



*Maison de l'Emploi  
Rue du Collège, 30  
1050 Ixelles*

Tél : 02 515 77 65  
Gsm : 0473 23 19 85

E-Mail : [info@formatxl.be](mailto:info@formatxl.be)  
Site Internet : [www.formatxl.be](http://www.formatxl.be)

## RAPPORT D'ACTIVITES 2016





## TABLE DES MATIERES

<b>I.</b>	<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>1</b>
<b>II.</b>	<b>ACTIVITÉ STRUCTURELLE : LA FORMATION QUALIFIANTE .....</b>	<b>2</b>
A.	SEANCES D'INFORMATION ET SELECTION 2016.....	2
B.	DEROULEMENT DE LA FORMATION .....	4
C.	EVALUATIONS.....	5
D.	ACCOMPAGNEMENT ET GUIDANCE DES STAGIAIRES FO1 ET FO2 2016 .....	6
1.	<i>Accueil et information.....</i>	6
2.	<i>Guidance et suivi psycho-social .....</i>	6
3.	<i>Suivi sur les lieux de stage et aide à la recherche d'emploi .....</i>	7
4.	<i>Résultats .....</i>	8
<b>III.</b>	<b>AUTRES ACTIVITES DE FORMATION : PROJET FIPI 2016 « EN ROUTE VERS LA FORMATION » .....</b>	<b>11</b>
A.	CONTENU DE LA FORMATION .....	12
B.	CONCEPTION DU PROJET ET DU PROGRAMME DE FORMATION .....	13
C.	COMMUNICATION EXTERNE ET SELECTION DU PUBLIC.....	14
1.	<i>Communication externe.....</i>	14
2.	<i>Sélection du public.....</i>	14
3.	<i>Profil du groupe .....</i>	15
4.	<i>Guidance individuelle et comités d'accompagnement .....</i>	15
<b>IV.</b>	<b>AUTRES ACTIVITES .....</b>	<b>17</b>
A.	PARTICIPATION AU GROUPE DE TRAVAIL SUR LE REFERENTIEL FORMATION ET EVALUATION POUR LE METIER D'EMPLOYE ADMINISTRATIF. ....	17
B.	PARTICIPATION A LA JOURNEE PORTES OUVERTES DE BRUXELLES FORMATION .....	17
<b>V.</b>	<b>PARTENARIATS ET RESEAU .....</b>	<b>18</b>
A.	PARTENARIAT STRUCTUREL : PROFORAL.....	18
B.	PARTENARIATS OCCASIONNELS.....	18
C.	COORDINATION SOCIALE D'IXELLES .....	19
<b>VI.</b>	<b>PERSONNEL .....</b>	<b>20</b>
A.	EQUIPE DE FORM@XL.....	20
B.	INTERVISION ET VADÉMÉCUM .....	20
<b>VII.</b>	<b>CONCLUSION ET PERSPECTIVES .....</b>	<b>21</b>
A.	DEMENAGEMENT.....	21
B.	PERSONNEL .....	22
<b>VIII.</b>	<b>ORGANIGRAMME DE L'ÉQUIPE FORM@XL.....</b>	<b>23</b>

## I. INTRODUCTION

Dans ce rapport, nous présenterons les différentes activités que nous avons menées dans le courant de l'année 2016.

Dans un premier temps, nous détaillerons l'organisation des nos 2 sessions annuelles de la « Formation qualifiante d'employé bureautique » en 2016 et du projet FIPI 2016 « Passerelle vers une formation ».

Nous donnerons aussi un aperçu des autres activités telles que notre collaboration au groupe de travail du référentiel métier employé bureautique et de notre participation à la journée porte ouverte organisée par Bruxelles formation.

Dans un second temps, nous présenterons le volet guidance en termes d'accompagnement psychosocial mais aussi le suivi socioprofessionnel pendant la période de formation et de stage.

Ensuite, nous retracerons nos collaborations avec nos différents partenaires au niveau de la Maison de l'emploi d'Ixelles, mais aussi du réseau ixellois et de notre collaboration avec nos partenaires.

Nous ferons enfin état de la situation au niveau du personnel.

Au vu de cette évaluation, nous terminerons par envisager des perspectives pour les actions à mener en 2017.

## **II. ACTIVITÉ STRUCTURELLE : LA FORMATION QUALIFIANTE**

### **A. SEANCES D'INFORMATION ET SELECTION 2016**

En 2016, afin de constituer nos deux groupes de formation, nous avons ouvert 500 places réparties sur 20 séances d'informations. Ainsi, pour la sélection du groupe F01/2016, 144 personnes se sont inscrites à l'une des 11 séances d'information. Sur ces personnes, 77 se sont effectivement présentées à leur rendez-vous et parmi elles, 38 ont réussi le test de français. N'oublions pas qu'à ces 38 candidats se sont rajoutés 12 stagiaires de Proforal qui avaient fini leur préformation en bureautique et qui repassaient les tests pour évaluer leur progression.

