



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 2018



CEFIG a.s.b.l.

Rédigé à Bruxelles, le 30 mai 2019



TABLE DES MATIERES

Introduction	3
1. Nouveautés au cefig en 2018	4
2. Insertion socio-professionnelle dans les formations en français langue étrangère.....	6
2.1 Actions prévues et actions réalisées	6
2.2 Programme des modules a1, a2 et b1 en français langue étrangère.	6
2.3 Objectifs des différents niveaux.....	10
2.4 Composition des groupes	11
2.5 Suivi et résultats.....	12
3. Insertion socioprofessionnelle dans le cadre des formations de base.....	14
3.1 Actions prévues et actions réalisées	14
3.1.1 Rappel des objectifs de la formation et nouveautés.....	14
3.1.2 Composition des groupes	15
3.2 Suivi et résultats.....	16
4. Préformation bureautique	18
4.1 Actions prévues et actions réalisées	18
4.2 Rappel des objectifs de formation et modifications éventuelles apportées aux actions	18
4.3 Composition et description du groupe.....	18
4.4 Résultats.....	19
5. Insertion socio- professionnelle dans le cadre des formations qualifiantes en bureautique	20
5.1 Actions prévues et actions réalisées	20
5.2 Rappel des objectifs de la formation et modifications éventuelles	20
5.3 Composition des groupes et profil	20
5.4 Suivi et résultats.....	21
6. Insertion à l'emploi dans le cadre de formations préparatoires aux épreuves de sélection de cadre de base de la police	22
6.1 Actions prévues et actions réalisées	22
6.2 Rappel des objectifs de formation et modifications éventuelles apportées aux actions	22
6.3 Composition et description des groupes	24
6.4 Résultats.....	26
6.4.1 Résultats épreuves par groupe	26
6.4.2 Résultats globaux.....	31
7. Diagnostic.....	32
8. Bilan de l'année 2018 et perspectives pour l'année 2019	35

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 25 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 Nouvelles collaborations avec l'Ecole Régionale et Intercommunale (ERIP) et l'Ecole Régionale des Métiers de la Sécurité (Brusafe)- relance du diagnostic-

Depuis 2016 des contacts existaient 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 déroulent à l'ERIP même. Ces contacts ont été intensifiés. Depuis juin 2018, nous développons un outil diagnostic et proposons des outils de remédiation pour les candidats intéressés à augmenter leurs chances de réussite dans la Police et à terme dans un des métiers de la filière de la sécurité, de la prévention et du secours.

1.2 Projet « métiers de la sécurité » avec la Mission Locale d'Etterbeek

La MLE, après avoir rentré un projet « jeunes » auprès du FSE et de Bruxelles Formation pour une formation « métiers de la Défense » qu'elle n'a malheureusement pas obtenue, nous sollicite pour mettre sur pieds un projet préformation « métiers de la sécurité » en 2018. Des cours d'actualité ainsi que de préparation aux épreuves de personnalité sont donnés par le CEFIG et cela pour les années 2018 et 2019.

1.3 Développement d'une nouvelle formation : agent de sécurisation

Depuis 2017, la police a développé la fonction d'agent de sécurisation. Cette fonction consiste à sécuriser des bâtiments à haut risque tels que centrale nucléaire, ambassade, palais de justice, aéroport, OTAN... Cette fonction ne requiert pas de CESS. Plus de 2000 postes sont à pourvoir d'ici 2020. Un recrutement massif est en cours depuis fin novembre et va se poursuivre encore plusieurs années. Le CEFIG décide d'embrayer...

1.4 Le CEFIG a 25 ans

En vue de l'organisation des 25 ans de l'association en octobre 2018, le CEFIG s'est offert un processus de création collective engageant tout son écosystème et générant une réflexion sur son avenir et ses défis.

Des réunions de travail avec un coach organisationnel ont eu lieu tant avec les partenaires, les stagiaires, le Conseil d'administration et l'équipe du CEFIG pour réfléchir à l'avenir de notre association.

1.5 Une meilleure « communication », une meilleure image...un nouveau site internet

Depuis 2017, 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 qui a sorti ses effets à l'occasion des 25 ans de l'association. Un plan « com » va être réalisé afin d'améliorer notre visibilité tant sur les réseaux sociaux, qu'auprès des partenaires que par notre présence sur le terrain.

1.6 Une nouvelle équipe de coordinatrices pédagogiques et de nouveaux formateurs

Suite au départ de Laurence Hubert à la rentrée de septembre 2018, nous avons proposé à 2 formatrices du CEFIG de reprendre la coordination. Dorénavant, la coordination pédagogique sera portée par 2 personnes vu le développement de nouvelles formations depuis plusieurs années.

Suite à plusieurs départs, de nouveaux engagements ont été réalisés et nous avons vu apparaître de nouveaux visages et de la jeunesse.

1.7 Nouveautés sur le plan pédagogique :

- une formation de base de type modulaire

Depuis plusieurs années, nous réfléchissons à proposer une formation de base plus longue. L'objectif étant d'augmenter les suites positives des stagiaires suivant ce type de formation (accès à une formation qualifiante ou à l'emploi). Nous observons en effet un certain nombre d'entre eux qui sont perdus, recommençant un même cycle base ailleurs... Certains retournant même vers du Fle... Pour rappel, depuis 2015, nous organisons des formations de base de niveaux différents : débutant et avancé. Mais aucune passerelle entre les deux n'était proposée jusque-là au Cefig. Ainsi, les stagiaires sortant de leur formation de type débutant devaient rechercher une « suite » afin d'atteindre le niveau requis pour accéder à une formation qualifiante. Ce n'était pas aisé compte tenu que chaque centre de formation dans l'ISP a ses propres règles et niveaux qui ne correspondent pas nécessairement aux nôtres. Il existe peu (pas ?) de passerelle entre centres de formations pour ce type de formation.

Dès lors, l'été 2017, nous avons débuté ce chantier afin de proposer une formation de type « modulaire ». La passerelle a été effectuée entre 2018 et 2019 pour 7 stagiaires.

- *Une pédagogie renouvelée en Fle et prochainement en Base.*

Les cours de Fle ont longtemps été assurés par deux formateurs uniquement, une volonté d'ouvrir cette formation à d'autres approches a longtemps été discutée et le projet a finalement été réalisé. Trois formateurs assurent maintenant la majorité des cours ce qui a permis d'atteindre de meilleurs résultats pour les stagiaires dont les résultats aux tests de sortie ont significativement augmenté. La nouvelle dynamique insufflée par les nouveaux formateurs a également permis d'obtenir de bons résultats à l'oral.

