



CENTRE DE FORMATION-INSERTION LE GRAIN

a.s.b.l.

N° d'entreprise 450 429 297

Rue de la Victoire, 20 – 1060 Bruxelles

Tél. 02/ 503.18.13 - Fax. 02/ 503.37.05

infos@cefig.be - www.cefig.be

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITES

CEFIG asbl

Année 2016

CEFIG a.s.b.l.

Rédigé à Bruxelles, le 30 mai 2017



TABLE DES MATIERES

Introduction	3
1. Nouveautés au cefig en 2016	4
2. Insertion socio-professionnelle dans les formations en français langue étrangère.....	5
2.1 Actions prévues et actions réalisées	5
2.2 Programme des modules a1, a2 et b1 en français langue étrangère.	5
2.3 Objectifs des différents niveaux.....	9
2.4 Composition des groupes	11
2.5 Suivi et résultats.....	11
3. Insertion socioprofessionnelle dans le cadre des formations de base.....	13
3.1 Actions prévues et actions réalisées	13
3.1.1 Rappel des objectifs de la formation et nouveautés.....	13
3.1.2 Composition des groupes	14
3.2 Suivi et résultats.....	15
4. Préformation bureautique	16
4.1 Actions prévues et actions réalisées	16
4.2 Rappel des objectifs de formation et modifications éventuelles apportées aux actions	16
4.3 Composition et description du groupe.....	16
4.4 Résultats.....	17
5. Insertion socio- professionnelle dans le cadre des formations qualifiantes en bureautique	18
5.1 Actions prévues et actions réalisées	18
5.2 Rappel des objectifs de la formation et modifications éventuelles	18
5.3 Composition des groupes et profil	19
5.4 Suivi et résultats.....	20
6. Insertion à l'emploi dans le cadre de formations préparatoires aux épreuves de sélection de cadre de base de la police	21
6.1 Actions prévues et actions réalisées	21
6.2 Rappel des objectifs de formation et modifications éventuelles apportées aux actions	21
6.3 Composition et description des groupes	22
6.4 Résultats.....	26
6.4.1 Résultats épreuves de sélection cadre de base police	26
6.4.2 Résultats globaux.....	28
7. Projet tic.....	29
7.1 Présentation générale	29
7.2 Evolution en 2016 et perspectives	29
8. Bilan de l'année 2016 et perspectives pour l'année 2017.....	31

INTRODUCTION

Le Cefig, Centre de Formation-Insertion Le Grain, est une asbl reconnue par la Commission Communautaire Française comme organisme d'insertion socioprofessionnelle. A ce titre, et ce depuis plus de 20 ans, nous visons à inscrire des demandeurs d'emploi très peu ou pas qualifiés, souvent fragilisés socialement, dans un parcours d'insertion. L'objectif final de ce parcours est la mise à l'emploi mais également dans un sens plus large et essentiel pour toute l'équipe la réinsertion sociale et professionnelle. L'enjeu majeur pour les stagiaires inscrits en formation chez nous et dans cette démarche de longue haleine est le retour à la considération personnelle et sociétale.

Pour mener à bien nos actions qui sont à la fois préformatrices et qualifiantes, nous sommes soutenus par Actiris, Bruxelles-Formation, la Région de Bruxelles Capitale et le Fonds social européen. Nous accueillons en formation une centaine de stagiaires par an. Nombre qui n'a cessé d'augmenter au fil des ans, de par la qualité du travail de nos formateurs mais aussi du besoin grandissant et non satisfait de formations en région bruxelloise. Chaque année, à notre grand regret, nous sommes dans l'obligation de refuser bon nombre de candidats lors des sélections faute de place. Les chiffres contenus dans le présent rapport sur les processus de sélection vous le démontreront.

1.1 Collaboration avec l'école de Promotion sociale ITSCM Cardinal Mercier :

Le développement des contacts avec la promotion sociale (Institut Cardinal Mercier) est passé à une vitesse supérieure. En effet, notre objectif est de permettre à un maximum de stagiaires en fin de formation « bureautique » de poursuivre leur cursus à l'Institut Cardinal Mercier pour espérer obtenir leur **CQ6 « technicien de bureau »** (voire leur CESS, dans un second temps). Pour ce faire, nous avons adapté nos programmes de formation afin de coller aux dossiers pédagogiques de la Fédération Wallonie Bruxelles.

Dès septembre 2016, 4 stagiaires ont entamé le cursus à Cardinal Mercier et défendront en juin 2017 leur travail de fin d'études (TFE). Nous avons bon espoir !

1.2 Intensification de la collaboration avec l'ERIP

Des contacts ont été intensifiés avec l'Ecole Régionale de Police (ERIP): journées observation/exercices « PITIP » (techniques d'intervention), exercices intégrés à Elsenborn et plus de présence de policiers de l'ERIP dans nos jurys (simulations) qui se dérouleront à l'ERIP même.

1.3 Une nouvelle formation de base « jeunes »

Le CEFIG a répondu à un appel à projet lancé par Bruxelles Formation. Celui - ci est destiné aux moins de 30 ans. La formation s'est déroulée de septembre à décembre.

1.4 Une dynamique d'équipe nouvelle

Suite à la formation suivie en 2015 autour de la vision du CEFIG et d'objectifs que nous nous sommes donnés, nous avons mis sur pieds des groupes de travail qui ont mission de, régulièrement, faire le point sur l'avancement de leurs travaux en réunion d'équipe.

L'objectif poursuivi est double : travailler ensemble sur des objectifs communs et veiller à aller jusqu'au bout de notre processus et atteindre nos objectifs.

1.5 Une meilleure « communication », une meilleure image....

En 2016, de nouveaux flyers de présentations de nos formations sont sortis de presse, une page facebook a vu le jour, un chantier est lancé pour un nouveau site internet, notre base de données a été rafraichie et nos locaux ont été relookés !

2.1 Actions prévues et actions réalisées

Les actions suivantes pour lesquelles nous étions conventionnés ont été réalisées conformément à ce qui était prévu : 2 modules A1, un module A2 et 2 modules B1

- Module de français langue étrangère – Niveau A1 (150 H) – 04/01/2016 au 25/02/2016
- Module de français langue étrangère – Niveau A2 (200H) – 29/02/2016 au 03/05/2016
- Module de français langue étrangère – Niveau B1 (200 H) – 09/05/2016 au 30/06/2016
- Module de français langue étrangère – Niveau A1 (150H) – 01/09/2016 au 10/10/2016
- Module de français langue étrangère – Niveau A2(200H) – 17/10/2016 au 15/12/2016

2.2 Programme des modules A1, A2 et B1 en Français Langue Étrangère.

Les cours de FLE dispensés au Cefig suivent le programme du CECRL (le Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues) l'ancêtre du niveau Seuil qui servait de base aux programmes de manuels comme *Panorama*, ou encore *Nouveau Sans Frontières* etc...

I. Principes méthodologiques.

Nos cours de Fle intègrent les principes du CECRL et reflètent ses trois approches : apprendre, enseigner, évaluer.

1. Un apprentissage centré sur l'apprenant

L'apprenant est placé au centre de l'apprentissage afin qu'il puisse acquérir de véritables compétences de communication à l'écrit et à l'oral, tant en réception qu'en expression, à travers des tâches communicatives.

Nous nous efforçons de proposer des activités diverses offrant un maximum de possibilités d'interagir avec les autres dans des situations variées où l'apprenant se sent impliqué. Pour cela nous privilégions les documents authentiques, les moins stéréotypés possibles, proche du ressenti des apprenants, de leurs vécus, de leurs cultures tout en adoptant une approche créative et ludique.

Les thèmes abordés ont pour objectif de susciter l'intérêt pour la société belge, le monde francophone, et permettre de développer des savoir-faire et des savoir-être indispensables à toute communication réussie. Nous essayons de varier les supports dès le début de l'apprentissage en utilisant la presse écrite, la vidéo (extraits de films, de journaux télé, documentaires, chansons etc...) en privilégiant les documents authentiques.

L'apprenant est actif, il développe ses aptitudes d'observation et de réflexion pour s'approprier la langue. Le but étant de développer un maximum de stratégie d'apprentissage, de favoriser l'autostructuration des connaissances afin de l'amener progressivement vers l'autonomie.

Nous nous efforçons également d'introduire une démarche interculturelle afin de découvrir la culture des autres apprenants, tout en réfléchissant à sa propre culture.

2. Une démarche actionnelle :

Nous privilégions une perspective actionnelle. Les activités que nous choisissons présentent des contextes permettant aux apprenants d'accomplir des tâches proches de celles de la vie quotidienne. Les tâches s'appliquent à différents domaines (personnel, public, professionnel, éducatif...) afin de favoriser la motivation de l'apprenant et son implication. Dans cette perspective, la morphosyntaxe, le lexique et la phonétique sont des outils au service des compétences de communication, qui sont étroitement liées aux

contenus socioculturels. Les compétences en compréhension orale ou écrite sont travaillées de manière à rendre l'apprenant actif. Les activités proposées visent à vérifier de manière concrète la compréhension des supports grâce à :

- _ Des échanges avec le formateur par des questions/ réponses ouvertes.
- _ Des tâches pédagogiques (items, QCM, appariements, classements, repérages...)
- _ Des tâches proches de la vie quotidienne : lire pour s'orienter, pour s'informer et discuter, pour repérer des indices et faire des déductions, écouter pour noter un message, compléter un document, répondre à des besoins concrets et réagir.

