



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'ACTIVITÉS

CEFIG ASBL - Année 2020

CEFIG ASBL

Rédigé à Bruxelles, le 10 juin 2020



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
1. Nouveautés au CEFIG en 2020	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	18
3.2 Suivi et résultats	19
4. Préformation bureautique	22
4.1 Actions prévues et actions réalisées	22
4.2 Rappel des objectifs de formation et modifications éventuelles apportées aux actions	22
4.3 Composition et description du groupe	22
4.4 Résultats	23
5. Insertion socio-professionnelle dans le cadre des formations qualifiantes en bureautique	24
5.1 Actions prévues et actions réalisées	24
5.2 Rappel des objectifs de la formation et modifications éventuelles	24
5.3 Composition des groupes et profil	25
5.4 Suivi et résultats	26
6. Insertion à l'emploi dans le cadre des formations préparatoires aux épreuves de sélection des cadres agent et de base de la police	27
6.1 Actions prévues et actions réalisées	27
6.2 Rappel des objectifs de formation et modifications éventuelles apportées aux actions	27
6.3 Composition et description des groupes	29
6.4 Résultats	29
6.4.1 Résultats épreuves par groupe	30
6.4.2 Résultats globaux	33
7. Diagnostic police	37
8. Bilan de l'année 2020 et perspectives pour l'année 2021	34

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 Poursuite de la collaboration 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)

La collaboration avec l'ERIP et Brusafe, entamée quelques années auparavant (2016), se poursuit. Les contacts sont devenus de plus en plus étroits en 2020, malgré les soucis liés à la pandémie Covid-19 ; avec l'appel d'offres lancé par Brusafe -que le CEFIG a remporté- pour sa partie, les préformations INP (inspectrices-inspecteurs de police), AGP (agent.e de sécurisation/de police), les cours du soir INP, ainsi que les modules d'expression écrite. Des nouveautés se profilent donc pour 2021 : cours du soir et modules d'expression écrite.

Par ailleurs, l'année 2020 et sa finalisation marquent également le départ de Noémie Maréchal, recrutée par Brusafe.

1.2 Déploiement de la nouvelle formation : agent de sécurisation – agent de police

L'année 2020, malgré les conditions particulières liées à la pandémie, nous aura tout de même permis de mettre en place deux entrées en préformation AGP. Le détail du déroulé de l'année 2020 suit plus loin.

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.

La pandémie a malheureusement bousculé notre organisation, si bien que nous avons dû renoncer à effectuer le module B1, faute de temps. Nous avons tout de même pu constater des effets positifs suite à ce réaménagement des formations. Le fait d'étaler l'acquisition des objectifs langagiers sur le long terme s'avère efficace. Les résultats aux tests de fin de module sont en progrès, les structures langagières mieux ancrées et le niveau d'expression oral global a augmenté.

Un des objectifs de cette nouvelle offre en FLE était de développer de façon systématique un travail collaboratif à l'issue du module B basé sur la pédagogie par projet comme nous l'avions fait en 2019 avec la réalisation de notre court-métrage. Nous avons bon espoir d'y parvenir, sous une forme sans doute un peu moins développée, pour juin 2021.

- 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 comportait 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 avons limité le partage de la matière entre trois formateurs, une bonne dynamique s'est d'ores et déjà installée et nous comptons conserver ce mode d'organisation.

2.1 Actions prévues et actions réalisées

Les actions suivantes pour lesquelles nous étions conventionnés n'ont pas été réalisées entièrement, nous avons notamment annulé le module B1 afin de terminer le module A2.2 commencé en juin. Les stagiaires qui le souhaitaient ont pu rejoindre notre module B1 de 2021.

Module de français langue étrangère – Niveau A2.1 (180 H) – 06/01/2020 au 21/02/2020

Module de français langue étrangère – Niveau A2.2 (180 H) – 03/03/2020 au 30/06/2020

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 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 suivant, la conceptualisation des formes repérées.

3. L'acquisition des formes linguistiques

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

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

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

- La phonétique

La phonétique fait partie intégrante des leçons. Les objectifs phonétiques sont étroitement liés aux objectifs pragmatiques et linguistiques travaillés en amont et en aval. Les activités visent l'acquisition du schéma rythmico-mélodique et des sons du français et le perfectionnement de la prononciation, mais représentent aussi une véritable préparation aux activités d'expression orale. Les tâches sont

variées : écoute, discrimination, conceptualisation, reproduction. Une attention toute particulière est accordée à l'intonation expressive, afin de développer la perception auditive et de faciliter les activités d'expression orale.