D'autres formateurs interviennent également à partir du niveau A2, notamment par l'agent de guidance afin de clarifier le projet professionnel des apprenants et de les orienter au mieux à l'issue de la formation.

En ce qui concerne l'acquisition du français, nous avons pu constater que varier les approches, les formateurs et les dynamiques était favorable à l'apprentissage, c'est la raison pour laquelle nous envisageons d'appliquer ce principe aux formations de Base. Jusqu'ici le cours de français était assuré par un seul formateur, mais nous prévoyons d'en faire intervenir plusieurs à l'avenir afin de diversifier les pratiques et ainsi de toucher un maximum de stagiaires.

2.1 Actions prévues et actions réalisées

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

- Module de français langue étrangère – Niveau A2 (200 H) – 08/01/2018 au 07/03/2018
- Module de français langue étrangère – Niveau B1 (200H) – 08/03/2018 au 18/05/2018
- Module de français langue étrangère – Niveau A1 (150 H) – 22/05/2018 au 29/06/2018
- Module de français langue étrangère – Niveau A2 (200H) – 03/09/2018 au 25/10/2018
- Module de français langue étrangère – Niveau B1 (200H) – 05/11/2018 au 22/12/2018

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 des 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 suivante, 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 finalisés 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 A2 (2)

(12 personnes)

- Sexe : 9 femmes, 3 hommes – de 23 à 50 ans
- Origines : Syrie, Brésil, Portugal, Maroc, Roumanie, Ukraine, Bulgarie, Pakistan, Angola

Groupe B1(2) :

(12 personnes)

- Sexe : 9 femmes, 3 hommes – de 23 à 50 ans
- Origines : Maroc, Espagne, Portugal, Roumanie, Somalie, Cuba, Equateur, Congo, Brésil

Groupe A1(1)

(12 personnes)

- Sexe : 8 femmes, 4 hommes - de 20 à 58 ans
- Origines : Portugal, Roumanie, Colombie, Turquie, Syrie, Philippines, Bulgarie, Albanie, Afghanistan, Pologne, Rwanda

Groupe A2 (2)

(12 personnes)

- Sexe : 9 femmes, 3 hommes - de 20 à 58 ans
- Origines : Syrie, Vietnam, Afghanistan, Roumanie, Rwanda, Turquie, Portugal, Pologne, Somalie

Groupe B1 (2)

(11 personnes)

- Sexe : 9 femmes, 2 hommes - de 20 à 58 ans
- Origines : Maroc, Roumanie, Vietnam, Inde, Rwanda, Soudan, Pologne, Russie.

2.5 Suivi et résultats

<u>Formations FLE</u> <u>2018</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 A2 (200 h) 08/01/2018 > 07/03/2018	8	1		3	75 %
Niveau B1 (200 h) 08/03/2018 > 18/05/2018	8			4	66%
Niveau A1 (150 h) 22/05/2018 > 29/06/2018	9			3	75 %
Niveau A2 (200 h) 03/09/2018 26/10/2018	8	2	1	1	91 %
Niveau B1 (200 h) 05/11/2018 21/12/2018	4	1	1	5	50 %

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 qui se poursuit. Des visites guidées et adaptées au public FLE sont organisées tout au long des modules dans les différents musées royaux.

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. Pour les formateurs il s'agit d'une bonne occasion de réactualiser leurs connaissances méthodologiques tout en transmettant leur expérience aux stagiaires formateurs en devenir. Pour les apprenants, c'est l'occasion d'aborder la matière sous un angle différent et de renouveler la dynamique de classe.

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, janvier – mai 2018 (400 H)
2. Formation de Base, avancé, janvier – mai 2018 (400 H)
3. Formation de Base, débutant, septembre – décembre 2018 (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.

Création de formations de base modulaires :

Comme expliqué en introduction de ce rapport, nous observons un public qui va de formation de base en formation de base, voire retourne en Fle.

Nous avons dès lors pensé à revoir notre façon d'aborder les différentes matières. Nous pensons qu'offrir la possibilité aux stagiaires de suivre une formation « modulaire » pourrait permettre à certains d'aller plus loin dans l'acquisition de compétences, sans devoir tout recommencer dans un autre centre de formation.

Aussi, en 2017, nous avons travaillé sur un nouveau programme de formations de base, permettant aux stagiaires du niveau débutant d'accéder à un niveau avancé. Ainsi par exemple, en français, les apprenants pourraient approfondir la connaissance de la langue (et revoir ou approfondir des matières déjà abordées dans le module « débutant » et travailler davantage l'écrit (résumés, courriers...).

En mathématique, la formatrice pourrait aller plus loin dans la matière et aborder par exemple les équations du 2nd degré, les bases de la géométrie.

Nous avons entrepris d'analyser les demandes les plus courantes dans les tests d'entrée en formation qualifiante. Ainsi, nous pensons que les stagiaires auront davantage de temps afin d'assimiler les particularités de la langue française et aborder de nouvelles matières indispensables à leur réinsertion.

Un plan d'action a été établi comme suit :

- Entre septembre et décembre 2017 : prise de contacts avec d'autres centres de formation organisant des formations de base et réflexion sur les contenus de cours (réflexion par demi-journées en groupes de travail)
- Janvier – mai 2018 : nouveaux contenus de cours testés sur 2 groupes
- Juin 2018 : travail sur tests de sélection
- Juillet 2018 : évaluation des nouveaux contenus de cours et début de la sélection
- Août 2018 : rédaction des nouveaux appels à projets
- Septembre 2018 : démarrage de la 1^{ère} formation modulaire...

Entre la formation de septembre 2018 et celle de Base avancé en janvier 2019, 7 stagiaires ont effectués la passerelle. Nous comptons renouveler l'expérience en 2019 en procédant toutefois à quelques adaptations. Des réunions pédagogiques seront organisées régulièrement dès le mois de juillet 2019 afin d'assurer au mieux le projet. Les tests d'entrée demandent à être affinés pour obtenir des groupes avec un niveau plus homogène. Le contenu de certains cours demande à être renouvelé et adapté dans le but d'éviter les redondances. Enfin, il nous faudra encore réfléchir à entretenir la motivation des stagiaires pour qui il est parfois difficile de rester sur une période aussi étendue en formation. Nous avons notamment réfléchi à mettre en place un mini stage en milieu professionnel à la fin de la formation de Base avancé. Autant de pistes que nous comptons explorer afin de maintenir le projet, qui, nous en sommes persuadés, répond à un besoin réel pour notre public.

