

 

**Rapport d’activités 2016**



**Juin 2017**

TABLE DES MATIERES

I. LA REALITE DU RESEAU EN 2016 3

1. Les centres 3

2. Au niveau des stagiaires 5

II. L’AID COORDINATION ET LE CAHIER DES CHARGES 6

1. La gestion déléguée de relations extérieures et de relations politiques 6

1.1. L’année 2016 : une année de travail sur le décret CISP 6

1.1.1. La réforme du décret EFT/OISP 6

1.1.2. La régionalisation du contrôle des chômeurs et des allocataires sociaux 7

1.1.3. L’Interfédération 8

1.2. La commission d’agrément 9

1.3. Une expertise reconnue : l’AID comme membre expert de ECVET TEAM 10

1.4. Les enjeux bruxellois 10

1.5. Fesefa 10

1.6. L’économie sociale 11

2. L’information et la communication 12

2.1. La communication interne 12

2.2. La communication externe 15

2.3. La communication du secteur 18

3. La réflexion et l’animation pédagogique 21

3.1. L’Inter-AID 21

3.2. Les rencontres de formateurs suite aux 30 ans de l’AID en 2015 25

3.3. Des actions spécifiques et ciblées 26

3.4. L’approche par compétences 27

3.5. Au-delà des compétences : les compétences transversales, les capabilités 28

3.6. L’investissement au sein de la Commission pédagogique de l’Interfédération 29

4. Le développement 32

4.1. L’AID Coordination comme initiateur, porteur de projet 32

4.2. L’AID Coordination comme outil « facilitateur » 36

4.3. Le soutien aux projets d’entreprise d’économie sociale 37

5. L’aide à la gestion 38

III. ORGANIGRAMME DE L’AID COORDINATION 40

ANNEXE 1 : LA REALITE DES CENTRES 41

1.Ventilation du public accueilli par sexe 42

2. Niveau d’études à l’entrée par année 44

3. Statuts administratifs à l’entrée 45

4. Ages des stagiaires à l’entrée 46

5. Les résultats d’insertion 47

6. Tableaux croisés taux d’insertion / niveau de formation de base 49

7. Regardons de plus près : 50

AID COORDINATION

RAPPORT D’ACTIVITES 2016

**Juin 2017**

# I. LA REALITE DU RESEAU EN 2016

Faire rapport de nos activités, c’est faire rapport de deux réalités centrales : d’une part le nombre de centres que nous fédérons, ce qu’ils représentent, et d’autre part, la réalité des stagiaires pour lesquels nous existons.

## 1. Les centres

Le réseau AID se compose, de trente associations dont vingt-sept en Wallonie et cinq à Bruxelles. La diminution de deux centres, si on se réfère à 2014, ne provient pas de centres qui ont quitté la fédération mais est le résultat de fusion : d’une part, L’escale et Cap Emploi et d’autre part, OISP Hainaut centre et EFT Hainaut centre.

L’évolution de la réglementation a permis d’avoir, dans une même structure, à la fois des filières EFT et des filières DEFI, anciennement OISP. Pour des questions d’organisation, d’économie d’échelle, ces centres ont fusionné. Il pourrait également y en avoir d’autres à l’avenir. C’est un phénomène que l’on commence à sentir dans l’ensemble du secteur, donnant naissance à des centres organisant plus de 100.000 heures de formation.

Les « petits » centres et donc la pluralité d’actions, de démarches risquent de disparaître ou d’être absorbés dans de plus grands ensembles.

Si on intègre déjà la nouvelle appellation, la nouvelle composition du réseau se présente de la manière suivante :

Les centres se décomposent en vingt-cinq CISP en Wallonie, quatre centres OISP et une AFT à Bruxelles. On distingue dix-sept centres intégrés et quinze centres associés.

Même si la nouvelle réglementation ne sera totalement applicable qu’à partir du   
1er janvier 2017, nous avons déjà intégré dans le tableau ci-dessous, les nouveaux éléments et notamment le fait que certains centres ont des filières EFT et des filières DEFI.

Les centres membres du réseau des AID :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **WALLONIE** | | | | |
| **1** | **Agora** | **Intégré** |  | **DEFI/OISP** |
| **2** | **Alterform** | **Intégré** |  | **DEFI/OISP** |
| **3** | **AID BW OISP** | **Intégré** |  | **DEFI/OISP** |
| **4** | **Croc’Espace** | **Intégré** | **EFT** |  |
| **5** | **Habilux** | **Intégré** | **EFT** |  |
| **6** | **Hainaut centre** | **Intégré** | **EFT** | **DEFI/OISP** |
| **7** | **L’Escale** | **Intégré** | **EFT** | **DEFI/OISP** |
| **8** | **La Trêve** | **Intégré** |  | **DEFI/OISP** |
| **9** | **Le Cid** | **Intégré** |  | **DEFI/OISP** |
| **10** | **Le Perron** | **Intégré** | **EFT** | **DEFI/OISP** |
| **11** | **Soleilmont** | **Intégré** | **EFT** |  |
| **12** | **AID BW EFT (TUBIZE)** | **Intégré** | **EFT** |  |
|  | | | | |
| **13** | **Depromesem** | **Associé** |  | **DEFI/OISP** |
| **14** | **En Avant** | **Associé** |  | **DEFI/OISP** |
| **15** | **La Calestienne** | **Associé** | **EFT** |  |
| **16** | **La Charlemagn’rie** | **Associé** |  | **DEFI/OISP** |
| **17** | **La Passerelle** | **Associé** | **EFT** |  |
| **18** | **Mode d’emploi Brabant wallon** | **Associé** |  | **DEFI/OISP** |
| **19** | **Mode d’emploi Luxembourg** | **Associé** |  | **DEFI/OISP** |
| **20** | **Mode d’emploi Namur** | **Associé** |  | **DEFI/OISP** |
| **21** | **Mode d’emploi Picarde** | **Associé** |  | **DEFI/OISP** |
| **22** | **Mode d’emploi Liège – Huy – Waremme – Verviers** | **Associé** |  | **DEFI/OISP** |
| **23** | **Mode d’emploi Charleroi** | **Associé** |  | **DEFI/OISP** |
| **24** | **Mode d’emploi Mons – La Louvière** | **Associé** |  | **DEFI/OISP** |
| **25** | **Parfums du Monde** | **Associé** | **EFT** |  |
| **BRUXELLES** | | | | |
| **26** | **CEFAID** | **Intégré** |  | **OISP** |
| **27** | **CF 2m** | **Intégré** | **AFT** | **OISP** |
| **28** | **COFTEN** | **Intégré** |  | **OISP** |
| **29** | **La Chôm’Hier** | **Intégré** |  | **OISP** |
| **30** | **ARPAIJE** | **Associé** | **AFT** | **OISP** |

## 2. Au niveau des stagiaires

Les informations intègrent les données de l’ensemble des centres AID, qu’ils soient intégrés ou associés.

De façon synthétique, notre action en 2016 a concerné **2.083** personnes. En 2015, nous avions accueilli quasi le même nombre de stagiaires (2.248)

Au niveau des heures, il y a une légère augmentation. En 2016, les centres ont réalisé **1.001.987** heures. En 2015, ils en avaient réalisé **1.040.357 heures.**

**En annexe 1**, se trouvent les tableaux qui détaillent l’analyse du public par sexe, suivant le niveau de qualification (diplôme), l’âge, le statut administratif à l’entrée en formation et les résultats par rapport à l’objectif professionnel (emploi ou formation).

Remarque : ces tableaux portent sur le total des stagiaires des centres. Il ne s’agit pas ici du rapport d’activités de chaque centre. Ce qui apparaît comme données, gomme donc toutes les disparités qui existent entre les centres. Il n’y a que quand une différence importante entre EFT et OISP apparaît que celle-ci est relevée.

# II. L’AID COORDINATION ET LE CAHIER DES CHARGES

Les accords énoncent que l’AID Coordination est un des outils de la solidarité entre les centres, en ceci qu’elle reçoit notamment pour fonction d’organiser des services, financés par tous sur une base égalitaire, même s’ils sont utilisés de manière différenciée.

L’AID Coordination est chargée de **cinq missions** qu’on identifie comme suit :

***1. La gestion déléguée de relations extérieures et de relations politiques pour compte de tous***

***2. L’information et la communication***

***3. La réflexion et l’animation pédagogique***

***4. Le développement***

***5. L’aide à la gestion***

Au travers de ce rapport d’activités, passons ces différents axes en revue, voyons la façon dont ils ont été développés en 2016. Ils sont détaillés dans l’ordre même si dans la réalité, ces différents axes sont en connexions.

## 1. La gestion déléguée de relations extérieures et de relations politiques

### 1.1. L’année 2016 : une année de travail sur le décret CISP

#### 1.1.1. La réforme du décret EFT/OISP

Le décret initial a été voté **le 10 juillet 2013,** malgré les nombreuses contestations formulées par le secteur. En 2014, sous la précédente législature, le secteur a fait le choix de stopper les négociations et de parier sur le futur exécutif. En 2015, nous avons repris les discussions avec notre nouveau ministre de tutelle. Nous avons obtenu une série de modifications au texte du décret. Le 23 juillet 2015, un nouveau texte décrétale ainsi que trois projets d’arrêtés sont passés en 1ère lecture. Ils intègrent des éléments que nous avions mis en avant. Ces textes sont passés en 2ème lecture en décembre 2015. L’ensemble des textes ont finalement été approuvés en 2016 et rentreront intégralement en application à partir du 1er janvier 2017.

Vu que les textes à propos du financement et l’ensemble des arrêtés n’ont été votés qu’en 2016, les agréments en cours ont été prolongés jusqu’au 31 décembre 2016 et le financement 2016 a été garanti. La rentrée des demandes d’agrément a été fixée au 31 mars 2016.

Le cabinet Tillieux s’est montré ouvert à la discussion. On peut constater qu’il y a eu des informations, des discussions mais on ne peut pas parler de négociations.

En 2016, les principales discussions n’ont pas portées sur le fond, les orientations,… mais sur le financement. A noter que fin 2016, toutes les discussions relatives aux modalités de financement n'étaient pas encore arrêtées. D’autant plus que la réforme CISP s’inscrit dans une réforme plus large sur les modalités du basculement du système APE.

