

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2012



SOMMAIRE

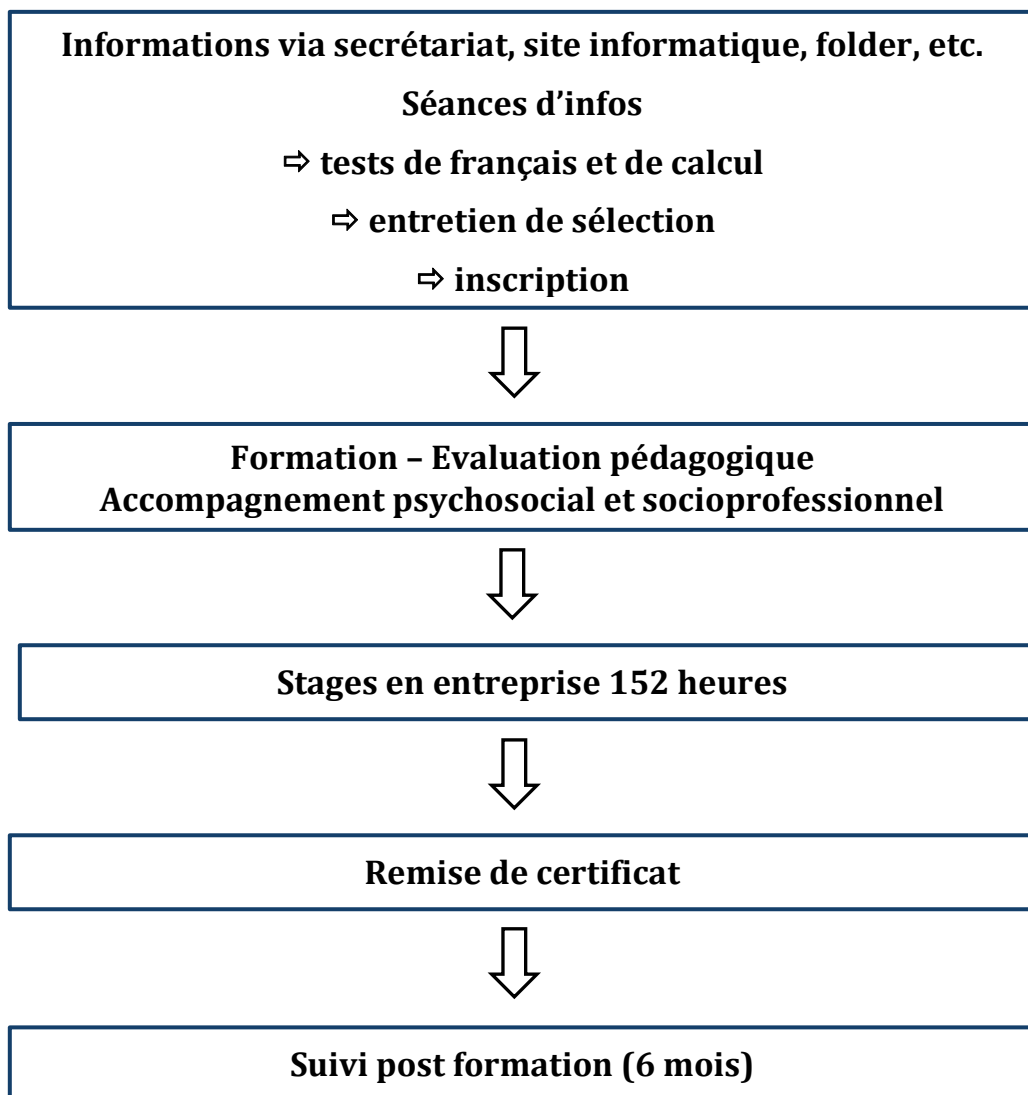
I. Introduction	3
II. Activités	4
1. Les séances d'info et la sélection des candidats	4
2. Formations.....	6
a. Sessions formation qualifiante FO1/2012 et FO2/2012.....	6
b. Formations CAP EMPLOI.....	7
c. Formation des membres du personnel du CPAS.....	7
d. Participation à un atelier « Au top pour un job », en collaboration avec Emergence.....	8
3. Accompagnement et guidance des stagiaires.....	9
a. Accueil et information	9
b. Guidance et suivi psycho-social.....	9
c. Suivis sur les lieux de stage et aide à la recherche d'emploi	10
4. Résultats	11
III. Réseau et Partenariat.....	11
IV. Personnel.....	13
V. Conclusions et perspectives.....	13
VI. ANNEXES	15
1. Tableaux statistiques	15
2. Secteurs professionnels recherchés par les C.E. de la Commune d'Ixelles	16
3. AG et CA 2012	18
a. Ordre du jour de l'Assemblée Générale du 2 février 2012.....	18
b. Ordre du jour du Conseil d'Administration du 20 juin 2012.....	18
c. Ordre du jour de l'Assemblée Générale du 5 juillet 2012.....	18
d. Ordre du jour du Conseil d'Administration du 20 novembre 2012.....	18
4. Présentation Powerpoint des séances d'information	19
5. Organigramme Form@XL 2012.....	20

