

**Rapport d’activités 2017**



**Juin 2018**

TABLE DES MATIERES

I. LA RÉALITÉ DU RÉSEAU EN 2017 3

1. Les centres 3

2. Au niveau des stagiaires 4

II. L’AID COORDINATION ET LE CAHIER DES CHARGES 5

1. La gestion déléguée de relations extérieures et de relations politiques 5

1.1. En Wallonie, 2017 : mise en œuvre du décret CISP 5

1. Mise en œuvre du décret CISP 5

2. La régionalisation du contrôle des chômeurs et des allocataires sociaux 6

3. L’Interfédération 6

4. La commission d’agrément 7

1.2. Les enjeux bruxellois 8

1.3. Fesefa 8

1.4. L’économie sociale 8

2. L’information et la communication 10

2.1 La communication interne 10

2.2 La communication externe 12

2.3 La communication du secteur 15

3. La réflexion et l’animation pédagogique 17

3.1 L’Inter-AID 17

3.2 Les rencontres de formateurs 20

3.3 Des actions spécifiques et ciblées 21

3.4 L’approche par compétences 23

3.5 L’investissement au sein de la commission pédagogique de l’Interfédé 24

1. De façon transversale 24

2. De façon spécifique 24

4. Le développement 27

4.1 Introduction 27

4.2 L’AID Coordination comme initiateur, porteur de projet 28

1. STEP 4 SFC 28

2. RECTEC 29

3. ECVET 4 e-inclusion 31

4. In Company trainers 31

5. Eco-Restaurateur 32

6. Experience for Training 33

7. NewT4S 34

4.3 Expertises et prestations externes 35

4.4 L’AID Coordination comme outil « facilitateur » 36

4.5 Le soutien aux projets d’entreprise d’économie sociale 37

5. L’aide à la gestion 38

5.1. Implications transversales 38

1. Une logique de réseau 38

2. Une approche individualisée 39

5.2. Implications spécifiques 40

III. ORGANIGRAMME DE L’AID COORDINATION 42

ANNNEXE 1 : AU NIVEAU DES STAGIAIRES 43

**AID COORDINATION**

**RAPPORT D'ACTIVITÉS 2017**

**Juin 2018**

# I. LA RÉALITÉ DU RÉSEAU EN 2017

Faire rapport de nos activités, c'est faire échos à deux réalités centrales : d’une part la réalité des centres que nous fédérons, ce qu’ils représentent, et d’autre part, la réalité des stagiaires pour lesquels nous existons. C’est là l’essence même de la mission du réseau des AID, qui se veulent autant de réponses aux situations d'inégalité vécues par des personnes, au travers de **projets concrets**, portés par des **acteurs de changement avec et pour les personnes vivant les réalités de l'exclusion sociale, économique, politique et culturelle**.

## 1. Les centres

Le réseau AID se compose, de trente associations dont vingt-cinq en Wallonie et cinq à Bruxelles. Une certaine diminution de centres s’est marquée ces dernières années, mais celle-ci ne provient pas de fermetures ou de départs, mais est le résultat de fusions en Wallonie. Ce processus de fusion pourrait d’ailleurs se poursuivre à l’avenir: d’une part, une taille critique s’avère nécessaire pour permettre une viabilité des structures et d’autre part, la complexité technique de la gestion administrative, financière et juridique des centres requiert de plus en plus des pôles de gestion centralisés et performants. 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 et de démarches, risquent de disparaître ou d’être absorbés dans de plus grands ensembles.

La composition du réseau se présente de la manière suivante :

* Les centres se décomposent en vingt-cinq CISP en Wallonie, quatre centres OISP à Bruxelles ainsi qu’une AFT.
* On distingue seize centres intégrés et quatorze centres associés.

Les centres membres du réseau des AID :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **WALLONIE: CISP** |  |  |  |
| **1** | **Agora** | **Intégré** |  | **DéFI** |
| **2** | **Alterform** | **Intégré** |  | **DéFI** |
| **3** | **BW - OISP** | **Intégré** |  | **DéFI** |
| **4** | **Croc’Espace** | **Intégré** | **EFT** |  |
| **5** | **Habilux** | **Intégré** | **EFT** |  |
| **6** | **Hainaut Centre** | **Intégré** | **EFT** | **DéFI** |
| **7** | **L’Escale** | **Intégré** | **EFT** | **DéFI** |
| **8** | **La Trêve** | **Intégré** |  | **DéFI** |
| **9** | **Le Cid** | **Intégré** |  | **DéFI** |
| **10** | **Le Perron** | **Intégré** | **EFT** |  |
| **11** | **Soleilmont** | **Intégré** | **EFT** |  |
| **12** | **Tubize** | **Intégré** | **EFT** | **DéFI** |
| **13** | **Depromesem** | **Associé** |  | **DéFI** |
| **14** | **En Avant** | **Associé** |  | **DéFI** |
| **15** | **La Calestienne** | **Associé** | **EFT** |  |
| **16** | **La Charlemagn’rie** | **Associé** |  | **DéFI** |
| **17** | **La Passerelle** | **Associé** | **EFT** |  |
| **18** | **Mode d’emploi Brabant wallon** | **Associé** |  | **DéFI** |
| **19** | **Mode d’emploi Luxembourg** | **Associé** |  | **DéFI** |
| **20** | **Mode d’emploi Namur** | **Associé** |  | **DéFI** |
| **21** | **Mode d’emploi Picarde** | **Associé** |  | **DéFI** |
| **22** | **Mode d’emploi Liège – Huy – Waremme – Verviers** | **Associé** |  | **DéFI** |
| **23** | **Mode d’emploi Charleroi** | **Associé** |  | **DéFI** |
| **24** | **Mode d’emploi Mons – La Louvière** | **Associé** |  | **DéFI** |
| **25** | **Parfums du Monde** | **Associé** | **EFT** |  |
|  | **BRUXELLES** |  |  |  |
| **26** | **CEFAID** | **Intégré** |  | **OISP** |
| **27** | **CF2m** | **Intégré** |  | **OISP** |
| **28** | **COFTEN** | **Intégré** |  | **OISP** |
| **29** | **La Chôm’hier** | **Intégré** |  | **OISP** |
| **30** | **ARPAIJE** | **Associé** | **AFT** |  |

## 2. Au niveau des stagiaires

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

De façon synthétique, notre action en 2017 a concerné 2.100 personnes. En 2016, nous avions accueilli quasi le même nombre de stagiaires (2.083).

Par contre, le nombre d’heures prestées diminue. En 2016, les centres avaient réalisé 1.001.987 heures. En 2017, ils en ont réalisé 939.718.

**En annexe 1**, les différents graphiques détaillent l’analyse du public par sexe, suivant le niveau de qualification (dernier diplôme obtenu), l’âge et le statut administratif à l’entrée en formation, 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. Ces données gomment donc toutes les disparités qui existent entre les centres. Il n’y a que quand une différence importante entre EFT et DÉFI apparaît que celle-ci est relevée.

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

Les accords dits de la “Saint Léonce” 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***

Ce rapport d’activités passe ces différents axes en revueet détaille la façon dont ils ont été développés en 2017.

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

### 1.1. En Wallonie, 2017 : mise en œuvre du décret CISP

#### Mise en œuvre du décret CISP

Le décret initial a été voté **le 10 juillet 2013,** malgré les nombreuses contestations formulées par le secteur. Après un changement de ministre et de nombreuses négociations, était adopté le **23 juillet 2015**, un nouveau texte décrétal ainsi que trois projets d’arrêté. L’ensemble des textes a finalement été approuvé en 2016 et rentreront intégralement en application à partir du **1er janvier 2017**.

En 2016, les principales discussions n’ont pas porté sur le fond, les orientations, etc. mais sur le financement. A noter que fin 2016, toutes les discussions relatives aux modalités de financement n'étaient pas encore arrêtées. Le début de l’année 2017 était donc marqué par une transition importante fondée sur des incertitudes fragilisantes. Ceci d’autant plus que la réforme CISP s’inscrit dans une réforme plus large sur les modalités du basculement du système APE et que, nouveauté, le financement n’est désormais plus exercé par la DGO6, mais 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).

Autre fait marquant : alors que le secteur (et ses interlocuteurs) essuie(nt) les plâtres de la mise en œuvre compliquée du nouveau système de financement, en juillet 2017 le gouvernement tombe et nous nous voyons attribuer un nouveau ministre de tutelle pour lequel le secteur de l’insertion socioprofessionnelle ne semble pas être une priorité. Ce changement a eu pour conséquence de donner un important coup de frein à tous les processus de conciliation et négociation. Le nouveau cabinet avance seul, limitant ses contacts avec le secteur et ne s’adressant à l’administration ou au Forem que pour donner des injonctions (et rarement pour consulter). Nous avons toutefois pu, par le biais de l’Interfédération, conserver les rencontres bilatérales avec l’administration ainsi qu’avec le Forem afin de « mettre de l’huile dans les rouages » et surtout affiner ensemble l’interprétation de textes législatifs manquant parfois de précision. Il n’en reste pas moins que le basculement des APE en fonds propres et plus encore le maintien de quelques points APE résiduaires dits « non CISP » demeurent un fameux caillou dans la chaussure des centres et fera à coup sûr l’objet de difficultés et donc de tractations à l’avenir. La réforme APE annoncée en 2018 par le nouveau ministre apportera peut-être des éclaircissements, mais au vu de son manque d’ouverture et de considération pour le secteur, l’inquiétude est de mise.

#### 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 du 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 construction des alliances efficaces, notamment avec les syndicats et les autres acteurs du monde de la formation et de l’insertion.

#### L’Interfédération

L’Interfédération a été créée en 1988 par les fédérations EFT/DéFI. 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 souhaitait même aller plus loin en voulant lui donner un rôle vis-à-vis des centres et niant de la sorte 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 et 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 de représentants des fédérations :

* Le ***GT politique*** : bien que le CA de l’Interfédération se réunisse 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 CA a également régulièrement demandé d’instruire des questions sous l’angle juridique.
* 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 fait le 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 d’autre part, pour mutualiser les moyens et les énergies afin de 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 les 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 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.
* 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.