Le financement sera désormais effectué par le FOREM qui accentue son rôle de « bras armé» des politiques d’emploi et de formation mais aussi de porte d’entrée unique tant pour les demandeurs d’emploi que pour les opérateurs de formation. Politique fortement portée par le Ministre Antoine et reprise intégralement, voire même accentuée par la Ministre Tillieux.

#### 1.1.2. La régionalisation du contrôle des chômeurs et des allocataires sociaux

En 2015, le contrôle de la disponibilité a été transféré de l’ONEM vers le FOREM. L’Accompagnement Individualisé place le FOREM comme pierre angulaire du système. Il se situe clairement dans la ligne de l’activation des allocations de chômage et les mesures qui l’accompagnent en termes de dégressivité, de sanction et de limitation dans le temps des allocations d’insertion ne font que renforcer les conséquences individualisantes, responsabilisantes et, surtout, précarisantes des chômeurs. Ces politiques touchent de plein fouet les stagiaires. Les conséquences sur le terrain sont vécues au quotidien : stagiaires sous contrainte, exclusions pour les chômeur(euses) en fin de droit, précarisation. Les centres sont confrontés à des nouveaux types de besoins psychosociaux.

A côté de cela, certains CPAS jouent de plus en plus la carte de l’activation et du contrôle. La mise en œuvre des PIIS a valu au secteur et à certains de nos centres en particulier, une mise sous pression importante et des actions de résistance.

Plus que jamais, notre fonction d’acteur d’insertion socioprofessionnelle marquée sous le sceau de l’émancipation des personnes est mise en cause. Cela nous impose un travail permanent de vigilance et de résistance. Cela suppose que nous poursuivions notre travail de réflexion interne et de construire des alliances efficaces, notamment avec les syndicats et les autres acteurs du monde de la formation et de l’insertion.

#### 1.1.3. L’Interfédération

L’Interfédération a été créée par les cinq fédérations EFT/OISP. Sur base du décret de 2008 et de la volonté des fédérations, elle assure la représentation du secteur vis-à-vis des pouvoirs publics et partenaires extérieurs. Dans le cadre du nouveau décret CISP, son rôle a été confirmé. Le cabinet allant plus loin en voulant lui donner un rôle vis-à-vis des centres en niant les organisations intermédiaires que sont les fédérations. Nous avons dû à plusieurs occasions rappeler que l’Interfédération est le résultat de la volonté des fédérations dans le cadre de la liberté associative, que les interlocuteurs par rapport aux centres sont et restent les fédérations.

L’Interfédération joue un rôle de défense du secteur, de formation continuée du personnel des centres.

Deux personnes de chaque fédération siègent au Conseil d’administration de l’Interfédération. Ces mandats sont assurés par Joël et Eric.

Par ailleurs, différents groupes de travail structurels sont organisés par l’Interfédération pour mener à bien son travail. Ils sont composés des représentants des fédérations :

* le ***GT politique*** : bien que le CA de l’Interfédération sur réunit une fois par mois, nous avons mis en place un GT politique pour assurer le suivi des textes et des négociations à propos du décret CISP.
* Le ***GT juriste*** : le cabinet nous a régulièrement demandé de faire des propositions de texte. Le Conseil d’administration a également régulièrement demandé d’instruire des questions sous l’angle juridique (par exemple, les dérogations de pointage des stagiaires EFT qui sont éligibles sur base du décret RW mais pas sur base de la réglementation ONEM).

Au niveau AID, nous n’avons pas de juriste en interne, c’est Joël qui participe à ce GT. Vu la complexité des questions, il serait utile de voir la possibilité d’étoffer les compétences de l’équipe.

* Afin de mieux connaître le profil des bénéficiaires des offres de formation en EFT et OISP actifs en Région wallonne, le ***Caser (centre d'études et de recherches),*** compile depuis 2008 les données administratives directement fournies par les centres. En émane un rapport intitulé "*Radioscopie des stagiaires*" qui se veut être un bilan statistique annuel du volume global des heures de formation fournies par le secteur, leur distribution par filière et l’évolution du public. Positionner le secteur, relater son évolution et identifier les liens avec son environnement pour en tirer les conclusions stratégiques figurent parmi les objectifs du rapport.
* Le ***GT pédagogique et la commission pédagogique*** permettent un travail concerté, d’une part pour développer l’offre de formation destinée aux travailleurs du secteur et, par ailleurs, de mutualiser les moyens et les énergies pour développer des réflexions utiles liées aux enjeux pédagogiques du secteur. Depuis quelques années, l’approche par compétences, la reconnaissance des acquis de formation, les outils et systèmes d’évaluation sont au cœur de ce travail.
* Le ***GT communication*** a étémis en place en 2013, initialement pour soutenir l’organisation des « RDV de l’ISP » en 2014. Ses activités ont aujourd’hui pour but de co-construire progressivement, une identité et une stratégie de communication sectorielle, capables de porter les revendications et la notoriété du secteur. Concrètement en 2015, le GT communication a travaillé sur l’Assemblée sectorielle, a entamé un travail sur des supports communs de communication. Les RDV de l’ISP n’auront pas lieu en 2016, mais l’organisation d’un grand évènement régional est lancée pour 2017. Plus d’informations à ce propos sera fournie dans la rubrique 2, partie « communication du secteur ».
* Le ***Comité de rédaction de l'Essor.***  La revue du secteur est publiée trimestriellement. Outil de communication en interne du secteur, elle a aussi pour but de s'adresser aux partenaires. Publications de 2016 :
  + - [**Essor n°78** : Les migrations, toute une histoire](http://www.interfede.be/siteprovisoire/wp-content/uploads/2016/12/Essor78.pdf)
    - [**Essor n°77** : Programme de formation 2016-2017](http://www.interfede.be/siteprovisoire/wp-content/uploads/2016/08/programme-de-formation-2016-2017-1.pdf)
    - [**Essor n°76** : CISP, questions de société et pouvoir d’agir](http://www.interfede.be/siteprovisoire/wp-content/uploads/2016/06/Essor76.pdf)
    - [**Essor n°75** : l’ISP au féminin](http://www.interfede.be/siteprovisoire/wp-content/uploads/2016/04/newessor75-corr2-bdef.pdf)

### 1.2. La commission d’agrément

En 2016, la commission s’est réunie deux fois pour traiter de cas de fusion entre centres. Sur cette année, elle a été mise en stand-by en attendant la mise en place du nouveau décret. Cela a eu comme conséquence que ce lieu qui est aussi un espace dans lequel le secteur rencontre les partenaires sociaux n’a pas fonctionné ; les informations n’ont pas pu passer par ce créneau. Il est à noter que la commission n’est plus saisie que dans des cas « litigieux ». Antérieurement, et c’était un gros travail, tous les dossiers d’agrément étaient lus et passaient pour avis à la commission. Cela permettait aux membres de la commission d’avoir une vision de l’évolution de l’ensemble du secteur. Aujourd’hui, ne viennent plus sur la table que les cas « difficiles». Cela donne une image tronquée du secteur.

### 1.3. Une expertise reconnue : l’AID comme membre expert de ECVET TEAM

Nous sommes membre de ECVET Team qui est un groupe composé d’expert « autonome » qui proviennent de différents organisme de formation : Forem, Bruxelles Formation, IFAPME, Consortium de validation des compétences, SFMQ. L’AID, par la présence de Myriam Colot qui est reconnue comme experte, y défend les spécificités du secteur de la formation socioprofessionnelle afin qu’elles soient reconnues dans la mise en place des systèmes belges (SFMQ, Consortium de validation des compétences, article 8 de la promotion sociale permettant la délivrance de diplôme,..). Cette reconnaissance a permis d’avoir des contacts et d’ouvrir des « marchés » à propos de la thématique ECVET.

### 1.4. Les enjeux bruxellois

Même si les réalités bruxelloises ne sont pas absentes des diverses représentations extérieures que l’on a détaillées ci-dessus, force est de constater que l’investissement objectif des travailleurs de l’AID coordination est a priori plus important dans les politiques wallonnes.

On a tenté de pallier cette faiblesse en confiant à Daniel Fastenakel le mandat de représentation de l’AID Coordination dans la fédération associative régionale : la FEBISP.

Avec le départ à la pension de Daniel, même s’il reste toujours actif dans le secteur et dans les centres bruxellois, il serait utile que l’AID Coordination (ré)investisse la réalité politique en Région bruxelloise.

### 1.5. Fesefa

La Fesefa est la fédération patronale du secteur socioculturel. L’AID Coordination siège au conseil d’administration de la FESEFA qui se réunit tous les mois. Nous y représentons l’ensemble des centres. Nous diffusons également les informations à propos des évolutions dans les relations employeurs – travailleurs. Ces éléments ont souvent trait à l’application des accords du non-marchand en Région wallonne ou en Région bruxelloise.   
Ils peuvent également concerner des éléments globaux liés à la commission paritaire.

### 1.6. L’économie sociale

Synéco, tout en gardant une structure juridique en propre, a été intégré à l’AID.   
La direction de l’AID en assurant également la direction. A côté du travail pour garantir la viabilité financière de la structure, une série de représentations et de mandats découle de Synéco et sert également l’AID. A titre d’exemple, un rôle actif au sein de Concert’Es, un mandat au sein du Conseil Wallon de l’Economie Sociale (CWES) mais aussi la participation à des négociations avec le Ministre de l’Economie.

**Enjeux, chantiers**

Les enjeux et les chantiers que nous avons identifiés pour l’année 2017 :

* Les modalités de financement du décret CISP en RW
* Le suivi de la régionalisation des politiques de l’emploi

## 2. L’information et la communication

La mission d’information passe par plusieurs canaux, comme par exemple :

* les contenus des diverses réunions de l’Inter-AID et du Conseil d’administration
* les rapports
* les notes de réflexion
* la transmission des documents d’actualité

En 2016, des actions concrètes ont été mises en œuvre, suivant les perspectives annoncées dans le précédent rapport d’activités. Mais c’est un chantier de longue haleine. Dans ce domaine, il est toujours nécessaire de fournir du travail, sous peine de voir s’effriter sa visibilité et la fluidité des flux d’information. Néanmoins, le mouvement amorcé en 2013, pour systématiser la communication à tous les échelons utiles, est désormais bien ancré.