4. Les activités d'expression

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

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

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

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

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

2.3 Objectifs des différents niveaux

Ces différents niveaux correspondent aux niveaux d'acquisition de la langue tels que définis par le CECR (Cadre Européen Commun de Référence). Tout en tenant compte des difficultés spécifiques du public visé par cette formation (situations sociales, faible niveau de scolarité...), nous 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 nasale, 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 caritative.
- 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 A2.1 du 6/01 au 21/02/ 2020

(12 personnes)

- Sexe : 9 femmes, 3 hommes – de 18 à 54 ans
- Origines : Syrie, Etats-Unis, Pologne, Bulgarie, Géorgie, Kirghizstan, Tunisie, Malaisie, Venezuela, Bolivie

Groupe A2.2 du 3/03 au 30/06/2020

(12 personnes)

- Sexe : 9 femmes, 3 hommes – de 18 à 54 ans
- Origines : Syrie, Etats-Unis, Pologne, Bulgarie, Géorgie, Kirghizstan, Tunisie, Malaisie, Venezuela, Bolivie

Groupe A1.1 du 7/09 au 23/10/2020

(11 personnes)

- Sexe : 9 femmes, 3 hommes - de 22 à 50 ans
- Origines : Syrie, Brésil, Allemagne, République Dominicaine, Hongrie, Iran, Rwanda, Pakistan, Vietnam, Salvador, Bangladesh.

Groupe A1.2 du 26/10 au 18/12/2020

(12 personnes)

- Sexe : 8 femmes, 4 hommes - de 18 à 50 ans
- Origines : Syrie, Brésil, Allemagne, République Dominicaine, Hongrie, Iran, Rwanda, Pakistan, Vietnam, Salvador, Bangladesh.

2.5 Suivi et résultats

<u>Formations FLE</u> 2020	<u>Formation</u>	<u>Emploi</u>	<u>Rech.</u> <u>emploi ou</u> <u>for</u> <u>mat</u> <u>ion</u>	<u>Autres</u> Congé maternité, Maladie, sans nouvelles	<u>Pourcentage</u> <u>Sorties positives</u> (Formation, emploi)
Niveau A2.1 (180 h) 06/01/2020 > 21/02/2020	12				100 %
Niveau A2.2 (180 h) 3/03/2020 > 30/06/2020	6	1		5	(91,6% 2019) 58%
Niveau A1.1 (180 h) 7/09/2020 > 23/10/2020	10			1	(90% 2019) 91 %

Niveau A1.2(180 h 26/10/2020 18/12/2020	6	1		4	(91,6 % 2019) 64 %
---	----------	----------	--	----------	-------------------------------------

Remarques :

Les sorties positives ont été fortement impactées par le premier confinement. Nous avons perdu le lien avec de nombreux stagiaires et beaucoup d'entre eux, les plus âgés notamment, craignaient de revenir en cours en présentiel au mois de mai. Nous avons néanmoins inscrit 3 de ces stagiaires en module B1 en 2021. Quant aux autres, ils restent pour la plupart injoignables. Beaucoup de stagiaires FLE ont pour but de fonctionner en langue rapidement afin de s'insérer sur le marché du travail, or celui-ci est fort perturbé depuis le début de la crise, il n'est donc pas rare que nos anciens stagiaires soient inoccupés pour le moment.

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. Nous n'avons pas trouvé de fenêtre afin d'organiser une visite thématique cette année, un rendez-vous a été pris mais il a été annulé.

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. Cette année, malgré toute notre bonne volonté, les stages de formateurs n'ont pas pu se dérouler, nous gardons néanmoins contact pour 2021.

3. INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DANS LE CADRE DES FORMATIONS DE BASE

3.1 Actions prévues et actions réalisées

Nous avons décidé de changer notre dénomination. La formation de Base débutant est désormais intitulée « Formation de Base 1 », la formation de Base avancé, « Formation de Base 2 ». Nous avons pensé que ces intitulés éviteront de stigmatiser les personnes et leur permettre de mieux valoriser leur parcours d'apprentissage.

