



CENTRE DE FORMATION-INSERTION LE GRAIN
a.s.b.l.

N° d'entreprise 450 429 297
Rue de la Victoire, 20 – 1060 Bruxelles
Tél. 02/ 503.18.13 - Fax. 02/ 503.37.05
infos@cefig.be - www.cefig.be

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITES

CEFIG asbl

Année 2014

CEFIG a.s.b.l.
Rédigé à Bruxelles, le 1er juin 2015

Nos actions sont soutenues financièrement par ACTIRIS, le FSE, la COCOF, l'IBFFP et la Région Bruxelloise.



Table des matières.....	2
Introduction	3
1. Nouveautés au Cefig en 2014.....	4
2. Insertion socio-professionnelle dans les formations en français langue étrangère	Erreur !
Signet non défini.	
2.1 Actions prévues et actions réalisées	Erreur ! Signet non défini.
2.1.1 Objectifs des différents niveaux :.....	Erreur ! Signet non défini.
2.1.2 Composition des groupes	Erreur ! Signet non défini.
2.2 Suivi et résultats	Erreur ! Signet non défini.
3. Insertion socio-professionnelle dans le cadre des formations de base.....	10
3.1 Actions prévues et actions réalisées	10
3.1.1 Rappel des objectifs de la formation.....	10
3.1.2 Composition des groupes	10
3.1.3 Nouveautés au sein des formations.....	11
3.2 Suivi et résultats	11
4. Préformation assistants de surveillance pénitentiaire (ASP)	14
4.1 Actions prévues et actions réalisées	14
4.2 Rappel des objectifs de formation et modifications éventuelles apportées aux actions:	14
4.3 Composition et description du groupe	14
4.4 Résultats	15
5. Insertion à l'emploi dans le cadre de formations préparatoires aux épreuves de sélection de cadre de base de la police	16
5.1 Actions prévues et actions réalisées	16
Remarque :.....	16
5.1.1 Rappel des objectifs de formation et modifications éventuelles apportées aux actions:	16
.....	16
5.1.2 Composition et description du groupe	17
5.2 Résultats	18
6. Insertion socio- professionnelle dans le cadre des formations qualifiantes en bureautique.	22
6.1 Actions prévues et actions réalisées	22
6.1.1 Rappel des objectifs de la formation et modifications éventuelles	22
6.1.2 Composition des groupes et profil.....	23
6.2 Suivi et résultats	24
7. Projet Tic	25
7.1 Présentation générale	25
7.2 Evolution et perspectives pour 2014.....	25
8. Bilan de l'année 2014 et perspectives pour l'année 2015	26

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

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

1.1 La validation des compétences

Afin d'ouvrir les perspectives à proposer par le CEFIG en matière de validation des compétences, l'exploration se poursuit sur plusieurs axes :

1. Le CEFIG continue de proposer aux stagiaires en bureautique d'aller faire valider leurs compétences en Excel et en Word dans des centres de validation agréés. Il est à noter que cela reste une démarche volontaire de la part des stagiaires.
2. La fréquence régulière des simulations continue de permettre aux stagiaires de réaliser diverses tâches comme en situation réelle.
3. Le développement des contacts avec la promotion sociale, l'ISFCE par exemple, va, dans un premier temps nous voir faire un comparatif des divers programmes proposés et devrait, à terme, donner lieu à des adaptations du nôtre au leur. Des perspectives s'ouvrent peut-être vers une collaboration avec la Promotion sociale (Institut Cardinal Mercier) afin de permettre aux stagiaires en bureautique de compléter leur formation au CEFIG et leur permettre d'obtenir leur CQ6. A terme, cette formation pourrait être complétée pour obtenir le CESS général.
4. Participation au GT EMA (Groupe de Travail : Employé Administratif), synergie collaborative entre les associations bruxelloises actives dans l'ISP et Bruxelles-Formation, à l'instigation de la FEBISP. L'idée est de toucher au plus près les compétences recherchées et convergentes de nos points de vue afin d'en dresser un descriptif suffisamment complet et large pour, le jour où le SFMQ viendrait à se pencher sur ce métier, anticiper et, potentiellement, accélérer les procédures fiche-métier.

1.2 Création d'une nouvelle formation de base orientée bureautique

Les candidats à notre formation qualifiante en bureautique ont bien souvent un niveau de français faible. Nous réorientons la plupart vers des formations de base, voire Fle (français langue étrangère). Le nombre de candidats potentiels est chaque année de plus en plus limité. Or, la fonction d'employé administratif requiert une orthographe et un niveau de syntaxe de bon niveau. Par conséquent, nous avons décidé de tenter d'élever le niveau des candidats en amont de la sélection en leur proposant une formation de base orientée bureautique. Ainsi, les stagiaires ont la possibilité de se remettre à niveau en français mais aussi en mathématiques afin de réussir les tests de formation qualifiante chez nous ou dans les autres centres de formation du secteur ISP ou de promotion sociale.

1.3 Collaboration avec l'école de Promotion sociale ITSCM Cardinal Mercier

Depuis septembre 2014, l'ITSCM Cardinal Mercier organise une formation d'une année scolaire complète afin que des jeunes de < 25 ans en décrochage scolaire puissent obtenir au terme de cette année leur CESS (CESS projet 9).

Nous participons à cette formation pour l'année scolaire 2014/2015, à la demande de Bruxelles Formation, afin de permettre à des jeunes de se préparer parallèlement aux épreuves d'inspecteur de police, grade nécessitant d'avoir son CESS.

Concrètement, nous intervenons une matinée par semaine. Nous avons débuté par 40 heures de « détermination ciblée métier » (réflexion sur soi et exploration du métier) et poursuivi par 80

heures de cours théoriques (français, logique, psychologie collective).

Nous intervenons aussi en amont dans la sélection des stagiaires en collaboration avec la coordination de l'ITCM et en aval en tant que membres du jury des travaux de fin d'étude (TFE).

