



avec le soutien du
Fonds social européen

LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

Le projet «T – FOREVER »

Table des matières

Les problèmes et les besoins	3
Les objectifs	7
Les activités : les formations professionnelles	9
Les partenaires	10
Les résultats à atteindre	12
L'intégration du principe de l'égalité des chances	16
Suivi et évaluation	17
Plan dynamique	20

Les problèmes et les besoins

Le projet **T-ForEvEr** (**T**ransversalité – **F**ORMation – **E**valuation – **E**Rudition), approuvé par le Fonds Social Européen pour la période 2008-2010, entend remédier à un double problème en Région bruxelloise:

- 1) l'exclusion sociale des personnes faiblement qualifiées
- 2) La pénurie de main d'œuvre qualifiée

1) l'exclusion sociale des personnes faiblement qualifiées à Bruxelles.

Le non – accès à l'emploi : La Région bruxelloise est caractérisée par un taux d'emploi inférieur à la moyenne nationale. Alors que le taux moyen belge d'emploi pour 2006 est de 61%, ce taux descend à 53,4 % à Bruxelles (source : SPF Economie et PME, <http://statbel.fgov.be>).

Le taux de chômage à Bruxelles tourne autour des 20 %. En mettant en corrélation l'âge et le niveau d'études, on constate que les premières victimes du non emploi sont les jeunes de moins de 25 ans dont le niveau d'étude est faible. Cette catégorie représente 30,10% des chômeurs à Bruxelles.

Fin 2006, le nombre de chômeurs dans la Région Bruxelloise s'élevait à 97.099 personnes. Parmi celles-ci, les chômeurs âgés de moins de 44 ans représentaient plus de 77%. Parmi ces 97.099 chômeurs, 67% ne disposaient que d'un diplôme du secondaire inférieur (ou moins) ou d'un diplôme obtenu à l'étranger n'ayant pas d'équivalent « reconnu » en Belgique :

Evolution et caractéristiques du nombre de chômeurs en Région Bruxelloise		
<i>Années</i>	2005	2006
Nombre de chômeurs :	94 075	97 099
% Hommes :	51,2	50,8
% Femmes :	48,8	49,2
< 25 ans	17,9	16,9
25 - 44 ans	62,2	60,8
45 ans et +	19,9	22,3
Secondaire inférieur ou moins	33,9	34,2
Autres études à l'étranger	33,2	32,8
Secondaire supérieur	20,4	20,5
Supérieur non-universitaire	7,6	7,7
Universitaire	4,9	4,8

(source : <http://www.actiris.be> - observatoire)

L'infrascolarité :

- *Secondaire inférieur ou moins* : 34,2 % des chômeurs n'ont pas dépassé le niveau de l'enseignement secondaire inférieur.
- *enseignement primaire ou moins* : dans la population générale, les niveaux de scolarisation sont particulièrement bas dans les quartiers où nous avons installé nos centres d'insertion socio-professionnelle. Ainsi, les pourcentages des habitants qui ont au maximum un certificat d'enseignement primaire, dans les communes qui nous concernent, sont:
 - Anderlecht : hommes 23,9 % - femmes 26,6 %.
 - Bruxelles-Ville : hommes 19,4 % - femmes 23 %
 - Molenbeek : hommes 25,2 % - femmes 28,3 %
 - Saint-Gilles : hommes 21,7 % - femmes 24,6 %
 - Schaerbeek : hommes 20 % - femmes 22,9 %

Ces niveaux sont dus à la concentration d'immigrés arrivés récemment en Belgique mais aussi et surtout au nombre important d'échecs scolaires et de décrochages observés dans ces quartiers.

2) La pénurie de main d'œuvre qualifiée :

De nombreux employeurs bruxellois déplorent par ailleurs la difficulté à trouver le personnel adéquat pour occuper les postes vacants et maintenir la croissance de leur entreprise. La pénurie de main d'œuvre qualifiée ralentit le développement de ces entreprises et limite fortement leur capacité d'innovation dans le processus de relance économique, ce qui devient rapidement un obstacle à la compétitivité.

L'Analyse des Fonctions Critiques (Observatoire bruxellois du Marché du travail et des Qualifications) présentée par métiers montre des difficultés répétées en matière de recrutement dans de nombreux secteurs en 2005 et confirmée en 2006.