*Dans la ligne de mire*. En 2018, l’AID Coordination exercera le mandat de vice-présidence de l’Interfédération. Ce qui signifiera une participation au Bureau de l’Interfédération, mais aussi une participation à toutes les réunions avec les interlocuteurs que sont l’administration, le Forem et le Cabinet. En 2019, ce sera le mandat de présidence de l’Interfédération qui sera confié à l’AID Coordination.

#### La commission d’agrément

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. Le nouveau décret a réformé le fonctionnement de la commission d’agrément, limitant son champ d’intervention aux dossiers litigieux. Cela a eu comme conséquence que ce lieu - qui est aussi un espace dans lequel le secteur rencontre les partenaires sociaux - ne fonctionne plus que par intermittence et, en ne traitant plus que les cas « difficiles », il donne une image tronquée du secteur. La fonction de consultation a ainsi perdu une part importante de sa dimension, même si ce lieu reste important pour défendre les centres et le secteur.

### 1.2. Les enjeux bruxellois

Même si les réalités bruxelloises ne sont pas absentes des diverses représentations extérieures détaillées ci-avant, force est de constater que l’investissement des travailleurs de l’AID Coordination est a priori plus important dans les politiques wallonnes. Ceci est dû à la représentation plus importante des centres wallons dans le réseau, mais aussi à une activité (voir un activisme) politique plus intense en Wallonie où on a vu se succéder trois révisions décrétales en moins de dix ans ainsi qu’à une structuration différente de la représentation sectorielle. En Wallonie, ce sont les fédérations qui ont en charge la représentation politique via l’Interfédération alors qu’à Bruxelles, les centres sont directement affiliés à l’organe de représentation qu’est la FEBISP.

Dès lors, sur le territoire bruxellois, un volet de la représentation politique est confié à Daniel Fastenakel.

*Dans la ligne de mire*. En 2018, l’AID Coordination et les centres bruxellois devront revoir le système de concertation interne et de représentation du réseau sur la région bruxelloise.

### 1.3. Fesefa

La Fesefa est la fédération patronale du secteur socio-culturel. L’AID Coordination siège au CA 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.

*Dans la ligne de mire*. La négociation des accords du non marchand, d’une part, et la réforme du système APE, d’autre part, seront deux dossiers brûlants pour 2018.

### 1.4. L’économie sociale

Syneco, tout en gardant une structure juridique en propre, avait été intégré à l’AID Coordination. La direction de l’AID Coordination en assurait également la direction. En 2017, Syneco a repris une autonomie propre, Joël n'exerçant plus que le mandat d’administrateur délégué de l’asbl, la direction étant confiée à Sébastien Cassart.

Toutefois, les deux structures que sont AID Coordination et Syneco agissant l’une et l’autre dans le secteur de l’économie sociale d’insertion, il a été choisi de garder un lien étroit entre les deux associations afin de faire bénéficier l’une et l’autre de l’expertise et des spécificités respectives. Cela se matérialise par le partage de bureaux, par le développement de projets communs ou encore par des participations conjointes et croisées en fonction des projets qui les requièrent.

Par ailleurs, des mandats sont exercés conjointement, comme celui à Concert’Es par exemple.

**Enjeux, chantiers pour la gestion déléguée de relations extérieures et de relations politiques**

**Les enjeux et les chantiers que nous avons identifiés pour l’année 2018 :**

* **les modalités de contrôle des CISP en RW ;**
* **la réforme APE ;**
* **la vice-présidence de l’Interfédération ;**
* **l’animation et la représentation politique de l’ISP bruxellois ;**
* **les accords du non marchand ;**
* **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 2017, il y a eu continuité des actions de communication entreprises et mise en œuvre d’actions nouvelles. La communication est, par essence, un chantier de longue haleine, où les suivis et le travail doivent être permanents, sous peine de voir s’effriter sa visibilité et de perdre les automatismes. Or, dans un monde surchargé d’informations, la fluidité des flux de données ou encore les questions d’image constituent un enjeu majeur. Il faut donc, plus que jamais, continuer d’investir ces champs d’action.

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

### 2.1 La communication interne

Il s’agit 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. **L’email ou la discussion informelle**, pour les informations et analyses qui nécessitent une démarche de communication rapide. Ce mode de communication permet une grande réactivité/interactivité, mais l’information importante peut néanmoins se perdre parmi la masse de mails reçus, ne pas recevoir l’attention requise ou, dans le cas d’une discussion, être sujette à interprétation. Elle doit aussi être répétée à chaque interlocuteur. Il est impossible d’éliminer ce mode de communication des pratiques mais avec, par exemple, l’existence d’un « espace membres » sur le site Internet AID, il peut être complété par un support plus formel, permettant aux informations importantes d’être toujours disponibles (voir point 4).
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 demandes. Par leur présence dans les différents centres, les permanents jouent aussi le rôle de liaison entre les structures qui travaillent sur une même problématique ou ont des projets proches.
3. Les « **mailings**», plus formels que les emails mentionnés au premier point, s’inscrivent dans le cadre d’une communication plus structurée. Ils sont adressés pour des informations plus urgentes et/ou plus ciblées à caractère commun. Nous avons testé en 2014 l’envoi d’une newsletter électronique pour relayeraux centres les news (publiques et privées) du site et inciter les visites. Nous avons constaté une augmentation significative de la fréquentation du site après l’envoi mais la réalisation de ce type de supports prenant beaucoup de temps, l’expérience n’a pas été renouvelée.

*Dans la ligne de mire*. Cela peut néanmoins rester une piste de développement de la communication pour 2018, en fonction des informations à relayer.

1. **La partie privative du site, appelée Intranet, ou « Espace Membres »** a pour vocation d’être un espace-ressources, qui fournit informations et outils à tous les membres du réseau, sur les thématiques et sujets pertinents pour leurs activités. Il se décline en « valises » ou « rubriques » qui reprennent des informations de gestion (comptabilité, assurance, GRH…), administratives (décrets), pédagogiques (mise à disposition d’outils pédagogiques, méthodologiques, référentiels). En fonction des besoins, des rubriques sont créées (ex. « Référents Sobane-Deparis » en 2014, « dossier d’agrément » en 2015), modifiées, repensées. Les Inter-AID font l’objet d’une rubrique spécifique, mise à jour mensuellement depuis 2014, pour donner l’accès aux supports de présentation et permettre le suivi des discussions (notamment à destination des absents). Enfin, cet espace-ressource est parfois utilisé pour le suivi de projets d’accompagnement ou de rencontres de travailleurs car il permet aux participants de retrouver à un seul endroit les documents travaillés, avant, pendant et après les rencontres. L’espace Intranet est donc 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 les rubriques à jour. Le questionnement à ce sujet est récurrent et dans ce cadre, un travail spécifique de relifting a été lancé fin 2017. Il s’agit de passer en revue l’ensemble des contenus (parties publique et privée du site web), en vérifiant les liens et la pertinence des informations.

*Dans la ligne de mire*. En 2018, les logiques de navigation et de recherche d’information par les utilisateurs seront également questionnées. Ils sont toujours plus nombreux mais certains n’ont pas encore le réflexe de s’y rendre en premier lieu pour y trouver l’information souhaitée. Il faut donc continuer à rappeler aux membres l’existence de cet outil et de ses contenus, être attentif à la fréquence des mises à jour, à la clarté des infos publiées, à leur pertinence par rapport aux besoins des publics. L’hypothèse étant que la bonne organisation de cet espace est une condition *sine qua non* pour son utilisation massive et systématique par nos membres et la réduction des communications informelles cités précédemment (voir point 1).

1. **L’Inter-AID,** est identifiée comme un important canal de communication. A part dans le cas d’une « communication directe » (point 2) et individuelle, il 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’expériences, 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 2017 et à titre d’exemple, l’Inter-AID, a servi de lieu de réflexion sur la nouvelle charte du réseau, l’évaluation du personnel, les indicateurs de performance des asbl, la sécurité dans les centres, etc.

L’**AID brèves** était un moyen de communication interne mais elle a été abandonnée en 2015, car trop chronophage. Il est toutefois possible de reprendre sa réalisation en 2018 sous la forme d’une News Letter.

### 2.2 La communication externe

Elle soutient et développe 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 mis en œuvre. Il offre un espace de dissémination utile pour les projets européens dans lesquels l’AID Coordination est partie prenante 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 et la stabilité de 2016, les statistiques de 2017 montrent un tassement des visites avec 14.130 sessions ouvertes par 11.200 utilisateurs. Le nombre d’utilisateurs est donc légèrement inférieur à celui de 2016 (-12.5%), mais ils consultent toujours autant de pages durant leur visite (au total, 28.350 pages vues, soit 2,5 page par personne, en 2016 comme en 2017). En moyenne mensuelle, cela fait tout de même 2.361 pages consultées.

*Dans la ligne de mire*. En 2018, l'objectif serait de multiplier les publications et les interactions vers d’autres supports (type réseaux sociaux) pour voir ces chiffres de fréquentation repartir à la hausse.

1. **La page Facebook de l’AID Coordination et les réseaux sociaux en général.** Les médias sociaux sont désormais incontournables dans une stratégie de communication. 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. La page est aujourd’hui régulièrement alimentée : évènements liés au secteur ou à l’AID Coordination, actualités générales des centres, formations, recrutements, projets en cours, actualités politiques, etc. Au 31 décembre 2017, 146 personnes « aime » la page de l’AID Coordination. L’impact des publications est variable, souvent imprévisible, mais atteint très régulièrement la centaine de personnes « touchées », voir même plusieurs centaines comme pour la publication d'Éco-restauration annonçant la disponibilité des outils et totalisant une portée de plus de 600 personnes. 41 publications sont comptabilisées sur l’année 2017, soit une moyenne de 3,5 publications mensuelles (sachant que rien n’a été publié sur les trois derniers mois de l’année en l’absence d’un gestionnaire pour la page). Ces chiffres sont très encourageants.

*Dans la ligne de mire*. Un des projets pour 2018 serait d'investir d'autres médias sociaux, comme Linked In par exemple, et d'augmenter ainsi les synergies et la portée des publications.

