



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](mailto:infos@CEFIG.be) - [www.CEFIG.be](http://www.CEFIG.be)

# RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉS

## CEFIG ASBL - Année 2021

CEFIG ASBL

Rédigé à Bruxelles, le 10 juin 2022



<b>Table des matières</b>	<b>2</b>
<b>Introduction</b>	<b>4</b>
1.1 Changement de direction dès le mois de février 2021: Annick Empain cède la place à Andres Lopez.	5
1.2 Changement d'environnement de travail: plateforme Google Workspace pour les stagiaires et l'équipe.	5
1.3 Création des Groupes de Travail (GT)	6
1.3.1 GT Optimisations Info	6
1.3.2 GT Missions	6
1.3.3 GT Organisation du temps de travail	7
1.4 Nouveautés sur le plan pédagogique	7
1.4.1 Notre nouvelle offre de formation FLE éprouvée	7
1.4.2 Une formation de base de type modulaire	8
1.4.3 Une pédagogie renouvelée en FLE et en Base	8
1.4.4 Renouveau des simulations en bureautique, la société VENAGO	9
<b>2. Insertion socio-professionnelle dans les formations en français langue étrangère</b>	<b>10</b>
2.1 Actions prévues et actions réalisées	10
2.2 Programme des modules A1.1, A1.2, A2.1, A2.2 et B1 en Français Langue Étrangère	10
2.3 Principes méthodologiques	10
2.3.1 Un apprentissage centré sur l'apprenant	10
2.3.2 Une démarche actionnelle	11
2.3.3 Approche déductive et inductive	12
2.3.4 L'approche interculturelle	12
2.4 Les activités d'apprentissage	12
2.4.1 La notion de parcours : de la compréhension à l'expression	12
2.4.2 Les stratégies de compréhension	13
2.4.3 L'acquisition des formes linguistiques	13
2.4.4 Les activités d'expression	14
2.5 Objectifs des différents niveaux	15
2.6 Composition des groupes	18
2.7 Suivi et résultats	19
2.8 Partenariats	19
<b>3. Insertion socioprofessionnelle dans le cadre des formations de base</b>	<b>21</b>
3.1 Actions prévues et actions réalisées	21

3.1.1 Rappel des objectifs de la formation et nouveautés	21
3.1.2 Composition des groupes	23
3.2 Suivi et résultats	24
Emploi	24
Rech.	24
Emploi ou formation	24
Autres	24
Congé matern., maladie, sans nouvelles	24
Pourcentage	24
<b>4. Préformation bureautique</b>	<b>27</b>
4.1 Actions prévues et actions réalisées	27
4.2 Rappel des objectifs de formation et modifications éventuelles apportées aux actions	27
4.3 Composition et description du groupe	27
4.4 Résultats	28
Emploi	28
Rech.	28
Emploi ou formation	28
Autres	28
Congé matern., maladie, sans nouvelles	28
Pourcentage	28
<b>5. Insertion socio-professionnelle dans le cadre des formations qualifiantes en bureautique</b>	<b>30</b>
5.1 Actions prévues et actions réalisées	30
5.2 Rappel des objectifs de la formation et modifications éventuelles	30
5.3 Composition des groupes et profil	31
5.4 Suivi et résultats	32
Formation	32
Recherche	32
Emploi	32
Autres	32
<b>6. Insertion à l'emploi dans le cadre de formations préparatoires aux épreuves de sélection des cadres agent et de base de la police</b>	<b>33</b>
6.1 Actions prévues et actions réalisées	33
6.2 Rappel des objectifs de formation et modifications éventuelles apportées aux actions	33
6.3 Composition et description des groupes	35
6.4 Résultats	37
<b>6.5 Diagnostic police</b>	<b>40</b>
<b>Bilan de l'année 2021 et perspectives pour l'année 2022</b>	<b>41</b>

## INTRODUCTION

---

Le CEFIG, Centre de Formation-Insertion Le Grain, est une ASBL reconnue par la Commission communautaire française (COCOF) comme organisme d'insertion socioprofessionnelle. À ce titre, et ce depuis plus de 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 *préformatives* 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 notre équipe pédagogique mais aussi du besoin grandissant et non satisfait de formations en Région de Bruxelles-Capitale. Chaque année, à notre grand regret, nous sommes dans l'obligation de refuser un grand nombre de personnes lors des sélections faute de place. Les chiffres contenus dans le présent rapport sur les processus de sélection vous le démontreront.

## 1. Nouveautés au CEFIG en 2021

---

### **1.1 Changement de direction dès le mois de février 2021: Annick Empain cède la place à Andres Lopez.**

Après 9 années à la direction du CEFIG, Annick Empain a pris sa retraite et Andres Lopez lui a succédé. Ce dernier est arrivé en tentant de proposer une nouvelle dynamique, une nouvelle manière de gérer l'équipe. Il s'agissait pour lui de mettre en place diverses procédures; c'était une approche assez différente de ce qui a pu se faire auparavant. Cette nouvelle dynamique, nettement plus verticale, a été appréciée de manière particulièrement mitigée au sein de l'équipe.

Il a suggéré la reconstitution de plusieurs groupes de travail (GT) afin d'amener de nouveaux outils, voire de nouvelles règles ou procédures.

### **1.2 Changement d'environnement de travail: plateforme Google Workspace pour les stagiaires et l'équipe.**

Suite à l'utilisation du programme Discord durant le confinement de l'année 2020, nous avons entrepris d'importantes recherches pour améliorer notre capacité à donner des cours à distance et moderniser notre communication interne. Face au risque de multiplier nos canaux d'échanges (à travers de nombreuses applications) nous avons cherché une plateforme proposant les outils nécessaires à notre fonctionnement en un seul et même environnement. Les nombreux dysfonctionnements de nos anciens outils motivaient également cette recherche.

Après plusieurs phases de tests de plusieurs services, nous avons opté pour "Google Workspace". Notre espace a pu être obtenu gratuitement, après une négociation de plus de trois mois, et une souscription à une offre à ce moment-là réservée aux associations nord-américaines, "Google for Non Profits".

