BASSIN EFE
INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT . FORMATION . EMPLOI
BRABANT WALLON

JOURNEE PROSPECTIVE SUR LE THEME DU N.W.O.W. (New Way of Working) »

Les ateliers du 29 mars ont pour objectif d'établir/proposer des actions concrètes pour l'Instance bassin EFE du Brabant wallon. Ceux-ci se sont organisés autour de 3 thématiques : (1) les métiers de demain et la digitalisation, (2) les compétences sociales, transversales et nouvelles formes d'apprentissages et (3) la formation et l'entreprise.

Compte-rendu Atelier n°1 : Métiers de demain et digitalisation

---

L'atelier 1 – métiers de demain et digitalisation - a accueilli 14 acteurs venant de l'enseignement, de l'emploi, de la formation et de l'accompagnement.

Les questions liées à la digitalisation des métiers suscitent beaucoup de questionnements. Beaucoup ont redouté des effets d'une digitalisation non maîtrisée : déshumanisation du travail d'accompagnement, suradministration, fracture numérique de plus en plus grande, etc.

Tour d'horizon des attentes et des problématiques perçues :

Lors du tour de table, les intervenants ont abordé les questions de la digitalisation aux travers de deux aspects : les bénéficiaires et les encadrants.

- Comment mieux préparer les élèves/stagiaires/apprenants/usagers maintenant ? Qu'est-ce qu'il faut digitaliser ? les outils ? la pédagogie ? Comment informer sur les métiers qui se digitalisent ? Les encadrants ont besoin d'être informés afin d'être en accord avec la réalité.
- La digitalisation concerne également les encadrants. L'usage et l'encodage des données et la transmission de celles-ci changent la manière dont les établissements/institutions doivent se gérer. Les outils informatiques dérangent (problème de contrôle et de surcontrôle). On craint une perte de l'humain. Elles imposent une « suradministration » et risquent de détourner des missions premières (accompagner, encadrer, former, etc.).
- Réduire la fracture numérique est un enjeu, notamment au niveau des CISP.
- La définition de la digitalisation n'est pas claire. Il est nécessaire de faire des différences entre les différents termes : digital, numérique, uberisation, …
- Comment aider les employeurs à l'ère de la digitalisation ? Quels types d'outils ?

Des idées et des pistes ?

L'atelier 1 a accueilli deux personnes ressources qui sont venus apporter leurs expériences et expertises. Leurs interventions ont permis d'apporter un œil critique sur la digitalisation.

- Plutôt que d'adopter une forme de résistance à certains outils du numérique, il faudrait s'interroger sur le mauvais usage du numérique.
- Technofutur TIC forme aux métiers du numérique et à l'impact de celui-ci. L'ASBL offre également une aide aux pédagogies numériques.
- Lorsque l'on se pose la question de ce qu'est un métier aujourd'hui, il faudrait également se poser la question de ce que c'est une carrière aujourd'hui. Former à l'ère de la digitalisation c'est d'offrir aux bénéficiaires des outils pour être acteur de leur carrière demain.
- Il n'y a pas d'obligation à faire de la digitalisation. C'est une question de choix. Il faut veiller à ce que les bénéficiaires deviennent propriétaires de leurs actions.
- Il y a un risque lorsqu'on utilise des outils qu'ils soient exclusifs. C'est pourquoi il est intéressant de concevoir dès le départ un système pour qu'il soit inclusif. UNIA, au sein de son organisation, a mis en place des systèmes numériques sur base de critères inclusifs (système de recrutement anonymisé, système d'e-learning en langage clair[1]). Ce genre de système bénéficie à tout le monde finalement.
- C'est un biais de considérer que les jeunes maîtrisent déjà les outils numériques. C'est important de former les jeunes à des compétences tels que l'usage des réseaux sociaux par exemple.

Projets cités : Upskilling, Skills Bridge, e-Div , FAB LAB, EPN.

Vers des actions concrètes au sein de l'Instance Bassin du Brabant wallon

Plusieurs idées et pistes ont été évoquées lors de l'atelier. En fin de séance, les participants ont formulé des actions concrètes à mettre en place.

- **Intégrer la digitalisation** au sein des travaux déjà existants tels que les Groupes de travail sectoriels/métiers.
  Identifier les impacts de la digitalisation sur un métier/secteur précis.
  Poursuivre sa collaboration avec les fonds sectoriels afin d'examiner où des séquences d'ajustement pour les travailleurs pourront être proposées ?

- **Transmettre les informations, les projets et les expériences sur la digitalisation**. L'IBEFE Bw continuera à être un relais auprès des opérateurs.

- Dans le cadre de son action **Visites en entreprises**, l'IBEFE Bw organisera une visite du centre de compétence Technofutur TIC.

