



Note de travail

Upskilling Pathways : les propositions du CCEF pour approfondir le plan d'action de la Belgique francophone

Dans sa recommandation du 19 décembre 2016, le Conseil Européen invite les Etats membres à mettre en place des parcours de renforcement de compétences à destination des adultes : les « Upskilling Pathways ».

Soucieux de donner l'opportunité à tous les citoyens de se former tout au long de la vie, et de renforcer les collaborations entre l'Enseignement et la Formation professionnelle, le CCEF (Comité de Concertation Enseignement-Formation) a décidé de s'engager dans cette voie.

À l'issue de trois étapes formelles, le CCEF propose aujourd'hui 8 actions pour renforcer les « Upskilling Pathways » en Belgique francophone.

Upskilling Pathways

Des parcours de renforcement des compétences à destination des adultes peu qualifiés¹

Tant pour jouer un rôle actif dans la société et assumer ses responsabilités sociales et civiques que pour accéder au marché du travail et poursuivre études et formations, chacun doit disposer d'un niveau suffisant de compétences de base, générales, ou professionnelles, qu'il s'agisse de la lecture, l'écriture, le numérique, le calcul mais aussi la communication ou l'intelligence dite « émotionnelle ».

Pour faire en sorte que chacun puisse développer ces compétences, le Conseil Européen recommande aux Etats-membres de mettre en place des parcours spécifiques à destination des adultes. Ces parcours se caractérisent par la mise en place de 3 étapes ou « steps » spécifiques.

Step 1

L'évaluation des compétences

Les participants recensent leurs compétences et leurs besoins de renforcement. Ce processus peut prendre la forme d'un « bilan de compétences »: une évaluation des compétences servant à élaborer une offre de formation adaptée.

Step 2

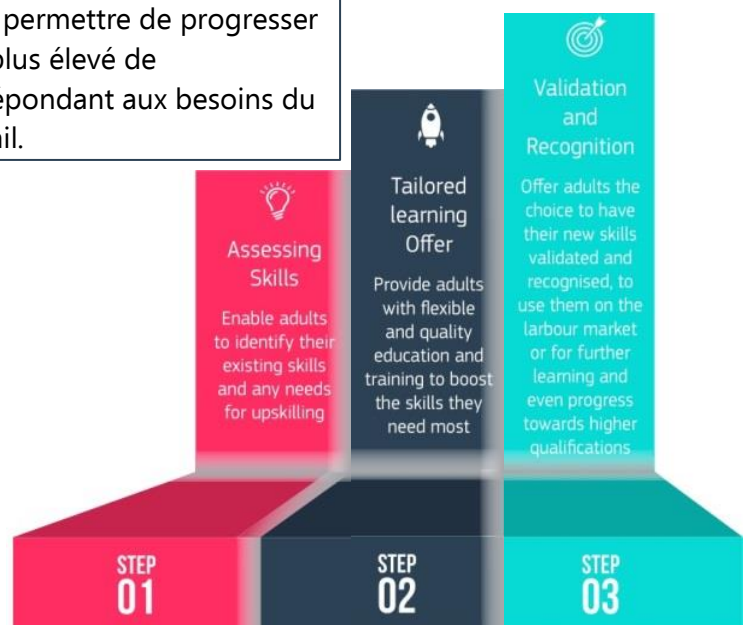
Une offre d'enseignement et de formation flexible et adaptée aux besoins

Les bénéficiaires recevront une offre en matière d'éducation et de formation répondant aux besoins recensés dans l'évaluation des compétences. Cette offre doit viser à renforcer la lecture, l'écriture, le calcul ou les compétences numériques, ou permettre de progresser vers un niveau plus élevé de qualifications, répondant aux besoins du marché du travail.

Step 3

Reconnaître et valider les compétences acquises

Les bénéficiaires pourront faire valider et reconnaître les compétences acquises.



¹ Ou « peu scolarisés », ce qui correspond mieux au paysage belge francophone.



Les axes de travail du CCEF

Le CCEF, qui rassemble les acteurs de l'Enseignement et de la Formation professionnelle, se montre porteur de la dynamique pour la Belgique francophone. À l'issue de réunions plénières, des premières Assises de l'Enseignement et de la Formation qui ont eu lieu le 25 janvier 2019, et d'un workshop spécifique, les membres du CCEF déposent aujourd'hui 8 actions pour renforcer les Upskilling Pathways en Belgique francophone. Ces actions seront articulées avec la recommandation Garantie pour la jeunesse qui porte plus précisément sur le public des moins de 25 ans. Les membres du CCEF s'intéresseront dès lors à l'ensemble du parcours.

