



→ **Note de Travail**

**Objet : VOLET GRADUAT ISP POUR L'IRG
Extrait du Projet EQUAL CREASOC**

Date : Décembre 2006

L'offre de formation de l'Institut Roger Guilbert

Le système modulaire de l'enseignement de promotion sociale

L'enseignement de promotion sociale organise les cours selon un système cohérent d'unités de formation capitalisables. Une unité de formation peut être associée à d'autres en vue d'atteindre un ensemble global de compétences liées à une profession, à une qualification professionnelle ou à un titre d'études. L'ensemble des unités ainsi associées constitue une section. Chaque section comporte une unité de formation « épreuve intégrée » qui a pour but de vérifier si l'étudiant maîtrise, sous forme de synthèse, les capacités couvertes par les unités déterminantes (unités dont les capacités terminales sont considérées comme fondamentales).

Le dossier pédagogique relatif au nouveau Bachelor en ISP spécifiera quels modules constitueront des prérequis à d'autres et quelles unités seront capitalisables pour obtenir le titre.

Les conditions d'accès et le niveau de qualification de fin de formation

Les conditions actuelles du Graduat en Insertion sociale et Professionnelle sont soit :

- de posséder un titre de l'enseignement secondaire supérieur (certificat homologué de l'enseignement secondaire supérieur – CESS) ;
- posséder un titre de l'enseignement supérieur ;

Le décret organisant l'enseignement de promotion sociale du 16 avril 1991, modifié par le décret du 3 mars 2004, prévoit en son Article 8 qu'aux conditions et selon les modalités déterminées par l'Exécutif, « Les établissements d'enseignement de promotion sociale sont autorisés à prendre en considération pour l'accès aux études, le cours et la sanction de celles-ci, les capacités acquises dans d'autres enseignements ou dans d'autres modes de formation y compris l'expérience professionnelle. »

- présenter avec succès l'examen d'entrée (français / sciences sociales).

Cette possibilité offerte aux peu qualifiés d'accéder au Graduat ISP peut directement concerner les travailleurs déjà en fonction dans le dispositif, reconnus en raison de leur ancienneté et de leur expérience utile ainsi que les demandeurs d'emploi désireux de travailler dans ce secteur d'activité.

D'anciens stagiaires ISP, qui au maximum n'ont pas obtenu le diplôme de l'enseignement

secondaire supérieur (conformément aux critères de qualification du décret du 27 avril 1995 qui définit les critères d'entrée du public ISP) ont par la suite été engagés dans le secteur.

Selon que l'élève travaille déjà ou qu'au contraire il est demandeur d'emploi avec ou sans expérience professionnelle, le programme de formation va différemment le concerner. La structure modulaire du programme doit permettre aux moins qualifiés de se former aux compétences de base utiles au dispositif ISP et à ceux déjà actifs dans le secteur d'augmenter leurs compétences professionnelles.

L'enseignement de promotion sociale a ici la double mission de donner une seconde chance de parfaire un cursus scolaire et/ou de permettre une formation continuée. Dans le cadre du dispositif ISP, cela est d'autant plus nécessaire que l'ensemble des métiers du dispositif exigent des compétences spécifiques liées à l'interaction des actions de formation et de guidance et du public cible.

Le niveau de qualification en fin de formation vise actuellement un Bachelor. Selon le niveau de développement des contenus proposés pour la révision du graduat, la mise sur pied d'un Master en ISP pourrait être envisagée.

Le public de l'IRG et ses motivations

Les élèves inscrits en promotion sociale ont des niveaux et/ou des qualifications variables. Les besoins de formation varient selon qu'ils soient demandeurs d'emploi ou travailleurs, qu'ils exercent déjà une fonction dans le dispositif ISP ou non.

Les uns visent à acquérir des compétences ciblées qui consolident leur pratique professionnelle. Les autres cherchent à acquérir des compétences clés générales dans le secteur ISP. D'autres visent l'obtention d'un diplôme dans le but soit de se réorienter professionnellement, soit de trouver un emploi. Les 4 travailleurs ayant suivi le Graduat en ISP (4 sur 6) et contactés par la FeBISP ont confirmé ces conclusions.

Le public demandeur d'emploi en recherche de formation initiale

Le graduat ISP avait déjà pour objectif de permettre à un demandeur d'emploi qui vise un métier ciblé dans le secteur d'acquérir les compétences de base nécessaires pour exercer une fonction et de se former de manière transversale à la culture générale du secteur. La révision du graduat ISP porte sur le réajustement des contenus de la formation avec l'évolution du secteur ISP et non sur la redéfinition de ses objectifs généraux.

Le public potentiel de travailleurs en recherche de formation continuée dans le dispositif ISP

L'âge ne peut pas constituer un indicateur suffisant pour présupposer de la décision à suivre une formation en cours du soir, d'autres facteurs telle la situation de famille influent directement sur le choix des travailleurs à se former ou non.

