

ATELIERS DE PONTAURY

Type de formulaire : C

Organisme

Code postal, localité : Rue de Pontauray, 4 – 5640 METTET

Directrice : Madame Nancy MICHAUX

Présentation générale du centre

L'a.s.b.l. « Ateliers de Pontauray » est une association active dans la formation et l'insertion socioprofessionnelle, reconnue comme **Entreprise de Formation par le Travail** et comme **Agence de Placement par la Région Wallonne**. Elle a été fondée par l'abbé Gustave Stoop en 1988 au sein de l'abbaye de St Gérard, alors auberge de jeunesse et centre culturel. Les premiers « stagiaires » ont été les artisans de la rénovation du site sur base du premier décret de 1987 relatif à l'agrément et au subventionnement d'organismes d'insertion. Elle y a notamment accueilli les premières assemblées du secteur de l'insertion socioprofessionnelle (ISP).

En 1999, elle déménage à Pontauray, un hameau au nord de Mettet. Elle y ouvre un **restaurant didactique « La Table des Compagnons »** et y organise des formations en restauration, menuiserie (restauration de meuble) et maçonnerie. Beaucoup de bonne volonté et peu de moyens. Le secteur est en train de se structurer sur base du second décret de 1995 visant à déterminer des critères objectifs de financement, mais également à **construire un cadre psychopédagogique afin de mieux encadrer les stagiaires.**

Le troisième décret de **2004** permet d'engager une nouvelle direction qui est chargée par le conseil d'administration de développer l'association sur de **nouvelles bases pédagogiques**. La mission de l'association séduit alors plusieurs professionnels qui nous rejoignent et forment maintenant une **équipe compétente et soudée**. La qualité des services proposés aux clients par nos équipes de formation permet un développement maîtrisé du chiffre d'affaires économique. Quelques mécènes nous aident à moderniser et agrandir notre infrastructure.

Fort de notre expérience dans le domaine de la formation, nous pouvons répondre à différents appels à projets de nos partenaires (Forem, PM2, Verts, AViQ, ...). La qualité de notre projet pédagogique attire de nombreux **demandeurs d'emploi** au sein de nos formations (**entre 50 et 60 inscrits en permanence**). Ils y développent leurs compétences professionnelles et y déploient leurs ressources sociales. Ils proviennent des environs immédiats mais aussi des régions de Namur, Sambreville, Charleroi, Couvin-Philippeville et Dinant.

Depuis 2017, dans le cadre du décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle, **les Ateliers de Pontauray sont agréés centre d'insertion socioprofessionnelle**. Pour atteindre sa mission d'insertion socioprofessionnelle, son objectif prioritaire est la formation professionnalisante. Au quotidien, des connaissances, des compétences et des comportements socioprofessionnels nécessaires sont transmis pour pouvoir exercer des métiers déterminés dans les **domaines du bâtiment et des métiers de bouche**.

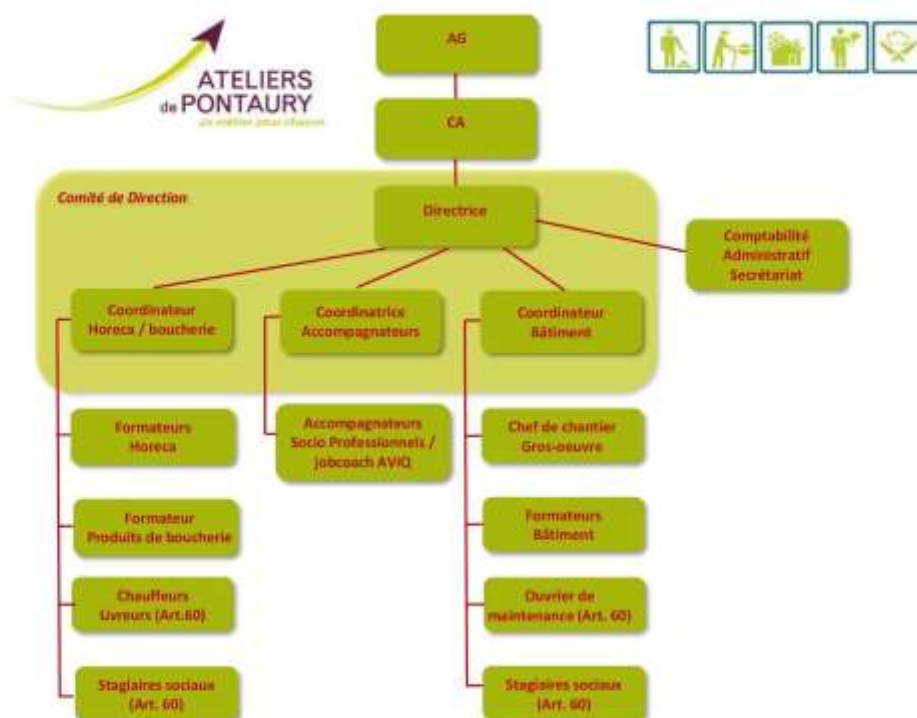
L'asbl **Les ateliers de Pontauray** qualifie ses missions dans ces termes et explique :

« Notre mission est d'accompagner des adultes peu qualifiés dans leurs efforts d'insertion sociale et professionnelle par le biais de la formation au sein d'une entreprise de formation par le travail. La particularité de notre méthodologie EFT est de concilier trois aspects : **l'activité économique, la formation professionnelle et la dimension sociale.**

Entreprise à part entière, les « Ateliers de Pontauray » propose son expertise dans les travaux du gros-œuvre, de la menuiserie et de l'isolation mais également dans le secteur de préparateur en produits de boucherie et de l'HORECA par ses restaurants didactiques (« La Table des Compagnons » à Mettet et « La Cuisine des Compagnons » à Walcourt), la fourniture de repas de collectivités et ses services traiteur.

Subtil amalgame entre une activité commerciale et une mission pédagogique, notre association emploie des professionnels au service de la clientèle qui transmettent leur expérience à des demandeurs d'emploi en route vers un métier en pénurie. »

Structure de l'équipe actuelle :



Agréments de l'organisme : Agrément antérieur au 1^{er} janvier 2017 pour une période de 6 ans. Excepté pour la nouvelle filière de « **Préparateur en produits de boucherie** » qui a été agréée pour la première fois au 1^{er} janvier 2020 pour une durée de 1 an qui a été renouvelé ensuite de 2021 à 2022 (2 ans).

