



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 2019



CEFIG ASBL

Rédigé à Bruxelles, le 11 juin 2020



TABLE DES MATIERES

Introduction	3
1. Nouveautés au CEFIG en 2019.....	4
1.1 Nouvelles collaborations avec l'Ecole Régionale et Intercommunale de Police (ERIP) et l'Ecole Régionale des Métiers de la Sécurité, de la Prévention et du Secours (Brusafe)	4
1.2 Développement d'une nouvelle formation : agent de sécurisation	4
1.3 Nouveautés sur le plan pédagogique	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 A1.1, A1.2, A2.1, A2.2 et B1 en français langue étrangère.	6
2.3 Objectifs des différents niveaux	10
2.4 Composition des groupes.....	14
2.5 Suivi et résultats	14
2.6 Partenariats	15
3. Insertion socio-professionnelle dans le cadre des formations de base	16
3.1 Actions prévues et actions réalisées	16
3.1.1 Rappel des objectifs de la formation et nouveautés.....	16
3.1.2 Composition des groupes	17
3.2 Suivi et résultats	19
4. Préformation bureautique	21
4.1 Actions prévues et actions réalisées	21
4.2 Rappel des objectifs de formation et modifications éventuelles apportées aux actions	21
4.3 Composition et description du groupe.....	21
4.4 Résultats.....	22
5. Insertion socio-professionnelle dans le cadre des formations qualifiantes en bureautique	23
5.1 Actions prévues et actions réalisées	23
5.2 Rappel des objectifs de la formation et modifications éventuelles	23
5.3 Composition des groupes et profil	23
5.4 Suivi et résultats	24
6. Insertion à l'emploi dans le cadre des formations préparatoires aux épreuves de sélection des cadres agent et de base de la police	26
6.1 Actions prévues et actions réalisées	26
6.2 Rappel des objectifs de formation et modifications éventuelles apportées aux actions	26
6.3 Composition et description des groupes	28
6.4 Résultats.....	30
6.4.1 Résultats épreuves par groupe	30
6.4.2 Résultats globaux.....	36
7. Diagnostic police.....	37
8. Bilan de l'année 2019 et perspectives pour l'année 2020	40

INTRODUCTION

Le CEFIG, Centre de Formation-Insertion Le Grain, est une ASBL reconnue par la Commission Communautaire Française comme organisme d'insertion socioprofessionnelle. À 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 préformatoires et qualifiantes, nous sommes soutenus par Actiris, la Région de Bruxelles Capitale, la COCOF, le Fonds social européen, l'ERIP et Brusafe. 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 de Police (ERIP) et l'Ecole Régionale des Métiers de la Sécurité, de la Prévention et du Secours (Brusafe)

Depuis 2016, des contacts existaient avec l'ERIP : journées observation/exercices « PITIP » (techniques d'intervention), exercices intégrés à Elsenborn/Florennes 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 avons développé un outil diagnostic et proposons des outils de remédiation pour les candidats intéressés à augmenter leurs chances de réussite dans la Police ainsi que, à terme, dans un des métiers de la filière de la sécurité, de la prévention et du secours.

1.2 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 centrales nucléaires, ambassades, palais de justice, aéroports, OTAN... Plus de 2000 postes sont à pourvoir d'ici 2020. Un recrutement massif était en cours depuis fin novembre 2017 mais s'est arrêté le 1^{er} octobre 2019 ; au-delà, nous attendons la reprise du recrutement pour ce cadre. Depuis 2019, le CEFIG organise des formations spécifiques pour ce public qui ne requiert pas de CESS et qui correspond tout à fait à nos missions d'ISP.

1.3 Nouveautés sur le plan pédagogique

- Une nouvelle offre de formation en FLE

Nous avons modifié l'organisation des modules FLE entre 2019 et 2020. Les modules nous semblaient trop courts pour l'acquisition d'une langue. Nous avons donc décidé de les répartir de septembre à juin afin de donner la possibilité à chaque stagiaire de suivre un apprentissage du français sur une année scolaire complète. Nous avons ainsi réparti 5 modules de 180h comme suit : A1.1, A1.2, A2.1, A2.2 et B1. Nous nous rapprochons ainsi des niveaux préconisés par le CECRL et le fait d'étaler l'acquisition d'un niveau B1 sur 9 mois sera bénéfique pour l'apprentissage des stagiaires.

Il nous a paru opportun de rendre ce changement effectif dès septembre 2019 car nous voulions éviter d'interrompre la formation d'un groupe complet et nous permettre également d'élaborer des projets de fin d'année, comme celui du court-métrage réalisé en 2019, expérience enrichissante et valorisante qui a permis de renforcer la motivation et la cohésion entre les stagiaires.

- **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, 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, un début balbutiant, nous avons constaté qu'il était difficile pour certains stagiaires d'assister à une formation sur une si longue période. Pour l'année 2019/2020, 8 stagiaires ont bénéficié de la passerelle et nous avons eu une très belle dynamique de groupe, l'équipe de formateurs étant stabilisée et motivée, nous avons réfléchi à un renouvellement pédagogique.

- **Une pédagogie renouvelée en FLE et 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 avons décidé d'appliquer le même principe pour les formations de Base. Jusqu'ici le cours de français était assuré par un seul formateur, mais nous avons décidé de faire intervenir 4 formateurs différents afin de varier les pratiques et ainsi de toucher un maximum de stagiaires. Cette nouvelle organisation comporte toutefois des inconvénients, en effet, les stagiaires apprécient d'avoir un formateur de référence et des emplois du temps plus réguliers. C'est la raison pour laquelle nous réfléchissons à réadapter la répartition du cours de français, sans évacuer complètement l'approche diversifiée.

2. INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE DANS LES FORMATIONS EN FRANÇAIS LANGUE ETRANGERE

2.1 Actions prévues et actions réalisées

Les actions suivantes pour lesquelles nous étions conventionnés ont été réalisées avec quelques changements à ce qui avait été initialement prévu, dans le cadre de notre nouvelle offre de formation en FLE.