Cette thématique peut être scindée en trois axes principaux : la communication interne, la communication externe, la communication du secteur.

### 2.1. La communication interne

La communication interne a pour objectif de diffuser de l’information aux membres, dans une optique de support à leurs activités, de formation continuée, de promotion d’actualités pertinentes. L’information est traitée, synthétisée et analysée en fonction des réalités et de la sensibilité propre de notre réseau.

Cinq supports de communication interne sont utilisés :

1. Certaines informations et analyses nécessitent une démarche de **communication rapide.** Elle emprunte alors principalement la voie de **l’email ou de la discussion informelle**. Nous continuons de nous interroger sur la pertinence de ce mode de communication. S’il permet une grande réactivité/interactivité, l’information importante peut néanmoins se perdre parmi la masse de mails ou d’informations qui arrivent et ne pas recevoir l’attention requise. Elle peut être sujette à interprétation et doit être répétée à chaque nouvel interlocuteur. Il est impossible d’éliminer ce mode de communication des pratiques mais avec, par exemple, les informations importantes toujours disponibles en ligne dans l’« espace membres » du site Internet AID, il tend à être en partie remplacé et complété. Ce nouveau mode de communication doit être systématisé, éprouvé et intégré dans les usages. Car encore trop de personnes n’ont pas le réflexe de s’y rendre en premier lieu pour y trouver l’information souhaitée, malgré ses fréquentes mises à jour, l’important volume des informations publiées, et la constante préoccupation de répondre au mieux aux besoins des centres (voir point 4 ci-dessous).
2. La **communication « directe »** résulte de l’implication de l’AID Coordination dans chaque centre. Avoir **un permanent « attitré »** et disponible pour chaque centre est un outil de communication en soit. Cela permet d’adapter et de personnaliser l’information en fonction des besoins ou des demandes des centres. Par leur présence dans les différents centres, les permanents jouent aussi le rôle de liaison entre les centres qui travaillent sur une même problématique ou ont des projets proches. Avec le départ de Martin Cocle, des changements ont été opérés en septembre 2015 dans l’affectation des permanents. Ceux-ci ont été particulièrement sollicités, en 2015 mais également en 2016, à propos des demandes d’agrément.
3. Les « **mailings**», plus formels que les emails mentionnés au point 1. Ils s’inscrivent dans le cadre d’une communication plus structurée. Ils sont adressés pour des informations plus urgentes et/ou plus ciblées. Nous avons testé en 2014 l’envoi d’une **newsletter électronique.** Elle avait pour but d’informer les centres des informations disponibles dans les parties publiques et privées du site et d’inciter les visites. Les résultats ont été positifs avec une augmentation significative de la fréquentation du site dans les jours suivants l’envoi. Cependant, la réalisation de ce type de supports prend beaucoup de temps et n’a donc pas été renouvelée. Cela peut néanmoins rester une piste de développement de la communication pour 2017, en fonction des informations à relayer.
4. **La partie privative du site, ou Intranet, ou « Espace Membres »** a pour vocation d’être un espace-ressources, de fournir informations et outils à tous les membres du réseau, sur les thématiques et sujets pertinents pour leur activité. L’ancien site n’offrait plus un Intranet suffisamment performant, ergonomique et réactualisable. Un focus particulier a donc été fait sur cette partie dans le nouveau site. Elle se concentre spécifiquement sur les informations de gestion (comptabilité, assurance, GRH,…), et administratives (décrets). Sont également alimentées les rubriques « pédagogiques » (avec la mise à disposition d’outils pédagogiques, méthodologiques, référentiels, etc.). Une rubrique « dossier d’agrément » a été créée pour répondre au besoin ponctuel de soutien pour la demande d’agrément 2016. Les Inter-AID font l’objet d’une rubrique spécifique pour un suivi élargi (aux absents) et efficace des séances (publication des ordres du jour, présentations des intervenants, comptes rendus,...). Enfin, la partie privative soutient aussi des projets d’accompagnement à plus long terme, où les participants retrouvent à un seul et unique endroit les documents de référence réactualisés, avant et après les séances de travail (par exemple la valise « référents Sobane-Deparis » ou la page « rencontres de travailleurs » dans la valise pédagogique). L’Intranet est régulièrement alimenté et réorganisé en fonction de besoins mais les contenus étant volumineux et le nombre de valises toujours plus important, il est difficile de tenir toutes rubriques à jour. Un relifting de l’Intranet, passant en revue l’ensemble des contenus et améliorant les logiques de navigation et de recherche d’information mais aussi d’alimentation du site, est prévu en 2017. En effet, la bonne mise à jour et organisation de cet espace est une condition sine qua non pour limiter les communications informelles (voir point 1 ci-dessus).
5. **L’Inter-AID,** est identifiée comme un important canal de communication. A part dans le cas d’une « communication directe » (3ème point) et individuelle, elle est l’unique lieu permettant les interactions et l’information remontante. Un temps est toujours consacré aux « questions et réponses » qui sont révélatrices des préoccupations et inquiétudes des centres. Les Inter-AID permettent les échanges d’expérience, les débats, l’identification des difficultés rencontrées (communes ou spécifiques), mais également d’avoir des échanges informels qui tissent des liens durables entre les individus, favorisant la dynamique de réseau et le cas échéant, l’émergence de projets collectifs et synergies plus poussées entre membres. En 2016, l’Inter-AID, tout comme les journées de formation de formateurs, a servi de lieu de réflexion sur notre public, notre identité, nos pratiques.

L’**AID brèves** était un moyen de communication interne mais elle a été abandonnée en 2015. Envoyée par mail et publiée sur l’Intranet, elle servait de support aux informations concernant tous les membres du réseau et en retour, si nécessaire, des informations transmises en Inter-AID. Etant donné le temps nécessaire à sa réalisation, et le fait que d’autres supports ont été développés (par exemple, la page Facebook), il n’est pas apparu opportun d’utiliser, cette année, l’AID brèves. Il serait toutefois possible de reprendre sa réalisation en 2017.

### 2.2. La communication externe

Son objectif est de soutenir et développer la notoriété du réseau AID en général, et des activités des centres en particulier. Elle sert également à mettre en évidence les options et opinions spécifiques défendues par le réseau des AID sur des questions liées à l’insertion socioprofessionnelle.

Plusieurs supports y sont associés :

1. **Le site Internet**. Même si les centres sont de plus en plus nombreux à développer leur propre site Internet, le site AID reste une vitrine intéressante pour ses membres.   
   En effet, il centralise les informations sur les formations et les centres (via la carte et les fiches membres), relaie les actualités des centres, du secteur et de l’AID Coordination via sa rubrique news, ainsi que les informations sur les projets dans lesquels ils sont impliqués. Le site valorise les centres, mais aussi le réseau, avec son expertise, son savoir-faire, ses valeurs et les projets qu’il met en œuvre. Il offre, par exemple, un espace de dissémination utile pour les projets européens dans lesquels l’AID Coordination s’implique et fait le lien avec les activités du secteur. Il est un des outils de communication forts sur lequel le réseau s’appuie pour augmenter sa notoriété auprès de partenaires extérieurs. Après la très forte hausse de fréquentation de 2015, les statistiques de 2016 montrent une certaine stabilité avec 15.850 sessions ouvertes par 12.800 utilisateurs. Le nombre d’utilisateurs est donc légèrement inférieur à celui de 2015 mais ils consultent davantage de pages (au total = 33.000 pages vues).   
   En moyenne mensuelle, cela fait 2.750 pages consultées.
2. **La page Facebook de l’AID Coordination et les réseaux sociaux en général.** Après une réflexion sur l’opportunité ou non d’ouvrir une page Facebook pour l’AID Coordination, il a été décidé, à l’occasion du 30ème anniversaire des AID, de franchir le pas. Car les médias sociaux sont désormais incontournables dans une stratégie de communication. Depuis les 30 ans, des réflexes ont dû se mettre en place mais la page est désormais régulièrement alimentée : évènements liés au secteur ou à l’AID Coordination, actualités des centres, formations, recrutements, projets en cours, actualités politiques, etc. L’impact des publications est variable, souvent imprévisible, mais atteint très régulièrement une centaine de personnes. Un des projets pour 2017 serait d’investir d’autres médias sociaux, comme Linked In par exemple et d’augmenter ainsi les synergies et la portée des publications.
3. **Un support papier.** Le projet de **plaquette de présentation du réseau AID** est pour l’instant mis de côté au profit des supports plus interactifs (site Internet, réseaux sociaux, supports numériques).
4. **L’accompagnement des centres dans leur communication externe**. Cette année, la thématique de la communication n’a pas été abordée en Inter-AID mais l’AID Coordination continue de proposer un suivi individualisé sur demande. Il est toujours possible pour les centres d’utiliser les cadres de communication existants et de se les approprier afin d’économiser du temps, de l’énergie et de l’argent, tout en gardant, leur identité visuelle spécifique. Ainsi l’AID Coordination a été sollicitée à plusieurs reprises pour des avis, pour des contacts avec des prestataires ou pour un soutien à la réalisation de supports de communication. Par exemple, la mise en forme et l’impression du travail du Perron sur son système d’évaluation, un projet lancé en août 2015 mais finalisé en 2016, dont le réseau a assuré la coordination (brochure « *Micro-compétences et autoévaluation au cœur de la formation* »).
5. La déclinaison des supports selon la **nouvelle charte graphique**. La création du nouveau site Internet a ouvert le chantier de la charte graphique de l’AID Coordination : **lifting du logo, papier entête, enveloppe, cartes de visite**, etc. Le travail graphique a été réalisé préalablement mais les supports sont imprimés au fur et à mesure des besoins. **Quatre** **roll-up,** réalisés à l’occasion des 30 ans de l’AID, reprennent cette charte et permettent d’être plus visible dans les évènements où l’AID Coordination est présente. Ceux-ci sont à disposition des centres pour leurs événements si besoin.
6. La **création de supports de communication et l’organisation d’évènements dans le cadre des projets** :