Mais notons que selon « le cadastre FeBISP 2005 » sur les travailleurs dans le dispositif ISP indiquent que toutes les tranches d'âge de 25 à 54 ans sont représentées de manière relativement équivalentes : 19 à 24 ans : 1,7% ; 25 à 29 ans : 11,4% ; 30 à 34 ans : 18,6% ; 35 à 39 ans : 17,2% ; 40 à 44 ans : 16,8% ; 45 à 49 ans : 15,1% ; 50 à 54 ans : 12,7% ; 55 à 59 ans : 4,7% ; 60 à 64 ans : 1,6% et 65 ans et + : 0,2%.

Près de 70% (à savoir 182) des 256 travailleurs « Formateur classe 1 » ont un niveau d'enseignement supérieur non universitaire et 41 ont obtenu le CESS. On peut en conclure qu'un tiers a suivi un enseignement généraliste. Sur les 90 travailleurs « Formateurs classe 2 » : 46 ont obtenu le CESS et 21 le CESI. Ceci montre qu'un bon tiers des formateurs n'a pas acquis de compétences professionnelles ciblées sur un secteur d'activité dans son cursus initial et peut trouver un intérêt à faire reconnaître des compétences professionnelles acquises par l'expérience dans le dispositif ISP via la poursuite d'un Bachelor en ISP.

Par ailleurs, sur 714 travailleurs (toutes fonctions confondues), 315 ont un diplôme universitaire sans lien direct avec les métiers du dispositif ISP. La diversité des diplômes, sans lien direct avec la fonction exercée, suggère qu'un grand nombre de travailleurs est susceptible de se former à des matières spécifiques liées à leur fonction dans le dispositif ISP. Le graduat ISP devrait grâce à une palette élargies de compétences tantôt institutionnelles, tantôt ciblées sur la pédagogie ou sur l'orientation donner la possibilité de se spécialiser sur l'une ou l'autre matière.

Au plus le niveau de polyvalence est grand au plus le travailleur peut progresser dans sa carrière et/ou prétendre à une diversification professionnelle dans le dispositif. Sur un plan général, le dispositif ISP exige de tous les travailleurs de s'inscrire dans une dynamique collective « d'insertion socioprofessionnelle ». Idéalement, cela demande à tous de s'informer, de se former aux différentes actions du dispositif, du moins de s'y intéresser. Sur un plan plus individuel et à titre d'exemple, un formateur qui acquiert des compétences de type institutionnelles, qui élargit sa connaissance du dispositif d'un point de vue plus systémique pourrait prétendre à devenir coordinateur pédagogique.

Un travailleur actif dans le dispositif peut avoir intérêt à se spécialiser dans son domaine d'activité ou au contraire à élargir l'étendue de ses compétences en s'intéressant à d'autres champs de l'ISP. Ceci peut varier en fonction des besoins de l'asbl et des intérêts particuliers du travailleur ; de la taille de l'asbl, du nombre ou du type d'activité qu'elle organise. En effet, les organismes de formation professionnelle touchent à d'autres secteurs d'activité soit car ils sont reconnus par d'autres instances (Education permanente, Cohésion sociale) soit parce qu'ils développent d'autres types de partenariats dans le cadre du dispositif ISP avec des Fonds sectoriels de formation, des écoles de l'Enseignement de promotion sociale.

Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle

Les missions du dispositif ISP

Le dispositif ISP a été conçu en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail :
« Sont visés les demandeurs d'emploi inoccupés de la Région de Bruxelles-Capitale qui ne sont pas détenteurs, au début de l'activité, du certificat d'enseignement secondaire supérieur décerné par le Ministère de l'Education ou de tout autre diplôme équivalent et qui sont dans l'impossibilité de répondre aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail en raison de la faiblesse ou de l'absence de qualification professionnelle, de leur dénuement social ou du fait de discriminations visant le groupe spécifique auquel ils appartiennent. »²³

La philosophie du dispositif ISP est, encore aujourd'hui, celle définie par le décret²⁴ du 27 avril 1995 en son article 4 :

« Les actions d'insertion socioprofessionnelle sont l'ensemble des opérations qui visent l'accès à une qualification professionnelle et à un emploi rémunéré, couvert par la sécurité

sociale. L'action se traduit par la mise en oeuvre, dans une démarche intégrée, d'opérations d'accueil, de guidance, d'éducation permanente, de formation professionnelle et de mise au travail en entreprise. »

Les OISP placent les usagers au centre du dispositif. Ils ont pour objectifs l'insertion sociale (le travail de socialisation, le développement de compétences sociales, collectives) et professionnelle (compétences de base, transversales, spécifiques/métier) d'un public adulte hétérogène (fragilisé, avec ou sans expérience, ayant connu des parcours non linéaires). Ils combinent une action de formation professionnelle et un accompagnement du public vers l'emploi dans une démarche d'éducation permanente, ce qui les différencie des autres opérateurs de formation professionnelle.

