento). Pour trouver les coordonnées des entreprises alimentaires de votre région, jetez donc un coup d'œil à la carte Google suivante : http://www.foodatwork.info/fr/sur-carte/

> Visites des Centres de compétences Epicuris (Métiers de bouche) et FormAlim (Industrie alimentaire) sur un thème spécifique

Pour plus d'information, veuillez contacter Jean-Denis Hennebert chez Alimento - IFP asbl ou la coordination pédagogique de l'Interfédé.

> Outils pédagogiques

- "Ma boulangerie" est un outil didactique destiné à conscientiser les apprenants aux normes de sécurité et d'hygiène dans les boulangeries.
- Formation e-learning : une mouche dans le potage (les règles d'hygiène de base), formation "e-food" : un outil de sensibilisation à l'hygiène et à la sécurité sanitaire des aliments qui aborde la responsabilité de tous les acteurs de la chaîne alimentaire, du producteur au consommateur.

Le site d'Alimento contient :

- une rubrique "Outils" (**http://www.alimento.be/fr/outils**) renseignant 14 ressources relatives à la formation ;
- une rubrique "publications" (**http://www.alimento.be/fr/publications**) qui comprend notamment un cahier des charges pour le développement des compétences de l'opérateur de production en industrie alimentaire.

Informations auprès de Madame Nomiki Macrillo, gestionnaire de dossiers chez Alimento - IFP asbl via le 02/528.89. 50 ou via nomiki.macrillo@alimento.be.

Sites internet ressource gérés par Alimento – IFP asbl

> www.alimento.be
> www.foodatwork.info
> www.foodtechnologists.be/fr/

Les "Métiers de bouche"

Epicuris

Epicuris est le Centre de compétence des "Métiers de bouche" concernant tant les métiers du secteur Horeca qu'un ensemble d'autres métiers du secteur de l'alimentation comme les boulangers, pâtissiers... Il propose également des formations dans le domaine de l'alimentation durable.

Les formations sont réservées prioritairement aux travailleurs des commissions paritaires 118 et 119. Les travailleurs de notre secteur peuvent y participer gratuitement sous réserve de places disponibles. Tenue professionnelle obligatoire pendant les formations.

Plus de formations sur le site d'Epicuris :
http://www.formation-epicuris.be/
Renseignements et inscription :
Maude Breus au 085/27.88.60
maude.breus@formation-epicuris.be



Les Mijotés du secteur
9 juin 2017.

Les métiers de l'industrie graphique



Atelier Culture et insertion, un duo gagnant! de l'assemblée sectorielle du 23 septembre 2015.

Le Cepegra

Via une convention signée avec le Fonds 4S, des formations organisées par le Cepegra, le Centre de compétence de l'industrie graphique en impression, multimédia, traitement d'image et webdesign, sont accessibles aux travailleurs du secteur CISP (CP 329.02).

Le catalogue des formations et leur calendrier sont disponibles sur le site du Fonds 4S - https://www.fonds-4s.org/catalogues.html. Le coût de la participation est directement facturé au Fonds 4S et est comptabilisé dans le budget maximum autorisé (BMA) de l'association.

Ces formations sont également organisables sur site et peuvent dès lors bénéficier d'un soutien financier du Fonds 4S via l'action "Clé sur porte" ou "Formation sur mesure" si le projet respecte les conditions de l'une de ces actions et dans les limites du BMA de l'association (plus d'information à ce sujet en page 40).

Pour les questions administratives, contactez le Fonds 4S au 02/227.59.83 tous les jours, de 9h à 16h, ou par courriel à fonds-4s@apefasbl.org /

Les métiers du tourisme

Le Centre de compétence Tourisme



Le Fonds 4S a signé une convention avec le Centre de compétence (CDC) dédié au tourisme. Les travailleurs concernés par cette thématique peuvent y participer. Le coût de leur participation est facturé directement au Fonds 4S et comptabilisé dans leur BMA.

Découvrez les formations sélectionnées sur le site du Fonds 4S : **https://www.fonds-4s.org/catalogues.html.**
Pour vous inscrire à l'une de ces formations, rendez-vous sur le site **www.formation-tourisme.be** afin d'y télécharger le formulaire fourni par le CDC Tourisme. L'inscription se fait directement auprès de ce CDC.

Vous pouvez également organiser un module de la liste de formation du Centre de compétence dans votre structure. Les bénéficiaires peuvent être issus de structures différentes. Pour plus de renseignements sur les contenus et les détails pratiques, rendez-vous sur le site **www.formation-tourisme.be.**

Les métiers de l'accueil de l'enfance et de l'animation

Pour les filières qui préparent aux métiers d'animateur et accueil de l'enfance

Le catalogue Formapef 2017-2018 propose des modules de formation pour actualiser les compétences techniques des formateurs engagés dans les filières animation et accueil de l'enfance. En voici quelques exemples.

- Un groupe d'enfants unique et moi et moi et moi (Gembloux) > p.323
- Autorité et bienveillance en animation (Bruxelles) > p.324
- La cuisine, un jeu d'enfant ? (Fraipont) > p.325
- Animation autour du livre et du conte (Bruxelles et Namur) > pp. 326 et 327
- Éveil musical : mouvement, rythme et chant (Liège) > p.332
- Animation et conception de jeux courts (Liège) > p.335
- Comment développer le savoir-être et le vivre ensemble à travers la gestion et l'expression des émotions des enfants ? (Bruxelles) > p.336
- Développer l'estime de soi chez les enfants (Bruxelles et Namur) > pp. 348, 349 et 351
- Accompagner les enfants dans la gestion de leurs émotions (Namur) > pp. 355 et 356
- Formation en secourisme pédiatrique (Libramont) > pp. 53
- Règles d'hygiène en cuisine de collectivité - normes HACCP (Seraing) > p. 87

Plus d'infos via le site de l'APEF : http://www.apefasbl.org/formapef



Instantanné de la pièce *As you like it* présenté par les stagiaires d'EVA asbl - Salon de la formation et de l'ISP du 18 mai 2017



Jeunes au travail asbl

Les métiers des secteurs verts

La Mission wallonne des secteurs verts (MWSV)

Les formations organisées par la MWSV, à l'exception des modules relevant des rubriques "Agriculture" et "Machines agricoles", sont accessibles aux travailleurs des CISP.