Nous avons ensuite pu débiter notre migration vers l'infrastructure Google, en commençant par notre service mail, dès le mois de juin 2021. Grâce à un important travail durant l'été, nous avons été à même de proposer un compte Google par stagiaire dès la rentrée de septembre, pour toutes les formations. Cela nous a permis d'offrir à chaque stagiaire des outils d'une grande efficacité, en vue des cours à distance nécessaires alors, mais aussi pour le partage de documents, tout en améliorant du même coup notre capacité à communiquer avec chacun d'eux (Classroom, Meet, Drive, Google Chat...). Lorsque les cours ont pu reprendre en présentiel en septembre 2020, il a été décidé de maintenir un demi-jour de formation à distance afin de familiariser notre public avec l'outil informatique et répondre à la problématique de la fracture numérique.

Au niveau de l'équipe, ces nouveaux outils nous ont permis de moderniser notre communication interne, en créant des salons Google Chat par thématiques (organisation, administratif, technique...) ainsi que par formation (autant pour les stagiaires que pour les équipes pédagogiques).

Il s'agira dans les prochains mois d'analyser les avantages/désavantages de l'ensemble des changements induits par cette nouvelle plateforme, ainsi que de réfléchir à ses atouts hors périodes de confinement. Il s'agira aussi de maintenir, de consolider et de créer de nouvelles "formations Google" pour l'équipe et les stagiaires.

### **1.3 Création des Groupes de Travail (GT)**

A l'initiative de la coordination et de la direction, nous avons mis en place plusieurs groupes de travail afin de se concentrer sur des tâches précises quant au bon fonctionnement de notre association, à partir du mois de septembre.

#### **1.3.1 GT Optimisations Info**

Ce groupe s'est constitué à la suite de la migration vers les services Google. Il souhaitait accompagner ce changement, et a proposé des ressources de formation, destinées à l'équipe et aux stagiaires (vidéos, tutoriels, supports visuels...). Ses membres étaient aussi chargés de réfléchir à améliorer l'ensemble de notre système informatique. S'ils devaient au départ établir un budget en vue de remplacer notre parc informatique devenu obsolète, le budget de remplacement a été annoncé perdu par la direction au mois de décembre.

Le GT a toutefois entrepris plusieurs travaux en vue de l'année 2022 : la réorganisation complète de notre serveur, ainsi que le formatage de toutes nos machines, avec l'installation d'une version de Windows 10 configurée en interne et adaptée à nos nouveaux outils Google. Enfin, un travail visant à améliorer notre capacité à nous connecter à distance à notre serveur a été entrepris, autour des possibilités de connexion VPN.

#### **1.3.2 GT Missions**

Ce groupe de travail avait pour objectif de redéfinir les missions et les valeurs du Cefig, afin de fédérer l'équipe et la nouvelle direction autour d'objectifs communs. Après avoir étudié le cadre légal et institutionnel, nous avons lancé deux enquêtes, l'une auprès des stagiaires l'autre auprès du personnel.

L'enquête auprès des stagiaires visait à définir nos propres indicateurs de réussite, afin de contrebalancer une évaluation sous forme de taux de réussite et de défendre le fait que nous ne servons pas qu'à la remise à l'emploi. Elle a aussi permis de cerner les facteurs de motivation et de démotivation des stagiaires, et constitue une base de données intéressante pour dégager des pistes d'amélioration de la qualité de nos formations.

L'enquête menée auprès de l'équipe avait pour objectif d'identifier les leviers possibles d'amélioration de l'organisation et de la satisfaction au travail.

Ces enquêtes ont été réalisées avec Google Forms, et ont été appréciées par l'équipe.

Il a par conséquent été décidé de réutiliser cet outil, notamment pour réaliser les nouvelles simulations des formations INP et BAGP-AP.

### **1.3.3 GT Organisation du temps de travail**

Suite à de nombreuses questions, débats, et inquiétudes autour de notre organisation du temps de travail, un GT a souhaité se saisir de la question.

A la demande de la direction, qui en faisait partie, le GT s'est néanmoins concentré sur l'élaboration d'une nouvelle procédure concernant la prise de congés. Cette procédure n'a cependant pas été finalisée, et d'autres questions sont restées en suspens, comme celle entourant le télétravail.

Nous espérons que ce GT aura l'opportunité de proposer des choses concrètes en 2022.

## **1.4 Nouveautés sur le plan pédagogique**

### **1.4.1 Notre nouvelle offre de formation FLE éprouvée**

En 2021, nous avons enfin pu éprouver notre nouvelle offre de formation FLE élaborée entre 2019 et 2020. Les différents modules nous semblaient trop courts pour l'acquisition d'une langue. Nous souhaitons 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 prévoyions ainsi de créer 5 modules de 180h comme suit : A1.1, A1.2, A2.1, A2.2 et B1. Nous souhaitons nous rapprocher ainsi des niveaux préconisés par le CECRL.

Cette nouvelle approche s'est révélée tout à fait positive. Le fait d'étaler l'acquisition des objectifs langagiers sur le long terme s'est avéré 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 B1 basé sur la pédagogie par projet comme nous l'avions fait en 2019 avec la réalisation de notre court-métrage. Et nous avons ainsi pu réaliser un court métrage durant le mois de juin. Écrit par les stagiaires, le film a pris la forme d'un documentaire parodique autour de la pandémie, *Covid 19, complément d'enquête direct.e*. Il a été co-réalisé et monté par l'équipe pédagogique FLE.

### **1.4.2 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 2021, 13 stagiaires de Base 1 (session de septembre) sur un total de 17 sont passés en formation Base 2, et nous avons eu une très belle dynamique de groupe.

### **1.4.3 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 depuis 2020 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. Nous avons accueilli en fin d'année un nouveau formateur, qui a contribué à cette nouvelle dynamique à trois, nous permettant 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.



#### **1.4.4 Renouveau des simulations en bureautique, la société VENAGO**

Depuis plusieurs années, nous organisons une fois par mois des simulations en formation bureautique. Ces dernières proposaient des matinées de travail dans des conditions proches d'une matinée de travail réel. L'idée centrale était de leur proposer des tâches spécifiques liées aux différentes matières enseignées tout en proposant des activités transversales.

Ces simulations restaient toutefois assez scolaires, et de nombreux stagiaires les percevaient avant tout comme des tests mensuels. Nous avons ainsi entrepris, dès 2020, une réflexion afin de renforcer leur capacité immersive. Dès 2021, nous avons été à même de lancer véritablement cette nouvelle approche. Si l'ancienne formule comprenait aussi une société fictive, elle était peu utilisée et se limitait au monde de l'immobilier. Nous avons ainsi inventé une nouvelle société, la société Venago, une société de consulting et de solutions intégrées pour les entreprises. Ce vaste champ nous permettait d'agrandir considérablement les champs professionnels des simulations, puisque Venago pouvait être appelée à collaborer avec des entreprises de tous horizons.