* 2016 a vu l’aboutissement du **projet « Capabilité »**. Site internet [www.t-cap.eu](http://www.t-cap.eu), rapport de recherche, rapport des bonnes pratiques, plaquettes de communication, clé USB... l’éventail des supports de communication qui a été développé a permis de donner à ce projet et au partenariat un écho très large et varié. Le travail de communication a connu son point d’orgue avec l’organisation du colloque final en juin 2016 qui aura réuni une centaine de personnes ainsi qu’un panel d’invités de marque, dont la Ministre Eliane Tillieux. Ce colloque aura aussi été l’occasion de tester une nouvelle forme de communication grâce à un partenariat avec Radio27 permettant à la fois de donner une nouvelle dynamique à ce type d'évènement, de garder une trace et d’écouter en différé: [www.radio27.be/index.php/replays/item/126-tcap](http://www.radio27.be/index.php/replays/item/126-tcap). Enfin, il est à noter que le projet T-CAP fera l’objet d’actions complémentaires de communication au travers d’un article à paraître dans Démocratie, en janvier 2017 et d’une émission radio spécifique qui sera enregistrée et diffusée en février 2017.
* Pérennisation des anciens projets : dans le cadre des différents projets, l’AID Coordination est amenée à créer des supports pédagogiques et/ou de communication qui dénotent d’un intérêt au-delà de la durée de vie dudit projet. Ces outils constituent de véritables supports de communication, toujours diffusés et valorisés sur les stands tenus par l’AID, au sein des évènements sectoriels ou de rencontres thématiques, ou servent d’outils inspirants pour certains projets, etc. Des demandes extérieures sont d’ailleurs régulièrement exprimées pour accéder à ces supports. Nous pouvons citer les exemples des référentiel ECO+ et du site internet [www.reseau-ecoplus.be](http://www.reseau-ecoplus.be), nous pouvons également citer le site OPC-SFC qui valorise les SFC. Le site sert de plate-forme pour les outils collectés et les produits du projet, de sorte qu’il met à disposition, en quatre langues mais surtout en français, un très grand nombre de ressources théoriques et pratiques sur la thématique des savoir-faire comportementaux en situation professionnelle, de la brochure pour la formation de formateurs CISP « *vers l'Horeca durable : comment conjuguer les formations au bio et au local ?* », de la brochure du Perron de l’Ilon précitée « *micro-compétences et autoévaluation au cœur de la formation* », ou du « *guide pratique pour l’intégration des savoir-faire Comportementaux dans un processus de formation* » du projet OPC-SFC, mais il en existe beaucoup d’autres. Certains supports comme « *le guide des bonnes pratiques* » et le « *vade-mecum des filières et des passerelles* » du projet 2PFIP (Passerelles pour des Parcours de Formation et d’Insertion Professionnels) restent sept ans après, une référence méthodologique. Et d’autres projets, en cours en 2016, donneront lieu à des évènements et des productions en phase avec les préoccupations actuelles ainsi qu’à de nouvelles actions de communication (projet Ecvet 4 e-inclusion, Eco-restaurateur, etc.). Un certain nombre de ces projets sont l’objet de développements, de prolongations notamment au travers d’autres projets

Ces évènements et ces projets, également mentionnés dans les chapitres suivants, contribuent à façonner l’image et la reconnaissance du réseau AID auprès de partenaires multiples, à l’échelle régionale et européenne. D’autant que ces projets donnent souvent lieu à la publication de flyers, de brochures, de sites Internet… Ils sont les vecteurs de notre expertise et de notre savoir-faire, de notre positionnement et de nos valeurs. Il faut pouvoir communiquer de manière adéquate pour continuer de valoriser ces réalisations et en améliorer les impacts. Notre site Internet est maintenant un outil adapté à ces exigences.

### 2.3. La communication du secteur

Sans être spécifiques, ni exclusifs, les outils de communication du secteur sont des supports intéressants, reflets des problématiques et réflexions qui le traversent, porte-parole des actions, outils et projets réalisés par les différents acteurs sectoriels. Nous les relayons plus largement lorsqu’ils font sens pour nos propres actions.

En ce sens, **L’Essor,** le trimestriel de l’Interfédé, participe pleinement de l’effort d’information et de communication. L’AID Coordination joue un rôle actif dans sa rédaction.

La communication, c’est aussi la **visibilité du secteur**, travaillée à l’Interfédé notamment au sein du GT Communication. Créé en 2013 pour soutenir l’organisation des « rendez-vous de l’ISP », il a poursuivi ses activités pour co-construire progressivement l’identité et la stratégie de communication sectorielle, pour aider à l’organisation des évènements sectoriels et à la réalisation des supports de communication communs.

Malgré le succès global de la version 2014 des RDV de l’ISP dans les sous-régions, les discussions en plateformes n’ont pas permis de valider une édition 2016 de l’évènement, même avec des modifications de « formule ». Le choix s’est porté sur un grand évènement régional centralisé pour mai 2017 : un premier salon CISP de la formation et de l’insertion socioprofessionnelle. L’objectif est ici de mettre la priorité sur la notoriété et une connaissance/reconnaissance plus large du secteur plutôt que sur les impacts régionaux. La préparation et l’organisation du salon a constitué le gros chantier 2016 du GT Communication. Les enjeux d’un tel évènement, en terme de visibilité sectorielle, sont très importants et il permet de développer des outils de communication « secteur » validés par tous. Par exemple fin 2016, un logo secteur a été adopté par tous, préalable indispensable à une identité visuelle commune du secteur mais qui avait fait l’objet de nombreuses discussions et réflexions préalables pour atteindre ce consensus. En 2017, les efforts sont à poursuivre avec le développement des éléments visuels communs. L’enjeu d’une **stratégie de communication sectorielle** reste donc toujours d’actualité.

**Enjeux et chantiers**

**La communication** pour l’AID Coordination **est un enjeu essentiel,** pointé de longue date. Il fut longtemps difficile de dégager du temps pour réfléchir à la stratégie de communication du réseau ou d’acquérir ce « réflexe de communication ». Désormais, le réseau s’est doté d’outils plus performants et d’une réelle volonté de se mobiliser sur ces questions et d’entrer dans une dynamique de communication.

L’enjeu pour l’année à venir est de saisir encore davantage l’opportunité que constitue cette dynamique, avec des outils fonctionnels permettant de gagner du temps et de l’énergie. Tant que des informations continuent de se perdre, nous devons être attentifs à susciter **l’information ascendante et descendante en interne**. L’outil Internet, et notamment sa partie privative, doit rencontrer les besoins des membres et être en partie alimentée par l’information disponible dans les centres.

Pour une portée plus large de nos actualités et de celles des centres mais aussi pour faciliter la circulation de l’information et appuyer la réalité de « réseau », la présence de l’AID Coordination sur les **réseaux sociaux** constitue un enjeu de taille. Cette communication se fait selon des modalités très différentes d’une communication traditionnelle et tous les acteurs du réseau ne sont pas forcément « connectés » mais ces canaux doivent être investis (sans pour autant en oublier les autres).

Enfin en 2017, l’AID Coordination sera impliquée, tant sur la **problématique de l’identité sectorielle commune** avec le premier salon CISP,que sur **la problématique de sa propre identité de réseau,** avec le chantier de la Charte pédagogique et déontologique. Autant de chantiers de grande ampleur et de défis à relever, qui viendront soutenir et alimenter cette mission d’information et de communication du réseau.

## 3. La réflexion et l’animation pédagogique

Les questions pédagogiques qui sont au cœur de notre travail ont été traitées dans différents lieux, avec différentes approches, avec différents publics.

Le premier semestre 2016 a été principalement centré sur l’accompagnement des centres pour les dossiers d’agrément. Au niveau de la fédération, beaucoup de centres ont pris le nouveau décret non pas comme une charge (même si c’était une charge supplémentaire au travail quotidien), ou un dossier en plus à remplir mais comme une opportunité de réfléchir son action pédagogique, ses démarches de formation, ses outils d’évaluation. La plus grande partie du travail sur les dossiers a été centrée sur l’axe pédagogique.

### 3.1. L’Inter-AID

L’AID Coordination a mis en place de façon structurelle une réunion mensuelle (l’Inter-AID), à laquelle participent tous les directeurs des centres du réseau ainsi que leurs collaborateurs concernés par les thématiques débattues.

La pédagogie étant au cœur de l’action des centres EFT et OISP, la question est portée à débat de façon transversale et permanente. Ce débat permanent alimente la réflexion collective, permet de maintenir une veille sur les nouveaux éléments ou enjeux qui apparaissent en la matière, aide à replacer systématiquement la question pédagogique au centre des réflexions et non à la périphérie des considérations administratives et financières,…

Lors de ces réunions, des questions pédagogiques sont régulièrement abordées de façon spécifique. Outre de contribuer à faire avancer les réflexions, elles sont traitées de manière à pouvoir être en lien avec les réalités des centres et aussi être réappropriées de façon concrète dans les équipes pédagogiques. Notre méthodologie privilégie ainsi les échanges entre pairs, le relevé des « bonnes pratiques », la réalisation et la diffusion d’outils d’animations, la réalisation et la mise en œuvre d’animations concrètes…

Dans le cadre des Inter-AID de 2016, les directeurs des centres de formation du réseau ont souhaité redéfinir les chartes pédagogiques et déontologiques afin de baliser nos actions à venir, en tenant compte à la fois de nos missions premières mais en s’adaptant aux défis futurs. Pour permettre ce travail, nous souhaitons associer l’ensemble des acteurs des AID, c’est-à-dire les Conseils d’administration, les directions, les travailleurs et les stagiaires. Pour ce faire, nous avons préparé une démarche participative pour aller à la rencontre de ces différents acteurs de façon efficiente (permettre de prendre les avis de chacun de façon pertinente sans être trop énergivore). La démarche vous a été proposée lors de l’Inter AID du 20 décembre afin d’amender et de valider la suite des travaux prévus en 2017.