Inscription auprès de la MWSV se fait via le lien : http://www.secteursverts.be/index.php/catalogue
Le formulaire d'inscription en ligne présente les modules organisés et leur calendrier est régulièrement mis à jour.

Le coût de la participation est directement facturé au Fonds 4S et est comptabilisé dans le budget maximum autorisé (BMA) de l'association.

Faire une analyse de risque avec PreventAgri

PreventAgri est un service de la Mission wallonne des secteurs verts ayant pour but de sensibiliser les acteurs des secteurs verts à la santé et la sécurité au travail.

Afin de réaliser cet objectif, PreventAgri peut réaliser, à la demande, des analyses de risques ou donner une formation sur un thème en rapport avec la sécurité au travail en agriculture, horticulture ou parcs et jardins. Différents outils de sensibilisation sont également mis à disposition des acteurs des secteurs verts et de l'ISP.
PreventAgri propose également des formations ou des conférences gratuites de sensibilisation des travailleurs aux différents risques liés à leurs activités professionnelles.
PreventAgri propose ses services à tous les acteurs des secteurs verts ou aux secteurs annexes tels que le nôtre.

Contactez PreventAgri au 065/61.13.70 www.preventagri.be



Installation de l'espace thématique "Parcs et jardins" - Salon de la formation et de l'ISP du 18 mai 2017.

Ces formations sont également organisables sur site et peuvent bénéficier d'un soutien financier du Fonds 4S via l'action "Formation sur mesure" si le projet respecte les conditions de cette action et dans les limites de la BMA de l'association.
Pour les questions administratives, contactez le Fonds 4S au **02/227.59.83** tous les jours, de 9h à 16h, ou par courriel à **fonds-4s@apefasbl.org /**

Informations sur les inscriptions et le déroulement des formations : Olivier Lespagnol au 065/61.13.70 olivier.lespagnol@secteursverts.be



VOUS POURREZ Y TROUVER UN GRAND NOMBRE DE RESSOURCES DIDACTIQUES EN LIEN AVEC LES RÉALITÉS DE LA CONSTRUCTION QUI PEUVENT ÊTRE UTILISÉES EN APPUI AUX APPORTS THÉORIQUES.

La plateforme building your learning

Cette bibliothèque numérique interactive est une initiative de Constructiv[16] pour promouvoir un enseignement actualisé, novateur, interactif et particulièrement attractif pour l'apprentissage des métiers de la construction. Vous pourrez y trouver un grand nombre de ressources didactiques en lien avec les réalités de la construction qui peuvent être utilisées en appui aux apports théoriques.

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

La plateforme est accessible à cette adresse : **https://www.buildingyourlearning.be/**

> Que pouvez-vous y télécharger ?

- Des extraits ciblés des manuels métiers de Constructiv.
- Des outils et supports proposés par les enseignants et autres formateurs qui souhaitent partager leurs ressources pédagogiques.
- Des présentations PowerPoint, réalisées par Constructiv ou proposées par un enseignant ou un formateur.
- Des supports vidéo ainsi que des liens vers des sites intéressants provenant de fabricants de matériaux.
- Les **"ConstruBooks"** (e-book) : une nouvelle forme, mais surtout un nouveau concept d'apprentissage des métiers, permettant de naviguer de manière personnalisée et interactive dans les contenus.

> Vous pouvez y déposer du matériel didactique

Pour contribuer à alimenter la bibliothèque en ligne, vous avez également la possibilité de proposer des outils didactiques sur buildingyourlearning.be ; pour charger vos supports, il vous suffit de cliquer sur l'icône "Déposer" dans le menu de l'application.

16 Constructiv est une **organisation prestataire de services pour le secteur de la construction** rattachée à la Commission paritaire de la Construction (CP 124).

Formations en gestion et en gestion des ressources humaines

Avec la CESSoC

Le Département de Formation des Cadres de la CESSoC a pour objectif de soutenir la professionnalisation du secteur sportif et socioculturel par la formation des cadres et gestionnaires des associations du secteur.

9 modules de formation composent le programme automne 2017.

Les thématiques abordées durant la programmation sont les suivantes :

- Les nouveaux régimes de travail flexible
- Les Conventions Collectives de Travail du secteur socioculturel (uniquement CP329)
- La rédaction claire appliquée aux écrits professionnels
- Les aides à l'emploi en Région wallonne
- Les congés thématiques, crédit-temps et fins de carrière - Les nouveautés 2017
- Le règlement de travail
- Le temps de travail dans le secteur socioculturel (uniquement CP329)
- Construire son budget de masse salariale
- La gestion des ressources humaines dans les asbl - Atelier pratique

Programme détaillé sur www.cessoc.be (http://www.cessoc.be/formation/agenda)
Inscription en ligne, limitée à 15 personnes par module.
Les formations peuvent, le cas échéant, bénéficier d'un soutien financier du Fonds 4S. Certains modules de formations peuvent faire l'objet d'ateliers pratiques permettant d'approfondir la thématique et de faciliter la mise en pratique des éléments vus.
En lien avec ces thématiques, des formations sur mesure peuvent être organisées à la demande d'une ou plusieurs asbl.

Infos et contact :
Valérie Vreeswijk,
valerie.vreeswijk@cessoc.be,
02/512.03.58

Avec l'Unipso

Depuis 2006, l'Unipso s'investit dans la professionnalisation des responsables du secteur à profit social à travers l'organisation d'une formation en "Gestion d'une entreprise à valeurs sociales", Go For, adaptée aux spécificités du secteur.

Les objectifs de la formation sont de permettre aux responsables et cadres des entreprises d'améliorer la gestion de leur ASBL et d'accroître l'efficacité managériale des responsables et cadres des entreprises à valeurs sociales.

La formation est découpée en 6 unités de formation de 5 à 7 jours chacune.