Aussi, la dimension immersive a considérablement été renforcée. Les consignes générales de l'ancienne formule ont été remplacées par une lettre de mission, dans laquelle les stagiaires découvrent qu'ils sont devenus des "collaborateurs externes" de la société Venago. Ils reçoivent au même moment un organigramme de l'équipe de direction avec laquelle ils seront amenés à travailler, en tant qu'employés administratifs.

Durant les simulations, ils reçoivent ainsi des tâches par mail émanant directement d'employés Venago. Un nom de domaine "@venago" a par ailleurs été réservé, afin, toujours, de renforcer l'immersion.

Cette nouvelle formule des simulations a été grandement appréciée par les stagiaires. Si sa dimension immersive n'a pas manqué d'engendrer un peu de stress, elle a surtout permis de rapprocher davantage les stagiaires des conditions de travail réels durant ces épreuves, tout en amenant les formateurs à renouveler et à contextualiser les tâches demandées.

En 2022, nous souhaitons renforcer encore la scénarisation autour de cette société, et espérons créer un site internet Venago. Nous réfléchissons aussi à l'harmoniser avec l'épreuve intégrée finale.

## **2. INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE DANS LES FORMATIONS EN FRANÇAIS LANGUE ÉTRANGÈRE**

---

### **2.1 Actions prévues et actions réalisées**

Contrairement à l'année 2020 touchée par la pandémie et le premier confinement, toutes les actions pour lesquelles nous étions conventionnés ont pu être réalisées entièrement. 3 stagiaires ayant suivi le module A2.2 en 2021 ont suivi le module B1 en 2021.

Module de français langue étrangère – Niveau A2.1 (180 H) – 04/01/2021 au 26/02/2021

Module de français langue étrangère – Niveau A2.2 (180 H) – 01/03/2021 au 30/04/2021

Module de français langue étrangère – Niveau B1 (180 H) – 03/05/2021 au 25/06/2021

Module de français langue étrangère – Niveau A1.1 (180H) – 06/09/2021 au 22/10/2021

Module de français langue étrangère – Niveau A1.2 (180H) – 25/10/2021 au 24/12/2021

### **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...

### **2.3 Principes méthodologiques**

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

#### **2.3.1 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.

### 2.3.2 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 :

<b>Compétences réceptives</b>	<b>Compétences productives</b>
<b>Compréhension écrite, compréhension orale</b>	<b>Expression écrite, expression orale</b>
<b>Tâches de vérification de la compréhension</b>	<b>Tâches d'expression</b>
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	Faire une inscription dans une école, un club de

et compléter la fiche d'inscription	sport, une association : donner des informations à l'oral et compléter une fiche de renseignements
-------------------------------------	--

### **2.3.3 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.

### **2.3.4 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. Nous veillons à ce que notre approche reflète la diversité de la francophonie, tout en se nourrissant des origines et cultures de nos apprenants.

## **2.4 Les activités d'apprentissage**

### **2.4.1 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...

### **2.4.2 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.

### **2.4.3 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 récapitulatif des éléments repérés en compréhension finalisée 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. Depuis 2019, nous avons intégré la méthode verbotonale au sein de nos modules. Les activités visent l'acquisition du schéma rythmico-mélodique et du mot prosodique. Cette méthode met en exergue les sons du français et permet le perfectionnement de la prononciation, et représentent 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.

#### **2.4.4 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 ne 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.

## 2.5 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 aigu. 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, connaître 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 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.

En 2021, un désir marqué de prendre du recul par rapport à la pandémie s'est fait sentir, et les apprenants ont souhaité concevoir un reportage parodique sur la pandémie et les rumeurs conspirationnistes entourant la vaccination.

L'équipe pédagogique FLE a réalisé et monté le court métrage.

## **2.6 Composition des groupes**

Dans la première partie de l'année, les groupes ont été limités à 9 stagiaires afin de satisfaire aux réglementations sanitaires en cours alors.

### **Groupe A2.1 du 04/01/2021 au 26/02/2021**

(11 personnes)

- **Sexe** : 8 femmes, 3 hommes – de 24 à 50 ans
- **Origines** : Syrie, Brésil, Mexique, Allemagne, Hongrie, Iran, Roumanie, Pakistan, Vietnam, Salvador

### **Groupe A2.2 du 01/03/2021 au 30/04/2021**

(9 personnes)

- **Sexe** : 7 femmes, 2 hommes – de 22 à 44 ans
- **Origines** : Syrie, Mexique, Allemagne, Hongrie, Iran, Roumanie, Pakistan, Salvador

### **Groupe B1 du 03/05/2021 au 25/06/2021**

(9 personnes)

- **Sexe** : 7 femmes, 2 hommes – de 22 à 44 ans
- **Origines** : Syrie, Mexique, Allemagne, Hongrie, Iran, Roumanie, Pakistan, Salvador

### **Groupe A1.1 du 06/09/2021 au 22/10/2021**

(12 personnes)

- **Sexe** : 7 femmes, 5 hommes - de 22 à 42 ans
- **Origines** : Syrie, Pakistan, Pérou, Maroc, Hong Kong, Pakistan, Nicaragua, Roumanie, Brésil, Erythrée

### **Groupe A1.2 du 25/10/2021 au 24/12/2021**

(12 personnes)

- **Sexe** : 6 femmes, 6 hommes - de 22 à 49 ans
- **Origines** : Syrie, Pakistan, Pérou, Maroc, Hong Kong, Nicaragua, Roumanie, Brésil, Erythrée, Liberia, Palestine, Mauritanie.