[1] Technique d'écriture qui facilite la lecture (mots simples, structure simple, etc.)

Compte-rendu Atelier n°2 : Compétences sociales, transversales et nouvelles formes d'apprentissage : quel accompagnement proposer ?

Dix-huit partenaires de terrain ou ressources se sont réunis afin d'entendre les préoccupations, de partager des expériences, de comprendre les réalités de travail de chacun, avec le souci d'améliorer les pratiques respectives dont l'accompagnement des jeunes, des apprenants, des demandeurs d'emploi (…). Proposer des actions concrètes à développer et soutenir en IBEFE Bw (Instance Bassin Enseignement qualifiant, Formation, Emploi) était l'objectif final de ces échanges.

Parler des compétences sociales, transversales (…), c'est tout-d 'abord s'interroger sur les définitions, sur le contexte permettant à celles-ci de s'exprimer, sur le sens à leur accorder. Aborder l'accompagnement invite les professionnels à se pencher sur leurs pratiques, à chercher de nouvelles méthodes pédagogiques, à s'ouvrir à de nouveaux partenaires. Ouvrir ce champ conceptuel pendant 1h30 était le défi que les participants s'étaient lancés.

Le cadre devait d'abord être posé : quelles étaient les réalités de travail, les attentes, les dispositifs existants, les questions, les réflexions ?

- Quelle importance accorder aux compétences transversales dans le champ de la qualification ?
- Quel projet innovant développer au niveau de la formation continue ?
- La Commission européenne propose une liste des « compétences clés » à maîtriser, ainsi qu'une stratégie appelée « Parcours de renforcement des compétences » (compilation des bonnes pratiques) - On parle d'Upskilling – Reskilling – Un projet d'étude mené en collaboration avec les IBEFE abordera les compétences utiles.
- Des dispositifs se mettent en place : le Pacte pour un enseignement d'excellence, le Plan de lutte contre le décrochage scolaire ; ceux-ci soulignent l'importance d'une concertation entre les acteurs internes et externes à l'institution.
- Dans le cadre des pratiques professionnelles, il serait opportun de réfléchir à ce que recouvre l'accompagnement. Quelles postures adopter ? Comment concilier le public de l'enseignement spécialisé avec l'emploi ? Comment identifier les « talents » ?
- Travailler avec un public fragilisé qui n'a aucune conscience de ce que recouvre le concept de « compétence transversale » demande de faire évoluer les processus pédagogiques.
- Le message transmis aux jeunes devrait clarifier les attentes de demain.
- Les espaces de paroles destinés aux stagiaires en CISP sont essentiels ; ils permettent de réfléchir aux problèmes qu'ils se posent ainsi qu'aux compétences professionnelles et citoyennes ; ce lien de confiance avec les stagiaires est à créer et à maintenir.
- Une compétence telle « apprendre à apprendre » peut signifier des réalités très diverses suivant le public concerné et peut-être travaillée de façon différente selon l'enseignant, le formateur. Aujourd'hui certains parcours peuvent être

individualisés grâce à la Valorisation des acquis, comme c'est le cas en Promotion sociale par exemple.

- En tant que mouvement d'éducation permanente, la pédagogie utilisée a une visée émancipatrice et veut travailler les « talents » de chaque stagiaire. Les outils utilisés donnent du sens et veulent avoir un impact sur les capacités à apprendre.
- Travailler les compétences se réalise via des activités et suppose d'aborder également la confiance et l'estime de soi. Rédiger un CV en vue d'une recherche de stage ou d'un job d'étudiant, exige un travail sur soi, chercher ses « valeurs », se reconnecter à soi-même. Avant de viser la recherche d'emploi, il faut souvent se pencher sur le phénomène du décrochage social, ou scolaire.
- Acquérir des compétences suppose un travail de clarification du contexte dans lequel celles-ci seront mobilisées.
- Partager des définitions et visions communes sont des enjeux fondamentaux. Skillpass propose des ateliers spécifiques pour les jeunes NEETS (sur base d'un sérious game et RECTEC) ; cela passe par la compréhension de ce qu'est une compétence, la faire émerger, la valoriser, la partager. Ce processus redonne confiance en soi. Le référentiel RECTEC apporte des définitions et se décline en fonction du cadre européen des certifications. Il est contextualisé et accompagné par le regard d'un professionnel.

La seconde partie de l'atelier fut consacrée aux propositions d'actions, des idées proposées et discutées ensemble. Après une phase de réflexion et de questionnement, les priorités au niveau de l'axe « Compétences transversales » sont les suivantes.