1. 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).
2. **L’accompagnement des centres dans leur communication externe**. L’AID Coordination propose 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, conseils, contacts avec des prestataires, relectures ou soutien à la réalisation de supports de communication. En 2017, cette expertise a été mise à disposition de la Coordination des Mode d’Emploi, qui a développé un nouveau site Internet et de nouveaux supports écrits (flyers, etc.), ainsi que de la Chôm’hier qui voulait redynamiser son restaurant (la K-fête), grâce notamment à une communication plus structurée.
3. **Actions pour faire vivre la réflexion continuée grâce aux apports et productions des projets européens.** Dans le cadre des projets européens, des outils pédagogiques, des analyses, des discussions, des guides méthodologiques etc., sont développés directement en lien avec nos cœurs d’activités. Lorsque les projets sont terminés, l’AID Coordination met à profit ces productions et saisit les opportunités pour enrichir et faire vivre la réflexion continuée au sein du réseau, en interne, comme en externe.

En 2017, parmi les différentes actions menées et sans être exhaustif, nous pouvons citer :

**La réflexion sur les capabilités.** Suite au **projet T-Cap**, clôturé en 2016 ([www.t-cap.eu](http://www.t-cap.eu)), de très nombreux supports de communication étaient “prêts à diffuser” : rapport de recherche, rapport des bonnes pratiques, plaquettes de communication, clé USB... Ils ont donné au projet et au partenariat un écho très large et varié, qui s’est notamment manifesté par la réussite du colloque final, réunissant en juin 2016 une centaine de personnes autour d'un panel d'invités de marque, dont la ministre Eliane Tillieux. Un partenariat expérimental avec Radio27 a permis de donner une nouvelle dynamique à l’évènement et de garder une trace des échanges à écouter en différé. Ce partenariat a largement répondu aux attentes et il a ainsi été envisagé de réaliser une émission radio spécifique, enregistrée et diffusée le 22 février 2017, sur la même thématique, avec pour titre : « *Capabilités, la créativité des pratiques de formation à présent reconnue ?* ». Podcast disponible sur radio 27 : <https://www.radio27.be/index.php/replays/item/160-capabilites-studio>



Un article a également été publié, le mois précédent l’émission de radio dans la revue Démocratie (janvier 2017), sous le titre : « F*ormation des demandeurs d’emploi : place à la liberté !* ».

Même sans action médiatique aussi visible, d’autres supports pédagogiques et réflexions continuent de vivre au-delà de la durée de vie des projets (demandes extérieures, présentation lors d’évènements sectoriels et de rencontres thématiques, utilisation et appropriation par d’autres ou pour inspirer d’autres projets...) et dénotent d’un intérêt large et d’une pertinence pour le travail effectué.

Nous pouvons citer par exemple :

* les référentiels ECO+ autour des métiers de l’éco-construction ;
* le référentiel de l’éco-commis de cuisine dans le cadre du projet Eco-restaurateur, accompagné de son syllabus complet à destination des formateurs ;
* le site OPC-SFC, plate-forme pour les outils collectés et les produits du projet, qui valorise les SFC et met à disposition un très grand nombre de ressources théoriques et pratiques sur la thématique des savoir-faire comportementaux en situation professionnelle, et notamment le « *Guide pratique pour l’intégration des savoir-faire comportementaux dans un processus de formation* » du projet OPC-SFC ;
* la brochure pour la formation de formateurs CISP « *Vers l’Horeca durable : comment conjuguer les formations au bio et au local ?* » ;
* la brochure du Perron de l'Ilon « *Micro-compétences et autoévaluation au cœur de la formation* » ;
* le « *Guide pratique des stages de l’ISP en région de Bruxelles-Capitale et en Wallonie*”, financé par le Fonds 4S et toujours disponible et référencé sur au moins six sites et plates-formes Internet.

La liste n’est pas exhaustive. Certains supports plus anciens, 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 huit ans après, une référence méthodologique.

Ces évènements et ces productions contribuent à façonner l’image et la reconnaissance du réseau AID auprès de partenaires multiples, à l'échelle régionale et européenne. Ils sont les vecteurs de l’expertise et des savoir-faire du réseau, de son positionnement et de ses valeurs. Il faut pouvoir diffuser et valoriser au maximum ces réalisations pour capitaliser leurs apports dans nos actions présentes et futures. Notre site Internet et notre page Facebook sont désormais des outils adaptés à ces exigences.

### 2.3 La communication du secteur

Sans être spécifiques, ni exclusifs, les outils de communication du secteur, développés significativement par l’Interfédération depuis 2015 (et notamment en 2017 à l’occasion du salon CISP), 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, vecteur d’unité pour un secteur aux multiples facettes. Nous les avons relayés dès que cela était possible.

En ce sens, **L’Essor,** le trimestriel de l’Interfédération, participe pleinement de l’effort d’information et de communication. L’AID Coordination joue un rôle actif dans sa rédaction, avec une participation à tous les comités de rédaction (soit 8 à 10 par an). En 2017, l’Essor a développé les dossiers suivants :

* Essor n°79 : Carte de visite du secteur
* Essor n°80 : Les CISP, acteurs de développement local
* Essor n°81 : Programme de formation 2017-2018
* Essor n°82 : Nouvelles technologies : gadget ou vecteur pédagogique en ISP ?

Plus spécifiquement, l’AID Coordination a rédigé :

* l’article *« La Calestienne, centre de formation ou acteur de développement ? Les deux, résolument ! »,* pour mettre en valeur le centre et sa dynamique (Essor n°80, p. 21 à 23) ;
* l’article *« Le fondement des CISP : Formation et accompagnement, “anti système” !* » (Essor n°80, p. 12 à 15).

L’AID Coordination a également pris part au GT Communication, au sein de l’Interfédération pour travailler **sur la visibilité du secteur.**

Après le succès global de la version 2014 des RDV de l’ISP dans les sous-régions, les discussions aux différents niveaux ont privilégié une nouvelle formule de communication sectorielle. Le choix s’est porté sur un grand événement régional centralisé pour mai 2017 : un 1er salon CISP de la formation et de l’insertion socioprofessionnelle. L’objectif était de favoriser une connaissance/reconnaissance plus large du secteur par tous les publics concernés (écoles, politiques, partenaires, demandeurs d’emploi, entreprises, médias...). La préparation et l’organisation du salon ont constitué le gros chantier 2017 du GT communication. Il a nécessité beaucoup d’énergie de la part de l’Interfédération, des centres participants, des fédérations, mais l’impact, en termes de visibilité sectorielle, fût très important. L'événement a connu un grand succès en termes de fréquentation, même si la présence des médias a été décevante. Il a permis de développer des outils de communication « secteur » validés par tous (logo secteur, texte de présentation commun, roll-up, brochure, flyer...). Le dernier trimestre 2017 a été consacré à la révision du plan de communication de l’Interfédération et du secteur CISP pour 2018-2020.

*Dans la ligne de mire*. En 2018, ce plan devra être validé et les prochains évènements sectoriels planifiés en fonction de budgets très restreints. L’enjeu d’une **stratégie de communication sectorielle** reste donc toujours d’actualité.

**Enjeux et chantiers pour l’information et la communication**

**L’enjeu pour l’année 2018 est de saisir encore davantage l’opportunité que constitue cette dynamique de communication, avec des outils fonctionnels permettant de gagner du temps et de l’énergie.**

**En interne, si le travail pour la transmission d’information descendante commence à porter ses fruits, l’information ascendante demande encore de la vigilance et de la réflexion, beaucoup de centres n’ayant pas le réflexe de nous transmettre les informations stratégiques qu’ils reçoivent afin d’être partagées et de permettre des réponses les plus adéquates possibles aux difficultés rencontrées. L’outil Internet a également à y gagner d’être en partie alimenté par l’information disponible dans les centres, il s’en trouverait enrichi et rencontrerait plus facilement les besoins des membres.**

**Pour une portée plus large de nos actualités et de celles des centres mais aussi pour 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). Sachant qu’ils ne fonctionnent pas sans un certain rythme d’activité / publications qui doit perdurer dans le temps.**

**Après s’être impliquée en 2017 sur la problématique de l'identité sectorielle commune avec le 1er salon CISP, l'AID Coordination devra s’impliquer, en 2018, à atterrir sur la problématique de sa propre identité de réseau, avec le chantier de la Charte. La diffusion de celle-ci sera un chantier à mettre en œuvre dans l’année à venir, tout en continuant à capitaliser et à valoriser, à chaque fois que cela est possible, les productions développées dans d’autres projets (européens ou régionaux, présents ou passés).**

## 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.

La pédagogie étant au cœur de l’action des centres, 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 et participe dès lors à replacer systématiquement la question pédagogique au centre des réflexions et non à la périphérie de considérations administratives et financières…

### 3.1 L’Inter-AID

AID 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.

Lors de ces réunions, des questions pédagogiques sont régulièrement abordées de façon spécifique. Outre le fait 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 2017, 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 avons associé 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). L’ensemble des données récoltées ont été compilées et synthétisées afin d’être présentées et validées lors de l’Inter-AID de décembre 2017. Reste alors pour 2018 à en faire un texte construit communicable en interne et en externe et surtout, utilisable par les différents acteurs concernés.