- **Socle commun :** "Se positionner face à son environnement de travail"
- **Unité 2 :** Gestion administrative et financière
- **Unité 3 :** Contexte organisationnel
- **Unité 4 :** GRH & Management
- **Unité 5** : Relations collectives et individuelles de travail
- **Unité 6 :** Communication

La formation comprend 300 heures : un jour, principalement le mardi, tous les 15 jours pendant 18 mois à partir du mois de septembre. Il est possible de s'inscrire au minimum à 2 unités (le socle commun et une autre) et au maximum à toutes les unités.

L'inscription se fait sur base d'un dossier de candidature à envoyer au printemps 2018 pour la session 2018-2019.
Outre Go For, L'Unipso propose également des **cycles courts de formation concernant des thématiques d'actualité ainsi que des conférences/débats et séminaires** en partenariat avec le MIAS (Master en Ingénierie et action sociales).

Renseignements auprès de Cécile de Préval, cecile.depreval@unipso.be 02/210.53.01.
Accès à la brochure de présentation sur www.unipso.be.

OUTRE GO FOR, L'UNIPSO PROPOSE ÉGALEMENT DES CYCLES COURTS DE FORMATION CONCERNANT DES THÉMATIQUES D'ACTUALITÉ AINSI QUE DES CONFÉRENCES/DÉBATS ET SÉMINAIRES



Salut des stagiaires du CISP Le Cid qui présentent leur pièce "Le Temps d'un rire" au Salon de la formation et de l'ISP du 18 mai 2017.

Avec la FESEFA

La FESEFA, Fédération des Employeurs des Secteurs de l'Éducation permanente et de la Formation des Adultes organise régulièrement, à destination de ses membres, des activités d'information ou de formation sur des thématiques relatives à la législation sociale.

- Organisation mensuelle des "Matinées juridiques de la FESEFA". Les sujets abordés sont en lien avec la législation sociale et les normes de droit du travail sectoriel (crédit-temps, congés thématiques, congés de circonstance, télétravail, fin du contrat de travail, classification des fonctions et barèmes, CCT d'entreprise, outplacement, vacances annuelles et européennes, volontariat, réintégration des travailleurs malades, etc.). Les Matinées juridiques sont des rencontres interactives en petits comités, où sont combinés exposés théoriques et échanges de pratiques entre les associations participantes.
- Organisation de formations (en 1 ou 2 journées) concernant la législation sociale, notamment une formation relative au bien-être au travail, une formation relative au règlement de travail et un séminaire relatif aux risques psychosociaux du travail.

Une partie de ces activités seront encore organisées durant le dernier quadrimestre 2017. Les autres seront organisées tout au long de l'année 2018. La FESEFA continuera à informer ses membres aussi bien par newsletter que via son bimestriel, le "Pour Faire Bref !".

Pour plus d'infos, contactez Mehmet SAYGIN (conseiller juridique) par téléphone (02/502.46.73) ou par courriel : juriste@fesefa.be.

Les formations sur mesure

Une formation sur mesure est une formation construite avec les participants et/ou les structures sur base de leurs besoins et de leurs contextes de travail.

À l'Interfédé

À côté de l'offre de formation catalogue où les objectifs et le calendrier sont généralement prédéfinis, l'Interfédé organise aussi des actions de formation sur base de demandes exprimées en cours d'année. Elles peuvent concerner des thématiques comme l'après-formation et le suivi post-formation, la sécurité ou le bien-être au travail, mais aussi la concrétisation de ressources pédagogiques ou la supervision collective.

> Comment ça marche ?

Plusieurs centres ou travailleurs du secteur émettent une demande et la transmettent à la coordination pédagogique de l'Interfédé. En accord avec la Commission pédagogique ou le groupe de travail pédagogique, celle-ci est relayée aux centres du secteur. Si un nombre suffisant de centres est intéressé, une réunion est organisée afin de préciser les attentes de chacun, le contenu souhaité, la forme que l'action pourrait prendre (formation, supervision, accompagnement...) et un calendrier. Sur cette base, et dans la mesure des moyens financiers disponibles, la coordination pédagogique de l'Interfédé organise la formation.

Les Mijotés du secteur

Une rencontre autour de recettes de cuisine pour permettre aux formateurs de la filière horeca de se retrouver et de partager leurs pratiques. Une seconde édition s'est déroulée au printemps 2017, réunissant 7 centres, 7 formateurs et 14 stagiaires. Rendez-vous en 2018 pour la 3ème édition.

Les recettes des Mijotés du secteur sont disponibles sur le site de l'Interfédé.



Journée finale des Mijotés du secteur - 9 juin 2017

Dans vos structures : accompagnement à la construction du projet

> Organiser une formation sur mesure dans votre institution, entre plusieurs centres ou au niveau d'une plateforme CISP

Que ce soit sur un sujet du catalogue de formation actuel ou passé de l'Interfédé ou sur une autre problématique, la coordination pédagogique de l'Interfédé, en lien avec les fédérations, peut soutenir la construction d'un dispositif de formation par un premier travail d'analyse des besoins. Pour ces actions, un dossier de soutien financier peut être introduit au Fonds 4S (voir page 40)...



Les ressources

Les productions/les outils

> L'Essor

L'Essor est la revue trimestrielle du secteur de l'insertion socioprofessionnelle coordonnée par l'Interfédé. Elle donne des informations sur l'évolution du secteur et sur des sujets et débats qui font l'actualité. Elle est disponible dans chaque centre et sur le site interfede.be. Vous pouvez également la recevoir en version électronique en transmettant votre adresse mail à nathalie.pieront@interfede.be.



> Trans' Formation

Trans' Formation est la rubrique pédagogique de l'Essor. Sur quatre pages, vous pouvez découvrir un récit de formation, un outil ou une ressource pédagogique, une analyse...

> Les Actus de la formation

Chaque mois, la coordination pédagogique de l'Interfédé envoie une lettre d'informations pédagogiques pour informer le secteur de l'actualité :

> des formations organisées par l'Interfédé ;
> des activités comme les Matinales de l'Interfédé (plus d'infos en page 40), des groupes de travail... ;

- du Consortium de validation des compétences, du Service francophone des métiers et des qualifications et du Fonds 4S ;
- des productions : Cahiers de l'Interfédé, référentiels ;
- des appels d'offres concernant l'action de formation de l'Interfédé ;
- des projets à venir...