1.4 Partenariat avec la COCOF

A la demande de la COCOF, au vu de notre expérience dans la simulation et l'entraînement aux tests, nous avons organisé, 4 journées en septembre 2014, une formation courte afin de préparer des candidats à passer les tests du SELOR dans le cadre du recrutement d'assistants administratifs et techniques. Cette formation consiste à proposer des outils pratiques et des exercices de drill afin d'aider les candidats à améliorer leurs aptitudes administratives, numériques et verbales.

1.5 Marché public pour le compte de beezy.brussels

Nous avons répondu à un appel d'offre (procédure négociée sans publicité) en août 2014 en vue de l'organisation de préparations visant à favoriser la réussite des examens du SELOR pour des métiers de prévention/sécurité (pompiers/douaniers...). Nous avons choisi d'y répondre pour les niveaux C et D francophones et proposons d'organiser une formation courte généraliste de préparation à la carte d'accès et au module O et 1 de sélection du SELOR (test de raisonnement abstrait, test de jugement situationnel et test bac à courrier).

Notre offre a été approuvée. Néanmoins, vu le contexte du gel des recrutements, les formations ont été postposées. Nous espérons pouvoir les organiser, peut-être pas en 2015, mais espérons en 2016 ou en 2017. Il s'agit, en effet, d'un projet sur une période de 3 ans.

1.6 Les mouvements dans l'équipe

L'année 2014 a connu peu de mouvements dans le personnel et donc une belle stabilité. Un seul mouvement : Hanane Medhaoui, agent de guidance, a trouvé un autre emploi et a terminé son contrat le 6 décembre 2013. Elle est remplacée par Cécile Baudel, qui avait déjà effectué un remplacement au CEFIG, précédemment. Elle est réengagée à partir du 2 janvier 2014 à temps plein.

2.1 Actions prévues et actions réalisées

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

- Module de français langue étrangère – Niveau B1 (200 H) – 06/01/2014 au 28/02/2014
- Module de français langue étrangère – Niveau A1 (150 H) – 10/03/2014 au 29/04/2014
- Module de français langue étrangère – Niveau A2 (200 H) – 05/05/2014 au 04/07/2014
- Module de français langue étrangère – Niveau B1 (200H) – 01/09/2014 au 24/10/2014
- Module de français langue étrangère – Niveau A1 (150H) – 03/11/2014 au 19/12/2014

2.1.1 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 :

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

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

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

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

Niveau A2 :

Le niveau A2 correspond à un niveau intermédiaire ou usuel

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

- ▶ comprendre des expressions et un lexique très fréquent relatifs à lui-même, sa famille, son univers proche (famille, achats, travail, école..).
- ▶ comprendre des messages simples et clairs, courts

- ▶ trouver des informations prévisibles dans des documents courants, comme des publicités, des prospectus, des menus, des horaires, des lettres personnelles simples
- ▶ communiquer lors de tâches simples et habituelles, avec un échange d'informations simple et direct sur des activités et des sujets familiers
- ▶ échanger de manière brève en général, tout en faisant encore des erreurs phonétiques
- ▶ peut écrire des notes et des messages courts et simples, une lettre personnelle très simple, comme des remerciements.

(...)

En résumé, l'étudiant peut comprendre des phrases isolées et des expressions fréquemment utilisées en relation avec des domaines immédiats de priorité (informations personnelles ou familiales, achats, environnement proche, travail). Il/elle peut communiquer lors de tâches simples et habituelles ne demandant qu'un échange d'informations simple et direct sur des sujets familiers et habituels. Il/elle peut décrire avec des moyens simples sa formation, son environnement immédiat et évoquer des sujets familiers et habituels, évoquer des sujets qui correspondent à des besoins immédiats.

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

Niveau B1 :

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

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

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

(...)

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

2.1.2 Composition des groupes

Groupe BI (1)

(12 personnes)

- Sexe : 7 femmes, 5 hommes - de 20 à 50 ans
- Origines: Maroc, Ouzbekistan, Syrie, Guinée, Ukraine, Congo, Espagne

Groupe AI (1)

(12 personnes)

- Sexe : 4 femmes, 8 hommes – de 21 à 47 ans
- Origines: Maroc, Espagne, Equateur, Russie, Bulgarie, Pologne

Groupe A2 :

(12 personnes)

- Sexe : 4 femmes, 8 hommes – de 21 à 47 ans
- Origines : Maroc, Espagne, Equateur, Russie, Bulgarie, Pologne

Groupe BI (2)

(11 personnes)

- Sexe : 6 femmes, 6 hommes - de 20 à 45 ans
- Origines: Maroc, Afghanistan, Espagne, Equateur, Bulgarie, Russie, Iran, Brésil, Pologne

Groupe AI(2)

(12 personnes)

- Sexe : 7 femmes, 5 hommes - de 29 à 47 ans
- Origines: Maroc, Thaïlande, Turquie, Roumanie, Guinée, Curaçao, Tibet, Brésil

2.2 Suivi et résultats

<u>Formations</u> <u>FLE</u> <u>2014</u>	<u>Formation</u>	<u>Emploi</u>	<u>Rech.</u> <u>emploi ou</u> <u>formation</u>	<u>Autres</u> Congé maternité, Maladie, sans nouvelles	<u>Pourcentage</u> <u>Sorties positives</u> (formation, emploi)
Niveau B1 (200 H) 06/01/2014 au 28/02/2014	6	1	0	5	
Niveau A1 (150 H) 10/03/2014 au 29/04/2014	10			2	
Niveau A2 (200 H) 05/05/2014 au 04/07/2014	8	1	1	2	
Niveau B1 (200H) 01/09/2014 au 24/10/2014	3	1	1	7	
Niveau A1 (150H) 03/11/2014 au 19/12/2014	8	1		3	

Remarques :

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

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

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

3.1 Actions prévues et actions réalisées

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

1. Formation de Base, groupe 1, janvier – avril 2014 (400 H)
2. Formation de Base orientée bureautique, avril – juin 2014 (300 H)
3. Formation de Base, groupe 2, septembre – décembre 2014 (400 H)

3.1.1 Rappel des objectifs de la formation

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, mathématique, logique, et en plus pour les formations longues (400h) à initier au néerlandais, à l'expression orale et à l'informatique, elle vise également à acquérir une méthode de travail, à renforcer la confiance en soi et la capacité d'autonomie, à améliorer l'esprit critique et à 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.