En 2017, les Inter-AID ont traité principalement de thématiques transversales :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 17 janvier 2017 | Namur  am&pm | 1. **Travail sur la charte du réseau AID** :    1. Les missions    2. Les partenariats    3. L’accompagnement pédagogique 2. Evaluation des journées de formation 3. Informations politiques : la mise en place du décret 4. Les notifications 5. Divers |
| 21 février 2017 | Namur  am | 1. **Travail sur la charte du réseau AID (suite)** :    1. La « gouvernance », la gestion    2. L’innovation 2. Evaluation des journées de formation 3. Planification rencontres formateurs 4. Informations politiques 5. Divers |
| 21 mars 2017 | Namur  am | 1. **Evaluation du personnel : outil de gestion et de développement**  La fonction de direction est occupée pour une grande partie de son temps par les questions de gestion du personnel, par le management d’équipe. Tâches devant lesquelles les directions sont souvent seules. Au travers de l’accompagnement des centres, nous nous sommes rendus compte que les questions d’évaluation du personnel (évaluation-formative, évaluation-motivation, évaluation-sanction…) étaient centrales dans la gestion mais peu systématisées. Nous sommes accompagnés dans ce travail par Alan Kindt. 2. Les pratiques d’évaluation 3. L’apport théorique 4. Débat 5. Questions politiques 6. Divers |
| 16 mai 2017 | Namur  am | 1. **La politique de prévention et de sécurité** Les questions de prévention et de sécurité sont souvent traitées lorsque le centre est soit interpellé par une inspection ou quand il y a un accident. A ce moment-là, le centre est souvent démuni et se pose la question des responsabilités, en ce compris pénales. 2. Les pratiques développées dans le centre 3. Apport pratique et théorique : nous sommes accompagnés dans cette réflexion par Olivier MAGDALENA – conseiller en prévention 4. Débat 5. Suivi du travail sur la charte AID 6. Informations politiques 7. Divers |
| 20 juin 2017 | Namur  am | 1. **"Mettre son centre de formation en projet, focus sur le projet Eco-restaurateur"**    1. Présentation du projet et plus-value de la dimension européenne : productions et témoignages des partenaires européens    2. Des collaborations et des réflexions pour faire évoluer nos pratiques : impact dans les centres, vu par les porteurs de projet ; une dimension sociétale pour nos projets    3. Et les retours sur investissement ? Paul Timmermans : retour d’expérience « le Cellier de la Haute Sambre » Conclusion et mise en perspective par les directeurs de centre impliqués. Questions– réponses    4. Buffet lunch local |
| 19 septembre 2017 | Namur  am&pm | 1. **La politique de formation des travailleurs**  Depuis de nombreuses rencontres, nous travaillons différentes thématiques qui sont toutes liées à la formation des travailleurs. 2. Quelles sont les pratiques développées dans le centre ? 3. Quels sont les besoins individuels et collectifs ? 4. Quels sont les freins rencontrés ? 5. Y a-t-il adéquation entre les offres et les besoins ?   En termes d’offre, nous vous proposons :   1. Une mise au point sur les rencontres de formateurs 2. Une présentation du programme de formation de l’Interfédé par Raphaël Clause 3. Un rappel des possibilités du Fonds 4S 4. Une présentation succincte de FormaForm 5. Les questions politiques : 6. La nouvelle donne politique 7. Les questions liées à la mise en place du décret CISP 8. Les représentants « plateforme » et au sein des bassins 9. Divers |
| 17 octobre 2017 | Namur  am | 1. **Les outils pédagogiques des projets : des outils pour soutenir nos pratiques** 2. La grille générique des savoirs de base en situation professionnelle 3. Les compétences transversales : le référentiel RECTEC 4. Les savoir-faire comportementaux : la méthodologie OPC-SFC et ses prochains développements dans STEP4 – SFC 5. Le Moodle sur l’apprentissage des compétences de base de l’Animateur Multimédia 6. Mise au point sur les journées formation du personnel AID :  Prise de dates et retour de la rencontre avec les comptables   3. Les questions politiques :   * 1. Etat des lieux de la mise en place du décret CISP   2. La problématique des points APE   4. Divers   1. **Dossiers en ordre et missions au top :** Pour ce deuxième temps en après-midi, il est important que les travailleurs IPSP nous rejoignent. Cela fait plusieurs années à présent que notre cadre se resserre, que l’ensemble de nos interlocuteurs publics nous envoie des signaux affirmant une volonté de cadrer nos pratiques. Ils appellent cela pudiquement la professionnalisation… |
| 21 novembre 2017 | Namur  am | 1. **La gestion stratégique d’une entreprise est-elle adaptable au secteur non marchand ?** En 2017, nous avons abordé des thèmes pédagogiques : l’évaluation, les outils de formation, la formation des formateurs... Toutes ces réflexions et travaux qui s’intègrent dans le travail de ré-écriture de la charte ont été réalisés en lien avec les objectifs du réseau et des centres AID. Dans un premier temps, nous voulions porter un regard plus institutionnel, plus tourné vers les centres AID, en abordant les indicateurs de performance des asbl. Après réflexion et pour en prendre connaissance, notre choix s’est porté sur l’examen de l’impact social dans le cadre de la gestion stratégique, en compagnie de Michel Boving. 2. Suites de la dernière Inter-AID : 3. Présentation d’un outil pratico-pratique à propos de l’éligibilité des stagiaires 4. Présentation d’un outil à propos de l’éligibilité des stagiaires en fonction de leur diplôme 5. Planning des suivis des séances de formation des travailleurs AID 6. Les balises communes aux centres du réseau AID, suite aux demandes de retour d’information de l’administration et du Forem 7. Informations politiques 8. Divers |
| 19 décembre 2017 | Namur  am | 1. **La charte des AID** Après une année de démarche participative avec tous les acteurs des AID pour revoir la charte de notre réseau, Philippe Pierson nous a livré les premiers éléments sur le travail réalisé, pour les valider et traiter les questions qui se posent ainsi que les points de tension. Au niveau du timing, nous avons prévu de terminer ce travail pour le mois de juin 2018, afin que la charte puisse être présentée lors de l’AG de l’AID Coordination.   2.Les questions politiques  3. Divers  **Au revoir à Joël** |

Par ailleurs, des questions apparaissent ponctuellement et sont traduites au besoin, 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 : ce qui est par exemple le cas des rencontres de formateurs…

### 3.2 Les rencontres de formateurs

Initiées en 2015, ces rencontres ont pour idée de départ 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.

Ces rencontres ont révélé dans le chef des formateurs et de leur direction le besoin d’approfondissement de la réflexion et de partage d’outils pédagogiques.

Les centres ont également souhaité étendre cette dynamique pédagogique à d’autres travailleurs du réseau. Le travail s’est poursuivi en 2017, notamment en regard de l’entrée en vigueur du nouveau décret.

Les thématiques des rencontres en 2017 :

* **Horticulture :** partant des témoignages sur l’échange d’expériences respectives des uns et des autres, les formateurs ont imaginé différentes actions à mettre en oeuvre pour renforcer et compléter leurs propres approches sur des questions tant pédagogiques (supports de cours) que sociales (mise à l’emploi), techniques (gestion du matériel, formation continue), économiques (devis, diversification des tâches), voir institutionnelles (CA). La journée s’est poursuivie par la démonstration pratique de techniques innovantes (désherbage thermique).
* **Alpha/FLE :** la présentation de leur métier par les formateurs présents ont permis à chacun de partager tant les atouts que les difficultés de leur filière, permettant de prendre conscience, au-delà des singularités et particularismes de chacun, des lignes de conduites communes et des moteurs conjoints pour guider leurs actions au quotidien. Le partage d’outils développés au sein de chaque centre (en regard de publics ou compétences propres) et de la Coordination (via les projets européens) ont apporté des idées stimulantes et rafraîchissantes que chacun pourra s’approprier de son côté. A la clôture était manifeste l’envie de se revoir pour approfondir les questions soulevées.
* **Le « groupe comptable » :** Suite à une première journée organisée en 2016 pour le personnel administratif au sens large, un groupe plus spécifiquement en charge de questions comptables s’en est détaché et s’est donné rendez-vous en 2017 pour aborder la question plus pointue de la réforme des points APE et procéder à l’échange de premiers outils de gestion financière.
* **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, sur ce qui existe déjà et qui est adapté dans les centres en matière de projet pédagogique, ainsi que sur une présentation de premiers outils pédagogiques à échanger. Rendez-vous a été fixé dès mars 2017 pour poursuivre ces travaux. Cette rencontre de mars s’est principalement axée sur l’échange d’outils entre les différents participants et la présentation d’outils de l’AID Coordination, jugés pertinents dans le cadre de l’élaboration des bilans d’entrée, intermédiaires et de sortie liés au PIF. Une deuxième rencontre a été programmée en octobre suite à la réception par les centres d’un courrier de l’administration demandant de remettre au point les informations concernant les différents modèles prescrits par le nouveau décret. Les participants aux groupes de 2017 ont été satisfaits des productions et échanges, l’ensemble des résultats de ces rencontres se retrouvent sur l’intranet de notre site Internet.

### 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. La Coordination a 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 afin d’accompagner les équipes dans le cadre de la mise en œuvre concrète du nouveau décret CISP et, plus précisément, à donner vie au fameux « Plan Individualisé de Formation », et à ces nombreuses implications. A ce propos, à titre d’exemple, l’AID Hainaut Centre et Depromesem ont sollicité l’équipe de l’AID Coordination en vue d’apporter un feed-back sur les premières opérationnalisations des PIF tant auprès de leurs stagiaires qu’auprès des équipes pédagogiques, administratives et de la direction (bilans d’entrée, intermédiaires et finaux ; modèles des contrats de formation, de stage, des attestations de fin de formation...).

A côté de ces demandes, nous sommes aussi sollicités par les centres pour divers projets d’accompagnement pédagogique. Citons par exemple la demande de L’Escale :

Après de vastes chantiers entre 2008 et 2016 (refonte du projet pédagogique, déménagement et fusion avec l’OISP Cap Emploi), L’Escale souhaite remettre en chantier sa réflexion pédagogique. Au menu : étudier comment mieux travailler les savoirs de base en situation de travail. En effet, il est à noter que, paradoxalement, l'attention est souvent portée en priorité sur l’acquisition et la maîtrise de compétences techniques, directement en lien avec les postes de travail. Il en ressort une segmentation des apprentissages : l’apprentissage des compétences-clés étant confié à des acteurs spécifiques : soit des opérateurs de formation spécialisés, soit des formateurs dévolus principalement à ces tâches.