Besoins et demandes qui émergent face à ces problèmes :

1) de la part des demandeurs d'emploi infrascolarisés, très majoritairement d'origine étrangère : besoins et demandes de formations professionnelles qualifiantes permettant de s'insérer dans un parcours professionnel menant à un emploi durable.

2) de la part des entreprises de la Région bruxelloise : besoins et demandes de main d'œuvre qualifiée, dans de nombreux secteurs déficitaires dont, entre autres :

- Commis de salle et commis de cuisine
- Plombier – chauffagiste – soudeur tube acier
- Rénovation de bâtiment
- Menuisier
- Mécanicien réparateur
- Electricien
- Employé(e)s de bureau

Le caractère innovant du projet

Notre solution innovante consiste à offrir à des demandeurs d'emploi dont la scolarisation est faible et problématique, un parcours d'insertion socio-professionnelle débouchant à la fois sur la possibilité d'accéder à un emploi et sur la possibilité de s'intégrer dans un circuit de formation qualifiante tout au long de la vie.

Les préformations et formations qualifiantes offertes par le projet T-ForEvEr visent l'accroissement des compétences et la garantie, pour le demandeur d'emploi, de pouvoir rester « accroché » à son emploi. Ce double objectif ne peut être réalisé qu'en organisant la concordance des matières, en termes de prérequis, en vue de l'accès à l'Enseignement de Promotion sociale. C'est la généralisation et l'opérationnalisation de ce partenariat qui constitue l'innovation centrale du projet T-ForEvEr.

Les formations de Siréas, d'une année à plein temps, deviennent ainsi des passerelles vers les formations certifiantes de l'Enseignement de Promotion sociale, organisées en cours du jour ou en cours du soir.

Concrètement, au terme d'une année de formation au sein de notre association, les compétences acquises par les stagiaires peuvent être certifiées par l'Enseignement de Promotion Sociale, ce qui leur permettra de poursuivre leur formation dans ce type d'enseignement. Ils entrent ainsi dans un circuit de formation « tout au long de la vie » qui s'adapte, au fil des années, à l'évolution des qualifications professionnelles imposée par le marché de l'emploi.

L'objectif innovant est donc le décroisement du dispositif ISP (Insertion Socio Professionnelle) mis en place par la Région bruxelloise et son évolution en tant que passerelle vers le système de l'éducation formelle.

Les liens entre les problèmes identifiés et l'objectif global du projet

L'objectif global du projet est l'insertion socio-professionnelle en Région bruxelloise de personnes défavorisées ou les plus éloignées du marché du travail.

Les problèmes identifiés mettent en évidence que le non-accès au marché du travail est lié principalement à l'absence de qualification professionnelle, et non parce que l'offre d'emploi à Bruxelles serait déficitaire en soi. Au contraire, les entreprises bruxelloises sont largement demandeuses de personnel qualifié.

D'autre part, en raison de l'infrascolarité et de l'état de marginalisation sociale d'une partie importante de ces chômeurs, majoritairement d'origine étrangère, il est très difficile de les intégrer immédiatement dans des dispositifs de formation qualifiante sans passer d'abord par le dispositif d'éducation non formelle de l'ISP (Insertion Socio Professionnelle).

En effet, outre l'offre de formations techniques, le dispositif ISP développe des programmes:

- d'insertion socio-professionnelle pour soutenir les stagiaires de manière personnelle dans leur recherche d'emploi et dans leur intégration au monde du travail,
- d'intégration socio-culturelle pour développer des attitudes positives et créatives, ainsi que des capacités d'analyse critique face à une société complexe et la volonté de s'y intégrer.

Ces deux pôles (ISP, ISC) ne sont pas prévus dans les programmes de l'enseignement de Promotion sociale. Ils sont cependant fondamentaux lorsqu'on accueille des personnes qui se trouvent dans des situations de précarité et de marginalité importantes et qui doivent donc être encouragées à réagir contre l'intériorisation du sentiment d'échec et d'exclusion.