Filière 1 : Gros-œuvre

Type de filière : EFT – Formation professionnalisante

Avis antérieur de la CEF : Favorable

Modifications demandées par rapport au précédent agrément et motivations :

Formulaire C : une **modification du projet pédagogique** et ses modalités d'organisation, en ce compris le modèle du **contrat pédagogique et du programme individuel de formation**, une **modification du programme de formation** d'une filière déjà et une nouvelle **description des moyens et ressources matériels, humains et financiers**, en ce compris la copie du **rapport d'inspection** par le service incendie ainsi que tout document délivré par un organisme agréé pour le matériel présentant des risques éventuels pour les utilisateurs

En ce qui concerne les **modifications du projet pédagogique, l'opérateur explique :**

1. Ces modifications sont en lien avec la nouvelle filière agréée de « **préparateur en produits de boucherie** » : **durée et rythme hebdomadaire ont été mis à jour.**
2. **Evolution de l'organigramme et fonctions.**
3. **Rythme des « journées off » de façon mensuelle** pour mieux correspondre aux apprentissages de base et aux évaluations en **situation réelle de production** et proposées de façon collective (journées de réflexion et évaluation sur son parcours).
4. **Evolution des TIC entraîne également des modifications : nouveaux canaux de communication** (p.ex. réseaux sociaux, mails...) mais aussi **utilisation des nouveaux outils informatiques** tout au long du parcours de formation en lien avec le métier, la recherche de stage et d'emploi.
5. **Amélioration du processus d'évaluation** du stagiaire sur le lieu de stage grâce à l'évaluation de l'accompagnateur socio-professionnel et d'un formateur ou du coordinateur de la filière.
6. **Evolution du réseau de partenaire qui s'est accru au fil des années.**
7. **Révision de plusieurs documents** afin de mieux intégrer toutes les modifications (dont aussi administratives changement de direction, contrat d'assurance, etc.) : révision du document projet post-formation, révision de l'évaluation du stagiaire au regard de la formation suivie, le contrat pédagogique, le PIF, le ROI.

En ce qui concerne les **modifications du programme de formation, l'opérateur explique qu'il n'y a **pas de modifications en ce qui concerne le nombre d'heures** de formation théorique, pratique, de stages en entreprise et d'accompagnement social.**

En revanche, ils soulignent qu'ils **ne disposent plus d'un bénévole qui dispense une formation VCA** aux stagiaires. **Les 24 heures prévues à cet effet sont dispensées par l'organisme lui-même.** Quant à la formation pratique, les **grilles d'évaluations de la filière gros-œuvre ont été finalisées et mises en pratique.**

En ce qui concerne les modifications concernant la description des moyens et ressources, il s'agit du **changement depuis 2018 du service de prévention** qui ne s'appelle plus Provikmo mais bien **Liantis**.

Répartition théorique des heures du programme (inchangé depuis 2016) :

Répartition du programme		Nbre d'heures par stagiaire
Formation théorique (générale ou technique)	dans votre organisme	360,00
	dispensées par un organisme partenaire	24,00
Formation pratique	dans votre organisme	900,00
	dispensées par un organisme partenaire	0,00
Stages en entreprise (max. 50% de la durée totale du programme)	stages d'acculturation (max. 90 heures par stage)	160,00
	stages de formation professionnelle (max. 520 heures par stage)	320,00
Accompagnement social	dans votre organisme	86,00
	Dispensées par un organisme partenaire	0,00
TOTAL (max. 2.100 heures)		1.850,00

Nombre d'heures total proposées à l'agrément en 2016 : **8.000,00 heures**

Nombre d'heures actuellement agréées : **7.489,00 heures**

Nombre maximal de places disponibles simultanément : 8 (entrées permanentes)

Public cible spécifique : tout public

Programme :

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

Les savoirs techniques sont dispensés en atelier et sur chantier, au fur et à mesure des travaux à effectuer. Le centre tient à ce que ces « points techniques » restent au plus proche de la réalisation concrète des ouvrages en cours.

La formation théorique de l'ouvrier spécialisé couvre :

- Compétences techniques à acquérir à l'atelier et sur chantier
- Bases du dessin technique
- Connaissance des matériaux
- Sensibilisation à la gestion des déchets
- Sensibilisation à la manutention et à l'ergonomie
- Sensibilisation à la construction durable
- Connaissance du secteur

Formation pratique dispensée au sein de l'organisme

Chaque compétence de base découlant des activités-clés est mise en pratique dans la réalisation des travaux en clientèle.

L'approche pédagogique et méthodologique du programme de formation se construit selon un apprentissage progressif durant lequel le stagiaire va découvrir en atelier et sur chantiers, les bases des métiers et les gestes professionnels relatifs au secteur du gros-oeuvre en bâtiment. Tout au long de leur formation, les stagiaires acquièrent les compétences techniques découlant des activités-clé de la filière.

Enfin, de manière transversale, le projet post-formation du stagiaire est travaillé de manière continue afin de lui permettre de consolider son projet professionnel et de franchir les dernières étapes nécessaires à la réalisation de son objectif professionnel et sa mise à l'emploi. Cet accompagnement se fait selon la méthode du jobcoaching.

Pour la formation pratique, les grilles d'évaluations de la filière gros-oeuvre ont été finalisées et mises

en pratique. Le programme de formation pratique de la filière est composé comme suit :

UF 1 : Maitrise de l'outillage et des matériaux et des EPI

(1. Utiliser des machines portatives, 2. Disposer de manière ordonnée les matériaux et/ou le matériel, 3. Participer à la manutention du matériel et des matériaux, 4. Participer à la manutention et au déplacement des charges)

UF 2 : Lecture des plans, connaissance du chantier et prise de niveaux

(1. Assembler et placer des chaises, 2. Relever et reporter des niveaux et aplombs, 3. Positionner des profils-guides)

UF 3 : Participer à l'installation, à la gestion, à la désinstallation et la sécurisation des chantiers

(1. Placer une signalisation, 2. Aménager l'accès, 3. Cloisonner contre la poussière, contre l'intrusion, 4. Gérer les déchets et respecter la propreté sur le chantier, 5. Protéger des ouvrages des intempéries, 6. Monter et utiliser un échafaudage en toute sécurité)

UF 4 : Terrassement et coffrage

(1. Réaliser un terrassement, y compris les semelles, 2. Coffrer, 3. Ferrailer, 4. Couler un béton et décoffrer)