Intéressé-e à la recevoir ? Transmettez vos coordonnées à nathalie.pieront@interfede.be et nous vous l'enverrons par e-mail.

> Le blog "Des formations épinglées pour vous"

Ce blog mis à jour par la coordination pédagogique de l'Interfédé rassemble des offres de formation, informations et lectures pertinentes que nos partenaires ou des opérateurs de formation nous communiquent.
Il est consultable à l'adresse suivante : **http://formations-eft-oisp.blogspot.be**

Un moteur de recherche permet de trouver facilement les formations en lien avec le mot-clé que vous tapez. Vous pouvez également recevoir les offres de formation par email.

Attention, les résultats qui s'afficheront concerneront peut-être d'anciennes offres de formation. Vérifiez les dates !



> Les Cahiers de l'Interfédé

À côté de l'Essor centré sur l'analyse sociopolitique et les enjeux pour le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, les Cahiers de l'Interfédé permettent de diffuser et de partager :

- des recherches internes au secteur ;
- des "bonnes pratiques" en matière de formation avec des adultes ;
- les conditions de transfert de méthodologie dans les pratiques de terrain des travailleurs ;
- des analyses collectives ;
- des référentiels liés aux filières des centres et aux métiers du secteur...

Les derniers "Cahiers" parus sont :

- **Les Cahiers de l'Interfédé n° 21 :** Grille générique des savoirs de base en situation professionnelle
- **Les Cahiers de l'Interfédé n° 20 :** Référentiel du métier d'ouvrier/ouvrière semi-qualifié/e en maraîchage biologique
- **Les Cahiers de l'Interfédé n° 19 :** Référentiels du métier de technicien/technicienne de surface

La parution des "Cahiers" ne suit aucun rythme particulier. Elle sera accompagnée d'une annonce aux centres et sera disponible sur notre site internet.

Accédez aux Cahiers de l'Interfédé en version pdf sur le site de l'Interfédé www.interfede.be/. Certains d'entre eux sont encore disponibles en version papier sur demande au secrétariat de l'Interfédé - 081/74.32.00 - nathalie.pieront@interfede.be

Évènements

Stand du CISP
En Avant - Salon de
la formation et de l'ISP
du 18 mai 2017



> Les Matinales de l'Interfédé

Se retrouver une demi-journée entre travailleurs du secteur pour prendre connaissance d'un sujet, pour partager des pratiques, pour venir tester un outil et tout simplement se rencontrer, voilà le concept des Matinales.

La première de l'année aura lieu le **15 septembre 2017.** Nous vous proposons de partir à la **découverte du programme de formation de l'Interfédé.** Ce sera également l'occasion d'un focus sur le nouveau plan d'action du Fonds 4S ainsi que sur la formation technique via les fonds sectoriels de formation.

La seconde se déroulera le **1er mars 2018** et vous permettra de découvrir les **résultats d'une étude menée par Lire et Écrire intitulée *"De ce qui motive à entrer en formation à ce que cela nous apprend sur nos pratiques"*.** Celle-ci identifie des pistes pour mieux comprendre les circonstances et motifs qui poussent une personne à entrer ou non en formation et, une fois qu'elle y est entrée, les facteurs qui facilitent ou non son engagement dans la formation. Cette réflexion a été menée à partir d'un groupe de travail qui a réuni des agents d'accueil, d'orientation et de guidance et des coordinateurs pédagogiques des régionales wallonnes de Lire et Écrire.

L'agenda et les thématiques des futures Matinales seront **déterminés en cours d'année,** n'hésitez pas à nous faire part de vos suggestions.

SE RETROUVER UNE DEMI-JOURNÉE ENTRE TRAVAILLEURS DU SECTEUR POUR PRENDRE CONNAISSANCE D'UN SUJET, POUR PARTAGER DES PRATIQUES, POUR VENIR TESTER UN OUTIL ET TOUT SIMPLEMENT SE RENCONTRER...

Soutenir la formation continuée

> Le Fonds 4S

Le Fonds 4S est le Fonds de sécurité d'existence de la Commission paritaire 329 pour la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Communauté germanophone destiné à soutenir des initiatives de professionnalisation du secteur. Il a pour objet de stimuler toute initiative de formation, d'emploi et d'éducation dans le secteur socioculturel et sportif.

Ses actions s'adressent à tous les employeurs et travailleurs issus de la Commission Paritaire (CP) 329.02 ou 329.03 (indices ONSS 362 et 762).

Il permet de bénéficier d'un financement pour les formations que vous souhaitez organiser pour vous ou le personnel de votre organisation. Il prend également en charge le reclassement professionnel (Outplacement) de certaines catégories de travailleurs licenciés.

Généralités :
Dorénavant, un Budget Maximum Autorisé (BMA) est appliqué par asbl. Il est fixé pour une période de 3 ans (2017 à 2019) en fonction du nombre d'ETP de l'asbl[17]. Chaque asbl a la possibilité d'utiliser maximum 2/3 de son BMA sur une même année.

Nombre d'équivalents temps-plein (ETP) dans l'asbl **	BMA pour 3 ans
< à 11 ETP	7.500 €/ 3 ans
>= à 11 ETP et < à 21 ETP	9.900 €/ 3 ans
>= à 21 ETP et < à 51 ETP	12.300 €/ 3 ans
>= 51 ETP	14.700 €/ 3 ans



Par ailleurs, les associations disposant d'un organe interne de concertation (DS, CPPT, CE) devront s'engager à mettre en place une politique concertée de formation avec ces organes dans les 3 ans qui suivent leur première demande d'intervention financière au Fonds. À partir de 2020, le Fonds conditionnera son intervention à l'existence d'une politique concertée de formation, alors qu'un organe de concertation est présent dans l'asbl.

[17] Sur base du nombre d'ETP communiqué par l'ONSS pour l'année 2015 (moyenne annuelle).