Les objectifs

Objectif spécifique du projet

« L'insertion professionnelle dans un emploi durable de personnes faiblement qualifiées au départ »

1. La proposition répond spécifiquement aux problèmes de l'exclusion sociale et aux besoins de formation professionnelle pour accroître les chances de trouver un emploi, conformément aux objectifs généraux des opérateurs ISP (Décret du 27 avril 1995) :

- Accueil de demandeurs d'emploi infrascolarisés dans un dispositif de formation préqualifiante ou qualifiante performant et novateur, d'une durée d'un an, en ISP.
Le secteur de l'ISP a été conçu comme un système de formation non formelle, tourné exclusivement vers la socialisation et l'emploi. Il n'est pas prévu de reconnaissance des compétences acquises correspondant au cadre légal des certifications. Les stagiaires sont donc cloisonnés, sans possibilité de poursuivre une autre formation. A l'intérieur de l'ISP, il existe des formations qualifiantes mais elles ne sont pas certifiantes et ne constituent pas des passerelles vers la Promotion sociale.
- Partenariat avec l'enseignement de Promotion sociale afin que la maîtrise des qualifications professionnelles acquises en ISP puisse être reconnue par la Promotion Sociale et ouvrir l'accès à la poursuite de la formation. En effet, l'article 8 du Décret de la Communauté française du 16 avril 1991 sur l'enseignement de Promotion Sociale, instituant le principe de l'organisation modulaire de cet enseignement, autorise les établissements « à prendre en considération pour l'accès aux études les capacités acquises dans d'autres modes de formation y compris l'expérience professionnelle ».
- Si le stagiaire décide ne pas poursuivre sa formation, la certification partielle de ses capacités et compétences par l'enseignement de Promotion sociale sera de toute façon un élément positif complémentaire sur la marché de l'emploi.

La volonté de décroisonner l'ISP ne doit pas pour autant occulter l'originalité de son approche face à l'exclusion sociale, la marginalisation et la précarité d'un public fragilisé d'origine étrangère. En effet, l'action ISP vise spécifiquement une approche intégrée de la socialisation par :

- Le renforcement de la confiance en soi
- Le soutien de la motivation à construire un parcours de vie
- Le développement de l'autonomie.
- L'acquisition de compétences et d'attitudes sociale.
- Le dialogue interculturel
- La participation à des actions d'intégration socio-culturelle

- Le suivi social individuel
- L'accompagnement individuel dans la recherche et la mise à l'emploi

Notre partenariat ISP vise à expérimenter ces objectifs en même temps à Bruxelles et en Wallonie.

2. Le projet apporte également une réponse spécifique au manque de main d'œuvre qualifiée à Bruxelles :

Les formations offertes concernent des métiers pour lesquels le manque de main d'œuvre qualifiée a été établi, à plusieurs reprises, par l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications. Elles rencontrent ainsi les besoins de main d'œuvre non satisfaits en Région bruxelloise.

Les bénéficiaires directs sont des demandeurs d'emploi de plus de 18 ans avec un déficit scolaire, très peu qualifiés ou sans diplôme reconnu en Belgique. Ils sont chômeurs de longue durée, jeunes adultes sans expérience professionnelle, à charge d'un centre public d'aide sociale ou des allocations de chômage. La plupart sont immigrés ou réfugiés arrivés récemment en Belgique ou étrangers naturalisés belges mais en difficulté d'intégration socioprofessionnelle. Certains sont des ex-détenus, libérés après avoir purgé leur peine, à la recherche d'une réinsertion sociale et professionnelle.

Les bénéficiaires indirects sont les entreprises à la recherche d'une main d'œuvre qualifiée

Pertinence de la proposition par rapport aux bénéficiaires

La pertinence du projet réside dans le fait d'avoir conçu et structuré un dispositif qui offre aux stagiaires :

- La possibilité de se former, de trouver un emploi et d'accéder à l'enseignement de Promotion sociale.
- La possibilité de rendre leur emploi durable, en renforçant, par des filières de formation tout au long de la vie, leur capacité d'adaptation à l'évolution des méthodes de travail et au développement rapide des nouvelles technologies.
- La possibilité d'accroître leur autonomie dans un parcours d'insertion sociale par le renforcement de diverses compétences personnelles et sociales.

Les activités - Les formations professionnelles

Siréas gère trois centres de formations professionnelles:

- **Le Centre Etangs Noirs** (rue des Etangs Noirs, 85, 1080 Bruxelles) :
 - o mécanique
 - o électricité,
 - o menuiserie,
 - o rénovation bâtiment,
 - o plomberie sanitaire chauffage

- **Le Centre Horeca** (rue de la Victoire, 34, 1060 Bruxelles) : formation en commis de cuisine et commis de salle

- **Le Centre Secrétariat – Bureautique** (Bd de l'Abattoir, 37, 1000 Bruxelles) : formation d'employé(e) commercial(e) ou bureautique comptable

Les stagiaires sont inscrits en septembre et terminent en juin.

