

Formulaire B
Renouvellement – modification de l'arrêté d'agrément

Ce formulaire complété doit être renvoyé au format Word.

Selon la nature de votre demande, votre envoi comprendra la section 3 ou la section 4.

La section 6 « déclaration sur l'honneur et signature » figurera dans votre version Word, mais sera en outre scannée avec la signature et renvoyée parallèlement au format PDF.

Enregistrez vos fichiers sous la dénomination suivante :

nom du centre – Formulaire B - Renouvellement – modification de l'arrêté d'agrément

nom du centre – Formulaire B - Renouvellement – modification de l'arrêté d'agrément – signature

Section 1 : Identification du demandeur

Dénomination officielle : Action Intégrée de Développement – Centre d'Information et d'Education Populaire (AID- CIEP) - Le Perron de l'Ilon

Numéro d'agrément : CISP-009

Rue : Place l'Ilon

Numéro : 1 7

Boîte :

Code postal : 5 0 0 0

Localité : NAMUR

Coordonnées de la personne de contact pour le suivi du dossier

Madame Monsieur

Nom : LECLERCQ

Prénom : GREGORY

Fonction : DIRECTEUR

Téléphone : 0494/202064

Courriel : gregory.leclercq@lilon.be

Section 2 : Modifications demandées

Votre demande concerne :

- | | |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | uniquement une modification de l'arrêté d'agrément ;
<i>(complétez la section 3)</i> |
| <input checked="" type="checkbox"/> | une demande d'agrément d'une ou de plusieurs nouvelles filières (et éventuellement une autre modification de l'arrêté d'agrément) ;
<i>(complétez la section 4)</i> |

Cochez la case qui vous concerne.

Complétez ensuite ci-dessous la section du formulaire qui vous concerne.

Section 4 : Nouvelle filière

Votre demande concerne :

- | | |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | une demande d'agrément d'une ou de plusieurs nouvelles filières sans augmentation du volume horaire total agréé |
| <input checked="" type="checkbox"/> | une demande d'agrément d'une ou de plusieurs nouvelles filières avec augmentation du volume horaire total agréé |

Cochez la case qui vous concerne.

Le cas échéant, votre demande concerne de plus :

- | | |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | une modification du volume horaire des filières agréées à volume horaire total agréé inchangé ou réduit |
| <input checked="" type="checkbox"/> | une modification du volume horaire des filières agréées avec augmentation du volume horaire total agréé |
| <input type="checkbox"/> | une modification de cadre méthodologique, de catégorie, de code cedefop ou d'intitulé de filière agréée |
| <input type="checkbox"/> | une suppression de filière agréée |

Cochez la ou les cases qui vous concernent éventuellement.

Agrément actuel :

Complétez le tableau ci-dessous conformément à votre actuel arrêté d'agrément en cours de validité, en y ajoutant le ou les Bassins EFE dont relève actuellement chaque filière.

Si nécessaire, insérez de nouvelles lignes pour encoder toutes vos filières actuellement agréées.

Bassin(s) EFE	Cadre méthodologique	Catégorie(s)	Code(s) Cedefop	Intitulé filière	Nombre d'heures agréées
Namur	EFT	Formation professionnalisante	541 811	Filière professionnalisante commis de cuisine – commis de salle	27.309
Total des heures agréées :					27.309

Modifications demandées :

Complétez le tableau ci-dessous en indiquant les modifications demandées, dont les nouvelles filières, et en les surlignant en jaune par rapport au tableau précédent.

Si nécessaire, insérez de nouvelles lignes pour encoder toutes vos filières.

Bassin(s) EFE	Cadre méthodologique	Catégorie(s)	Code(s) Cedefop	Intitulé filière	Nombre d'heures agréées
Namur	EFT	Formation professionnalisante	541 811	Filière professionnalisante commis de cuisine – commis de salle	35.500
Namur	EFT	Orientation	090	Filière Orientation - Bilan de compétences Horeca	10.500
Total des heures agréées :					46.000

Décrivez ci-dessous les modifications demandées et leurs motivations (le contenu détaillé de chaque nouvelle filière sera développé dans les pages suivantes).