De même, les activités d'expression orale et écrite sont conçues afin d'être le reflet d'une communication authentique. Les paramètres de la communication doivent être le plus clairement définis possible : interlocuteur, finalité, contexte, canal de communication etc...). La réalisation des tâches fait appel à l'interaction et à la médiation (action de passer par différentes tâches en réception et en production afin de transmettre à un tiers une information, un message) qui interviennent naturellement dans la communication.

Voici quelques exemples concrets

Compétences réceptives	Compétences productives
Compréhension écrite, compréhension orale	Expression écrite, expression orale
Tâches de vérification de la compréhension	Tâches d'expression
Comprendre un dialogue où une personne demande son chemin et repérer sur le plan de la ville le trajet indiqué.	Ecrire un mail à un ami indiquant l'itinéraire pour venir chez vous lors d'une occasion particulière.
Comprendre un programme de visite touristique ou culturel et choisir des lieux ou activités en fonction de ses goûts	Rédiger un programme de visite pour des amis, de la famille en visite
Comprendre un dialogue où une personne commente une photo de famille et identifier des liens de parenté sur un arbre généalogique	Dessiner son arbre généalogique et présenter sa famille
Comprendre un dialogue dans une médiathèque et compléter la fiche d'inscription	Faire une inscription dans une école, un club de sport, une association : donner des informations à l'oral et compléter une fiche de renseignements

3. Approche déductive et inductive.

Plusieurs approches de la grammaire sont possibles, dont celle traditionnelle, utilisant la méthode de raisonnement déductif, on explique la règle à l'aide de tableaux pour la faire appliquer ensuite, ou bien celle utilisant la méthode inductive de conceptualisation, on fait découvrir les règles par l'observation des formes et des structures. C'est cette seconde approche que nous privilégions sans pour autant abandonner complètement l'approche déductive qui peut se révéler pertinente lorsque certaines notions complexes sont abordées comme le subjonctif dans les relatives ou la double pronominalisation.

Dans cette perspective, la grammaire est présentée dans des contextes de situations de communication. Les contenus grammaticaux sont considérés comme des outils permettant la communication entre les locuteurs et jamais comme un enseignement purement théorique.

La grammaire est donc abordée de façon explicite. La méthode adoptée participe donc de l'hypothèse et de la déduction : dans un premier temps, les apprenants sont mis en contact avec la langue qu'ils observent pour, dans un deuxième temps, et avec l'aide du formateur, réfléchir ensemble afin de

découvrir la ou les règles correspondantes.

Le rôle du formateur est donc d'orienter les apprenants et de les amener, par ses questions, à découvrir et à réfléchir ensemble au fonctionnement de la langue française (différences, régularités ou irrégularités de la langue). Il ne s'agit donc pas d'apporter simplement des réponses aux exercices ou d'appliquer les règles de grammaire, mais plutôt d'aider les apprenants à émettre des hypothèses et à tirer leurs propres conclusions sur le fonctionnement linguistique de la langue française. La réflexion nécessaire à toute véritable appropriation de la langue émane donc de l'apprenant lui-même.

4. L'approche interculturelle.

Les séquences sont construites de façon à développer des compétences culturelles allant de pair avec l'acquisition des compétences communicatives et linguistiques (à développer)

II. Les activités d'apprentissage.

1. La notion de parcours : de la compréhension à l'expression

Tout parcours d'enseignement/apprentissage correspond à un objectif pragmatique à atteindre, en relation avec une thématique. Chaque parcours mobilise les quatre activités langagières : compréhension écrite, compréhension orale, expression écrite, expression orale.

Les compétences en réception et en expression sont travaillées à part égale (dans la mesure du possible) et ce dès le début de l'apprentissage, même au niveau débutant. Les activités proposées dans les leçons tiennent compte des spécificités inhérentes à chacune des compétences. Les compétences en compréhension, à l'écrit et à l'oral, sont souvent travaillées en complémentarité, à l'intérieur d'un scénario donné. Ainsi, on proposera par exemple de lire un questionnaire d'enquête, puis d'écouter un enregistrement où l'enquêteur interroge un passant et enfin « comme l'enquêteur », de compléter le questionnaire à partir des réponses obtenues. Les activités d'expression sont variées. Selon des objectifs fixés, des transferts sont proposés à l'oral comme à l'écrit. Dans certaines activités, les deux types d'expression sont travaillées en complémentarité. On demandera par exemple, aux apprenants d'échanger en petits groupes à propos du climat dans leur pays avant d'écrire la rubrique correspondante pour un site internet touristique. Enfin, certains parcours débutent par une courte activité d'expression qui constitue une « mise en route », une sensibilisation à la thématique. Ces activités ont souvent comme déclencheur un document iconographique comme une affiche ou une photo. Elles reposent la plupart du temps sur le vécu des apprenants, leurs impressions etc...

2. Les stratégies de compréhension.

La démarche proposée dans les activités de compréhension va du plus facilement perceptible au plus difficile, du connu vers l'inconnu, du global au particulier, du sens vers les formes.

Dans la majorité des cas, nous passons par les étapes suivantes :

- Compréhension globale : les questions et les tâches proposées visent à identifier le type de document et à vérifier la compréhension de la situation de communication (qui parle ? A qui ? De quoi ? Où et quand ? Pourquoi ?
- Compréhension finalisée : cette étape de la démarche permet d'affiner la compréhension du document. La réécoute ou la relecture des documents a une finalité bien définie. Chaque réexposition au support se base sur un projet de recherche : l'apprenant relit ou réécoute le document pour effectuer des tâches, repérer des informations précises, pour comprendre la structure discursive des textes. Les consignes sont essentiellement sémantiques, les repérages correspondent en général aux actes de parole les plus significatifs dans le document. Selon les supports, la nature et le nombre de tâches sont variables. Le travail de compréhension finalisée, essentiellement sémantique, permet d'aboutir à l'étape suivant, la conceptualisation des formes repérées.

3. L'acquisition des formes linguistiques.

Le parcours qui mène de la compréhension à l'expression intègre un travail rigoureux sur les formes linguistiques (étapes d'observation et de formulation de règles, vérification et renforcement des acquis).

- Du sens vers les formes : l'étape de conceptualisation

On conçoit un tableau récapitulant les éléments repérés en compréhension finalisées et on passe à l'étape de conceptualisation. La démarche est inductive : on guide l'apprenant dans l'observation des formes linguistiques, on vérifie ses hypothèses et ses acquis. Cette phase de conceptualisation correspond à un objectif clairement indiqué. Les objectifs sont variés : ils peuvent concerner les actes de parole (formulations pour demander un produit dans un magasin, commander au restaurant, inviter quelqu'un à sortir etc....), la grammaire, le lexique. Chaque phase de conceptualisation est suivie par une série d'exercices de systématisation permettant de fixer les formes nouvelles.

- La phonétique

La phonétique fait partie intégrante des leçons. Les objectifs phonétiques sont étroitement liés aux objectifs pragmatiques et linguistiques travaillés en amont et en aval. Les activités visent l'acquisition du schéma rythmico-mélodique et des sons du français et le perfectionnement de la prononciation, mais représentent aussi une véritable préparation aux activités d'expression orale. Les tâches sont variées : écoute, discrimination, conceptualisation, reproduction. Une attention toute particulière est accordée à l'intonation expressive, afin de développer la perception auditive et de faciliter les activités d'expression orale.

4. Les activités d'expression.

Les activités d'expression amènent l'apprenant à transférer ce qui a été travaillé dans un parcours où tout au long de la leçon et permettent à l'enseignant de vérifier si les objectifs d'enseignement/apprentissage (pragmatiques, linguistiques, socioculturels) ont été atteints. Ces activités mettent ainsi en place une véritable évaluation formative en permettant à l'enseignant et aux apprenants d'évaluer la production et l'adéquation de l'expression et de réfléchir sur les difficultés rencontrées afin d'y remédier.

- L'expression écrite : en fonction du niveau, les tâches se veulent variées et proches de l'authentique (rédiger une carte postale, une lettre, un mail, un petit article etc....). L'apprenant est amené à écrire en classe, seul ou en coopération avec d'autres.
- L'expression orale : En fonction du niveau et du contexte, les tâches sont proches de la communication authentique ou ont une dimension imaginaire, ludique, créative. Des simulations sont proposées afin d'amener les apprenants à communiquer dans des contextes proches de leur quotidien. Les apprenants transfèrent leurs acquis dans des situations bien ciblées, auxquelles ils sont susceptibles d'être confrontés (faire un achat, réserver une place de spectacle, inviter quelqu'un à sortir, prendre rendez-vous etc....). Les apprenants sont également invités à communiquer de manière plus personnelle au cours d'échanges en petits groupes à partir de leur vécu, leur avis, leur ressenti, leur propre culture. Afin de pas inhiber la parole, l'enseignant s'abstient d'interrompre les activités d'expression orale pour corriger les éventuelles erreurs, à la place, l'enseignant prend des notes pour pouvoir procéder à une correction une fois la prise de parole terminée.

Le programme de formation peut paraître ambitieux pour un public d'ISP.

En effet, nous avons pris le parti d'adopter un certain niveau d'exigence.

L'essentiel n'est pas toujours de faire comprendre, mais de faire en sorte que les obstacles à la compréhension puissent être levés.

2.3 Objectifs des différents niveaux

Ces différents niveaux correspondent aux niveaux d'acquisition de la langue tels que définis par le CECR (Cadre Européen Commun de Référence). Tout en tenant compte des difficultés spécifiques du public visé par cette formation (situations sociales, faible niveau de scolarité...), nous tachons de l'accompagner dans cet apprentissage du français (oral et écrit) en nous référant à ce cadre de compétences.