En 2016, les Inter-AID ont traité principalement de thématiques transversales :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 19 janvier 2016 | Namur  am&pm | 1) Les bassins sont mis en place dans chaque région :   * présentation des bassins : historique rapide, les intentions politiques avec la mise en place de ces bassins, la composition, le mode de fonctionnement, les missions et les fonctions,… * intervention de personnes qui siègent dans les bassins et qui expliqueront comment concrètement cela se déroule * questions, débat des enjeux de cette instance   2) Les dossiers d’agrément :   * + le point   + les propositions de différents outils, modèles,…   3) Questions politiques :   * + l’évolution de la réglementation   + les inspections APE   + les appels à projet 8 FOREM   4) Divers |
| 16 février 2016 | Namur  am | 1. Présentation de points d’information communs à tous les centres 2. Sur base de tables rondes thématiques, chaque centre aura la possibilité de poser des questions à propos de son propre dossier 3. Rappel de la procédure d’agrément 4. Informations politiques :    * le transfert des compétences    * le décret : le point des négociations 5. Divers |
| 15 mars 2016 | Namur  am | 1. Comme cela a été décidé et dans la continuation des rencontres de formateurs qui ont eu lieu en 2015, nous vous ferons une proposition de rencontre pour l’année 2016 2. Nous venons de terminer un travail à propos des savoirs comportementaux en situation professionnelle aussi appelés compétences transversales. Ce thème est souvent abordé, questionné dans les centres. Nous profiterons de cette Inter-AID pour vous présenter les outils concrets qui ont été élaborés au cours de ce travail 3. Le point sur les dossiers agréments 4. Questions politiques 5. Divers |
| 19 avril 2016 | Namur  am | 1. La formation dans le réseau :  * La formation des formateurs : lors de la dernière Inter-AID, nous avons présenté une proposition de continuation des rencontres des formateurs. Peu de centres (dossier d’agrément oblige), étaient présents. La proposition est représentée pour validation et questions pratiques. * Un plan de formation en Inter-AID. Les dossiers d’agrément, indépendamment de leurs aspects légaux ont permis aux centres de se poser une série de questions techniques mais aussi de fond. Sur base d’un débriefing de la réalisation des dossiers : les questions soulevées et proposition d’un plan de formation/réflexion au niveau de l’Inter-AID.  1. Informations politiques :  * L’AG du secteur en mai 2017 * Les données sensibles dans les dossiers FSE * Retour d’une rencontre avec le FOREM  1. Divers |
| 17 mai 2016 | Namur  am | 1. Lors de notre dernière réunion, nous avons décidé de travailler à terme sur la charte pédagogique et déontologique. Pour commencer ce travail, nous avons demandé à Philippe Pierson, directeur du CEFOC – ancien directeur de l’EFT Espaces – de faire une première intervention. Il nous fournira une clé de lecture à propos de la place de l’insertion socioprofessionnelle dans un état actif à partir d’une « revue de presse ». Sur base de cette clé de lecture, quelles pistes d’action choisir en ayant en tête la place des stagiaires ? 2. Points politiques :    * Evolution au niveau de la Région wallonne    * Appel « lutte contre le radicalisme » 3. Divers  * Campagne « Stop au démarchage à domicile pour les contrats de gaz et électricité », avec la participation de Marie CHARLES, conseillère juridique au RWADE |
| 20 septembre 2016 | Namur  am | 1. Présentation par Khadija Khourcha, permanente des travailleurs sans emploi de la CSC :  * le plan d’action des TSE et les collaborations possibles avec les centres AID * la farde de survie du demandeur d’emploi * l’action du 19 octobre 2016  1. Le programme de formation :  * la formation des travailleurs (formateurs, travailleurs administratifs, comptables,…), suivant le programme arrêté lors des dernières Inter-AID * la formation en Inter-AID et proposition d’une démarche pour travailler la charte pédagogique et déontologique  1. Informations politiques diverses et variées :  * les APE * les dossiers d’agrément * l’appel à projet « prison »  1. Divers |
| 18 octobre 2016 | Namur  am | 1. Nous avons décidé de travailler à la ré-écriture de notre charte pédagogique et déontologique. Plusieurs thématiques qui sont des pièces du puzzle permettront de finaliser la charte. Une question très présente est celle des compétences transversales :  * définition du champ qu’elles englobent * échange de pratiques pour les travailler * faut-il les évaluer ? Si oui, comment ? quelles balises ?  1. Présentation du calendrier de formation 2. Informations politiques 3. Divers |
| 15 novembre 2016 | Namur  am&pm | 1. Nous faisons partie du secteur de l’insertion sociale et professionnelle. Questions autour de la dimension professionnelle :  * Travail – emploi – job : parle-t-on de la même chose ? * Quelle est la vision des stagiaires à propos de ce sujet ? * Apport de Véronique QUINET à partir du livre « En finir avec l’emploi » et de Jacky QUINTART à partir de l’ouvrage « Les Wallons picards ont la patate » * Débat : en quoi ces questions interpellent nos pratiques, la place de l’insertion professionnelle, quelles valeurs,… ?  1. Deux options pour le programme informatique :  * Présentation des choix, avantages - inconvénients * Débat et choix de l’option  1. Informations politiques  * Les arrêtés du décret * L’appel 9 du FOREM  1. Divers |
| 20 décembre 2016 | Namur  am | 1. Le Fonds « 4 S » est en évolution.   Marina MIRKES siège au comité de gestion du Fonds et nous explique les modifications en cours.   1. Suite de la démarche entamée pour ré-écrire la charte pédagogique et déontologique du réseau AID.   Philippe PIERSON du CEFOC nous accompagne et présente la méthodologie de travail proposée.   1. Suite à la dernière Inter-AID, le prestataire FMPRO nous présente son travail. Ce sera l’occasion de poser toutes les questions techniques mais aussi d’émettre des souhaits en termes de modèles (comme on dit au FOREM, de délivrables). 2. Informations politiques : l’AGW est passé en 3ème lecture au gouvernement ce jeudi 15. Le décret sera opérationnel au 1/1/2017. 3. Retour des rencontres de formation des travailleurs IPSP et administratifs & financiers. 4. Divers |

Par ailleurs, des questions apparaissent ponctuellement et sont traduites en besoins en formations spécifiques à destination des travailleurs. Si ces besoins s’avèrent particuliers à notre réseau, des réponses en termes de formation sont alors organisées en interne.

### 3.2. Les rencontres de formateurs suite aux 30 ans de l’AID en 2015

L’idée de départ était de permettre aux formateurs des mêmes filières de pouvoir se rencontrer le temps d’une journée afin de :

* faire connaissance et découvrir ce qui les relie au sein du réseau AID
* échanger sur leurs pratiques, leurs questions, leurs difficultés et leurs solutions en matière de maîtrise technique et d’accompagnement pédagogique ou social.
* échanger des « bonnes pratiques »
* tisser un réseau d’échange concret pour l’avenir

Suite à ces rencontres (entre décembre 2014 et le premier semestre 2015), les formateurs, ont demandé de continuer les réflexions entamées et de se voir entre les différentes équipes.

Ces rencontres ont révélé un besoin, dans le chef des formateurs, d’approfondissement de la réflexion et de partage d’outils pédagogiques. Par ailleurs, les directeurs des centres ont souhaité étendre cette dynamique pédagogique à d’autres travailleurs du réseau : les accompagnateurs psychosociaux d’une part, et les travailleurs administratifs d’autre part. La poursuite du travail avec les formateurs et l’extension aux autres travailleurs ont été organisées dès 2016, en parallèle avec l’entrée en vigueur du nouveau décret et se poursuivront en 2017.

Les profils visés en 2016 étaient :

* Le personnel IPSP : l’ordre du jour de la première journée (novembre 2016) portait sur la présentation des participants et de leurs attentes, une présentation du nouveau Décret CISP, de ce qui existe déjà et qui est adapté dans les centres en matière de projet pédagogique, une présentation de premiers outils pédagogiques à échanger. Rendez-vous a été fixé dès mars 2017 pour poursuivre les travaux...
* Le personnel administratif (secrétariat, accueil, comptabilité, etc.). La journée (décembre 2016) a débuté par la présentation des participants et par la définition de leur métier respectif. Les participants se sont alors répartis en groupes homogènes pour évaluer les forces et défis de leur métier et procéder à la présentation d’outils mis au point dans leurs centres. Le groupe des comptables s’est d’ors et déjà fixé rendez-vous en 2017 pour aborder le cas de la réforme des points APE...

L’action se poursuivra en 2017 avec l’ensemble des catégories de travailleurs des centres AID.

### 3.3. Des actions spécifiques et ciblées

En fonction des questions abordées collectivement ou des enjeux relevés individuellement dans les centres, des réponses spécifiques et adaptées sont données aux centres membres du réseau des AID. Nous constatons, qu’au fil du temps, ce type d’intervention tend à se multiplier. Les centres affichent leur volonté de développer leur professionnalisation, au travers du renforcement de leur organisation, de leurs outils, de l’encadrement… Mais ils tiennent aussi à garder une place prépondérante à l’objet social, à l’origine de leur action. Une attente forte est donc d’organiser le développement des centres à partir des équipes, en articulation avec les réalités quotidiennes. L’AID Coordination a donc veillé ces dernières années à pouvoir s’adapter à cette évolution en proposant des méthodologies d’accompagnement adaptées aux besoins du centre.

Cette année, l’AID Coordination a été particulièrement sollicitée en vue des dossiers d’agrément. Beaucoup de centres ont profité de la rédaction du dossier d’agrément pour soit repenser ou reformuler leur projet pédagogique, réfléchir à la mise en place de l’approche par compétences, la mise en place d’outils d’évaluation,…

A côté de ces demandes, nous avons été sollicités de façon non exhaustive pour :

* L’accompagnement des directeurs dans la mise en œuvre d’un projet de gestion des ressources humaines participatif, intégrant les plans de formation
* L’organisation de formations, supervisions ou de séminaires d’équipes sur les questions pédagogiques et d’accompagnement des stagiaires
* L’accompagnement de démarches formatives pour des projets d’animation particuliers et/ou pilotes

**Focus sur des projets d'accompagnement :**

**1) Soutien à la création d’outils d’évaluation à l’AID BW EFT (Tubize)**

En parallèle au projet T-CAP, et dans la même lignée que ce qui a été entrepris les deux années précédentes au Perron, l’AID de Tubize, pour ses sections bâtiment a souhaité développer une réflexion relative à ses supports d’évaluation. Créés par les formateurs, au départ des besoins des stagiaires (recueillis lors de conseils coopératifs), ces outils soutiennent une démarche évaluative basée sur la progression et non la sanction. Des développements de ces outils sont prévus à l’avenir, en fonction des retours d’expérience.