Cette année, nous avons modifié le concept de formation de base français-logique (formation + courte en fin d'année scolaire) et avons mis sur pieds une formation de base orientée bureautique. En effet, la demande était importante compte tenu de la difficulté des tests de sélection pour les formations qualifiantes dans ce domaine. Par ailleurs, en réalisant ce type de formation, notre souhait était de trouver plus facilement des candidats potentiels pour notre formation qualifiante. Les cours sont presque identiques : français, math-logique, informatique, méthodologie. Mais nous avons ajouté de la dactylographie et le cours de clarification du projet professionnel est orienté bureautique (visite de centres de formation, rencontre de professionnels...).

3.1.2 Composition des groupes

- Groupe 1 (15 personnes) :

- *Sexe* : 14 femmes et 1 homme.
- *Age* : la moyenne d'âge était de 32 ans. La plus jeune stagiaire avait 23 ans, la plus âgée 46 ans.
- *Origines* : 8 stagiaires étaient de nationalité belge (dont 4 d'origine marocaine, 1 du Sénégal et 2 de Turquie), les autres provenaient du Niger, de Tunisie, du Cameroun, d'Angola, du Maroc et du Chili.

- *Source de revenus* : 5 personnes percevaient les allocations du CPAS, 3 étaient à charge d'un membre de leur famille, 5 touchaient des allocations de chômage et 1 travaillait dans les titres-services.

- Groupe 2 (15 personnes) : (orientée bureautique)

- *Sexe* : 12 femmes et 3 hommes.
- *Age* : la moyenne d'âge était de 34 ans. Le plus jeune stagiaire avait 19 ans, le plus âgé 47 ans.
- *Origines* : 7 Belges (dont 3 originaires du Maroc, 1 du Pérou, 1 du Togo), 1 venant du Bénin, d'Algérie, de Tunisie, du Niger, de Guinée, du Rwanda et 2 de RDC.
- *Source de revenus* : 6 personnes percevaient les allocations du CPAS, 6 bénéficiaient d'allocations de chômage, 3 personnes étaient à charge de leur conjoint ou parent

- Groupe 3 (15 personnes) :

- *Sexe* : 11 femmes et 4 hommes
- *Age* : la moyenne d'âge était de 32 ans. Le plus jeune stagiaire avait 19 ans, la plus âgée, 47 ans.
- *Origines* : 5 Belges (dont 3 originaires du Maroc, 1 du Pakistan et 1 du Pérou), les autres provenant du Maroc, de Guinée, d'Italie, de Roumanie, du Brésil, de Russie, du Cameroun, d'Algérie.
- *Source de revenus* : 4 personnes bénéficiaient d'allocations de chômage, 9 percevaient les allocations du CPAS., 2 étaient à charge de leur mari.

Comme chaque année, nous observons une majorité de femmes dans ce type de formation. Les groupes sont multiculturels. Nous observons cependant une petite prédominance de stagiaires issus du Maroc.

Beaucoup vivent dans des situations précaires. Beaucoup de femmes vivent seules avec leur(s) enfant(s).

Il persiste une forte demande pour cette remise à niveau. C'est un tremplin idéal avant d'entamer une formation qualifiante.

Nous avons eu quelques difficultés dans le recrutement des stagiaires du groupe orienté bureautique. En effet, tous les candidats présents en séances d'information n'avaient pas pour projet la bureautique. Nous pensons que cela est dû à un manque d'informations de nos partenaires. Les mailings et la visibilité sur certains sites « clés » n'a pas suffi pour cette année. Le groupe était complet malgré tout mais nous avons dû accepter des candidats d'un niveau assez faible ou dont le projet n'était pas encore défini ou proche de celui de la bureautique (aide-comptable, secrétaire médical...)

3.1.3 Nouveautés au sein des formations

Comme déjà mentionné ci-dessus, nous avons décidé d'apporter quelques modifications à la formation de base français-logique afin de l'orienter « bureautique ». C'est un nouveau challenge pour l'équipe qui avait pour souhait de renforcer la cohérence et la continuité entre nos différentes formations et de relever le niveau de nos candidats en formation qualifiante en bureautique.

Même si notre objectif n'a pas été tout-à-fait atteint (peu de stagiaires de la formation de base ont intégré notre formation qualifiante), nous avons bon espoir pour l'année 2015. D'ici là nous pensons que le bouche à oreille aura fait son effet et que nous aurons davantage l'opportunité de sélectionner des candidats au niveau de français plus élevé et dont le projet est la bureautique.

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 2014.

<u>Formations De Base 2013</u>	<u>Formation</u>	<u>Emploi</u>	<u>Rech. Emploi ou formation</u>	<u>Autres</u> Congé maternité, maladie, sans nouvelles	<u>Pourcentage Sorties positives</u> (formation, emploi)
<u>Session 1</u> (janvier –avril 14) 13 stagiaires en fin de formation	7	1	4	1 Sans nouvelles	61.5 %
<u>Session 2</u> (avril – juin 14) 13 stagiaires en fin de formation	10		1	1 en maladie 1 sans nouvelles	77 %
<u>Session 3</u> (septembre – décembre 14) 11 stagiaires en fin de formation	6	2	2	1 sans nouvelles	73 %

Remarques :

Sur les 37 stagiaires ayant terminé la formation de base au Cefig, 2/3 sont actuellement en formation

Groupes Base : Plus de la moitié des stagiaires ont suivi une formation après leur formation de base. 1 stagiaire a repris des cours de Fle, 1 autre a entamé une détermination. Les autres ont été acceptés en formation qualifiante : bureautique, vente, aide-familiale...

