



ATTITUDES & COMPORTEMENTS A L'ECOLE

**DEVELOPPER, CERTIFIER ET VALORISER LES ATTITUDES & LES COMPORTEMENTS DANS
L'ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE**

Recommandation de la Fondation pour l'Enseignement,
à l'attention de la Ministre de l'Education Madame M.-M. SCHYNS

janvier 2017

Introduction

Il est demandé (ref. MMS/FAB/mr/29.09.2016/21699) à la Fondation pour l'Enseignement de remettre une recommandation concernant un projet de « certification des attitudes et comportements à l'école », prenant comme points de départ et de comparaison un système d'attestation existant en Flandre, SODA+ (*Stiptheid/punctualité, Ordre, Discipline et Attitude*).

Dans cette demande, on envisage la création d'un système permettant de valoriser les compétences sociales transversales, qui sont aujourd'hui peu ou prou évaluées pour elles-mêmes, et de renforcer les liens avec les acteurs socio-économiques en répondant mieux à leurs attentes, tout en soulignant la nécessité de développer un projet en accord avec la culture francophone. Plusieurs pistes ont été formulées dans la demande, notamment l'idée d'un système qui ne soit pas limité à l'enseignement qualifiant, mais qui serait éventuellement obligatoire dans celui-ci. La demande exprime en outre une série d'attendus, tels que les compétences à développer/évaluer, la nécessaire simplicité de l'évaluation, l'articulation aux autres certifications, la délivrance et l'utilisation de cette attestation, les liens avec l'entreprise, les garde-fous par rapport aux risques de discrimination, ainsi que toute recommandation qui serait jugée pertinente. Le cahier des charges évoque aussi l'opportunité d'intégrer notamment la somme d'observations faites « en situation » (stages, alternance, ...).

La Fondation pour l'Enseignement souhaite répondre le plus clairement possible à cette demande en fournissant des balises utiles pour développer un ou plusieurs dispositif(s) qui puisse(nt) être mis en œuvre en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Recommandations de la Fondation pour l'Enseignement

Les objectifs poursuivis par le système SODA+ sont partagés par la Fondation, notamment parce que le système vise à mesurer et à valoriser les attitudes et comportements positifs des élèves (notamment en répondant aux attentes des entreprises), par un système qui se veut positif à l'aide d'indicateurs simples, une attestation qui est pilotée par le conseil de classe, en appliquant des critères uniformes (intégrant aussi le feedback des entreprises lors des stages) tout en tenant compte de l'évolution et de la situation individuelle de chaque élève. Ce système concerne l'enseignement technique et professionnel, de plein exercice et en alternance.

S'il souscrit aux objectifs énoncés ci-dessus, le Conseil d'Administration de la Fondation pour l'Enseignement fait les recommandations suivantes pour un système adapté en Fédération Wallonie-Bruxelles :

Améliorer les attitudes et les comportements observés dans le cadre scolaire et des interactions écoles-entreprises nécessite aussi de développer effectivement en amont les *compétences sociales*, non-formelles, sans viser à évaluer uniquement les attitudes et comportements observés. Ces compétences-clés, qui supportent les attitudes et les comportements positifs, doivent être définies et intégrées aux référentiels de l'enseignement en référence aux orientations définies en la matière dans le projet de pacte pour un enseignement d'excellence. Cela est valable tant dans le « tronc commun » que dans la suite de l'enseignement secondaire (transition et qualification).

Ces compétences par nature transversales doivent donc aussi (si possible sans attendre la première cohorte d'élèves qui sortiront du futur « tronc commun ») être intégrées aux référentiels de l'enseignement technique et professionnel, dans les cours généraux et/ou techniques (e.a. via les profils de formation et de certification issus du Service Francophone des Métiers des Qualification- SFMQ), car les attitudes et les comportements des élèves se traduisent ici directement par leur capacité à s'intégrer à l'entreprise.

Des points d'appui existent à cette fin, notamment les compétences transversales de « *mise en projets/créativité/esprit d'entreprendre* » d'une part et d'« *apprendre à apprendre et à poser des choix* » d'autre part, telles que recommandées par l'Union européenne et intégrées dans le projet d'avis n°3 du Groupe Central (cf. 7 domaines d'apprentissages visés par le « tronc commun » - Pacte pour un Enseignement d'Excellence). Ces éléments devraient donc intégrer les travaux en cours du Pacte pour un Enseignement d'Excellence sur les référentiels de l'ensemble du cursus scolaire, pour une approche adaptée aux âges et aux contextes des élèves.

Il faut définir les compétences visées, mais aussi les capacités à développer en soutien de celles-ci (plusieurs sources d'inspiration existent - cf. sources ci-après), préciser des procédures d'acquisition, les mises en situation et des critères nuancés d'évaluation, prenant notamment en compte la situation de l'élève, son évolution et une contextualisation des apprentissages (notamment dans la perspective d'une valorisation des acquis auprès des futurs employeurs pour les élèves du qualifiant) afin de démontrer à l'aide d'exemples vécus la valeur réelle des acquis. Si l'évaluation doit porter sur des indicateurs clairs et structurant à définir (par exemple *ponctualité, respect des autres, respect des consignes, attitudes face au travail, etc.*), ceux-ci doivent aussi être mis en relation avec les compétences de base qui sont visées et les contextes d'apprentissage (par exemple : *la compétence « travail en équipe », acquise, en cours d'acquisition ou à développer à l'école et/ou lors de stage*).