Les actions suivantes pour lesquelles nous étions conventionnés n'ont pas été entièrement réalisées conformément à ce qui était prévu en raison de la pandémie. La formation de Base 1 a été interrompue suite au premier confinement. Ces stagiaires ont été considérés comme prioritaire pour une inscription en Base 2 en septembre, 4 personnes ont bénéficié de cette aménagement. Les stagiaires de Base 2 ont repris les cours en mai en intégrant la préformation bureautique, les deux formations présentes des similitudes en terme de programme et de niveau. 14 des anciens stagiaires Base 2 ont donc intégré la préformation bureautique.

1. Formation de Base 1, du 6 janvier au 24 avril 2020 (400 H)
2. Formation de Base 2, du 6 janvier au 24 avril 2020(400 H)
3. Formation de Base 1, du 7 septembre au 19 janvier (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 Base 1 septembre 2020 et celle de Base 2 en janvier 2021, 10 stagiaires ont effectué la passerelle.

Nous avons réduit 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 nous sommes limités à 3 intervenants et avons pu constater que cela a été bénéfique à la dynamique entre les formateurs, notamment concernant la répartition de la matière, les objectifs pédagogiques étant circonscrits de manière plus lisible, les stagiaires ont eu des repères clairs.

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 ont été organisées régulièrement dès le mois de juillet 2020 afin d'assurer au mieux le projet.

Nous avons également dans l'idée de consolider la passerelle entre Base 2 et la préformation bureautique afin de s'inscrire dans une logique de sécurisation des parcours. Beaucoup de stagiaires sont demandeurs, nous devons pour ce faire adapter notre calendrier de formation car il y a pour le moment un chevauchement de deux semaines entre les deux formations. Nous devons aussi adapter nos programmes afin d'éviter des redondances trop importantes.

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 2.

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 2020)

Sexe : 89% de femmes pour 11% d'hommes.

Catégorie d'âge :

1 stagiaire avait 19 ans

44% entre 20 et 30 ans

38% entre 30 et 40 ans

2 stagiaires avaient plus de 45 ans

1 stagiaire avait 55 ans

Les nationalités très diverses : Maroc, Guinée, Rwanda, Congo, Belgique.

Base avancé (janvier-mai 2020)

Sexe : 78 % de femmes pour 22% d'hommes.

Catégorie d'âge :

39% des stagiaires avaient entre 20 et 30ans.

50% entre 30 et 40 ans.

1 stagiaire avait 50 ans

2 stagiaires avaient 52 ans

Les nationalités sont toujours très diverses :

Maroc, Haïti , Congo Cameroun, Grèce, Venezuela, Roumanie, Belgique.

Base débutant (septembre-décembre 2020)

Sexe : 89% de femmes pour 11% 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 : Maroc, Congo, Guinée, Brésil, Belgique.

En comparaison avec l'an dernier, nous constatons que cette formation attire toujours un **public essentiellement féminin 86 % contre 77% l'an dernier**, d'une **trentaine d'années** aux origines très diverses.

Les hommes étaient un peu moins représentés cette année : 14% contre 23 % l'an dernier.

Les nationalités étaient aussi variées que les années précédentes.

Nous observons un taux d'abandon en baisse : 14% contre 20% l'an dernier. Cette baisse peut être une des conséquences de la crise covid, les stagiaires en Base quittaient souvent la formation afin de travailler dans des secteurs où beaucoup d'employés ne sont pas déclarés. Ces secteurs étant soit à l'arrêt, soit considérablement ralentis, présentent beaucoup moins d'opportunités.

Le renouvellement de notre approche pédagogique a contribué à insuffler une nouvelle dynamique, nous avons constaté un plus grand investissement de la part des stagiaires. La possibilité de passer de Base 1 à Base 2, puis en préformation bureautique, voire en Bureautique a une influence bénéfique sur la motivation des stagiaires.

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 2020.

	Formation	Emploi	Rech. Emploi ou for mat ion	Autres Congé matern., mala die, sans nouv elles	Pourcentage Sorties positives Formation, emploi)
<u>Groupe Base 1 (17)</u> (Janvier –mai 20) 15 stag. Fin formation	8	3	3	3	82% (69% en 2019)
<u>Groupe Base 2 (18)</u> (Janvier – mai 20) 17 stag. Fin formation	10	1	3	4	78% (65% en 2019)

Groupe Base 1 (15) (Sept – déc 20) 13 stag. Fin formation	13			2	87% (64% en 2019)

Si l'on compare ces résultats avec ceux de l'an dernier, nous constatons augmentation de sorties positives que l'on pourrait qualifier de spectaculaire puisque nous obtenons un taux de sorties positives 82% contre 66% en 2019.