Un stagiaire a décroché un contrat CDI dans le nettoyage. Les autres recherchent encore une formation qualifiante dans leur secteur.

Groupe formation de base orientée bureautique : la plupart des stagiaires ont débuté une formation qualifiante après cette courte remise à niveau, et qui plus est dans le domaine de la bureautique comme ils le souhaitent. C'est le cas de près de 60 % des stagiaires. 4 de ceux-ci ont entamé la formation qualifiante au Cefig. Nous regrettons toutefois que ce nombre ne soit pas plus important. En effet, le

niveau de certains est resté trop faible compte tenu de nos exigences. Même si peu de stagiaires ont poursuivi au Cefig, cette nouvelle formation a permis pour beaucoup d'intégrer une formation en bureautique, ce qui est une réussite en soi !

Un stagiaire a entamé une formation en vue d'obtenir son CESS.

Seuls 4 stagiaires n'ont rien trouvé à ce jour.

4. PREFORMATION ASSISTANTS DE SURVEILLANCE PENITENTIAIRE (ASP)

4.1 Actions prévues et actions réalisées

La détermination ciblée préformation s'est déroulée du 6 janvier au 17 janvier 2014. (60h)

La préformation s'est déroulée du 20 janvier au 16 mai 2014. (410 h)

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

Il s'agit d'une formation longue de quatre mois ayant pour objectif de développer les compétences des candidats sur le plan cognitif (français, mathématiques-logique, techniques de secrétariat, méthodologie, néerlandais, informatique, exploration du métier...) et sur le plan personnalité (connaissance de soi, développement de l'esprit de groupe et de l'esprit critique, communication...) afin, notamment, d'augmenter leurs chances de réussite à l'ensemble des épreuves de sélection au Selor, mais il s'agit également d'une formation généraliste qui facilite l'accès à une série de professions exigeant le même niveau de qualification (CESI).

Constatant que la motivation de certains stagiaires diminuait en cours de formations pour des raisons diverses (les évaluations de fin de formation indiquent que certains cours étaient trop théoriques, pas assez axés sur les tests Selor, que l'attente pour passer les tests est trop longue, certains ne pouvant se permettre de suivre une formation aussi longue sans garantie de résultats), nous avons décidé de raccourcir le programme de formation en 2 phases : une première phase en 2014 et une seconde phase en 2015 étant donné que nous ne pouvions pas, en théorie, apporter de modifications à nos formations en 2014 selon nos pouvoirs subsidiant.

En 2014, nous avons principalement diminué le nombre d'heures de français étant donné qu'aucun test de français n'est prévu au Selor.

4.3 Composition et description du groupe

Le groupe était composé de :

- ⇒ Sexe : 7 femmes et 6 hommes
- ⇒ Moyenne d'âge : 35 ans. La personne la plus jeune a 22 ans et la plus âgée a 48 ans.
- ⇒ Origines : tous Belges (dont 4 originaires du Maroc, 1 de RDC, 2 du Cameroun, 1 de Colombie et 1 de Guinée)
- ⇒ Sources de revenus : 11 stagiaires touchent les allocations du chômage, 2 émargent du CPAS.

Lors de la détermination, une femme avait un tempérament assez agressif. Elle a agressé un autre stagiaire de façon très violente. Nous avons dès lors décidé de ne pas l'accepter en préformation.

Une stagiaire a quitté la formation après quelques semaines suite à son engagement à la Stib en tant que conductrice de tram. Par ailleurs, nous avons mis fin à la formation d'un stagiaire trop absent.

Le groupe, au final, était donc constitué de 10 stagiaires +/- réguliers jusqu'à la passation de la carte d'accès (1^{er} test au Selor permettant à tous ceux qui n'ont pas leur CESS de pouvoir accéder au test d'assistant pénitentiaire). Tous ont réussi avec succès ce 1^{er} test !

Après la phase d'euphorie, une certaine lassitude s'est fait ressentir. Certains se sont absentés de plus en plus souvent. Nous avons proposé des activités d'équipe, davantage de visites en relation avec le métier. Mais nous n'avons pas réussi à maintenir la motivation du groupe jusqu'au bout. Même s'ils avaient tous des caractères bien différents, dont certains assez forts, l'ambiance fut malgré tout conviviale.

Nous avons pu collaborer efficacement avec le Selor et les différents partenariats (école d'ASP, prisons, asbl de réinsertion...).

Par contre, vu le gel du recrutement décidé par le ministère de la justice en avril 2014, aucun stagiaire n'a pu passer ses tests à la sortie de la préformation. Aux dernières nouvelles, le gel est toujours en cours...

4.4 Résultats

	Réussite carte d'accès	Réussite tests Selor
Préformation ASP (13 stagiaires)	8/8	Aucun n'a passé les tests

	A l'emploi	Formation	Sans emploi	Sans nouvelles	% réussite
Préformation ASP (13)	7		5 (dont 1 en maladie)	1	54 %

Tous les stagiaires qui n'avaient pas leur CESS ont donc réussi leur carte d'accès.

Comme expliqué ci-dessus, aucun n'a passé ses tests d'ASP vu le gel du recrutement. C'est donc un échec pour nous. Ce résultat remet aussi en question la réalisation de notre prochaine préformation en 2015.

54 % des stagiaires sont à l'emploi (2 contrats article 60, 2 CDI dans l'Horeca) et les autres travaillent dans l'intérim.

La plupart ont mis de côté leur projet de devenir assistant de surveillance pénitentiaire...

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

5.1 Actions prévues et actions réalisées

Calendrier des actions

Formations	Périodes
Détermination ciblée et préformation police	Du 1/09/14 au 19/12/15

Remarque :

C'est la région bruxelloise (cabinet de Mr Vervoort) qui, en 2014, a subventionné la préformation de 400h.