(40 lignes maximum) :

Nous souhaitons augmenter le volume horaire de notre filière agréée, pour deux raisons essentielles :

1/ Nous travaillons sur liste d'attente pour les entrées en formation. Cela implique que les candidats qui se présentent à nous doivent attendre +/- 6 mois pour qu'une place se libère afin qu'ils puissent entrer en formation. Cela retarde leur accès à la formation, et donc à l'emploi. De nombreux candidats viennent à nous, grâce à notre situation géographique (en milieu urbain, bien desservi par les transports en commun) et à nos partenariats solides qui permettent de capter facilement des publics. Bien que nous orientions au maximum les candidats vers les autres CISP HoReCa de la région, il nous reste trop de candidats par rapport aux places disponibles.

2/ Il existe une grande demande de main-d'œuvre en l'HoReCa. Le diagnostic sectoriel 2020 de l'IBEFE en fait état : de nombreuses offres d'emploi sont disponibles sur le territoire pour les commis de salle et commis de cuisine.

Face à ces constats, il semble dommage de laisser des candidats sur liste d'attente alors qu'il y a des disponibilités sur le marché de l'emploi. Etant en capacité matérielle d'accueillir + de candidats grâce à nos 3 implantations, nous souhaitons pouvoir augmenter le nombre de places disponibles. La moyenne de nos heures effectives (hors années Covid) démontre objectivement que nous avons les aptitudes à le réaliser. Il nous manque uniquement un peu plus de moyens publics pour aller plus loin.

Par ailleurs, nous souhaitons mettre en œuvre une nouvelle filière HoReCa, plus courte dont les particularités répondent aux enjeux actuels :

- Une filière courte (15 semaines, 525 heures) :

Dans son diagnostic HoReCa/métiers de bouche 2021, l'IBEFE Namur recommande le développement de modules courts permettant de découvrir les métiers de la restauration. Actuellement cette offre de formation courte n'existe pas sur le bassin, elle allierait les fonctions de : Bilan de compétences, offre d'orientation, mais serait aussi un « raccourci vers l'emploi ». Elle permettra :

- De réactiver des compétences pour accéder rapidement à un emploi dans le secteur.
- D'effectuer un bilan de compétences techniques et transversales déjà acquises afin de les renforcer / développer et agir sur les compétences non acquises.
- D'établir un plan d'action à court ou long terme visant l'insertion professionnelle.
- De déterminer les postes de travail dans le métier HORECA correspondant aux compétences / attentes des personnes
- De développer ou remobiliser les compétences indispensables à obtenir un emploi de base dans le secteur.
- De travailler sur le projet professionnel du bénéficiaire en mettant en parallèle sa situation personnelle et son objectif professionnel.
- D'analyser spécifiquement le niveau de mobilité du bénéficiaire, l'objectif étant d'intégrer au plan d'action un processus visant à lever ce frein ou à se réorienter.
- De développer le niveau d'autonomie en recherche d'emploi des participants, y compris d'un point de vue numérique.

- Répondre à la tension de main-d'œuvre : Encore plus depuis la pandémie, le secteur HoReCa manque de travailleurs. Cela amène les employeurs à embaucher des profils moins qualifiés, les candidats doivent malgré tout avoir une série d'aptitudes techniques et transversales à l'emploi. Dans ce contexte, la filière courte est une réelle opportunité offrant une piste d'insertion rapide à des demandeurs d'emploi ayant des prédispositions ou des habiletés, et qui, grâce à une formation courte et adaptée, pourraient acquérir les aptitudes minimums indispensables à ces emplois.

Description de la nouvelle filière

Complétez cette rubrique (pages 8 à 19) **pour chaque nouvelle filière** proposée à l'agrément en reproduisant le modèle si nécessaire.

Bassin(s) EFE compétent(s) :

Namur

Si plusieurs Bassins EFE (chambre Emploi-Formation) concernés, indiquez-les tous.

Cohérence et articulation avec le projet pédagogique du centre

Il s'agit ici de montrer en quoi et comment le choix de la filière permet de mieux rencontrer concrètement les objectifs visés par le projet pédagogique du centre.