**2) Soutien à la dynamique participative à La Calestienne**

Toujours en parallèle avec le projet T-CAP, La Calestienne a souhaité réactiver une dynamique participative en son seing. Celle-ci s’est déclinée en trois volets : mise en place de conseils de stagiaires, mise en place d’une instance de concertation formateurs/stagiaires, réalisation d’une charte de la formation en concertation entre les stagiaires, les formateurs et le staff de direction. Le projet, débuté en 2015, s’est poursuivi jusqu’en juin 2016.

### 3.4. L’approche par compétences

En mars 2016, chaque centre a dû se positionner dans une ou des catégorie(s) de filière et décliner son programme en compétences, connaissances et aptitudes tant techniques que socioprofessionnelles visées par la filière. L’approche par compétences est utilisée pour réorganiser la formation, construire des passerelles et filières, réexaminer la façon dont sont faites les évaluations et la sélection des stagiaires, repositionner les objectifs de formation, ou encore accroître la fluidité du parcours des stagiaires à la sortie. Nous développons des formations ou des accompagnements d’équipe complets, depuis l’analyse de la demande jusqu’à l’accompagnement de la mise en œuvre, en passant par la recherche de financement.

Depuis près de 20 ans, l’AID Coordination travaille sur le développement de l’APC et est actuellement identifiée comme un des principaux experts de l’approche par compétences. Elle a d’ailleurs été choisie depuis 2013 par l’Interfédération comme expert méthode dans le cadre de la réalisation de référentiels et sollicitée pour avis dans le cadre du nouveau décret.

A Bruxelles comme en Région wallonne, elle est sollicitée tant par ses membres que par les centres d’autres fédérations afin de développer les acquis de la méthodologie Thésée et de l’adapter aux contextes belge et européen. A partir du moment où les demandeurs de l’accompagnement ne font pas partie des membres intégrés du réseau AID, les prestations rendues sont facturées.

Ces accompagnements visent systématiquement à doter les centres des outils adaptés et de la compréhension nécessaire pour leur permettre de fonctionner en autonomie dans le cadre de l’approche par compétences.

Nous poursuivons, au niveau européen, et encore plus depuis que nous occupons une place au sein du groupe expert ECVET francophone, l’investissement dans le développement des systèmes de reconnaissance des acquis afin d’une part de rester vigilant tant aux risques qu’ils pourraient générer pour le secteur et notre public qu’aux opportunités de valorisation des uns et des autres. L’AID veille plus particulièrement aux nouveaux développements de l’approche par compétences sur trois aspects : les compétences transversales, la place des référentiels dans la formation, et les outils d’évaluation adaptés aux pédagogies d’adultes. L’AID veille aussi à se doter des instruments et compétences nécessaires à la poursuite de ces développements (cfr ci-dessous et partie 4.1).

L’AID défend les spécificités du secteur de la formation socioprofessionnelle afin qu’elles soient reconnues dans la mise en place des systèmes belges (Cadre francophone de Certification, SFMQ, Consortium de validation des compétences, Article 8 de la Promotion sociale permettant la délivrance de diplôme, CeCAF,...) et européens (ECVET, CEC, CNC, Cadre de référence des compétences clés pour l’apprentissage tout au long de la vie,…) de reconnaissance des acquis d’apprentissage tout au long de la vie.

### 3.5. Au-delà des compétences : les compétences transversales, les capabilités

Plusieurs chantiers ont été ouverts depuis 2013 afin de traiter des compétences dites soit « transversales », soit « non-techniques », ou encore « comportementales dans une situation professionnelle », au même titre que les compétences professionnelles ou de base. Comme les dossiers européens (qui permettent des échanges avec des partenaires et le financement) se clôturaient en 2015-2016 alors que les chantiers étaient loin d’être terminés, deux nouveaux projets ont été déposés, ont été retenus et ont débuté en 2016.

Les projets ERASMUS+ « STEP 4 SFC » et « RECTEC » s’investissent dans l’identification et le développement des compétences transversales des stagiaires en ISP.

Leurs objectifs spécifiques s’enrichissent mutuellement. D’une part, le développement d’outils permettant de fournir aux formateurs le soutien nécessaire à l’identification, l’observation et le développement des Savoir-faire comportementaux en situation professionnelle et en formation et d’autre part, l’identification d’indicateurs observables de leur manifestation au regard des niveaux de qualifications régis par le Cadre Européen des Certification. L’objectif étant de permettre une valorisation des compétences transversales acquises par les stagiaires au travers de certifications existantes

L’idée générale vient d’une appropriation critique de l’approche par compétences, en vue soit de l’adapter au secteur ISP, soit de la compléter pour préserver la spécificité des actions mises en œuvre par le secteur. Ainsi, des adaptations, des garde-fous et des compléments sont développés aux méthodologies d’approche par compétences.

Les adaptations sont présentées ci-dessus (point 3.4). Nous pensons que certains aspects pédagogiques doivent être mis en dehors de l’approche par compétences, ou du moins sortis des logiques d’évaluation sommative ou trop standardisées. En particulier, ce qui a trait au travail de (re-)socialisation, de développement de comportements ou de pensées critiques et citoyennes.

Ces réflexions nous poussent à rechercher des méthodes et des outils qui sont compatibles avec l’approche par compétences, mais soit la complètent (compétences transversales), soit lui proposent un cadre plus large (capabilités).

### 3.6. L’investissement au sein de la Commission pédagogique de l’Interfédération

**3.6.1 De façon transversale**

L’Interfédération s’est dotée de deux structures – la Commission pédagogique et le Groupe de travail pédagogique – afin de mutualiser les réflexions et actions en matière de formation continuée des travailleurs du secteur. L’action pédagogique développée via l’Interfédération est le résultat d’une concertation entre les cinq fédérations.

L’objectif est de proposer aux travailleurs du secteur des leviers pour leur permettre de comprendre, de s’approprier et de répondre aux différents enjeux et évolutions de leur métier à différents niveaux :

1. Le *contexte socioéconomique* : les stagiaires sont confrontés à des réalités de précarité nouvelles. Le marché de l’emploi demeure peu dynamique et fragile. En parallèle, les allocations de remplacement sont à présent de plus en plus conditionnées à des comportements prescrits, contrôlés et donc susceptibles d’être réduites ou retirées. Outre la précarité que cela génère, l’impact est aussi réel sur la motivation des stagiaires à s’engager dans des parcours d’insertion à la fois contraints et qui n’augurent pas automatiquement l’accès à l’emploi.
2. Le *contexte institutionnel*: cadre européen des certifications, approche par compétences, référentiels, reconnaissance des acquis, validation des compétences… sont autant de donnes nouvelles qui s’imposent progressivement au fur et à mesure de l’évolution des institutions et des cadres réglementaires. Autant d’éléments qui transforment les pratiques pédagogiques et que les travailleurs sont obligés d’intégrer.
3. Le *contexte professionnel* : les métiers techniques sont eux aussi en perpétuelle évolution. Ce qui suppose une veille sur cette évolution, mais aussi des compétences nouvelles à acquérir pour les travailleurs et à traduire dans les processus pédagogiques.

Les différentes actions pédagogiques proposées par l’Interfédération visent donc à permettre aux travailleurs du secteur de pouvoir faire face à ces différentes évolutions. C’est-à-dire les comprendre, les intégrer, s’y adapter tout en veillant à préserver l’identité propre du secteur, c’est-à-dire d’une part, ses finalités d’égalité et de lutte contre les discriminations et d’autre part, ses pratiques pédagogiques originales qui veillent à transmettre des savoirs et des savoir- faire qui ont du sens, qui sont à la fois adaptés aux besoins des stagiaires et aux réalités du marché de l’emploi.

**3.6.2 De façon spécifique :**

1. GT Validation par dossier : projet pilote du Consortium de validation des compétences
2. GT Evaluation en lien avec la Reconnaissance/Validation/Certification des compétences des stagiaires en ISP

**Enjeux, chantiers**

Les enjeux et les chantiers que nous avions identifiés sont restés d’actualité et continueront à nous mobiliser pour l’année 2017 :

* La formation des formateurs
* Les compétences « transversales » en situation professionnelle
* L’évaluation et à travers elle, la validation des acquis pour, à terme, concourir à leur reconnaissance
* L’accompagnement des centres, suite au nouvel agrément CISP, pour leur permettre d’adapter leur cadre pédagogique aux prescrits légaux, tout en préservant leurs spécificités pédagogiques

## 4. Le développement

L’AID Coordination comme initiateur, porteur de projets et l’AID Coordination comme outil facilitateur.

### 4.1. L’AID Coordination comme initiateur, porteur de projet

Nos choix consistent à développer des projets qui correspondent à des thématiques que nous travaillons ou qui sont travaillées dans des centres, il s’agit en effet de permettre, au travers de ces projets de financer le développement et l’innovation des actions du réseau. Innovation qui doit être couverte par des recettes nouvelles.

Dans ces dossiers, nous veillons à ce que, en fonction du type de projet, du budget, du travail réalisé par le centre, de son expertise,… des moyens financiers soient également renvoyés dans les centres.

Autant que possible, nous impliquons les centres du réseau AID dans les projets, d’une façon montante comme descendante. L’objectif est de maximaliser les impacts des différents projets sur les centres et le secteur. Par exemple, dans le cadre du projet Eco-restaurateur, ce sont trois centres de formation qui sont directement partenaires du projet ainsi que le CIEP Liège et l’entreprise d’insertion Notre Maison à Charleroi.

Ces divers projets répondent aux demandes des centres ou à des problématiques identifiées par l’AID Coordination. Ils abordent des thématiques fortes visant au développement d’outils communs ou de développement de relations partenariales, dans une vision de développement de l’ensemble du réseau, des centres.