Les actions soutenues par le Fonds 4S :

• **Des formations issues de catalogues conventionnés**

Les formations du catalogue Formapef, CEPEGRA, CDC tourisme, Mission wallonne des secteurs verts sont concernées par cette action. Aucun frais n'est réclamé au moment de l'inscription, mais ceux-ci sont comptabilisés dans le BMA[18] de l'association.

• **Des actions de formation clés sur porte**

Cette intervention porte sur toutes les formations individuelles ou collectives **issues d'un catalogue de votre choix,** quels que soient la thématique ou l'objet de la formation, qu'elle soit organisée chez l'opérateur ou dans votre structure.

Le Fonds 4S prend en charge uniquement les frais de prestation du formateur ou les frais d'inscription à une formation. L'intervention du Fonds est plafonnée à 80 €/jour/participant avec un maximum de 400 €/participant et 1.600 €/projet.

La demande de soutien financier est à introduire au maximum 60 jours APRÈS l'action de formation. Cette action est accessible tout au long de l'année. Il n'y a pas de date d'appel à projets.

• **Des formations sur mesure**

L'intervention porte sur les formations collectives et les accompagnements d'équipe construits pour les besoins spécifiques de votre association.

Le projet doit être destiné à minimum 2 participants. Il peut être accessible aux administrateurs et/ou bénévoles pour autant que leur participation n'ait aucun impact sur le coût du projet.

Le Fonds 4S soutient toute demande dont l'intérêt pour votre association est motivé, quels que soient la thématique ou l'objet de la formation. Le Fonds 4S prend en charge uniquement les frais de prestation du formateur et/ou de l'accompagnateur.

L'intervention du Fonds est plafonnée à 85 € de l'heure et dans les limites de votre BMA.

Le dossier doit parvenir au Fonds au plus tard un jour avant le début de l'action. Cette action est accessible tout au long de l'année. Il n'y a pas de date d'appel à projets.

• **Projets fédérés**

Plusieurs structures peuvent se regrouper pour organiser une action de formation et introduire une demande de soutien financier au Fonds 4S. Une association porte le projet et introduit le dossier pour le compte de tous. Il peut s'agir d'une action clé sur porte ou sur mesure.

Le coût de la formation sera réparti au prorata du nombre des participants de chaque association participante. Il sera comptabilisé dans le budget maximum autorisé (BMA) de chaque association.

• **Projet pilote "bilan de compétences"**

Le Fonds 4S offre la possibilité aux travailleurs du secteur socioculturel et sportif de bénéficier du financement d'un bilan de compétences. Il s'agit pour le moment d'un projet pilote lancé en 2017 qui fera l'objet d'une évaluation ultérieure.

Le bilan de compétences est un dispositif individuel d'accompagnement visant à faciliter l'évolution professionnelle. Il permet au travailleur d'analyser ses compétences tant professionnelles que personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Le Fonds 4S prend en charge un coût forfaitaire du dispositif qui ne sera pas comptabilisé dans le BMA.

Découvrez tous les critères, les actes de candidatures, les modes d'emploi sur www.fonds-4s.org

À qui s'adresse Competentia ?

18 A hauteur de 80 €/jour pour Formapef et 98 €/jour pour les autres catalogues conventionnés. En cas d'annulation de votre participation, ce montant reste comptabilisé.

Competentia

Competentia est un espace d'échange d'informations, d'expériences et d'outils de gestion de compétences, à destination des organisations et des travailleurs du secteur non marchand belge francophone.

Competentia est utile aux personnes ayant à cœur le développement et l'acquisition des compétences au sein de leur lieu de travail.

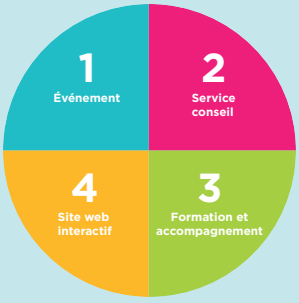
Competentia, c'est quoi ?

Competentia.be : un site collaboratif avec des outils concrets et un test-compétences pour identifier le profil compétences de votre association.

- Le service-conseil répond à distance ou intervient dans votre organisation pour faciliter le lancement de vos démarches d'acquisition, de développement et de gestion de compétences.
- Les ateliers Competentia : échanger avec d'autres travailleurs du secteur, mais aussi bénéficier de l'apport d'experts sur le sujet.
- La formation et l'accompagnement : Competentia est un relais vers les actions des Fonds sociaux de l'APEF et FE.BI.

Concrètement, Competentia propose des outils pour :

- Gérer la formation et favoriser l'apprentissage
- Recruter et accueillir les nouveaux travailleurs
- Cultiver les atouts pour gérer les compétences



Des informations sur le projet ?

Vous pouvez :

- visiter competentia.be et créer votre compte ;
- contacter des personnes ressources par mail ou par téléphone ;
- vous inscrire à la newsletter et recevoir nos invitations pour les ateliers Competentia.

Catherine Bardiau - 02.227.62.04
François Xavier Lefebvre - 02.227.62.03
Vous pouvez également suivre les actualités de Competentia sur le blog Des formations épinglées pour vous ! (voir p.39).

Competentia est une initiative des fonds sociaux de formation du secteur non marchand belge francophone : MR-MRS, Fonds 4S, ISAJh, MAE, ASSS, ESS, FSHP, AF.

Adresses utiles

Relais pédagogiques dans les fédérations

Éric Albertuccio, permanent pour AID et administrateur à l'Interfédé
Hugues Henry, directeur politique de Lire et Ecrire en Wallonie et administrateur à l'Interfédé
Anne-France Leloup, permanente à CAIPS
Véronique Dupont, chargée de missions pour ALEAP
Morgane Eeman, coordinatrice, responsable pédagogique et des relations extérieures pour l'ACFI.