Chaque cycle de formation dure dix mois, à plein temps, à raison de 36 heures par semaine, dont 24h de cours techniques et 12 h de cours généraux.

Les cours généraux comprennent : français (3h), mathématiques (2h), informatique (2h), néerlandais (1h), Insertion socio-professionnelle (2h) et Insertion socio-culturelle (2h).

Les formations et le détail des cours techniques sont présentés sur le site www.sireas.be (formations professionnelles).

Les formations sont suivies d'un stage en entreprise de 152 h maximum.

Les partenaires

Le projet se définit en tant que « Plan d'intervention intégré ». Au-delà de nos partenariats traditionnels avec Bruxelles Formation, la COCOF et ACTIRIS, nous avons mis sur pied une collaboration dynamique avec des établissements de Promotion sociale à Bruxelles et en Wallonie et deux autres partenaires ISP.

L'opérationnalité de notre action est axée sur la constitution de passerelles pour la certification des compétences et l'accès à la formation « tout au long de la vie » via l'enseignement de Promotion sociale.

Partenaires ISP

Le partenariat « ISP » réunit Siréas (Bruxelles), FAE (Bruxelles) et Nouveau Saint Servais (Namur) dans un fonctionnement en synergie, avec les mêmes objectifs, dans des domaines et des régions différentes.

Il s'agit d'évaluer ensemble l'application d'un même processus dans des centres de formation différents, afin d'en déduire les points de force et les points faibles, d'en analyser la validité, la reproductibilité et la transférabilité des programmes.

Partenaires de l'enseignement de Promotion Sociale

- L'Institut d'enseignement de Promotion Sociale de Mouscron Comines (pour la formation en bureautique)
- L'Institut des Arts et Métiers de la ville de Bruxelles, cours de Promotion sociale (pour les formations en électricité, mécanique, plomberie sanitaire et chauffage).
- L'Institut des Techniques Artisanales, Enseignement de Promotion sociale de la Ville de Liège (Plomberie sanitaire – Soudure Tube Acier) jusqu'en juin 2009, remplacé en septembre 2009 par la nouvelle section Plomberie Sanitaire et Chauffage de l'Institut des Arts et Métiers de la ville de Bruxelles.
- L'Institut d'enseignement de Promotion sociale Roger Lambion du CERIA à Anderlecht (pour la formation Horeca).
- L'institut d'enseignement de promotion sociale Cardinal Mercier à Schaerbeek (pour la formation en rénovation de bâtiment).
- L'Université du travail à Charleroi (pour la formation en menuiserie).

Depuis 2003 nos contacts avec l'administration de l'enseignement de Promotion sociale en Communauté française nous ont permis d'améliorer nos programmes en vue de leur mise en concordance avec les contenus pédagogiques de la Promotion Sociale. Ce travail a été réalisé d'abord pour la section Plomberie et ensuite pour les autres sections. Les partenariats sont opérationnels depuis septembre 2007 dans tous les centres de formation de Siréas. Les résultats en juin 2008 ont été très positifs.

L'adaptation des contenus modulaires aux programmes de la Promotion sociale demande une collaboration étroite avec tous les partenaires. Il s'agit d'un travail

continu, d'autant plus que toutes les écoles de Promotion sociale devront passer au plus tard en 2009 au régime 1 (organisation modulaire et capitalisable des Unités de Formation), ce qui impliquera une re-formulation de certains programmes de la Promotion sociale à laquelle les partenaires ISP devront se conformer.

Fonctionnement du partenariat

Selon sa spécificité, chaque centre rencontre l'école partenaire régulièrement de manière informelle. Des visites réciproques sont organisées entre centres et écoles pour vérifier et réguler le fonctionnement des cours afin de préparer les stagiaires à la réussite. En outre :

1. Des *ateliers participatifs* basés sur la méthode de la Gestion du Cycle de Projet (GCP) telle que présentée par l'Agence du FSE ¹, seront organisés deux fois par an :
 - Avec les partenaires de la Promotion sociale, pour gérer la concordance des objectifs pédagogiques et des programmes. De plus, un atelier GCP pourra être organisé spontanément à la demande d'un des partenaires.
 - Au sein du partenariat interne ISP « Siréas- FAE- St Servais » pour gérer la cohérence du projet.