(25 lignes maximum) :

Différents partenaires nous ont demandés de mettre en œuvre cette filière. Ils se sont adressés à nous vu les partenariats déjà établis et l'évaluation positive qu'ils font de nos compétences en matière de formation Horeca. Ces partenaires ont dans leurs publics à la fois des personnes qui ont besoin d'un module court pour réactiver ou développer des compétences de base, mais aussi de personnes ayant besoin d'un temps pour vérifier la pertinence de développer un projet d'insertion professionnel lié au secteur Horeca afin de ne pas perdre de temps en prenant une mauvaise direction. Ce nouveau module court répond aux deux enjeux. Il s'inspire de la filière orientation métiers de la cuisine que nous avons déposée lors du précédent agrément. Celle-ci avait été agréée, mais sans moyens supplémentaires. Dès lors faute de subvention, nous avons dû renoncer à mettre cette filière en œuvre. Les difficultés relevées en 2016 étant toujours présentes, il paraît évident qu'une proposition courte pourra répondre à un besoin avéré dans l'avenir. Pratiquement, nous allons développer une méthodologie alliant la mise en situation/formation au sein du centre. Les stages, mais aussi un accompagnement individuel renforcé nous permettra d'aller au bout de la réflexion professionnelle. L'accompagnement permettra de mettre en œuvre le plan d'action en tenant compte du projet du stagiaire, de ses compétences et de sa situation personnelle. Un focus particulier sera réalisé sur la mobilité et un accompagnement numérique sera mis en œuvre ou intégré au plan d'action si cela s'avère nécessaire. Des modules de recherche emploi et de Job coaching complèteront la dynamique en s'articulant avec les stages de façon à vérifier le niveau de compétences atteint dans les démarches de recherche. Les aptitudes techniques ont été décomposées en micro compétences (en lien avec le référentiel Horeca de l'Interfédération). Les apprentissages ont été répartis au sein de deux postes techniques (cuisine et salle). Chaque stagiaire passera 2 x 3 semaines à chaque poste. Le processus d'apprentissage s'articulera dans des activités concrètes (le restaurant et ses événements) ce qui permettra au stagiaire de s'exercer dans un contexte à la fois proche de la réalité du monde Horeca, mais aussi sécurisé par la présence du ou des formateurs techniques. Les évaluations rotations intégrées au PIF, toutes les 3 semaines permettront aux formateurs d'évaluer chacun des stagiaires sur ses compétences techniques, ses savoirs, mais aussi ses compétences transversales. Le stage en entreprise fait lui aussi entièrement partie du processus, son rôle est essentiel dans la construction du projet post formation. Il permettra au stagiaire par l'évaluation et l'auto-évaluation de confronter son projet à la réalité du métier tout en étant accompagné pour le faire.

Public visé par la filière

Si c'est pertinent pour votre filière, indiquez les éventuelles spécificités du public visé.

(10 lignes maximum) :

Chaque stagiaire devra :

- rencontrer les critères d'éligibilité des stagiaires édictés dans le décret CISP ;
- disposer des prérequis suffisant en français oral ;
- porter un intérêt aux métiers de l'Horeca ;
- une attention particulière sera portée aux personnes ayant déjà une expérience formelle ou informelle dans le secteur Horeca que ce soit en Belgique ou ailleurs ;

Activités-clés et compétences

Par « compétence », on entend, pour chaque activité-clé, la capacité d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales ou méthodologiques dans des situations de travail pour le développement professionnel ou personnel. La compétence est décrite par un verbe d'action observable et l'objet sur lequel porte l'action.

Exemple : filière : « commis de cuisine » / activité-clé : « participer au service » / compétence : « dresser selon un modèle »

Indiquez si vous vous référez partiellement ou complètement à un référentiel existant (SFMQ, Interfédé, ...).

(30 lignes maximum) :

Les activités-clés et compétences sont parfaitement en lien avec les référentiels (cuisine – salle - orientation de l'Interfédé).

Compétences transversales « Sociales » visant à développer l'autonomie sociale :

Se connaître - prendre soin de soi - communiquer - participer à une vie collective - s'intégrer sur le marché de l'emploi.