La coordination pédagogique à l'Interfédé

Raphaël Claus, adjoint à la coordination pédagogique, raphael.claus@interfede.be
Anaïs Mathieu, assistante à la coordination pédagogique, anais.mathieu@interfede.be
Marina Mirkes, coordinatrice pédagogique, marina.mirkes@interfede.be

Pour les questions administratives : **Nathalie Pieront** est à votre disposition les lundis, mardis, jeudis et vendredis de 9h à 16h30 et le mercredi de 9h à 12h30 - nathalie.pieront@interfede.be – Tel : 081/74.32.00

> Le Fonds 4S

Bâtiment EOLIS, square Sainctelette,
13-15 – 1000 Bruxelles
Tél. : 02/227.59.83
www.fonds-4s.org

Loubna Maghouti, responsable
loubna.maghouti@apefasbl.org

> La CESSoC

Rue Josaphat 33 - 1210 Bruxelles
Tél. : 02/512 03 58
www.cessoc.be

Valérie Vreeswijk, responsable du département "Formation"
valerie.vreeswijk@cessoc.be

> La Fesefa

Boulevard E. Jacqmain 4 bte 4 -
1000 Bruxelles
Tél. : 02/502 46 73 - Fax : 02/502 64 77
secretariat@fesefa.be
www.fesefa.be

Mehmet Saygin, conseiller juridique
juriste@fesefa.be

> L'Unipso

Rue du Congrès, 37-41 - boîte 3 -
1000 Bruxelles
Tél. : 02/210.53.01
www.unipso.be

Cécile de Préval, conseillère en formation - responsable projets formation
cecile.depreval@unipso.be

> La Mission Wallonne des secteurs verts et PreventAgri

Rue Roi Albert, 87 – 7370 Dour
Tél. : 065/61.13.70 – Fax : 065/61.13.79
www.secteursverts.be
www.preventagri.be

> Le Cepegra

Avenue Georges Lemaître, 22 -
6041 Gosselies - Tél. : 071 25 03 33
www.formation-cepegra.be

> Epicuris - Centre de compétence des métiers de bouche

Parc d'activités économiques
Rue de Waremme, 101 -
4530 Villers-le-Bouillet
Tél. : 085/27.88.60 - Fax : 085/27.88.69
www.formation-epicuris.be

> Alimento (Le conseiller formation de l'industrie alimentaire)

Rue de Birmingham, 225, 1070 - Anderlecht
Tél. : 02/52.88.950 - Fax : 02/252.88.955
www.alimento.be

Nomiki Macrillo, gestionnaire de dossiers - nomiki.macrillo@alimento.be.

La rubrique pédagogique



La formation pour soutenir le métier

Étonnements et ravissements : les effets d'un bain dans le secteur CISP et les propositions formatives de l'Interfédé.

Cet article résulte d'une contribution à un groupe de travail autour de la formation de formateurs au sein de l'Interfédé. A cette occasion, je demande à une direction d'EFT : *"dans quel but avez-vous encouragé la participation à cette formation ?"*. La réponse coule de source : *"pour soutenir le métier !"* Réponse plus riche que ce qu'elle ne m'a semblé "sur le coup".

Le sens de la formation

Un point de vue "classique" est d'envisager la formation comme levier au service du projet associatif et de l'épanouissement personnel des travailleurs. On pourrait dire froidement qu'elle permet de combler un écart entre les compétences présentes dans l'équipe et celles que l'on voudrait développer.

La politique de formation d'une association devrait idéalement aborder ces besoins, c'est-à-dire se donner des objectifs concrets d'apprentissage. La formation "pour soutenir" le métier échappe-t-elle à cette logique ? Je ne le pense pas. Elle répond à un besoin de compétences en effet. Mais de quelles compétences parle-t-on ? Tentative de réponse !

> Prendre conscience

La position "meta" est une compétence

Prendre conscience de soi : s'observer, se comparer, se différencier et faire connaissance avec soi ; de ses compétences : prendre la mesure de ses capacités et de ses fonctionnements dans le métier ; du processus de formation : découvrir une expérience collective féconde pour soi.
La connaissance est le deuxième niveau d'évaluation d'une formation[19], après la satisfaction et avant le transfert des acquis. Prendre conscience est dès lors un préliminaire dans le processus d'acquisition de compétences.

> Prendre confiance

La confiance est une compétence

Confiance en soi : s'accepter, prendre sa place, oser prendre la parole dans un groupe... ; en ses compétences : reconnaître ses forces, accepter ses failles... ; dans le processus de formation : acquérir la croyance que l'on gagne plus que l'on ne perd en formation, acquérir l'envie de se questionner, d'expérimenter, de se transformer.
La grille compétence-motivation est un bon guide pour mesurer le pouvoir d'action individuel. *"Peux-tu le faire ?" "As-tu envie de le faire"*. On utilise moins souvent la troisième question associée à cette grille : *"Oses-tu le faire ?"* La confiance est sous-jacente à ces 3 questions. Si j'ai confiance, mon envie d'agir sera plus forte, je voudrai développer mes compétences parce que j'oserai passer à l'action.

> Transformer ses pratiques

Le tâtonnement est une compétence...

La capacité à transférer ses acquis de formation dans son métier dépend du formateur, mais également – et surtout peut-être – du "pouvoir de tâtonnement" de l'apprenant : s'autorisera-t-il à tenter et à tester les nouveaux outils appris en formation ? La prise de conscience et de confiance l'y aideront certainement ; l'équipe lui permettra-t-elle

19 Kirkpatrick D., modèle d'évaluation de la formation.

de tâtonner ? Acceptera-t-elle de bousculer ses habitudes ? Reconnaîtra-t-elle les compétences acquises ? ; l'association sera-t-elle prête à se remettre en question ? Se donne-t-elle le temps de tâtonner ? Le droit à l'erreur fait-il partie de ses valeurs ?
Le tâtonnement est une compétence individuelle, collective mais également institutionnelle.

Les moyens de se former

> Les différentes formes d'apprentissage

Les meilleures manières d'apprendre laissent la place au tâtonnement qui transforme réellement les pratiques : elles inscrivent la formation dans un processus avec un avant, un pendant et un après formation.

Avant la formation

- L'apprenant doit savoir pour quoi il va en formation et quels sont ses objectifs d'apprentissages.

Exemple : la co-construction de programme avant ou en début de formation donne au participant la possibilité de se questionner sur le pourquoi de sa présence et ensuite d'ajuster le contenu à ses objectifs.