Pour la sélection du groupe F02/2016, 104 personnes ont appelé pour s'inscrire à l'une de nos 9 séances d'information, 60 se sont présentées. Sur ces 60 candidats, 19 ont réussi leur test de français et ont été vus en entretien de sélection. Nous voyons ici que le fait que la préformation ait été déplacée nous a mis dans une situation difficile puisque nous avons dû constituer un groupe de 15 personnes sur la base de 19 réussites seulement.

Chaque entretien dure environ 45 minutes. Nous y évaluons, entre autres, le projet professionnel, la motivation, la disponibilité et le parcours professionnel du candidat.

Ces entretiens permettent également d'obtenir des données sur les candidats stagiaires en rapport avec leur savoir-faire comportemental et leur capital cognitif dans les matières enseignées en cours de formation. L'objectif est de former un groupe le plus homogène possible.

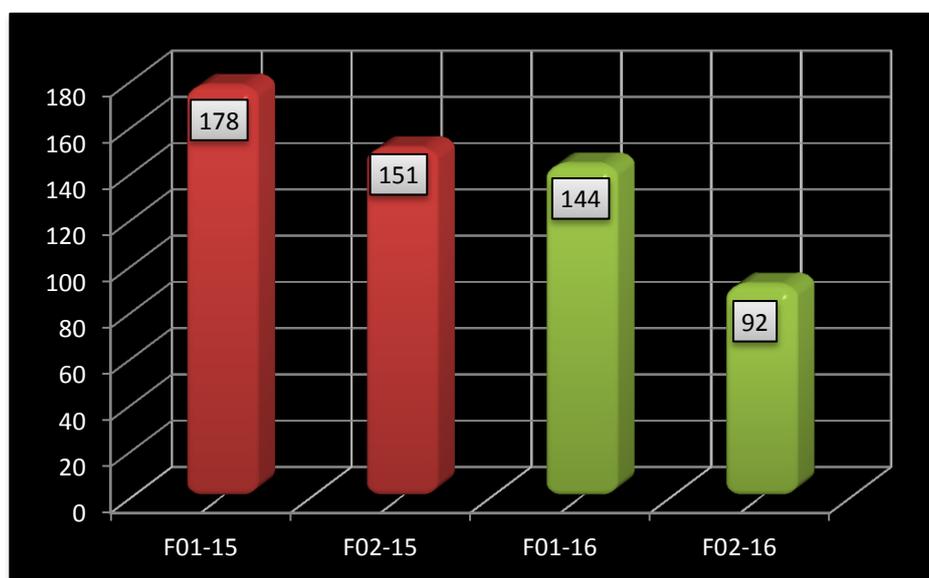
La sélection et le recrutement des stagiaires pour la session FO1-2016 s'est étalée de la fin du mois de septembre à la fin du mois de novembre 2015. Pour la session FO2-2016, nous avons procédé à la sélection et au recrutement des stagiaires de la fin du mois d'avril à la fin mai 2016.

Rappelons que le 2e groupe (F02-2016) a été constitué en partie de stagiaires provenant de la préformation organisée par Proforal, ainsi que le veut notre partenariat avec ce centre.

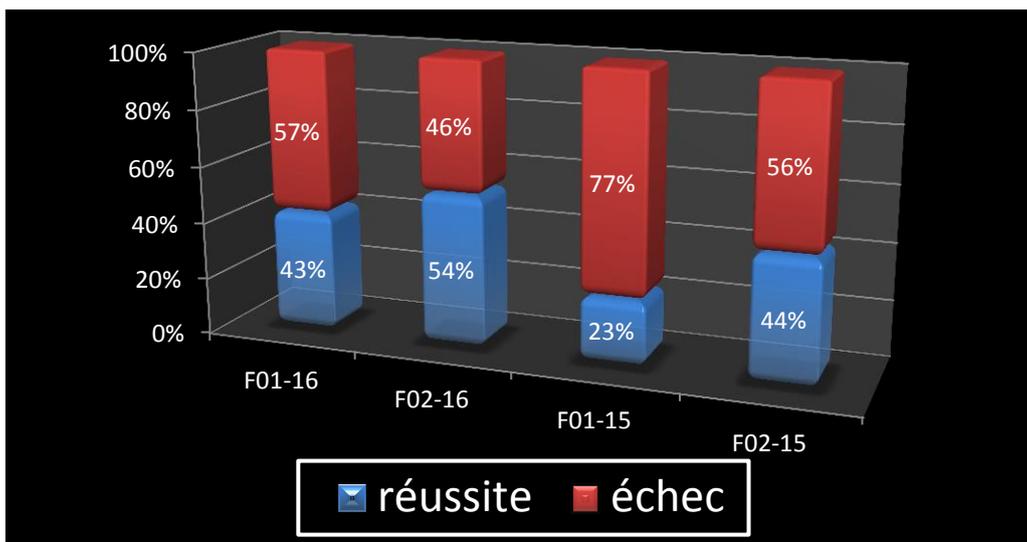
En effet, lors de la sélection du 1er groupe (F01-2016), nous avons rencontré des candidats qui n'avaient pas obtenu le pourcentage (56%) requis au test de français pour entrer en formation qualifiante chez nous. Ainsi, toute personne ayant obtenu entre 45% et 56% au test de français, s'est vu proposer une réorientation vers une préformation en bureautique organisée par Proforal, l'objectif ici étant de leur donner la possibilité de se remettre à niveau dans certains prérequis (français / arithmétique / logique) nécessaires pour suivre notre formation intensive.