Il est primordial de donner aux personnes des outils de construction, d'autoévaluation, d'autonomie. Ils forment leur public à une meilleure connaissance de la société et les aident à mieux gérer leur parcours d'insertion. Travailler avec ce public cible exige de connaître ses caractéristiques psychosociales et de pratiquer des méthodologies et une pédagogie adéquates dans un cadre déontologique clair.

Le fonctionnement du dispositif ISP

Le principe d'organisation des actions se retrouve quel que soit le type d'action organisé dans le dispositif ISP (alphabétisation, français langue étrangère, formation de base, atelier de formation par le travail, préformation, formation qualifiante, formation innovante, détermination généraliste, détermination ciblée/métier).

Sur 35 OISP (opérateurs de formation et ateliers de formation par le travail)

- 14 opérateurs organisent 1 seul type d'action de formation
- 14 opérateurs organisent 2 types d'actions de formation
- 5 opérateurs organisent 3 types d'actions de formation
- 1 opérateur organise 4 types d'actions de formation (PROFORAL)
- 1 opérateur organise 6 types d'actions de formation (LE PIMENT)

La combinaison entre la formation et le suivi individuel ou collectif de guidance, le suivi psychosocial, le suivi en entreprise et l'aide à la recherche d'emploi obligatoirement présents dans l'action ISP, explique le nécessaire engagement de formateurs et d'agents de guidance au sein de toutes les asbl et, selon le nombre d'actions par opérateur, la présence d'un coordinateur pédagogique.

En moyenne un quart des actions organisées par les OISP sont généralistes et trois quart visent une pratique professionnelle dans les domaines suivants : bureautique (15%), informatique (13%), aide aux personnes (10%), Horeca (8%), électricité (5%), animation (5%), autres (8%).

Si le principe général de l'action ISP concerne l'ensemble des formations ISP, il faut néanmoins l'adapter aux publics en présence. En effet, ceux-ci varient fortement d'une action à l'autre, soit en raison de leurs motivations, de leur profil psychosocial, de leurs conditions de vie, de leur statut social, de leur expérience professionnelle préalable ou non, de leur parcours de formation et/ou d'insertion... A chaque public son besoin de formation et d'accompagnement et des pratiques ISP adéquates.

Les besoins de formation des travailleurs du secteur ISP

Suite à l'analyse des formations suivies par les travailleurs de l'ISP au cours de l'année 2005, on a pu constater que :

- les formateurs et les coordinateurs pédagogiques se forment principalement à la Pédagogie (29%), à la Psychologie (23%), à l'informatique (20%) ;
- les agents de guidance se forment principalement à la Communication (37%), à la Psychologie (17%), à la Pédagogie (15%) et au Management (11%) ;
- les directeurs se forment principalement aux Langues (24%), à l'Informatique (17%), au management (14%).

Il en ressort que les matières liées à la Communication, à la Pédagogie, à la Psychologie et à l'informatique sont à développer dans l'offre de formation à l'attention du dispositif ISP.

L'analyse de ces 4 fonctions a également permis d'expliquer en quoi ces compétences étaient indispensables dans le dispositif ISP. (voir ci-joint le volet profil des fonctions).

Les besoins des employeurs du secteur ISP

Une troisième étape a consisté à questionner le besoin des employeurs du milieu associatif ; le secteur ISP comptabilise près de 850 travailleurs.

L'étude menée par la FeBISP a permis de cibler 4 fonctions principales actives dans le dispositif ISP (agent d'accueil, formateur, coordinateur, directeur), exercées par 80% des travailleurs présents dans le dispositif ISP (696 travailleurs sur 850).

Il n'est pas rare qu'un même travailleur occupe plusieurs fonctions et combine à la fois des tâches de formation, d'aide à la recherche d'emploi, de guidance et même de coordination de projets.

Cette observation découle de l'examen des tâches énumérées dans les descriptifs de fonction et nous indique que le projet de programme proposé inclut un grand nombre de thématiques communes et donc moins de thématiques spécifiques.

Le futur Bachelor en insertion sociale et professionnelle de l'IRG

La révision du Graduat de l'Insertion sociale et professionnelle

Que ce soit dans le cadre européen de l'éducation et de la formation tout au long de vie, de la validation des acquis non formels et informels, l'enseignement de promotion sociale s'inscrit à part entière dans le processus de Bologne pour l'enseignement supérieur, le processus de Copenhague pour l'enseignement et la formation professionnelle, les objectifs 2010 définis à l'occasion du Conseil européen de Lisbonne.