Le CCEF propose d'élargir le cadre de travail défini par le Conseil Européen, et juge nécessaire d'ajouter deux étapes préalables au parcours de renforcement conçu initialement :

Un **step « -1 » dédié à la prévention** : comment éviter que des jeunes sortent du système éducatif sans diplôme ? Que mettre en place pour ces jeunes ? Comment valoriser, valider les compétences déjà acquises (par exemple, sous la forme d'un portefeuille de compétences) ? Dans quelle base de données, peuvent se retrouver ces acquis pour être partagés ?

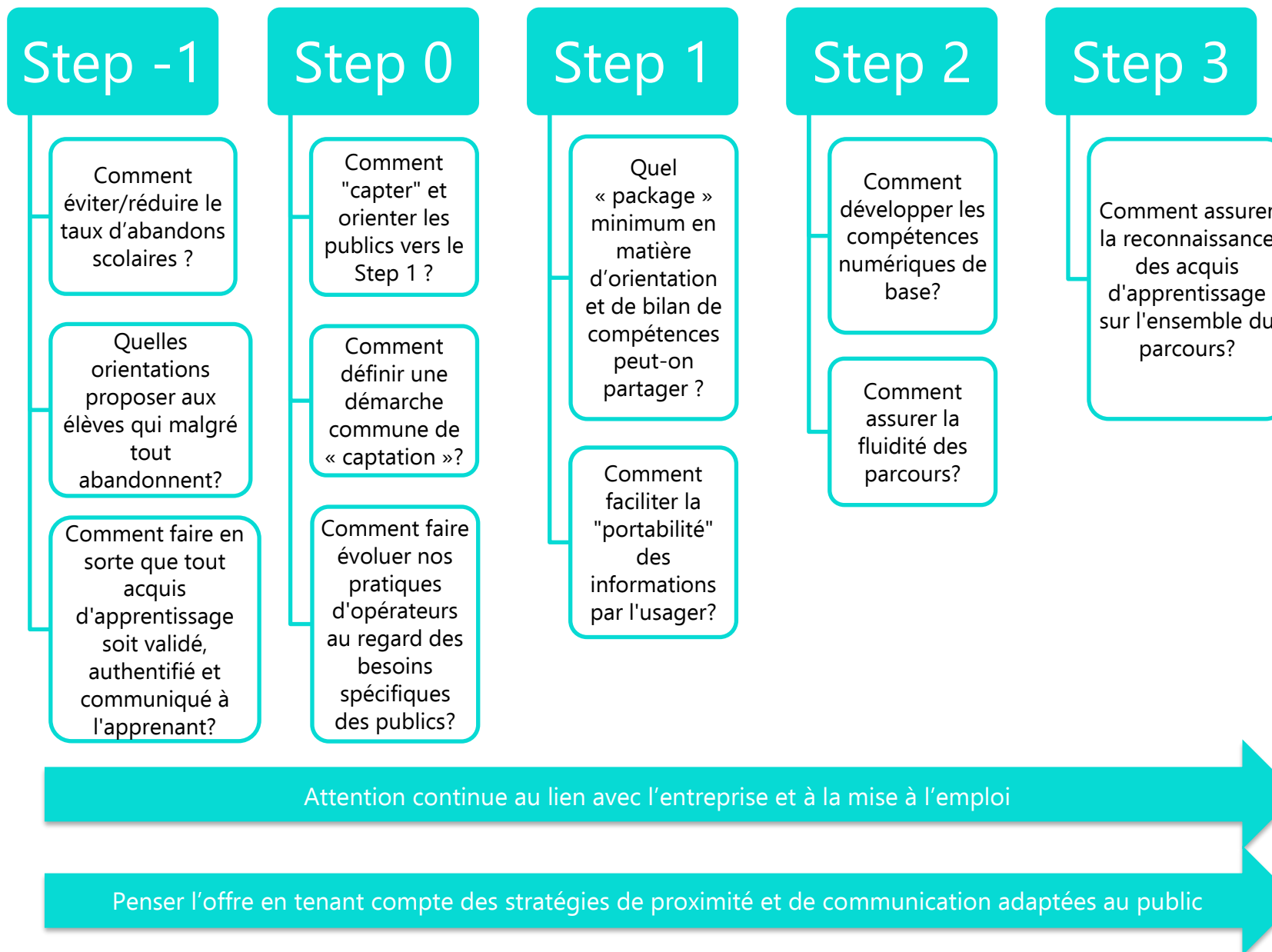
Un **step « 0 » axé sur l'« attraction » des publics-cibles** : comment sensibiliser et aller à la rencontre des publics ? Comment les orienter vers des parcours de renforcement des compétences adaptés ? Et comment, en tant qu'opérateurs, porter un regard réflexif sur ses propres pratiques pour les ajuster au mieux aux publics concernés ?