Divers projets européens, sur d’autres lignes de subsides, sont en cours en 2016 ou se sont terminés :

* + Ecvet 4 E-inclusion ( 2014-2017)
  + Step4-SFC (2016-2018) : faisant suite à OPC-SFC ( 2013-2015)
  + Capabilités ( 2013-2015): prolongation jusqu'en juin 2016
  + In company trainers ( 2015-2017)
  + Eco-restaurateur (2015-2017)
  + Expérience de Formation par le Travail – EFT ( 2015-2017)
  + RECTEC (2016-2019)

Dans le cadre de ces différents projets européens, nous réalisons depuis de nombreuses années un travail sur l’approche par compétences. Cela a permis de mettre au point la méthodologie Thésée et de prolonger l’expérience pour développer des outils d’approche par compétences adaptés à la vie des centres ISP. Les projets menés ou déposés visent un élargissement et un approfondissement de cette méthodologie dans diverses dimensions :

* Une **dimension partenariale**, visant à élargir l’assise de nos méthodes et des reconnaissances possibles des acquis de formation, via en particulier des projets européens. Après Ecvet in Progress et Proper Chance, d’autres projets ont vu le jour afin de toujours développer cette mission : ECVET 4 E-inclusion, Eco-restaurateur, EFT, In company trainers, RECTEC, Step4-SFC. Ils se font en partenariat avec une grande part des institutions représentatives de l’éducation et de la formation des adultes en Belgique francophone : Le FOREM, Bruxelles Formation, la Promotion sociale (SEGEC), Le Consortium de Validation des Compétences, l’IFAPME, etc… Ces projets ont permis les échanges sur les méthodes, les contenus, mais aussi la création de passerelles innovantes, et constituent un travail qui devra donner ses effets en termes de parcours pour les stagiaires dans les années à venir. A un autre niveau, le projet EFT concourt à ces mêmes objectifs en permettant une analyse comparée des dispositifs légaux et organisationnels des pratiques de formation par le travail entre différents partenaires européens.
* Une **dimension pédagogique**, développant des outils pédagogiques et d’évaluation très concrets, articulés sur l’approche par compétences et adaptés aux réalités des centres. C’est une piste importante dans le cadre de nombreux accompagnements de centres via des projets spécifiques. Des outils ont été réalisés notamment au niveau de l’évaluation diagnostique des compétences transversales touchant également la dimension sociale décrite ci-dessous. Le projet "Capabilité" a lui permis d’à la fois produire un outil d’analyse des bonnes pratiques de formation et d’identifier sur le terrain, des pratiques d’accompagnement, de formation ou organisationnelles servant particulièrement l’émancipation des stagiaires. Enfin, une autre dimension du projet EFT s’attaque lui à la dimension pédagogique de la formation des formateurs en EFT. Un outil de type référentiel du « formateur en formation par le travail », commun à cinq pays européens, a été développé et sera finalisé en 2017. En 2017 aussi, nous testerons dans le cadre de ce projet une semaine de formation de « formateurs par le travail ». L’évaluation de cette expérience pourrait nous conduire à envisager de nouveaux projets européens impliquant les formateurs et la dimension pédagogique de façon plus systématique.
* Une **dimension sociale**, permettant de garantir nos spécificités de secteur et l’intérêt de notre public : nous avons développé une réflexion sur les compétences sociales, aussi appelées compétences transversales, capabilités ou savoir-faire comportementaux en situation professionnelle, à la fois sur un plan interne, en lien avec l’Interfédération, et dans le dépôt de plusieurs projets européens depuis 2014.
* Les projets « Capabilité » et « Savoir-faire comportementaux en situation professionnelle » visaient à développer des approches innovantes sur ces questions:
  + Les capabilités réinterrogent les fondamentaux de notre action, nous invitant à penser en termes de liberté réelle de choix et d’action offerts aux stagiaires. Ces questions doivent nous permettre de repenser globalement les approches et outils du secteur dans une perspective d’émancipation - à la fois sociale et professionnalisante - et à les inscrire de façon critique dans le contexte des politiques d’insertion socioprofessionnelle.
  + Le projet « Savoir-faire comportementaux en situation professionnelle », construit en partenariat avec Le FOREM, a abordé les questions liées à la formation des formateurs et des stagiaires en parallèle sous le biais de l’observation et du développement des savoir-faire comportementaux en situation professionnelle. Le nouveau projet déposé en 2015 a été accepté et permettra de continuer à développer des outils pédagogiques offrant aux formateurs l’opportunité de mieux travailler ces compétences avec les stagiaires et d’aller encore un pas plus loin dans la réflexion (« Step4-SFC » 2016-2018).

Nous sommes amenés à faire de nombreuses interventions à la demande des centres AID, mais également de centres hors réseau et aussi d’institutions.

Concrètement :

* Un module Approche par Compétences en Région bruxelloise
* Représentation des AID au sein du groupe Expert ECVET Belgian Team
* Accompagnement spécifique de divers centres sur leurs besoins, particulièrement en ce qui concerne le renouvellement des agréments pour mars 2016
* Gt Agrément de l'Interfédération
* Gt Formation de base de l'Interfédération
* Gt Validation par dossier de l’Interfédération
* Gt Evaluation/reconnaissance/certification de l’Interfédération

**D’autres développements sont en cours :**

* **Economie « verte »**

**"Eco-restauration"**

Après un travail sur l’éco-construction (les centres qui ont participé continuent à réfléchir à cette question et mettent des outils en place), l’AID Coordination élargit sa réflexion sur d’autres secteurs, avec ainsi la question de l’Horeca et de l’agro-alimentaire, via la thématique des circuits courts alimentaires et de la restauration durable. Elle accompagne les projets innovants existant, les appuie, et entre des dossiers comme celui d’« *Eco-restaurateur : pour une alimentation durable* » (2015) pour le compte du réseau ou de divers centres.

* **Expertise en projets de partenariat**

L’AID Coordination, active depuis de nombreuses années dans les projets partenariaux, qu’ils soient nationaux ou transnationaux, a souhaité aussi apporter son expertise en cette matière.

L’AID Coordination accompagne les centres qui souhaitent améliorer leurs partenariats, dans des perspectives pédagogiques ou de certification, en recherchant des financements via des appels à projets spécifiques. Enfin, elle développe divers outils et un carnet d’adresses étoffé, visant à faciliter la création de partenariats pour ses membres.

En 2016, elle a permis de faire entrer un centre de formation comme partenaire direct du projet ERASMUS+ « RECTEC » portant sur la reconnaissance des compétences transversales en lien avec l’employabilité et les certifications.

**Nous étudions systématiquement le contenu des appels et nous y répondons si cela correspond au travail que nous réalisons au niveau de l’AID Coordination ou au niveau des centres et dans un souci de renforcer l’objet social des AID.**

* **Expertise en politiques publiques d’insertion**

En 2013, l’AID Coordination s’est vue confiée une charge de cours à l’Institut Cardijn : « Analyse des politiques publiques d’insertion ». Ce partenariat avec l'Institut Cardijn a été reconduit depuis lors. Il s’agit là d’une reconnaissance de notre expertise en tant qu’acteur de terrain et acteur politique. Ce cours de 28 périodes a aussi été l’occasion d’enrichir nos partenariats et nos réflexions sur les politiques publiques. Nous avons en effet invité de nombreux intervenants externes : Promotion sociale, CEFA, CPAS, Forem, Carrefour emploi/formation, CPAS, Missions régionales, Lire et Ecrire, services TSE de la CSC,… afin de croiser les pratiques, les réflexions et proposer de la sorte un cours critique aux étudiants de dernière année « assistant social ».

### 4.2. L’AID Coordination comme outil « facilitateur »

**Suivi des appels à projet**

Si l’AID Coordination mène des projets d’initiative en lien avec des préoccupations développées dans les centres, son rôle est aussi de soutenir les projets de développement émanant des centres eux-mêmes, de rechercher, d’apporter des réponses en fonction de leurs besoins, de leurs attentes et de leurs demandes.

En terme d’accompagnement et d’aide dans le montage de dossiers de demande de subsides, nous avons accompagné et rentré des dossiers pour compte de nos centres.

Il s’agit entre autres des dossiers suivants :

* Accompagnement des équipes dans le cadre de l’appel à projets conjoint de l’APEF
* Nous continuons à accompagner les centres dans le montage de dossiers de subsides, la mise en réseau, l’accompagnement dans les démarches et consultance par rapport aux nouveaux projets : Interreg, FSE (Neets), Région wallonne (Prison), Erasmus+ K1 et K2,... Nous travaillons avec les centres concernés à la rédaction du dossier ainsi qu’à trouver des partenaires mais aussi en intermédiaire vis-à-vis de l’organisme de financement quand cela s’avère nécessaire.
* Veille et suivi des appels à projet pour les centres
* Soutien à la sollicitation des financements autres : fondations, fonds de formation,…

### 4.3. Le soutien aux projets d’entreprise d’économie sociale

Au travers de collaborations avec Synéco, la pertinence d’un rapprochement plus important se confirme. Il nous reviendra à l’avenir de l’organiser sur le fond, pour pouvoir répondre le plus adéquatement aux besoins des acteurs de l’économie sociale d’insertion du mouvement. « (re)politiser » l’économie sociale est important. Face aux défis économiques et sociaux, face aux enjeux qui lient développement et environnement, il est nécessaire de faire mouvement pour positionner l’économie sociale en tant qu’alternative et plus un « tiers secteur » marginal auquel on délègue ce que l’Etat et le secteur privé ne peuvent (veulent) prendre en charge.

Pour cela, il faut sans doute repositionner l’économie sociale, l’identifier plus clairement dans le champ de l’économie et mettre en valeur ses spécificités.

L’accompagnement, la coordination, l’aide au développement et à la réflexion, la représentation… sont des besoins réels des acteurs d’économie sociale liés aux AID.   
Il nous revient de structurer et de renforcer ces services.

## 5. L’aide à la gestion

Une des spécificités de l’AID est son action de suivi rapproché des centres. Cette aide à la gestion se matérialise au travers de la participation d’un permanent de l’AID Coordination aux structures de gestion (CA, comité de gestion). Grâce à cette présence, nous connaissons bien la réalité du centre, nous connaissons les difficultés, les questions et nous pouvons apporter des réponses ciblées sur mesure tant au niveau des questions de fond, des questions pédagogiques, des outils, de recherche de moyens financiers,…

Depuis de nombreuses années, il y a une évolution importante de la fonction « aide à la gestion ». Les demandes de types : soutien à la gestion des ressources humaines (profils de fonction, recrutement, respect de la législation, évaluation,…), accompagnement dans les questions relatives au management, à la GRH,…, gestion des APE (affectation, demande, rapport,…) sont toujours aussi importantes.