La particularité de cette préformation est qu'il s'agit d'un partenariat avec Proforal. Cela implique que ces stagiaires, qui sont préalablement sélectionnés par Proforal et nous même, rentrent en priorité dans notre groupe FO qui suit la fin de la préformation, pour autant qu'ils aient augmenté leur niveau de manière significative.

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 les membres de l'équipe pédagogique, en alternance. A la fin de chaque sélection, nous mettons en place un groupe de 15 stagiaires pour chaque session.



*Nombre d'inscrits 2015-2016*



*Pourcentage échec et réussite 2015-2016*

## **B. DEROULEMENT DE LA FORMATION**

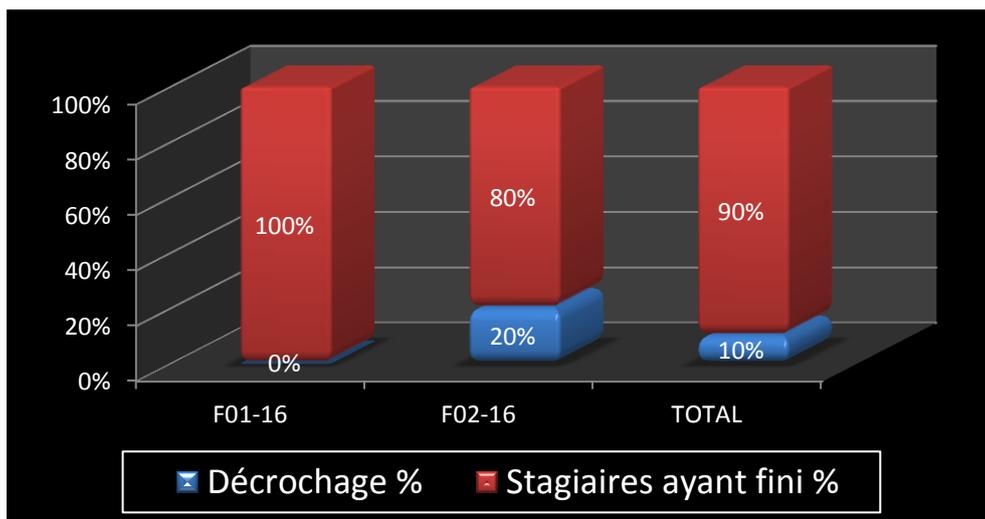
Il n'y a pas eu de changements majeurs en termes pédagogiques en 2016 par rapport aux autres années. Nous sommes cependant dans une démarche constante de veille (cf. point « Évaluation ») et d'amélioration de nos cours, que ce soit en lien avec les travaux du groupe de travail référentiel, les éventuelles remarques ou critiques des stagiaires, mais aussi l'adaptation à de nouveaux collègues et méthodes de travail (cf. point « personnel »). Les cours sont donc en constante évolution.

Notons également que la session FO2 2016 a été marquée par un événement exceptionnel puisque nous avons emménagé dans nos nouveaux locaux.

Nous avons conjugué nos efforts afin que le déménagement ait le moins d'impact possible sur la formation et sommes parvenus à ce que Form@XL ne soit fermé aux stagiaires que le temps d'une seule journée.

Le changement a toutefois exigé un temps d'adaptation, tant de la part de l'équipe que des stagiaires. Par exemple, afin de répondre aux difficultés de certains stagiaires qui ne parvenaient plus à arriver aux cours à temps le matin, nous avons ajusté nos horaires.

Finalement, les cours ont pu se poursuivre sans heurt.



*Pourcentage décrochage*

### **C. EVALUATIONS**

En termes d'évaluations, comme d'habitude, en 2016 :

- nous avons procédé à l'évaluation continue des stagiaires en termes pédagogiques, au travers d'évaluation ponctuelles sur certains points de matières et d'évaluations plus transversales sous forme de « journées comme en entreprises »
- deux moments d'évaluation particuliers au cours de la formation (à la mi-parcours et en fin de formation) ont été l'occasion pour chaque stagiaire de rencontrer l'ensemble de l'équipe pédagogique et l'agent d'insertion pour discuter de la formation, des acquis, des points d'amélioration, de leur ressenti en général, ...
- une fois par mois, l'agent d'insertion s'est réuni avec les stagiaires au cours de « réunions des stagiaires » afin de discuter du déroulement global de la formation, à tous les niveaux (aspects pédagogiques mais aussi vivre ensemble, ...)
- en fin de formation les stagiaires ont rempli un questionnaire d'évaluation de l'ensemble de la formation (qualité des cours dispensés, de l'accompagnement par l'ensemble de l'équipe, des lieux, du matériel mis à disposition,...)
- nos réunions d'équipe bihebdomadaires sont également restées l'occasion de discuter du déroulement de la formation, de l'avancée des stagiaires (d'un point de vue individuel ou collectif) et des éventuels ajustements à apporter afin que la formation se déroule au mieux pour tous.