I. INTRODUCTION

L'objectif que nous nous étions fixé en 2012 était de développer notre offre formative à des structures publiques, associatives ou à des entreprises privées en leur proposant de former leur personnel.

Cette activité n'a pas pris l'essor escompté : une seule formation a été donnée au niveau du CPAS d'Ixelles. Au demeurant, le problème structurel de locaux auquel Form@XL est confronté depuis sa création est l'un des facteurs limitant le développement de cette activité.

ARTICULATION



II. ACTIVITÉS

1. LES SÉANCES D'INFO ET LA SÉLECTION DES CANDIDATS

Pour nos deux sessions de 2012, nous avons organisé 13 séances d'info. 311 personnes s'y sont inscrites. Parmi les 311 personnes inscrites, 189 ont participé à nos tests d'entrée et 56 ont réussi l'épreuve (Annexe - Tableau 1). Les candidats ayant réussi les tests ont ensuite passé un entretien de motivation. Lors de ces entretiens, nous avons aussi évalué leur niveau de néerlandais, leur savoir-faire et leur savoir être.

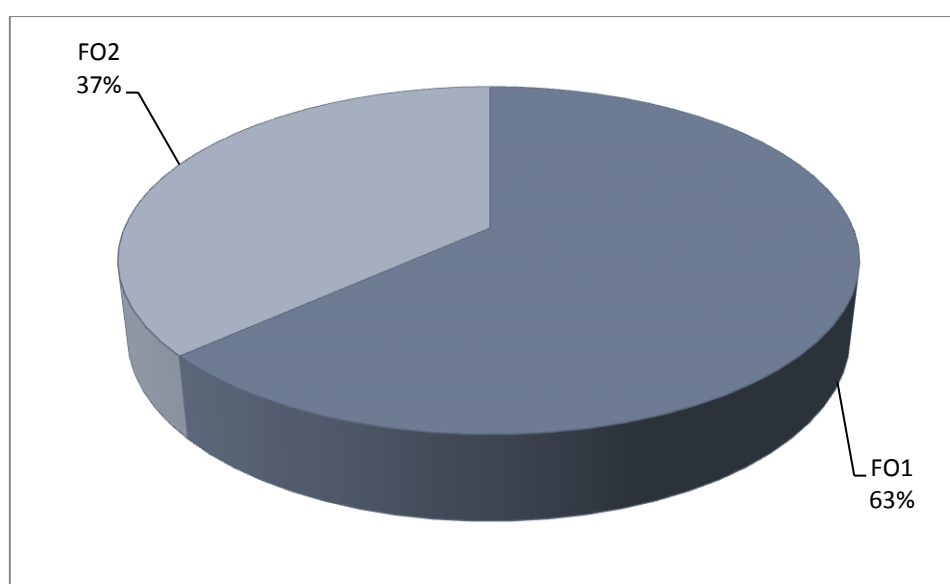


FIGURE 1 POURCENTAGE DES INSCRITS AUX SESSIONS 2012

Pour l'équipe de sélection, il s'agit aussi d'obtenir des données sur les candidats stagiaires en rapport avec leurs savoir-faire comportementaux et leur capital cognitif dans les matières enseignées en cours de formation. Cela permet de former un groupe le plus homogène possible.