UF 5 : Réaliser un égouttage et un drainage

(1. Poser des canalisations, 2. Poser un drain raccordé à une chambre de visite et au réseau d'égouttage)

UF 6 : Maçonnerie d'élévation, pose d'éléments porteurs en rénovation ou nouvelle construction

(1. Préparer un mortier ou une colle en fonction des quantités nécessaires, 2. Maçonner, 3. Découper les éléments, 4. Réaliser des nœuds constructifs en évitant des futurs ponts thermiques, 5. Evider des joints et jointoyer, 6. Poser des linteaux et seuils, 7. Réaliser des linteaux droits ou sur cornières)

UF 7 : Réaliser des travaux d'isolation "gros-œuvre"

(1. Assurer une isolation thermique de divers plans de construction et de plans entre eux)

UF 8 : Réaliser l'étanchéité de ouvrages

(1. Placer des barrières d'étanchéité)

UF 9 : Paver/Carreler

(1. Paver et/ou carreler, 2. Placer les bordures, 3. Réaliser les pentes, 4. Placer les caniveaux)

Ces grilles d'évaluations constituant nos référentiels sont complétées en version informatique et sont à disposition de l'Administration au sein de notre centre de formation.

Stages d'acculturation

Chaque stagiaire a la possibilité d'effectuer un stage d'acculturation lui permettant d'observer et de valider son projet professionnel. En stage d'acculturation, le stagiaire revient tous les "jours off", soit de façon hebdomadaire. Le stage d'acculturation est d'une durée de deux semaines (80h), renouvelable une fois au sein de cette entreprise. Il est gratuit pour l'employeur partenaire.

Stages de formation professionnelle

Le stage de formation professionnelle, d'une durée d'un mois (160h) peut être prolongé, pour la même période s'il y a une perspective d'emploi. Ce stage est gratuit pour l'employeur. Le stage renouvelé une fois à raison de 160h mais n'excède pas les 520 heures autorisées. Le retour du stagiaire est obligatoire entre deux périodes de deux semaines. Le stage en entreprise reste une carte atout pour décrocher un emploi.

Les évaluations de stage ont également été remaniées. Elles comportent une grille d'évaluations des compétences techniques et une grille d'évaluations des comportements socioprofessionnels. Elles sont aussi à disposition de l'Administration.

Accompagnement social dans l'organisme

L'accompagnement social des stagiaires contribue à la réussite du parcours de formation et d'insertion. Il garantit l'avancement des apprentissages et soutient les stagiaires dans la réalisation de leur projet professionnel. Nous l'aborderons tant en individuel qu'en groupe. La forme collective créant des espaces de parole et un esprit d'équipe. Cet accompagnement est assuré par l'accompagnateur socioprofessionnel et se concrétise comme suit :

- En suivi individuel
- Au jour le jour, par les formateurs au travers de leur relation avec les stagiaires, soutenus par leur coordinateur.
- Par les gestions collectives
- Par les évaluations mensuelles des stagiaires en équipe formative.
- Des mises au point avec le coordinateur de secteur peuvent se faire avec ou sans l'accompagnateur socioprofessionnel.
- Par la mise en application et l'intégration des règles de vie sociale et du monde du travail reprises dans le règlement d'ordre intérieur au travers de la vie sur le terrain (atelier/chantier).
- Lors de la recherche de stage, d'emploi.

Le suivi des stagiaires est assuré en partenariat avec leur assistant social ou de justice en accord avec le stagiaire.

Partenariat pour la mise en œuvre de la filière :

CPAS Anhée : Orientation vers le CISP-EFT et formation des ayant droit à l'intégration sociale après entretien d'admission concluant.

CPAS Charleroi : Favoriser, maximaliser et faciliter l'entrée en formation, le suivi en cours de formation et le travail de suivi "post-formation" des ayants droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale équivalente, bénéficiaires de l'intervention du CPAS, pour leur permettre l'accès à une formation qualifiante ou à un emploi durable et de qualité.

CPAS Florennes : Le CPAS s'efforce de mettre 1 personne à disposition de l'initiative d'économie sociale agréée "Les Ateliers de Pontauray" dans le cadre de l'article 60§7 ainsi que d'autres collaboration.

CPAS Fosses-la-ville : Mise sur pied d'une collaboration dans le but de favoriser la réinsertion sociale et professionnelle des ayants droits à l'intégration sociale et des personnes de nationalité étrangère, qui en raison de leur nationalité ne peuvent pas prétendre au droit à l'intégration sociale et qui ont droit à une aide sociale financière équivalente.

CPAS de Mettet : Établir une collaboration dans le but de favoriser la réinsertion sociale et professionnelle des personnes aidées par le CPAS.

CPAS de Namur : Contribuer à l'insertion ou à la réinsertion socioprofessionnelle des personnes aidées par le CPAS de Namur, par le biais de l'économie sociale et de la législation en la matière.

CPAS de Sambreville : Contribuer à la réinsertion socioprofessionnelle des personnes qui bénéficient d'une aide du CPAS, par le biais de l'économie sociale et de la législation en la matière.

CPAS de Walcourt : Contribuer à l'insertion ou la réinsertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du CPAS de Walcourt

Forem - Contrat de Coopération : Le présent contrat définit les modalités de coopération entre le Forem et l'opérateur en vue de l'organisation d'un partenariat favorisant le rapprochement du demandeur d'emploi du marché du travail. Pour ce faire, il décline sur le plan opérationnel les principes de collaboration, dans le cadre de l'accompagnement individualisé, entre le Forem dans sa dimension de Direction Générale compétente pour l'emploi et les opérateurs assurant à l'égard des demandeurs d'emploi des prestations qui contribuent, directement ou indirectement, à l'insertion professionnelle de ces derniers.

Cardijn CERSO : Le CERSO met à disposition son expertise en matière de recherche :
pour l'évaluation de dispositifs ou de programmes d'action sociale,
pour la réalisation d'études ou d'enquêtes dans le domaine social,
pour l'accompagnement méthodologique de recherche ou la réalisation de recherche-action.