En tant qu’organisme de formation, nous constatons de l'interne les effets contre-productifs de cette segmentation. Parmi ceux-ci nous notons de façon particulière :

* Apparaissant comme « déconnectés » des aspects techniques, professionnels ou encore du « concret », ces apprentissages des savoirs de base ont tendance à ne pas « faire sens » pour les apprenants. On sait pourtant l'importance cognitive qu'à la fonction du sens dans les apprentissages : percevoir par soi-même la fonction de l’apprentissage, l’articulation entre certains savoirs et leur utilité dans la vie quotidienne et ou professionnelle.
* Par ailleurs, pour certains apprenants, ces savoirs ainsi déconnectés du monde du travail sont considérés comme secondaires voir optionnels. Avec pour conséquence un moindre investissement et une motivation affaiblie. Ce qui ne contribue pas à la maîtrise de ces savoirs.
* Cette segmentation a aussi une influence sur les méthodologies : les savoirs de base sont travaillés principalement « en classe », certes avec des méthodologies participatives et actives, mais ne bénéficient pas de la mise en contexte réelle qu’offre le travail sur les compétences techniques.
* Cette segmentation apparaît enfin entre les équipes ou au sein même de celles-ci. Les apprenants qui ne font pas par eux-mêmes le lien entre les compétences techniques et les compétences clés ont à faire à des formateurs qui naturellement ne font pas non plus le lien, se percevant, dans les situations les plus extrêmes, comme n’étant pas concernés par les compétences travaillées par leurs collègues.

Dès lors, si nous voulons relever le défi qui consiste à donner accès et maîtrise à nos apprenants aux savoirs de base, nous faisons l’hypothèse que cela doit passer par le décloisonnement de leurs apprentissages, des méthodologies et donc des équipes de formateurs.

*Dans la ligne de mire*. Ce projet, introduit à l’APEF pour un soutien financier a été accepté et sera développé dans le courant de l’année 2018 en collaboration avec Lire & Ecrire WAPI et avec le soutien d’un formateur extérieur, René Beaulieu.

### 3.4 L’approche par compétences

L’AID Coordination défend les spécificités du secteur de la formation socioprofessionnelle afin qu’elles soient reconnues dans la mise en place des systèmes belges et européens de reconnaissance des acquis d’apprentissage tout au long de la vie.

Depuis près de 20 ans, l’AID Coordination travaille sur le développement de l’Approche Par Compétences et est actuellement identifiée comme un de ses principaux experts.

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.

Dans le cadre du nouveau décret RW, chaque centre a dû se positionner dans une ou des catégorie(s) de filière et décliner son programme de formation en compétences, connaissances et aptitudes tant techniques que socioprofessionnelles visées par la filière. Afin de les soutenir dans la mise en œuvre du renouvellement d’agrément, nous avons développé des formations ou des accompagnements d’équipe complets depuis l’analyse de la demande jusqu’à la recherche de financement.

C’est pourquoi, tant à Bruxelles qu’en Région wallonne, nous sommes sollicités afin de développer les acquis de la méthodologie Thésée et de l’adapter aux contextes belge et européen. Ces demandes sont issues aussi bien de nos membres que des centres d’autres fédérations. A partir du moment où les demandeurs de l’accompagnement ne font pas partie des membres intégrés du réseau, 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 Coordination 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. Elle veille aussi à se doter des instruments et compétences nécessaires à la poursuite de ces développements.

### 3.5 L’investissement au sein de la commission pédagogique de l’Interfédé

#### De façon transversale

L’Interfédé 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’Interfédé 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 contraintes nouvelles qui s’imposent progressivement selon 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 par 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.

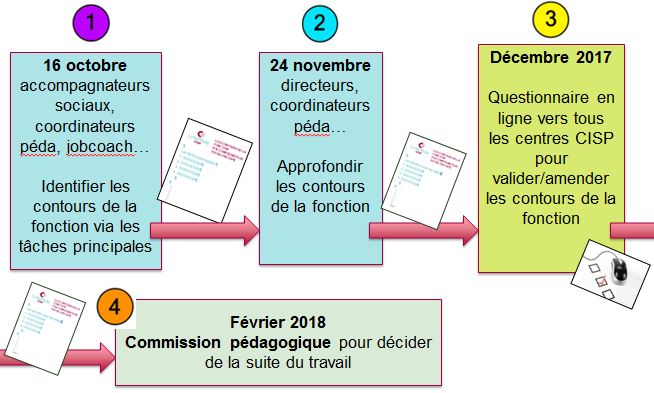
#### De façon spécifique

1. *Clôture du GT Evaluation en lien avec la Reconnaissance/Validation/Certification des compétences des stagiaires en ISP*

* synthèse des échanges :
  + Un souci de toutes les fédérations/mouvements de garder de l’autonomie et de respecter la diversité des pratiques des centres ;
  + Un questionnement très présent sur le rôle de l’évaluation dans le parcours de formation : elle doit valoriser le stagiaire, surtout pas le replonger dans le parcours d’échec antérieur, ET doit lui ouvrir des portes ;
  + Une tension apparaît entre une évaluation au service du lien formation-emploi et une évaluation au service de l’émancipation et de la réinsertion sociale, le développement de la personne ;
  + Selon les fédérations/mouvements et leur propre public/formateurs/objectifs, des démarches et des objectifs différents sont poursuivis : certains sont encore très prudents sur leur rôle dans la certification et ne sont pas sûrs de leur volonté de s’y engager, d’autres s’y sont déjà engagés activement, entre autres par l’intermédiaire des partenariats avec l’Enseignement de Promotion Sociale ou la validation des compétences ;
  + Derrière la question de la certification, se pose la question des « métiers »: est-ce qu’on valide des morceaux de métiers avec le risque de détricoter les droits sociaux ?
  + Enfin, la validation des compétences porte exclusivement sur des compétences techniques, tandis que les compétences transversales n’y ont pas leur place.

1. *Démarrage du GT Contours de l’accompagnateur social* :

Une démarche a été initiée pour élaborer les contours de la fonction d’accompagnateur social en CISP. Cette démarche s’inscrit dans l’action de formation des travailleurs du secteur et vise à préciser les contours de cette fonction en vue de décider de l’opportunité de produire un référentiel de formation pour celle-ci.



Elle comprend 4 étapes :

* + Une rencontre avec les travailleurs exerçant la fonction d’accompagnateur social (le 16 octobre) pour déterminer les activités-clés de la fonction ;
  + Une rencontre avec les directeurs et coordinateurs pédagogiques (le 24 novembre) pour approfondir le travail réalisé par le groupe des travailleurs ;
  + Un questionnaire aux centres construit à partir des productions du groupe des travailleurs et des directions ;
  + Une note de travail qui reprend les résultats de cette démarche qui sera présentée à la commission pédagogique de l’Interfédé en février 2018.

**Enjeux, chantiers pour la réflexion et l’animation pédagogique**

**Les enjeux et les chantiers que nous avions identifiés sont restés d’actualité et ils continueront à nous mobiliser pour l’année 2018 :**

* **La formation des formateurs ;**
* **Les savoirs de base en situation professionnelle ;**
* **L’évaluation et à travers elle, la reconnaissance des acquis pour, à terme, concourir à leur validation voire leur certification.**

## 4. Le développement

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

### 4.1 Introduction

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 dans les projets, d’une façon montante comme descendante. L’objectif est de maximiser les impacts des différents projets sur les centres et le secteur.

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 et des centres. 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 : 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 à l’approche par compétences et adaptés aux réalités des centres. Des outils ont été réalisés notamment au niveau de l'évaluation diagnostique des compétences transversales. Enfin, une autre dimension du projet EFT s’attaque à la dimension pédagogique de la formation des formateurs en EFT.
* 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 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.

### 4.2 L’AID Coordination comme initiateur, porteur de projet

En 2017, quatre projets ERASMUS+ se sont terminés :

* + Ecvet 4 E-inclusion (2014-2017),
  + In Company trainers (2015-2017),
  + Eco-restaurateur (2015-2017),
  + Expérience de Formation par le Travail – EFT (2015-2017),

deux poursuivent leur développement :

* + Step 4-SFC (2016-2018),
  + RECTEC (2016-2019),

et un nouveau a été agréé :

* NT4S (2017-2019).

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 ajoutés aux méthodologies d’approche par compétences.

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.

#### STEP 4 SFC

****

<https://fr-fr.facebook.com/Step4SFC/about>

<http://step4-sfc.eu/>

**Le contexte du projet**

Le projet Step4-SFC proposera des réponses diverses, pratiques et opérationnelles aux formateurs qui souhaitent se former et disposer d’outils pour :

* la conscientisation et la sensibilisation des stagiaires aux compétences transversales de type savoir-faire comportementaux en situation professionnelle (entretien individuel, module de sensibilisation…) ;
* la communication sur l’importance des savoir-faire comportementaux  (capsules vidéos, exposés interactifs…) ;
* la mise en œuvre d’activités pédagogiques de suivi, de développement et de remédiation (Communauté de pratique des formateurs techniques et non techniques).

Ce projet fait suite à l’intégration des formations de formateurs dans les programmes des partenaires qui dénoncent le manque d’outils pédagogiques permettant de travailler et de développer les SFC avec leurs apprenants.

Cette construction se fera en collaboration avec les formateurs et formatrices de centres de formation de base et avec des professionnel-le-s en lien avec des situations de travail et/ou de formation qui entrent dans les priorités suivantes :

* améliorer l'acquisition des compétences de base et transversales pertinentes et de haut niveau dans une perspective d'éducation et de formation tout au long de la vie ;
* transparence et reconnaissance des aptitudes et des qualifications pour faciliter l’apprentissage, l’employabilité et la mobilité des travailleurs ;
* améliorer l’accès à la formation et aux qualifications pour tous via l'EFPC.

**Les résultats attendus à l’issue du projet**

Les activités liées au projet concernent l’élaboration, le testing, l’adaptation, l’adoption et la mise en œuvre :

* des nouvelles méthodologies d’apprentissage ;
* des outils et méthodes de professionnalisation et de développement professionnel des formateurs ;
* des leviers pour faciliter la reconnaissance des aptitudes (donc des SFC dans notre cas), en orientant nos réflexions vers les éventuels liens possibles avec les certifications existantes au niveau des compétences techniques.