La sélection et le recrutement des stagiaires pour la session F01/2012 a eu lieu en octobre et en novembre 2011. Pour la session F02/2012, nous avons procédé à la sélection et au recrutement des stagiaires en avril et mai 2012.

Rappelons que de manière générale, le 2ème groupe (F02/2012) est constitué de stagiaires provenant en majorité de notre partenariat avec Proforal.

En effet, lors de la sélection du 1er groupe (F01/2012), nous avons rencontré des candidats qui nécessitaient une remise à niveau de certains prérequis (français/logique). Cela concernait 38 candidats en 2012. Ils ont été repêchés du groupe des 56 recalés de la première session (Annexe -Tableau 1).

Nous leur avons proposé une réorientation et les avons redirigés vers PROFORAL pour une préformation. Cette préformation leur permettait alors d'intégrer de manière prioritaire notre formation pour autant que leur niveau ait augmenté après la remise à niveau. Les évaluations de notre partenaire PROFORAL font partie intégrante des critères d'acceptation ou de refus des candidats ayant suivi la préformation.

Le processus de recrutement est assuré par notre agent d'insertion et de guidance. Il est aidé par le secrétariat qui assure la partie accueil, informations et inscriptions. Pour le recrutement et la sélection, l'agent de guidance est secondé par un membre de l'équipe pédagogique. A la fin de chaque sélection, nous mettons en place un groupe de 15 stagiaires pour chaque session.

2. FORMATIONS

a. Sessions formation qualifiante F01/2012 et F02/2012

Comme chaque année, il y a eu deux sessions de formation qualifiante d'employés en bureautique en 2012. Sur les deux sessions, 30 stagiaires ont débuté la formation et 4 ont abandonné.

Les 4 décrochages de 2012 (soit 13%) sont dus à des facteurs extérieurs à la formation proprement dite : ils relevaient plus de contraintes d'ordre socio-familiales que pédagogiques.

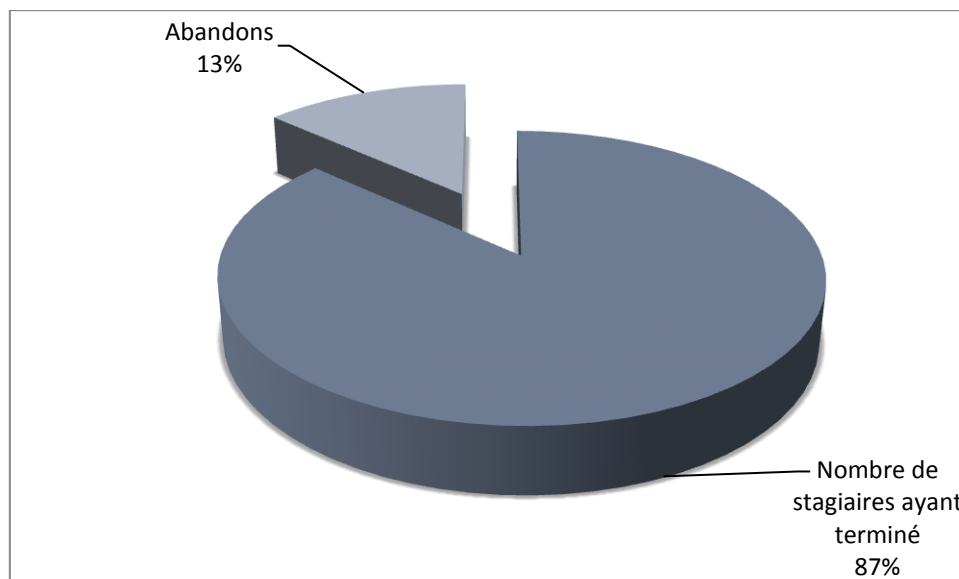


FIGURE 2 POURCENTAGE POURSUITE ET DÉCROCHAGE DES STAGIAIRES 2012

La première session a démarré le 09 janvier 2012. Les cours se sont achevés le 27 juin de la même année. Pour ce premier groupe (F01/2012), 15 stagiaires ont débuté la formation et 3 l'ont abandonnée en cours de route. Les 12 stagiaires ayant terminé la formation ont effectué un stage de 152 heures en entreprise endéans les deux mois qui ont suivi la formation, à savoir durant le mois de juillet et le mois d'août 2012.