## 2.7 Suivi et résultats

Formations FLE <b>2021</b>	<b>Formation</b>	Emploi	Rech. emploi / forma	Autres Congé maternité, Maladie, sans nouvelles	Pourcentage <b>Sorties positives</b>  (Formation, emploi)
Niveau A2.1 (180 h) 04/01/2021 au 26/02/2021	<b>9</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>90 %</b>
Niveau A2.2 (180 h) 01/03/2021 au 30/04/2021	<b>7</b>	1		<b>1</b>	<b>(58% 2020)</b> <b>88%</b>
Niveau B1 (180h) 03/05/2021 au 25/06/2021	<b>4</b>	4	<b>1</b>		<b>89%</b>
Niveau A1.1 (180h) 06/09/2021 au 22/10/2021	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>(91% 2020)</b> <b>83 %</b>
Niveau A1.2(180h 25/10/2021 au 24/12/2021	<b>10</b>			<b>2</b>	<b>(64% 2020)</b> <b>83 %</b>

### Remarques :

Les sorties positives en A2.2 avaient été fortement impactées par le premier confinement, et la non tenue du module B1 en 2020. Cette année, pour ce même module, nous avons retrouvé un taux de sortie positive solide, supérieur à 2019. De plus, 33% de ses sorties positives ont été une entrée dans le monde du travail. Enfin, le taux de réussite aux différents modules est resté important, enregistrant même une nette augmentation en formation A1.2.

## 2.8 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. Les normes sanitaires ne nous ont pas permis de profiter de ce partenariat cette année.

Par ailleurs, notre partenariat avec **l'UCL et l'ASBL Proforal**, bien que logiquement impacté par la pandémie, est toujours en cours. Il nous permet 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. Nous espérons ainsi accueillir à nouveau des stagiaires en 2022.

#### **3.1 Actions prévues et actions réalisées**

En 2020, nous avons décidé de changer notre dénomination. La formation de Base débutant est devenue « 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 permettront de mieux valoriser leur parcours d'apprentissage. Cette nouvelle dénomination a été reconduite en 2021.

Au niveau de la sécurisation des parcours

En 2021, les actions suivantes pour lesquelles nous étions conventionnés ont pu être entièrement réalisées conformément à ce qui était prévu, grâce au développement d'outils informatiques qui nous ont permis d'organiser les formations à distance lors des confinements. Sept stagiaires de la formation de Base 2 et une stagiaire de la formation de Base 1 ont intégré la préformation en bureautique. Sur ces huit stagiaires issus des formations de Base, quatre sont passés ensuite en formation bureautique au Cefig.

1. Formation de Base 1, du 4 janvier au 30 avril 2021 (400 H)
2. Formation de Base 2, du 4 janvier au 30 avril 2021(400 H)
3. Formation de Base 1, du 6 septembre au 24 décembre 2021 (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 2<sup>nd</sup> 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<sup>ère</sup> formation modulaire

Entre la formation de Base 1 septembre 2021 et celle de Base 2 en janvier 2022, 13 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 2021 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 2021)

Sexe : 94% de femmes pour 6% d'hommes.

Catégorie d'âge :

25% entre 20 et 30 ans

43% entre 30 et 40 ans

18% entre 40 et 50 ans

1 stagiaires avaient plus de 50 ans (53 et 60).

Les nationalités très diverses : Maroc, Guinée, Albanie, Roumanie, Cameroun, Tunisie, Congo, Belgique.

#### Base avancé (janvier-mai 2021)

Sexe : 88 % de femmes pour 12% d'hommes.

Catégorie d'âge :

18% des stagiaires avaient entre 20 et 30 ans.

43% entre 30 et 40 ans.

25% entre 40 et 50

1 stagiaires avait plus de 50 ans

Les nationalités sont toujours très diverses :

Maroc, Congo, Brésil, Guinée, Moldavie, Salvador, Rwanda. Roumanie, Belgique.

#### Base débutant (septembre-décembre 2021)

Sexe : 82% de femmes pour 18% d'hommes.

Catégorie d'âge :

deux stagiaire avaient – de 25 ans

53% entre 25 et 35 ans

29% entre 35 et 45 ans

6% entre 45 et 55 ans

Les nationalités : Maroc, Congo, Guinée, Portugal, Espagne, Somalie, Algérie, Belgique.

En comparaison avec l’an dernier, nous constatons que cette formation attire toujours un **public essentiellement féminin 82 % contre 86% 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.

Le taux d’abandon, exceptionnellement faible en 2020 (14%), était sans doute une des conséquences de la crise covid. Les stagiaires en Base quittent souvent la formation afin de travailler dans des secteurs où beaucoup d’employés ne sont pas déclarés. Ces secteurs, momentanément à l’arrêt ou considérablement ralentis, ont présenté beaucoup moins d’opportunités. En 2021, nous constatons que le taux d’abandon est revenu au niveau de 2019 (20%).

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.

	<b>Formation</b>	<b>Emploi</b>	<b>Rech. Emploi ou formation</b>	<b>Autres</b> Congé matern., maladie, sans nouvelles	<b>Pourcentage Sorties positives</b>  Formation, emploi)
<b><u>Groupe Base 1 (16)</u></b> (Janvier –mai 21) 13 stag. Fin formation	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>81%</b> <b>(82% en 2020)</b>
<b><u>Groupe Base 2 (16)</u></b> (Janvier – mai 21) 14 stag. Fin formation	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>87%</b> <b>(78% en 2020)</b>



<b>Groupe Base 1 (17)</b> (Sept – déc 21) 12 stag. Fin formation	<b>11</b>			<b>1</b>	<b>94%*</b> <b>(87% en 2020)</b>  <b>* suivi en cours</b>
--	-----------	--	--	----------	--

En 2020, nous avons constaté une augmentation de sorties positives que l'on pouvait qualifier de spectaculaire puisque nous obtenons un taux de sorties positives de 82% contre 66% en 2019.

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

En 2021, ces chiffres sont néanmoins restés stables, voire ont augmenté. Une explication possible de ces résultats serait notre effort en termes de sécurisation des parcours, qui avait montré ses premiers effets en 2020, et continue de porter ses fruits. 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, 3 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, en 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 avons aménagé son horaire et nous l'avons aidée à trouver d'autres pistes d'actions afin d'assurer un meilleur suivi pour chaque stagiaire.

Remarques :

Nous observons que nos trois 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 s'est déroulée à distance du 19 avril au 26 juin 2021 (250h). L'équipe du CEFIG avait ouvert sur Discord 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. Certains cours nécessitant une interaction (cours de langues et de communication orale) ont pu être organisés en présentiel, dans le respect des règles sanitaires en vigueur.

### **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).

En 2020, il avait été prévu de travailler 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 avaient amenés à reporter ce projet ambitieux sur l'année 2021, ce qui a été réalisé, notamment en réduisant le chevauchement problématique de la fin de formation de Base 2 et du début de la préformation en bureautique. Les résultats obtenus sont très encourageants, et nous engageant à continuer dans cette voie.