Niveau A1 :

Le niveau A1 correspond à un vrai niveau de découverte de la langue

En fin de formation, l'apprenant doit être capable de :

- ▶ Comprendre des mots familiers, des expressions courantes sur lui, sa famille et son environnement immédiat, dans des phrases très simples
- ▶ Comprendre des documents authentiques très simples comme annonces, affiches, des cartes postales
- ▶ Prendre part à une conversation de base, si l'interlocuteur parle lentement et reformule.
- ▶ Poser quelques questions très simples et y répondre si le sujet est très familier.
- ▶ De décrire son lieu d'habitation et les gens qu'il connaît.
- ▶ Écrire une carte postale très simple de 3 ou 4 phrases, de même qu'il peut répondre à un questionnaire informatif sur lui-même. En général, il s'agit de phrases isolées.
- ▶ Prononcer de manière approximative en faisant encore des erreurs phonétiques.

(...)

En résumé, l'étudiant peut comprendre et utiliser des expressions familières et quotidiennes ainsi que des énoncés très simples qui visent à satisfaire des besoins concrets. Il/elle peut se présenter ou présenter quelqu'un et poser à une personne des questions la concernant (lieu d'habitation, relations, ce qui lui appartient...). Il/elle peut répondre au même type de questions. Il/elle peut communiquer de façon simple si l'interlocuteur parle lentement et distinctement et se montre coopératif.

Niveau A2 :

Le niveau A2 correspond à un niveau intermédiaire ou usuel

En fin de formation, l'apprenant de niveau A2 doit être capable de :

- ▶ Comprendre des expressions et un lexique très fréquent relatifs à lui-même, sa famille, son univers proche (famille, achats, travail, école.).
- ▶ Comprendre des messages simples et clairs, courts
- ▶ Trouver des informations prévisibles dans des documents courants, comme des publicités, des prospectus, des menus, des horaires, des lettres personnelles simples
- ▶ Communiquer lors de tâches simples et habituelles, avec un échange d'informations simple et direct sur des activités et des sujets familiers
- ▶ échanger de manière brève en général, tout en faisant encore des erreurs phonétiques
- ▶ peut écrire des notes et des messages courts et simples, une lettre personnelle très simple, comme des remerciements.

(...)

En résumé, l'étudiant peut comprendre des phrases isolées et des expressions fréquemment utilisées en relation avec des domaines immédiats de priorité (informations personnelles ou familiales, achats, environnement proche, travail). Il/elle peut communiquer lors de tâches simples et habituelles ne

demandant qu'un échange d'informations simple et direct sur des sujets familiers et habituels. Il/elle peut décrire avec des moyens simples sa formation, son environnement immédiat et évoquer des sujets familiers et habituels, évoquer des sujets qui correspondent à des besoins immédiats.

L'étudiant doit donc être capable de réaliser ces tâches sans difficulté à la fin du cursus.

Niveau B1 :

Le niveau B1 correspond au niveau seuil. L'apprenant est capable de « se débrouiller » dans bon nombre de situations

En fin de formation, l'apprenant de niveau B1 est capable de :

- ▶ Comprendre les points essentiels quand un langage clair et standard est utilisé et s'il s'agit de sujets familiers, concernant le travail, l'école, les loisirs.
- ▶ Comprendre l'essentiel d'émissions de radio ou de télévision différentes sur l'actualité ou des sujets qui l'intéressent
- ▶ Comprendre des textes rédigés essentiellement dans une langue courante ou relative à son travail.
- ▶ Comprendre la description d'événements, l'expression de sentiments et de souhaits
- ▶ Faire face à la majorité des situations que l'on rencontre lors de voyages
- ▶ Parler de sujets familiers ou d'intérêt personnel (famille, voyage, loisirs, actualité)
- ▶ S'exprimer de manière simple afin de raconter des expériences et des événements, ses rêves, ses espoirs ou ses buts.
- ▶ Donner les raisons ou explications de ses opinions ou projets
- ▶ Raconter une histoire, l'intrigue d'un livre ou d'un film
- ▶ Exprimer ses réactions
- ▶ Écrire un texte simple et cohérent sur des sujets familiers ou qui l'intéressent.
- ▶ Écrire des lettres personnelles pour décrire expériences et impressions.

En résumé, l'étudiant peut comprendre les points essentiels quand un langage clair et standard est utilisé et s'il s'agit de choses familières dans le travail, à l'école, les loisirs... Il/elle peut se débrouiller dans la plupart des situations rencontrées en voyage dans une région où la langue est parlée. Il/elle peut produire un discours simple et cohérent sur des sujets familiers et dans ses domaines d'intérêt. Il/elle peut raconter un événement, une expérience ou un rêve, décrire un espoir ou un but et exposer brièvement des raisons ou explications pour un projet ou une idée.

2.4 Composition des groupes

Groupe A1 (1)

(9 personnes)

- Sexe : 4 femmes, 5 hommes – de 22 à 44 ans
- Origines : Maroc, Cuba, Espagne, Pologne, Ukraine, Pologne

Groupe A2(1) :

(12 personnes)

- Sexe : 9 femmes, 3 hommes – de 22 à 57 ans
- Origines : Maroc, Espagne, Cuba, Chine, Ukraine, Italie

Groupe B1

(12 personnes)

- Sexe : 8 femmes, 4 hommes - de 22 à 57 ans
- Origines : Maroc, Espagne, Cuba, Chine, Ukraine, Italie, Moldavie

Groupe A1 (2)

(11 personnes)

- Sexe : 7 femmes, 4 hommes - de 24 à 51 ans
- Origines : Maroc, Syrie, Roumanie, Brésil, Tchétchénie,

Groupe A2 (2)

(12 personnes)

- Sexe : 5 femmes, 7 hommes - de 24 à 49 ans
- Origines : Maroc, Syrie, Espagne, Cuba, Brésil, Tchétchénie,

2.5 Suivi et résultats

<u>Formations FLE</u> <u>2016</u>	<u>Formation</u>	<u>Emploi</u>	<u>Rech.</u> <u>emploi ou</u> <u>formation</u>	<u>Autres</u> Congé maternité, Maladie, sans nouvelles	<u>Pourcentage</u> <u>Sorties positives</u> (Formation, emploi)
Niveau A1 (150 H) 04/01/2016 > 25/02/2016	7			2	78 %
Niveau A2 (200 H) 29/02/2016 > 03/05/2016	10	1		1	83 %
Niveau B1 (200h) 21/05/2015 > 30/06/2015	5	2		5	58 %
Niveau A1 (150 h) 01/09/2016 > 10/10/2016	10			2	83 %
Niveau A2 (200h) 17/10/2016 > 15/12/2016	9			3	75 %

Remarques :

Un nombre important de stagiaires a suivi deux ou l'entièreté des modules FLE au CEFIG (A1 > A2 > B1).

En général, les stagiaires poursuivent ensuite leur formation ; soit approfondissement du français soit une formation base, soit une formation qualifiante

Certains anciens stagiaires n'ont pu être joints par téléphone (numéros de téléphones obsolètes, déménagements...)

2.6 Partenariats

Nous avons en 2016 créé un partenariat avec le **programme Sésame/Educateam** des Musées royaux de Belgique et avec les Midis de la poésie. Sur plusieurs périodes, les apprenants de fle, accompagnés de la poétesse Laurence Vielle, ont pu découvrir l'œuvre de René Magritte et s'exprimer à partir d'elle. Ce travail, très valorisant pour les apprenants, a donné lieu à une publication de textes et à une représentation théâtrale de ceux-ci mis en scène par les étudiants du conservatoire de théâtre de Bruxelles.

Par ailleurs, une collaboration, toujours active, a été mise en place avec **l'UCL et l'asbl Proforal** permettant d'accueillir périodiquement dans notre classe des futurs professeurs de français langue étrangère afin qu'ils puissent réaliser leurs stages.

3.1 Actions prévues et actions réalisées

Les actions suivantes pour lesquelles nous étions conventionnés ont été réalisées conformément à ce qui était prévu :

1. Formation de Base, débutant 1, janvier – avril 2016 (400 H)
2. Formation de Base, avancé 1, janvier - avril 2016 (400 H)
3. Formation de base, débutant 2 (projet jeunes : - de 30 ans), septembre – décembre 2016 (400 H)
4. Formation de Base, avancé 2, septembre – décembre 2016 (400 H)

3.1.1 Rappel des objectifs de la formation et nouveautés

La formation de base classique ne vise pas un profil professionnel particulier mais doit être considérée comme un tremplin vers la formation qualifiante ou l'emploi. La finalité est de briser le cercle de l'exclusion socioprofessionnelle en reconnaissant les potentialités de chacun et en favorisant l'assimilation de nouvelles compétences. Ainsi, si la formation vise avant tout à consolider les connaissances de base des stagiaires en français, mathématiques et logique, et a également pour objectif de les initier au néerlandais, à l'expression orale et à l'informatique. Enfin, elle permet aussi d'acquérir une méthode de travail, de renforcer la confiance en soi et la capacité d'autonomie, d'améliorer l'esprit critique et de clarifier le projet professionnel.

En dispensant des Formations de base, nous nous situons dans la lignée de la politique bruxelloise de l'emploi qui veut briser les logiques d'exclusion du marché du travail. En outre, les besoins se révèlent importants étant donné le nombre de stagiaires souhaitant suivre une formation professionnelle mais ne possédant pas encore le niveau requis pour entrer en formation qualifiante.