3.1.2 Composition des groupes

Sexe : 87 % de femmes et 13 % d'hommes

Catégories d'âge :

11 % ont – de 25 ans

22 % ont entre 25 et 29 ans

67 % ont + de 30 ans !

Nationalités :

43 % sont de nationalité belge mais d'origines diverses.

Origines : Maroc (28%), Bénin, Guinée, Togo, RDC (8%), Inde, Roumanie, Djibouti, Cameroun, Niger, Afghanistan, Hongrie, Roumanie, Géorgie, Turquie, Bangladesh, Algérie, Sénégal, Arménie, Moldavie

En comparaison avec l'an dernier, nous constatons que cette formation attire toujours un **public essentiellement féminin (87 %)**, d'une **trentaine d'années** aux origines très diversifiées.

Les hommes étaient moins représentés cette année : 11% contre 19,5 % l'an dernier.

Si beaucoup ont la nationalité belge, beaucoup sont originaires du **Maroc**.

Nous observons un taux d'abandon assez conséquent : 21% (17% l'an dernier !). Mais la majorité des stagiaires ayant abandonné ont quitté la formation pour un emploi ou une formation qualifiante.

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 2018.

	Formation	Emploi	Rech. Emploi ou formation	Autres <small>Congé matern., maladie, sans nouvelles</small>	Pourcentage Sorties positives <small>Formation, emploi)</small>
<u>Groupe débutant (17)</u> <small>(Janvier – mai 18) 13 stag. Fin formation</small>	7		3	7	71 % (53% en 2017)
<u>Groupe avancé (14)</u> <small>(Janvier – mai 18) 11 stag. Fin formation</small>	5	1	1	7	43% (60% en 2017)
<u>Groupe Base (15)</u> <small>(Sept – déc 18) 14 stag. Fin formation</small>	7	1	1	6	53,5% (37,5% en 2017)

Si l'on compare ces résultats avec ceux de l'an dernier, nous constatons une légère augmentation de sorties positives.

En effet, en 2017, les stagiaires ayant trouvé un emploi ou une formation constituaient 50% du total. En 2018, ils constituent 55,8 %.

Les 7 stagiaires de niveau débutant ayant trouvé une formation ont pour la plupart recommencé une formation de base ou suivi une détermination professionnelle dans une mission locale. Seules 2 stagiaires sont en formation qualifiante. Peu d'avancée concrète donc pour ce groupe.

Parmi les 5 stagiaires de niveau avancé ayant trouvé une formation, 2 sont en formation qualifiante.

Pistes d'amélioration :

- Nous sommes convaincus que la formation de type modulaire permettra à nos stagiaires d'atteindre un meilleur niveau de base et de plus grandes chances d'atteindre une formation qualifiante.
- Nous aimerions par ailleurs travailler sur la guidance et renforcer le soutien/suivi de chacun des

stagiaires. Notre agent de guidance a eu de plus en plus de cours ces dernières années, ce qui ne lui permet pas d'assurer un suivi régulier et efficace. En 2019, nous souhaitons aménager son horaire et l'aider à trouver d'autres pistes d'actions afin d'augmenter le taux de sorties positives de ces groupes !

Remarques :

Nous observons qu'aucun de ces 3 groupes n'a été complet (18 stagiaires en théorie par groupe). Les sélections se sont pourtant bien déroulées mais nous avons eu beaucoup de désistements en début de formation pour des raisons diverses (autre formation trouvée, soucis de santé, soucis familiaux, soucis financiers...). Nous avons dès lors été contraints de remplacer ces personnes par des candidats en réserve (et donc souvent ayant une motivation plus faible...).

Par ailleurs, si nous pouvons avoir une influence sur le suivi des stagiaires, nous ne pouvons en avoir sur les difficultés que vivent ces personnes. Nous constatons chaque année de plus en plus de cas « lourds » : gros soucis de santé, financiers... Exclusion du chômage, voire du CPAS...

Les stagiaires ont bien souvent d'autres préoccupations qui les empêchent de se mettre « en projet » durant ou après la formation.

4. PREFORMATION BUREAUTIQUE

4.1 Actions prévues et actions réalisées

La préformation bureautique s'est déroulée comme prévu du 23 avril au 29 juin 2018. (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 14 stagiaires (et non 18 comme prévu).

Sexe : 100 % de femmes

Catégories d'âge :

14,2 % ont – de 25 ans

7,3 % ont entre 25 et 29 ans

78,5% ont + de 30 ans.

Nationalités :

35,7% de Belges

Origines : Maroc (14%), Guinée, RDC, Roumanie, Colombie, Brésil, Cameroun, Somalie

Une personne n'a jamais commencé la formation. Nous n'avions pas de réserve afin de compléter le groupe.

Le groupe était constitué de plusieurs stagiaires très motivées, sérieuses et déterminées. Il y régnait un bon esprit d'équipe, une bonne entraide et une bonne ambiance.

Comme évoqué l'an dernier, nous avons décidé d'objectiver les critères de sélection quant à leur intégration possible en formation qualifiante au Cefig. Ces critères ont été clairement expliqués de façon constructive. Nous allons le voir ci-dessous, les résultats sont assez positifs !

4.4 Résultats

Voici les résultats chiffrés concernant les 14 stagiaires ayant débuté leur préformation en bureautique :

	Formation	Emploi	Rech. Emploi ou formation	Autres Congé matern., maladie, sans nouvelles	Pourcentage Sorties positives (Formation, emploi)
14 stagiaires (14 en fin de formation)	8	3	2	1	78,5 %

Comme les années précédentes, les résultats sont très positifs. Tous les stagiaires en formation ont trouvé dans le secteur de la bureautique.

Voici le détail des stagiaires :

- qui suivent une nouvelle formation :
 - o CEFIG: 4 stagiaires
 - o GAFFI (bureautique) : 1 stagiaire
 - o CEFOR (aide familiale) : 1 stagiaire
 - o COFTEN (bureautique) : 1 stagiaire
 - o BRUXELLES FORMATION : 1 stagiaire

- Qui travaillent :
 - o 1 personne travaille dans l'intérim
 - o 2 CDD : Aide familiale et association refuge pour animaux

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 2017-2018, queue de formation (424 H + 228 H de stage d'achèvement en entreprise)
2. Formation qualifiante d'employé(e) en Bureautique, session 2018-2019, 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.