2. Un dispositif de *communauté de pratique on line* (Forum on line) est accessible à tous les partenaires pour constituer une mémoire permanente des pratiques, des savoirs acquis, des expériences significatives pour tout le personnel et les pouvoirs organisateurs de tous les opérateurs partenaires.

¹ VOIR : <http://www.fse.be/boite-a-outils/appliquer-la-methode-de-la-gestion-du-cycle-de-projet/PCMFACILE.pdf>

Les résultats à atteindre

A l'issue d'une année de formation à Siréas, les bénéficiaires seront présumés aptes à maîtriser les compétences et présenter les épreuves en Promotion Sociale correspondant à :

Au centre des Etangs Noirs :

- à 5 UF **en mécanique** (Institut des Arts et Métiers à Bruxelles)
 - Automobile aide-mécanicien - pratique garage automobile
 - Automobile aide- mécanicien - travaux d'électricité,
 - compétences en communication et en mathématique,
 - compétences socio-économiques, atelier de lecture et d'écriture,
 - guidance : gestion- processus de valorisation des compétences ESI

Pour obtenir, après avoir réalisé l'épreuve intégrée, **un diplôme ESS de « mécanicien de véhicules de tourisme et utilitaire »**, il reste 6 UF à suivre:

- Technologie et pratique automobile : moteurs thermiques,
 - Electricité – électronique appliquées à l'automobile
 - Technologie et pratique automobile : entretien des organes non moteurs
 - Technologie et pratique automobile : réparation des organes non moteurs.
 - Maintenance de véhicules automobiles : organes mécaniques, électriques et électroniques
 - Métiers de l'automobile : communication et traitement de l'information professionnelle & nouvelles technologies
- à 5 UF **en menuiserie** (Université du travail de Charleroi):
 - Pratique des assemblages de base de la menuiserie Niveau 1,
 - Base du dessin technique et calculs professionnels,
 - Pratique des assemblages de base de la menuiserie Niveau 2,
 - Initiation aux techniques de communication professionnelle,
 - Organisation de l'atelier et pratiques d'usinage de menuiserie.

Pour obtenir, après avoir réalisé l'épreuve intégrée, **un diplôme ESI d'ouvrier menuisier**, il reste 4 UF à suivre :

- Les portes d'intérieur,
 - Les escaliers droits,
 - Les châssis,
 - Stage d'ouvrier menuisier
- à 5 UF en **construction** (Institut Cardinal Mercier à Bruxelles)
 - Pratique de base de la maçonnerie ;
 - Maçonnerie ordinaire avec fermeture de baies;
 - Dessin technique de construction;

- Initiation aux techniques de communication professionnelle;
- Stage d'ouvrier maçon

Après avoir réalisé l'épreuve intégrée, ils pourront obtenir **un diplôme ESI d'ouvrier maçon**.

- 3 UF en **électricité** (Institut des Arts et Métiers à Bruxelles).
 - Installations résidentielles – UF1,
 - Installations résidentielles – UF 2,
 - Mathématiques appliquées au domaine technique

Pour obtenir, après avoir réalisé l'épreuve intégrée, **un diplôme ESI de monteur-câbleur en électricité du bâtiment**, il reste 4 UF à suivre :

- Initiation à la domotique,
 - Installations résidentielles UF3,
 - Initiation aux techniques de communication professionnelle
 - Stage de monteur-câbleur en électricité du bâtiment
- au niveau de la 2^{ème} année **Plombier-chauffagiste installateur sanitaire** (à l'institut des Techniques Artisanales de Liège) pour la section plomberie - soudure. Il reste une année pour obtenir un **diplôme ESI de plombier-chauffagiste - installateur sanitaire** (en régime 2).

A partir de septembre 2009, cette section sera ouverte à Institut des Arts et Métiers à Bruxelles en régime 1 (régime modulaire) et mènera **au diplôme ESS de Monteur en sanitaire et chauffage**.