5.1.1 Rappel des objectifs de formation et modifications éventuelles apportées aux actions:

La préformation police est une formation longue de 3 mois ayant pour objectif de développer les compétences des candidats sur le plan cognitif (français, logique, néerlandais, connaissance de la police...) et sur le plan personnalité (connaissance de soi, développement de l'esprit de groupe et de l'esprit critique, communication...) afin, notamment, d'augmenter leurs chances de réussite à l'ensemble des épreuves de sélection de la procédure cadre de base à la police, mais il s'agit également d'une formation généraliste qui facilite l'accès à une série de professions exigeant le même niveau de qualification (CESS).

La préformation police est précédée de 60 heures de détermination ciblée métier. Les activités proposées visent 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.

En 2013, nous avons inséré un cours de rattrapage de 10h durant lesquelles les stagiaires (divisés en petits groupes) avaient le choix de la matière à revoir (français, logique, rédaction, NDL) en fonction des disponibilités des formateurs. Mais ce ne fut pas une réussite. Certains stagiaires n'avaient pas besoin de ce temps et d'autres avaient des demandes trop spécifiques pour le groupe. De plus, les formateurs, fort occupés dans divers projets (formations, réunions, sélections...), avaient peu de temps à consacrer à ce rattrapage.

En 2014, suite aux évaluations des stagiaires, et suite à leur passation des tests à la police, nous avons organisé une rencontre avec certains d'entre eux afin de discuter des éléments pédagogiques à renforcer au sein de notre formation. En effet, nous constatons un taux d'échec encore assez important à la commission de sélection. Nous avons donc tenté d'y remédier cette année en écoutant leurs remarques et suggestions.

Les modifications suivantes ont notamment été apportées au sein du programme :

→ Renforcement du cours de psychologie collective : drill collectif régulier sur la méthode Star (technique utilisée lors des entretiens de motivation afin de mettre en avant le vécu, la

personnalité et la réflexivité des candidats à travers des exemples de vie concrets)

→ Réalisation d'un portfolio. Chaque stagiaire a dû réfléchir aux thèmes suivants : la présentation de son parcours professionnel, ses motivations, exemples de vie (qualités et défauts) selon la méthode star, compte-rendu des visites effectuées dans les zones de police. L'objectif est d'augmenter la réflexion sur soi et sur le métier, de renforcer la remise en question, la connaissance du métier.

→ Mise en place d'un cours de techniques de secrétariat dans le but de préparer les candidats à l'épreuve du bac à courrier (compétences administratives à acquérir dans le but de pouvoir gérer une messagerie électronique).

Voici donc le programme de cette année :

- Français : 180 h
- Psychologie collective : 50 h
- Communication : 39 h
- Communication interculturelle : 9 h
- Informatique : 20 h
- Néerlandais : 50 h
- Découverte du métier : 27 h
- Actualité : 9 h
- Découverte des exigences des conditions physiques : 6 h
- Techniques de secrétariat : 10 h

+ **Simulations :**

- 4 simulations du TAC
- 2 simulations de l'entretien de motivation
- 1 simulation de la commission

Si la plupart des cours sont donnés par les formateurs du Cefig, le volet sportif et les cours de communication interculturelle sont dispensés par des formateurs de la police fédérale. Le formateur de communication, instructeur à la police fédérale, n'a pu donner ses cours cette année encore faute de moyens humains suffisants au sein de son service. C'est donc, tout comme en 2013, une formatrice du Cefig qui a repris ce cours à sa charge.

5.1.2 Composition et description du groupe

Concernant le recrutement, nous avons eu plusieurs désistements en dernière minute. Après avoir puisé dans notre réserve, nous avons préféré maintenir le groupe de détermination à 15 candidats afin de conserver une bonne dynamique de groupe.

Une stagiaire a eu des soucis de santé durant la détermination. Nous lui avons suggéré de reprendre la formation l'année prochaine. Le groupe était donc constitué, au final, de 14 stagiaires : 9 hommes et 5 femmes.

Le groupe était majoritairement d'origine belge :

- 9 autochtones
- 5 allochtones (RDC, Syrie, Turquie)

Les candidats étaient issus en majeure partie de l'enseignement technique et professionnel :

- candidats diplômés de l'enseignement technique : 6
- candidats diplômés de l'enseignement général : 3
- candidats diplômés de l'enseignement professionnel : 5

Le groupe avait une moyenne d'âge assez jeune : 27 ans

- 8 candidats avaient entre 18 et 24 ans
- 5 candidats avaient entre 25 et 29 ans
- 1 candidat avait entre 30 et 34 ans

Enfin, la majorité des candidats étaient domiciliés à Bruxelles :

- Bruxelles : 8
- Province du Brabant Wallon : 0
- Province du Hainaut : 2
- Province de Namur : 0
- Province de Liège : 1
- Province du Brabant Flamand : 3

D'entrée de jeu, l'esprit de groupe était très fort. Comme chaque année, ce but commun qui réunit les stagiaires est rassembleur et pousse les stagiaires à se mettre au travail.

La collaboration avec nos différents partenaires et les visites dans les différentes zones de police sont également des éléments favorables au bon déroulement de ces actions.

Au fil du temps, nous avons cependant observé de l'inquiétude de la part de certains stagiaires. En effet, vu le contexte politique de cette fin d'année, le gel des rentrées académiques à la police a suscité de l'incompréhension et un certain désarroi. Heureusement, le fait que le recrutement se poursuive a pu finalement rassurer les candidats.

Un stagiaire a été contraint d'arrêter la formation à mi-chemin, dans l'obligation de travailler afin de subvenir à ses besoins. Les autres sont tous arrivés au bout, malgré les difficultés personnelles qu'ont vécu certains (décès de proches, problèmes de santé, difficultés financières...).