Précédents taux d'insertion :

2019 : 0,0%

2020 : 0,0%

Filière 2 : Menuiserie-Isolation

Type de filière : EFT – Formation professionnalisante

Avis antérieur de la CEF : Favorable

Modifications demandées par rapport au précédent agrément et motivations :

Formulaire C : une **modification du projet pédagogique** et ses modalités d'organisation, en ce compris le modèle du **contrat pédagogique et du programme individuel de formation**, une **modification du programme de formation** d'une filière déjà et une nouvelle **description des moyens et ressources matériels, humains et financiers**, en ce compris la copie du rapport d'inspection par le service incendie ainsi que tout document délivré par un organisme agréé pour le matériel présentant des risques éventuels pour les utilisateurs

En ce qui concerne les **modifications du projet pédagogique, l'opérateur explique :**

1. Ces modifications sont en lien avec la nouvelle filière agréée de « **préparateur en produits de boucherie** » : **durée et rythme hebdomadaire ont été mis à jour.**
2. **Evolution de l'organigramme et fonctions.**
3. **Rythme des « journées off » de façon mensuelle** pour mieux correspondre aux apprentissages de base et aux évaluations en **situation réelle de production** et proposées de façon collective (journées de réflexion et évaluation sur son parcours).
4. **Evolution des TIC entraîne également des modifications : nouveaux canaux de communication** (p.ex. réseaux sociaux, mails...) mais aussi **utilisation des nouveaux outils informatiques** tout au long du parcours de formation en lien avec le métier, la recherche de stage et d'emploi.
5. **Amélioration du processus d'évaluation** du stagiaire sur le lieu de stage grâce à l'évaluation de l'accompagnateur socio-professionnel et d'un formateur ou du coordinateur de la filière.
6. **Evolution du réseau de partenaire qui s'est accru au fil des années.**
7. **Révision de plusieurs documents** afin de mieux intégrer toutes les modifications (dont aussi administratives changement de direction, contrat d'assurance, etc.) : révision du document projet post-formation, révision de l'évaluation du stagiaire au regard de la formation suivie, le contrat pédagogique, le PIF, le ROI.

En ce qui concerne les **modifications du programme de formation, l'opérateur explique qu'il n'y a pas de modifications en ce qui concerne le nombre d'heures** de formation théorique, pratique, de stages en entreprise et d'accompagnement social.

En revanche, ils soulignent qu'ils **ne disposent plus d'un bénévole qui dispense une formation VCA** aux stagiaires. **Les 24 heures prévues à cet effet sont dispensées par l'organisme lui-même.**

Quant à la formation pratique, le **contenu du programme de formation pratique de la filière Menuiserie – isolation est évalué sur base des mêmes items de référentiels** que ceux rendus pour l'agrément en 2016. Les **grilles d'évaluations ont été revues** au niveau de la mise en page et du système de pondération qui est **structuré en 4 niveaux**. Les grilles d'évaluations constituant les référentiels sont complétées en version informatique.

Les **évaluations de stage** ont également été **remaniées** : elles comportent une grille d'évaluations des compétences techniques et une grille d'évaluations des comportements socioprofessionnels.

En ce qui concerne les modifications concernant la description des moyens et ressources, il s'agit du **changement depuis 2018 du service de prévention** qui ne s'appelle plus Provikmo mais bien **Liantis**.

Répartition théorique des heures du programme (inchangé depuis 2016) :

Répartition du programme		Nbre d'heures par stagiaire
	dans votre organisme	360,00
	dispensées par un organisme partenaire	24,00
Formation pratique	dans votre organisme	900,00
	dispensées par un organisme partenaire	0,00
Stages en entreprise (max. 50% de la durée totale du programme)	stages d'acculturation (max. 90 heures par stage)	160,00
	stages de formation professionnelle (max. 520 heures par stage)	320,00
Accompagnement social	dans votre organisme	86,00
	Dispensées par un organisme partenaire	0,00
TOTAL (max. 2.100 heures)		1.850,00

Nombre d'heures total proposées à l'agrément en 2016 : **15.000,00 heures**

Nombre d'heures actuellement agréées : **14.042,00 heures**

Nombre maximal de places disponibles simultanément : 12 (entrées permanentes)

Public cible spécifique : tout public

Programme :

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

Les savoirs techniques sont dispensés en atelier et sur chantier, au fur et à mesure des travaux à effectuer. Ces « points techniques » doivent rester au plus proche de la réalisation concrète des ouvrages en cours.

La formation théorique de l'ouvrier spécialisé en menuiserie couvre :

1. Assemblages de base
2. Fragment de porte intérieure massive semi-vitrée et panneaux
3. Fabrication de châssis de fenêtre à recouvrement à un ouvrant oscillo-battant
4. Placement de châssis de fenêtre et porte extérieure
5. Pose de quincaillerie sur une porte intérieure et montage sur ébrasements
6. Placement d'une porte intérieure
7. Cloisons intérieures à ossature bois ou métallique, avec revêtement en plaques de plâtre
8. Fragment d'escalier droit avec contremarches
9. Fabrication de placards en panneaux
10. Constructions à ossatures bois

Celle de l'ouvrier spécialisé en isolation couvre :

1. les théories de base : notions de base de l'étanchéité à l'air et à la vapeur d'eau, de l'isolation (résistance thermique, lambda, résistance à la diffusion, blower door...)
2. Isolation de la maison didactique
3. Sensibilisation à la construction durable
4. Sensibilisation à la gestion durable des forêts

Formation pratique dispensée au sein de l'organisme

Chaque compétence de base découlant des activités-clés est mise en pratique dans la réalisation des travaux en clientèle.

L'approche pédagogique et méthodologique du programme de formation se construit selon un apprentissage progressif durant lequel le stagiaire va découvrir en atelier et sur chantiers, les bases des métiers et les gestes professionnels relatifs au secteur du gros-œuvre en bâtiment. Tout au long de leur formation, les stagiaires acquièrent les compétences techniques découlant des activités-clé de la filière.

Enfin, de manière transversale, le projet post-formation du stagiaire est travaillé de manière continue afin de lui permettre de consolider son projet professionnel et de franchir les dernières étapes nécessaires à la réalisation de son objectif professionnel et sa mise à l'emploi. Cet accompagnement se fait selon la méthode du jobcoaching.

Pour la formation pratique, le contenu du programme de formation pratique de la filière Menuiserie – isolation est évalué sur base des mêmes items de référentiels que ceux rendus pour l'agrément en 2016. Les grilles d'évaluations ont été revues au niveau de la mise en page et du système de pondération qui est structuré en 4 niveaux.

Les grilles d'évaluations constituant nos référentiels sont complétées en version informatique et sont à disposition de l'Administration au sein de notre centre de formation.