- Module de français langue étrangère – Niveau A1 (150 H) – 07/01/2019 au 14/02/2019
- Module de français langue étrangère – Niveau A2 (200H) – 18/02/2019 au 02/05/2019
- Module de français langue étrangère – Niveau B1 (200 H) –06/05/2019 au 28/06/2019
- Module de français langue étrangère – Niveau A1.1 (180H) – 02/09/2019 au 10/10/2019
- Module de français langue étrangère – Niveau A1.2 (180H) – 14/10/2019 au 13/12/2019

2.2 Programme des modules A1.1, A1.2, A2.1, A2.2 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 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 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 tâchons de l'accompagner dans cet apprentissage du français (oral et écrit) en nous référant à ce cadre de compétences.

Niveau A1.1 :

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
 - ▶ Se présenter, s'informer sur l'identité de l'autre, saluer, prendre congé, donner des informations personnelles, demander poliment, parler de ses centres d'intérêt.
 - ▶ Localiser des lieux dans la ville, parler de sa ville, comprendre et indiquer un itinéraire, les transports, écrire une carte postale, parler de ses activités, du temps qu'il fait.
 - ▶ Les professions, parler de ses compétences, caractériser une personne, la famille, annoncer un événement familial.
 - ▶ Demander et indiquer l'heure, exprimer une obligation, parler de ses habitudes quotidiennes, fixer un rendez-vous, donner des instructions, parler de ses projets, raconter des événements passés.
 - ▶ Questionner, appeler et répondre au téléphone, donner des conseils, comprendre des informations biographiques, raconter son parcours de vie.
- ▶ Phonétique : accentuation de la dernière syllabe. Phonie-graphie, alphabet, signes et accents, distinction « i » et « u ». Intonation, liaison et enchaînement. Les lettres muettes. L'accent grave et aiguë. L'élision, discrimination féminin et masculin.

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 A1.2 :

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

- ▶ Parler de son lieu de vie, décrire un logement, chercher un logement, prendre des renseignements, les différents habitats et lieux de vie.
 - ▶ Situer un lieu géographique, comprendre et rédiger un programme de visite à Bruxelles, parler des loisirs, écrire une lettre de vacances.
 - ▶ Parler de ses goûts alimentaires, comprendre et rédiger un menu, faire des achats, faire une liste de courses, exprimer des quantités, rédiger une recette de cuisine.
 - ▶ Vivre en ville, évoquer des souvenirs, comparer une situation ancienne à une situation actuelle.
- ▶ Phonétique : les consonnes tendues et relâchées, phonie-graphie « s »/ « z », le « e » caduc dans l'expression de la quantité, phonie-graphie « le »/ « les » ; « de »/ « des » ; « ce »/ « ces » ; « te »/ « tes ». Intonation appréciation positive et négative, distinction des 3 nasales principales, phonie-graphie des nasales.

Niveau A2.1 :

Le niveau A2.1 correspond à un niveau intermédiaire ou usuel

En fin de formation, l'apprenant de niveau A2.1 doit être capable de :

- ▶ Donner une définition, décrire une personne (caractéristiques physiques, défauts, qualités), rapporter des paroles, évoquer des changements, parler de ses relations, raconter une rencontre.
- ▶ Raconter une expérience professionnelle, rechercher un emploi, comprendre une annonce Actiris, indiquer les qualités pour le poste, postuler pour un emploi, rédiger un CV et un mail de motivation, se présenter en contexte professionnel, donner des conseils, préparer un entretien d'embauche, parler des problématiques liées à l'emploi.
- ▶ Parler d'un pays et de ses habitants, découvrir des stéréotypes, comprendre et exprimer des pourcentages et des données statistiques, évoquer un changement de vie, évoquer des différences culturelles, comprendre des usages et des coutumes, parler de son lieu de vie et justifier son choix.
- ▶ Médias. Comprendre la Une d'un journal, comparer différents types de presse, élaborer la Une de son propre journal, réagir et donner son opinion, rapporter un fait divers, témoigner d'un événement.
- ▶ Phonétique : rythme et intonation au discours indirect, distinction imparfait/passé composé, prononciation des adverbes en –ment, registres de langues, intonation conseil ou ordre, prononciation du subjonctif, phonie-graphie « au »/ « eau »/ « eu »/ « œu »/ « ou », prononciation de « plus » dans les superlatifs, intonation étonnement ou question simple, rythme de la phrase et mise en relief.

Niveau A2.2 :

- ▶ Présenter quelqu'un, caractériser une personne, exprimer son point de vue sur l'image de soi, donner des ordres, faire des suggestions, exprimer des sentiments.
- ▶ Parler de ses centres d'intérêts, de ses engagements, la vie associative à Bruxelles, exprimer des souhaits, un but, un objectif, imaginer une situation hypothétique, présenter un projet.
- ▶ Parler de changement de vie, de reconversion professionnelle, comprendre une biographie, imaginer un passé différent, situer un événement dans un récit au passé, rapporter une conversation.
- ▶ Parler des problématiques liées à l'environnement, prendre position, exprimer une opinion, comprendre et donner des arguments pour la prévention, exprimer son indignation, faire un reproche.
- ▶ Phonétique : intonation enthousiasme ou déception, incitation ou encouragement, discrimination auditive des nasales, groupes consonantiques, distinction futur simple/conditionnel présent, liaison et enchaînement, « h » muet et « h » aspiré, phonie-graphie de « é », « er », « ez », prononciation du subjonctif.

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 a déjà acquis beaucoup d'autonomie linguistique.

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

- ▶ Présenter quelqu'un, caractériser une personne, exprimer son point de vue, donner des ordres, faire des suggestions, exprimer des sentiments.
- ▶ Parler de la société de consommation, écrire un mail de réclamation, négocier et discuter un prix, rapporter les paroles de quelqu'un.
- ▶ Parler de son parcours professionnel, rédiger un mail de motivation, se préparer à un entretien d'embauche, parler de son expérience, exprimer l'opposition et la concession.
- ▶ Parler des actions de solidarité, des problématiques migratoires, s'opposer et s'engager, exprimer son soutien, des objectifs et des intentions, exprimer la durée, promouvoir une œuvre caricative.
- ▶ Parler de ses goûts culturels, faire une interview, donner ses impressions sur des artistes belges, parler des acteurs culturels de son pays.
- ▶ Phonétique : les tons de l'ordre et de la suggestion, les sons vocaliques, les accents, distinguer l'imparfait et le passé composé, les sons semi-vocaliques, distinguer les sons consonantiques, les liaisons obligatoires et facultatives, le « h » aspiré et l'article défini, les tons de l'interrogation et de l'étonnement.