Pour rappel, depuis 2016, nous avons un nouveau partenariat avec l'Institut de promotion sociale Cardinal Mercier situé à Schaerbeek. Celui-ci permet à nos stagiaires en formation qualifiante en bureautique de poursuivre leur cursus afin d'obtenir un certificat de technicien de bureau ainsi qu'un CESS.

Les 1^{ers} stagiaires ayant suivi le parcours complet ont été diplômés en juin 2017 : 3 au total (1 a quitté le projet, ayant été rappelée par son lieu de stage pour une offre d'emploi CDI)

Après cette année de recul, nous avons conclu que nos stagiaires avaient reçus des cours de qualité et que nos exigences, certes élevées en fin de formation, étaient conformes aux exigences de la promotion sociale.

Nous avons donc maintenu notre cap pour cette nouvelle année scolaire.

De commun accord avec l'ITCM, nous avons toutefois décidé de ne plus proposer de seconde session d'examen au Cefig.

Les stagiaires refusés en mai peuvent toutefois se présenter aux tests de sélection proposés par l'ITCM fin août. En septembre 2018 a débuté la formation qualifiante suivante.

5.3 Composition des groupes et profil

Fin formation (janvier-juin 2018) :

Sexe : 93% de femmes et 7% d'hommes

Catégories d'âge :

7 % ont – de 25 ans

20% ont entre 25 et 29 ans

73 % ont + de 30 ans

Nationalités :

60 % sont Belges

Origines : Italie, Maroc, RDC, Colombie, France, Grèce

Début formation 2018 (septembre-décembre 2018) :

Sexe : 76 % de femmes et 24 % d'hommes

Catégories d'âge :

18 % ont – de 25 ans

29 % ont entre 25 et 29 ans

53 % ont + de 30 ans.

Nationalités :

Origines très diverses : Belgique, Italie, Roumanie, Finlande, Ukraine, Guinée, Somalie, Turquie

4 stagiaires de ce groupe sont issues de la préformation bureautique

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)	1	8		3	75 %
Session 17-18 (7 stagiaires en fin de formation)	4	6	4	1	66%
Session 18-19 (10 stagiaires en fin de formation)	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours

Quatre personnes sont à l'emploi sous contrat CDI (Proximus, CPAS St Gilles, Klinikare, Chirec).

Signalons que 2 CDI sont des lieux des stages de janvier et juin 2018.

5 stagiaires sont en formation (Forma@xl, Le Piment, CFEP en gestion d'entreprise, formation à distance employé administratif), 2 ont complété notre formation à l'Institut Cardinal Mercier afin d'obtenir leur CQ6/CESS.

Les 5 stagiaires ayant terminé l'année à l'Institut Cardinal Mercier en juin 2018 ont réussi le CQ6 et 3 le CESS.

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 (2 FORMATIONS EN 2018)	Du 10/01/18 au 09/02/18 Du 21/05/18 au 29/06/18
MODULES EN COMMUNICATION (2 MODULES EN 2018)	Du 10/04/18 au 19/06/18 Du 19/09/18 au 11/10/18
DÉTERMINATION CIBLÉE ET PRÉFORMATION POLICE (3 FORMATIONS EN 2018)	Du 26/02/18 au 29/06/18 Du 29/08/18 au 21/12/18(2)

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.

Nous avons organisé plusieurs types de formations préparant aux tests de la police.

Depuis plus de 20 ans, nous organisons des **préformations police**.

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, informatique) 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).

Depuis 2017 et donc encore en 2018, nous avons obtenu de pouvoir organiser **3 préformations police** :

- 2 subventionnées par l'Ecole Régionale et Intercommunale de police (l'Erip)
- 1 subventionnée par Bruxelles-Formation réservée aux **jeunes Bruxellois de – de 30 ans**

Depuis 2017 nous avons modifié le programme de la préformation police. En effet, voilà de nombreuses années que nous constatons que le cours de Néerlandais est déserté alors que la préformation police remporte dans sa globalité un franc succès. En effet, le néerlandais n'étant pas directement testé lors des épreuves de la police, beaucoup de stagiaires mettent cette matière de côté. Ils s'absentent du cours et/ou n'étudient pas. Cela a finalement un impact négatif sur le groupe. En septembre 2016, nous avons pourtant organisé le cours par niveau en mélangeant les stagiaires du groupe police avec ceux du groupe bureautique. Cela n'a pas eu l'effet espéré. Nous avons donc décidé de modifier le programme en mettant l'accent sur des matières plus importantes pour nos candidats selon nous et suite à la lecture de leur auto-évaluation. En 2016, de nombreux stagiaires mentionnaient souhaiter davantage d'heures pour les cours suivants :

- Psychologie collective
- Communication
- Théorie sur la structure de la police

En 2017, nous avons donc décidé de remplacer les heures de néerlandais essentiellement par des heures de psychologie collective et de réflexion sur la connaissance théorique du métier en vue de les préparer davantage encore à la commission de sélection (travaux de réflexion collective suite à chacune des visites de services de la police. L'objectif est d'aider les apprenants à dégager la théorie sur le métier et de leur transmettre une méthodologie afin de mémoriser celle-ci de façon durable).

Qui plus est, nous avons l'opportunité depuis fin 2016, grâce à notre partenariat avec l'Erip (Ecole régionale intercommunale de police) de partir 3 journées avec les aspirants policiers en fin de formation. Cela nous permettait d'augmenter le nombre d'heures d'exploration du métier et par conséquent leur connaissance du métier.

Le programme a donc été modifié comme suit :

- Psychologie collective : 38h (+ 8h)
- Communication : 40h (+ 1h)
- Découverte du métier : 60h (+ 19h)
- Communication interculturelle : 10h (+ 1h)
- Informatique : 9h (+ 3h)
- Français : 160h
- Techniques de contraction de textes : 20h
- Logique : 20h
- Actualité : 7h (- 2h)
- Découverte des exigences des conditions physiques : 6h
- Techniques de secrétariat : 10h
- Evaluations : 20h

Par ailleurs, en 2017, les tests d'aptitudes cognitives ont été « allégés ». En effet, les tests de vocabulaire, orthographe et grammaire ont été supprimés de la batterie de tests proposés par le service recrutement de la police fédérale. Le récit vidéo semble suffire afin d'évaluer les compétences linguistiques des candidats. Nous avons donc poursuivi l'apprentissage du français mais avons proposé une nouvelle activité aux stagiaires des 2 derniers groupes durant ce cours : la **réalisation d'une vidéo** (support pour le test de mémoire visuelle).