Stages d'acculturation

Chaque stagiaire a la possibilité d'effectuer un stage d'acculturation lui permettant d'observer et de valider son projet professionnel. En stage d'acculturation, le stagiaire revient tous les "jours off", soit de façon hebdomadaire. Le stage d'acculturation est d'une durée de deux semaines (80h), renouvelable une fois au sein de cette entreprise. Il est gratuit pour l'employeur partenaire.

Stages de formation professionnelle

Le stage de formation professionnelle, d'une durée d'un mois (160h) peut être prolongé, pour la même période s'il y a une perspective d'emploi. Ce stage est gratuit pour l'employeur. Le stage renouvelé une fois à raison de 160h mais n'excède pas les 520 heures autorisées. Le retour du stagiaire est obligatoire entre deux périodes de deux semaines. Le stage en entreprise reste une carte atout pour décrocher un emploi.

Les évaluations de stage ont également été remaniées. Elles comportent une grille d'évaluations des compétences techniques et une grille d'évaluations des comportements socioprofessionnels. Elles sont aussi à disposition de l'Administration.

Accompagnement social dans l'organisme

L'accompagnement social des stagiaires contribue à la réussite du parcours de formation et d'insertion. Il garantit l'avancement des apprentissages et soutient les stagiaires dans la réalisation de leur projet professionnel. Nous l'abordons tant en individuel qu'en groupe. La forme collective créant des espaces de parole et un esprit d'équipe. Cet accompagnement est assuré par l'accompagnateur socioprofessionnel et se concrétise comme suit :

- En suivi individuel
- Au jour le jour, par les formateurs au travers de leur relation avec les stagiaires, soutenus par leur coordinateur.
- Par les gestions collectives
- Par les évaluations mensuelles des stagiaires en équipe formative.
- Des mises au point avec le coordinateur de secteur peuvent se faire avec ou sans l'accompagnateur socioprofessionnel.
- Par la mise en application et l'intégration des règles de vie sociale et du monde du travail reprises dans le règlement d'ordre intérieur au travers de la vie sur le terrain (atelier/chantier).
- Lors de la recherche de stage, d'emploi.

Le suivi des stagiaires est assuré en partenariat avec leur assistant social ou de justice en accord avec le stagiaire.

Partenariat pour la mise en œuvre de la filière :

CPAS Anhée : Orientation vers le CISP-EFT et formation des ayants droit à l'intégration sociale après entretien d'admission concluant.

CPAS Charleroi : Favoriser, maximaliser et faciliter l'entrée en formation, le suivi en cours de formation et le travail de suivi "post-formation" des ayants droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale équivalente, bénéficiaires de l'intervention du CPAS, pour leur permettre l'accès à une formation qualifiante ou à un emploi durable et de qualité.

CPAS Florennes : Le CPAS s'efforce de mettre 1 personne à disposition de l'initiative d'économie sociale agréée "Les Ateliers de Pontauray" dans le cadre de l'article 60§7 ainsi que d'autres collaborations.

CPAS Fosses-la-ville : Mise sur pied d'une collaboration dans le but de favoriser la réinsertion sociale et professionnelle des ayants droits à l'intégration sociale et des personnes de nationalité étrangère, qui en raison de leur nationalité ne peuvent pas prétendre au droit à l'intégration sociale et qui ont droit à une aide sociale financière équivalente.

CPAS de Mettet : Établir une collaboration dans le but de favoriser la réinsertion sociale et professionnelle des personnes aidées par le CPAS.

CPAS de Namur : Contribuer à l'insertion ou à la réinsertion socioprofessionnelle des personnes aidées par le CPAS de Namur, par le biais de l'économie sociale et de la législation en la matière.

CPAS de Sambreville : Contribuer à la réinsertion socioprofessionnelle des personnes qui bénéficient d'une aide du CPAS, par le biais de l'économie sociale et de la législation en la matière.

CPAS de Walcourt : Contribuer à l'insertion ou la réinsertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du CPAS de Walcourt

Forem - Contrat de Coopération : Le présent contrat définit les modalités de coopération entre le Forem et l'opérateur en vue de l'organisation d'un partenariat favorisant le rapprochement du demandeur d'emploi du marché du travail. Pour ce faire, il décline sur le plan opérationnel les principes de collaboration, dans le cadre de l'accompagnement individualisé, entre le Forem dans sa dimension de Direction Générale compétente pour l'emploi et les opérateurs assurant à l'égard des demandeurs d'emploi des prestations qui contribuent, directement ou indirectement, à l'insertion professionnelle de ces derniers.

Cardijn CERSO : Le CERSO met à disposition son expertise en matière de recherche :
pour l'évaluation de dispositifs ou de programmes d'action sociale,
pour la réalisation d'études ou d'enquêtes dans le domaine social,
pour l'accompagnement méthodologique de recherche ou la réalisation de recherche-action.

Précédents taux d'insertion :

2019 : 23,8%

2020 : 6,7%

Filière 3 : Horeca

Type de filière : EFT – Formation professionnalisante

Avis antérieur de la CEF : Favorable

Modifications demandées par rapport au précédent agrément et motivations :

Formulaire C : une **modification du projet pédagogique** et ses modalités d'organisation, en ce compris le modèle du **contrat pédagogique et du programme individuel de formation**, une **modification du programme de formation** d'une filière déjà et une nouvelle **description des moyens et ressources matériels, humains et financiers**, en ce compris la copie du rapport d'inspection par le service incendie ainsi que tout document délivré par un organisme agréé pour le matériel présentant des risques éventuels pour les utilisateurs

En ce qui concerne les **modifications du projet pédagogique, l'opérateur explique :**

1. Ces modifications sont en lien avec la nouvelle filière agréée de « **préparateur en produits de boucherie** » : **durée et rythme hebdomadaire ont été mis à jour.**
2. **Evolution de l'organigramme et fonctions.**
3. **Rythme des « journées off » de façon mensuelle** pour mieux correspondre aux apprentissages de base et aux évaluations en **situation réelle de production** et proposées de façon collective (journées de réflexion et évaluation sur son parcours).
4. **Evolution des TIC entraîne également des modifications : nouveaux canaux de communication** (p.ex. réseaux sociaux, mails...) mais aussi **utilisation des nouveaux outils informatiques** tout au long du parcours de formation en lien avec le métier, la recherche de stage et d'emploi.
5. **Amélioration du processus d'évaluation** du stagiaire sur le lieu de stage grâce à l'évaluation de l'accompagnateur socio-professionnel et d'un formateur ou du coordinateur de la filière.
6. **Evolution du réseau de partenaire qui s'est accru au fil des années.**
7. **Révision de plusieurs documents** afin de mieux intégrer toutes les modifications (dont aussi administratives changement de direction, contrat d'assurance, etc.) : révision du document projet post-formation, révision de l'évaluation du stagiaire au regard de la formation suivie, le contrat pédagogique, le PIF, le ROI.