Le processus de Bologne en Communauté française a donné lieu à la création de deux cycles. Le 1er cycle : le BA (Bachelier/Bachelor) représente une formation initiale de 3 ans de transition vers le 2ème cycle.

Le 2ème cycle : le MA (Maîtrise/Master) constitue une formation avancée, de 1 ou 2 ans, au

choix selon le degré d'approfondissement souhaité.

Au sein de chacun de ces cycles, il existera des orientations et options variées, mais le premier cycle donnera accès automatiquement à au moins une formation de 2ème Cycle. Etant donné le grand nombre d'unités de formation identifiés par la FeBISP et leur niveau de complexité, leur organisation pourrait éventuellement se produire sur deux cycles plutôt qu'un.

Suite à l'exploration de la demande de profils via l'analyse des offres d'emploi ainsi qu'à la description des profils et au relevé de la formation continuée, il apparaît une polyvalence manifeste dans les différentes fonctions étudiées. Ceci a pour conséquence de figer le caractère indispensable de certains modules par rapport à d'autres car tout dépend du profil (prérequis et/ou expérience utile) et des besoins du public en formation.

La hiérarchisation des modules, en un organigramme de modules étalés sur 3 ans et suivis d'une épreuve intégrée, donne lieu en cas de réussite à la certification et à l'obtention du titre. Ceci concerne avant tout le public en recherche d'un diplôme. Pour les travailleurs en recherche d'une formation continuée, leur intérêt dépend soit de leur fonction, soit de leur niveau de qualification à l'entrée en formation soit encore de leur ambition professionnelle dans le dispositif ISP. La

polyvalence à laquelle nous faisons allusion s'exprime à la fois au travers de la méthodologie de l'ISP (une manière de mener l'action ISP à l'égard du public cible) et dans la répartition de la charge de travail. La plupart des travailleurs en fonction exécutent à la fois des tâches pédagogiques et des tâches liées à la guidance.

Les travailleurs de l'ISP s'inscrivent dans une dynamique collective qui, au travers de plusieurs moyens d'action ont pour but de faciliter l'insertion socioprofessionnelle de leur public. Le partage cohésion des équipes. Ils partagent une culture et des pratiques spécifiques liées aux caractéristiques de leur public. Quelle que soit leur fonction, ils ont en commun le projet de

faciliter l'insertion socioprofessionnelle du public à l'accueil ou en formation, de l'aider dans la clarification et la construction de son projet professionnel, de l'orienter vers d'autres partenaires ressources. Le principe d'interaction, inhérente à l'action ISP, se traduit à tous les niveaux, pour tous les types d'actions et devait donc apparaître dans l'élaboration du nouveau programme de graduat d'insertion sociale et professionnelle. Le pivot central du dispositif ISP tourne autour de son public et de ses caractéristiques, le développement de compétences transversales sont utiles que l'on s'inscrive dans des modules axés vers des contenus institutionnels, pédagogiques ou axés sur l'orientation du public.

Par ailleurs, nous avons observé un niveau de qualification élevé parmi les travailleurs. Nous avons également spécifié combien la spécialité de leur qualification initiale était généraliste mais toutefois plus ou moins proche des fonctions qu'ils exercent. On peut donc en déduire le besoin de formation continuée. Celui-ci se vérifie d'ailleurs dans les faits : les heures consommées au FFISP sont sans cesse en augmentation. Constatons également qu'il n'existe pas de formation ciblée à l'ISP dans l'enseignement de plein exercice.

Depuis 1995, les contextes institutionnel, financier, pédagogique du secteur ISP ont considérablement évolué et ont des impacts directs sur les fonctions exercées dans le dispositif ISP. C'est ainsi que les travailleurs (toutes fonctions confondues) doivent comprendre le cadre général dans lequel s'inscrit leurs pratiques tant à l'égard du public en formation que des pouvoirs qui les subsidient. Dès lors, devant une telle évolution du contexte, il est compréhensible que les travailleurs se tournent vers la formation continuée.

La polyvalence est d'autant plus forte que la mobilité inter-fonctionnelle est réduite dans le

dispositif.

Le suivi de certaines unités ou sections peuvent également développer les compétences de travailleurs employés dans d'autres secteurs d'activité ou qui visent d'autres secteurs (exemple aide sociale, cohésion sociale, éducation permanente).

Il ne nous appartient pas de trancher sur le niveau de développement de chaque unité de formation.

Ce choix revient à la Commission de concertation de l'enseignement de promotion sociale. Le choix des sessions et des unités (le nombre de périodes/élèves), l'organisation modulaire des sessions et des unités de formation (leur autonomie, leur interdépendance et leur chronologie) et la traduction de chaque unité et/ou section en unités de mesure des connaissances et compétences acquises de l'étudiant (E.C.T.S.²⁵ European Credits Transfer System ou Système de Crédits Européens Transférables) sont du ressort de l'IRG.