En plus de travailler la structure, le sens de l'observation, l'esprit de synthèse (...) les stagiaires ont pu travailler diverses compétences transversales telles que : la coopération, la gestion de l'information, la gestion des tâches (= sens de l'organisation) ... Compétences évaluées durant les épreuves de personnalité.

Depuis 2018, nous avons pu organiser **2 formations de base orientée police** :

L'une, grâce aux subventions de Bruxelles Formation, et cela depuis 2017, une seconde grâce aux subventions de l'ERIP. Cette formation courte de 140h prépare les candidats Bruxellois 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.

Depuis 2016, compte tenu des résultats peu satisfaisants, nous avons proposé une suite à cette formation : un **module en communication** afin de préparer les candidats ayant réussi le Test d'aptitudes cognitives aux épreuves de personnalité et à la commission de sélection. Il s'agit d'une formation courte dans le temps (1 mois à mi-temps) reprenant le cours de psychologie collective et des visites policières essentiellement. Différentes simulations sont également au programme (entretien de motivation, commission de sélection). Nous en avons organisé 2 en 2018 à la suite des formations de base orientée police.

6.3 Composition et description des groupes

A. Préformations police

Groupe 1 (mars-juin) – ERIP (11 stagiaires)

Age :

9 stagiaires ont – de 25 ans

2 stagiaires ont entre 25 et 29 ans

Origines :

Ils sont tous Belges (la fonction l'exige) mais d'origines diverses : Maroc, Turquie, Espagne, Albanie, Cameroun

Sexe : 4 femmes et 7 hommes

82 % de Bruxellois

Groupe 2 (septembre-décembre) – ERIP (11 stagiaires)

Age :

4 stagiaires ont – de 25 ans

7 stagiaires ont entre 25 et 29 ans

Origines :

Ils sont tous Belges (la fonction l'exige) mais d'origines diverses : Turquie, Maroc, Italie, Espagne, Colombie, Ukraine,

Sexe : 4 femmes et 7 hommes

Groupe 3 (septembre-décembre) – Bruxelles Formation (11 stagiaires)

Age :

9 stagiaires ont – de 25 ans
2 stagiaires ont plus de 30 ans

Origines :

Ils sont tous Belges (la fonction l'exige) mais d'origines diverses : Pologne, Maroc,

Sexe : 5 femmes et 6 hommes

B. Formation de base police

Groupe 1 : janvier/février – Bruxelles Formation- (12 stagiaires)

Age : 10 ont moins de 30 ans et 2 plus de 30 ans

Origines : Ils sont tous belges (la fonction l'exige) mais d'origines diverses : Equateur, Maroc, Turquie, Roumanie

Sexe : 11 hommes et 1 femme

Module en Communication – avril/juin – Bruxelles Formation (9 stagiaires)

Age : 7 stagiaires ont moins de 30 ans et 2 plus de 30 ans

Sexe : 8 hommes et 1 femme

Groupe 2 : mai/juin – ERIP- (10 stagiaires)

Age :

3 stagiaires ont – de 25 ans
2 stagiaires ont entre 25 et 29 ans
5 stagiaire a + de 30 ans

Origines :

Ils sont tous Belges (la fonction l'exige) mais d'origines diverses : Maroc, Albanie, Angola, Congo

Sexe : 9 hommes et 1 femme

Module en communication – septembre-octobre – ERIP -(9 stagiaires)

Age :

6 stagiaires ont – de 25 ans
1 stagiaires ont entre 25 et 29 ans
2 stagiaires ont plus de 30 ans

Origines :

Ils sont tous Belges (la fonction l'exige) mais d'origine diverses : Maroc, Albanie, Angola, Congo

Sexe : 2 femmes et 7 hommes

6.4 Résultats

6.4.1 Résultats épreuves par groupe

- Résultats Préformations 2018
 - Préformation 1 (février-juin 2018) : 11 stagiaires

	TESTS CADRE DE BASE (inspecteurs)			
	Réussite TAC	Réussite tests sportifs	Réussite personnalité	Réussite Commission
Hommes	7	6	2	0
Femmes	3	3	3	1
Total général	10	9	5	1

Parmi les 11 stagiaires, 3 ont arrêté la formation.

10 ont passé le TAC. Nous sommes sans nouvelles du dernier. Sur les 10, tous ont réussi le sportif sauf 1 dont nous n'avons pas de nouvelles.

Sur les 9 restant, 5 ont réussi leur épreuve de personnalité et 1 a échoué. Parmi les 5, seule une a réussi sa commission, un a échoué. Les autres sont toujours en attendant de leur date de commission.

Trois d'entre eux se sont lancés dans le fast track d'agent de police de Polbru et ils ont tous les trois réussi toutes les épreuves. Deux ont intégré l'ERIP en décembre 2018 et sont en formation d'agent de police pour 6 mois. La dernière a également réussi tous ses tests d'inspecteur et a donc choisi cette fonction parmi les deux. Elle attend sa rentrée comme inspecteur.

Enfin, une stagiaire est rentrée comme CALOG à la zone d'Uccle mais continue sa sélection inspecteur (en attente de sa commission).

- Préformation 2 et 3 (août-décembre 2018) : 22 stagiaires

	TESTS CADRE DE BASE (inspecteurs)			
	Réussite TAC	Réussite tests sportifs	Réussite personnalité	Réussite Commission
Hommes	9	8	4	
Femmes	6	5	4	
Total général	15	13	8	

Sur les 22 stagiaires inscrits à la formation, 4 ont abandonné après la détermination. Sur les 18 ayant suivi la formation complète, 2 ont abandonné leur projet police. Ils sont 15 à avoir passé et réussi le TAC, la dernière ayant été opérée en janvier et ayant dû reporter sa date. Nous ne savons pas ce qu'il en est de son côté à l'heure actuelle.

Sur les 15 restant, 13 ont réussi leur sportif. L'un a dû reporter à cause d'un accident de moto tandis que l'autre, après un premier report, a malheureusement échoué.

Parmi les 13, 8 ont réussi leur épreuve de personnalité, certains attendent leur date.

En parallèle, 5 se sont lancés dans le fast track d'agent de police de Polbru. 2 sont en attente de leurs résultats de commission, 2 ont échoué à l'épreuve de personnalité et 1 était toujours en attente de ses résultats de personnalité.