En ce qui concerne les **modifications du programme de formation, l'opérateur explique qu'il n'y a pas de modifications en ce qui concerne le nombre d'heures** de formation théorique, pratique, de stages en entreprise et d'accompagnement social.

En revanche, ils soulignent qu'ils **ne disposent plus d'un bénévole qui dispense une formation de remise à niveau en mathématiques, en français et en expression orale** aux stagiaires. **Les 85 heures prévues à cet effet sont dispensées par l'organisme lui-même.**

Quant à la formation pratique, des **items supplémentaires** ont été ajoutés au niveau du contenu du programme de formation. Une colonne supplémentaire a été ajoutée au système de pondération. Outre la colonne « acquis », « non acquis », a été ajoutée la colonne « en cours d'acquisition ».

Le contenu du **programme de formation pratique de la filière Horeca** est composé d'unités de formation construites autour d'activités-clés dont découlent plusieurs compétences (cfr. détails ci-bas). Les **grilles d'évaluations ont été revues** au niveau de la mise en page et du système de pondération qui est **structuré en 4 niveaux**. Les grilles d'évaluations constituant les référentiels sont complétées en version informatique.

Les **évaluations de stage** ont également été **remaniées** : elles comportent une grille d'évaluations des compétences techniques et une grille d'évaluations des comportements socioprofessionnels.

En ce qui concerne les modifications concernant la description des moyens et ressources, il s'agit du **changement depuis 2018 du service de prévention** qui ne s'appelle plus Provikmo mais bien **Liantis**.

Répartition théorique des heures du programme (inchangé depuis 2016) :

Répartition du programme		Nbre d'heures par stagiaire
	dans votre organisme	320,00
	dispensées par un organisme partenaire	85,00
Formation pratique	dans votre organisme	880,00
	dispensées par un organisme partenaire	0,00
Stages en entreprise (max. 50% de la durée totale du programme)	stages d'acculturation (max. 90 heures par stage)	160,00
	stages de formation professionnelle (max. 520 heures par stage)	320,00
Accompagnement social	dans votre organisme	85,00
	Dispensées par un organisme partenaire	0,00
TOTAL (max. 2.100 heures)		1.850,00

Nombre d'heures total proposées à l'agrément en 2016 : **25.000,00 heures**

Nombre d'heures actuellement agréées : **23.404,00 heures**

Nombre maximal de places disponibles simultanément : 23 (entrées permanentes)

Public cible spécifique : tout public

Programme :

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

Les savoirs techniques sont transmis en situation de production, en cuisine ou en salle ainsi qu'en collectivité et en extérieur lors d'organisation de banquets, réceptions et manifestations diverses. La formation porte sur des exercices pratiques, des tests de mise en application des théories culinaires apprises.

En salle : La technologie de salle est enseignée par le formateur et mis directement en pratique par les stagiaires sous l'oeil du formateur lors du service de midi. Un débriefing est effectué en fin de service.

En cuisine restaurant : les activités du jour sont lancées autour du fourneau et du tableau didactique. Débriefing après le repas en fin de service. Les commis de cuisine, une fois plus à l'aise avec le poste « froid » (environ après un mois) s'acclimatent peu à peu au « poste chaud ».

En cuisine de collectivité : les savoirs techniques sont dispensés en situation de production.

Formation pratique dispensée au sein de l'organisme

La filière HORECA se subdivise en 3 sections : commis de salle restaurant, commis de cuisine restaurant et commis de cuisine de collectivité. L'offre de formation s'ajuste au plus près des conditions de travail dans ces secteurs d'activités afin de permettre aux stagiaires d'acquérir les compétences requises par les employeurs. Ainsi, les 2 restaurants didactiques (Mettet et Walcourt) sont ouverts tous les jours de la semaine le midi et lors des soirées à thème des samedis. Ouverture le vendredi soir à Mettet. Travail sur base d'un menu du jour, un tableau de suggestions, des menus de saison à base de produits du terroir et de fête. Ceci permet de travailler d'autres ingrédients dans une démarche durable et raisonnée en collaboration avec le GAL. Le centre intervient sur des événements ponctuels dans une logique de service traiteur.

Quant à la cuisine de collectivité, une équipe de 4 stagiaires coordonnée par un formateur confectionne entre 130 et 180 repas par jour pour les écoles et crèches de la région. Les compétences à acquérir sont centrées sur les gestes techniques de base, une rapidité d'exécution et une hygiène irréprochable.

Le programme de formation pratique de la filière Horeca est composé des unités de formation suivantes construites autour d'activités-clés dont découlent plusieurs compétences. :

COMMIS DE SALLE :

- UF 1 : Entretien du matériel, le mobilier et vérifier la propreté des locaux.
- UF 2 : Effectuer la mise en place de salle
- UF 3 : Accueillir le client
- UF 4 : Participer au service

COMMIS DE CUISINE RESTAURANT :

- UF 1 : La gestion du stock : deux tâches à réaliser
- UF 2 : La mise en place générale liée aux préparations froides : cinq tâches à réaliser
- UF 3 : La mise en place liée aux préparations chaudes : cinq tâches à réaliser
- UF 4 : La participation au service : une tâche à réaliser
- UF 5 : Le nettoyage de la cuisine : trois tâches à réaliser

COMMIS DE CUISINE DE COLLECTIVITE :

- UF 1 : Réceptionner, ranger et participer à l'état du stock des produits
- UF 2 : Participer à la mise en place générale
- UF 3 : Participer aux préparations du menu du jour
- UF 4 : Evoluer en cohérence avec les techniques de liaison exploitée
- UF 5 : Dresser
- UF 6 : Assurer l'entretien et la maintenance

Stages de formation professionnelle

Le stage de formation professionnelle, d'une durée d'un mois (160h) peut être prolongé, pour la même période s'il y a une perspective d'emploi. Ce stage est gratuit pour l'employeur. Le stage renouvelé une fois à raison de 160h mais n'excède pas les 520 heures autorisées. Le retour du stagiaire est obligatoire entre deux périodes de deux semaines. Le stage en entreprise reste une carte atout pour décrocher un emploi.