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.

Activités « hors des murs » :

Le partenariat renouvelé avec les Musées Royaux a également été favorable à l'apprentissage et à la valorisation des stagiaires. Les différentes visites organisées comme celle au Musée des Arts Anciens autour du thème du portrait fut un succès qui a fort suscité l'intérêt des apprenants et qui a pu donner lieu à des exploitations pédagogiques enrichissantes.

Nous avons également eu l'occasion d'assister aux répétitions de la Compagnie Les Nouveaux Disparus, dans leur chapiteau à Schaerbeek qui préparait un spectacle itinérant sur la communauté Rom. Cela a donné lieu à un échange enrichissant avec les apprenants.

Avec le groupe B1, nous nous sommes lancés dans la réalisation d'un court-métrage, entièrement conçu par les apprenants afin de concevoir une œuvre originale et participative, directement inspirée des pédagogies par projet.

Ce type de pédagogie permet de sortir d'un enseignement normatif et de réinvestir les compétences langagières acquises « hors des murs », ainsi que de développer un ensemble de compétences transversales, de renforcer la confiance et l'autonomie de personnes souvent fragilisées et peu valorisées puisque dans une période de transition bien particulière qui est celle de la migration.

Pour accompagner les apprenants dans leur création, nous avons fait appel à un réalisateur, Guy Dessent qui a déjà plusieurs expériences de réalisation d'œuvres expérimentales et collaboratives.

2.4 Composition des groupes

Groupe A1 du 7/01 au 14/02/ 2019

(11 personnes)

- Sexe : 8 femmes, 3 hommes – de 18 à 55 ans
- Origines : Syrie, Cuba, Portugal, Espagne, Roumanie, Thaïlande, Italie, Venezuela.

Groupe A2 du 18/02 au 2/05/2019

(12 personnes)

- Sexe : 8 femmes, 4 hommes – de 18 à 55 ans
- Origines : Maroc, Espagne, Portugal, Roumanie, Thaïlande, Cuba, Italie, Venezuela, Syrie.

Groupe B1 du 6/05 au 28/06 2019

(12 personnes)

- Sexe : 8 femmes, 4 hommes - de 18 à 55 ans
- Origines : Portugal, Roumanie, Colombie, Turquie, Syrie, Philippines, Bulgarie, Albanie, Afghanistan, Pologne, Rwanda

Groupe A1.1 du 10/09 au 10/10/2019

(10 personnes)

- Sexe : 3 femmes, 7 hommes - de 18 à 50 ans
- Origines : Somalie, Maroc, Venezuela, Egypte, Erythrée, Malaisie, Pologne,

Groupe A1.2 du 14/10 au 20/12/2019

(12 personnes)

- Sexe : 6 femmes, 6 hommes - de 18 à 50 ans
- Origines : Maroc, Pakistan, Etats-Unis, Bulgarie, Venezuela, Erythrée, Pologne, Malaisie.

2.5 Suivi et résultats

<u>Formations FLE</u> 2019	<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) 07/01/2019 > 14/02/2019	11				100 %
Niveau A2 (200 h) 18/02/2019 > 2/05/2019	10	1		1	91,6%
Niveau B1 (200 h) 06/05/2019 >					

28/06/2019	4	5		3	75 %
Niveau A1.1(150 h 10/09/2019 10/10/2019	7	2		1	90 %
Niveau A1.2 (200 h) 14/10/2019 20/12/2019	7			5	58 %

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. INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DANS LE CADRE DES FORMATIONS DE BASE

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 2019 (400 H)
2. Formation de Base, avancé, janvier – mai 2019 (400 H)
3. Formation de Base, débutant, septembre – décembre 2019 (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 ont la possibilité 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 a adapté son programme afin d'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 2019 et celle de Base avancé en janvier 2020, 9 stagiaires ont effectués la passerelle. Nous comptons renouveler l'expérience en 2020 en procédant toutefois à quelques adaptations.

Nous avons prévu de réduire le nombre d'intervenants en français car nous avons pu constater que certains stagiaires étaient perturbés par la variété des approches qui pouvaient alors apparaître comme « éclatées ».

Nous avons également procédé à une refonte des tests de sélection afin d'obtenir des groupes plus homogènes. Le contenu des cours a été renouvelé afin d'éviter certaines redondances. Des réunions pédagogiques seront organisées régulièrement dès le mois de juillet 2020 afin d'assurer au mieux le projet. 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

Base débutant (janvier-mai 2019)

Sexe : 87,5 % de femmes pour 12,5 % d'hommes.

Catégorie d'âge :

Une seule stagiaire avait moins de 30 ans.

44% des stagiaires avaient entre 30 et 35ans.

19% entre 35 et 45 ans.

25% entre 45 et 60 ans.

Les nationalités sont toujours très diverses :

Djibouti, Guinée, Maroc, Congo Burundi, Brésil, Equateur, deux stagiaires avaient la nationalité belge.

Base avancé (janvier-mai 2019)

Sexe : 72% de femmes pour 28% d'hommes.

Catégorie d'âge :

6% - de 25 ans

20% entre 25 et 29 ans

74% + de 30 ans

Les nationalités très diverses : Maroc, Djibouti, Afghanistan, Burundi, Brésil, Burkina Faso, Congo, Tunisie, Pologne. Deux stagiaires avaient la nationalité belge.

Base débutant (septembre-décembre)

Sexe : 72% de femmes pour 28% d'hommes.

Catégorie d'âge :

Un seul stagiaire avait – de 25 ans

28% entre 25 et 35 ans

38% entre 35 et 45 ans

17% entre 45 et 55 ans

Les nationalités : 9 personnes avec la nationalité belge, haïtienne, italienne, tunisienne et brésilienne.

En comparaison avec l'an dernier, nous constatons que cette formation attire toujours un **public essentiellement féminin 77 % contre 87% l'an dernier**, d'une **trentaine d'années** aux origines très diverses.

Les hommes étaient un peu plus représentés cette année : 23% contre 11 % l'an dernier.

Les nationalités étaient plus variées que les années précédentes.