La deuxième session a débuté le 4 juillet 2012 et s'est achevée le 21 décembre de la même année. Pour ce second groupe (F02/2012), 15 stagiaires ont débuté la formation. Un abandon a été enregistré. Les stages en entreprise ont été effectués en janvier et en février 2013. Il est à noter que la majorité des stagiaires de cette session provenait de la filière avec PROFORAL comme expliqué ci-dessus.

Tout au long de la formation qualifiante, de nombreuses réunions sont organisées avec les stagiaires, ceci afin de récolter leurs feedbacks et de réajuster continuellement le contenu de la formation.

Des réunions d'équipe hebdomadaires sont également organisées. Un point est réservé aux stagiaires afin d'évaluer leur évolution tant pédagogique que socioprofessionnelle et de déterminer la meilleure approche individuelle pour chacun d'eux. Lors de ces réunions, nous évaluons nos pratiques en termes pédagogiques dans l'objectif de tendre le plus étroitement possible vers le référentiel de compétences d'employé administratif.

Nous évaluons également notre action de manière journalière en fonction du taux de présence et/ou d'accrochage à la formation.

Nous évaluons le niveau de compréhension des matières enseignées à l'aide d'évaluations et de mises en situation de nos stagiaires. Nous procédons pour cela à deux évaluations par mois minimum. En fin de formation, les stagiaires réalisent des JCE "journées comme en entreprises". Durant ces journées d'exercices transversaux, ils mettent en pratique les compétences acquises en formation dans un cadre qui les rapproche au maximum du monde de l'entreprise.

Pour terminer, lors du stage, l'employeur évalue le niveau du stagiaire par rapport aux tâches demandées. Cette dernière évaluation externe nous permet de vérifier la concordance de notre action par rapport à une situation réelle.

b. Formations CAP EMPLOI

En collaboration avec le CPAS, Form@XL a réalisé 3 formations de 14 jours (initiation à l'outil informatique). Ces formations ont pour public les allocataires du CPAS d'Ixelles, surtout les bénéficiaires suivis à CAP EMPLOI.

En 2012, les modules ont été constitués comme suit :

Du 31 janvier au 1er mars : 10 participants.

Du 3 mai au 8 juin : 8 participants.

Du 25 septembre au 26 octobre : 8 participants.

L'objectif de ces modules est d'autonomiser les participants dans l'utilisation de l'ordinateur afin qu'ils soient capables d'effectuer seuls une recherche d'emploi (recherche d'offres sur internet, utilisation du traitement de texte pour la rédaction du CV et de la lettre de motivation, envoi de candidatures par email, ...).

c. Formation des membres du personnel du CPAS

Durant les mois de janvier, février et mars, une formation a été dispensée aux membres du personnel du CPAS d'Ixelles qui désiraient améliorer leurs compétences bureautiques. Sur un total d'une vingtaine de jours, plusieurs groupes ont été formés : Word (base et avancé), Excel (base et avancé) et Outlook (base et avancé).

d. Participation à un atelier « Au top pour un job », en collaboration avec Emergence

Au mois de mars 2012, Form@XL a participé à la réalisation et à l'animation d'un atelier « recherche d'emploi et internet », à destination du groupe de jeunes inscrits au module « Au top pour un job ».

3. ACCOMPAGNEMENT ET GUIDANCE DES STAGIAIRES

a. Accueil et information

Bien entendu, une bonne guidance commence par une bonne information. Celle-ci se fait principalement par téléphone, mais certaines personnes sont envoyées directement à l'accueil par des structures partenaires. Ce travail est réalisé par notre secrétaire et en son absence par n'importe quel membre de l'équipe.