Tout comme en 2015, nous avons organisé début 2016 2 formations de base de front : l'une de niveau débutant et l'autre d'un niveau plus avancé.

Au printemps, nous avons répondu à un appel à projet émanant de Bruxelles Formation, suite à la XIème réforme de l'Etat, destiné aux jeunes de – de 30 ans. Nous avons obtenu de pouvoir organiser une formation de base supplémentaire de niveau débutant avec ce public spécifique. Nous avons donc organisé également de front 2 formations de base entre septembre et décembre, l'une de niveau débutant et l'autre d'un niveau avancé.

Nous avons cependant eu quelques difficultés à sélectionner les stagiaires répondant aux conditions. En effet, le public était bien souvent plus âgé et/ou d'un niveau avancé. Nous ne sommes donc pas arrivés à compléter nos 2 groupes comme prévu.

3.1.2 Composition des groupes

- Groupe débutant 1 (janvier-mai 2016) : 18 stagiaires

Sexe : 16 femmes – 2 hommes

Age : moyenne de 33 ans

Origines : Djibouti (2), Guinée (2), Maroc (8), Brésil (2), Côte d'Ivoire, Roumanie, RDC, Mauritanie

Sources de revenus : CPAS (8), Chômage (8), Allocations familiales (1), à charge (1)

- Groupe débutant 2 (- de 30 ans, septembre-décembre 2016) : 15 stagiaires

Sexe : 12 femmes et 3 hommes

Age : 30 ans de moyenne (cette moyenne élevée s'explique par le fait que nous avons dû inclure 4 personnes de + de 30 ans afin de compléter le groupe)

Origines : Maroc (7), RDC (5), Guinée (1) Equateur (1), Belgique (1)

Sources de revenus : CPAS (10), chômage (4), sans revenus (1)

- Groupe avancé 1 (janvier-mai 2016) : 18 stagiaires

Sexe : 9 femmes – 9 hommes

Age : moyenne de 32 ans

Origines : Belges (2), RDC (4), Guinée (5), Maroc (4), Djibouti, Sierra Léone, Cameroun

Sources de revenus : CPAS (10), chômage (5), à charge (3)

- Groupe avancé 2 (septembre-décembre 2016) : 17 stagiaires

Sexe : 13 femmes et 4 hommes

Age : 37 ans en moyenne

Origines : Maroc (8), Belgique (3), Turquie, Guinée, Pologne, Irak, Djibouti, Roumanie

Sources de revenus : 12 bénéficient des allocations de chômage, 3 émargent du CPAS, 2 sont à charge de leur mari.

En résumé, nous constatons que cette formation attire un **public essentiellement féminin (74%)**, d'une **trentaine d'années**, la majorité dépendant du **CPAS (45%)**.

Les hommes étaient davantage représentés cette année : 26% contre 15 % l'an dernier.

Si beaucoup ont la nationalité belge, beaucoup sont originaires du **Maroc (40%)**.

Beaucoup vivent dans des situations précaires. Remarquons que **10% des stagiaires sont sans revenus !**
Beaucoup de femmes vivent seules avec leur(s) enfant(s).

La plupart des stagiaires sont arrivés au bout de leur formation. 10 stagiaires ont arrêté la formation (7% contre 15% l'an dernier !) pour des raisons diverses (problèmes personnels, obligation de travailler... 4 stagiaires ont débuté une formation qualifiante, 1 a trouvé un emploi).

3.2 Suivi et résultats

Pendant les formations, dans le cadre de la guidance, nous travaillons avec les stagiaires sur le CV et la lettre de motivation. Après la formation, un suivi des stagiaires est mis en place, sur base volontaire. Comme dans nos autres actions, les stagiaires ont la possibilité de prendre rendez-vous avec nous afin d'être aidés dans leur recherche de formation/d'emploi (réactualisation du CV, de la lettre de motivation, aide à la recherche de formations/d'offres d'emploi, exercices d'entraînement pour diverses procédures de sélection, conseils personnalisés ...). De même, nous téléphonons régulièrement aux anciens stagiaires pour prendre de leurs nouvelles, s'ils ne le font pas spontanément. Une fiche par stagiaire est alors complétée et nous permet d'avoir une vision précise du type d'emploi, de contrat, de formation (...), trouvé ou non à telle date précise. Voici le résumé du suivi des stagiaires Base en 2016.

	Formation	Emploi	Rech. Emploi ou formation	Autres Congé matern., maladie, sans nouvelles	Pourcentage Sorties positives Formation, emploi)
Groupe débutant 1 (18) (Janvier – mai 16) 15 stag. Fin formation	14	1	2	1	83.5%
Groupe avancé 1 (18) (Janvier – mai 16) 15 stag. Fin formation	13	3	1	1	89%
Groupe débutant 2 (15) (Sept-déc 16) 12 stag fin formation	8		1	6	53.5%
Groupe avancé 2 (17) (Sept – déc 16) 16 stag. Fin formation	9	2	2	4	64,5%

Sur les 68 stagiaires ayant débuté la formation de base au Cefig, près de 73% sont actuellement en formation ou à l'emploi (70% l'an dernier). Nous imaginons que ce chiffre augmentera encore en septembre car beaucoup de stagiaires ayant terminé en décembre 2016 passent des tests de sélection actuellement pour la rentrée de septembre 2017.

Plusieurs stagiaires de la formation de base débutant ont recommencé une formation de base d'un niveau plus élevé dans un autre centre de formation : 6. Mais beaucoup ont déjà débuté une formation qualifiante : bureautique, aide-soignante, informatique, maçonnerie, vente. 4 d'entre eux ont entrepris de suivre des cours de néerlandais.

La plupart des stagiaires des groupes de niveau « avancé » ont débuté une formation qualifiante dans des domaines très diversifiés : bureautique (6), comptabilité (3), Technicien réseau/PC (2), plomberie, aide-soignante, esthétique... 2 ont entrepris des cours de néerlandais.

4. PREFORMATION BUREAUTIQUE

4.1 Actions prévues et actions réalisées

La préformation bureautique s'est déroulée comme prévu du 28 avril au 30 juin 2016. (250h)

4.2 Rappel des objectifs de formation et modifications éventuelles apportées aux actions

La préformation bureautique a pour objectif de préparer les stagiaires aux tests de sélection des formations qualifiantes dans le secteur administratif. Il s'agit d'une formation courte et intensive. Le programme est constitué de 250h de cours généraux (français, mathématiques-logique, informatique, méthodologie) et de cours plus spécifiques à la pratique d'employé administratif (dactylographie). A travers le cours de clarification collective du projet professionnel (CCPP), les stagiaires ont la possibilité de découvrir les différents organismes proposant une formation qualifiante (y compris la promotion sociale).

Pour nous, c'est aussi une opportunité de pouvoir donner la chance à certains stagiaires qui sont réellement motivés pour notre formation en bureautique mais qui n'ont pas tout-à-fait le niveau requis. Cette préformation les aide à acquérir les pré-requis nécessaires et nous permet de tester leur réel intérêt et investissement durant 2 mois (et limiter ainsi les abandons en cours de formation qualifiante).

4.3 Composition et description du groupe

Le groupe était composé de 18 stagiaires

- *Sexe* : 16 femmes et 2 hommes.
- *Age* : la moyenne d'âge était de 36 ans.
- *Origines* : Belgique (4), Maroc (3), Bénin, Guinée, RDC (2), Russie, Algérie, Inde, Kosovo, Turquie, Brésil, Cameroun
- *Source de revenus* : 8 personnes percevaient les allocations du CPAS, 7 bénéficiaient d'allocations de chômage, 2 personnes étaient à charge de leur conjoint et 1 avait un emploi à temps partiel.

Le groupe était très investi durant la formation. Seule une personne a quitté le groupe, ayant été acceptée pour une formation qualifiante à mi-parcours.

La possibilité d'intégrer notre formation qualifiante est un objectif important pour beaucoup, la possibilité d'obtenir son CESS en bout de course constituant un réel atout. Certains ont tout misé sur notre formation et ont assez mal vécu un refus de notre part en bout de course. Certains regrettaient nos critères trop subjectifs à leurs yeux. Il est vrai qu'au-delà de critères très objectifs tels qu'un % attendu pour chacune des matières, nous sommes également très attentifs au comportement et à l'investissement de chacun, quelquefois difficilement quantifiable.

Afin de remédier à ce problème, nous allons mettre en place une grille d'évaluation très précise qui sera expliquée aux stagiaires dès le début de la formation. Ainsi nous serons transparents, et espérons, plus justes aux yeux des stagiaires. Cette grille leur permettra par ailleurs de davantage se remettre en question durant et après la formation.

4.4 Résultats

Voici les résultats chiffrés concernant les 17 stagiaires ayant terminé leur préformation en bureautique :

	Formation	Emploi	Rech. Emploi ou formation	Autres Congé matern., maladie, sans nouvelles	Pourcentage Sorties positives (Formation, emploi)
18 stagiaires	16	1	1		94.5 %

Les résultats sont très positifs à nouveau. Malgré la déception de certains de ne pas pouvoir intégrer la formation qualifiante au Cefig, ils ont presque tous rebondi et trouvé une formation qui leur convenait.

La plupart des stagiaires ont intégré une formation qualifiante dans le domaine de la bureautique : 72 %.