## **D. ACCOMPAGNEMENT ET GUIDANCE DES STAGIAIRES FO1 et FO2 2016**

### **1. Accueil et information**

Toute bonne guidance commence par une bonne information. Celle-ci se fait par le biais de séances d'information (animées par notre agent d'insertion) auxquelles les candidats stagiaires doivent s'inscrire par téléphone ou sur place.

Une visite sur notre site web permet aussi de s'informer de notre formation. Un flyer 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.

### **2. Guidance et suivi psycho-social**

Chacun des membres qui constituent nos groupes bénéficie d'une guidance psycho-sociale. Celle-ci est mise en place dès les premiers jours de formation et dure le temps de leur formation, de leur stage et se prolonge également le temps des 6 mois qui suivent leur fin de formation.

Ce suivi est mis en place afin d'assurer à nos stagiaires un accompagnement ainsi qu'un soutien constant. A cet effet, notre agent d'insertion et de guidance les reçoit régulièrement afin d'évaluer leur situation psycho-sociale et d'élaborer ainsi des objectifs individuels. Parallèlement à cela, 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 est mis en place permettant ainsi 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 (95.5% en 2016). Cette collaboration est donc essentielle pour résoudre les difficultés de garde d'enfants en bas âge rencontrées en région bruxelloise.

En 2016, nous avons pu constater que la moyenne d'âge était plus élevée que les années précédentes : ainsi, les 35 - 54 ans constituaient en 2016, 56,8% de notre

public alors qu'en 2015 c'était la tranche 18 - 34 ans qui était majoritaire (56,1% de notre public).

### **3. Suivi sur les lieux de stage et aide à la recherche d'emploi**

Comme après chaque formation, une période de stage a débuté. Ces stages sont, dans la majorité des cas, trouvés par nos stagiaires (pour ce faire, nous accordons aux stagiaires un temps important de recherche accompagnée pendant la formation). Un accompagnement, par le pôle pédagogique mais également par notre agent d'insertion et de guidance, est prévu à partir de la fin de la formation afin d'aider nos stagiaires à trouver leur stage.

Dans cette visée d'accompagnement et de soutien, notre agent d'insertion prend systématiquement contact avec le responsable et/ou maître de stage afin de fixer un premier entretien qui vise à la signature du contrat de stage mais également à l'explication de la procédure d'évaluation demandée ainsi qu'à l'évaluation des conditions d'accueil et d'encadrement. Ainsi, après cette première visite en entreprise, 2 autres entretiens vont ponctuer la période de stage. Ces entretiens se déroulent également sur le lieu de stage et requièrent la présence du maître de stage ainsi que du stagiaire. Nous distinguons ainsi le rendez-vous de mi-parcours qui se déroule au mi- stage. Ce temps est pris afin de pouvoir débriefer, dans un premier temps avec les stagiaires et dans un second temps avec le stagiaire en présence du maître de stage. Cela permet de pouvoir redéfinir des objectifs si nécessaire. Le dernier rendez-vous, toujours en entreprise, se déroule en fin de stage et a pour objectif une évaluation complète du stagiaire et du stage qu'il vient de réaliser. Souvent, l'entreprise profite de cette opportunité pour évaluer le stage qu'elle a proposé.

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. 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.

Il est important de souligner qu'au vu du fait que les stages de la FO2 se déroulent systématiquement au début de l'année N+1, le suivi de ses groupes continue son cours dans l'année N+1.

#### **4. Résultats**

Nous retrouvons tout d'abord les stagiaires du groupe FO2-2015 qui ont effectué leur stage comme employé en bureautique durant les mois de janvier ou février 2016. Parmi les 15 stagiaires sélectionnés en début de formation, 13 ont réalisé un stage. Nous devons cette différence au fait que deux de nos stagiaires se sont réorientés vers une formation plus en accord avec leur projet professionnel.

Bien qu'en fin de stage chacun des 13 stagiaires se trouvait toujours en recherche d'emploi, après 6 mois, 4 d'entre eux ont trouvé un travail dans le domaine de l'administration et 1 stagiaire s'est lancée dans une formation de recherche active d'emploi, afin de parfaire sa méthodologie de recherche d'emploi et ainsi se donner plus de chance de décrocher un contrat.

Ensuite, nous retrouvons les stagiaires du groupe FO1-2016 qui a débuté en janvier. Les 15 stagiaires ont fini leur formation en juin et ont réalisé leur stage sur la période juillet-août 2016. Les résultats du groupe FO1-2016, 6 mois plus tard, n'apparaissent pas sur le tableau en annexe car la période de suivi ne prendra fin qu'en février 2017.