En formation Horeca :

- à 4 UF (Institut Roger Lambion – CERIA , Bruxelles)
 - formation générale de base pour les métiers de l'alimentation,
 - cuisine niveau 1,
 - salle niveau 1,
 - langue niveau 1

Pour obtenir, après avoir réalisé l'épreuve intégrée, **un diplôme de "Restaurateur" niveau ESSQ**, il reste 5 UF à suivre :

- cuisine niveau 2,
- cuisine niveau 3,
- salle niveau 2,
- langue niveau 2
- stage

En formation Bureautique :

- à 9 UF (IEPSCF de Mouscron):
 - Techniques d'expression,
 - dactylographie,

- traitement de texte,
- techniques de secrétariat,
- informatique
- utilisation d'un logiciel intégré niveau 1,
- éléments de gestion,
- éléments de droit,
- stage d'employé(e) de services

Après avoir réalisé l'épreuve intégrée, les stagiaires pourront obtenir un **CEST d'employé(e) de services** avec un accès possible au baccalauréat en comptabilité ou en secrétariat en Promotion Sociale.

Liens logiques entre les résultats prévus

La fonction de passerelle du dispositif ISP vers l'enseignement de Promotion sociale est le lien logique vers l'objectif spécifique (l'emploi durable). L'accès à la formation tout au long de la vie est en effet la seule réponse contre le chômage et la précarisation de l'emploi.

Pour les bénéficiaires, le dispositif ISP est le passage obligé vers la formation tout au long de la vie, la spécificité de l'action ISP étant d'accueillir des personnes fragilisées, ayant besoin d'un accompagnement pédagogique particulier en plus d'un suivi individuel et social. On vise ainsi à développer chez les bénéficiaires la volonté et la capacité de s'insérer dans la société.

La perspective d'une certification des compétences acquises dans un centre ISP augmente la motivation des stagiaires dans leur effort d'apprentissage et la motivation des formateurs dans leur effort d'enseignement et de mise à jour. Cette perspective valorise énormément le travail des formateurs. Ces éléments ont un impact sur la qualité du dispositif de formation.

Une bonne formation ISP adaptée aux exigences de l'enseignement de Promotion sociale renforce la confiance en soi des stagiaires, la motivation et l'autonomie, ce qui mobilisera davantage leur énergie pour la recherche d'emploi.

La poursuite en Promotion Sociale n'entravera pas la recherche d'emploi puisque les cours sont en général dispensés le soir.

Les effets et les bénéfices attendus pour les différentes catégories de bénéficiaires

Les bénéficiaires directs pourront suivre une formation qui leur ouvre les portes vers un travail et vers l'accès à une formation continue, les sortant ainsi de la précarité et du chômage ou de la spirale de l'assistanat.

Les bénéficiaires indirects, qui sont d'abord les entreprises, disposeront d'une main d'œuvre qualifiée qui les aidera à développer leurs activités économiques.

La Région bruxelloise profitera de la diminution du nombre de chômeurs, de la réduction de la pauvreté et de la précarité, ce qui contribuera à re-dynamiser des quartiers marginaux en voie de ghettoïsation.

Les indicateurs

a . Indicateurs de réalisation :

- Nombre de stagiaires inscrits : 78 par an
- Nombre d'heures de cours données : Les formations totalisent 112.320 heures/stagiaires par an (78 stagiaires x 36 h X 40 semaines).
- Nombre de stages effectués : les formations comprennent une période de 152 heures réservée au stage en entreprise, pendant laquelle le stagiaire est « immergé » dans un contexte professionnel. Ce qui représente un total de 11.856 heures/stagiaires par an (78 x 152 heures).
- Adéquation des contenus de formation technique avec les contenus de formation Promotion Sociale.

b . Indicateurs de résultat :

- Nombre de stagiaires qui réussissent la formation :90 % des stagiaires
- Nombre de stagiaires certifiés par la Promotion sociale :
 - o En formation qualifiante (bureautique) : le projet vise à amener 100% des stagiaires qui ont réussi leur formation qualifiante à faire certifier leurs connaissances par l'Enseignement de Promotion sociale
 - o En formation préqualifiante (toutes les autres formations)
Le projet vise à amener 80 % des stagiaires qui ont réussi leur formation préqualifiante à faire certifier leurs connaissances par l'Enseignement de Promotion sociale
- Nombre de stagiaires qui poursuivent leur formation :
 - o En formation qualifiante (bureautique): le projet vise à amener 50 à 60% des stagiaires qui ont obtenu le Certificat d'Enseignement Secondaire Technique à entreprendre un baccalauréat en comptabilité ou en secrétariat en Promotion Sociale.
 - o En formation préqualifiante : le projet vise à amener 60 à 70% des stagiaires qui ont réussi leur formation préqualifiante à poursuivre leur formation dans l'Enseignement de promotion sociale.
- Nombre de stagiaires qui ont trouvé un emploi (dans les 12 mois) :
 - o En formation qualifiante : le projet vise un taux d'insertion professionnelle de 60 à 70 %
 - o En formation préqualifiante , les projections sont les suivantes :
Centre des Etangs Noirs : 60% - Centre Horeca : 60%