Voici le détail :

- Cefig : 6 stagiaires
- Institut Fernant Cocq (technicien de bureau) : 3 stagiaires
- Ceraction (aide-comptable) : 1 stagiaire
- Siréas (agent d'accueil) : 1 stagiaire
- Interface 3 (bureautique) : 1 stagiaire
- Cenforgil (bureautique) : 1 stagiaire

2 stagiaires se sont réorientées vers auxiliaire à l'enfance, une dernière a préféré suivre des cours de langues (NDL et anglais).

Un stagiaire a décroché un contrat article 60.

5. INSERTION SOCIO- PROFESSIONNELLE DANS LE CADRE DES FORMATIONS QUALIFIANTES EN BUREAUTIQUE

5.1 Actions prévues et actions réalisées

Les actions suivantes pour lesquelles nous étions conventionnés ont été réalisées conformément à ce qui était prévu :

1. Formation qualifiante d'employé(e) en Bureautique, session 2015-2016, queue de formation (424 H + 228 H de stage d'achèvement en entreprise)
2. Formation qualifiante d'employé(e) en Bureautique, groupe 2, session 2016-2017, début de formation (436 H de cours)

5.2 Rappel des objectifs de la formation et modifications éventuelles

L'objectif de la formation qualifiante en Bureautique est de former des demandeurs d'emploi au métier d'employé(e) polyvalent(e) et / ou secrétaire tout en répondant à une demande sur le marché de l'emploi. La formation rejoint la finalité de toute action ISP : lutter contre l'exclusion sociale et professionnelle en formant des personnes faiblement qualifiées.

Cette année 2016 fut l'aboutissement d'une réflexion de longue date : pouvoir permettre aux stagiaires ayant terminé la formation qualifiante en bureautique de pouvoir obtenir leur CQ6 et, mi 2017, leur CESS grâce au nouveau partenariat avec l'Institut Cardinal Mercier.

Le programme a donc été adapté aux exigences de la communauté française, conformément à ce que nous avons annoncé l'an dernier.

Pour toutes nos formations, nous remettons habituellement une attestation de fréquentation à chacun des stagiaires ayant été présents minimum 85% du temps. Les stagiaires passent aussi des tests de fin de formation afin de pouvoir évaluer leur niveau et leurs progrès. Mais dans ce nouveau cadre, nous devons mesurer les compétences acquises afin de pouvoir accéder à ce programme CQ6, pour les stagiaires le souhaitant, et ce pour chacune des matières suivantes :

- Informatique
- Communication écrite
- Communication orale
- Courrier d'affaires
- Néerlandais
- Techniques de secrétariat
- Dactylo
- Comptabilité

Nous avons beaucoup réfléchi début 2016 à la façon d'évaluer les stagiaires en fin de parcours. Il était important de coller au plus près des exigences attendues par l'Institut Cardinal Mercier afin d'organiser la formation CQ6 technicien de bureau dans les meilleures conditions. Aussi nous avons organisé une session de 2 semaines de tests dans toutes les matières. Nous avons exigé une moyenne de 65% pour chacun des tests et 70% au global.

Si les objectifs ont souvent été atteints dans les matières telles que techniques de bureau, informatique, dactylographie... C'était par contre plus compliqué pour les matières suivantes : néerlandais, comptabilité et surtout courrier d'affaire et communication écrite. Les bases du français restent une difficulté pour de nombreux stagiaires.

Nous avons dès lors organisé une session de rattrapage fin août pour les stagiaires ayant échoué dans ces matières.

Par ailleurs, pour la rentrée de septembre 2016, nous avons beaucoup retravaillé nos simulations.

Pour rappel, nous organisons une fois par mois une simulation de situation pratique de travail. Le stagiaire est seul devant son PC et doit s'organiser afin de réaliser un ensemble de tâches administratives en respectant les délais. Elles permettent de tester les compétences transversales des stagiaires.

Ces simulations nous semblaient, au fil du temps, quelque peu désorganisées et décousues. Il nous manquait un fil conducteur afin qu'elles soient plus proches encore de la réalité et du monde du travail auquel ils allaient être confrontés dans un avenir proche (stages notamment).

Par conséquent, nous avons décidé de créer une entreprise fictive avec son personnel. Chaque membre du personnel a son propre agenda, son adresse mail et fait partie d'un organigramme bien précis. Le stagiaire est l'employé administratif de cette entreprise (une agence immobilière en l'occurrence). Lors de chacune des simulations, le stagiaire poursuit son travail demandé par chacun de ses collègues et se replonge ainsi dans un contexte de travail auquel il s'habitue progressivement. Il doit gérer des tâches sur son PC (rédaction de mails, création de dossiers, publipostage...) mais aussi interagir avec ses collègues ou supérieurs, en français et/ou en néerlandais.

Nous évaluerons cette nouvelle expérience à l'été 2017.

5.3 Composition des groupes et profil

Groupe 1 (16 personnes) : fin formation 2016

- Sexe : 15 femmes – 1 homme
- Moyenne d'âge : 33 ans. La personne la plus jeune a 22 ans et la plus âgée a 46 ans.
- Origines : 8 Belges (dont 1 du Maroc, 1 de RDC, 1 de Russie), les autres proviennent du Portugal (3), de Guinée (2) ; du Cameroun (2), de RDC (1).
- Sources de revenus : 6 stagiaires émargent du CPAS, 6 touchent les allocations du chômage, 1 travaille à temps partiel, 2 sont à charge de leur conjoint.

Groupe 2 (16 personnes) : début formation 2016

- Sexe : 15 femmes – 1 homme
- Moyenne d'âge : 32 ans
- Origines : Belgique (7), Turquie (2), Guinée (2), Djibouti, Côte d'Ivoire, Chili, Cameroun, Togo
- Sources de revenus : Chômage (7), CPAS (3) et 6 stagiaires sont sans revenus (à charge du conjoint ou parent)

Comme déjà mentionné plus haut dans le chapitre consacré à la préformation bureautique, 6 stagiaires sont issus de cette formation. 2 autres avaient effectué une formation de base chez nous. Les 8 autres stagiaires sont issus d'un recrutement externe.

Dès le début de l'année, 3 stagiaires ont rencontré d'importants soucis de santé. Nous avons été contraints de mettre un terme à leur formation en novembre.

Les autres stagiaires ayant poursuivi la formation ont été relativement bien impliqués mais d'un niveau plus faible en moyenne que l'année précédente. Nous n'avons pas d'explication particulière à ce phénomène.

5.4 Suivi et résultats

	Emploi	Formation	Recherche Emploi	Autres congé maternité, maladie	Pourcentage sorties positives
Session 14-15 (12 stagiaires en fin de formation)	4	5	3		75 %
Session 15-16 (14 stagiaires en fin de formation)	5	7		2	85,5 %
Session 16-17 (12 stagiaires en fin de formation)	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours

Sur les 14 stagiaires ayant terminé la formation en 2016, 5 sont donc à l'emploi, tous dans le secteur de la bureautique. Il s'agit de contrats de type CDI, CDD, intérim ou article 60 d'une durée limitée (1,5 an).

3 stagiaires ont repris des cours de Néerlandais. Une stagiaire a repris une formation en bureautique en néerlandais au VDAB.

Enfin, 4 stagiaires ont débuté la formation à l'Institut Cardinal Mercier. Parmi elles, 3 ont obtenu leur CQ6 et sont en passe d'obtenir leur CESS.

La 4^{ème} a arrêté, ayant été embauchée sur son lieu de stage pour un contrat de type CDI.

3 stagiaires supplémentaires, acceptées suite à la seconde session en août, auraient pu également intégrer ce nouveau programme. Mais elles n'ont pu débiter : 2 pour des raisons de santé, 1 dont le projet a été refusé par le CPAS. Elle est toujours sans emploi à ce jour...

Nous pouvons donc parler de réelle progression dans nos résultats !

6. INSERTION A L'EMPLOI DANS LE CADRE DE FORMATIONS PREPARATOIRES AUX EPREUVES DE SELECTION DE CADRE DE BASE DE LA POLICE

6.1 Actions prévues et actions réalisées

Calendrier des actions

Formations	Périodes
FORMATION DE BASE ORIENTÉE POLICE (1)	Du 23/05/16 au 30/06/16
DÉTERMINATION CIBLÉE ET PRÉFORMATION POLICE (2)	Du 18/01/16 au 13/05/16 Du 5/09/16 au 23/12/16
PRÉFORMATION CESS POLICE (1)	Du 1/1/16 au 30/06/16
DÉTERMINATION CESS POLICE (1)	Du 1/09/16 au 23/12/16

6.2 Rappel des objectifs de formation et modifications éventuelles apportées aux actions

Nos formations « police » ont toutes un même objectif : développer les compétences des candidats sur le plan cognitif et/ou sur le plan personnalité afin d'augmenter leurs chances de réussite aux épreuves de sélection de la procédure cadre de base à la police.

Tout comme en 2015, nous avons organisé de nombreuses formations préparant aux tests de la police.

En effet, grâce à des subsides exceptionnels octroyés par Bruxelles Formation pour 2 années, nous avons pu organiser **une préformation supplémentaire pour des jeunes de – de 30 ans** possédant leur CESS ou ayant réussi leur 6^{ème} professionnelle. Pour rappel, cette préformation de 400 heures prépare les candidats inspecteurs à l'ensemble des épreuves de la police et est précédée d'une détermination ciblée métier (activités visant à s'assurer que les candidats ont une conscience claire de la voie dans laquelle ils s'engagent et qu'ils ont le potentiel de base pour entrer au sein de la police). La préformation comprend des cours généraux (français, logique, néerlandais) et d'autres cours plus spécifiques au métier ou aux tests de sélection (communication, sport, exploration du métier, psychologie collective...). Différentes simulations sont également au programme (entretien de motivation, commission de sélection).