Compétences transversales « Métier » visant à développer l'autonomie professionnelle :

Travailler en équipe - communiquer en situation pro. - organiser et planifier son travail - adopter un comportement pro. - respecter l'environnement.

Compétences cuisine et salle

Réceptionner et ranger les produits - participer à l'inventaire - se procurer les denrées et le matériel – nettoyer, éplucher et couper les denrées - réaliser des salades, crudités, sauces froides, beurrés composés, pâtes sucrées et salées et desserts de base - préparer les mises en bouche et sandwiches - préparer et cuire les : féculents, viandes, volailles, poissons, légumes, sauces, potages, veloutés et œufs - réagir aux annonces - se procurer la mise en place et le matériel - organiser, cuire et réchauffer - dresser selon un modèle - conditionner et ranger les aliments - réaliser la vaisselle - entretenir matériel/plans de travail - nettoyer - utiliser l'énergie de manière responsable - travailler à l'économie - trier et évacuer les déchets - respecter les normes en : ergonomie, sécurité, hygiène - lutte incendie - entretenir le matériel, le mobilier et les locaux - disposer les tables et les chaises, le linge de table, les couverts, la vaisselle et le matériel de service - organiser l'office et disposer le matériel de service - effectuer la mise en place simple des boissons - rassembler les matières premières pour les apéritifs, les desserts, le café - accueillir le client - s'occuper du vestiaire - prendre congé - prendre la commande - effectuer le service minimum au bar et des boissons à table - effectuer le service des mets - assister le responsable pendant le service - redresser les tables durant le service - aider à assurer les services spécifiques - débarrasser les tables (fin service) - ranger le matériel de service, le linge, les vidanges - assurer l'ordre et la netteté dans la salle et ses annexes.

Compétences orientation :

Exprimer ses valeurs, centres d'intérêts, ses leviers, freins - mettre en lien les éléments de son parcours - connaître ses compétences, ressources, son potentiel – tirer parti des caractéristiques de l'environnement pour initier des actions positives - comprendre les principes de base de la communication - adapter sa communication - prendre notes - développer un esprit analytique et critique - découvrir le contexte socio-économique/culturel, comprendre son principe et pouvoir se positionner - identifier des lieux et des personnes ressources - découvrir le monde du travail/de la formation, les comprendre - identifier des lieux et des personnes ressources - explorer les métiers - discerner les secteurs porteurs - opérer un choix - établir un plan d'action – opérationnaliser - trouver un lieu de stage - s'y intégrer - rendre compte de l'expérience – confirmer/ajuster le projet et plan d'action.

Aptitudes

Par « aptitude », on entend la capacité d'appliquer un savoir et d'utiliser un savoir-faire pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes. Ces savoir-faire sont de 3 types :

- les savoir-faire pratiques lorsqu'ils relèvent de la dextérité, de l'utilisation de méthode, d'outils, de machine ;
- les savoir-faire cognitifs lorsqu'il s'agit de l'utilisation de la pensée logique, intuitive ou créative ;
- les savoir-faire comportementaux en situation professionnelle qui sont de trois ordres: organisationnel (lorsque la personne se situe par rapport à la qualité de son travail), social/relationnel (lorsque la personne se situe par rapport à autrui et établit des relations), psychoaffectif (lorsque la personne se situe par rapport à elle-même et à ses propres limites).

Indiquez si vous vous référez partiellement ou complètement à un référentiel existant (SFMQ, Interfédé, ...).

(30 lignes maximum) :

Afin d'établir clairement les aptitudes, nous nous sommes référés au référentiel « commis de cuisine et commis de salle », de l'Interfédération. Certains items étant difficilement compréhensibles pour notre public, nous avons préféré les nommer de façon plus simple dans notre pratique quotidienne.

Savoir-faire pratiques :

Appliquer les consignes techniques avec le rythme et le soin adéquat, maîtriser les techniques de nettoyage, épluchage, découpe, assaisonnement, cuisson, dressage, conservation, propres à la cuisine, maîtriser les techniques de dressage, mise en place, accueil, commande, service et débarrassage des mets, service et débarrassage des boissons, remise en ordre, ... propres à la salle, maîtriser l'usage du matériel professionnel, appliquer les bonnes proportions, utiliser les ustensiles et le matériel adéquat. Respecter les modes opératoires, respecter une fiche technique, trier les déchets et limiter les pertes, appliquer les règles de sécurité, d'ergonomie et d'hygiène (HACCP) propres au secteur, appliquer les règles de rangement et nettoyage.