Une visite de notre site web permet aussi de s'informer de notre formation. Un folder publicitaire dans lequel toutes les informations utiles sont reprises est mis à la disposition du public à des endroits clés comme la Maison de l'emploi, le CPAS ou la Commune.

b. Guidance et suivi psycho-social

Pour chacun des groupes, une guidance socioprofessionnelle a été mise en place. En effet, dès leur entrée en formation et tout au long de celle-ci, les stagiaires ont constamment été accompagnés et soutenus. Ils ont été vus régulièrement par le conseiller en insertion afin d'évaluer leur situation psycho-sociale et d'élaborer avec eux des objectifs individuels. En cas de problématiques identifiées (logement, problèmes familiaux, dettes, recherche de lieu d'accueil pour les enfants, etc.), un suivi, un accompagnement ou une orientation sont mis en place afin d'effectuer les différentes démarches nécessaires à la résolution des problèmes rencontrés. Dans ce cadre et en conformité avec les objectifs du FSE "Egalité homme-femme", nous continuons notre collaboration active avec la MCAE Bleu Ciel et la Halte d'accueil NIC NAC permettant aux femmes avec enfants de moins de 3 ans d'obtenir des places d'accueil en priorité durant leur formation. Notre public est majoritairement féminin (86% en 2012). La classe d'âge la plus largement représentée est celle des 25-34 ans (40%). Cette collaboration est donc essentielle pour résoudre les difficultés de garde d'enfants en bas âge rencontrées en région bruxelloise.

En 2012, aucun stagiaire n'a bénéficié de cette collaboration car il n'y avait pas de nécessité.

Nonobstant, il faut dire qu'une telle collaboration avec la MCAE Bleu Ciel et la Halte d'accueil NIC NAC favorise et permet aux femmes ayant de jeunes enfants d'être disponibles et donc de suivre leur formation plus facilement.

Nous avons aussi développé à l'aide d'intervenants extérieurs (Garance, BAO) des actions complémentaires sur des thématiques récurrentes posant problème à notre public : violence conjugale, médiation de dettes, sensibilisation aux problèmes de précarité engendrés par des contrats à temps partiels. Il existe également une collaboration avec Habitat & Rénovation dans le cadre de la recherche de logement pour des stagiaires rencontrant des difficultés.

c. Suivis sur les lieux de stage et aide à la recherche d'emploi

En ce qui concerne les stages en entreprises, notre conseiller en insertion a pris contact avec l'ensemble des responsables des lieux de stage afin de faire signer les contrats entre stagiaires et employeurs. Ainsi, il a effectué 3 visites sur tous les lieux de stages.

Dans un premier temps, il a vérifié si les conditions d'accueil étaient adéquates en termes d'encadrement, de tâches et de postes. Il a par la même occasion fait signer les contrats de stage.

Dans un second temps, deux visites d'évaluation ont été mises en place : une visite de mi-parcours destinée à vérifier que tout se déroulait correctement pour pouvoir intervenir tant au niveau de l'employeur qu'au niveau du stagiaire dans le cas contraire et une dernière visite consistant en une évaluation finale.

Un suivi pour une mise à l'emploi a été réalisé pour chaque stagiaire et ce jusqu'à 6 mois après la fin de la formation. En effet, après les stages commence l'accompagnement à la recherche d'emploi. Toutefois, cette action est réalisée suite à la demande du stagiaire. Les ex-stagiaires qui ne donnent pas de nouvelles spontanément sont contactés une à deux fois afin d'évaluer leurs besoins en termes d'accompagnement. Ainsi, le suivi du groupe de la deuxième session de 2012 est actuellement en cours et se poursuivra jusqu'en juillet 2013.