Les évaluations de stage ont également été remaniées. Elles comportent une grille d'évaluations des compétences techniques et une grille d'évaluations des comportements socioprofessionnels. Elles sont aussi à disposition de l'Administration.

Accompagnement social dans l'organisme

L'accompagnement social des stagiaires contribue à la réussite du parcours de formation et d'insertion. Il garantit l'avancement des apprentissages et soutient les stagiaires dans la réalisation de leur projet professionnel. Nous l'abordons tant en individuel qu'en groupe. La forme collective créant des espaces de parole et un esprit d'équipe. Cet accompagnement est assuré par l'accompagnateur socioprofessionnel et se concrétise comme suit :

- En suivi individuel
- Au jour le jour, par les formateurs au travers de leur relation avec les stagiaires, soutenus par leur coordinateur.
- Par les gestions collectives
- Par les évaluations mensuelles des stagiaires en équipe formative.
- Des mises au point avec le coordinateur de secteur peuvent se faire avec ou sans l'accompagnateur socioprofessionnel.
- Par la mise en application et l'intégration des règles de vie sociale et du monde du travail reprises dans le règlement d'ordre intérieur au travers de la vie sur le terrain (atelier/chantier).
- Lors de la recherche de stage, d'emploi.

Le suivi des stagiaires est assuré en partenariat avec leur assistant social ou de justice en accord avec le stagiaire.

Partenariat pour la mise en œuvre de la filière :

CPAS Anhée : Orientation vers le CISP-EFT et formation des ayant droit à l'intégration sociale après entretien d'admission concluant.

CPAS Charleroi : Favoriser, maximaliser et faciliter l'entrée en formation, le suivi en cours de formation et le travail de suivi "post-formation" des ayants droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale équivalente, bénéficiaires de l'intervention du CPAS, pour leur permettre l'accès à une formation qualifiante ou à un emploi durable et de qualité.

CPAS Florennes : Le CPAS s'efforce de mettre 1 personne à disposition de l'initiative d'économie sociale agréée "Les Ateliers de Pontauray" dans le cadre de l'article 60§7 ainsi que d'autres collaborations.

CPAS Fosses-la-ville : Mise sur pied d'une collaboration dans le but de favoriser la réinsertion sociale et professionnelle des ayants droits à l'intégration sociale et des personnes de nationalité étrangère, qui en raison de leur nationalité ne peuvent pas prétendre au droit à l'intégration sociale et qui ont droit à une aide sociale financière équivalente.

CPAS de Mettet : Établir une collaboration dans le but de favoriser la réinsertion sociale et professionnelle des personnes aidées par le CPAS.

CPAS de Namur : Contribuer à l'insertion ou à la réinsertion socioprofessionnelle des personnes aidées par le CPAS de Namur, par le biais de l'économie sociale et de la législation en la matière.

CPAS de Sambreville : Contribuer à la réinsertion socioprofessionnelle des personnes qui bénéficient d'une aide du CPAS, par le biais de l'économie sociale et de la législation en la matière.

CPAS de Walcourt : Contribuer à l'insertion ou la réinsertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du CPAS de Walcourt

Forem - Contrat de Coopération : Le présent contrat définit les modalités de coopération entre le Forem et l'opérateur en vue de l'organisation d'un partenariat favorisant le rapprochement du demandeur d'emploi du marché du travail. Pour ce faire, il décline sur le plan opérationnel les principes de collaboration, dans le cadre de l'accompagnement individualisé, entre le Forem dans sa dimension de Direction Générale compétente pour l'emploi et les opérateurs assurant à l'égard des demandeurs d'emploi des prestations qui contribuent, directement ou indirectement, à l'insertion professionnelle de ces derniers.

Cardijn CERSO : Le CERSO met à disposition son expertise en matière de recherche : pour l'évaluation de dispositifs ou de programmes d'action sociale, pour la réalisation d'études ou d'enquêtes dans le domaine social, pour l'accompagnement méthodologique de recherche ou la réalisation de recherche-action.

Le CEFOR : Un partenariat tri-partite s'est constitué entre les Ateliers de Pontauray, le CEFOR et le Perron de L'Ilon. Il permet à des stagiaires qui le souhaitent en cuisine de restaurant de passer un examen moyennant la réussite duquel, les stagiaires accèdent directement à la deuxième année de cours au CEFOR. Ces cours tant théoriques que pratiques, sont dispensés par un formateur du CEFOR dans les locaux du Perron de l'Ilon. Cette année de formation est gratuite pour le stagiaire et se clôture par des examens débouchant sur la qualification du stagiaire comme commis de cuisine. Ce diplôme est reconnu et validé par la Communauté Française. La convention de partenariat est en cours d'élaboration.

Le CISP le Perron de l'Ilon : Grâce à un accord tripartite, entre les Ateliers de Pontauray, le CEFOR et le Perron de L'Ilon, des stagiaires qui le souhaitent en cuisine de restaurant peuvent passer un examen moyennant la réussite duquel, ils accèdent directement à la deuxième année de cours au CEFOR.

Le GAL : Groupe d'Action Locale de l'Entre-Sambre-et-Meuse, est une association sans but lucratif (ASBL) qui regroupe différents acteurs actifs sur les communes de Cerfontaine, Florennes, Gerpennes et Walcourt. Le GAL a pour mission principale la mise en oeuvre de divers projets dans le domaine de l'agriculture, de l'environnement, de l'emploi local et de la cohésion sociale du territoire.

Nous collaborons avec le GAL pour la fourniture de produits de qualité et pour privilégier les circuits courts.