Savoir-faire cognitifs :

Comprendre les consignes, analyser une situation afin de proposer une organisation ou une méthode de travail. Mémoriser des informations simples liées au service, évaluer la fraîcheur d'un produit. Evaluer la propreté du matériel, gérer l'organisation de son espace de travail, faire appel à ses savoirs dans le but de les utiliser sur le terrain (passer du savoir théorique au concret), dresser une assiette ou un plat de façon créative.

Savoir-faire comportementaux :

Travailler en équipe selon les règles du travail collectif, respecter la hiérarchie et faire appel à son responsable lorsque la situation le nécessite, faire preuve d'attention, d'écoute et pouvoir se coordonner avec ses collègues lorsque la situation le nécessite, respecter les consignes de sécurité, d'hygiène, d'ergonomie, respecter le règlement de travail et les consignes de travail. Gérer son stress et ses émotions, faire preuve d'organisation, de rythme, de précisions, de soin et de vigilance, éviter le gaspillage et les pertes, être accueillant vis-à-vis des personnes extérieures.

Les aptitudes liées aux fonctions générales de commis de cuisine/commis de salle sont celles liées au référentiel mis en place par l'Interfédération.

Toutes ses aptitudes seront évaluées et accompagnées dans la pratique, elles feront aussi l'objet d'une attention toute particulière dans l'accompagnement afin de pouvoir rapidement soutenir le stagiaire dans le fait d'adopter la bonne posture professionnelle.

Savoirs

*Par « savoir », on entend un ensemble de connaissances relatives à des principes, des théories et des pratiques liés à un domaine de travail ou d'étude.
Indiquez si vous vous référez partiellement ou complètement à un référentiel existant (SFMQ, Interfédé, ...).*

(30 lignes maximum) :

Les différents savoirs développés durant la formation sont parfaitement en lien avec les cahiers référentiels commis de cuisine, commis de salle et orientation de l'Interfédération. Certains items étant difficilement compréhensibles pour notre public, nous avons préféré nommer ces savoirs de façon différente afin qu'ils soient les plus compréhensibles possibles.

Les savoirs appliqués aux activités-clés métiers sont :

Calculer (opération de base) et mesurer (poids et mesures).

Lire (les étiquettes, la carte, les pictogrammes, ...).

Retranscrire un message de manière compréhensible.

Connaître les méthodes de : nettoyage, découpe, cuisson, d'assaisonnement, conservation, ...

Connaître le vocabulaire professionnel.

Identifier les différents produits alimentaires et le matériel HORECA.

Connaître le fonctionnement du matériel professionnel.

Définir les divers types de déchets, leur traitement et leur valorisation.

Mémoriser les mesures de sécurité, d'ergonomie et d'hygiène (HACCP) propres au secteur.

Connaître l'organigramme, les règles du travail en équipe et les règles régissant la relation avec le client.

Les savoirs appliqués aux activités-clés orientation sont :

Connaître les règles de la communication orale pour argumenter son point de vue et participer aisément à une conversation.

Connaître les principes de base communication (émetteur, récepteur, canal, message).

Connaître l'offre de service des opérateurs sociaux, culturels, économiques, politiques locaux.

Disposer d'une connaissance de base des métiers, des secteurs d'activité.

Utiliser l'outil informatique (NTIC)/numérique.

Connaître les opérateurs de formation locaux, le bassin local de l'emploi et de la formation.

Disposer d'une connaissance de base des métiers, des secteurs d'activité.

Connaître les outils de recherche d'emploi (cv, lettre de motivation, sites, portfolio).

Connaître les objectifs et finalités des stages.

Comprendre la convention de stage.

Pouvoir lire un organigramme, pouvoir s'y référer.

Pouvoir réaliser un compte rendu (oral et/ou écrit).