Grâce également aux subventions de Bruxelles Formation, nous avons organisé une **formation de Base orientée police**. Cette formation courte de 140h prépare les candidats agents, inspecteurs ou calog (personnel civil) de – de 30 ans, uniquement au test d'aptitudes cognitives (TAC), commun aux 3 fonctions. Il s'agit donc essentiellement d'une remise à niveau en français et logique.

Enfin, nous avons poursuivi notre projet **CESS police** en partenariat avec l'ITCM (Institut technique Cardinal Mercier). Pour rappel, l'objectif de cette formation est d'offrir la possibilité aux personnes ne possédant pas leur CESS de l'obtenir en suivant une année de cours intensive et, parallèlement, de se préparer aux tests d'entrée de la police.

Cette formation de 120 heures est organisée en 2 modules :

- 1 détermination (40 h)
- 1 préformation (80h).

Ayant obtenu des subventions du Fonds Social Européen pour 2 ans, nous avons renouvelé l'expérience pour cette année scolaire et avons débuté la détermination ciblée métier (40 heures de cours). Le projet est destiné uniquement aux Bruxellois de – de 25 ans.

6.3 Composition et description des groupes

Description des groupes :

- Formation de base orientée police : 9 stagiaires

Sexe : 8 hommes, 1 femme

Age : la moyenne du groupe était de 26 ans.

Origines : tous Belges dont 5 d'origine étrangère (Maroc)

Sources de revenus : 8 disposaient des allocations de chômage, 1 émerge du CPAS

Domicile : la plupart des candidats étaient domiciliés à Bruxelles (8), 1 provenait de Flandre.

Les objectifs quantitatifs n'ont pas été atteints.

Lors des séances d'information pour la formation de base orientée police, certains candidats, comprenant qu'ils ne seraient pas préparés aux épreuves de personnalité et à la commission lors de leur formation, préféreraient attendre la préformation, plus complète à leurs yeux.

Remarquons aussi que le recrutement s'est effectué au lendemain des attentats sur Bruxelles (1^{ère} séance le 4 avril). Peu de personnes étaient inscrites. Certains ont peut-être préféré revoir leur projet...

Nous avons rencontré un taux d'absentéisme important durant la formation. Nous avons peu de possibilité d'action étant donné la courte durée de la formation. Mais nous sommes convaincus que si nous proposons une suite à ce module, cela aiderait les participants à s'impliquer davantage. De plus, les stagiaires n'ayant pas leur CESS comprennent très vite qu'il y a peu de chance qu'une sélection cadre agent s'ouvre dans un bref délai, ce qui nuit à leur motivation. Les places en tant que calog (personnel civil) sont également très rares... Ce module serait donc plus profitable aux candidats inspecteurs exclusivement.

L'objectif pour 2017 est de proposer un module en communication pour les stagiaires ayant réussi le Test d'aptitudes cognitives. Ils seraient ainsi préparés aux épreuves de personnalité et à la commission de sélection.

- Préformation police (Bxl-Formation) : 14 stagiaires

Sexe : 9 hommes, 5 femmes

Age : la moyenne du groupe était de 25 ans.

Origines : tous Belges dont 8 d'origine étrangère (Maroc, Kosovo, RDC, Turquie, Colombie)

Sources de revenus : 6 disposaient des allocations de chômage, 7 étaient sous la charge de leurs parents, 1 au CPAS.

Domicile : la plupart des candidats étaient domiciliés à Bruxelles (9), 2 provenaient du Hainaut, 2 de la province de Namur, 1 du Brabant Wallon.

Nous n'avons pas réussi à former un groupe de 16 stagiaires. Nous avons des contraintes quant au profil des candidats : - de 30 ans et Bruxellois. Nous avons rencontré de nombreuses personnes qui n'étaient pas dans les conditions et qui ont soit tenté leur chance par elles-mêmes sans préparation, soit ont préféré attendre la préformation débutant en septembre ouverte à tous. Nous avons malgré tout accepté une stagiaire « libre », n'entrant pas dans les conditions (statut étudiante) mais très intéressée et motivée. Nous avons donc 15 stagiaires en préformation en réalité.

Par ailleurs, de plus en plus de candidats se présentent avec un niveau très faible de français (niveau Fle pour certains !) alors que les exigences de la police sont de plus en plus strictes.

Nous rencontrons très rarement des problèmes d'absentéisme lors de nos préformations police à part quelques exceptions. Mais la participation de ce groupe fut particulièrement complexe. Et ce plus particulièrement pour 1/3 du groupe. A notre sens, le jeune âge de beaucoup d'entre eux, au vu des conditions d'admission, explique en partie ce taux d'absentéisme élevé. Nous remarquons qu'une mixité au niveau de l'âge a un impact favorable sur la réflexion et la motivation des plus jeunes, tirés vers le haut par les plus âgés, forts de leur expérience et vécu.

L'absentéisme de certains a eu un impact sur la motivation des autres qui ont à leur tour déserté certains cours, même ceux qui habituellement rencontrent un vif succès : visites de zones de police, communication, test sportif... C'est dommageable pour l'image du Cefig et cela pourrait nuire à notre collaboration très efficace jusque-là.

Les rencontres individuelles ou collectives avec la coordinatrice n'ont pas eu d'impact positif, les lettres d'avertissement n'ont rien changé non plus. Le fait d'avoir mis fin à la formation de 4 stagiaires (+ 1 : la stagiaire « libre ») non plus.

Cet absentéisme récurrent allait de pair avec un investissement très léger de la part des stagiaires. Nous avons proposé aux stagiaires qui remettaient leur portfolio de pouvoir participer à une simulation de la commission à l'Erip. Seule la moitié des stagiaires a rendu son travail, conséquent il est vrai. Alors que cette simulation est une activité habituellement très attendue des stagiaires. Ni la « carotte » ni le « bâton » n'ont trouvé efficacité.

Les attentats du 22 mars, en plein milieu de la préformation, ont peut-être découragé certains. Même si nous en avons beaucoup discuté et que cela ne semblait pas avoir eu une influence sur leur projet au moment-même.

Plusieurs ont pourtant abandonné le projet police après la préformation...

- Préformation police (Région Bxl Capitale) : 15 stagiaires
 - Sexe : 11 hommes, 4 femmes
 - Age : la moyenne du groupe était de 29 ans.
 - Origines : tous Belges dont 4 d'origine étrangère (RDC, Algérie et Rwanda)
 - Sources de revenus : 9 disposaient des allocations de chômage, 6 étaient en stage d'attente.
 - Domicile : la plupart des candidats étaient domiciliés à Bruxelles (8), 4 provenaient du brabant Wallon, 2 du Hainaut, 1 de Namur.

Nous avons constaté une très bonne entente au sein du groupe et un grand esprit d'équipe. En dehors de la formation, les stagiaires se sont retrouvés à plusieurs reprises afin de s'entraîner aux épreuves sportives par exemple. Ils se sont beaucoup soutenus les uns les autres, les aînés faisant profiter de leur expérience aux plus jeunes, et les plus forts encourageant les plus faibles.

Comme évoqué l'an dernier, nous avons déjà beaucoup réfléchi avec l'Erip à améliorer nos formations afin d'augmenter le taux de réussite. Nous avons donc eu le privilège de participer pour la 1^{ère} fois aux exercices intégrés organisés à la caserne militaire d'Elsborn avec les aspirants inspecteurs de police.

La coordinatrice et une formatrice du Cefig ont accompagné le groupe des 15 stagiaires. Ceux-ci ont joué le rôle de « plastron » (victime, auteur, témoin...) lors des différentes simulations d'intervention (accident de la route, appel sans réponse, tentative de suicide, conflit...) ainsi que lors d'exercices de gestion négociée de l'espace public (GNEP) (manifestation, mutinerie dans un établissement pénitentiaire...).

Durant le séjour, nous avons organisé plusieurs débriefings avec les stagiaires ainsi que diverses activités afin de faire émerger leurs connaissances du métier et du système judiciaire. Nous avons aussi organisé une heure de course à pieds.

Nous pensons que ces 3 journées constituent un réel bonus pour les stagiaires. Les différentes visites organisées dans les zones de police bruxelloises sont certes très enrichissantes mais restent très théoriques et abstraites pour certains. Ces exercices pratiques permettent à nos stagiaires d'être davantage confrontés à la réalité du métier et à ses difficultés, sa complexité. Les différents échanges avec les aspirants leur permettent de se projeter et de mieux cerner le parcours de formation à accomplir avant de réaliser leur projet. Ils ont également pu percevoir l'importance de la discipline, de la hiérarchie et du travail d'équipe.

Face à ce flux très concentré d'informations, nous pensons toutefois qu'il sera important de pouvoir débriefier plus longuement à l'avenir afin de dégager la théorie. Ce sera l'objet d'un cours nommé « portfolio » lors de notre prochaine formation organisée en partenariat avec Bruxelles-Formation. Si cela s'avère positif et constructif, nous proposons de modifier le programme en ce sens pour septembre 2017. Une demande de modification de la convention sera entérinée dans un avenant, comme demandé par la Région Bruxelles-Capitale.

Suite à la préformation, début 2017, nous avons organisé les simulations de la commission avec l'Erip. Les conditions afin d'y participer étaient de remettre son portfolio en temps et en heure et de réussir le TAC.