Le nouveau défi du portfolio a donc été lancé au groupe. Même si certains ont peiné et ont trouvé la tâche difficile et laborieuse, tous ont rendu un travail de qualité. Nous espérons que cette nouvelle activité permettra à davantage de candidats d'aboutir à leur rêve.

5.2 Résultats

Après la formation, un suivi des candidats est mis en place, sur base volontaire. Les candidats sont informés durant la formation qu'ils ont la possibilité de prendre rendez-vous avec nous afin d'être aidés dans leur recherche d'emploi (réactualisation du CV, lettre de motivation, aide à la recherche d'offres d'emploi, exercices d'entraînement pour diverses procédures de sélection, conseils personnalisés ...). De même, nous téléphonons régulièrement aux anciens candidats pour prendre de leurs nouvelles par rapport à leur recherche d'emploi, s'ils ne le font pas spontanément. Une fiche par candidat 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 candidats 2014.

5.2.1 Résultats épreuves de sélection cadre de base police

Remarque préliminaire :

TAC : test d'aptitudes cognitives

ES : épreuves sportives

EP : épreuves de personnalité

• **Résultats Préformation 2013 – 15 candidats**

		TESTS CADRE DE BASE (inspecteurs)			
		Réussite TAC	Réussite tests sportifs	Réussite personnalité	Réussite Commission
Hommes	Allochtones	4	5	3	1 en attente
	Autochtones	6	8	6	3
	Total hommes	10	13	9	3
Femmes	Allochtones	1	1	1	
	Autochtones	1	1	1	1
	Total femmes	2	2	2	1
	Total général	12	15	11	4

Parmi les 15 participants, tous ont réussi les tests sportifs. 12 d'entre eux ont réussi le TAC, soit 80 %.

Parmi ces candidats, 11 ont réussi l'épreuve de personnalité, soit 91 %.

Enfin, parmi ces 11 candidats, 4 ont réussi la commission de sélection. Nous sommes sans nouvelles du dernier.

Au final, nous obtenons donc près de 30 % de réussite. Nous constatons un taux d'échec important lors de la dernière épreuve, comme nous l'avons déjà mentionné plus haut.

Nous espérons que les modifications apportées dans notre programme apporteront de meilleurs résultats pour 2014.

Si nous faisons notre possible chaque année pour améliorer nos contenus pédagogiques, nous n'avons malheureusement aucune emprise sur la longueur de la sélection. En effet, la plupart des candidats passent leur commission près de 9 mois après la fin de la préformation. Nous pouvons donc imaginer qu'ils perdent certains acquis ou réflexes avec le temps...

- **Résultats Préformation 2014 – 14 candidats**

		TESTS CADRE DE BASE (inspecteurs)			
		Réussite tests sportifs	Réussite TAC	Réussite personnalité	Réussite Commission
Hommes	Allochtones	3	3		
	Autochtones	2	2		
	Total hommes	5	5		
Femmes	Allochtones				
	Autochtones	3	3		
	Total femmes	3	3		
	Total général	8	8		

A ce jour, seuls 9 candidats ont passé le test d'aptitudes cognitives ainsi que le test sportif. 8 ont réussi les tests et sont en attente de leur convocation pour les épreuves de personnalité.

Nous sommes sans nouvelles du 9^{ème} candidat.

Les 4 autres ont reporté leur candidature pour différents motifs (maladie, décès, problèmes administratifs) et sont en attente de leurs résultats.

Notons que l'un d'entre eux s'est inscrit aux tests d'agent de police en parallèle. Il a déjà réussi l'épreuve de personnalité et le sportif.

Les résultats sont donc plutôt encourageants !

5.2.2 Résultats globaux

	Emploi	Formation	Recherche Emploi ou formation	Pourcentage Sorties positives (formation, emploi et autres)
Préformation 2013 (15 candidats)	12	2	0	100%

Nous constatons que ce public est très actif sur le marché de l'emploi puisque que tous travaillent ou sont en formation.

Parmi les personnes à l'emploi, 4 auront donc un CDI à la police (même s'ils attendent leur rentrée académique depuis plusieurs mois, tous travaillent ou sont en formation de façon temporaire – une candidate a notamment entrepris une 7^{ème} année « métiers » de la sécurité » en attendant), 3 ont un CDI et 6 ont régulièrement des CDD ou travaillent en intérim. 2 ont entamé des cours de néerlandais.

	Emploi	Formation	Recherche Emploi ou formation	Pourcentage Sorties positives (formation, emploi et autres)
Préformation 2014 (13 candidats)	7	2	4	50%

Concernant les candidats ayant terminé leur préformation fin décembre 2014, les résultats sont déjà positifs puisque la moitié d'entre eux ont décroché un contrat CDD après seulement 3 mois. Notre préformation est donc une réelle aide à la mise à l'emploi. Les candidats retrouvent confiance en eux et sont davantage préparés aux sélections, quelles qu'elles soient !

6.1 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 2013-2014, queue de formation (524 H + 152 H de stage d'achèvement en entreprise)
2. Formation qualifiante d'employé(e) en Bureautique, groupe 2, session 2014-2015, début de formation (436 H de cours)

6.1.1 Rappel des objectifs de la formation et modifications éventuelles

L'objectif de la formation qualifiante en Bureautique est de former des demandeurs d'emploi au métier d'employé(e) polyvalent(e) et / ou secrétaire tout en répondant à une demande sur le marché de l'emploi¹. La formation rejoint la finalité de toute action ISP : lutter contre l'exclusion sociale et professionnelle en formant des personnes faiblement qualifiées.

Afin d'acquérir les compétences requises, la formation contient des cours en informatique (Word, Excel, Access/gestion d'entreprise, Powerpoint, Internet), dactylo, français (orthographe, rédaction et argumentation), néerlandais (avec immersion linguistique), anglais, techniques de secrétariat, comptabilité, formation sociale, actualité ainsi que des exercices pratiques en entreprise. Un stage d'achèvement a également en fin de parcours et une épreuve intégrée nous permet de vérifier les acquis des stagiaires et leur capacité à les transférer dans un autre contexte.