Enfin, en juillet 2016, un nouveau groupe de 15 stagiaires, FO2-2016, a démarré. Parmi eux, deux ont dû mettre fin à leur formation pour des raisons de santé et une personne a abandonné en cours de formation. La formation ayant déjà commencé depuis plus d'un mois nous nous sommes trouvés dans l'incapacité de les remplacer. Aussi 12 stagiaires ont fini leur formation en décembre 2016. Ce groupe a réalisé ses stages sur la période de janvier-février 2017. Nous retrouverons donc leurs résultats dans le rapport 2017.

En ce qui concerne la constitution de nos groupes en 2016, à l'instar de l'année passée, les chiffres ci-dessous continuent de confirmer nos prédictions initiales concernant le type de public que nous formons. On observe ainsi que notre public est très largement féminin (près de 95,5%). Cette année nous constatons même une diminution du nombre d'homme fréquentant le centre.

De plus, depuis 2014, un vieillissement du public a été constaté. Cette tendance se confirme en 2016 avec près de 56,8% de nos stagiaires qui avaient plus de 35 ans. Notons également que le pourcentage de personnes arrivant avec un CESS a également changé : de plus en plus de personnes avec ce niveau de diplôme se présentent à nous, à chaque sélection. Nous avons donc compté près de 27,3 % de CESS en 2016, contre seulement 16,9 % en 2014.



### Profil des stagiaires en formation en 2014

Genre et nationalité		âge		niveau d'étude	
Femmes	83.1%	- de 25ans	14.1%	Primaire ou -	16.9%
Hommes	19.1%	25-34ans	54.9%	CESI	22.5%
Belges	62%	35-44ans	21.1%	CESS	16.9%
Européens	7%	45-54ans	8.5%	Supérieur	1.4%
Non Européens	31%	55ans et plus	0%	Autres	42.3%

### Profil des stagiaires en formation en 2015

Genre et nationalité		âge		niveau d'étude	
Femmes	80,5%	moins de 25ans	9,8%	1er degré au plus	17,1%
Hommes	19,5%	25-34ans	46,3%	2ème degré général, technique ou artistique	14,6%
Belges	61%	35-44ans	26,8%	3ème degré général, technique, artistique ou professionnel	29,3%
				Apprentissage	2,4%
Européens	12,2%	45-54ans	17,1%	Supérieur	0%
Non Européens	26,8%	55ans et plus	0%	Autres	36,6%

### Profil des stagiaires en formation en 2016

Genre et nationalité		âge		niveau d'étude	
Femmes	95,5%	moins de 25ans	9,1%	1 <sup>er</sup> degré au plus	11,4%
Hommes	4,5%	25-34ans	34,1%	2 <sup>ème</sup> degré général, technique ou artistique	15,9%
Belges	56%	35-44ans	40,9%	3 <sup>ème</sup> degré général, technique, artistique ou professionnel	27,3%
				Apprentissage	2,3%
Européens	18,2%	45-54ans	15,9%	Supérieur	0%
Non Européens	24,4%	55ans et plus	0%	Autres	43,2%

### III. AUTRES ACTIVITES DE FORMATION : PROJET FIPI 2016 « EN ROUTE VERS LA FORMATION »

Grace au Fonds d'impulsion à la politique des immigrés (FIPI), Form@XL a pu reconduire cette année 2016 le projet de formation « En route vers la Formation ». Cette formation s'appelait initialement (2015) « Passerelle citoyenne vers la formation ». Nous avons décidé d'en changer l'appellation afin d'en rendre l'objectif (faciliter l'accès à la formation) plus clair pour le public concerné. En effet, ce programme est spécifiquement destiné à un public infra-scolarisé, d'origine étrangère, en recherche d'une orientation professionnelle et/ou d'une formation en Belgique.

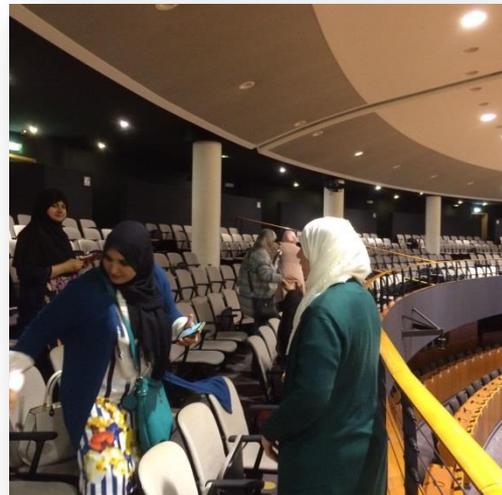
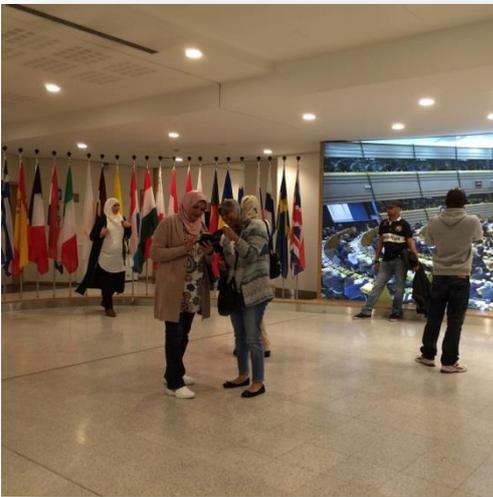
Cette année encore, le projet a été le fruit d'une collaboration entre plusieurs structures ixelloises : Form@XL asbl le promoteur avec des partenaires comme le service d'emploi de la commune, Refresh asbl, Emergence-XL asbl, Habitat & Rénovation.