Nous observons un taux d'abandon assez conséquent : 20% (20% l'an dernier). Toutefois, la majorité des stagiaires ayant abandonné ont quitté la formation pour un emploi ou une formation qualifiante.

Nous avons également observé que la majorité des abandons, 20 %, concernait la formation de Base avancé de janvier 2019, or, cette session a été particulièrement perturbée par les changements de formateurs. Ainsi, une grande partie des cours de français avaient été annulés. Nous sommes beaucoup plus confiants pour la session de 2020 qui s'est très bien déroulé jusque-là. La passerelle porte ses fruits, le renouvellement de l'équipe pédagogique a contribué à insuffLER une nouvelle dynamique.

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 2019.

	Formation	Emploi	Rech. Emploi ou formation	Autres Congé matern., maladie, sans nouvelles	Pourcentage Sorties positives Formation, emploi)
<u>Groupe débutant (16)</u> (Janvier – mai 19) 14 stag. Fin formation	8	3	2	3	69% (71% en 2018)
<u>Groupe avancé (17)</u> (Janvier – mai 19) 12 stag. Fin formation	11		3	3	65% (43% en 2018)
<u>Groupe Base (14)</u> (Sept – déc 19) 12 stag. Fin formation	9	1	1	3	64% (53,5% en 2018)

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

En effet, en 2018, les stagiaires ayant trouvé un emploi ou une formation constituaient 55% du total. En 2019, ils constituent 66 %.

La majorité des stagiaires sont en formation qualifiante, 4 ont trouvé un emploi.

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 2020, 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 28 juin 2019. (250h)

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

La préformation bureautique prépare les stagiaires aux tests de sélection des formations qualifiantes dans le secteur administratif. C'est 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.e administrative (dactylographie). Via le cours de clarification collective du projet professionnel (CCPP), les stagiaires ont la possibilité de découvrir les différents organismes qui proposent une formation qualifiante (y compris la promotion sociale).

Pour nous, c'est aussi l'opportunité de donner la chance à certain.e.s stagiaires réellement motivé.e.s d'accéder à notre formation en bureautique si elles.ils n'ont pas tout-à-fait le niveau requis. Cette préformation les aide à acquérir les prérequis nécessaires et nous permet de tester tant leur réel intérêt que leur investissement durant 2 mois (et limiter ainsi au mieux les abandons en cours de formation qualifiante).

4.3 Composition et description du groupe

Le groupe était composé de 15 stagiaires (et non 18 comme prévu).

Sexe : 100 % de femmes

Catégories d'âge :

7 % ont – de 25 ans

20 % ont entre 25 et 29 ans

73% ont + de 30 ans.

Nationalités :

53% nées en Belgique

Origines : Brésil, Cameroun, Congo, France, Guinée Conakry, RDC, Roumanie

Si toutes ont commencé la formation, 4 l'ont abandonnée en cours de route sans qu'il soit possible de les joindre par la suite, malgré divers rappels de la guidance.

La formation, hormis les abandons s'est déroulé de façon assez fluide mais a permis de relever des niveaux individuels assez différenciés. C'est l'une des raisons qui a pu entraîner l'une ou l'autre déceptions quand nous n'avons sélectionné que 3 d'entre elles pour intégrer la formation qualifiante en bureautique dès le mois de septembre 2019 (après la période de détermination entamée fin août).

Comme testé depuis deux ans, nous poursuivons le travail sur le développement de critères objectifs

afin de les orienter au mieux dans la suite de leur parcours (dont l'intégration possible en formation qualifiante au CEFIG). Nos critères sont 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 15 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	1	2	4	66 %

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: 3 stagiaires
 - o SIREAS (bureautique) : 2 stagiaires
 - o Fernand Cocq (bureautique) : 1 stagiaire
 - o EPFC (dentisterie) : 1 stagiaire
 - o BRUXELLES FORMATION : 1 stagiaire

- Qui travaillent :
 - o 1 personne qui a trouvé un CDD
 - o 2 sont en recherche d'emploi
 - o 1 est enceinte et doit accoucher en avril 2020
 - o 3 dont nous n'avons pas de nouvelle

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 2018-2019, queue de formation (424 H + 228 H de stage d'achèvement en entreprise)
2. Formation qualifiante d'employé(e) en Bureautique, session 2019-2020, 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 personnes en recherche 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 développé un partenariat avec l'Institut de promotion sociale Cardinal Mercier situé à Schaerbeek. Celui-ci permet à nos stagiaires de formation qualifiante en bureautique de poursuivre leur cursus afin d'obtenir un certificat de technicien de bureau (CS6) ainsi qu'un CESS.

2 stagiaires qui avaient entamé le parcours en septembre 2017 ont été diplômé.e.s (CESS) à l'ITCM en juin 2019 ; de celles qui ont démarré le parcours en septembre 2018, 3 ont intégré l'ITCM en septembre 2019

Après cette année de recul, il apparaît que nos stagiaires ont reçu des cours de qualité et que nos exigences, certes élevées en fin de formation, sont conformes aux exigences de la promotion sociale.

Nous poursuivons le travail en ce sens et continuons de réévaluer régulièrement nos pratiques pédagogiques.

Les stagiaires refusé.e.s en mai ont néanmoins la possibilité de se présenter aux tests de sélection proposés par l'ITCM fin août.

5.3 Composition des groupes et profil

Fin formation (janvier-juin 2019) :

Sexe : 100% de femmes

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 2019 (septembre-décembre 2019) :

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

Catégories d'âge :

20 % ont – de 25 ans
 30 % ont entre 25 et 29 ans
 50 % ont + de 30 ans.

Nationalités :

Origines très diverses : Belgique, Italie, Roumanie, Ukraine

3 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 2014-15 (12 stagiaires en fin de formation)	4	5	3		75 %
Session 2015-16 (14 stagiaires en fin de formation)	5	7		2	85,5 %
Session 2016-17 (12 stagiaires en fin de formation)	1	8		3	75 %
Session 2017-18 (7 stagiaires en fin de formation)	4	6	4	1	66%
Session 2018-19 (10 stagiaires en fin de formation)	4	3	2	1	70%
Session 2019-20 (5 stagiaires en fin de formation)	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours

Quatre personnes sont à l'emploi, dont une en CDI, trois en CDD (commune d'Anderlecht et Partena,

un magasin de vêtements).