Outre ces deux steps préalables, les membres du CCEF souhaitent également attirer l'attention sur **2 dynamiques transversales** dans le dispositif UPs:

- La **perspective de l'emploi** : les parcours de renforcement des compétences se doivent d'être suffisamment souples pour permettre aux personnes concernées d'aller vers l'emploi à tout moment (ou tout step), voire d'en revenir. En outre, c'est cette perspective concrète qui renforce l'attraction des publics en step 0.
- L'attention portée aux **stratégies de proximité et de communication** : dans la construction des parcours, il est important de s'interroger sur certains paramètres qui pourraient constituer des obstacles. On sera dès lors attentifs à la vulgarisation des termes employés, l'importance de la langue utilisée, l'existence de l'offre au niveau local, ou encore le recours au numérique.



Considérant ces nouveaux éléments, les membres du CCEF s'accordent sur le fait de travailler prioritairement sur les étapes suivantes en Belgique francophone.





Les axes de travail du CCEF : 8 actions

À l'issue d'un workshop comprenant les membres du CCEF et des experts, 8 actions ont été définies en vue de continuer et d'approfondir le plan d'action de la Belgique francophone en matière d'Upskilling Pathways. Celles-ci portent prioritairement sur les steps -1 (lutter contre l'abandon scolaire précoce et valoriser les compétences acquises), 0 (sensibiliser, « capter » les publics) et 1 (évaluer les compétences).

La plateforme EPALE sera utilisée comme outil de partage des données et des informations entre les partenaires du CCEF.

Action 1

Réaliser un cadastre des outils, projets, initiatives, méthodologies, expériences pilotes, ... existant-e-s ou en cours de développement pour les STEPS -1, 0 et 1

La réalisation de ce cadastre est un préalable nécessaire à la mise en cohérence des actions déjà menées et à l'élaboration de projets futurs pour développer les Upskilling Pathways. Dans cette optique, l'objectif de cette action est de répertorier l'ensemble des outils, des projets et des initiatives existantes en regard des différents steps (p. 4), et d'identifier les éventuels « manques », tant en termes d'information sur ce qui existe que sur l'« inexistant ». Tout dispositif n'est en effet pas forcément connu de tous, et c'est dans l'échange et le partage d'informations que ce cadastre prendra sens. Le cadre et la méthode de récolte seront donc définis et organisés par l'ensemble des opérateurs, et valorisera le partage d'expériences.

Ce cadastre intégrera, pour chaque action ou projet, les opérateurs qui en sont à l'origine et les publics-cibles visés. Il donnera donc un panorama global et intégré inter-opérateurs et inter-publics de l'ensemble des actions réalisées en termes d'Upskilling Pathways.

Action 2

Se doter d'un cadre commun de référence

Public peu qualifié ? Peu scolarisé ? Compétences de base ? Savoir-faire comportementaux ? Il s'agit ici de définir et qualifier ensemble le plus précisément possible les publics-cibles et les différents concepts utilisés afin de recourir à un vocabulaire commun univoque, compréhensible par tous. Cette démarche s'appuiera sur les concepts déjà identifiés dans les textes légaux, et une attention particulière sera accordée à la vulgarisation des termes choisis.