## **A. Contenu de la formation**

En partant du constat qu'il n'est pas aisé de s'inscrire dans un parcours de formation dans un pays dont on n'est pas originaire car cela requiert des connaissances, des compétences et de l'énergie, le projet s'est une fois de plus articulé autour de quatre pôles :

L'amélioration des **connaissances** des participants par la découverte d'institutions et d'association-ressources belges, bruxelloises et ixelloises de l'insertion socioprofessionnelle et de la formation ; l'animation d'ateliers autour des droits et devoirs citoyens et enfin un module de détermination d'objectif professionnel.



*Visite du parlement européen*

L'amélioration de leurs **compétences communicationnelles et informatiques** à travers des cours de français langue étrangère et une initiation à l'informatique.



Une sensibilisation à la **consommation durable et économique** à travers des ateliers autour de l'alimentation, la consommation durable, des économies d'énergie, des modes alternatifs de consommation etc.



Des **ateliers de bien-être et de la gestion du stress** ou encore des activités socio-éducatives et culturelles.

### **B. Conception du projet et du programme de formation**

Nous avons organisé 7 réunions afin de mettre en place le programme de formation et les modes de collaboration entre les différents organismes aux dates suivantes : 12/07 ; 18/07 ; 19/07 ; 20/07 ; 25/08 ; 05/08 ; 07/09.

Suite aux réunions préparatoires, les tâches liées au contact avec les intervenants potentiels, à la communication vers le public cible, à la rédaction de documents pour les futurs stagiaires furent réparties entre les différents partenaires.

Ensemble, nous avons décidé de nous baser sur le programme de l'année précédente qui répondait tout à fait aux objectifs précités (développement des connaissances, des compétences et de l'énergie des participants). Par ailleurs différentes associations sont intervenues dans le cadre de divers ateliers (CIRE, ARAU, Habitat et Rénovation, Actiris, Bruxelles Formation, Mission locale de Bruxelles Ville (Atelier Image), Refresh).

Le programme s'est donc articulé comme suit :

- ✓ cours de français
- ✓ cours d'informatique
- ✓ module de citoyenneté (clarification du contexte institutionnel belge régional et local, avec une attention particulière et approfondie pour le marché de l'emploi)
- ✓ bilan personnel et professionnel
- ✓ module « les attitudes au travail »
- ✓ module lié à la consommation durable
- ✓ module bien-être

### **C. Communication externe et sélection du public**

#### **1. Communication externe**

Afin de toucher le public visé, à savoir un public atypique, nous avons décidé de mettre à contribution les associations partenaires dans le processus de promotion et de diffusion de l'information (Actiris, CPAS, Maison de l'emploi d'Ixelles, Proforal, CIRE, Service de cohésion sociale d'Ixelles).

Pour pouvoir informer le plus grand nombre de candidats, nous avons également contacté différentes associations et institutions bruxelloises (Convivial asbl, Le service de Bruxelles Accueil Porte Ouverte, Mentor Jeunes, Maison de l'Amérique Latine, VIA, Interface3, SIREAS et autres). Différents supports ont servi pour transmettre le message (mail, flyer, affiche).

Grâce à cette communication élargie, nous avons pu rencontrer 31 candidats.

#### **2. Sélection du public**

Le processus de sélection s'est déroulé en trois étapes :

- Etape 1. deux séances d'information (06/09 et 13/09)
- Etape 2. entretiens de motivation
- Etape 3. évaluation du français visant à assurer une maîtrise satisfaisante afin de pouvoir suivre sans trop de difficultés les différents ateliers proposés lors de la formation.

A l'issue de ces tests, nous avons formé un groupe constitué de 10 personnes, parmi lesquels 2 hommes et 8 femmes.

Durant les entretiens, les formateurs ont abordé essentiellement les questions de motivation et de disponibilité durant les 3 mois à venir, mais aussi la capacité à s'intégrer dans le groupe et à travailler collectivement.

### **3. Profil du groupe**

Il s'agissait d'un groupe assez varié, constitué de 2 hommes et 8 femmes, 1 jeune de moins de 30 ans, 6 personnes entre 30 et 45 et 3 candidats de plus de 45 ans. Au niveau des nationalités, tous les candidats étaient étrangers (Afrique du Nord et Sub-Saharienne, Asie).

En terme de niveau d'étude, la grande majorité des stagiaires ne possédaient pas le CESS (CESI ou moins), une candidate avait néanmoins ce niveau.