3 stagiaires étaient en formation à l'ITCM, l'une d'entre elles a arrêté.

Les 2 stagiaires ayant terminé l'année à l'Institut Cardinal Mercier en juin 2019 ont réussi le CQ6 ainsi que le CESS.

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

6.1 Actions prévues et actions réalisées

Calendrier des actions

En 2019, nous aurons eu 5 formations subventionnées :

- 2 longues + 1 courte inspectrices.teurs subventionnées par l'Ecole Régionale et Intercommunale de police (l'ERIP)
- 1 courte + 1 longue agent.e.s subventionnées par Bruxelles-Formation (BRUFOR)

FORMATIONS	PERIODES
Formation de base orientée agent de sécurisation / agent de police	Du 07/01/19 au 22/02/19
Module communication (agent de sécurisation / agent de police)	Du 08/04/19 au 19/04/19
Détermination ciblée et préformation inspecteur de police	Du 25/02/19 au 28/06/19
Formation de base orientée inspecteur de police	Du 20/05/19 au 28/06/19
Module en communication (inspecteur de police)	Du 23/09/19 au 25/10/19
Détermination ciblée et préformation inspecteur de police	Du 02/09/19 au 20/12/19
Détermination ciblée et préformation agent de sécurisation / agent de police	Du 09/09/19 au 20/12/19

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 agent et 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 inspectrices.teurs 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).

À partir de 2019, nous avons pu scinder les publics sans/avec CESS en vue de leur proposer des préformations distinctes agent/inspecteur. En effet, le public agent qui dispose d'une formation initiale sans CESS se retrouvait déforcé dans cette sélection qui ne les traitait pas. Ainsi, le programme de la nouvelle préformation agent de 400 heures, s'il recouvre globalement les mêmes matières, reste néanmoins calibré de manière sensiblement différente pour ce public sans CESS.

À côté de ces formations longues, nous avons continué de proposer des formations courtes qui se composent de deux modules. Le premier module forme au TAC et au sportif, il s'agit donc essentiellement d'une remise à niveau en français et logique. Le deuxième prépare les candidats ayant réussi le TAC aux épreuves de personnalité et à la commission de sélection. Cet apport représente évidemment une vraie plus-value.

En 2018, ces modules courts s'adressaient à un public indifférencié avec/sans CESS ; à partir de 2019, nous avons également adapté la logique de scission aux modules courts et avons donc proposé une formation courte pour les candidats agents et une formation courte pour les candidats inspecteurs.

Par ailleurs, comme chaque année depuis 2016, grâce à notre partenariat avec l'ERIP, nous continuons de partir 3 journées avec nos stagiaires inspecteurs avec les aspirants policiers en fin de formation à l'ERIP. Cela nous permet d'augmenter très substantiellement le nombre d'heures d'exploration du métier et par conséquent leur connaissance du métier.

Les programmes s'élaborent comme ceci :

Préformation inspecteur de police	Préformation agent de sécurisation / de police
- Détermination 60h	- Détermination 60h
- Français 115h	- Français 160h
- Logique 20h	- Logique 30h
- Communication 40h	- Communication 30h
- Psychologie collective 40h	- Psychologie collective 40h
- Test de jugement situationnel 25h	- Test de jugement situationnel 20h
- Informatique 10h	- Informatique 20h
- Communication interculturelle 10h	- Exploration métier 24h
- Actualité 8h	- Découvertes exigences sportives 6h
- Exploration métier 56h	- Évaluations 20h
- Découvertes exigences sportives 6h	
- Évaluations 20h	

Formation de base orientée inspecteur de police	Formation de base orientée agent de sécurisation / agent de police
<ul style="list-style-type: none"> - Français 114h - Logique 19h - Évaluations 7h 	<ul style="list-style-type: none"> - Français 145h - Logique 25h - Exploration métier 10h - Découvertes exigences sportives 3h - Évaluations 7h
Module communication (inspecteurs)	Module communication (agents)
<ul style="list-style-type: none"> - Psychologie collective 32h - Test de jugement situationnel 6h - Exploration métier 6h - Évaluations 6h 	<ul style="list-style-type: none"> - Psychologie collective 32h - Test de jugement situationnel 6h - Exploration métier 6h - Évaluations 6h

6.3 Composition et description des groupes

Formation de base orientée agent de sécurisation / agent de police janvier-février 2019 (BRUFOR) : 11 inscrit.e.s

Age :

- de 25 ans : 73%
- Entre 25 et 29 ans :
- + de 30 ans : 27%

Origines :

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

Sexe : femmes 36% et hommes 64%

Module communication avril 2019 (BRUFOR) : 8 inscrit.e.s

Age :

- de 25 ans : 63%
- Entre 25 et 29 ans :
- + de 30 ans : 37%

Origines :

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

Sexe : femmes 0% et hommes 100%

Préformation inspecteur de police mars-juin 2019 (ERIP) : 11 inscrit.e.s

Age :

- de 25 ans : 82%
- Entre 25 et 29 ans : 9%
- + de 30 ans : 9%

Origines :

Ils sont tous Belges (la fonction l'exige) mais d'origines diverses : Belgique, Cameroun, France, Liban, Maghreb, Pakistan, RDC

Sexe : femmes 18% et hommes 82%

Formation de base orientée inspecteur de police mai-juin 2019 (ERIP) : 8 inscrit.e.s

Age :

– de 25 ans : 75%

Entre 25 et 29 ans :

+ de 30 ans : 25%

Origines :

Ils sont tous Belges (la fonction l'exige)

Sexe : femmes 38% et hommes 62%

Module communication septembre-octobre 2019 (BRUFOR) : 5 inscrit.e.s

Age :

– de 25 ans : 100%

Entre 25 et 29 ans :

+ de 30 ans : 0%

Origines :

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

Sexe : femmes 20% et hommes 80%

Préformation inspecteur de police septembre-décembre 2019 (ERIP) : 16 inscrit.e.s

Age :

– de 25 ans : 94%

Entre 25 et 29 ans : 6%

+ de 30 ans :

Origines :

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

Sexe : femmes 19% et hommes 81%

Préformation agent de sécurisation / agent de police septembre-décembre 2019 (BRUFOR) : 14 inscrit.e.s