⇒ rassembler, ***faire le cadastre des expériences, des outils*** pratiques, des ressources. Ces outils ou démarches, projets doivent être utilisables, transférables et partageables. Faire connaître les plateformes de partage existantes : EPALE, ACCROCHAJE… Expérimenter RECTEC…

⇒ ***faire le listing des centres de ressources*** qui pourraient prendre en charge des jeunes en difficultés, en perte d'identité, afin de leur redonner le goût d'apprendre, travailler l'estime de soi, la confiance en soi, la connaissance de soi. Il faut donner plus de moyens financiers aux organismes qui travaillent au niveau de la prévention afin d'éviter d'intervenir trop tard au niveau du parcours du jeune.

⇒ ***Proposer des formations*** aux professionnels, aux enseignants et éducateurs. Pour enrichir les pratiques professionnelles, il serait intéressant d'inviter des associations extérieures. La formation pourrait toucher aux outils numériques (Technofutur – Technobel…).

⇒ ***Créer un réseau de partenaires,*** décloisonner les structures, échanger les pratiques, (co)piloter un groupe de travail qui se pencherait sur un cadre de référence.

Compte-rendu Atelier n°3 : La formation et l'entreprise : quelle(s) collaboration(s) ?

L'objectif principal de cet atelier est de proposer des actions concrètes à développer et/ou à soutenir par l'IBEFE dans l'optique d'intensifier et/ou d'améliorer les collaborations entre les opérateurs de formation et le monde l'entreprise.

Suite à une brève présentation des participants et de leurs travaux en lien avec le thème de cet atelier, les personnes présentes ont d'abord répertorié des problématiques perçues et des attentes vers l'IBEFE et/ou vers des partenaires :

- Difficulté d'établir un « matching immédiat » avec les personnes autour de la table pour mettre en place des projets concrets. En effet, l'IBEFE produit des recommandations, mais cela ne semble pas suffisant.
- Des ponts doivent être créés : les participants remarquent le manque de relations et d'échanges entre les partenaires ;
- Il est dès lors nécessaire de « créer » des moments où l'on peut s'entendre sur un projet et le concrétiser dans une logique de souplesse, d'efficacité et de concertation ;
- Comment élargir le panel de diversité des candidats potentiels à l'entrée en formation ? ;
- Recherche de collaborations pour des projets à mettre en place à destination des élèves en 5e et 6e primaire ;
- Adaptation de l'offre de formation en fonction des besoins soulevés ;
- Comment améliorer la formation des enseignants via un partenariat avec les entreprises ? ;
- Comment pourrait-on transmettre davantage les informations sur les actions/projets qui existent déjà ? Trouver le lien/contact direct n'est pas toujours évident.

Ensuite, il a été demandé aux participants d'énoncer des actions concrètes que l'IBEFE pourrait soutenir et/ou développer. Suite aux discussions, voici les propositions retenues :

- Créer du lien entre plusieurs partenaires : des rendez-vous seront pris entre les personnes concernées (exemple : Facilitateur EO-AJ et IBEFE, SAS et CEFA de Tubize, Forem et AVIQ, etc.);
- Promouvoir l'alternance en promotion sociale ;
- Permettre et faciliter l'accès des demandeurs d'emploi au CEFA ;
- Développer des actions « Découverte métiers et formations » en promotion sociale ;
- Développer des « Journées découvertes » dans une entreprise pour des élèves et leurs professeurs. Des actions comme « Entr'Apprendre » (formation pour des enseignants) ou « Les Rencontres en entreprises » (découverte entreprise pour les élèves) existent déjà. Néanmoins, il serait proposé de créer des journées où l'on

mêlerait découverte de l'entreprise et formation en entreprise pour les élèves et leurs professeurs ;
- Etablir les causes de dysfonctionnement et points positifs d'actions qui existent déjà ;
- Rassembler les informations et les communiquer aux partenaires de l'IBEFE afin d'éviter trop d'intermédiaires ;
- Utiliser les complémentarités et les croiser avec le monde économique. Il est important de mieux communiquer entre les opérateurs de formation et le monde des entreprises ;
- Intensifier les rapprochements entre les pénuries communiquées par le Forem ou les métiers en tension pointés par l'IBEFE et les opérateurs via l'IBEFE (exemple succès : mise en place d'une formation d'assistant pharmaceutico-technique en promotion sociale) ;
- Un groupe de travail sera mis en place concernant le public des 5èmes et 6èmes primaire avec quelques partenaires présents ayant pour objectif la divulgation d'informations d'actions vers les écoles du Brabant wallon ;
- Après identification des besoins en entreprises concernant la pénurie de main d'œuvre de personnes très peu qualifiées, implanter un projet sociétal dans une entreprise, tout en accompagnant les demandeurs d'emploi pouvant répondre à cette demande.

Ces propositions seront débattues en IBEFE afin de les prioriser.