4. RÉSULTATS

Les résultats ont été obtenus via les statistiques du Réseau des Plates-formes locales pour l'emploi (RPE) au 31 décembre 2012. Ils concernent 46 stagiaires : 30 entrés en formation en 2012, 16 entrés en formation lors la 2^{de} session de 2011 pour qui le suivi et l'accompagnement à la recherche à l'emploi a eu lieu durant les 6 premiers mois de 2012.

Nos groupes sont constitués majoritairement de femmes : environ 91%.

Au niveau de la nationalité, 55% est de nationalité belge, 13% est ressortissant de l'Union européenne, 30% hors EU et 2 autres.

Du point de vue du niveau des études, 7% ont le Certificat d'Etude de Base, 29% un diplôme équivalent au Certificat d'Etude Secondaire Inférieur et 20% celui d'Etude Secondaire Inférieur. Le reste, soit 44%, a fait des études dans un autre pays et n'a pas obtenu d'équivalence.

Au niveau de l'âge, environ 20% de nos stagiaires a moins de 25 ans. 76% d'entre eux a entre 25 et 44 ans. Il s'agit de personnes désirant réorienter leur carrière professionnelle pour diverses raisons telles que la précarité de certains secteurs ou encore des horaires inadaptés à la vie familiale (ceci concerne surtout les femmes). 4% de nos stagiaires a plus de 45 ans.

Les résultats obtenus sur le Réseau des Plates-formes locales pour l'emploi (RPE) ne tiennent compte que des stagiaires ayant suivi notre formation. Bien sûr, un tel procédé induit un biais car il fait presque abstraction de notre énorme travail de guidance et de réorientation d'un grand nombre de personnes inscrites qui ont été recalées lors de nos tests de recrutement. Ainsi, le fait que ce travail ne soit pas pris en compte fait que la base de calcul utilisée pour le financement de la guidance de nos actions est erronée.

III. RÉSEAU ET PARTENARIAT

Notre projet intègre un partenariat avec l'ASBL Proforal dans le cadre d'une préformation en bureautique. Nous avons expliqué le processus de collaboration avec PROFORAL ci-dessus. Des réunions sont organisées pour évaluer la collaboration tant au niveau des évaluations des stagiaires qu'au niveau des procédures mises en place pour la mise en œuvre de la filière.

Nous sommes membres du réseau de la FeBISP¹, de la FESEFA² et du CESSoc³.

¹ Fédération bruxelloise de l'insertion socioprofessionnelle

² Fédération des employeurs des secteurs de l'éducation permanente et de la formation des adultes

³ Confédération des employeurs des secteurs sportif & socioculturel

A noter : pour une meilleure intégration culturelle de nos stagiaires, nous avons établi un partenariat avec l'ASBL Article 27.

IV. PERSONNEL

En 2012, pour mettre en œuvre ses activités, l'asbl a utilisé les services de 14 personnes ce qui équivaut à 7,4 ETP. Des changements importants ont eu lieu au niveau du personnel. En effet, la conseillère en insertion a quitté l'asbl en octobre 2012 après une longue période de maladie. Le coordinateur administratif et financier a aussi mis un terme à sa collaboration avec l'asbl en septembre 2012. Pour finir, la directrice a mis en suspens ses activités en prenant une pause carrière d'un an à partir du 1^{er} octobre 2012. Le conseiller en insertion et la directrice ont été remplacés, par contre le coordinateur administratif et financier n'a pas été remplacé.

V. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

Nous notons de plus en plus l'effet de la politique d'activation des demandeurs d'emploi dans nos pratiques professionnelles. Nous avons en effet constaté en 2012 que des candidats se sont désistés après avoir passé tout le processus de sélection. Ceci est sans doute dû à des inscriptions multiples de candidats dans plusieurs centres de formation. Il est clair que le manque de places en formation qualifiante en Région Bruxelloise amène beaucoup de candidats à s'inscrire simultanément dans plusieurs centres.

Bien entendu, ces inscriptions multiples rendent parfois délicates la constitution de nos groupes puisqu'elle entraîne des désistements de candidats potentiels. Il faut aussi signaler que le conseiller devra alors avoir recours à la liste d'attente pour appeler de nouveaux candidats, candidats probablement démotivés après avoir été informés qu'ils n'étaient pas retenus pour la formation.