#### RECTEC



<http://rectec.ac-versailles.fr/>

RECTEC est un projet Européen qui réunit des experts français, luxembourgeois et belges et vise à reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications.

**Centres AID impliqués**: AlterForm (partenaire direct du projet), Croc’Espace et Agora (partenaires associés aux expérimentations).

**Le contexte du projet**

La reconnaissance des compétences transversales pour accéder aux qualifications et à l’employabilité durable se heurte aujourd’hui à une multitude de répertoires, qui croisent les compétences dites de base et les compétences clés. Marquée par les compétences dites « de base » renvoyant souvent à une logique de savoirs de base - lire, écrire, compter -, cette entrée peut empêcher d’adopter une véritable approche par compétences. Nos priorités s’orientent vers l’utilisation d’un référentiel commun des compétences transversales graduées par niveaux de maîtrise. Ces niveaux de maîtrise prennent en compte ceux du Cadre Européen des Certifications (CEC), intègre et distribue les compétences clés et celles dites de base.

Chacun des pays concernés - Belgique, France, Luxembourg - rencontre les mêmes problèmes en lien avec leur approche historique des « savoirs de base ou instructions de base » ancrée dans la formation initiale (scolaire). Ces trois états membres cherchent aujourd'hui à reconnaître les compétences de ces populations par des certifications professionnelles. Un deuxième enjeu transnational concerne « la maîtrise de la langue française » comme langue de travail et de reconnaissance professionnelle. Or, considéré comme faisant partie des « savoirs de base », le français professionnel n’est pas calibré en tant que compétence transversale professionnelle et cet objet d’élaboration dépasse les frontières de chacun de ces pays. Enfin, ces trois états membres ayant beaucoup œuvré pour la reconnaissance des compétences clés, sans lien avec les certifications professionnelles, le projet RECTEC a pour ambition de fédérer plusieurs projets européens portés par les partenaires en termes de « compétences clés », « savoir-faire comportementaux » ou encore « développement du potentiel personnel ».

**Les résultats attendus à l’issue du projet :**

* utilisation du référentiel de compétences transversales par les dispositifs d’insertion et formation professionnelle des trois états membres, en lien avec des certifications professionnelles ;
* installation des démarches d’évaluation élaborées pendant le projet dans le cadre des orientations et des formations des publics peu qualifiés (en amont des certifications, en particulier pour reconnaître les pré-requis d’accès aux certifications) ;
* diffusion des productions à un nombre important de partenaires européens, porteurs de projets en cours, œuvrant pour le développement des compétences de base, d’alphabétisation et de formation linguistique des migrants ;
* diffusion auprès des centres documentaires et des têtes de réseau d’organismes et associations œuvrant dans le champ de l’intégration professionnelle des populations migrantes (Centre Européen des Langues Vivantes, CELV Gratz en Autriche, entre autres).

#### ECVET 4 e-inclusion



[www.ecvet4einclusion.eu](http://www.ecvet4einclusion.eu/)

Ce projet propose d’identifier les aptitudes, connaissances et niveaux de responsabilité et d'autonomie que doit maîtriser un Animateur Multimédia afin de permettre l’obtention de la reconnaissance de ses compétences et ce, quel que soit le processus d’apprentissage par lequel il les a obtenus.

**Le contexte du projet**

Les Animateurs Multimédia sont au centre de la lutte contre la fracture numérique. Ils travaillent dans des domaines très différents afin d’être proche des principaux groupes cibles comme : les jeunes, les demandeurs d’emploi, les seniors ou les personnes défavorisées. Ils doivent mobiliser des compétences et des connaissances très diverses, aussi bien techniques (TIC) que pédagogiques. Malheureusement, leur reconnaissance est très déséquilibrée ou inexistante dans les pays européens. Dans la plupart des cas, ce n’est même pas considéré comme un métier, mais plus comme un ensemble de compétences ajoutées à d’autres métiers comme : bibliothécaire, enseignant, travailleur social... Les conditions de travail des Animateurs Multimédia et la qualité du service fourni par ces derniers sont donc très précaires.

**Les résultats attendus à l’issue du projet :**

* référentiel métier compétences de l’Animateur Multimédia ;
* référentiel de formation de l’Animateur Multimédia ;
* moodle « les compétences de base de l’Animateur Multimédia » : <http://86.120.42.79/moodle>

#### In Company trainers

**In Company trainers**

**https://lh6.googleusercontent.com/mYGM1Ax2IxZIopzVC00YG-SATg6Nkj5jOuZlq06jcJNowXDlHlEcp9XzEO877L3ZPpevWjg6Kc3x8I68ahUATPcadoQgMUQ2tXbNVxQ5xGRvfeQs-DJRGSP6a68yw-xa7wu_gpjf**

Sous son nom anglais « Developing Apprenticeship: In-Company Trainer Training and Apprenticeship Promotion », ce projet, autour de la formation des formateurs en entreprise, a pour objectif de contribuer au développement de l’apprentissage en Lituanie, Lettonie et Estonie.

**Le contexte du projet**

Dans le cadre du projet, environ 90 entreprises seront interviewées au sujet des besoins de formation de leurs formateurs en entreprise et 30 formateurs en entreprise seront formés de manière « pilote » en Lituanie, Lettonie et Estonie. Les partenaires finlandais et belge fournissent la méthodologie et le savoir-faire dans la réalisation des productions intellectuelles du projet. En Lituanie, un examen de la mise en oeuvre actuelle du programme de formation des formateurs en entreprise et du cadre légal et juridique sera réalisé.

**Les résultats attendus à l’issue du projet :**

* référentiel de compétences du tuteur en entreprise ;
* un modèle de programme formation du tuteur en entreprise ;
* un modèle conceptuel pour la promotion de l’apprentissage.

#### Eco-Restaurateur

****

<http://ecorestaurateur.eu/fr/home-page-2/>

<https://www.facebook.com/Eco-restaurateur-pour-une-alimentation-durable-192775964488133/>

Après un travail très riche et porteur sur l’éco-construction, l’AID a élargi sa réflexion à d’autres secteurs, comme l’Horeca, via la thématique des circuits-courts alimentaires et de la restauration durable. Elle a coordonné ainsi ce projet européen innovant « Eco-restaurateur : pour une alimentation durable », en deux ans. Le projet s’est clôturé en 2017 avec une série d’événements de dissémination réussis. Le projet avait la particularité de s’appuyer sur un consortium belge de partenaires issus de notre réseau, en plus des partenaires européens plus « classiques ».

**Le contexte du projet**

Le projet s’appuyait sur le constat qu’un mouvement global se développe autour de l’alimentation et de l’agriculture pour prôner des pratiques durables de production et la consommation des produits de qualité et que des projets sont développés dans ce sens, de manière plus ou moins formelle. Mais il manque une offre de formation structurée et des outils d’identification et de formation à ces compétences spécifiques pour favoriser l’emploi des personnes peu qualifiées dans ces métiers dits de l’Horeca durable.

**Les résultats attendus à l’issue du projet**

Le projet « Éco-Restaurateur, pour une alimentation durable » visait à répondre à ces besoins en termes de compétences pour ce secteur émergent et à forte croissance de l’alimentation durable, au sens bio et locale. Il a lié, par les outils ECVET les plus rigoureux, les apprentissages réalisés au marché du travail. Ainsi, profils de compétences, référentiel de formation et système d'évaluation du commis de cuisine éco-responsable ont été établis au contact des parties prenantes économiques et compilés au sein d’un support pédagogique complet et concret. Les objectifs, au niveau européen, étaient :

1. de soutenir la structuration des formations ;
2. de faciliter l’accès aux publics fragilisés (outils et matériel pédagogique développés en tenant compte des compétences-clés) ;
3. de disséminer des bonnes pratiques dans les habitudes alimentaires (diffusion à un large public des ressources, etc.).

#### Experience for Training



<http://www.eft-project.eu/?q=fr>

Un des principaux défis actuels de l’UE face au « déficit de compétences » est de veiller à ce que les programmes de formation professionnelle dotent les apprenants de la large gamme de compétences nécessaires pour être prêts à l’emploi. En combinant la formation professionnelle classique avec une véritable expérience commerciale (à savoir la production et la commercialisation des produits / services à un client contre paiement), l’apprentissage basé sur le travail - ou encore Formation par le Travail (FT)- devient de plus en plus reconnu comme un puissant outil pour le développement des compétences clés en matière d’employabilité et de lutte contre l’exclusion sociale.

**Le contexte du projet**

Le [projet EFT - EXPERIENCE FOR TRAINING](http://www.eft-project.eu/?q=fr) (work Experience For Training en anglais / Entreprise de Formation par le Travail en français) vise à soutenir ceux et celles qui travaillent avec des jeunes « NEET » (16 à 24 ans qui ne sont ni étudiant, ni employé, ni stagiaire) et des demandeurs d'emploi adultes dans des contextes de Formation par le Travail (FT) :

* en élaborant un modèle commun transposable dans différents contextes ;
* en identifiant les compétences-clés des formateurs et les entraîneurs en FT ;
* en travaillant sur la maximisation de la plus-value pour les apprenants.

**Résultats attendus :**

* **un état des lieux de la Formation par le Travail** aujourd’hui dans les pays partenaires, y compris un modèle commun pour la FT dans les organisations et la collecte des bonnes pratiques ;
* un **profil de compétences professionnelles** pour les formateurs et coach impliqués dans la FT ;
* une **session de formation de cinq jours** pour 20 formateurs / coach en Italie ;
* un **rapport global** basé sur les réactions recueillies lors de la formation de cinq jours, qui évaluera la méthodologie du projet, le modèle commun pour la Formation par le Travail et le profil de compétences, et qui fournira des recommandations pour valoriser l’intérêt de la FT ;
* **cinq événements de dissémination** organisés tout au long du projet de deux ans pour présenter les produits intellectuels aux parties prenantes.