C'est un exercice très complexe. Cela permet à de nombreux stagiaires de se rendre compte que leur connaissance de soi et du métier est encore largement à travailler. Ils ont toutes les cartes en main afin de réussir mais se contentent trop souvent du minimum requis. Ce dernier exercice les aide à se responsabiliser et à poursuivre leur réflexion. Ils apprennent aussi à mieux gérer leur stress.

- Préformation CESS police : 3 stagiaires

Etant donné que nous ne gérons pas les dossiers administratifs de ces stagiaires, nous disposons de moins d'informations.

Sexe : 2 hommes et 1 femme

Age : la moyenne est de 23 ans.

- Détermination CESS police : 7 stagiaires

Sexe : 6 hommes et 1 femme

Age : ils ont tous – de 25 ans

Nous n'avons pas atteint nos objectifs quantitatifs pour ces projets CESS pour plusieurs raisons. Sur les 9 stagiaires ayant participé à la détermination fin 2015, seuls 3 stagiaires ont officiellement poursuivi la préformation de janvier à juin 2016. Ces 3 stagiaires sont ceux qui avaient effectivement – de 25 ans et qui étaient Bruxellois. Les stagiaires étaient en réalité plus nombreux (5) mais pas dans les conditions (plus âgés et/ou non-Bruxellois).

Comme évoqué dans le rapport de l'an dernier, la direction de l'ITCM a décidé pour cette année scolaire de proposer aux candidats les plus faibles de réaliser leur cursus en 2 années afin d'alléger leur charge de travail et d'augmenter le taux de réussite. De ce fait, la préformation était alors proposée lors du second semestre de la seconde année (janvier – juin 2017) à condition d'avoir réussi la 1^{ère} année. C'est la principale raison de cette diminution brusque du nombre d'inscrits. 6 élèves, d'un niveau faible, ont effectivement dû réaliser leur CESS en 2 années et n'ont pas eu accès à la préformation directement.

Nous avons également déjà mentionné l'an dernier nos difficultés afin de recruter des jeunes Bruxellois de – de 25 ans. En effet, les candidats qui se présentent à Cardinal Mercier ont souvent déjà un certain vécu derrière eux (décrochage scolaire, échecs répétitifs, difficultés personnelles...). Ils ont très souvent cumulé les expériences professionnelles avec des contrats précaires ou des emplois dans lesquels ils ne se retrouvent pas (valeurs, tâches...). Le jour où ils prennent un peu de recul et prennent conscience qu'ils souhaitent devenir inspecteur de police et que pour ce faire il leur faudra obtenir leur CESS, il y a déjà quelques années de passées. Ils se présentent donc vers l'âge de 25 ans ou plus, avec un certain bagage et une certaine maturité. Ce qui est aussi un atout pour rentrer à la police. Refuser l'accès aux jeunes de + de 25 ans nous semble donc inopportun.

Par ailleurs, certains candidats de – de 20 ans choisissent de s'inscrire en promotion sociale par « facilité », afin de gagner quelques années dans leur parcours scolaire, peu importe l'option, en passant, par exemple, d'une 4^{ème} professionnelle à la 6^{ème} générale (via la promotion sociale). Ces personnes ont souvent des difficultés à suivre le rythme et cela se termine par un échec (encore un !) difficile parfois à digérer...

Enfin, interdire l'accès en formation aux non-Bruxellois alors que ce projet n'existe qu'à

Bruxelles est une difficulté supplémentaire... Quelles alternatives proposer alors aux francophones de Wallonie et de Flandres ?

Pour ces mêmes raisons, seuls 7 stagiaires étaient inscrits à la détermination de septembre à décembre 2016. Nous avons sélectionné 12 stagiaires mais 2 n'ont pas débuté le projet et 3 avaient plus de 25 ans. Si le public était plus nombreux aux séances d'information grâce aux différentes actions de sensibilisation entreprises cette année 2016, peu passent l'étape de sélection (soit ils ne viennent pas aux tests, soit ne débutent pas la formation pour différentes raisons).

Afin de maximiser l'efficacité de la détermination 2016, l'ITCM nous a suggéré de concentrer un maximum d'heures durant les vacances de la Toussaint, période durant laquelle les stagiaires étaient censés trouver un stage en lien avec leur projet professionnel. Mais au vu des difficultés de pouvoir exercer un stage au sein de la police depuis que le pays est en alerte de niveau 3-4, l'ITCM a décidé de remplacer ce stage par notre détermination. Plutôt que de donner cours tous les 15 jours (comme cela se faisait les années précédentes), nous avons donc donné nos cours de façon intensive. Cela a eu un impact très positif sur la présence des stagiaires et la dynamique de groupe.

6.4 Résultats

Voici le résumé du suivi des candidats 2016.

6.4.1 Résultats épreuves de sélection cadre de base police

Remarque préliminaire :

TAC : test d'aptitudes cognitives

- **Résultats Préformation 2015 – 30 candidats**

Etant donné que nous n'avions pas pu donner les résultats complets pour l'année 2015, voici d'abord les résultats des candidats de la préformation 2015 :

	TESTS CADRE DE BASE (inspecteurs)			
	Réussite TAC	Réussite tests sportifs	Réussite personnalité	Réussite Commission
Hommes	15	15	9	4
Femmes	2	2	1	1
Total général	17	17	10	5

Parmi les 30 participants, 17 ont réussi le TAC et le test sportif, soit 56 %.

Parmi ces 17 candidats, 10 ont réussi l'épreuve de personnalité, soit 33 %.

Enfin, parmi ces 10 candidats, 5 ont réussi la commission de sélection.

Au final, nous obtenons donc 16 % de réussite.

Remarquons que 3 stagiaires n'ont passé aucun test, ayant changé de projet en cours de route.

Ces abandons font donc baisser nos statistiques !

Ces résultats sont assez décevants et nettement inférieurs à ceux de l'an dernier (33 % de réussite au final). Nous sommes surtout surpris par le taux important d'échec au TAC. Nous n'avons pas d'explications particulière à donner...

- **Résultats Préformations 2016**

- **Préformation Bruxelles-Formation (- de 30 ans) : 15 stagiaires (mais 10 ayant terminé !)**

	TESTS CADRE DE BASE (inspecteurs)			
	Réussite TAC	Réussite tests sportifs	Réussite personnalité	Réussite Commission
Hommes	7	7	3	1
Femmes	1	3	1	1
Total général	8	10	4	2

Parmi les 10 stagiaires ayant terminé la préformation, 7 ont réussi le TAC. Parmi les 5 stagiaires dont nous avons mis fin à la formation, 1 a réussi, un a échoué. Les autres n'ont pas poursuivi leur projet.

Parmi les 8 ayant réussi le TAC et le parcours fonctionnel, 4 ont réussi les épreuves de personnalité. Un attend encore sa convocation. 2 ont réussi la commission de sélection. Nous sommes en attente de résultats pour le dernier. Les chiffres peuvent donc encore évoluer mais restent assez faibles...

- **Préformation région Bruxelles Capitale : 15 stagiaires**

	TESTS CADRE DE BASE (inspecteurs)			
	Réussite TAC	Réussite tests sportifs	Réussite personnalité	Réussite Commission
Hommes	11	10		
Femmes	3	2		
Total général	14	12		

Parmi les 15 stagiaires ayant terminé la préformation, 14 ont réussi le TAC. 1 ne l'a pas encore passé.

Deux stagiaires doivent repasser le parcours fonctionnel.

Ces résultats sont très encourageants !!

○ Formation de base police : 9 stagiaires

Sur les 9 stagiaires inscrits en formation, 6 sont arrivés au bout de leur projet. Parmi ces 6, 4 ont passé le test d'aptitudes cognitives. L'un ne l'a pas passé pour une raison inconnue. Le dernier n'ayant pas son CESS n'a pas eu la possibilité de participer à un recrutement agent (pas de recrutement organisé cette année).

3 candidats ont réussi le TAC et le sportif. 2 ont réussi la personnalité. Ils attendent tous les 2 leur convocation pour la commission de sélection.

○ CESS police 2014-2015 : 3 stagiaires

2 stagiaires ayant suivi la préformation ont obtenu leur CESS. Ils se sont inscrits aux tests de sélection de la police. L'un a réussi le test d'aptitudes cognitives ainsi que les épreuves sportives mais a échoué les épreuves de personnalité. L'autre est en attente de résultats.

La 3^{ème} stagiaire a arrêté car a trouvé un emploi.

6.4.2 Résultats globaux

Plus qu'une préparation aux tests de la police, nos formations sont aussi une remise à niveau générale qui offre davantage de possibilités de mise à l'emploi. Voici les résultats connus pour l'année 2016.

	Emploi	Formation	Recherche Emploi ou formation	Pourcentage Sorties positives (formation, emploi et autres)
Formation de base orientée police 9 stagiaires	5	1	3	66 %
Préformation police (Bxl-Formation) 14 stagiaires	9	1	2	71%
Préformation police (Région Bxl-capitale) 15 stagiaires	6	3	4	64%

Les résultats sont plutôt positifs puisqu'une majorité d'entre eux sont à l'emploi (52 %) même s'ils sont encore nombreux à attendre des résultats quant à leur projet police. Beaucoup ont des missions intérim ou des contrats CDD. Plusieurs ont trouvé la stabilité à la Stib ou à la SNCB.

Nos résultats sont cependant en baisse en comparaison avec l'année dernière (67% contre 74 %).

7. PROJET TIC

7.1 Présentation générale

Depuis mai 2009, le CEFIG propose des formations courtes en informatique aux demandeurs d'emploi ayant un contrat de projet professionnel avec ACTIRIS. ACTIRIS octroie alors jusqu'à 112 heures (soit 2240€) de « Chèques TIC » par demandeur d'emploi, afin d'obtenir les connaissances en informatique nécessaires à la réalisation de ce projet professionnel.