### **4. Guidance individuelle et comités d'accompagnement**

La conseillère a assuré une permanence tous les mardis pour des rendez-vous individuels de suivi du parcours en formation et de guidance-accompagnement par rapport à des problématiques spécifiques.

En début de formation, un entretien a été réalisé avec chaque stagiaire afin de voir si le démarrage s'était bien passé, si l'intégration au groupe était bonne. En fin de groupe, un bilan a également été réalisé avec chacun pour confirmer le projet d'insertion tracé en groupe.

Outre ces moments formels, plusieurs rendez-vous ont été réalisés à la demande : pour préparer les entretiens de motivation à l'entrée en formation, pour aborder des

problématiques liées à la situation familiale, réévaluer la motivation et la pertinence de la formule choisie.

Plusieurs réunions ont été organisées avec les intervenants (14/11, 25/11, 1/12) afin de partager les expériences et de se coordonner pour mettre en perspective et en cohérence les différents modules du programme.

Après la fin du groupe, une réunion a été organisée avec les partenaires (Refresh, Maison de l'Emploi) pour évaluer la formation et par la suite imaginer les améliorations éventuelles.

Certains candidats (4 personnes) ont pris rendez-vous à Form@XL pour passer le test d'entrée pour la formation en bureautique.

Suite à l'intérêt professionnel de plusieurs stagiaires pour le secteur de l'Horeca, un repas de fin de formation a été réalisé dans les locaux d'un des partenaires (Refresh) avec la participation des stagiaires. Ce fut un moment de partage informel avec les formateurs, différents intervenants et des invités.

La conseillère a effectué un suivi téléphonique auprès de chacun afin de voir où il en était dans ses projets.

Plusieurs stagiaires ont concrétisé leur projet de formation depuis la fin du groupe :

- ✓ une personne a participé aux sélections d'entrée en formation de gardiennage (Agent de proximité et de sécurité)
- ✓ deux sont inscrites en formation (auxiliaire d'enfance)
- ✓ deux autres sont inscrites en formation de langue (Néerlandais)
- ✓ une personne attend les tests d'entrée pour une formation qui commence mi-février (cuisine)

## IV. AUTRES ACTIVITES

### **A. Participation au groupe de travail sur le Référentiel formation et évaluation pour le métier d'employé administratif.**

En 2016, Form@XL (représenté par la coordinatrice pédagogique) a poursuivi son travail au sein du groupe de travail sur les référentiels concernant le métier d'employé administratif. Après la validation du référentiel métier-activités-compétences en 2015, le groupe de travail s'est attelé à la rédaction d'un référentiel commun formation-évaluation. Pour chaque unité d'acquis d'apprentissage, des grandes lignes ont été établies en vue de l'élaboration de situations d'évaluation. Une de ces situations d'évaluation a été rédigée in extenso par le groupe de travail, et testée par Form@XL auprès des stagiaires de la FO2. Les commentaires émis par les stagiaires et les formateurs ayant encadré l'exercice ont été renvoyés au groupe de travail, qui les a pris en compte pour l'orientation future de ses travaux (qui se poursuivent au-delà de l'année 2016).

### **B. Participation à la journée portes ouvertes de Bruxelles formation**

Cela fait quelques années à présent que Form@XL participe systématiquement aux journées portes ouvertes de Bruxelles Formation. Ce fut encore le cas en 2016, les 24 et 25 mai. Ces journées sont intéressantes car elles permettent de faire connaître Form@XL tant au grand public qu'aux autres structures actives dans l'ISP.



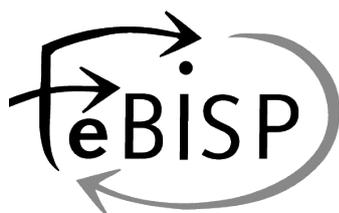
## V. PARTENARIATS ET RESEAU

### A. Partenariat structurel : Proforal

Notre partenariat avec l'asbl Proforal dans le cadre de la préformation en bureautique s'est poursuivi en 2016. Pour l'année 2016 la préformation a été organisée pour la rentrée FO1 2017. Habituellement la préformation était organisée pour la FO2 c'est-à-dire à la 2<sup>e</sup> session de l'année en cours. Ce changement nous pose un certain nombre de problèmes en termes de sélection pour la FO2. De multiples réunions entre notre coordinatrice pédagogique et notre conseiller en insertion et la direction de Proforal ont été organisées pour remédier à cette situation.

### B. Partenariats occasionnels

Outre ce partenariat structurel, dans le cadre du FIPI 2016 (cf. point « Autres activités de formation »), nous avons développé des partenariats avec REFRESH, la Mission locale de Bruxelles, Habitat et Rénovation, mais aussi AMIRA LANGUAGE ASBL qui a assuré les cours de français lors de cette formation.