Types d'entrées et nombre de places

Entrées permanentes

(cochez la case si pertinent)

Nombre maximal de places de formation simultanées pour les entrées permanentes :

Entrées par session

(cochez la case si pertinent)

Répartition des heures du programme de formation

Il s'agit de donner une répartition théorique, le programme pouvant être adapté en fonction des spécificités des stagiaires.

Répartition du programme		Nombre d'heures par stagiaire	Nombre d'heures maximal ou minimal prévus par la réglementation
Formation théorique (générale ou technique)	dans votre organisme	80	/
	dispensées par un organisme partenaire	/	/
Formation pratique	dans votre organisme	310	/
	dispensées par un organisme partenaire	/	/
Stages en entreprise (sauf dérogation, la durée maximale des stages ne peut excéder 50% de la durée totale du programme. Le stagiaire doit avoir effectué une formation minimale de 150 heures au sein du centre avant d'accéder à un stage)	Stages d'acculturation	/	Maximum 90 heures par stage
	Stages de formation professionnelle	105	Maximum 520 heures par stage, sauf dérogation
Accompagnement social	dans votre organisme	30	
	dispensées par un organisme partenaire	/	
Total par stagiaire :		525	Maximum 2.100 heures

Nombre d'heures total proposé à l'agrément pour cette filière :

Encadrement

Nombre total de personnel d'encadrement prévu pour la filière :

en ETP

Par personnel d'encadrement, il faut entendre les formateurs et les travailleurs en charge du suivi pédagogique ou de l'accompagnement social, qu'il s'agisse de personnel interne ou externe.

Taux théorique d'encadrement :

Par taux d'encadrement, il faut entendre le quotient résultant de la division du nombre d'heures d'encadrement, sachant qu'1 ETP équivaut à 1.672 heures, par le nombre d'heures de formation.

Présentation du programme de la filière

Formation théorique (générale ou technique) dispensée au sein de votre organisme

(20 lignes maximum) :

Les approches théoriques métiers sont mises en œuvre dans différents cadres, mais toujours par un ou des formateurs pratiques. Chaque début de journée démarre par une période appelée briefing où le formateur effectue le point avec son groupe sur les apprentissages à mettre en œuvre et les techniques qui seront abordés lors de la journée. Plusieurs fois sur la période de formation, nous organisons également des périodes de renforcement technique/théorique. Nous avons décidé d'opter pour une approche, pour que celle-ci soit la plus concrète possible et aboutisse toujours à une mise en pratique rapide. L'ensemble des éléments théoriques sont repris dans des référentiels pratiques. Bien qu'utilisant différentes approches pédagogiques, nous avons souhaité créer ces outils qui sont, la synthèse des techniques que nous abordons en formation à la fois en texte, en image et en schéma.

Les approches théoriques de base liées à : la recherche emploi, le job coaching, la communication professionnelle, la mobilité et aux connaissances numériques seront données en groupe.

Compte tenu des différences de niveau potentiel entre les participants, elles feront aussi l'objet d'un accompagnement individuel.

Formation théorique (générale ou technique) dispensée par un organisme partenaire

(20 lignes maximum) :

Formation pratique dispensée au sein de votre organisme

(20 lignes maximum) :

La formation pratique est dispensée dans les deux postes techniques : cuisine et salle.

L'ensemble des compétences et des savoirs liés à la filière ont été répartis en fonction des réalités des facettes du métier dans ces postes et le système de rotation permet à chaque stagiaire d'aborder l'ensemble des apprentissages.

Les rotations s'effectuent par périodes de 3 semaines, l'ensemble du parcours prévoit 5 rotations, deux en cuisine, deux en salle, la 5^{ème} étant consacrée au stage en entreprise.

Lorsqu'une faiblesse pratique est décelée et qu'elle est prioritaire par rapport aux objectifs professionnels du stagiaire, le programme de rotation peut être réadapté. L'ensemble du processus d'apprentissage pratique est encadré par un ou des formateurs référents qui accompagnent les stagiaires dans les mises en pratique. Celles-ci s'effectuent dans un ou plusieurs de nos restaurants. La journée « pratique » se déroule principalement de 8h30 à 16h00. Elle est décomposée en différents « temps » : Briefing / mise en place / service / mise en place / rangement.