Pendant la formation

- Certaines méthodes pédagogiques accroissent le pouvoir de transférer ses acquis. C'est le cas notamment lorsque la formation place l'apprenant en position d'acteur.

Exemple : expérimenter et changer de posture bouleverse l'apprenant car cela le fait ressentir, réfléchir et agir. La formation travaille sur les trois dimensions émotions-mental-action.

Après la formation

- Pour intégrer un nouveau savoir sur le long terme, nous avons besoin de le réactiver 5 fois : relire ses notes, partager ses apprentissages avec un collègue, participer à une intervision sur le même thème, etc.

Exemple : la communauté de pratiques est un moyen de réactiver ses apprentissages en écoutant d'une part les questions de pairs sur la thématique, en y répondant d'autre part, lorsque nous reformulons nos propres acquis.

LES MEILLEURES MANIÈRES D'APPRENDRE LAISSENT LA PLACE AU TÂTONNEMENT QUI TRANSFORME RÉELLEMENT LES PRATIQUES : ELLES INSCRIVENT LA FORMATION DANS UN PROCESSUS AVEC UN AVANT, UN PENDANT ET UN APRÈS FORMATION.

> Le rôle de l'équipe dans le transfert des acquis

Le tâtonnement institutionnel

Trop souvent encore, la formation est un acte isolé dans le temps et isolé dans l'équipe. Comme si le pouvoir d'apprendre était "délégué" au formateur, en dehors de l'expérience quotidienne.
L'équipe peut-elle développer son pouvoir d'apprendre en organisant des temps pour prendre conscience ; prendre confiance, transformer ses pratiques... En inscrivant la formation dans un processus : avant, lorsqu'elle co-construira le programme de formation et choisira le format d'apprentissage qui convient ; après, lorsqu'elle prévoira le temps et l'espace pour se re-questionner-réactiver-partager-transformer les pratiques.

Quelques moyens d'apprendre ensemble : résoudre des problèmes en groupe, expérimenter et tirer collectivement les leçons des expériences, transférer les connaissances en organisant des temps de partage (tutorat, supervision, etc.)
Une coordination ou un responsable de formation peut jouer un rôle de miroir qui déclenchera et stimulera le changement.

Par Catherine Bardiau, Coordinatrice Competentia

Références :
Damien KAUFFMAN, psychologue-conseil en entreprise.
Bertrand RAVON, professeur de sociologie à l'Université Lumière Lyon 2 et chercheur au centre Max Weber.



Les formes de la formation continuée des travailleurs

La formation des travailleurs telle que pratiquée dans le secteur des CISP est multiple et peut recouvrir plusieurs formes, parfois inattendues.



Les stagiaires du Germoir répètent une chanson qu'ils ont écrite concernant leur vécu de femmes en formation avec un projet professionnel dans le cadre du projet "Paroles aux stagiaires"

À côté des classiques formations "en présentiel", c'est-à-dire les formations organisées dans un local dédié à la formation, plusieurs actions concourent à la formation des travailleurs. Celles-ci ne portent pas toujours le nom de "formation". Et pourtant, les participants y trouvent et y apportent des éléments qui accroissent leurs connaissances et leurs compétences tant individuelles que collectives.

Cette démarche fait référence à ce que certains appellent *"la formation informelle explicite"*[20]. Elle se joue dans des groupes de travail, dans des échanges de pratiques, dans des partages de savoirs et d'expériences, dans la construction d'outils pédagogiques seul ou en équipe, dans la rencontre fortuite ou organisée de travailleurs ou de stagiaires, dans la production sur chantier ou en atelier... Ces apprentissages naissent de la confrontation avec l'environnement, avec les pairs, avec d'autres...

Cette forme d'apprentissage peut avoir un caractère intentionnel ou non. On peut distinguer deux pôles dans l'apprentissage informel : l'apprentissage non-intentionnel (accidentel, incident ou fortuit) et l'apprentissage explicite *"ou le travailleur a bien conscience d'apprendre même s'il est resté concentré sur la tâche à accomplir"*. L'apprentissage explicite suppose une conscience de ce qui est appris à travers des dispositifs tels qu'échanges de pratiques, supervisions, tutorat, confrontations en équipe, travail collectif... Elle suppose un temps de formulation de ce qui est appris ce qui rend l'apprentissage explicite. C'est dans cette catégorie que peut se classer la formation par le travail où l'apprentissage se fait à travers la participation concrète à la production.

Nous partageons avec G. Brougère[21] l'hypothèse que *"c'est en participant que l'on apprend"*. Participer, c'est prendre part.

"La dimension collective est ici essentielle : participer c'est s'engager dans une activité partagée. Cela implique la reconnaissance mutuelle de cette participation qui devient légitime". On parlera aussi de *"communauté de pratiques"*. Pour lui, *"apprendre de la vie quotidienne, ce serait participer à la vie quotidienne. (...) C'est donc l'engagement dans la participation qui ferait de celle-ci un apprentissage"*.
Ce sujet a fait l'objet d'un atelier au Salon de l'insertion et de la formation de ce 18 mai dernier. Quatre pratiques ont été partagées. Parmi elles, les journées sur chantier organisées dans le cadre de la formation des formateurs à l'Interfédé en sont une forme et ont fait l'objet de la rubrique Trans'Formation en juin dernier.

Voici les trois autres manifestations de la formation continuée des travailleurs qui ont été présentées.

Le GT Parcs et jardins de l'Interfédé

Suite au travail de production du référentiel Parcs et jardins en 2012, plusieurs constats ont émergé des échanges au sein du groupe. Tout d'abord, la conviction que l'approche référentielle est porteuse pour revisiter et améliorer les pratiques de formation. Ensuite, les participants ont exprimé leurs besoins en supports pédagogiques notamment l'importance de se doter d'outils de suivi et d'évaluation pour objectiver les avancées des stagiaires dans la formation.