Le manque d'activité causé par la pandémie a paradoxalement permis à notre public précarisé de suivre la formation de façon plus assidue.

Par ailleurs notre effort en terme de sécurisation des parcours montre ses premiers effets. La possibilité de passer d'une formation à l'autre au sein même du Cefig a un effet bénéfique sur la motivation des stagiaires et nous permet de leur offrir un encadrement et un suivi plus efficace.

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 allons donc poursuivre nos efforts dans ce sens en, premièrement, adaptant notre calendrier de formations afin que la formations de Base 2 et que la préformation bureautique ne se chevauchent plus. Deuxièmement en adaptant nos programmes afin d'éviter les redondances.
- 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 2021, nous souhaitons aménager son horaire et l'aider à trouver d'autres pistes d'actions afin assurer un meilleur suivi pour chaque stagiaire.

Remarques :

Nous observons que deux de nos groupes n'étaient pas complets (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. PRÉFORMATION BUREAUTIQUE

4.1 Actions prévues et actions réalisées

La préformation bureautique qui devait se dérouler du 20 avril au 26 juin 2020 (250h) aura été perturbée par les mesures de confinement et les restrictions relatives au nombre de personnes autorisées en présentiel, quand il aura été autorisé de le faire à nouveau : dès le 16.03.2020 l'équipe du CEFIG avait ouvert une plateforme d'échanges pédagogiques à destination de l'équipe et de notre public ; nous avons commencé à donner des cours en visioconférence, d'abord via Zoom, ensuite/depuis via Jitsi. Sitôt l'autorisation reçue pour redonner cours en présentiel -60H par personne à cheval sur mai-juin-, nous l'avons fait.

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.if (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).

Par ailleurs, il était prévu –durant l'année 2020- que nous travaillions à mieux adapter encore la préformation bureautique de façon qu'elle se profile dans le prolongement de la formation de base 2 et puisse mieux amener le public (intéressé) vers la formation qualifiante en bureautique.

Les conditions générales de l'année 2020 nous amènent à reporter ce projet ambitieux sur l'année 2021.

4.3 Composition et description du groupe

Le groupe était composé de 16 stagiaires (et non 18 comme prévu).

Sexe : 81 % de femmes et 19% d'hommes

Catégories d'âge :

6 % ont – de 25 ans

19 % ont entre 25 et 29 ans

75%% ont + de 30 ans.

Nationalités :

19% né.e.s en Belgique

Origines : Argentine, Belgique, Grèce, Haïti, Maroc, RDC, Roumanie, Venezuela

Paradoxalement, les circonstances bien que précaires ont vu l'intégralité des personnes du groupe suivre la formation, tant à distance qu'en présentiel quand cela a pu être proposé.

La plupart ont déclaré –initialement- vouloir intégrer la formation qualifiante en bureautique dans la mesure où elle s'inscrit dans le parcours de la promotion sociale vers le CESS (via notre partenariat avec l'Institut technique Cardinal Mercier de Schaerbeek, l'ITCM).

À l'issue de la préformation, nous avons pu proposer à 6 personnes du groupe d'intégrer la formation qualifiante en bureautique, fonction de leurs résultats aux tests d'entrée.

Pour les autres, qui ont échoué aux tests ou ne visent pas/plus la formation qualifiante en bureautique, nous continuons de les orienter au mieux dans la suite de leur parcours.

Quand nous refusons l'accès à la formation qualifiante en bureautique, nos critères de sélection sont toujours expliqués de façon constructive afin de permettre à chacun.e de s'orienter ou se réorienter en conséquence.

4.4 Résultats

	Formation	Emploi	Rech. Emploi ou for mati on	Autres Congé matern., ma lad ie, san s no uve lles	Pourcentage Sorties positives (Formation, emploi)
16 stagiaires (16 en fin de formation)	6 au CEFIG + 3 ailleurs		5	2	56 %

Cette année est sans doute plus mitigée en termes de résultats ; néanmoins, 9 sont entré.e.s en formation dès septembre 2020 :

- o CEFIG: 6 stagiaires
- o SIREAS (bureautique) : 1 stagiaires
- o Cenforgil (bureautique) : 1 stagiaire
- o BruFor : 1 stagiaire