- **Résultats formation de base orientée police (janvier/février 2018) : 12 stagiaires**

Certains stagiaires de cette formation ont postulé dans le cadre de base (inspecteurs), d'autres dans le cadre d'agent de sécurisation et d'autres encore aux deux cadres.

	TESTS CADRE DE BASE (inspecteurs)			
	Réussite TAC	Réussite tests sportifs	Réussite personnalité	Réussite Commission
Hommes	5	4	2	
Femmes	1	1	1	1
Total général	6	5	3	1

	TESTS BAGP (agent de sécurisation)			
	Réussite TAC	Réussite tests sportifs	Réussite personnalité	Réussite Commission
Hommes	4	4	4	2
Femmes				
Total général	4	4	4	2

Parmi les 12 stagiaires, 2 ont arrêté la formation et l'un d'entre eux son projet police en même temps. Deux stagiaires ont été au bout de la formation mais ont abandonné leur projet police à terme, l'un pour des raisons familiales (il avait quand même réussi son TAC et son sportif en tant qu'inspecteur).

Sur les 8 restant, ils ont tous réussi leur TAC, que ce soit comme inspecteur ou agent de sécurisation. 7 ont réussi leur sportif, le dernier ayant mis son projet police de côté car il a trouvé un emploi satisfaisant.

Parmi les 7, 5 ont réussi leur épreuve de personnalité comme inspecteur ou agent de sécurisation. Entre-temps, 4 se sont lancés dans le fast track d'agent de police Polbru. 2 ont tout réussi et sont entrés à l'ERIP en décembre 2018. Les 2 autres ont raté à l'épreuve de personnalité ou à la commission de sélection.

1 stagiaire a réussi sa commission agent de sécurisation et est entré à l'école de police en janvier 2019. 1 autre a raté sa commission agent de sécurisation mais reste en attente de sa date de commission inspecteur. 1 autre attend sa date de commission. 1 dernière a réussi sa commission inspecteur mais a été recalée au test médical pour des raisons ophtalmologiques. Elle doit passer des tests.

- **Résultats module en communication (avril/juin) : 9 stagiaires**

Les personnes intégrant le module en communication avaient toutes réussi le TAC. Sur les 9 stagiaires de ce module, 8 étaient présents au module 1. Leurs résultats sont donc notés dans le commentaire ci-dessus. Voici les résultats du stagiaire s'étant ajouté :

	TESTS CADRE DE BASE (inspecteurs)			
	Réussite TAC	Réussite tests sportifs	Réussite personnalité	Réussite Commission
Hommes	1	1		
Femmes				
Total général	1	1		

Le stagiaire est toujours en attente de sa date de personnalité inspecteur. La sélection inspecteur avait en effet pris énormément de retard du côté du recrutement de la police fédérale car la nouvelle fonction d'agent de sécurisation avait pris le devant de la scène. Le retard commence seulement à se résorber mais nous craignons que cela ait découragé certains de nos stagiaires.

- **Résultats formation de base orientée police (mai/juin) : 10 stagiaires**

Lors de cette formation, 9 stagiaires postulaient comme agent de sécurisation et 1 seul comme inspecteur. Ce dernier a malheureusement échoué au TAC et doit attendre un an pour le repasser.

	TESTS BAGP (agent de sécurisation)			
	Réussite TAC	Réussite tests sportifs	Réussite personnalité	Réussite Commission
Hommes	6	7	1	
Femmes	1	1	1	
Total général	7	8	2	

Parmi les 9 stagiaires, 1 a décidé de passer les tests en 2020 suite à la naissance de son fils, il veut s'occuper de sa famille.

Sur les 8 restant, 7 ont réussi le TAC et 8 ont réussi le sportif. Nous n'avons pas de nouvelles du dernier quant au cognitif – son processus avait été ralenti car il n'avait pas encore la nationalité belge à la fin de la formation.

2 ont réussi leur épreuve de personnalité et l'une attend ses résultats de commission.

Dans le groupe, 5 ont tenté le fast track d'agent de police Polbru. 3 ont réussi leur sélection : 2 sont entrés à l'ERIP en décembre 2018 et 1 est rentré à l'ERIP en mai 2019. Ils n'ont pas continué leur sélection agent de sécurisation. 2 ont raté leur sélection agent de police, à la personnalité ou à la commission.

- **Résultats module en communication (septembre/octobre) : 9 stagiaires**

Les personnes intégrant le module en communication avaient toutes réussi le TAC sauf un qui était en attente de nationalité et qui n'avait dès lors pas encore passé son TAC et son sportif. Sur les 9 stagiaires de ce module, 5 étaient présents au module 1. Leurs résultats sont donc notés dans le commentaire ci-dessus. Voici les résultats des 4 stagiaires s'étant ajoutés :

	TESTS CADRE DE BASE (inspecteurs)			
	Réussite TAC	Réussite tests sportifs	Réussite personnalité	Réussite Commission
Hommes	1	1	1	
Femmes	1	1		
Total général	2	2	1	

	TESTS BAGP (agent de sécurisation)			
	Réussite TAC	Réussite tests sportifs	Réussite personnalité	Réussite Commission
Hommes	2	2	1	
Femmes				
Total général	2	2	1	

Parmi les 4 stagiaires, deux étaient dispensés du TAC car ils avaient suivi une 7^e année métiers de la sécurité. L'un des deux s'est lancé dans la sélection agent de sécurisation et l'autre dans celle d'inspecteur. Le premier a réussi son sportif et sa personnalité et attend sa date de commission. La deuxième a réussi son sportif et attend sa date de personnalité.

Un autre stagiaire a réussi son TAC (après avoir passé le diagnostic au CEFIG), son sportif et sa personnalité comme inspecteur et attend sa date de commission.

Leurs trois parcours sont plutôt engageants et nous sommes optimistes pour la suite !

Le dernier devait attendre début 2019 pour repostuler car il avait échoué à la personnalité agent de sécurisation et devait attendre 1 an. Aux dernières nouvelles, il attendait sa date.

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 2018.

	Emploi	Formation	Recherche Emploi ou formation	Autre (sans nouvelle, maladie...)	Pourcentage Sorties positives (formation, emploi et autres)
Préformation police (Fév-juin 2018) 11 stagiaires	8	1	1	1	81,80 %
2 Préformations police (Sept-déc 2018) 22 stagiaires	11	4	6	1	68,18 %
2 Formation de base orientée police 22 stagiaires	7	14		1	95,45%
2 Modules com 18 stagiaires	14		4		77,78 %

La majorité des stagiaires sont à l'emploi : 55 %. Ils ont des emplois très variés. Certains sont dans le milieu de la sécurité : agent de sécurité/de gardiennage, agent multimodal ou de prévention à la Stib, à la SNCB, agents de sécurisation, agent de police...