20 Lire à ce propos, le document publié par l'Interdéfé : "Enquête sur les pratiques de formation dans le secteur des EFT/OISP", juin 2012.
21 Bougère G., Une théorie de l'apprentissage adaptée : l'apprentissage comme participation, in Apprendre de la vie quotidienne, (coord) Bougère G., Ulmann A-L., Puf, mars 2009, pp. 267-278.



Atelier *Culture et insertion, un duo gagnant* de l'assemblée sectorielle du 23 septembre 2015.

En 2013, un groupe de travail se réunit. Il est toujours actif en 2017. Il réunit principalement des formateurs d'EFT. Les centres qui y participent sont le Cortil, l'Essor, Habilux, JAT, la P'tite main fleurisienne et la Renouée. Les objectifs du groupe sont de produire et de partager, sous le principe de mutualisation, des supports pédagogiques en lien avec les Unités de formation[22] du référentiel de l'Ouvrier/ère semi/e qualifié/e en parcs et jardins ; de développer un outil de suivi des compétences et de créer des outils pédagogiques pour vulgariser quelques concepts complexes (photosynthèse…) ou pour faciliter l'acquisition de connaissances (nomenclature…).

Les outils sont en phase de test et seront publiés à l'automne 2017 pour être accessibles à tous. Ils sont déjà accessibles via une Dropbox. Pour y avoir accès, contactez l'Interfédé.

Formation du personnel aux enjeux géopolitiques

Le CISP API[23] accompagne, dans une perspective d'autonomie, des personnes dans leur apprentissage de la langue française. Quarante nationalités se côtoient dans les groupes de formation. Certains stagiaires sont originaires de zones de conflits ou zones en tensions. L'histoire des personnes, leur parcours migratoires parfois difficiles, voire traumatisants, les tensions dans les pays d'origine, parfois amplifiés par les attentats et par leur traitement médiatique … ont des impacts sur le processus d'apprentissage mais aussi les relations entre les stagiaires et avec les formateurs.

Dès lors, les formateurs ont souhaité avoir une connaissance et une vue d'ensemble des enjeux géopolitiques qui traversent le monde aujourd'hui. Ces éléments devant leur permettre de mieux comprendre ce qui se joue entre et avec les stagiaires mais aussi de pouvoir désamorcer certains conflits.

Avec l'asbl BePax, la direction d'API et l'équipe des travailleurs ont organisé 12 journées de formation pour comprendre les situations de conflits ou de tensions de certains pays. La gestion des conflits convictionnels et philosophiques, la compréhension des conflits internationaux, le travail sur le pardon, ou encore la mécanique du complotisme, autant de thèmes abordés lors de ces journées.





LES MIJOTÉS DU SECTEUR SONT NÉS EN 2015 DE L'ENVIE D'UN FORMATEUR D'ÉCHANGER DES PRATIQUES ENTRE COLLÈGUES D'AUTRES CENTRES.

Les Mijotés du secteur, Un échange de pratique

Les Mijotés du secteur sont nés en 2015 de l'envie d'un formateur d'échanger des pratiques entre collègues d'autres centres. Une première édition a eu lieu en 2016 qui a réuni 7 centres. Le couvert a été remis en 2017 pour 6 centres d'entre eux et un nouvel arrivé.

La formule est restée identique. Chaque centre a constitué une équipe de deux stagiaires et d'un formateur. Ils ont ensemble créé une recette, qu'ils ont été expliqués dans un autre centre et en ont accueilli un pour en découvrir une. Les formateurs et les stagiaires ont donc pu découvrir de nouvelles façons de faire, une organisation différente, une autre approche pédagogique… Ces échanges de pratiques ce sont clôturés par une journée de rencontre, où tous ont cuisiné ensemble et dégusté les préparations des uns et des autres.

Par ces échanges se crée une véritable communauté de pratiques avec le souhait de se rencontrer et d'échanger tout au long de l'année.

Les livres de recettes sont disponibles sur le site de l'Interfédé[24].

22 Référentiels du métier ouvrier/ouvrière semi qualifié/e en entreprise de création, entretien et aménagement parcs et jardins ; les cahiers de l'Interfédé n°11, octobre 2013.
23 API, Accueil et promotion des immigrés.
24 La parution du N°2 est prévue à l'automne 2017.

Plan d'accès



- Les rues aux alentours de la rue Marie-Henriette sont en zone bleue 3 heures **(disque de stationnement obligatoire à partir de 10h).**
- Parkings gratuits à la **rue de l'Industrie**:
  - Grand parking en face du n°116 à 7-8 minutes de marche de l'Interfédé
  - Bande de stationnement en face du numéro 63
- Parking payant à l'entrée de la rue Marie-Henriette (rond-point) : 0,75 €/h - 4 heures maximum.
- Parking payant de la gare P[1] (à l'extrême droite de la carte) : 2 €/h et 20 €/j pour les non voyageurs.

Le garage de l'Interfédé n'est pas accessible aux participants aux modules de formation.

Trajet en voiture ----------→

Trajet à pied ----------→



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

ACFI 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 Ecrire Wallonie
www.lire-et-ecrire.be
tél. 081/24.25.00

Le Comité de rédaction
Eric ALBERTUCCIO
Leyla BUEKENS
Véronique DUPONT
Véronique KINET
Céline LAMBEAU
Antonin LOUIS
Eric MIKOLAJCZAK
Françoise ROBERT
Dominique ROSSI

Secrétaire de rédaction
Véronique Kinet 081/74.32.00
secretariat@interfede.be

Rédactrice en chef
Véronique DUPONT

Ont contribué à la rédaction des articles
Catherine BARDIAU
Raphaël CLAUS
Audrey DE BRIEY
Anaïs MATHIEU
Marina MIRKES
Anne-Hélène LULLING

Crédit photos
Raphaël CLAUS
Françoise ROBERT
Jacques ROBERT

Crédit illustrations
Alain MAES

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@interfede.be

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 • AID • ALEAP • CAIPS
Lire et Ecrire Wallonie

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

L'interfédé CISP

www.interfede.be

Interfédération des Centres d'insertion socioprofessionnelle
ASBL

FSE UNION EUROPEENNE
Wallonie
LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN ET LA WALLONIE INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR

Avec le soutien de la Wallonie et du Fonds social européen