A côté de ces demandes, qui nécessitent un volume de travail important, nous avons des demandes plus ponctuelles qui couvrent :

* Réponse à des questions liées à la législation sociale, comptable et fiscale
* Soutien dans l’accompagnement politique, dans des négociations dans des dossiers tant au niveau régional que local
* Accompagnement dans des négociations avec les pouvoirs subsidiant (rejet dans les dossiers solde FSE, demande de subsides à la Région wallonne,…)
* Accompagnement pour la mise en place de collaboration avec la Promotion sociale
* Soutien pour l’obtention de moyens complémentaires dans le cadre de projet pilote
* Exploration de nouvelles pistes de financement (projets européens, fondations,…)
* Aide à la gestion pour les volets économiques en cas de difficulté manifeste
* ….

Par ailleurs, dans la perspective de la procédure d’agrément des CISP, un certain nombre de centres envisagent des fusions afin de gagner en cohérence et pouvoir dégager des économies d’échelle. Ces fusions ne s’improvisent pas et supposent en amont un important travail de préparation et en aval un accompagnement des équipes pour permettre une réelle intégration des projets et des compétences. Enfin, pour certains centres, la perspective de l’agrément CISP devra se coupler à une importante réorganisation voire réorientation des filières de formation. Un accompagnement spécifique a été organisé dès 2014 afin d’assurer ces transitions de façon optimale.

Au niveau comptable, il reste quelques demandes d’accompagnement, de supervision, mais surtout d’implémentation d’outils comptables : mise en place de la comptabilité analytique, d’outils de transferts des données de la comptabilité vers les fichiers Excel des dossiers solde, de relecture des comptes, des opérations de fin d’exercice et d’inventaire…

L’AID Coordination est bien un outil de solidarité. En 2016, nous avons « libérer » du temps pour organiser un suivi rapproché, notamment quand un centre est en difficulté ou qu’il doit se ré-organiser.

Toute demande, pour autant qu’elle reste bien dans le cahier des charges de l’AID Coordination, est rencontrée.

Depuis de nombreuses années, nous utilisons une base de données stagiaires qui au vu de la nouvelle réglementation est devenue obsolète et n’est plus en phase avec les évolutions technologiques. Aussi depuis fin 2016, nous avons retravaillé totalement cet outil pour qu’il rencontre à la fois les prescrits de la réglementation mais aussi les attentes des centres. Les arrêtés d’application du décret et les interprétations de ceux-ci nécessitant encore un peu de temps, il sera opérationnel pour fin juin 2017.

# III. ORGANIGRAMME DE L’AID COORDINATION

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Directeur** |  |  |
| **Joël**  **1 ETP** | **Fonctions AID**   * Direction * Relations AID – MOC * Représentations * Suivi de centres * Gestion administrative et financière | **Fonctions MOC**   * Membre du Secrétariat Général * Suivi d’une fédération |
| **Permanents** | **Eric**  **1 ETP** | Représentation  Animation pédagogique  Suivi de centres  Communication  Porteur de projet |
|  | **Myriam**  **1 ETP** | Porteur de projet  Représentation pour les projets  Animation pédagogique : approche par compétences  Suivi de centres |
|  | **Ludovic**  **1 ETP** | Porteur de projet  Représentation pour les projets  Suivi, gestion administrative et financière des projets |
|  | **Séverine**  **3/4 ETP** | Chargée de communication  Animation pédagogique  Suivi de centres |
| **Pôle**  **administratif**  **et comptable** | **Brigitte**  **1 ETP** | Secrétariat et organisation secrétariat  Dossier assurances  Fichiers stagiaires  Communication |
|  | **Azédine**  **1 ETP** | Soutien au secrétariat  Soutien à la comptabilité |
|  | **Yidhir**  **1 ETP** | Comptable pour AID Coordination |

# ANNEXE 1 : LA REALITE DES CENTRES

### 1.Ventilation du public accueilli par sexe

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **2016** | **Hommes** | **Femmes** |
| Chiffres absolus | 844 | 1.239 |
| En pourcentage | 41 % | 59 % |

Les femmes sont toujours largement majoritaire parmi les stagiaires. Il y a très peu d’évolution d’une année à l’autre. Les femmes sont majoritairement présentes dans les OISP

**Des filières de formation sexuées**

Les femmes sont, de manière globale, plus nombreuses.

Si on regarde suivant le type de pédagogie développée, il apparait clairement que les femmes sont peu présentes dans les filières EFT. Ce résultat est à mettre en regard avec le type de filière développée tant en DEFI qu’en EFT.

### 2. Niveau d’études à l’entrée par année

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **2016** | **Maximum le CEB** | **< CESS** | **≥ au CESS** |
| Chiffres absolus | 1.192 | 566 | 325 |
| En pourcentage | 57 % | 27 % | 16 % |

Au niveau des études, 57% du public n’a pas dépassé le niveau de l’école primaire et 27% n’a pas le CESS. De manière générale, 84% de nos stagiaires peuvent être considérés comme faiblement à très faiblement qualifiés. Plus de huit stagiaires sur dix ont au maximum la deuxième année du deuxième cycle. En ce sens, les centres respectent les prescrits légaux et correspondent bien à nos options politiques.

### 3. Statuts administratifs à l’entrée

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Chômeurs** | **Chômeurs non indemnisés** | |
|  | **indemnisés** | **CPAS** | **Autres** |
| Chiffres absolus | 1.136 | 516 | 431 |
| En pourcentage | 55 % | 25 % | 21 % |

Les chômeurs complets indemnisés représentent 55% (-1 % par rapport à 2015) de notre public. Les 45% restant se répartissent entre les personnes relevant du CPAS (25%) et de la catégorie « autres » (22%) qui recouvrent les personnes qui n’ont pas de revenu car elles sont à charge d’une autre personne (conjoint, parents,...). La répartition est stable par rapport à 2014 et 2015. On aurait pu penser à une augmentation constante des CCI suite à l’accompagnement individualisé. Ce n’est pas le cas. Cela tendrait à prouver que l’adressage ne fonctionne pas.   
Il n’y a pas de différences entre les OISP et les EFT.

### 4. Ages des stagiaires à l’entrée

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **- 25 ans** | **+ 25 ans** |
| 2016 | 601 | 1.482 |
| En pourcentage | 29 % | 71 % |

Les stagiaires qui fréquentent les centres de formation ont majoritairement plus de   
25 ans. Ce ne sont pas des jeunes qui sortent de l’école. Ils ont souvent une réalité de vie plus ou moins « chargée ». On peut d’ailleurs constater une importante augmentation des stagiaires de plus de 25 ans.

### 5. Les résultats d’insertion

**En chiffres absolus :**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Emploi | |  | |
|  | Total des inscrits | Stagiaires qui ont quitté la formation en 2016 | Durée indéterminée | Durée déterminée | | Formation | |
| Chiffres absolus | 2.083 | 1.403 | 47 | 219 | | 314 | |
|  |  |  |  | 41 % | |  | |

Les résultats globaux sont en léger recul par rapport à 2015 : 41% pour 45%. Le nombre de stagiaires qui continuent une formation a augmenté. En 2016, 67,3% des stagiaires ont quitté la formation contre 62,9% en 2015. Malgré que la conjoncture économique ne se soit pas améliorée, l’insertion reste relativement stable. Il est à noter que les CDD restent stables. C’est surtout le nombre de contrats à durée indéterminée qui a diminué ainsi que la poursuite d’une formation. Il y a un enjeu de travailler la sortie du stagiaire et son accompagnement post formation. C’est devenu une obligation dans le nouveau décret.

**En pourcentage :**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Résultat d’insertion en % en 2016 |
| 2016 | 41 % |

Les pourcentages d’insertion sont, sur les cinq dernières années, relativement stables. Il y a cependant des évolutions dans le type d’insertion.

### 6. Tableaux croisés taux d’insertion / niveau de formation de base

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Stagiaires qui ont terminé pour**  **un emploi ou une formation** | **Maximum le CEB** | **< CESS** | **≥ au CESS** |
| Stagiaires insérés | 580 | 323 | 161 | 96 |
| En pourcentage | 100 % | 56 % | 28 % | 16 % |

A côté des chiffres absolus et d’un regard macro, il nous a semblé intéressant de croiser l’insertion et le niveau d’étude initial. Les stagiaires qui ont un emploi ne sont-ils pas ceux qui au départ avaient les plus grandes possibilités d’insertion ?

Cette année, on peut constater que les stagiaires qui n’ont que le CEB représentent 57% des stagiaires pour 56% d’insertion. Au niveau de ceux qui n’ont pas le CESS, ils représentent 27% des stagiaires pour 28% d’insertion et pour les stagiaires qui ont au moins le CESS. Ils représentent 16% et arrive à une insertion de 16% d’insertion. Proportionnellement, le niveau de formation initial des stagiaires n’a pas d’impact sur leur taux d’insertion. C’est la première année depuis 5 ans.

### 7. Regardons de plus près :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Ont quitté la formation** | **Maximum le CEB** | **< le CESS** | **≥ au CESS** |
| Stagiaires qui ont terminé ou quitté la formation | 1.403 | 805 | 396 | 186 |
| Stagiaires insérés | 580 | 323 | 161 | 96 |
| En pourcentage | 41 % | 40 % | 41 % | 51 % |

La formation initiale est-elle un facteur facilitant une insertion professionnelle ?

Comment lire le tableau ci-dessus ?

Quand on a le CEB, on a 4 chances sur 10 de se réinsérer. C’est la même proportion pour les stagiaire ayant < le CESS. Par contre, quand on a le CESS, on a une chance sur 2 de se réinsérer. Cette situation évolue peu mais surtout dans le « mauvais » sens. Pour les stagiaires n’ayant que le CEB, la proportion était de 45% en 2014, 41% en 2015 et 40% cette année.

Pour les stagiaires qui n’ont pas le CESS, le taux est également en diminution, 41% au regard de 45% en 2015. Cette tendance se vérifie également pour les stagiaires ayant le CESS, 51% en 2016 à mettre en regard avec 52% en 2015 et 53% en 2014.