L'intégration du principe de l'égalité des chances pour les femmes

Dans la perspective de l'intégration du principe de l'égalité des chances pour les femmes, les formateurs et assistants sociaux de Siréas ont collaboré aux enquêtes et travaux du projet européen GALAXY, coordonné par le réseau Retecora (Italie). Ce projet s'est axé sur les profils et compétences des acteurs de l'orientation et de l'insertion professionnelle sous l'angle de la problématique du Genre. Il a abouti à la construction d'Unités de Formation en ligne pour l'orientation et la guidance professionnelle dans la perspective du Genre, à l'intention des divers opérateurs : formateurs, conseillers en orientation, enseignants. Le personnel de Siréas s'est formé à l'utilisation de cet outil. (voir <http://www.galaxyproject.eu/>)

Par ailleurs, le Genre étant défini comme un concept qui se réfère à la différence de valeur attribuée aux hommes et aux femmes par les sociétés et les cultures, et aux rapports inégaux qui en découlent, tout travail sur cette problématique avec les stagiaires en formation doit tenir compte de leurs propres perceptions culturelles.

Un travail est mené avec les stagiaires sur les stéréotypes et inégalités culturellement ancrées en ce qui concerne les rôles masculins et féminins. Le poids culturel des jeunes de tradition musulmane ou africaine rend la tâche à la fois plus facile et plus difficile. Plus facile parce que davantage d'actualité dans les familles touchées par des décalages assez brusques entre tradition et milieu d'accueil. Plus difficile dans la mesure où il s'agit de questions identitaires sensibles et fragiles. Il s'agit d'ouvrir des espaces de paroles et de respect mutuel, d'encourager la réflexion personnelle et le dialogue. Mais de rester réaliste dans les objectifs atteignables.

Suivi et évaluation

Suivi et évaluation des stagiaires

Les trois partenaires ISP disposent de personnel spécialisé pour l'accueil et le suivi social des stagiaires afin de résoudre tous les obstacles auxquels ils sont confrontés et qui pourraient entraver leurs efforts dans l'apprentissage et entraîner une baisse de motivation, ce qui est fréquent dans une population fragilisée. Chaque centre de formation dispose d'une assistante sociale. Le Centre des Etangs Noirs en dispose de deux.

- *Organisation et suivi des stages* : un stage de maximum 152 heures est prévu pour familiariser les stagiaires avec la réalité du monde du travail. Afin de les préparer à une autonomie dans leurs démarches professionnelles et, plus particulièrement, dans la recherche d'emploi, les stagiaires sont encouragés à trouver eux-même leur stage de fin de formation.

Nous les guidons, orientons, conseillons dans leurs recherches, les laissons nouer les premiers contacts. Ensuite, chaque stagiaire fait l'objet d'un accompagnement individuel.

- *Les épreuves en fin d'années* de Siréas sont organisées en juin. En outre, les stagiaires sont invités à présenter un test d'admission en Promotion Sociale. S'ils sont admis, il peuvent y poursuivre le cycle donnant droit à la certification.

Si le stagiaire rencontre des difficultés dans l'une ou l'autre matière, il peut néanmoins obtenir une validation des compétences acquises et compléter sa formation, en Promotion sociale dans les matières insuffisamment maîtrisées pour la certification.

- *Suivi et accompagnement* : Lorsque les stagiaires ont terminé la formation ISP, ils continuent à bénéficier d'un suivi social et d'insertion socioprofessionnelle pendant 12 mois, ainsi que d'un d'accompagnement pédagogique, également pendant 12 mois, s'ils poursuivent leur formation en Promotion Sociale.