- Qui travaillent :

- o 5 sont en recherche d'emploi
- o 2 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 2019-2020, queue de formation (424 H + 228 H de stage d'achèvement en entreprise)
2. Formation qualifiante d'employé(e) en Bureautique, session 2020-2021, 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'ITCM. Celui-ci permet à nos stagiaires de formation qualifiante en bureautique de poursuivre leur cursus afin d'obtenir un certificat de technicien de bureau (CQ6) 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 et 4 l'ont fait en septembre 2020

Les retours des sorties positives de l'ITCM nous confortent dans la qualité des cours donnés au CEFIG, de même que dans l'engagement et les compétences de l'équipe pédagogique. Notre degré d'exigence, certes élevé en fin de formation, est conforme à celui de la promotion sociale.

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

Si nous estimons, en fin de formation qualifiante, qu'une personne ne remplit pas les critères afin de poursuivre le parcours, elle garde 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 2020) :

Sexe : 100% de femmes

Catégories d'âge :

100 % ont + de 30 ans

Origines : Belgique, France, RDC, Tunisie

Début formation 2020 (septembre-décembre 2020) :

Sexe : 81 % de femmes et 19 % d'hommes

Catégories d'âge :

19 % ont – de 25 ans

12,5% % ont entre 25 et 29 ans

68,5 % ont + de 30 ans.

Origines très diverses : Belgique, France, Haïti, Italie, Portugal, RDC, Roumanie

6 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)	2	4 ITCM + 2	3	5	50% et 100 % sur les 5 en fin de formation

2 personnes sont à l'emploi, en CDD, 4 ont entamé leur formation à l'ITCM en vue d'obtenir les CQ6 et CESS (le CQ6 est acquis pour les 4, le CESS –théoriquement- en cours d'acquisition également pour les 4) ; 1 autre est en formation comme ambulancière et une dernière en esthétique. 3 recherchent de l'emploi et pour les 5 autres, 2 sont simplement en arrêt d'activités, nous sommes sans nouvelle de 3 d'entre elles.

6. INSERTION À L'EMPLOI DANS LE CADRE DE FORMATIONS PRÉPARATOIRES AUX ÉPREUVES DE SÉLECTION DES CADRES AGENT ET DE BASE DE LA POLICE

6.1 Actions prévues et actions réalisées

Calendrier des actions

En 2020, nous aurons eu 5 formations subventionnées :

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

FORMATIONS	PÉRIODES
Détermination ciblée et préformation inspecteur de police	Du 06/01/20 au 17/01/20
Préformation inspecteur de police	Du 20/01/20 au 30/04/20
Détermination ciblée et préformation agent de sécurisation / agent de police	Du 03/03/20 au 13/03/20
Préformation agent de sécurisation / agent de police	Du 16/03/20 au 26/06/19
Formation de base orientée inspecteur de police	Du 11/05/20 au 26/06/20
Détermination ciblée et préformation inspecteur de police	Du 31/08/20 au 11/09/20
Préformation inspecteur de police	Du 14/09/20 au 18/12/20
Détermination ciblée et préformation agent de sécurisation / agent de police	Du 07/09/20 au 18/09/20
Préformation agent de sécurisation / agent de police	Du 21/09/20 au 18/12/20
Module communication (agent de sécurisation / agent de police)	Du 21/09/20 au 16/10/20

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. En 2020, les modules de formation base orienté inspecteur de police ou formation de base orienté agent de sécurisation/agent de police se seront donnés pour la dernière fois. En effet, après avoir répondu à l'appel d'offre de Brusafe lancé en 2020, le CEFIG a remporté le marché :

Il est prévu que Brusafe puisse nous commander 2 modules longs relatifs à la formation inspecteur de police (ainsi que les modules de détermination), ainsi que 2 modules relatifs à la formation agent de sécurisation/agent de police.

En outre, l'appel d'offre prévoit également des cours du soir à donner en deux volets : le premier concerne les cours de français/math-logique, le second reprend l'ancien module de communication.

L'objectif annoncé de ces cours du soir est de pouvoir répondre aux demandes d'un public qui travaille mais souhaite néanmoins pouvoir se former en vue de présenter ensuite les tests d'entrée à la police.

Par ailleurs, deux autres modules sont encore prévus : 2 x 3 semaines intensives d'expression écrite, afin de répondre à un besoin plus spécifique pour un public qui –a priori- n'aurait de souci que sur cette partie en vue de présenter et réussir ses tests d'entrée à la police.