Depuis plusieurs années, les stagiaires sont en demande de prolonger les heures de pratique, à savoir le nombre d'heures de stage. Nous avons donc, pour ce nouveau groupe 2014-2015, augmenté le nombre d'heures de stage à son maximum possible : 228 h (+/- 6 semaines).

Par ailleurs, les stagiaires (souvent en situation précaire, monoparentale) ont souvent une vie familiale bien chargée. Ils ont par conséquent souvent des difficultés à se rendre en formation en période de congé scolaire (les stages étant onéreux, les garderies rares, pas de conjoint pour les soutenir). Nous avons dès lors décidé d'offrir la possibilité aux stagiaires de profiter de tous les congés scolaires. La formation a donc été réévaluée à 860 heures de cours (au lieu de 960h précédemment).

Réparties sur les différents cours, nous avons réfléchi à un nouveau programme afin que les stagiaires puissent acquérir autant de compétences avec un enseignement de qualité :

- Méthodologie 35h
- Informatique 200h
- Dactylographie 60h
- Comptabilité 50h

¹ Les contacts que nous avons avec les employeurs tant pour la recherche de stage que la recherche d'emploi attestent du besoin constant d'employés polyvalents sur le marché de l'emploi. L'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale mentionne également un manque de profession de type administratif sur le marché de l'emploi et ce, depuis plusieurs années.

- Néerlandais 145h (y compris immersion)
- Anglais 70h
- Formation sociale 40h
- Exercices pratiques 60h
- Français 140h
- Techniques de secrétariat 60h
- + Simulations de travail (6 par année)
- + stage : 228h

6.1.2 Composition des groupes et profil

Groupe 1 (15 personnes)

- Sexe : 14 femmes – 1 homme
- Moyenne d'âge : 35 ans. La personne la plus jeune a 24 ans et la plus âgée a 51 ans.
- Origines : 14 Belges (dont 5 originaires du Maroc, 2 de la République Démocratique du Congo, 1 du Rwanda, 1 d'Espagne, 2 d'Italie), 1 Italienne.
- Sources de revenus : 14 stagiaires touchent les allocations du chômage, 1 est en stage d'attente.

Groupe 2 (14 personnes)

- Sexe : 10 femmes et 4 hommes
- Moyenne d'âge : 36 ans. La personne la plus jeune a 20 ans et la plus âgée a 56 ans.
- Origines : 8 Belges (dont 2 originaires du Maroc, 1 du Cameroun, 1 de Grèce), 2 Italiennes, 1 Algérienne, 1 Tunisienne, 2 Espagnoles, 1 Portugaise
- Sources de revenus : 8 stagiaires touchent les allocations du chômage, 4s perçoivent les allocations du CPAS, une est à la charge de son mari et un dépend de la mutuelle.

Les stagiaires du groupe 2013-2014 étaient des personnes très motivées par leur projet mais qui ont eu des difficultés à former un groupe uni et soudé. Ils ont surtout eu des difficultés à écouter, s'écouter. C'était un groupe plutôt bruyant. Cela a engendré une certaine fatigue chez les apprenants et les formateurs.

Concernant le nouveau groupe 2014-2015, nous avons eu quelques difficultés de recrutement.

Nous espérions accueillir bon nombre de stagiaires issus de la formation de base orientée bureautique. Or, certains n'avaient pas atteint le niveau requis en fin de formation ou étaient déjà acceptés dans d'autres centres plus proches de chez eux. Il y a eu également quelques désistements juste avant le début de la formation. Nous avons dès lors puisé dans nos réserves et avons accueilli des stagiaires de la formation de base qui avaient en principe un niveau trop faible. Malgré cela, le nombre est resté insuffisant : 14 stagiaires au total (au lieu de 15).

Malgré un niveau faible pour certains, le groupe est très motivé et très participatif. Les stagiaires s'investissent beaucoup dans leur projet et s'appliquent à tous les cours. Cette dynamique fort différente du précédent groupe a pour effet de redonner confiance et dynamisme aux formateurs suite à l'expérience difficile pour certains l'an dernier.

Nous déplorons toutefois le manque d'autonomie de certains d'entre eux. En effet, les stagiaires d'un

plus faible niveau conservent des difficultés d'apprentissage et n'ont pas réussi à trouver par eux-mêmes un lieu de stage. C'est l'agent de guidance qui a dû intervenir en urgence. Une mise au point a été faite avec eux afin qu'ils puissent se questionner quant à leur démarches futures de recherche d'emploi... Enfin, remarquons que 2 stagiaires ont arrêté la formation juste avant les stages, l'un pour des raisons de santé et l'autre pour une raison inconnue à ce jour.

6.2 Suivi et résultats

<u>Formations Bureautique 2010-12</u>	<u>Emploi</u>	<u>Formation</u>	<u>Recherche Emploi</u>	<u>Autres</u> congé maternité, maladie	<u>Pourcentage sorties Positives</u>
Session 13-14 (12 stagiaires en fin de formation)	4	3	5		58 %
Session 14-15 (12 stagiaires en fin de formation)	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours

Remarques :

- Sorties positives : 58 %
- Secteur d'activité des emplois : 2 stagiaires ont un contrat CDI, 2 un CDD (tous dans le domaine administratif)
- Formations : certains ont poursuivi leur apprentissage en langues, néerlandais pour la plupart, d'autres en informatique.

7. PROJET TIC

Benjamin Van Bever

7.1 Présentation générale

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

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

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

Remarque :

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

7.2 Evolution et perspectives pour 2014

Depuis 2009, nous voyons une belle progression des cours TIC. Suite au départ de S.Duménil fin août 2013 et au redémarrage avec le nouveau formateur B. Van Bever, il a fallu le temps de relancer la machine, cela explique partiellement la diminution en 2013.

Depuis 2014, le niveau d'activité de 2013 a été largement dépassé.