### **4.3 Composition et description du groupe**

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

Sexe : 100 % de femmes

Catégories d'âge :

12 % ont entre 20 et 30 ans

56 % ont entre 30 et 40 ans

25% ont entre 40 et 50 ans

6% ont entre 50 et 60 ans.

Nationalités :

37% sont de nationalité belge.

Origines : Brésil, Belgique, Maroc, RDC, Roumanie, Portugal, Niger, Cameroun.

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. 6 d'entre elles ont intégré d'autres formations, tandis que 3 autres ont trouvé un emploi.

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**

	<b>Formation</b>	<b>Emploi</b>	<b>Rech. Emploi ou formation</b>	<b>Autres</b> Congé matern., maladie, sans nouvelles	<b>Pourcentage Sorties positives</b>  (Formation, emploi)
<b>16 stagiaires</b> (14 en fin de formation)	<b>6 au CEFIG</b> <b>+</b> <b>7 ailleurs</b>	<b>3</b>			<b>100 %</b>

Cette année est très positive en termes de résultats ; 13 sont entré.e.s en formation dès septembre 2021 :

- o CEFIG: 6 stagiaires
- o GAFFI : 2 stagiaires
- o SIREAS (bureautique) : 1 stagiaire

- o CFS (bureautique) : 1 stagiaire
- o BruFor : 1 stagiaire
- o Open Context (ndls) : 1 stagiaire
- o Formation en ligne (secrétaire médicale) : 1 stagiaire.

Trois stagiaires ont trouvé de l'emploi :

- o 1 CDI d'hôtesse d'accueil
- o 1 CDI d'employée administrative au CPAS de Saint-Gilles
- o 1 contrat article 60 d'agent de propreté au CPAS de Jette.

### **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 2020-2021, queue de formation (424 H + 228 H de stage d'achèvement en entreprise)
2. Formation qualifiante d'employé(e) en Bureautique, session 2021-2022, 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 technique supérieur Cardinal Mercier (ITSCM). 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.

4 stagiaires qui avaient entamé leur parcours CQ6/CESS en septembre 2020 ont validé leurs diverses épreuves jusqu'au CESS en juin/septembre 2021, dont sont à présent 3 diplômé.e.s (CESS) de l'ITSCM, la 4ème doit encore présenter son TFE pour terminer de valider son CESS en juin 2022 ; des personnes qui ont démarré le parcours en septembre 2020 au CEFIG, 9 ont intégré l'ITSCM en septembre 2021, une autre a obtenu son équivalence entre-temps.

Les retours des sorties positives de l'ITSCM continuent de nous conforter 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'ITSCM fin août.

### **5.3 Composition des groupes et profil**

Fin formation (janvier-juin 2021) :

Sexe : 86% de femmes et 14% d'hommes

Catégories d'âge :

69 % ont + de 30 ans

Origines : Belgique, France, Guinée Conakry, Haïti, Italie, Maroc, RDC, Roumanie, Venezuela

6 stagiaires de ce groupe sont issues de la préformation bureautique

Début formation 2021 (septembre-décembre 2021) :

Sexe : 100 % de femmes

Catégories d'âge :

12,5 % ont – de 25 ans

12,5% % ont entre 25 et 29 ans

73 % ont + de 30 ans.

Origines très diverses : Belgique, Brésil, Cameroun, Djibouti, Maroc, RDC, Roumanie, Salvador

6 stagiaires de ce groupe sont issues de la préformation bureautique

#### **5.4 Suivi et résultats**

	<b>Emploi</b>	<b>Formation</b>	<b>Recherche Emploi</b>	<b>Autres</b> congé maternité, maladie	<b>Pourcentage sorties positives</b>
<b>Session 2014-15</b> (12 stagiaires en fin de formation)	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>		<b>75 %</b>
<b>Session 2015-16</b> (14 stagiaires en fin de formation)	<b>5</b>	<b>7</b>		<b>2</b>	<b>85,5 %</b>
<b>Session 2016-17</b> (12 stagiaires en fin de formation)	<b>1</b>	<b>8</b>		<b>3</b>	<b>75 %</b>
<b>Session 2017-18</b> (7 stagiaires en fin de formation)	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>66%</b>
<b>Session 2018-19</b> (10 stagiaires en fin de formation)	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>70%</b>
<b>Session 2019-20</b> (5 stagiaires en fin de formation)	<b>2</b>	<b>4 ITSCM + 2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>50%</b>  <b>et 100 % sur les 5 en fin de formation</b>
<b>Session 2020-21</b> (5 stagiaires en fin de formation)	<b>1</b>	<b>9 ITSCM + 1</b>	<b>3</b>		<b>100%</b>  <b>et 100 % sur les 13 en fin de formation</b>

1 personnes est à l'emploi, en CDD, 9 ont entamé leur formation à l'ITSCM en vue d'obtenir les CQ6 et CESS; 1 autre est en formation à l'Institut Fernand Cocq, dans la même filière (avait échoué à ses tests de fin de formation au CEFIG). 3 personnes recherchent de l'emploi.



**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 2021, nous aurons eu 5 formations subventionnées :

- 2 longues + 1 cours du soir inspectrices.teurs subventionnées par Brusafe / ERIP
- 2 longues agent.e.s subventionnées par Bruxelles-Formation (BRUFOR)

<b>FORMATIONS</b>	<b>PÉRIODES</b>
<b>Détermination ciblée et préformation inspecteur de police (INP)</b>	Du 04/01/21 au 15/01/21
<b>Préformation inspecteur de police (INP)</b>	Du 18/01/21 au 30/04/21
<b>Détermination ciblée et préformation agent de sécurisation / agent de police (BAGP-AP)</b>	Du 01/03/21 au 12/03/21
<b>Préformation agent de sécurisation / agent de police (BAGP-AP)</b>	Du 15/03/21 au 25/06/21
<b>Formation inspecteur de police soir (INP soir)</b>	Du 30/03/21 au 30/06/21
<b>Détermination ciblée et préformation inspecteur de police (INP)</b>	Du 30/08/21 au 10/09/21
<b>Préformation inspecteur de police (INP)</b>	Du 13/09/21 au 23/12/1
<b>Détermination ciblée et préformation agent de sécurisation / agent de police (BAGP-AP)</b>	Du 06/09/21 au 17/09/21
<b>Préformation agent de sécurisation / agent de police (BAGP-AP)</b>	Du 20/09/21 au 24/12/21
<b>Module communication inspecteur de police soir (INP soir)</b>	Du 13/09/21 au 19/10/21

**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 candidat.e.s sur le plan cognitif et/ou sur le plan de la 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 candidat.e.s inspectrices.teurs (INP) à l'ensemble des épreuves de la police et est précédée d'une détermination ciblée métier (activités qui visent à s'assurer que les candidat.e.s ont une conscience claire de la voie dans laquelle elles/ils s'engagent et qu'elles/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, etc.).