On peut aussi avoir une autre lecture de ces désistements toujours liée à la politique d'activation des demandeurs d'emploi : un certain nombre de candidats s'inscrivent sous la contrainte. Ainsi, ils se présentent dans nos services et réussissent nos tests, mais les entretiens de motivation montrent des objectifs professionnels vagues voir complètement différents du métier d'employé administratif. Cela entraîne un temps conséquent de réorientation et d'informations en lien avec leur objectif professionnel.

En général, les sessions de 2012 se sont bien déroulées. Quelques problèmes ont été décelés mais la dynamique du groupe a permis de développer des alternatives qui ont permis à tous les stagiaires d'avoir un parcours de réussite.

Nous continuons à travailler de façon évolutive notre programme de formation avec l'approche des compétences. Nous menons des réflexions tant internes qu'externes sur nos processus d'évaluation pour les rendre le plus cohérents possible par rapport à notre public.

Au niveau des perspectives, nous essaierons de relancer l'objectif :

- ✓ de l'offre de nos services auprès des structures publiques, associatives et d'entreprises privées.
- ✓ de la mise en place ***d'une formation d'aide aux personnes car une très grande partie de notre public (surtout ixellois) n'est pas touché par notre offre de formation en bureautique.*** Cela pourrait nécessiter une collaboration plus étroite avec le CPAS.
- ✓ de l'organisation de petites formations pour ***le 3ème âge portant sur l'utilisation de programmes tels que Skype, Facebook, ... en vue d'une mise en valeur efficiente de l'espace numérique public (EPN).***

VI. ANNEXES

1. TABLEAUX STATISTIQUES

TABLEAU 1: STATISTIQUES DES SÉANCES 2012

Sessions 2012	Nombre de séances d'info	inscrits	%	Présents	Réussis	Recalés
FO1	7	197	63,34%	121	25	96
FO2	6	114	36,66%	68	31	37
Total	13	311	100,00%	189	56	133

TABLEAU 2: STATISTIQUES STAGIAIRES FO1 ET FO2/2012

Sessions 2012	Nombre de stagiaires ayant débuté	%	Nombre de stagiaires ayant terminé	%	Abandons	%
FO1	15	50,00%	12	40,00%	3	10,00%
FO2	15	50,00%	14	46,67%	1	3,33%
Total	30	100,00%	26	86,67%	4	13,33%

TABLEAU 3: STATISTIQUES SELON LE GENRE DES INSCRITS EN 2012

Sessions 2012	Nombre de femmes inscrites	%	Nombre d'hommes inscrits	%
FO1	182	58,52%	15	4,82%
FO2	107	34,41%	7	2,25%
Total	289	92,93%	22	7,07%

2. SECTEURS PROFESSIONNELS RECHERCHÉS PAR LES C.E. DE LA COMMUNE D'IXELLES

Administration - Employés secteur privé	800
Arts - Image (théâtre, cinéma), son (radio, TV)	590
Nettoyage & service	534
Commerce - Vente en magasins	509
Horeca - Restauration - cuisine	337
Réassortisseurs - Manutentionnaires (Logistique)	310
Transports - Route	250
Gestion - Responsabilités d'entreprises / de projet / de service	246
Psycho-social	237
Culture	221
Horeca - Restauration, bars, cafés - salle	218
Gestion - Direction d'entreprises/de services	206
Paramédical - Puériculture/ Assistance aux soins	194
Arts - Musique, danse, chant	182
Gros oeuvre - Généralités	166
Arts graphiques	125
Informatique - Réseaux / Systèmes / Programmation, etc.	119
Arts - Lettres	116
Arts - Dessin (créatif) / Illustration / Gravure	95
Marketing - Relations publiques	94
Administration - Secrétariat/ bureautique secteur privé	87
Parachèvement - Revêtements de murs (peintres, tapissiers, etc.)	85
Administration - Téléphonie, accueil	84
Art photographique	83
Arts - Peinture / Sculpture / Architecture	81
Horeca - Hôtel	75
Commerce - Vente hors magasins/ Délégués	74
SCIENCES	71
Economie, comptabilité, fiscalité, immobilier	70
INGENIORAT / SCIENCES APPLIQUEES	68
Esthétique	67
Sécurité	67
Enseignement - Personnel d'encadrement	59
Sports & Loisirs	56
Droit	53
Parachèvement - Electricité	53
Horeca - Restauration de collectivités & fast food	53
Agriculture, horticulture	49
Enseignement - Secondaire 2ème, 3ème, 4ème degré	48
Textile - Confection / Habillement	46
Traduction - Interprétariat	45
Industrie - Electricité/ Electronique	44
Formation	42
Coiffure	42
Administration - Secteur public	36
Paramédical - Kinésithérapie/ Logopédie/ Dentisterie etc.	36
Mécanique et électromécanique garage	34
Parachèvement - Bois	34
Construction - Conception & technique	31