D'autres travaillent dans la vente, l'horeca, dans la fonction publique, dans des call-centers...

Certains ont décroché des CDI dans des grandes enseignes (Colruyt, Delhaize, Zara, Mediamarkt..) mais restent intéressés par la police.

D'autres vivent de contrats CDD ou intérimaires en attendant de passer tous les tests à la police.

La plupart des stagiaires en formation suivent des cours de néerlandais.

7. DIAGNOSTIC

L'année 2018 a marqué le retour du diagnostic police au CEFIG. Cet outil consiste en une simulation de l'épreuve d'aptitudes cognitives (TAC), première épreuve de sélection à la police pour les fonctions agent de sécurisation, agent de police et inspecteur de police. Le diagnostic avait été utilisé il y a plusieurs années au CEFIG mais avait été momentanément arrêté.

Grâce à une nouvelle collaboration avec Brusafe, nous avons pu remettre sur pied cet outil, et de manière beaucoup plus moderne également. En effet, nous avons fait appel à une société d'informatique (Nubeo) afin de créer une simulation informatisée de cette épreuve, en nous basant sur les tests version papier qui avaient été élaborés à l'époque au CEFIG.

Le « nouveau » diagnostic présente donc des questions de raisonnements numérique, verbal et abstrait, une vidéo dont les candidats doivent faire le récit et répondre à des questions de mémoire visuelle et une partie française composée de questions de grammaire, d'orthographe, d'analogie, de compréhension de contexte et de vocabulaire.

Cette version informatisée est optimale car proche du test réel auquel les candidats seront confrontés. Elle permet également une correction plus rapide et plus fiable car en partie automatique (à part le récit vidéo).

Après un travail d'environ trois mois de la part de la société informatique, nous avons commencé à utiliser cet outil pour que les candidats puissent se tester à cette épreuve avant de passer le test réel à la police. Le premier diagnostic a eu lieu le 4 juin 2018. 19 diagnostics se sont déroulés en tout sur l'année 2018.

Nombre total de dates 2018 pour le diagnostic	19
4/6/18, 11/6/18, 25/6/18, 3/7/18, 17/7/18, 25/7/18, 22/8/18, 30/8/18, 24/9/18, 1/10/18, 15/10/18, 5/11/18, 9/11/18, 12/11/18, 14/11/18, 28/11/18, 3/12/18, 10/12/18, 17/12/18	

235 personnes étaient inscrites pour passer le diagnostic en 2018 mais seules 167 se sont finalement présentées et ont passé le test. Nous comptons 68 absents, qui ont parfois été replanifiés à un autre moment. Tous ces candidats sont – de manière générale – passés par une séance d'information au CEFIG, où le diagnostic leur a été présenté. La plupart des personnes venant à ces séances ont obtenu l'information sur le site Jobpol.be ou grâce au courrier joint à leur avis d'échec du TAC, qui leur expose les différentes formations police possibles à Bruxelles et en Wallonie.

Nombre total de personnes ayant passé le diagnostic police en 2018	167
Personnes inscrites qui ne sont pas présentées au diagnostic police en 2018	68

Le diagnostic police sert aux candidats à se tester mais nous sert également afin de mesurer le niveau du candidat qui souhaite intégrer une préformation police au CEFIG. Il constitue la première épreuve de sélection pour venir en formation (les deux autres épreuves étant un entretien de motivation et une épreuve de groupe). Voici la répartition des 235 candidats sur les 6 mois de 2018 où le diagnostic a été effectué :

Nombre total de personnes ayant été inscrites pour le diagnostic en 2018	235
ayant été inscrites en 2018/06	34
ayant été inscrites en 2018/07	33
ayant été inscrites en 2018/08	25
ayant été inscrites en 2018/09	12
ayant été inscrites en 2018/10	26
ayant été inscrites en 2018/11	69
ayant été inscrites en 2018/12	36

Chaque candidat reçoit un mail dans la semaine qui suit avec ses résultats ainsi qu'un avis général sur ceux-ci. Certains ont déjà un bon niveau et nous leur conseillons de se lancer dans les tests réels seuls, d'autres ont différentes lacunes et doivent alors être aidés par une formation pour augmenter leurs chances de réussite.

En parallèle, le CEFIG s'est procuré – toujours en collaboration avec Brusafe – 100 licences d'un outil en ligne pour améliorer son orthographe, qui s'appelle Orthodidacte. Un accès gratuit est créé pour chaque candidat qui présente des difficultés en français et qui n'a pas la possibilité de suivre une formation (généralement car à l'emploi). En 2018, 13 de ces accès ont été donnés à des candidats.

Outil principalement prévu pour des Bruxellois, le diagnostic attire tout de même des Wallons et des Flamands. En voici la répartition pour 2018 :

RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE	111
Brabant wallon	8
Hainaut	10
Liège	7
Luxembourg	1
Namur	3
TOTAL WALLONIE	29
Anvers	0
Limbourg	1
Flandre-Orientale	3
Brabant flamand	23
Flandre-Occidentale	0
TOTAL FLANDRE	27
TOTAL	167

En 2018, chaque personne désirant un diagnostic a été recontactée rapidement et a pu se tester gratuitement. 2019 annonce déjà un nombre plus important de personnes intéressées ; nous devons dès lors peut-être établir des règles de priorité (Bruxellois par exemple) mais nous essaierons toujours de satisfaire chacun.

La suite en 2019 puisque le projet diagnostic continue pour encore au moins un an... Le prochain rapport permettra également de donner quelques résultats concrets de ces candidats aux tests réels de la police, le délai étant encore trop court pour l'instant vu la durée de la sélection (environ 6 mois pour les agents et 18 mois pour les inspecteurs).

Nous pouvons en tout cas déjà tirer la conclusion suivante : le diagnostic police prouve chaque jour sa pertinence et son intérêt n'est déjà plus à démontrer. Nous recevons régulièrement de très bons retours de candidats ayant bénéficié de cet outil, signe qu'il est primordial de continuer sur cette lancée !

8. BILAN DE L'ANNEE 2018 ET PERSPECTIVES POUR L'ANNEE 2019

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

2018 en atteste encore par la réalisation de ses nombreux projets, ses 25 ans d'activité dignement fêtés le 19 octobre, de belles dynamiques et d'une situation financière stable.