Différentes simulations sont également au programme (entretiens de motivation, commission de sélection).

À partir de 2019, nous scindons les publics sans/avec CESS en vue de leur proposer des préformations distinctes BAGP-AP/INP. En effet, le public agent.e.s de sécurisation / de police (BAGP-AP) qui dispose d'une formation initiale sans CESS s'est souvent retrouvé désavantagé dans l'apprentissage / la réactivation de compétences. 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.

Depuis janvier 2021, l'appel d'offre lancé par Brusafe et auquel le CEFIG a répondu entre en force: 2 préformations INP + 2 préformations BAGP-AP, par ailleurs, également partie de l'appel d'offre, une formation le soir pour les publics INP s'ouvre également (une première partie, de mars à juin 2021 pour les parties français et logico-mathématique, une seconde partie de septembre à octobre 2021 inclus pour les parties personnalité et commission).

L'objectif annoncé de ces cours du soir est de 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.

Les deux autres modules prévus dans l'appel d'offre, 2 x 3 semaines intensives d'expression écrite, n'ont apparemment pas trouvé leur public dans les séances d'information animées par Brusafe.

En 2021, il aura de nouveau été possible de faire participer nos stagiaires INP aux 3 journées avec les aspirant.e.s policiers en fin de formation à l'ERIP. De même, dès l'activité placée à l'automne 2021, il a aussi été possible d'y adjoindre les publics BAGP-AP suite à des entretiens préalables en ce sens avec notre contact à l'ERIP.

Les programmes s'élaborent comme ceci :

<p>Préformation police INP</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Détermination 60h</li> <li>- Français 115h</li> <li>- Logique 20h</li> <li>- Communication 40h</li> <li>- Psychologie collective 40h</li> <li>- Test de jugement situationnel (TJS) 25h</li> <li>- Informatique 10h</li> <li>- Communication interculturelle 10h</li> <li>- Actualité 8h</li> <li>- Exploration métier 56h</li> <li>- Découvertes exigences sportives 6h</li> <li>- Simulations 20h</li> </ul>	<p>Préformation agent.e.s BAGP-AP</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Détermination 60h</li> <li>- Français 160h</li> <li>- Logique 30h</li> <li>- Communication 30h</li> <li>- Psychologie collective 40h</li> <li>- TJS 20h</li> <li>- Informatique 20h</li> <li>- Exploration métier 24h</li> <li>- Découvertes exigences sportives 6h</li> <li>- Simulations 20h</li> </ul>
<p>Préformation police INP soir / français + logico-mathématique</p>	<p>Préformation police INP soir / module communication</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Français 110h</li> <li>- Logique 21h</li> <li>- Simulations 9h</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Psychologie collective 33h</li> <li>- TJS 9h</li> <li>- Simulations 6h</li> </ul>

### **6.3 Composition et description des groupes**

#### **Préformation police INP (janvier-avril 2021) :**

16 personnes inscrites, 2 personnes ne la commencent finalement pas et 1 n'obtient finalement pas son document de mobilité (la problématique des administration pas/peu accessible en période covid)

- 38% de femmes + 62% d'hommes
- 77% ≤ de 25 ans, 23% entre 25 et 30 ans
- 100% CESS
- Origines : Belgique, Pologne

**Préformation Agent.e.s BAGP-AP (mars-juin 2021) :**

13 personnes inscrites, 1 abandonne la formation

- 46% de femmes + 54% d'hommes
- 46% ≤ de 25 ans, 31% entre 25 et 30 ans, 23% + de 30 ans
- 47% CESI, 53% CEB
- Origines : Albanie, Belgique, Grèce, Italie, Maroc, Togo

**Préformation police INP soir, français + logico-mathématique (mars-juin 2021) :**

14 personnes inscrites

- 36% de femmes + 64% d'hommes
- 43% ≤ de 25 ans, 36% entre 25 et 30 ans, 21% + de 30 ans
- 100% CESS
- Origines : Algérie, Belgique, Brésil, Italie, Maroc, Pakistan, Pologne, Portugal, Maroc, Togo, Turquie

**Préformation police INP soir, module communication (septembre-octobre 2021) :**

9 personnes inscrites: dont 6 qui ont suivi le 1er module

- 44% de femmes + 56% d'hommes
- 25% ≤ de 25 ans, 50 % entre 25 et 30 ans, 25% + de 30 ans
- 100% CESS
- Origines : Belgique, Maroc

**Préformation police INP (septembre-décembre 2021) :**

16 personnes inscrites, 1 abandonne la formation

- 12,5% de femmes + 87,5% d'hommes
- 87,5% ≤ de 25 ans, 12,5% entre 25 et 30 ans
- 100% CESS
- Origines : Angleterre, Belgique, Cameroun, Congo, Espagne, Italie, Maroc, Turquie

**Préformation agent.e.s BAGP-AP (septembre-décembre 2021) :**

10 personnes inscrites, 1 ne se présente pas, 2 abandonnent la formation

- 40% de femmes + 60% d'hommes
- 20% de ≤ 25 ans, 40% entre 25 et 30, 40% + de 30 ans
- 50% CE2D/CESDD, 50% CEB/CE1D
- Origines : Belgique, Cameroun, Maroc

## **6.4 Résultats**

### 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 INP janvier-avril 2021 (ERIP)**

Sur 16 personnes : 2 n'ont jamais commencé la formation

- 8 ont réussi le TAC, dont 5 également le sportif, 2 réussissent la personnalité, 1 la commission
- 3 ont échoué au TAC
- 1 de celles qui a échoué présente les tests BAGP-AP

Cette formation démarrée en janvier 2021 aura eu lieu presque exclusivement à distance. L'équipe pédagogique du CEFIG s'est mobilisée au maximum en vue de rendre l'apprentissage le plus efficient possible, malgré les conditions précaires; à ce moment, nous travaillions encore via la plateforme Discord pour les échanges, et par le biais Jisti Meet. De même, les moments de visites exploration métier quand ils ont pu se faire se faisaient via Teams ou Jitsi.