Par ailleurs, nous restons aussi membres du réseau de la FEBISP<sup>1</sup>, de la FESEFA<sup>2</sup> et CESSOC<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Fédération bruxelloise de l'insertion socioprofessionnelle

<sup>2</sup> Fédération des employeurs des secteurs de l'éducation permanente et de la formation des adultes

<sup>3</sup> Confédération des employeurs des secteurs sportif & socioculturel

### **C. Coordination sociale d'Ixelles**

La coordination sociale d'Ixelles nous a permis de pouvoir être en contact avec différentes structures du réseau social ixellois. Nous avons ainsi pu échanger au fil de différentes AG et/ou réunions.

Au-delà de ces moments de rencontre, nous avons pu, grâce à l'équipe de la coordination sociale, rentrer en contact direct avec le président du CPAS d'Ixelles afin de pouvoir échanger sur divers points. Nous avons également émis notre souhait de relancer le projet initiation à l'informatique avec le service ISP du CPAS d'Ixelles, Cap Emploi. De son côté, le CPAS d'Ixelles, représenté par son président et son chef de cabinet, a pu nous faire part de son désir de renforcer le lien entre Form@XL et Cap Emploi à travers notre formation structurelle d'employé en bureautique.

Au vu de ces différentes initiatives menées au cours de l'année 2016, nous avons bon espoir qu'en 2017 de nouveaux projets et partenariats voient le jour.

## VI. PERSONNEL

### A. Equipe de Form@XL



En 2016, nous avons accueilli un nouveau membre dans l'équipe : Julie Degelaen. Celle-ci a été engagée dans un premier temps en remplacement d'Anne-Laurence Lefin (pendant son congé de maternité) pour dispenser les cours d'organisation, de communication, de calcul et en partie

de recherche de stage, le versant « coordination » du poste d'Anne-Laurence Lefin étant assuré *ad intérim* par Mathieu Francotte.

Julie Degelaen a ensuite été engagée en remplacement de Johannes Vanbinnebeek, formateur de néerlandais, qui a quitté l'asbl en juillet 2016 pour développer une autre activité. Elle a également été engagée en partie sur le projet FIPI de juillet à décembre 2016.



En avril 2016, nous avons également engagé Cirine Abouda, aide comptable, dans le cadre d'un contrat article 60 d'une durée d'un an.

### B. Intervision et vadémécum

Dans la foulée de nos séances de supervision de 2015, nous avons organisé deux séances d'intervision en 2016. Celles-ci ont débouché sur la rédaction d'un vadémécum, document visant à clarifier certaines procédures, nous permettant ainsi de mieux assurer et articuler une dimension collective dans notre travail.

## VII. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

### A. Déménagement

Comme nous l'avons déjà souligné, l'année 2016 a revêtu un caractère spécial avec le déménagement dans nos nouveaux locaux situés rue du Collège.

Si nous avons gagné en termes d'espace et de confort, certains problèmes demeurent. Par exemple, dans ces nouveaux locaux, il n'existe pas d'espace commun ou de local suffisamment grand permettant de faire nos séances d'information et de test pour la sélection de nos candidats.

De plus, les locaux de formation ne sont pas aux normes en rapport aux critères édités par le FSE par exemple la surface occupée par stagiaire.



Les perspectives de développement futur sont limitées elles aussi, car les nouveaux locaux sont déjà arrivés à saturation en ce qui concerne le personnel (nous ne pouvons pas imaginer y intégrer des bureaux supplémentaires). Nous avons bien gagné une salle de formation supplémentaire, mais elle ne peut accueillir que 10 participants (et non 15 comme nous aurions pu l'espérer).



Malgré ces écueils, nous nous sommes adaptés pour offrir aux stagiaires et à l'équipe les conditions de travail les plus agréables possibles.

Nous envisageons de finaliser la communalisation de l'asbl. Nous travaillons avec l'asbl IDJE qui nous accompagne dans les changements majeurs à opérer dans les statuts au niveau de la représentation de la commune au niveau des instances de l'asbl tout en assurant l'équilibre avec les partenaires associatifs.

Au niveau des activités, nous mettrons 2 groupes de FIPI en 2017 au lieu de 1 groupe pour les deux années précédentes. Notre objectif de rendre ce projet structurel demeure vu le sens que ce travail représente pour des structures comme le service de cohésion sociale (sortie positive pour ses groupes d'apprenants). Bien entendu le frein financier reste toujours le grand facteur limitant.

## **B. Personnel**

Au niveau du personnel pour assurer une meilleure gestion des stagiaires au niveau des présences, retards, un meilleur contrôle des flux des visites et rendez-vous, un meilleur accueil téléphonique et de visu pour informer les candidats stagiaires vu la nouvelle configuration des locaux, nous avons envisagé d'ouvrir un poste d'accueil via l'art.60 (poste pourvu depuis le 01/03/2017). Notre art.60 qui s'occupe de l'encodage de la comptabilité nous quittera à la fin du mois d'avril 2017.

Nous travaillerons aussi notre règlement de travail afin d'y incorporer les dispositions afférentes à la nouvelle législation sociale.

## VIII. ORGANIGRAMME DE L'ÉQUIPE FORM@XL