L'année 2018, année des 25 ans de l'association, fut une très belle année....

En effet, beaucoup de bonnes nouvelles en 2018 et de développement de projets pour permettre de nouvelles perspectives de formations aux futurs stagiaires.

La confirmation de 2 préformations police (**ERIP**) que nous verrons pérenniser en tout cas en 2018 et en 2019. Une 3^{ème} préformation police a été possible, en 2018, grâce à la subvention de **Bruxelles Formation** qui nous a octroyé, également, les moyens d'organiser une formation courte pour un public de personnes qui travaillent et/ou qui n'ont pas leur CESS.

Dès cette année 2018, l'ERIP et l'Ecole Régionale des Métiers de la Sécurité (**Brusafe**) nous a confié le développement d'un **outil diagnostique informatisé** ainsi que le développement d'**outils de remédiation** pour les candidats intéressés à augmenter leurs chances de réussite dans la Police et à terme dans un des métiers de la filière de la sécurité, de la prévention et du secours. C'est une perspective intéressante qui peut nous ouvrir de nouveaux horizons et cela pour plusieurs années.

En 2017, une **nouvelle fonction** a par ailleurs vu le jour à la police : **agent de sécurisation**. Il s'agit d'un poste pour des personnes n'ayant aucun diplôme, ce qui correspond tout-à-fait à notre public cible. Ces nouveaux agents seront chargés principalement de remplacer les militaires et agents de sécurité qui surveillent les bâtiments à haut risque tels que centrales nucléaires, aéroports, palais de justice...

Cette nouvelle fonction nous ouvre de nouvelles perspectives de formation en 2018-2019. Bruxelles Formation nous a confié ce projet qui colle parfaitement à nos missions d'ISP.

Les contacts avec la promotion sociale (l'Institut de formation de promotion sociale Cardinal Mercier) **s'approfondissent, s'enrichissent et se poursuivent**. Après 2 années 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 correspondre 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. 1 stagiaire a obtenu son CQ6, 2 stagiaires ont obtenu leur CQ6 et leur CESS. A la rentrée 2017, 5 autres stagiaires ont commencé leur cursus à Cardinal Mercier. Les 5 stagiaires ont terminé avec succès fin juin 2018. Voilà une très bonne nouvelle.

Pour cette année scolaire 2018/2019, 2 stagiaires ont rejoint l'école de promotion sociale Cardinal Mercier

et obtiendront sans doute leur CESS !

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, **depuis 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 2018. Cette formation est d'autant plus importante dans le cadre du processus vers le CQ6 et CESS.

Nous avons développé un nouveau partenariat, à l'automne 2018 avec la **Mission locale d'Etterbeek**. Nous avons participé à cette nouvelle préformation, dans le cadre d'un projet « jeunes » à l'initiative du FSE, d'Actiris et de Bruxelles Formation. Elle est destinée aux métiers de la sécurité et nous y participons en y donnant un cours d'actualité et un cours de psychologie collective.

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.

2018 a été une année particulièrement riche ; nous avons préparé tout au long de l'année les **25 ans d'anniversaire du CEFIG**.

Dans un 1^{er} temps, un travail de réflexion a été mené, avec un coach organisationnel, avec les partenaires, les stagiaires, l'équipe et le conseil d'administration eu vue de se donner des perspectives pour les 3 à 5 ans à venir.

Dans un second temps, nous avons mis notre énergie à la préparation de l'évènement du 19 octobre à la Maison du peuple à St Gilles. Cet évènement a été rehaussé de la présence d'Olivia P'tito, directrice de Bruxelles Formation et de Pierre Devleeshouwer, directeur de la FEBISP.

La présentation du fruit de nos journées de réflexion, un spectacle d'improvisation théâtrale sur la vie de l'association, qui nous a fait bien rire et une belle réception ont agrémenté cette après - midi.

En 2017, un projet pilote de **télé travail** a été mis sur pieds.

A la demande des travailleurs et après plusieurs mois de réflexion et un long travail de préparation, les travailleurs du CEFIG se voient octroyer un jour /semaine de travail à domicile avec l'objectif d'accroître la motivation et la qualité du travail, diminuer le transport maison/travail et améliorer l'équilibre entre vie privée et professionnelle.

La 1^{ere} année comme projet pilote a répondu à nos attentes. Nous poursuivons donc dans ce sens pour l'année 2018/2019.

Voilà donc une année 2018 clôturée avec de nouveaux projets et de nouvelles collaborations, une équipe motivée et un résultat à l'équilibre !

De quoi voir venir 2019 sereinement.

2019 s'annonce aussi une année remplie de projets et de nouveaux défis...

Le partenariat avec l'école de police (**Erip**) et l'école régionale des métiers de la Sécurité (**Brusafe**) se poursuit.

Nous avons ainsi la confirmation de 2 préformations police que nous verrons pérenniser en 2018 et en 2019. Une nouvelle formation courte pour un public de personnes qui travaillent et/ou qui n'ont pas leur CESS pourra également être réalisée pour ces 2 années.

Depuis mi 2018, le développement d'un **outil diagnostic informatisé** est opérationnel et les outils de remédiation ne sont plus un projet mais bien une réalité et cela grâce à des subventions de l'ERIP qui nous ont permis d'engager une personne afin de mener à bien ce projet jusqu'au minimum mi 2020.

Une 3^{ème} préformation police pourra avoir lieu, en 2019, grâce à la subvention de **Bruxelles Formation** qui nous a octroyé, également, les moyens d'organiser une formation courte, tout comme l'ERIP.

Des nouvelles collaborations précises sont mises sur pieds avec l'ERIP et BRUSAFE 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 a toute sa place, notamment par le **développement de formations pour des agents de la sécurisation**.

Voilà tout un programme pour les années à venir...

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

Notre partenariat avec **la Mission locale d'Etterbeek**, dans le cadre de la préformation aux métiers de la sécurité se poursuit en 2019.

Notre équipe, suite au départ de notre coordinatrice pédagogique, s'est donnée une **nouvelle dynamique** avec la désignation de 2 coordinatrices pédagogiques, toutes 2 formatrices au CEFIG. Quelques départs aussi et quelques arrivées de jeunes formateurs qui apportent dynamisme et vents nouveaux.

Une année qui nous permettra encore d'offrir plus de possibilités de formation et d'accompagnement aux demandeurs d'emploi et des projets qui nous mobilisent !

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.

L'équipe du Cefig