Banques, bourse, assurances	29
Parachèvement - Plomberie, chauffage/climatisation/isolation, tuyauterie	28
Informatique - Internet	26
Emballage	26
Industrie - Soudeurs/tuyauteurs	22
Enseignement - Secondaire du 1er, 2e degré et Secondaire professionnel	19
Alimentation - Généralités	18
Industrie - Mécanique/Réparation de machines	18
Transports - Eau, Air, Rail	17
Artisanat - Travail des métaux, métaux précieux, pierres précieuses	16
Alimentation - Boulangerie - Pâtisserie	15
Paramédical - Soins infirmiers	15
Carrosserie	15
Enseignement - Instituteurs & Maîtres spéciaux	15
Alimentation - Viandes & poissons	15
Industrie - Dessin technique	14
Industrie - Electromécanique	14
Administration - Tourisme	12
Parachèvement - Vitres & toitures	11
Parachèvement - Revêtements de sols	11
Enseignement - Supérieur	10
Total⁴	7585

⁴ Données service partenariat Actiris

3. AG ET CA 2012

a. Ordre du jour de l'Assemblée Générale du 2 février 2012

- ✓ Bilan des activités 2011
- ✓ Proposition de budget 2012
- ✓ Point sur la trésorerie
- ✓ Élection de nouveaux membres
- ✓ Divers

b. Ordre du jour du Conseil d'Administration du 20 juin 2012

- ✓ Bilan des activités 2011
- ✓ Point RH
- ✓ Analyse des comptes et bilan 2011 qui seront soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale ((les comptes et bilan ne sont pas joints à l'invitation parce qu'ils seront révisés le 13 juin. Dès révision terminée, ils vous seront envoyés par mail afin que vous puissiez les examiner avant la séance).
- ✓ Approbation du budget prévisionnel 2012
- ✓ Point sur la situation financière

c. Ordre du jour de l'Assemblée Générale du 5 juillet 2012

- ✓ Approbation du PV du CA du 10 février 2012
- ✓ Bilan des activités 2011
- ✓ Point RH
- ✓ Présentation des comptes et bilan
- ✓ Présentation du rapport du commissaire
- ✓ Approbation des comptes et bilan
- ✓ Approbation du budget prévisionnel 2012
- ✓ Décharge du Conseil d'administration
- ✓ Décharge du commissaire
- ✓ Point sur la situation financière

d. Ordre du jour du Conseil d'Administration du 20 novembre 2012

- ✓ Rencontre et présentation du nouveau directeur au CA
- ✓ Validation des avantages octroyés à M. Niang (DKV, ancienneté barémique de + 3ans). Élection de nouveaux membres
- ✓ Etat de la trésorerie - Plan de trésorerie pour la fin de l'année
- ✓ Suivi FSE 2007, 2008, 2009 et 2010 - Cocof 2011 - Actiris Réseau Interface Emploi Formation 2011
- ✓ Questions diverses

4. PRÉSENTATION POWERPOINT DES SÉANCES D'INFORMATION

cf document Powerpoint joint.

5. ORGANIGRAMME FORM @XL 2012