Age :

– de 25 ans : 50%

Entre 25 et 29 ans : 29%

+ de 30 ans : 21%

Origines :

Ils sont tous Belges (la fonction l'exige) mais d'origines diverses: Belgique, Équateur, Espagne, France, Maroc, Portugal, Togo, Turquie

Sexe : femmes 43% et hommes 57%

6.4 Résultats

6.4.1 Résultats épreuves par groupe

- Résultats formations 2019

Formation de base orientée agent de sécurisation / agent de police janvier-février 2019 (BRUFOR)

	Tests agent de sécurisation					Tests agent de police					Tests inspecteur				
	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical
1															
2	0	0													
3															
4															
5	1	0													
6															
7	0	0													
8															
9	1	1	0			1	1	1	0						
10	1	1	1			1	1	1							
11	1	0													
	4	2	1	0	0	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0
	67%	33%	50%			100%	100%	100%	0%						
	55%	55%	18%			18%	18%	18%	9%						

La première ligne de pourcentage représente celui des personnes qui ont réussi l'épreuve.

La seconde ligne de pourcentage représente celui des personnes qui ont passé l'épreuve par rapport au groupe initial.

Les femmes sont en jaune et les hommes en gris.

C'est en 2019 que nous organisons pour la première fois cette formation courte et, rapidement, la sélection s'est révélée ardue du fait que certain.e.s ont parfois des parcours de vie complexes :

- Certain.e.s ont déjà eu des contacts (négatifs) avec la police, des problèmes d'intégrité peuvent donc se poser,
- Le critère bruxellois de BRUFOR exclut théoriquement de nombreuses personnes hors Bruxelles qui n'ont pas d'alternative d'une formation équivalente ailleurs,

- C'est souvent un public plus âgé mais, le critère – de 30 ans de BRUFOR complète les difficultés,
- La motivation réelle des candidat.e.s n'est pas toujours suffisante hors le souhait de trouver du travail.

En cours de formation, nous avons été confronté à leurs difficultés en français et en math (lacunes initiales parfois importantes) ; la plupart ont besoin d'accompagnement réellement complémentaire sur ces points précis (voir réflexion plus loin sur l'intérêt de la formation longue).

Module communication avril 2019 (BRUFOR)

	Tests agent de sécurisation					Tests agent de police					Tests inspecteur				
	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical
1		1	1												
2	1	0													
3		1	1	1											
4	1	1	1	1		1	1	1	0						
5		1	1												
6	1	1	0			1	1	1	0						
7	1	1	1			1	1	1							
8	1	0													
	5	6	5	2	0	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0
	100%	75%	83%	100%		100%	100%	100%	0%						
	63%	100%	75%	25%		38%	38%	38%	25%						

La première ligne de pourcentage représente celui des personnes qui ont réussi l'épreuve.

La seconde ligne de pourcentage représente celui des personnes qui ont passé l'épreuve par rapport au groupe initial.

Les femmes sont en jaune et les hommes en gris.

Fonction des personnes qui n'ont pas terminé le premier module, l'idée a été d'en intégrer d'autres qui avaient déjà réussi le TAC mais étaient désireuses d'un accompagnement pour la suite des épreuves. Les résultats obtenus paraissent démontrer la pertinence de cette intégration.

Ce module communication s'est, lui, montré suffisant par rapport aux attentes et au vu des résultats.

Préformation inspecteur de police mars-juin 2019 (ERIP)

	Tests agent de sécurisation					Tests agent de police					Tests inspecteur				
	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical
1											0	1			
2											1	1	0		
3											1	1	1	0	
4											1	1	1		
5											0	1			
6											0	1			
7											1	1			
8											1	1			
9											1	1	1		
10															
11											1	1	0		
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	10	3	0	0

70% 100% 60% 0%

91% 91% 45% 9%

La première ligne de pourcentage représente celui des personnes qui ont réussi l'épreuve.

La seconde ligne de pourcentage représente celui des personnes qui ont passé l'épreuve par rapport au groupe initial.

Les femmes sont en jaune et les hommes en gris.

Les résultats démontrent un beau pourcentage de réussite à l'issue de la première journée d'épreuve de sélection. En revanche, nous constatons un résultat nettement moins encourageant pour les suites de la procédure. À ce stade, il serait intéressant de creuser plus avant les raisons possibles de ces échecs entre nos formations et les nouvelles attentes (potentielles) en termes de personnalité et de commission.

Formation de base orientée inspecteur de police mai-juin 2019 (ERIP)

	Tests agent de sécurisation					Tests agent de police					Tests inspecteur				
	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical
1															
2		1	1								1	1			
3		1	0								0	1			
4	1	0													
5	1	1	1												
6	1	1	0												
7											1	1	0		
8	1	1	1												
	4	5	3	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0
	100%	83%	60%								67%	100%	0%		
	50%	75%	63%								38%	38%	13%		

La première ligne de pourcentage représente celui des personnes qui ont réussi l'épreuve.

La seconde ligne de pourcentage représente celui des personnes qui ont passé l'épreuve par rapport au groupe initial.

Les femmes sont en jaune et les hommes en gris.

Démarrer cette formation à peine après avoir entamé la préformation inspecteur de mars nous a confronté à de vraies difficultés en matière de sélection. Cette problématique de calendrier nous fait envisager une réévaluation du planning pour l'année suivante.

Module communication septembre-octobre 2019 (ERIP)

	Tests agent de sécurisation					Tests agent de police					Tests inspecteur				
	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical
1		1	1								1	1			
2		1	0						1		0	1			
3	1	1	1												
4											1	1	0		
5	1	1	1												
	2	4	3	0	0	0	0	0	1	0	2	3	0	0	0
	100%	100%	75%						100%		67%	100%	0%		
	40%	80%	80%						20%		60%	60%	20%		

La première ligne de pourcentage représente celui des personnes qui ont réussi l'épreuve.

La seconde ligne de pourcentage représente celui des personnes qui ont passé l'épreuve par rapport au groupe initial.

Les femmes sont en jaune et les hommes en gris.

Le module communication est bien maîtrisé depuis plusieurs années ; il ne manque pas de répondre au mieux des attentes du public en vue de la réalisation de leur projet professionnel.