**Action 3****Cartographier le(s) parcours**

Quels sont les parcours possibles pour les usagers ? Cette action vise à modéliser au niveau méta les grands parcours « types » dans lesquels les usagers peuvent s'inscrire, soit en se concentrant sur les steps prioritaires (-1, 0 et 1), soit en les intégrant plus largement dans un parcours global de Life Long Learning. Ces réflexions permettront ensuite d'identifier les « étapes clés » des parcours ; de les simplifier, les optimiser et d'y associer les opérateurs, les outils et méthodes adapté(e)s.

Cette action implique également de se poser la question des moyens par lesquels le bénéficiaire passe d'une étape à une autre du parcours, mais aussi de mettre en lumière les différents éléments qui participent à la construction de son projet individuel.

Pour alimenter cette réflexion, plusieurs pistes sont envisagées : outre une collecte et analyse des données disponibles sur les publics cibles, il peut également être utile d'avoir recours à des méthodologies spécifiques permettant de cartographier les parcours (Acemis, par exemple).

Action 4**Développer un outil d'information numérique pour les usagers**

L'objectif de cette action est de définir les spécifications fonctionnelles d'un outil numérique à destination des « usagers » qui leur permettrait d'accéder à l'ensemble des informations utiles et pertinentes en matière de parcours de renforcement (quelles sont les offres disponibles ? Comment et où réaliser un bilan de compétences ? etc.).

Dans cette optique, on veillera : à s'appuyer sur les dispositifs et plateformes existantes (par exemple : Dorifor, Formapass, Emploi Box, etc.), et à penser la maintenance d'un tel outil.

Action 5**Développer un outil d'information numérique pour les professionnels**

L'objectif est de définir les spécifications fonctionnelles d'un outil numérique « professionnel » qui aurait pour vocation de permettre à tous les acteurs d'accéder à l'ensemble des informations utiles et pertinentes en matière de parcours de renforcement (que propose chaque opérateur ? Quels outils/expériences peuvent être échangés ? Quelles passerelles sont envisageables ? etc.).

Dans cette optique, on veillera : à s'appuyer sur les dispositifs et plateformes existantes (par exemple : Epale, Dorifor, Formapass, Emploi Box, etc.), et à penser la maintenance d'un tel outil.

**Action 6****Stratégies de financement des actions**

Pour alimenter les travaux sur les différentes actions précitées, les membres du CCEF prévoient d'identifier et d'analyser les opportunités de financement activables dans le cadre des Upskilling Pathways (ex : FSE, Erasmus, etc.).

Action 7**Mettre en œuvre une stratégie intégrée de formation aux compétences numériques de base**

La diffusion du numérique a un impact massif sur le marché du travail et sur le type de compétences dont les citoyens ont besoin. L'action envisagée vise à mettre en œuvre une stratégie intégrée de formation aux compétences numériques de base pour offrir un socle solide de compétences de base aux citoyens peu scolarisés. Cette stratégie sera basée sur 3 piliers méthodologiques :

- L'utilisation d'un référentiel commun à tous les opérateurs ;
- La mutualisation de ressources pédagogiques et la mise en place d'un comité de gouvernance pédagogique ;
- La mise à disposition de médiateurs numériques institutionnels.

L'offre de formation sera articulée aux step 1 et 3.

Action 8**Faciliter la reconnaissance des acquis d'apprentissage en centres / organismes d'insertion socioprofessionnelle**

La reconnaissance des acquis est déjà bien avancée en Belgique francophone. Elle est opérationnelle pour la plupart des enseignement et formations publics.

Les apprentissages acquis dans le secteur associatif sont également reconnus en région de Bruxelles -Capitale. Par contre, les apprentissages acquis en CISP en Wallonie ne sont pas encore reconnus automatiquement. Des collaborations avec l'Enseignement de Promotion sociale et le passage d'épreuves de validation des compétences permettent de progresser dans les parcours, mais ces opportunités ne sont pas offertes pour tous les métiers / niveaux.

Un projet européen a été introduit et accepté (programme d'appui aux réformes structurelles), qui vise à :

- identifier les pratiques existantes en matière d'évaluation des compétences, adaptées au public peu qualifié, qui répondent aux exigences fixées dans le cadre francophone des certifications ;
- soutenir l'organisation d'une réflexion interne au secteur sur les pratiques d'évaluation et la mise en place de systèmes qualités dans les centres d'insertion socioprofessionnelle ;
- permettre la reconnaissance des acquis d'apprentissage en CISP par les opérateurs publics de formation qualifiante.