La formation est basée sur le « concret ». Les apprentissages s'effectuent dans le restaurant. Les stagiaires étant « à l'action » pour réaliser les préparations et le service. Le rôle du formateur est de les guider/de les accompagner techniquement. Il adaptera sa pédagogie à chaque stagiaire en étant soit : dans un accompagnement très proche (travailler avec), soit dans une forme de guidance, soit encore si le stagiaire dispose d'une bonne autonomie dans une forme de délégation supervisée. L'objectif est que le stagiaire puisse à terme être professionnellement le plus autonome possible.

Formation pratique dispensée par un organisme partenaire

(20 lignes maximum) :

Stages d'acculturation

(20 lignes maximum) :

Stages de formation professionnelle

La durée du stage de formation professionnelle est limitée à 520 heures, sauf si un dépassement de cette durée est imposé par une autre base légale. En cas de dépassement imposé, outre la description générale des stages de formation professionnelle organisés au programme, veuillez mentionner explicitement dans le cadre ci-dessous la base légale de référence et en expliquer les conséquences.

(20 lignes maximum) :

Un stage de formation professionnelle de 3 semaines est intégré au parcours, il a pour objectif de permettre au stagiaire de :

- Mieux percevoir les réalités du métier.
- Poursuivre le développement des compétences techniques en lien avec le projet, voire, dans certains cas, de se spécialiser.
- Vérifier la pertinence de son projet professionnel et du plan d'action qui a été établi.
- Se faire connaître en tant que travailleur potentiel auprès de divers lieux d'embauche.

La préparation du stage est utilisée pour travailler la recherche emploi. L'accompagnateur va soutenir le stagiaire dans sa recherche de stage (réflexion sur ses objectifs, sur un lieu, sur comment adapter sa vie personnelle au stage, ...). Il va aussi préparer le stagiaire pour aller à la rencontre de l'employeur (comment prendre un rendez-vous, préparation du CV, comment se présenter et argumenter pour obtenir un accord de stage, ...).

Ensuite, c'est le stagiaire qui va dans la première phase contacter un employeur pour solliciter l'accueil en stage. Nous prendrons le relais et organiserons une rencontre tripartite lorsque le stagiaire aura obtenu un accord de principe. Le stage est donc utilisé pour améliorer et tester les compétences en recherche emploi du stagiaire.

Cette dynamique nous offre l'opportunité de l'accompagner dans une recherche concrète afin de mieux le préparer pour les recherches suivantes.

Accompagnement social dans votre organisme

Dans votre description, veuillez faire la distinction entre accompagnement individuel et en groupe.

(20 lignes maximum) :

L'accompagnement social est intégré à l'accompagnement individuel du projet. Ceci nous permet de systématiser les rencontres sans stigmatisation. Lors de ces échanges, l'accompagnateur travaille avec chaque stagiaire son projet pédagogique et professionnel. Les conversations et la relation de confiance qui s'établit, permettent d'établir un bilan de la situation sociale et de travailler à la résolution des fragilités découvertes. La mobilité et les compétences « numériques » du stagiaire sont également analysées dans l'accompagnement, ce qui nous permet d'intégrer ces enjeux au plan d'action du stagiaire. L'accompagnateur fait partie intégrante de l'équipe pédagogique. Il y joue un rôle essentiel. Les formateurs techniques orientent les stagiaires qui leur font part d'une difficulté de vie vers lui, et le voient comme un soutien à la dynamique pédagogique. Si des difficultés comportementales sont détectées, l'accompagnateur peut agir en soutien au stagiaire. C'est lui qui va analyser avec le stagiaire ce qui s'est passé, ce qui a entraîné le problème afin de mettre en œuvre des actions qui permettront au stagiaire de s'améliorer de façon à renforcer ses aptitudes à l'emploi.

Le processus d'accompagnement est à la fois structuré et spontané.

Structuré parce que des temps sont systématiquement prévus pour chacun en tenant compte du parcours.

Spontané, par ce qu'il peut être activé rapidement sur base d'un besoin spécifique formulé par le stagiaire et/ou par un formateur.