Il est à noter que le nombre d'inscrit.e.s au module communication est assez réduit ; cela dépend évidemment des taux de réussite à la première journée des épreuves.

Les résultats sont encore partiels dans la mesure où certain.e.s ont attendu longtemps leur convocation.

Préformation inspecteur de police septembre-décembre 2019 (ERIP)

	Tests agent de sécurisation					Tests agent de police					Tests inspecteur				
	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical
1											0	1			
2											1	0			
3											0	1			
4															
5											1	1			
6											0	1			
7											0	1			
8								1	1		1	1			
9											0	1			
10											1	1			
11											0	1			
12											1	1			
13											1	1			
14											1	1			
15											1	1			
16											1	1			
	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	9	14	0	0	0

100% 100% 60% 93%
6% 6% 94% 94%

La première ligne de pourcentage représente celui des personnes qui ont réussi l'épreuve.

La seconde ligne de pourcentage représente celui des personnes qui ont passé l'épreuve par rapport au groupe initial.

Les femmes sont en jaune et les hommes en gris.

À ce jour, nous ne disposons pas encore de plus de résultats significatifs. Cependant, les pourcentages de réussite aux premières épreuves continuent de montrer l'impact de nos formations sur ces publics.

Préformation agent de sécurisation / agent de police septembre-décembre 2019 (BRUFOR)

	Tests agent de sécurisation					Tests agent de police					Tests inspecteur				
	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical
1	1	0													
2	1	1													
3	1	0													
4															
5	1	1	0					1							
6	1	1	1					1							
7															
8	1	1	1												
9	1	1	0					0							
10		0													
11	0	0													
12	0	1													
13	1	1				1									
14	0	1				1									
	8	8	2	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0
	73%	67%	50%			100%		67%							
	79%	86%	29%			14%		21%							

La première ligne de pourcentage représente celui des personnes qui ont réussi l'épreuve.

La seconde ligne de pourcentage représente celui des personnes qui ont passé l'épreuve par rapport au groupe initial.

Les femmes sont en jaune et les hommes en gris.

Les résultats sont particulièrement probants en termes de réussite au TAC.

Par ailleurs, il nous faut tenir compte d'une nouvelle donne au 1^{er} octobre 2019 : les nouvelles candidatures agent de sécurisation ont été clôturées et nous n'avons aucun visuel, actuellement, sur le moment où elles rouvriront en 2020. Cette absence de perspective proche peut avoir un impact sur les formations à venir. Par ailleurs, concernant le recrutement pour les agent.e.s de police, il relève de l'autorité des zones en fonction de leurs besoins ; c'est donc également une variable sur laquelle nous n'avons aucune maîtrise et qui ne peut manquer d'avoir un impact sur les prochaines recrues en formations.

6.4.2 Résultats globaux

Nous pouvons observer tout d'abord les résultats globaux de l'année **2018**, à présent que nous disposons de davantage de résultats que lors du rapport précédent.

TOTAL 2018

Tests agent de sécurisation					Tests agent de police					Tests inspecteur				
TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical
100,00%	100,00%	81,25%	47,22%	100,00%	100,00%	100,00%	92,38%	77,38%	83,33%	78,57%	96,83%	91,67%	82,00%	60,00%
18,89%	34,84%	24,37%	10,82%	2,78%	10,08%	29,22%	29,04%	23,43%	18,21%	53,98%	52,84%	33,30%	15,76%	9,27%

La première ligne de pourcentage représente celui des personnes qui ont réussi l'épreuve.

La seconde ligne de pourcentage représente celui des personnes qui ont passé l'épreuve par rapport au groupe initial.

Et voici le bilan pour l'année **2019**, qu'il faut regarder en étant conscient que les résultats continuent à tomber car les candidats sont toujours en sélection pour la plupart d'entre eux. Il y a également des anciens stagiaires pour lesquels nous n'avons pas de nouvelles, ce qui altère les résultats. Un bilan plus complet pourra être dressé en 2020.

TOTAL 2019

Tests agent de sécurisation					Tests agent de police					Tests inspecteur				
TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical	TAC	Sportif	Personnalité	Commission	Médical
87,88%	71,67%	63,67%	100,00%		100,00%	100,00%	91,67%	50,00%		65,83%	98,33%	20,00%	0,00%	
40,80%	56,47%	37,75%	3,57%		10,00%	7,95%	11,91%	8,62%		40,31%	40,31%	11,14%	1,30%	

Les résultats généraux restent globalement assez bons, même si un petit bémol peut être signalé par rapport aux candidats inspecteurs qui semblent avoir de plus nettes difficultés à surmonter l'épreuve de personnalité et la commission qui s'en suit. Ces chiffres sont donc à surveiller à l'avenir et c'est une piste de réflexion intéressante.

7. DIAGNOSTIC POLICE

Remis sur les rails en 2018 grâce à la nouvelle collaboration avec Brusafe, le diagnostic police a bien entendu continué de se dérouler sur l'année 2019.

Pour rappel, 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. Il présente 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 français composée de questions de grammaire, d'orthographe, d'analogies, 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).

En 2018, 19 diagnostics avaient été réalisés ; or, il ne s'agissait que d'une demi-année puisqu'il n'avait été mis en place qu'à partir de juin 2018. En 2019, ce nombre a considérablement augmenté puisqu'il est passé à 37.

Nombre total de dates 2019 pour le diagnostic	37
7/1/2019, 14/1/2019, 21/1/2019, 28/1/2019, 4/2/2019, 11/2/2019, 18/2/2019, 25/2/2019, 11/3/2019, 18/3/2019, 23/3/2019, 1/04/2019, 29/4/2019, 6/5/2019, 13/5/2019, 27/5/2019, 3/6/2019, 6/6/2019, 12/6/2019, 24/6/2019, 1/7/2019, 8/7/2019, 16/7/2019, 18/7/2019, 24/7/2019, 6/8/2019, 13/8/2019, 20/8/2019, 22/8/2019, 30/09/2019, 14/10/2019, 04/11/2019, 18/11/2019, 25/11/2019, 02/12/2019, 05/12/2019, 09/12/2019	

444 personnes étaient inscrites pour passer le diagnostic en 2019 mais seules 297 se sont finalement présentées et ont passé le test. Nous comptons donc 147 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, auprès de notre partenaire Brusafe, 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 2019	297
Personnes inscrites qui ne sont pas présentées au diagnostic police en 2019	147