L'année 2020 et ses conditions sanitaires n'aura pas permis d'organiser les 3 journées avec nos stagiaires inspecteurs avec les aspirants policiers en fin de formation à l'ERIP. Il est prévu que ces activités reprennent en 2021.

Les programmes s'élaborent comme ceci :

Préformation inspecteur de police	Préformation agent de sécurisation / de police
<ul style="list-style-type: none"> - Détermination 60h - Français 115h - Logique 20h - Communication 40h - Psychologie collective 40h - Test de jugement situationnel 25h - Informatique 10h - Communication interculturelle 10h - Actualité 8h - Exploration métier 56h - Découvertes exigences sportives 6h - Évaluations 20h 	<ul style="list-style-type: none"> - Détermination 60h - Français 160h - Logique 30h - Communication 30h - Psychologie collective 40h - Test de jugement situationnel 20h - Informatique 20h - Exploration métier 24h - 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

Préformation Police (INP, janvier-avril 2020) :

16 personnes inscrites, 3 abandonnent la formation

- 25% de femmes
- 69% ≤ de 25 ans, 31% entre 25 et 30 ans
- 100% CESS
- Origines : Albanie, Belgique, Cameroun, RDC, Kosovo, Maroc, Turquie

Préformation Agents de Sécurisation (AGP, mars-juin 2020) :

10 personnes inscrites, 1 abandonne la formation

- 30% de femmes
- 30% ≤ de 25 ans, 50% entre 25 et 30 ans, 20% + de 30 ans
- 10% CESS, 10% CQ6, 30% CESI, 50% CEB
- Origines : Belgique, Brésil, Canada, Italie, Maroc

Formation de Base orientée Police (mai-juin 2020) :

4 personnes inscrites

- 50% de femmes
- 25% ≤ de 25 ans, 50% entre 25 et 30 ans, 25% + de 30 ans
- 100% CESS
- Origines : Belgique, Maroc

Module communication (septembre-octobre 2020) :

8 personnes inscrites

- 50% de femmes
- 25% ≤ de 25 ans, 50 % entre 25 et 30 ans, 25% + de 30 ans
- 100% CESS
- Origines : Belgique, Maroc

Préformation Police (INP, septembre-décembre 2020) :

16 personnes inscrites, 1 abandonne la formation

- 31% de femmes
- 69% ≤ de 25 ans, 12,5% entre 25 et 30 ans, 18,5% + de 30 ans
- 100% CESS
- Origines : Algérie, Belgique, France, Italie, Maroc, Portugal, Ukraine

Préformation Agents de Sécurisation (AGP, septembre-décembre 2020) :

11 personnes inscrites, 2 abandonnent la formation

- 36% de femmes
- 63% de ≤ 25 ans, 27% entre 25 et 30, 10% + de 30 ans
- 10% CQ6, 80% CESI, 10% CEB
- Origines : Arménie, Belgique, Brésil, Italie, Maroc

6.4 Résultats

6.4.1 Résultats épreuves par groupe

- Résultats formations 2020 : Il est à noter que les conditions pandémiques et de confinement de l'année 2020 ont entraîné un retard énorme dans les sessions de recrutement à la police, au moins pour nombre de nos candidat.e.s ; de même, les conditions dans lesquelles la formation AGP de mars-juin 2020 s'est déroulée n'ont pas permis d'obtenir des sorties de celles auxquelles nous sommes habitué.e.s.

Préformation inspecteur de police janvier-avril 2020 (ERIP)

Sur 16 personnes :

- 9 ont réussi le TAC, dont 8 également le sportif
- 6 ont échoué au TAC
- 1 termine sa rétho' et s'est inscrit pour INP septembre-décembre 2020

La fin de cette formation aura été presque amputée d'un mois : le confinement a démarré le 16.03.2020 et les 15 jours du congé de Pâques n'ont été suivis d'une reprise en présentiel (pour 60H seulement) qu'après la fin de leur formation. Les cours à distance que nous avons commencés à donner n'ont pas paru –à ce moment- suffisants pour maintenir leur assiduité à les suivre.

L'équipe pédagogique du CEFIG s'est rapidement mise en ordre de fonctionnement –techniquement- pour entamer un suivi pédagogique via visioconférence mais tant nos élèves que l'équipe n'étaient pas encore suffisamment rôdés à l'exercice.