La certification doit s'opérer au sein-même du système scolaire et l'évaluation réalisée sous la supervision du conseil de classe. L'évaluation des attitudes et comportements doit être évolutive, intégrée aux bilans et évaluations tout au long du cursus. Cela n'exclut pas de délivrer une attestation/certification finale (par exemple en l'intégrant de manière obligatoire au Passeport CPU pour les élèves du qualifiant qui sont dans le système de la Certification Par Unités, pour tous les élèves au moment de délivrer le Certificat de Qualification, et/ou au CESS). Ces évaluations devraient pour les élèves de l'enseignement qualifiant intégrer obligatoirement un feed-back spécifique basé sur les interactions vécues avec les entreprises (par ex. sur base des rapports de stages établis avec les entreprises), discutées ensuite en conseil de classe, et intégrer un *passport* ou *portfolio* permettant à l'élève de valoriser ses expériences auprès de futurs employeurs.

Développer et certifier ces compétences nécessite de former les enseignants à cette fin, soit dans le cadre de la formation initiale, soit dans le cadre de la formation continue (réseau ou inter-réseaux) via des modules spécifiques. Au même titre que pour l'accompagnement des stages, une formation des tuteurs en entreprise devrait être envisagée sur base volontaire en fonction des besoins repérés sur le terrain.

Des éléments d'auto-évaluation par l'élève favoriseraient son engagement, l'appropriation des compétences visées et l'autonomie. On viserait aussi à valoriser les acquis et les progrès de l'élève, en mettant en évidence ses forces (sur lesquelles construire) dans une « *feuille de route* » (permettant notamment une approche factuelle, objective et évolutive) co-construite avec l'élève au fil du temps, en offrant des perspectives sur les compétences encore à développer et en créant les conditions du progrès, en encourageant la créativité et le dialogue.

La participation des entreprises, essentielle via les interactions avec les élèves, ne doit pas se traduire par un financement de ce côté, ni créer d'automatisme entre la certification et l'obtention d'avantages auprès des entreprises (stages, jobs, ou autres récompenses), afin que chaque élève puisse valoriser son parcours et ses expériences. Par contre, des comportements particulièrement positifs observés chez les élèves pourraient être valorisés en encourageant par exemple un rôle de mentor visant à supporter des élèves en difficulté.

Plusieurs initiatives concrètes peuvent être prises pour encourager les écoles et les entreprises à s'engager sur cette voie à court terme. Ainsi :

- un *guide*, reprenant des exemples de *compétences-clés, méthodes et dispositifs déjà disponibles*, aiderait les établissements à implémenter un système qui correspond le mieux à leur réalité ;
- une *labellisation positive* par la Fondation pour l'Enseignement des initiatives répondant à une série de critères (cf. supra), encouragerait les écoles à s'en saisir et attirerait l'attention des entreprises qui seraient ainsi davantage incitées à intégrer les élèves (stages, emplois).

Ces critères pourraient être consolidés dans un *comité mixte*, regroupant notamment des représentants de l'école et de l'entreprise. Ces dispositifs seraient très utiles dans l'enseignement qualifiant pour créer rapidement une visibilité positive vers les entreprises.

La Fondation reste disponible pour approfondir des aspects pratiques, tels que *la liste des compétences et capacités à développer, un/des modèle(s) d'attestation, le mode de délivrance* et pour développer des approches pilotes.

Sources

- « *Comment développer des compétences transversales de type « Soft Skills » chez les jeunes du qualifiant* », Learn-To-Be , novembre 2016
- *Systèmes de certifications des attitudes et comportements en Flandre*, dont témoignages, « SODA+ » <http://www.sodajobs.be> et proposition « ADOP », dimanche 02.10.2016 sur La Une (« Votre Avis »)
- « *Recommandation du Parlement européen et du Conseil de l'Europe sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie* » – Journal Officiel L 394 du 30.12.2006
- « *Visa Destination emploi et Visa pour l'Emploi- troisième degré de l'enseignement qualifiant*», CPMS Liège, Buffet Accès Emploi, Atelier spécialisé des Moulins, juin 2016
- « *Ecole Communautaire Entrepreneuriale Consciente : projet du Centre Asty-Moulin (ITN – collège Saint-Servais – Ecole Professionnelle)* » et entretien structuré, novembre 2016
- « *Les compétences transversales : première approche des compétences transversales exigées des employeurs*», 13 juillet 2015 et réflexions du Groupe de Travail Social, 03 novembre 2016, Union Wallonne des Entreprises
- « *Identifier les compétences génériques pour favoriser l'autonomie des adultes* », Institut de Coopération pour l'Education des adultes », 2012
- « *Référentiel des compétences acquises dans le cadre non-formel d'une expérience de mobilité internationale, au service de l'insertion socio-professionnelle*», projet AKI, 2016
- « *The importance of human skills for youngsters at the (future) labour market – results of the survey for the app-titude project* »,
- « *Avis numéro 3 du Groupe Central* », 2 décembre 2016, Pacte pour un Enseignement d'Excellence, http://www.pactedexcellence.be/wp-content/uploads/2016/12/Groupe-central-du-Pacte_-Projet-dAvis-N-3-WEB.pdf