Suivi et évaluation globale du projet

Le dispositif d'évaluation et de suivi conçu par le projet est un processus dynamique qui permet une appréciation en permanence des problèmes rencontrés, du développement du projet et une appréciation des expériences positives acquises dans le déroulement du processus, le tout servant à alimenter les domaines de la communauté de pratique qui sont également accessibles à tous les partenaires et publics intéressés via notre site Web.

De la sorte, nous obtiendrons un feedback permanent afin d'améliorer notre projet. La communauté de pratique est un lieu d'échanges, de questionnement et de réponses, en temps réel, comparable, de fait, à un « baromètre » de contrôle de la situation du processus engagé et des expériences acquises. Ceci dit, il convient de distinguer :

1) *L'évaluation du partenariat ISP – Promotion sociale* : par des ateliers participatifs GCP de gestion de la transversalité avec les représentants des partenaires respectifs de la Promotion sociale et autres acteurs impliqués, dans le but d'une dynamisation générale, notamment via la communauté de pratique ; Evaluation des interactions au sein du partenariat et de leurs résultats.

Par le site Web, notre système est également tourné vers l'extérieur, ce qui nous permet de recevoir un feedback pour améliorer le fonctionnement de notre dispositif.

2) *L'évaluation interne du fonctionnement de chaque centre de formation* : par les ateliers participatifs « GOPP » (une fois par an dans chaque centre de formation).

Le fonctionnement d'un atelier « GOPP » (Goal Oriented Project Planning) est en réalité identique au fonctionnement des ateliers participatifs de la méthode GCP (Gestion du Cycle de Projets) prônée pour la conception et l'évaluation in itinere des projets FSE et de la gestion des partenariats.
Sous l'impulsion de divers projets Leonardo dont Siréas a été partenaire et dont les promoteurs étaient des écoles techniques et professionnelles situées en Italie, Siréas a introduit les « GOPP » dans ses centres de formation en 2005, en utilisant la dénomination anglaise en usage en Italie.

La méthode GOPP / GCP fonctionne selon le schéma « arbre des problèmes – arbre des objectifs – cadre logique du nouveau projet défini ensemble ». Ce processus participatif implique tous les acteurs de l'institution, y compris les bénéficiaires. Il permet de relever les difficultés rencontrées, les points faibles, les insatisfactions et de procéder à la recherche de solutions définies et acceptées par tous les acteurs impliqués (stagiaires, formateurs, membres du pouvoir organisateur, autorités locales, ...) afin d'aboutir à un engagement commun, à la réalisation de solutions collectives.

Une évaluation GOPP est « down-top » : elle part de la base, de la réalité vécue, pour remonter vers des objectifs.

3) *L'évaluation externe de la qualité du fonctionnement des centres de formation* : avec un expert de la méthode EFQM (European Foundation for Quality Management) adaptée à la formation dès janvier 2009.

Une évaluation EFQM est « top-down » : elle part d'une série d'indicateurs qui analyse le fonctionnement d'une organisation du haut vers le bas.

Cette méthodologie d'auto-évaluation de l'institution vise l'amélioration continue de l'action de formation à travers la construction d'un Système de gestion de la qualité selon les logiques du TQM (Total Quality Management). Il s'agit de définir et de contrôler les indicateurs les plus significatifs et de relever les points forts et les points faibles de l'institution.

Le modèle EFQM ne prescrit pas de règles, il définit seulement des macro-indicateurs et laisse toute liberté à l'organisation pour définir les actions à mener pour améliorer l'organisation.

Le modèle EFQM part de 8 concepts fondamentaux :

- l'orientation vers les résultats
- l'attention au client (ici le stagiaire)
- le leadership et la cohérence des objectifs
- la gestion en termes de processus et de faits
- l'implication et le développement des personnes
- l'apprentissage, l'innovation et l'amélioration des contenus
- le développement du partenariat
- la responsabilité publique.

Il développe 9 groupes de critères qui concernent à 5 facteurs et 4 résultats :

1. le leadership
2. la gestion du personnel
3. les politiques et stratégies
4. le partenariat et les ressources
5. les processus
6. les résultats relatifs au personnel
7. les résultats relatifs aux clients (ici les stagiaires)
8. les résultats relatifs à la société
9. les résultats clés en termes de performance (rendement).

Plan dynamique
Projet T- ForEvEr

www.t-forever.be
site web