Préformation agent de sécurisation / agent de police mars-juin 2020 (BRUFOR)

Sur 12 personnes :

- 8 feront partie de la formation de septembre-décembre 2020
- 1 travaille en CDD à la Croix Rouge sans abandonner le projet AGP
- 1 s'est réorientée comme éducatrice spécialisée au CESA à Roux
- 1 a abandonné, y compris le projet AGP
- 1 a abandonné pour suivre une autre formation police près de Huy

Cette formation, particulièrement, a pâti des conditions sanitaires de l'année 2020 : la détermination était à peine terminée que le confinement démarrait le 16.03.2020, soit 2 jours après le démarrage de leur formation effective. 15 jours après, le congé de Pâques arrivait et il n'était pas question de reprendre en présentiel avant la fin du mois de mai 2020. À ce moment, les 60H de présentiel que nous étions enfin autorisé.e.s à donner n'ont pas suffi à suffisamment aguerrir nos élèves.

C'est ainsi que 8 personnes du groupe vont intégrer la préformation AGP de septembre-décembre 2020.

Formation de base orientée inspecteur de police mai-juin 2020 (ERIP)

Les 4 vont suivre le module de communication de septembre-octobre 2020

La sélection pour ce module court s'est révélée particulièrement ardue en raison des conditions sanitaires de l'année 2020 ; de plus, le démarrage de cette sélection s'est fait en plein début de confinement. La tâche tenait de la gageure.

Cependant, malgré la cadre complexe dans lequel il a fallu faire cours –et celui dans lequel les candidat.e.s ont dû les suivre-, les 4 personnes engagées dans le processus ont intégré le module communication qui aura tout de même vu 7 personnes réussir au TAC.

Module communication septembre-octobre 2020 (ERIP)

Sur 8 personnes :

- 7 ont réussi leur TAC
- 1 attend de passer le test SELOR pour changer de rôle linguistique

Pour étoffer ce groupe de 4 personnes, en plus de celles qui avaient suivi le 1^{er} module, il a été fait appel à des personnes qui avaient déjà réussi le diagnostic mais pouvaient bénéficier d'un accompagnement au-delà du TAC.

Ce module communication a pu se dérouler entièrement en présentiel, il se terminait avant la Toussaint.

Les résultats, au vu des conditions précitées ne manque pas d'être plutôt probant quant à la motivation des candidat.e.s.

Préformation inspecteur de police septembre-décembre 2020 (ERIP) :

Sur 16 personnes :

- 12 réussissent le TAC,
- 1 le rate et compte le représenter,
- 1 autre attend avril 2021 pour le passer
- 1 s'engage à l'armée mais, entre-temps, en CDD chez Orange
- 1 attend ses résultats SELOR (changement de rôle linguistique) et ne peut présenter le TAC entre-temps ; divers CDD

À ce jour, en raison des conditions sanitaires de l'année 2020 et des retards occasionnés dans le cadre de la procédure de recrutement à la police, il ne nous est pas encore possible de communiquer plus avant quant aux suites de leur procédure de recrutement.

Préformation agent de sécurisation / agent de police septembre-décembre 2020 (BRUFOR)

Sur 15 personnes :

- 1 a réussi le TAC,
- 6 personnes attendent une date en mars 2021
- 1 personne travaille en CDI à la STIB
- 1 abandonne (3 enfants à la maison en pleine pandémie), retrouve son CESS et vise INP dorénavant
- 1 abandonne travaille en intérim dans une usine pharmaceutique
- 1 personne met le projet AGP au frigo pour des soucis personnels
- 1 personne abandonne et cherche sa voie
- 1 abandonne envisage de reprendre son projet AGP en septembre 2021
- 1 n'a finalement pas commencé la formation,
- 1 personne injoignable

Indépendamment des diverses problématiques sanitaires liées à l'année 2020, il est prévu d'organiser une procédure fast track en mars 2021. L'entièreté des résultats n'est pas encore connue.

Par ailleurs, si les recrutements se font sur base régulière pour les fonctions INP, pour ce qui est des fonctions AGP, c'est nettement plus aléatoire.

-

7. DIAGNOSTIC POLICE

Les derniers diagnostics auront été réalisés par le CEFIG durant l'année 2020 ; à partir de l'année 2021, ils seront entièrement pris en charge par Brusafe qui a entre-temps engagé Noémie Maréchal, notre collaboratrice qui, les deux dernières années, s'occupait –entre autres activités- du diagnostic.