Sur l'ensemble de ces personnes, 6 étaient renseignées pour travailler jusqu'à fin 2021.

### **Préformation BAGP-AP mars-juin 2021 (BRUFOR)**

Sur 13 personnes :

- 11 personnes présenteront le TAC, 9 le réussiront.
- Sur les 9, 2 réussissent le sportif, 1 valide la personnalité, la commission et le médical
- Sur les 11, 9 travaillent (intérim ou CDD) en attendant de représenter les tests
- 1 se réoriente en FQ BURO au CEFIG dans l'espoir de décrocher un CESS et de postuler ensuite pour le cadre INP

Cette formation, particulièrement, a également démarré à distance, via les plateformes Discord, Jitsi ou Teams. Ce public BAGP-AP est globalement moins aguerri à l'usage de ces apprentissages à distance.

Si sur la fin de la formation il a été possible de reprendre quelques heures de cours en présentiel, cela n'aura pas été suffisant pour obtenir des résultats plus optimaux.

### **Formation INP soir mars-juin 2021 (ERIP)**

Sur 14 personnes :

- 11 personnes présenteront le TAC, 3 le réussiront.
- Sur les 3, 2 réussissent le sportif, 1 échoue à la personnalité
- 1 personne sur les 14 n'a pas été conviée, 1 autre a connu des soucis techniques quand elle l'a été et ne l'a toujours pas présenté, 1 troisième enfin a manqué de s'éveiller et dès lors a été considérée en échec.

Cette formation en cours du soir était une première, de plus elle a dû se donner à distance; l'outil des simulations dont nous disposions encore rencontrait de plus en plus de bugs et il n'était pas/plus possible de voir ces bugs solutionnés soit du côté de l'hébergeur, soit du côté des concepteurs techniques de l'outil.

Ce premier essai de cours du soir s'est donc fait dans un contexte sanitaire particulièrement précaire, dans un contexte technique non moins engageant.

Il reste à mentionner que le public sélectionné pour cette première mouture des cours du soir travaille principalement en journée, parfois avec des horaires très variables et pas toujours idéalement pour suivre les cours de façon pleinement régulière.

### **Module communication septembre-octobre 2021 (ERIP)**

Sur 9 personnes : dont 6 qui ont suivi les cours du soir

- 7 présentent le TAC et 6 le réussissent
- 5 réussissent le sportif
- 2 réussissent la personnalité et 2 échouent
- 1 encore réussit la commission ainsi que le médical

Sur l'ensemble du module des cours du soir, 3 vont réussir le TAC, dont 2 le sportif.

Le module communication a pu, lui, se tenir en présentiel dès la reprise de septembre.

### **Préformation INP septembre-décembre 2021 (ERIP) :**

Sur 16 personnes :

- 14 présentent le TAC et 13 le réussissent,
- 1 le rate et compte le représenter mais l'a réussi entre-temps comme BAGP-AP
- sur les 13 qui ont réussi le TAC, 11 réussissent le sportif
- 8 réussissent la personnalité
- 3 réussissent la commission qui réussissent également le médical

Cette formation a pu se faire quasiment complètement en présentiel; seules quelques activités exploration métier ont encore dû se faire via Teams, en visioconférence.

L'effet du présentiel sur l'impact des formation en rapport avec les résultats paraît évident.

**Préformation BAGP-AP septembre-décembre 2021 (BRUFOR)**

Sur 10 personnes : AUCUNE ne présente le TAC

- 1 est finalement dispensée du cognitif, ainsi que du sportif,
- 3 ne commencent pas la formation,
- 1 personne arrête après la détermination
- 1 abandonne en cours de formation
- 2 ont des soucis de casier judiciaire
- 1 a des soucis de moralité
- pour le dernier, nous n'avons pas de nouvelle particulière

Des changements dans la politique de recrutement (changement dans les règles relatives aux faits de roulage dorénavant pris en compte, par exemple) ont certes posé souci rapidement. Néanmoins, dans les personnes initialement sélectionnées et parmi celles qui ont finalement abandonné la formation ou ne l'ont pas commencée, cela tient également au fait des places nettement plus limités pour les postes BAGP-AP.

Au moment de démarrer cette formation en septembre, les infos qui circulaient se diffusaient via les réseaux sociaux annonçant des recrutements BAGP-AP qui ne reprendraient pas avant une année. Ces derniers ont finalement repris nettement plus rapidement que cela.

Quoi qu'il en soit, c'est bien la première fois que nous retirons d'une formation un résultat aussi peu engageant. Elle démarrait sous des auspices plus rieurs que d'autres, nous reprenions en présentiel.

Malheureusement, les infos que recevaient notre public via le bouche à oreille (recrutement et réseaux sociaux) ont rapidement jeté un froid sur les enthousiasmes.

Cela ne dépendait plus vraiment de nous, l'équipe pédagogique ou la coordination, de réussir à les récupérer.

La plupart, entre-temps, travaillent; certain.e.s, quand les soucis casier judiciaire seront effacés (le délai de 5 ans) pour les faits de roulage pourront potentiellement présenter le TAC.

-

## **6.5 Diagnostic police**

---

Depuis la prise en main des diagnostics par Brusafe, sous la houlette de Noémie Maréchal, l'outil simulation en ligne qui avait été développé au CEFIG a fini par cesser définitivement de fonctionner / d'être utilisable durant l'année 2021.

Dans la mesure où Brusafe (la police) reprenait l'outil en main, nous ne pouvions, au CEFIG, que trouver des solutions afin de pallier les bugs et le manque d'outil requis.

Dès fin 2021, tel que déjà signalé, un outil simulation INP a commencé d'être élaboré et une 1ère simulation commençait d'exister à nouveau, grâce aux outils issus du nouvel environnement de travail sous Google, d'une part, et opportunité née également du questionnaire élaboré par le GT Missions du CEFIG qui en avait initié l'exploration.

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.

---



2021 aura été une année de transition, de “mouvements” divers. La transition d’une direction à l’autre et les nécessaires obligations d’adaptation (de l’ancienne à la nouvelle, ainsi que -simplement- par rapport à la nouvelle direction).