Au CEFIG, nous proposons des formations aux logiciels de bureautique Word, Excel, Access, Outlook et PowerPoint. Ces 5 formations sont plus ou moins approfondies, selon les besoins des demandeurs d'emploi, et sont données par modules de 6 ou 12h (cf. tableau ci-après).

Logiciels	Word	Excel	Access	Outlook	PowerPoint
Niveau(x)	Débutant et avancé	Débutant et avancé	Débutant	Débutant	Débutant
Durée d'un module	12h	12h	12h	6h	12h
Pré-requis	Aucun	Aucun	Excel Débutant	Aucun	Word Débutant

Remarque :

Il est très courant qu'après un module suivi au CEFIG, les stagiaires se réinscrivent pour suivre 1, 2 voire jusqu'à 5 autres modules de formation car ils apprécient les formations : les groupes de maximum 6 stagiaires sont petits, les formations sont axées sur la pratique, les élèves s'entraident beaucoup.

7.2 Evolution en 2016 et perspectives

L'année 2016 a été, une fois de plus une très bonne année. L'activité ne cesse d'augmenter d'année en année. Depuis 2014, +53,19 % d'heures de formation ont été données auprès des stagiaires. Quant au nombre de personnes ayant suivi les formations, il a progressé de 25 % en 2 ans.

Nous avons depuis 2 ans des groupes plus complets de 6 voire parfois 7 stagiaires même s'il arrive régulièrement des désistements de dernière minute. Nous devons refuser des stagiaires et les inscrire parfois 1 mois plus tard.

Le public est très varié, par l'âge, de 20 à 60 ans, et par le niveau de formation, de semi-illettré à diplômé de l'université. Le cours est organisé autour d'une vingtaine de pages d'exercices. Les explications sont orales, et les élèves sont encouragés à s'aider les uns les autres. En général les élèves plus forts sont très heureux de se rendre utiles en aidant les plus faibles.

En terme de perspectives, nous avons décidé en janvier 2017 d'organiser des cours de Photoshop à partir de septembre 2017, ce que permet la convention-cadre. Malheureusement, nous apprenons à la fin du mois de mai que le programme des chèques TIC tel que nous le connaissons sera réformé par Actiris à partir du mois d'octobre.

Pour l'avenir, un appel d'offres a été lancé par Actiris à échéance du 30 juin pour un partenariat qui durerait jusqu'en 2021, mais concernant uniquement des cours d'infographie, de web design ainsi qu'une offre orientée « métiers ». Nous serions éventuellement en mesure d'offrir des cours de Photoshop, d'HTML, de CSS, de Javascript, et de WordPress mais l'offre devra être bilingue et le délai pour répondre à l'offre est très court (1 mois). Actiris organise une réunion le 9 juin pour informer les futurs partenaires. Nous en saurons plus à ce moment- là.

Quant à l'offre « généraliste », qui correspond aux formations que nous délivrons aujourd'hui, un appel d'offre va être lancé également mais un seul opérateur sera retenu. Notre inquiétude est réelle quant à l'avenir de cette activité et avons dû donner le préavis au formateur qui dispense les cours TIC.

Résultats des chèques TIC 2009-2016 :

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre de stagiaires	13* personnes	54 personnes	75 personnes	76 personnes	153** personnes	193** personnes	227** personnes	241** personnes
Heures de formation suivies	600h	1170h	1615h	1685h	1578h	2022h	2307h	2580 h

*2009 : à partir de mai

**Si un élève s'est inscrit à plusieurs cours, il est comptabilisé plusieurs fois.

8. BILAN DE L'ANNEE 2016 ET PERSPECTIVES POUR L'ANNEE 2017

Après des années difficiles sur le plan financier et bousculées par beaucoup d'incertitudes sur l'avenir de l'association, les années 2015 et 2016 ont repris des couleurs.

2016 n'a pas manqué de beaux projets, de belles dynamiques et d'une situation financière rassurante.

L'année 2016 a vu la confirmation d'une année 2015, déjà, en pleine embellie....

En effet, beaucoup de bonnes nouvelles en 2016 et de développement de projets pour permettre de nouvelles perspectives de formation aux futurs stagiaires.

La confirmation de 2 préformations police (**Région de Bruxelles Capitale et Bruxelles Formation**) que nous pensons pouvoir pérenniser dans le temps.

Les contacts avec la promotion sociale (l'Institut de formation de promotion sociale Cardinal Mercier) **s'approfondissent, s'enrichissent et se poursuivent.** Après une 1ère année de fonctionnement, nous poursuivons notre partenariat afin de permettre aux stagiaires en bureautique **d'obtenir leur CQ6** et à terme, pour certains, compléter leur formation pour obtenir **leur CESS général.** Pour se faire, nous avons adapté notre programme « bureautique » pour coller au mieux au programme « technicien de bureau » de la promotion sociale. Cette formation sera complétée (pour les stagiaires qui peuvent espérer obtenir le CESS) par des modules complémentaires qui seront enseignés par l'école de promotion sociale Cardinal Mercier. Dès septembre 2016, 4 stagiaires se sont inscrits à Cardinal Mercier et défendent leur travail de fin d'études fin juin 2017. Nous avons bon espoir.

Grâce au projet « jeunes » soutenu par le Fonds Social Européen et Bruxelles Formation, nous avons pu reconduire une autre collaboration avec l'école de promotion sociale Cardinal Mercier pour les années scolaires 2015/2016 et 2016/2017. Ce projet se termine donc fin juin 2017. Il s'agit donc de **permettre de permettre à des jeunes de < 25 ans, en décrochage scolaire, d'obtenir leur CESS en 1 an tout en se préparant aux examens de la police.**

Notre partenariat avec Bruxelles Formation s'intensifie encore. Il nous a été proposé d'organiser une **seconde formation police en 2015 et en 2016** ainsi qu'une **nouvelle formation de base orientée police** également pour 2 ans !

Avec l'**Ecole Régionale de police (ERIP)**, des synergies se créent : journées observation/exercices « PITIP » (techniques d'intervention), exercices intégrés Elsenborn) et plus de présence de policiers de l'ERIP dans nos jurys (simulations) qui se dérouleront à l'ERIP même.

Nous avons également répondu à un appel à projets lancé par Bruxelles Formation pour une **formation de base « jeunes »**. Une nouvelle chance pour de jeunes stagiaires de – 30 ans en besoin de remise à niveau !

Nous avons, sollicité auprès d'Actiris et Bruxelles Formation, une modification du contenu de la formation de base français-logique pour en faire une formation de base orientée bureautique dénommée,

à partir de 2015, préformation bureautique. Le CEFIG poursuit l'objectif de mieux préparer les stagiaires aux tests de sélection des formations qualifiantes en bureautique en augmentant les cours d'informatique et de bureautique.

Nous poursuivrons cet objectif en 2016. Cette formation est d'autant plus importante dans le cadre du processus vers le CQ6 et CESS.

Sur le plan de la **dynamique d'équipe**, afin de renforcer la cohésion de celle-ci et développer une réelle **culture d'entreprise** nous poursuivons notre réflexion et notre travail « collectif » par le biais de journées de team building.

En 2016, l'équipe s'est concentrée sur **la dimension plus pédagogique de son travail** en partenariat avec Bruxelles Formation « bf.entreprises » et sur le « comment développer nos compétences de formateur, comment acquérir de nouveaux outils pédagogiques et asseoir nos techniques ? » .

Au niveau de la **communication**, de nouveaux flyers sont sortis de presse pour une meilleure information de nos formations auprès des stagiaires dans le cadre d'événements où le CEFIG est présent, une page Facebook a été ouverte....

Voilà donc une année 2016 clôturée avec de nouveaux projets et de nouvelles collaborations, une équipe motivée et un résultat à l'équilibre !

De quoi voir venir 2017 sereinement....

2017 gardera, sans doute, un ciel dégagé....

Le partenariat avec l'école de police (**ERIP**) s'intensifie...

2 formations nous sont promises en 2017 en plus de la formation de Bruxelles Formation. Cela nous permettra de préparer 48 stagiaires aux examens de la police !

Une réflexion est en cours avec l'ERIP et la Région Bruxelloise afin de participer à la création d'une école des métiers dont l'ambition est de renforcer la collaboration entre les différentes écoles existantes. Le Cefig y aura sans doute toute sa place.

La collaboration avec la promotion sociale (l'Institut de formation de promotion sociale Cardinal Mercier) **se poursuit** et nous allons entamer notre seconde année dans le cursus CQ6/CESS.

Sur le plan de la **dynamique d'équipe**, nous poursuivons notre réflexion et notre travail « collectif ».

Nous envisageons de nous mettre dans un processus de co-construction en y associant différents acteurs qui donnent vie à notre structure en vue des **25 ans du CEFIG que nous fêterons en 2018**.

Toutefois, la réforme des chèques TIC, annoncée par Actiris nous inquiète quant aux activités que nous risquons de ne plus pouvoir exercer ainsi qu'à l'emploi qui est compromis à partir d'octobre 2017.

Des projets qui se concrétiseront en 2017 qui nous permettront d'offrir plus de possibilités de formation aux demandeurs d'emploi.

Des projets qui nous permettent également de maintenir un équilibre financier indispensable pour la vie de notre association et qui nous ont permis de créer de l'emploi complémentaire.

Restera à les mener à bien et les pérenniser pour l'avenir.