#### NewT4S

[T4S](http://www.nt4s.eu/)[http://www.nt4s.eu](http://www.nt4s.eu" \t "_blank)

**NOUVEAUX OUTILS POUR NOUVELLES COMPÉTENCES EN FORMATION PAR LE TRAVAIL**

**Le contexte du projet**

La formation professionnelle des jeunes et adultes est au cœur de biens des enjeux : employabilité, compétitivité, croissance, lutte contre le chômage, inclusion, etc. Par ailleurs, tant pour des raisons qui touchent à la fois à la motivation des apprenants que pour des questions d’adéquation aux besoins des employeurs, les modèles d’apprentissages qui rapprochent la formation de l’entreprise ont le vent en poupe dans la plupart des pays européens.

Système dual, alternance, stages en entreprise, contrats d’insertion, entreprises de formation par le travail, chantiers d’insertion...chaque pays développe des initiatives propres, mais relativement proches et complémentaires.

Toutefois, sur le terrain, il apparaît que si le système est bon, il ne suffit pas de décider de faire du partenariat formation/entreprise pour que cela fonctionne : transmettre des savoirs, des gestes techniques, des attitudes professionnelles, motiver un apprenant à aller au bout de sa formation, de s’inscrire durablement dans l’emploi, de l’aider à lever tous les obstacles à son inclusion, sont autant d’éléments qui ne s’improvisent pas. Développer des formations, en lien avec le monde du travail, requiert donc une organisation pédagogique rigoureuse et adaptée.

Sur cette base, en envisageant une amélioration des compétences, nous souhaitons proposer à des formateurs de partager leurs savoirs, savoir-faire et outils de formation, afin d’enrichir les autres des bonnes pratiques développées par chacun, en considérant l’égalité de genre, la non-discrimination et la participation de groupes défavorisés. Ce partage devant de plus faire l’objet d’une production de nouveaux outils.

**Résultats attendus**

Parmi les objectifs spécifiques du projet NewT4S :

* amélioration de la compréhension et de la connaissance des nouveaux outils de formation dans le modèle formation en situation travail ;
* développement d’activités de formation et de nouveaux outils de formation pour les formateurs dans ce domaine ;
* sensibilisation des décideurs sur les modèles d'apprentissage basés sur le travail, en particulier dans les territoires très en retard par rapport aux objectifs de l’UE.

Cette « prise de conscience » pourrait prendre la forme de politiques et /ou d'incitations pour :

* améliorer les modèles d’apprentissage dans l’environnement de travail, la coopération entre le secteur privé et le secteur public devrait être encouragée à ce niveau ;
* fournir aux formateurs une formation sur les outils d’apprentissage à utiliser en formation situation travail ;
* initiatives de sensibilisation, dont l’objectif ultime est l’innovation des systèmes locaux, régionaux ou nationaux de formation pour l’insertion professionnelle et sociale, en améliorant l’accès à la formation et aux compétences.

### 4.3 Expertises et prestations externes

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

* **Module Approche par Compétences en région Bruxelloise (FFCISP)**: *« L’approche par compétences, méthodologie référentielle : adéquation aux missions et objectifs des acteurs de la formation professionnelle »*

Objectif du module :

Appropriation par les équipes de l’approche par compétences et de ses enjeux pédagogiques dans une perspective à moyen terme de repenser les programmes de formation sur base de la méthodologie référentielle.

Public cible :

Formateurs, directions, coordinateurs pédagogiques.

* **Représentation de l’AID Coordination pour compte du réseau, au sein du groupe Expert ECVET Belgian Team :** Nous sommes membre de ECVET Team qui est un groupe composé d’experts « autonomes » qui proviennent de différents organismes de formation : Forem, Bruxelles Formation, IFAPME, Consortium de validation des compétences, SFMQ. L’AID Coordination pour compte du réseau, 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.
* **Chargé de cours à l’Institut Cardijn en BAC3 assistant social**: « Analyse des politiques publiques d’insertion ». Ce partenariat avec l’Institut Cardijn reconduit depuis quatre ans est 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 ».
* **Encadrement du Groupe de travail Interfédération « Contours de la fonction de l’accompagnateur social » :** GT issu de la demande de la Commission pédagogique de l’Interfédération. Une démarche a été initiée pour élaborer les contours de la fonction d’accompagnateur social en CISP. Cette démarche s’inscrit dans l’action de formation des travailleurs du secteur et vise à préciser les contours de cette fonction en vue de décider de l’opportunité de produire un référentiel de formation pour celle-ci.

Elle comprend quatre étapes :

* une rencontre avec les travailleurs exerçant la fonction d’accompagnateur social (le 16 octobre) pour déterminer les activités-clés de la fonction ;
* une rencontre avec les directeurs et coordinateurs pédagogiques (le 24 novembre) pour approfondir le travail réalisé par le groupe des travailleurs ;
* un questionnaire aux centres construit à partir des productions du groupe des travailleurs et des directions ;
* une note de travail qui reprend les résultats de cette démarche qui sera présentée à la commission pédagogique de l’Interfédération en février 2018.

### 4.4 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 termes 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 ;
* accompagnement des centres dans le montage de dossiers de subsides, la mise en réseau, les démarches et la consultance par rapport aux nouveaux projets : Interreg, FSE (Needs), Région Wallonne (Prison), Erasmus+ K1 et K2... Nous travaillons avec les centres concernés à la rédaction du dossier, à trouver des partenaires mais aussi en intermédiaire vis-à-vis d'organismes 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…

### 4.5 Le soutien aux projets d’entreprise d’économie sociale

Au travers des collaborations avec Syneco, la pertinence de la complémentarité de nos approches se confirme. Pour l’avenir, il nous incombe 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 seulement comme 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.

Divers projets d’économie sociale aujourd’hui aboutis sont nés des centres AID (Rappel à Tubize, La Ressourcerie de la Dyle à Genappe, La coopérative de la savonnerie et Couleur Terre à Beauraing, CF2D à Bruxelles...) et d’autres sont en gestation (projet à Nivelles) : le chantier est donc ouvert et à poursuivre.

## 5. L’aide à la gestion

### 5.1. Implications transversales

Une spécificité de l’AID Coordination est la mise en œuvre de ses actions de suivi qui peuvent alternativement privilégier une dimension collective ou une intervention plus rapprochée auprès des centres selon les besoins.

#### Une logique de réseau

L’aide à la gestion se matérialise au travers de la participation systématique d’un permanent de l’AID Coordination aux structures de gestion (CA, comité de gestion). Cette présence permet d’approcher au plus près la réalité du centre ainsi que ses difficultés et les questions qui se posent. Fort de la connaissance de chacun et de l’expérience acquise conjointement au sein des différentes structures, les réponses proposées sur mesure sont ainsi davantage ciblées, tant au niveau des questions professionnelles ou pédagogiques, que de la recherche de moyens financiers, ou d’un panel d’outils de gestion…

Parmi les outils proposés aux centres, citons quatre initiatives gérées au niveau de l’AID Coordination et offertes aux centres en support de l’accomplissement spécifique de leurs missions :

1. **Une base de données commune**Parce que depuis de nombreuses années chaque centre est tenu de répondre individuellement aux mêmes injonctions légales et parce que le nouveau décret “CISP” nécessite d’intégrer une série d’adaptations à cet égard, la Coordination offre à ses centres l’usage d’une base de données relative à leurs stagiaires qui rencontre à la fois les prescrits de la réglementation mais aussi les attentes formulées par les centres. L’élaboration d’un nouvel outil en phase avec les évolutions technologiques constitue une priorité mais également un défi opérationnel compte tenu de la diversité des situations à prendre en considération.
2. **Des assurances mutualisées**Parce que l’assureur préférera aborder un risque plus conséquent dont la probabilité qu’il survienne est moins aléatoire, puisque collectivement “lissée”, la couverture négociée ensemble sera plus large et la prime à assumer individuellement se révélera au final moins lourde à supporter par chacun. La Coordination permet à ses centres de se regrouper pour se prémunir de certains risques et accidents qui peuvent survenir au sein du secteur de l’insertion socio-professionnelle.
3. **Un Fonds de solidarité**Parce qu’un accident reste par définition aléatoire mais peut néanmoins lourdement impacter celui qui s’engage à respecter l’ensemble des droits de ses collaborateurs, la Coordination propose de pousser la logique assurantielle solidaire au-delà des limites imposées par une stricte approche marchande via une contribution complémentaire volontaire pour soutenir celui que le sort a désigné. Et parce qu’à son tour, si les rôles s’inversent ultérieurement, ce dernier pourra apporter son aide en guise de renvoi d’ascenseur.
4. **Une trésorerie commune**Parce que le calendrier des institutions, activités récurrentes et autres projets ponctuels assurant les modes de financement des centres sont décalés de la gestion du quotidien, des tensions peuvent naître dans le vécu et mettre un centre en difficultés… pendant qu’un autre centre bénéficiera au même instant d’une éventuelle marge de manœuvre excédentaire. Constituer un pot commun permet alors de constituer un matelas alimenté au gré des aléas institutionnels et dont chacun fera l’usage avec parcimonie selon les besoins effectifs et ce, en concertation avec l’AID Coordination qui veillera à la défense des intérêts de chacun.

Parce que si seul on va plus vite, ensemble on va plus loin...

#### Une approche individualisée

L’AID Coordination est certes un outil de solidarité mais le temps nécessaire est accordé selon le cas de figure pour l’organisation d’un suivi rapproché d’un centre, que ce soit dans le cadre de difficultés passagères ou de phases de développement ou de réorganisation par exemple. Pour autant qu’elle reste dans le cahier des charges de l’AID Coordination, l’objectif est que toute demande soit rencontrée : voir ci-après et point suivant (5.2.) pour illustration.

Depuis plusieurs années se développe par ailleurs une fonction partagée d’« aide à la gestion » sous la forme d’un soutien à la gestion des ressources humaines (profils de fonction, recrutement, respect de la législation, processus d’évaluation…), ou sous forme d’un accompagnement pour les questions relatives au management.

En 2017, la question des APE (affectation, conversion, rapport…) a nécessité un support soutenu en cette année de réforme… inaboutie.