Voici la répartition des 444 candidats sur l'année 2019 :

Nombre total de personnes ayant été inscrites pour le diagnostic en 2019	444
ayant été inscrites en 2019/01	42
ayant été inscrites en 2019/02	41
ayant été inscrites en 2019/03	31
ayant été inscrites en 2019/04	24
ayant été inscrites en 2019/05	35
ayant été inscrites en 2019/06	56
ayant été inscrites en 2019/07	61
ayant été inscrites en 2019/08	55
ayant été inscrites en 2019/09	7
ayant été inscrites en 2019/10	12
ayant été inscrites en 2019/11	39
ayant été inscrites en 2019/12	41

Outil principalement prévu pour des Bruxellois, le diagnostic attire tout de même des Wallons, des Flamands et quelques habitants de France. En voici la répartition pour 2019 :

RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE	171
Brabant wallon	27
Hainaut	44
Liège	11
Luxembourg	0
Namur	14
TOTAL WALLONIE	96
Anvers	2
Limbourg	0
Flandre-Orientale	3
Brabant flamand	23
Flandre-Occidentale	0
TOTAL FLANDRE	28
FRANCE	2
TOTAL	297

Le diagnostic police sert aux candidats à se tester mais nous sert également à 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).

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.

Sur le total des candidats ayant passé le diagnostic en 2019, il a été conseillé à 64% d'entre eux de suivre une préformation police, car leurs lacunes risquaient de leur poser problème en test réel. À d'autres 16% a été conseillée une formation de base remise à niveau car leur niveau était trop faible pour suivre une formation police. Enfin, 18% présentaient un niveau suffisant pour réussir le TAC réel sans préparation.

Suite au diagnostic, quelques candidats souhaitent avoir un feedback détaillé de leur récit vidéo, ce qui se fait donc en entretien individuel. En 2019, 24 candidats en ont fait la demande.

En 2018, en collaboration avec Brusafe toujours, le CEFIG s'était procuré 100 licences d'Orthodidacte, outil en ligne pour améliorer son orthographe. 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 2019, 12 de ces accès ont été donnés à des candidats.

Chaque personne désirant un diagnostic a été recontactée rapidement et a pu se tester gratuitement. Nous avons pu satisfaire chaque demande malgré le nombre croissant de candidats en 2019. Nous avons bon espoir que 2020 continue sur cette lancée, le diagnostic étant de plus en plus connu. Quoiqu'il en soit, les retours des candidats par rapport au diagnostic restent très positifs et ne cessent de prouver sa pertinence et son intérêt.

8. BILAN DE L'ANNEE 2019 ET PERSPECTIVES POUR L'ANNEE 2020

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.

2019 en atteste encore par la réalisation de ses nombreux projets, ses 25 ans d'activité dignement fêtés le 19 octobre 2018, de belles dynamiques et d'une situation financière stable.

L'année 2019 fut une très belle année...

En effet, beaucoup de bonnes nouvelles en 2019 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 2019 et en 2020. Une 3^e préformation police a été possible, en 2019, 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 l'année 2018, l'**ERIP** et **Brusafe** nous ont confié le développement d'un **outil diagnostic informatisé** ainsi que le développement d'**outils de remédiation** pour les candidats intéressés d'augmenter leurs chances de réussite dans la Police ainsi que, à terme, dans un des métiers de la filière de la sécurité, de la prévention et du secours. Ce projet a bien sûr continué sur 2019 et reste 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 parfaitement 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 a ouvert de nouvelles perspectives de formation dès 2019. Bruxelles Formation nous a conséquemment confié ce projet fonction de notre public et en accord avec 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.

Pour cette année scolaire 2018/2019, 2 stagiaires ont rejoint l'école de promotion sociale Cardinal Mercier et obtiendront sans doute leur CESS ! Et en juin 2019, 2 stagiaires ont terminé avec succès.

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 2019. Cette formation est d'autant plus importante dans le cadre du processus vers le CQ6 et CESS.

Le partenariat avec la **Mission locale d'Etterbeek**, commencé en 2018 pour deux ans, s'est poursuivi en 2019. 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 avons participé en 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.

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^{re} année comme projet pilote a répondu à nos attentes. Nous poursuivons donc dans ce sens.

Voilà donc une année 2019 clôturée avec de nouveaux projets et de nouvelles collaborations, une équipe motivée et un résultat à l'équilibre !

2020 s'annonce aussi une année remplie de projets et de nouveaux défis...

Le partenariat avec l'**ERIP** et **Brusafe** se poursuit.

2020 sera une année importante. L'ERIP/Brusafe ouvre un marché public, pour 4 ans. Celui-ci, en y répondant, nous permettra de pérenniser les formations police et les formations agents de sécurisation. Nous aurons, enfin, une certaine sécurité qui, pour la première fois depuis longtemps, nous permettra d'envisager l'avenir sans le stress permanent de la reconduite ou pas de nos projets.

Depuis juin 2018, le développement d'un **outil diagnostique 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 fin 2020. 2020 sera aussi une année importante quant au renouvellement, dans la durée, (pour 4 ans, nous espérons), du marché pour ces diagnostics.

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

Sur le plan pédagogique, nous avons modifié **l'organisation des modules FLE**. Dorénavant, nous avons 5 modules de 180 H (A1.1, A1.2, A2.1, A2.2 et B1. Nous nous rapprochons ainsi des niveaux préconisés par le CECRL et le fait d'étaler l'acquisition d'un niveau B1 sur 9 mois sera bénéfique pour l'apprentissage des stagiaires, qui peuvent ainsi faire une année scolaire complète au CEFIG.

Les cours, par compétence, sont depuis peu assurés par plusieurs formateurs. Nous avons pu constater que **varier les approches, les formateurs et les dynamiques était favorable à l'apprentissage**. Cela a permis d'atteindre de meilleurs résultats. Nous l'avons testé pour le cours de français et nous l'appliquons aussi **pour les formations de base**.

Notre équipe, suite au départ de notre coordinatrice pédagogique, s'est donnée une **nouvelle dynamique** avec la désignation de 2 coordinateurs pédagogiques, tous 2 formateurs 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 de développer 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