Il semble difficile de faire l’impasse sur le fait que la nouvelle direction évoquée est déjà de l’histoire passée, voire qu’elle l’était dans une certaine mesure déjà fin 2021.

Quoi qu’il en soit, une des perspectives importantes en 2022 sera de remplacer cette direction particulière qui n’aura fait que traverser le CEFIG en chamboulant l’association de diverses manières déjà évoquées / détaillées ailleurs que dans ce rapport d’activités 2021.

2021 est également une année qui voit se poursuivre le partenariat du marché public lancé par l’ERIP/BRUSAFE; il aura entre-temps fallu adapter nos formations aux nouvelles réalités du recrutement à la police (entre autres du point de vue des tests et de l’approche adoptée qui peut avoir sensiblement évolué).

2021 aura encore été une année marquée à divers moments par le handicap représenté par les reprises / suspensions des mesures sanitaires liées au covid, de même qu’à l’évolution du schéma vaccinal national. Si l’équipe du CEFIG s’est généralement adaptée au mieux des possibles à ces contraintes, nous savons déjà les manques divers engendrés par cette situation dans l’ensemble des acquisitions idéales pour notre public.

Cependant, il nous est possible également de retirer de cette période de contraintes diverses, le positif de l’adaptation manifestée par l’ensemble de l’équipe du CEFIG, de même que celle de la mise à l’épreuve de ces divers outils d’apprentissage à distance, voire de leur pertinence pour toutes ou partie seulement des formations proposées. Nous avons en effet constaté que le maintien de la formation à distance un demi-jour par semaine pouvait être problématique, notamment dans les formations de Base, où une partie importante des stagiaires n’est absolument pas familiarisée avec l’outil informatique. Ceci a pu amoindrir la qualité du contenu pédagogique des cours à distance, dans la mesure où les formateurs passaient parfois plus de temps à expliquer aux stagiaires comment ouvrir un fichier qu’à travailler sur leur matière. En revanche, dans les formations Police et Bureautique, ce dispositif a pu avoir un impact intéressant. Il doit donc être réévalué et adapté selon les formations.

Un bilan de ces actions sera réalisé en juillet 2022.

D’autres perspectives 2022 seront la poursuite / la reprise du travail en GT. Les enquêtes menées auprès des stagiaires par le GT Missions seront adaptées aux nouvelles réalités (étant donné la fin des formations à distance) et affinées en fonction des nouveaux objectifs fixés. Le GT Bâtiments, peu actif en 2020 en raison d’autres priorités, devra être réactivé.

Par ailleurs, la dynamique des GT momentanément suspendue avec le départ précipité de la direction dès le redémarrage 2022 devrait reprendre courant de l’année; idéalement en concertation avec une nouvelle direction.

**Les contacts avec la promotion sociale (l'ITSCM) s'approfondissent, s'enrichissent et se poursuivent.**

Après 4 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 continuons d'adapter 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 ainsi espérer obtenir le CESS) par des modules complémentaires qui seront enseignés par l'école de promotion sociale Cardinal Mercier. 2021 sera, de ce point de vue, une années qui aura vu plus de personnes de notre public prétendre poursuivre vers le projet CQ6 / CESS.

Pour l'année **2022**, les perspectives de ce projet de promotion sociale restent bonnes, voire se développent encore.

Le CEFIG poursuit l'objectif de mieux préparer encore notre public aux tests de sélection des formations qualifiantes en bureautique en augmentant les cours d'informatique et de bureautique. De même, dans la perspective de la **sécurisation des parcours** nous continuons d'intégrer au mieux les transitions dès les formations base 1 et 2, voire quand / si des personnes issues des cours FLE font le souhait de suivre cette filière.

Une piste serait de pouvoir ouvrir une deuxième session de formation de Base 2 en septembre. Cela éviterait de perdre les stagiaires Base 1 de la session de janvier qui doivent attendre l'année suivante pour intégrer la formation Base 2. Cette piste rencontre clairement les faveurs de l'ensemble de l'équipe pédagogique et répond clairement à un besoin du public, en général, voire entre pleinement dans une logique pédagogique plus idéale encore.

Sur le plan de la **dynamique d'équipe**, 2021 aura été bousculée de diverses manières; 2022 sera donc une année axée tout à la fois sur de nouvelles impulsions, voire sur un travail de résilience à réaliser en équipe.

Après 2 années covid, le projet initial de télétravail est devenu structurel, semble-t-il, dans le monde du travail en général; sur ce plan également, s'il aura fallu faire appel à cette évolution particulière dans nos pratiques, 2022 permettra possiblement aussi de tirer le bilan des avantages / inconvénients du télétravail. Il s'agira d'envisager de quelle manière utiliser l'outil au mieux des intérêts de notre public, tout en permettant à l'équipe pédagogique de l'utiliser au mieux.

De ce dernier point de vue, si nous mesurons sans difficulté les perspectives proposées par le nouvel environnement de travail sous la plateforme Google Workspace, nous aurons également eu la possibilité d'en mesurer certaines limites, voire des besoins de formation afin d'améliorer l'usage que nous pouvons faire de ces outils de communication à distance.

2022 sera donc une année d'évaluation de ce point de vue.

**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**.

### ***2022 s'annonce aussi une année remplie de défis...***

Si l'année 2021 a été une année de transition à bien des égards, 2022 s'annonce tout aussi riche.

Tout d'abord, il y aura un changement de direction à l'été 2022. Nous espérons un passage de flambeau vers une personne qui apportera de la cohésion et de la structure dans l'esprit du Cefig.

Le partenariat avec l'**ERIP** et **Brusafe** se poursuivra dans le cadre du marché public. Il poursuit la pérennisation de la préformation inspecteur de police en cours du soir.

C'est l'occasion pour le Cefig de développer cette approche de la formation pour adultes en soirée.

La collaboration avec **la promotion sociale (l'ITSCM)** se poursuit et nous allons entamer notre 7ème année dans le cursus CQ6/CESS.

**L'Agence Fonds social européen** lancera la nouvelle programmation 2023-2027. 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.

Des projets qui nous permettent également de maintenir un équilibre financier indispensable pour la vie de notre association.

Il restera à les mener à bien et à les pérenniser pour l'avenir.

L'équipe du CEFIG