Les demandes précédentes nécessitent un volume de travail important, mais des demandes plus ponctuelles peuvent également voir le jour, qui couvrent :

* toute question liée à la législation sociale, comptable et fiscale ;
* l’accompagnement politique, dans des négociations dans des dossiers tant au niveau régional que local ;
* l’accompagnement à travers les négociations avec les pouvoirs subsidiant (rejet de solde dans les dossiers FSE, demande de subsides à la Région wallonne…)
* l’accompagnement pour la mise en place de collaboration avec la Promotion sociale ;
* le soutien pour l’obtention de moyens complémentaires dans le cadre de projets pilotes ;
* l’exploration de nouvelles pistes de financement (projets européens, Fondations,…) ;
* l’aide à la gestion pour les volets économiques en cas de difficulté manifeste ;
* …

A noter qu’un certain nombre de fusions entre centres ont été et sont encore à l’ordre du jour, afin de gagner en cohérence et de dégager des économies d’échelle. Or ces fusions ne s’improvisent pas et supposent un important travail de préparation en amont et un accompagnement des équipes pour permettre une réelle intégration des projets et des compétences en aval.

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

### 5.2. Implications spécifiques

L’aide à la gestion, outil de solidarité entre les centres du réseau, est aussi à décliner en fonction des besoins spécifiques qui surgissent dans la vie des centres. L’équipe de l’AID Coordination peut alors être mise à contribution de façon plus soutenue pour la durée nécessaire à résoudre une situation de crise ou le temps de la réalisation d’une action spécifique.

En 2017, l’AID Coordination a été mise à contribution de manière diverse et pour diverses raisons. De façon non exhaustive nous citons :

* **AID BW EFT**

2017 a été une année très délicate pour notre centre de formation de Tubize. La directrice empêchée par des problèmes de santé n’a pu exercer sa fonction durant les neuf premiers mois de l’année. Pour permettre à l’action de se poursuivre et à la structure de passer ce cap difficile, l’AID Coordination a mis son énergie en commun avec celle du MOC régional afin d’assurer un suivi hebdomadaire des projets, des aspects financiers et administratifs, de la gestion du personnel… Bref de l’ensemble de l’activité de l’association, le tout sur fond d’un déménagement et dans le contexte connu de mise en œuvre du décret CISP.

Il est à souligner que cet investissement très conséquent n’est possible que grâce à l’important maillage qui existe entre les centres AID et au développement au fil des ans d’une solidarité mutuelle aboutie.

* **La Chôm’hier**

L’année 2017 a été une année compliquée pour La Chôm’hier et son projet d’économie sociale, la K-Fête. Le restaurant social a connu une fin 2016 très positive et enthousiasmante avec un relifting complet du lieu qui a permis de remobiliser toute l’équipe. Mais ce nouveau souffle a peu duré, en raison notamment de l’absence d’un encadrant technique pour le restaurant et de difficultés de management. Le travail entamé pour construire une stratégie de communication et de développement pour le restaurant s’est arrêté prématurément et cela a donné lieu à des questionnements personnels et institutionnels. Les instances ont été fortement sollicitées pour prendre le temps de la réflexion accordés. Mais malgré les discussions et les options mises sur la table en CA, la situation n’est toujours pas arrêtée fin 2017. Des difficultés RH persistent , notamment pour avoir un encadrant technique stable pour la K-fête. Ainsi la décision du directeur de quitter ses fonctions semble de plus en plus inéluctable.

*Dans la ligne de mire*. Pour 2018, l’enjeu est bien de continuer l'investissement de l’AID Coordination à La Chôm'hier pour soutenir la résolution des multiples problèmes et dysfonctionnements qui se poseront vu la situation décrite précédemment, et permettre à la structure de retrouver une certaine stabilité (dans son personnel, de son organisation interne, de ses activités). Cette stabilité sera source de sérénité pour les équipes, et elle est une condition pour le développement cohérent et pérenne de nouveaux projets, particulièrement cruciaux pour la K-Fête.

* **AID Hainaut Centre**

Après avoir connu deux fusions en moins de dix ans, la première entre les deux OISP d’une part et les deux EFT d’autre part, la deuxième entre les EFT et les OISP dans le cadre du décret CISP, les AID du Hainaut Centre rencontrent le besoin de réfléchir l’intégration de ces projets et de construire un nouveau projet d’avenir mobilisateur pour les équipes et les stagiaires. Ce grand chantier mobilisera les équipes pendant plusieurs années, mais aussi les instances au sein desquelles l’AID Coordination investit un temps important.

* **L’Escale**

Comme de nombreux centres en ont déjà fait l’expérience, les équipes grandissant, le secteur se structurant et se professionnalisant, le contexte se complexifiant et étant toujours plus exigeant, la nécessité d’une gestion du personnel plus efficiente et rigoureuse apparaît. Cela passe par différents dispositifs : descriptifs de fonctions plus précis, organisation de réunions plus formalisées, précision des organigrammes, identification des besoins en compétence, construction de plans de formation et, mise en place de processus d’entretien avec le personnel. Il n’y a pas de recette miracle pour ce faire, mais bien des outils à construire, à adapter aux besoins du centre et à sa culture propre. Cette année, L’Escale a fait la demande d’un accompagnement spécifique en la matière. Sur base de l’expérience passée, mais tout en déclinant les réponses en fonction des besoins spécifiques du centre, l’AID Coordination a accompagné le centre pour, d’une part réaliser un outil d’entretien individuel, et d’autre part participer à l’animation des rencontres.

# 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**  **1 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 |

# ANNNEXE 1 : AU NIVEAU DES STAGIAIRES

**1.Ventilation du public accueilli par sexe**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **2017** | **Hommes** | **Femmes** |
| Chiffres absolus | 808 | 1.292 |
| En pourcentage | 38 % | 62 % |

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

***Des filières de formation sexuées***

Les femmes sont plus nombreuses de manière globale. Si on regarde suivant le type de pédagogie développée, il apparait clairement que les femmes sont moins présentes dans les filières EFT. Ce résultat est à mettre en regard avec le nombre de filière en DéFI/OISP et EFT/AFT.

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **2017** | **Maximum  le CEB** | ≤**CES2D** | > **au CES2D** |
| Chiffres absolus | 1.199 | 642 | 259 |
| En pourcentage | 57 % | 31 % | 12 % |

Au niveau des études, 57% de nos stagiaires n’ont pas dépassé le niveau de l’école primaire et 31% disposent au maximum du CES2D. De manière générale, 88% de nos stagiaires peuvent être considérés comme faiblement à très faiblement qualifiés. Près de neuf stagiaires sur dix ont au maximum le CES2D. On notera ainsi que 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 2017 | 1.077 | 543 | 480 |
| En pourcentage | 51 % | 26 % | 23 % |

Les chômeurs complets indemnisés représentent 51% de notre public (-4 % par rapport à 2016). Les 49% restant se répartissent entre les personnes relevant du CPAS (26%) et de la catégorie « autres » (22%) qui recouvre les personnes qui n’ont pas de revenu car elles sont à charge d’une autre personne (conjoint, parents...) ou des personnes relevant des allocations d’handicap, de maladie ou encore des personnes détenues ou sortant de prison. La répartition est relativement stable par rapport aux années précédentes.

**4. Ages des stagiaires à l’entrée**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **- 25 ans** | **+ 25 ans** |
| Chiffres absolus 2017 | 524 | 1.576 |
| En pourcentage | 25 % | 75 % |

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**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Emploi | |  |
|  | Total des inscrits 2017 | Stagiaires qui ont quitté la formation en 2017 | Durée indéterminée | Durée déterminée | Formation |
| Chiffres absolus | 2.100 | 1.421 | 71 | 215 | 363 |
|  |  |  |  | 46 % |  |

Les résultats globaux ont progressé : 46% pour 2017 contre 41% pour 2016. En 2017, 67,7% des stagiaires ont quitté la formation contre 67,3% en 2016. Le nombre de stagiaires qui poursuivent une formation augmente sensiblement, tout comme le nombre de contrats à durée indéterminée obtenus. Le nombre de contrats à durée déterminée reste quant à lui relativement stable. On notera qu’il y a un enjeu à travailler la sortie du stagiaire et son accompagnement post-formation (c’est une obligation du nouveau décret).

***En pourcentage :***

|  |  |
| --- | --- |
|  | Résultat d’insertion en % |
| 2017 | 46 % |

Les pourcentages d’insertion restent relativement stables sur les six dernières années, même s’il y a 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** | ≤**CES2D** | > **au CES2D** |
| Stagiaires insérés | 649 | 351 | 194 | 104 |
| En pourcentage | 100 % | 54 % | 30 % | 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, car les stagiaires qui ont un emploi ne sont-ils pas ceux qui au départ avaient les plus grandes possibilités d’insertion ?

En 2017, on peut constater que les stagiaires qui disposent :

- au maximum du CEB, représentent 57% de notre public pour 54% d’insertion ;

- au maximum du CES2D, représentent 31% de notre public pour 30% d’insertion ;

- d’un diplôme supérieur au CES2D, représentent 16% de notre public pour 16% d’insertion. Proportionnellement, le niveau de formation initial des stagiaires n’a que très peu, ou pas d’impact sur leur taux d’insertion.

**7. Regardons de plus près le lien insertion et formation initiale**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Total** | **Maximum le CEB** | ≤**CES2D** | > **au CES2D** |
| Stagiaires qui ont terminé ou quitté la formation | 1.421 | 785 | 472 | 164 |
| Stagiaires insérés | 649 | 351 | 194 | 104 |
| En pourcentage | 46 % | 45 % | 41 % | 63 % |

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

Comment lire le tableau ci-dessus ?

Quand on a au maximum le CEB, on a 4,5 chances sur 10 de se réinsérer. C’est plus ou moins la même proportion pour les stagiaires disposant au maximum du CES2D   
(4,1 chances sur 10). Par contre, quand on a un diplôme supérieur au CES2D, on a   
6,3 chances sur 10 de se réinsérer. Cette situation évolue peu, même si on peut faire remarquer que pour les stagiaires disposant d’un diplôme supérieur au CES2D, le pourcentage de réinsertion était de 51% en 2016 alors qu’il est de 63% en 2017, soit près de 20% supérieur à la moyenne !