L'outil en ligne qui nous permet de réaliser des simulations (4 par préformation INP ou AGP) passera dès le milieu de l'année 2021 dans le giron de Brusafe ; c'est de leur côté que se fera dorénavant la maintenance de l'outil.

Nous en conservons l'usage pour nos formations INP, AGP, ainsi que pour les cours du soir à venir.

8. BILAN DE L'ANNÉE 2020 ET PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2021

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.

2020 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 malgré des conditions difficiles de travail imposées par l'épidémie de Covid21.

L'année 2020 fut une année très particulière...

En effet, parallèlement aux difficultés engendrées par la pandémie, le Cefig a également connu beaucoup de bonnes nouvelles en 2020 et de développement de projets pour permettre de nouvelles perspectives de formations aux futurs stagiaires.

Grâce à l'attribution du marché public lancé par l'ERIP/BRUSAFE auquel le Cefig avait répondu, nous avons, 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. Nous avons l'assurance de pérenniser pour les quatre prochaines années les formations police et les formations agents de sécurisation.

La formation d'agent de sécurisation s'adresse aux 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 3 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.

L'année scolaire 2018-19, 2 de nos stagiaires ont rejoint l'Institut technique Cardinal Mercier de Schaerbeek (école de promotion sociale) et ont obtenu leur CESS ; en juin 2019, 2 autres stagiaires ont terminé avec succès. Juin 2020 nous aura encore gratifié.e.s de 3 de nos élèves sorties de l'ITCM avec le CESS ; les perspectives 2021 paraissent encore meilleures.

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 changement de dénomination a été accepté et sera d'application dans la programmation à venir 2021-2027. 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 avons poursuivi cet objectif en 2020. Cette formation est d'autant plus importante dans le cadre du processus vers le CQ6 et CESS. L'année 2020 devait nous permettre d'envisager la consolidation du parcours entre la préformation bureautique et la formation qualifiante en bureautique ; de même, nous avons commencé à envisager un parcours de formation potentiel dès les formations de base.

Les conditions sanitaires de l'année 2020 nous auront « sensiblement » ralenti.e.s dans ces projets ; ils restent cependant largement d'actualité. De même, nous réfléchissons à une meilleure préparation encore du point de vue des mathématiques, ce dernier point reste une des difficultés majeures que rencontrent nos élèves une fois à l'ITCM.

Suite au départ de notre coordinatrice pédagogique, notre équipe 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.

Sur le plan de la **dynamique d'équipe,** afin de renforcer la cohésion mise à mal par la période de confinement, un moment de convivialité a été mis sur pied en juillet. Cela a permis à chacun de retisser du lien avec les autres membres de l'équipe et d'aborder plus sereinement la dernière partie de l'année.

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 sont vus

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. Des outils permettant le travail à distance ont été développés afin de rendre le télétravail possible. L'existence de ce dispositif a permis au Cefig de s'adapter facilement aux conditions de confinement. En 48 heures, grâce à l'implication de l'équipe, une plateforme d'échange a été lancée afin de pouvoir continuer les activités de formation à distance.

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.**

Voilà donc une année 2020 clôturée avec de nouveaux projets et de nouvelles collaborations, une équipe motivée et un résultat à l'équilibre !

2021 s'annonce aussi une année remplie de projets et de nouveaux défis...

L'année 2021 sera une année de transition à bien des égards.

Tout d'abord, il y aura un changement de direction au début de l'année 2021. Notre directrice actuelle, Annick Empain, nous quittera début 2021 pour un départ à la pension bien mérité. Nous espérons un passage de flambeau vers une personne qui apportera de la nouveauté dans la continuité de l'esprit du Cefig.

Le partenariat avec l'**ERIP** et **Brusafe** se poursuivra dans le cadre du marché public. Celui-ci prévoit, entre autres, l'organisation d'une préformation inspecteur de police en cours du soir. Ce sera l'occasion pour le Cefig d'explorer un nouveau pan de la formation pour adultes.

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

L'Agence Fonds social européen lancera la nouvelle programmation 2021-2027. Nous devons faire le bilan pédagogique de la programmation et en équipe nous concerter sur les améliorations et les changements à proposer dans nos formations pour les 7 prochaines années.

2021 sera donc 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.

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

L'équipe du CEFIG