Le Conseil Coopératif est animé par l'accompagnateur. Cette rencontre permet au groupe de formuler des demandes visant à améliorer la formation, il favorise l'implication et la solidarité.

Accompagnement social dispensé par un organisme partenaire

Dans votre description, veuillez faire la distinction entre accompagnement individuel et en groupe.

(20 lignes maximum) :

Partenariats mis en œuvre pour la filière

Cet item ne concerne que les partenariats déjà établis ou qui, à tout le moins, seront opérationnels dès un éventuel agrément de la filière. Ajoutez des lignes dans le tableau si nécessaire.

Partenaires Personnes morales			
N° BCE	Nom du partenaire	Convention Oui / Non	Objet clair et précis du partenariat
0457.212.567	MIRENA	oui	Le partenaire souhaite activer des places en formation pour ses bénéficiaires. Il accepte de participer activement avec nous à l'accompagnement du bénéficiaire et à sa recherche emploi.
	CPAS NAMUR	oui	Le partenaire souhaite activer des places en formation pour ses bénéficiaires. Il accepte de participer activement avec nous à l'accompagnement du bénéficiaire et à sa recherche emploi.
	CPAS GEMBLOUX	en court	Le partenaire souhaite activer des places en formation pour ses bénéficiaires. Il accepte de participer activement avec nous à l'accompagnement du bénéficiaire et à sa recherche emploi.
0236.363.165	FOREM	non	Le partenaire souhaite activer des places en formation pour ses bénéficiaires. Il accepte de participer activement avec nous à l'accompagnement du bénéficiaire et à sa recherche emploi.
			Considère que le projet correspond parfaitement aux besoins de ses bénéficiaires et souhaite pouvoir adresser des demandeurs d'emploi dans le cadre du contrat de coopération.
Partenaires Personnes physiques			

Si une convention existe, celle-ci ne doit pas figurer en annexe, mais devra être tenue à disposition de l'Inspection dans le cadre de ses futurs contrôles.

Remarques éventuelles sur les ressources humaines, matérielles et financières

Indiquez toute information complémentaire pertinente (qualification des formateurs, nouveaux locaux, matériel spécifique utilisé, etc.)

(25 lignes maximum) :

Section 5 : Annexes à joindre

Cette section ne concerne que les opérateurs introduisant une demande de nouvelle filière et qui ont dès lors complété la section 4.

Ne joignez aucune annexe qui ne soit pas prévue dans la liste ci-dessous.

L'Administration vous recontactera si elle souhaite des informations complémentaires.

Cochez ci-dessous la case correspondant aux annexes que vous joignez et indiquez le nombre total de celles-ci en fin de cadre.

Nouvelle filière	
X	Pour chaque filière, le modèle de contrat pédagogique
X	Pour chaque filière, le programme individuel de formation
X	Pour chaque filière concernée, le modèle de contrat individuel de stage
	Pour chaque filière concernée, l'éventuelle base légale attestant de l'obligation de l'allongement de la durée des stages au-delà de 520 heures
	Pour tous les nouveaux locaux utilisés, la copie du rapport d'inspection incendie, en cours de validité et attestant de la conformité des locaux
	Un document attestant de l'avancement des travaux lorsqu'un rapport du service incendie recommande des aménagements
	Tout document délivré par un organisme agréé pour le matériel présentant des risques éventuels pour les utilisateurs
	Les preuves nécessaires à la vérification du respect des obligations imposées par le secteur d'activité concerné et par les autres réglementations applicables aux filières (exemples : attestation de l'AFSCA ou agrément ONE)

Nombre total d'annexes jointes :

Section 6 : Déclaration sur l'honneur et signature

Je soussigné,

Nom : LECLERCQ

Prénom : Grégory

légalement autorisé à engager le CISP suivant : LE PERRON DE L'ILON

et agissant en qualité de : DIRECTEUR

déclare sur l'honneur que les renseignements mentionnés dans le formulaire B de demande de renouvellement d'agrément sont exacts et complets.

Fait à : NAMUR

Date : / / 2 0 2 2

Mention manuscrite « *Lu et approuvé* » :

Signature :