Toutefois, même si régulièrement nous avons 6 inscrits, au dernier moment, il y a des désistements, maladies....

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

*2009 : à partir de mai

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

8. BILAN DE L'ANNEE 2014 ET PERSPECTIVES POUR L'ANNEE 2015

Après une année 2012 bousculée par beaucoup d'incertitudes sur son avenir (remise en question de la collaboration avec la Police Fédérale par l'inspection des Finances) le CEFIG a pu, in extrémis, finaliser sa préformation police en 2012.

L'année 2013 est restée une année difficile, avec pas mal d'inquiétudes, le CEFIG n'ayant aucune garantie de reconduction de la collaboration.

Dans ce contexte quelque peu « chahuté », le CEFIG, a, dès lors, en 2104 eu quelques défis, de taille, à relever.

L'horizon 2014 s'est dégagé.....

Dès janvier 2014, une première bonne nouvelle attendue....

La reconnaissance du CEFIG, par la COCOF, à partir du 1^{er} janvier 2014, en catégorie 5, apportera une subvention structurelle significative à l'association, pour autant que notre activité se maintienne à son volume actuel d'activités.

Dès février 2014, toujours sans nouvelles officielles de la Police Fédérale, le CEFIG a pu débloquer une nouvelle **subvention avec la Région Bruxelloise pour organiser une préformation « police »** afin de palier partiellement à la « préfo » Police Fédérale non reconduite en 2013. Celle-ci a été organisée de septembre à décembre 2014.

Parallèlement, une aide a également été obtenue **auprès de la région Bruxelloise** pour poursuivre notre **Table Emploi**, que nous avions démarrée en 2013.

Heureusement d'ailleurs puisqu'en avril 2014, nous avons reçu une réponse officielle de la Police Fédérale comme quoi le marché public auquel nous avons répondu en août 2013 n'était pas attribué !

Il s'agissait d'un marché pluriannuel sur 4 ans.

Dès lors, plus encore, nous poursuivons et activons tous nos contacts

En septembre, nous décrochons un **petit marché avec la COCOF** en vue de préparer leurs candidats aux tests SELOR.

En septembre également, en **partenariat avec l'école de promotion sociale Cardinal Mercier** et dans le cadre d'une **convention avec Bruxelles Formation**, nous participons à une formation de jeunes de < 25 ans, en décrochage scolaire. En une année scolaire, ils auront la possibilité d'obtenir leur CESS et parallèlement se préparer aux examens pour devenir inspecteurs de police.

2014, c'est aussi l'année de la **nouvelle programmation du fonds social européen (FSE) 2014-2020.**

Là aussi, nous espérons pouvoir pérenniser voire augmenter et indexer le montant de nos subventions.

Sur un plan plus pédagogique, nous avons, en 2013, 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**. 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. L'accord nous est octroyé à partir de 2014 et nous le poursuivrons en 2015.

A l'interne, dans le cadre de notre mission d'insertion socioprofessionnelle, le CEFIG continue à activer un maximum d'acteurs et de leviers pour favoriser **l'évaluation et la validation des compétences**, par des contacts avec la Promotion sociale d'une part, et par la participation à la réflexion menée par le secteur qui devra permettre aux OISP de délivrer, à terme, des attestations de réussite, d'autre part.

Face à un **absentéisme** important dans certains groupes, l'équipe continue de réfléchir à la manière la plus adéquate de fonctionner.

Au niveau de l'équipe, afin de renforcer la cohésion de celle-ci et développer une réelle **culture d'entreprise** nous avons organisé un teambuilding en juillet avec un formateur extérieur. L'objectif poursuivi est de travailler autour de la vision du Cefig avec comme enjeu de déployer la spontanéité et la prise d'initiatives de l'ensemble de l'équipe.

Une année 2014 avec de nouveaux projets et de nouvelles collaborations...

Une équipe motivée et un résultat à l'équilibre !

Voilà de quoi voir venir 2015 sereinement....

Et 2015 verra son ciel s'éclaircir largement....

Dès l'automne 2014, nous relançons la **Région de Bruxelles Capitale** afin d'obtenir, pour 2015, une subvention pour organiser, à nouveau, **une préformation police**

Sur le plan plus pédagogique, **les contacts avec la promotion sociale** (l'Institut de formation de promotion sociale Cardinal Mercier) **s'accroissent**. Des réflexions sont en cours afin de voir comment 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 envisageons d'adapter notre programme « bureautique » pour coller au mieux au programme « technicien de bureau » de la promotion sociale et de compléter cette formation par des modules complémentaires qui seraient enseignés par l'école de promotion sociale Cardinal Mercier.

Dans nos recherches de pistes de financement, nous avons sollicité l'obtention d'un nouveau **poste ACS**. Nous avons obtenu ce poste et pourrons engager une personne à temps plein début 2015.

Bruxelles Formation nous propose d'organiser une **seconde formation police en 2015 et en 2016** ainsi qu'une **nouvelle formation de base orientée police** également pour 2 ans ! Voilà également une très bonne nouvelle.

Nous espérons reconduire notre collaboration avec l'école de promotion sociale **Cardinal Mercier et Bruxelles Formation** pour les années scolaires 2015/2016 et 2016/2017 et cela par le biais de l'appel à projets « jeunes » lancé conjointement par le Fonds Social Européen et Bruxelles Formation.

Sur le plan de la **dynamique d'équipe**, nous poursuivons notre réflexion et notre travail « collectif » et prévoyons de nouvelles journées de teambuilding afin de poursuivre notre travail en équipe.

Des pistes mais, plus que cela, des projets qui se concrétiseront en 2015 et en 2016 qui nous permettront d'offrir plus de possibilités de formation à des demandeurs d'emploi. Des projets qui nous permettent également de retrouver un équilibre financier indispensable pour la vie de notre association.

Restera à les pérenniser en 2017 et les années suivantes.

L'équipe du Cefig