Précédents taux d'insertion :

2019 : 23,8%

2020 : 6,7%

Filière 4 : Préparateur en produits de boucherie

Type de filière : EFT – Formation professionnalisante

Avis antérieur de la CEF : Favorable

Modifications demandées par rapport au précédent agrément et motivations :

Formulaire C : une **modification du projet pédagogique** et ses modalités d'organisation, en ce compris le modèle du **contrat pédagogique et du programme individuel de formation**, une **modification du programme de formation** d'une filière déjà et une nouvelle **description des moyens et ressources matériels, humains et financiers**, en ce compris la copie du rapport d'inspection par le service incendie ainsi que tout document délivré par un organisme agréé pour le matériel présentant des risques éventuels pour les utilisateurs

En ce qui concerne les **modifications du projet pédagogique, l'opérateur explique :**

1. Ces modifications sont en lien avec la nouvelle filière agréée de « **préparateur en produits de boucherie** » : **durée et rythme hebdomadaire ont été mis à jour.**
2. **Evolution de l'organigramme et fonctions.**
3. **Rythme des « journées off » de façon mensuelle** pour mieux correspondre aux apprentissages de base et aux évaluations en **situation réelle de production** et proposées de façon collective (journées de réflexion et évaluation sur son parcours).
4. **Evolution des TIC entraîne également des modifications : nouveaux canaux de communication** (p.ex. réseaux sociaux, mails...) mais aussi **utilisation des nouveaux outils informatiques** tout au long du parcours de formation en lien avec le métier, la recherche de stage et d'emploi.
5. **Amélioration du processus d'évaluation** du stagiaire sur le lieu de stage grâce à l'évaluation de l'accompagnateur socio-professionnel et d'un formateur ou du coordinateur de la filière.
6. **Evolution du réseau de partenaire qui s'est accru au fil des années.**
7. **Révision de plusieurs documents** afin de mieux intégrer toutes les modifications (dont aussi administratives changement de direction, contrat d'assurance, etc.) : révision du document projet post-formation, révision de l'évaluation du stagiaire au regard de la formation suivie, le contrat pédagogique, le PIF, le ROI.

En ce qui concerne les **modifications du programme de formation, l'opérateur explique qu'il n'y a pas de modifications en ce qui concerne le nombre d'heures** de formation théorique, pratique, de stages en entreprise et d'accompagnement social.

En revanche, ils soulignent qu'ils **ne disposent plus d'un bénévole qui dispense une formation de remise à niveau en mathématiques, en français et en expression orale** aux stagiaires. **Les 45 heures prévues à cet effet sont dispensées par l'organisme lui-même.**

Quant à la formation pratique, le **contenu des référentiels évalués sont identiques à ceux communiqués lors de la demande d'agrément rentrée en 2021.** La **seule modification apportée** se porte au niveau du système de pondération où **a été ajoutée la colonne « en cours d'acquisition »** aux items « acquis » et « non acquis ».

En ce qui concerne les modifications concernant la description des moyens et ressources, il s'agit du **changement depuis 2018 du service de prévention** qui ne s'appelle plus Provikmo mais bien **Liantis**.

Pour la filière de préparateur en produits de boucherie, nous avons obtenu une preuve de l'AFSCA vérifiant le respect des obligations imposées par les réglementations applicables à ce secteur d'activité.

Répartition théorique des heures du programme (inchangé depuis 2020) :

Répartition du programme		Nbre d'heures par stagiaire
	dans votre organisme	320,00
	dispensées par un organisme partenaire	85,00
Formation pratique	dans votre organisme	880,00
	dispensées par un organisme partenaire	0,00
Stages en entreprise (max. 50% de la durée totale du programme)	stages d'acculturation (max. 90 heures par stage)	160,00
	stages de formation professionnelle (max. 520 heures par stage)	320,00
Accompagnement social	dans votre organisme	85,00
	Dispensées par un organisme partenaire	0,00
TOTAL (max. 2.100 heures)		1.850,00

Nombre d'heures total proposées à l'agrément en 2019 : **15.000,00 heures**

Nombre d'heures actuellement agréées : **10.000,00 heures**

Nombre maximal de places disponibles simultanément : 6 (entrées permanentes)

Public cible spécifique : tout public

Programme :

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

Le préparateur en produits carnés sait, en fonction du CCPQ :

- Préparer des produits à partir de morceaux de découpe d'animaux de boucherie (viande de bœuf, de porc, de mouton, de cheval, volaille, gibier et abats)
- Travailler dans des boucheries artisanales ou de grande distribution.
- Assurer les préparations pour la vente directe ou les commandes.
- Vérifier et réapprovisionner les comptoirs
- Respecter la législation en vigueur dans le secteur alimentaire concernant la traçabilité des produits, la sécurité et l'hygiène.
- Respecter la chaîne du froid et le règlement de l'entreprise.
- Calculer. lire et écrire.

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

La formation de remise à niveau (en mathématiques, français et expression orale) n'est plus dispensée par une personne extérieure, un bénévole. Cette séquence de formation est assumée à présent par l'opérateur lui-même, donc en interne.

Formation pratique dispensée au sein de l'organisme

La formation de **préparateur en boucherie** se déroule dans un atelier de production. Le travail consiste à préparer, du lundi au vendredi de 8h00 à 16h15 les différents produits de boucherie nécessaire au fonctionnement des restaurants didactiques de Mettet et Walcourt ainsi qu'à approvisionner la cuisine de collectivité.

A la demande, des plateaux fondus, pierre et autres seront également préparés par la clientèle de l'opérateur.

Stages d'acculturation

Chaque stagiaire a la possibilité d'effectuer un stage d'acculturation lui permettant d'observer et de **valider son projet professionnel**. Le stagiaire revient tous les quinze jours. Le stage d'acculturation est d'une durée de **deux semaines (80h), renouvelable une fois**. Il est gratuit pour l'employeur partenaire.

Stages de formation professionnelle

Le stage de formation professionnelle, **d'une durée d'un mois (160h)** peut être prolongé, pour la même période s'il y a une perspective d'emploi. Ce stage est gratuit pour l'employeur. Le stage peut être **prolongé une fois à raison de 160h mais n'excède pas les 520 heures autorisées**. Le retour du stagiaire est obligatoire entre deux périodes de deux semaines. Cependant, en Horeca, nous estimons que **320h de stage d'insertion est suffisant**. Le stage en entreprise reste une carte atout pour décrocher un emploi.

Les évaluations de stage comportent une grille d'évaluation des compétences techniques et une grille d'évaluation des comportements socioprofessionnels. Elles sont à disposition de l'Administration.

Accompagnement social dans l'organisme

L'accompagnement social des stagiaires contribue à la réussite du parcours de formation et d'insertion. Il garantit l'avancement des apprentissages et soutient les stagiaires dans la réalisation de leur projet professionnel. Nous l'abordons tant en individuel qu'en groupe. La forme collective créant des espaces de parole et un esprit d'équipe. Cet accompagnement est assuré par l'accompagnateur socioprofessionnel et se concrétise comme suit :

- En suivi individuel
- Au jour le jour, par les formateurs au travers de leur relation avec les stagiaires, soutenus par leur coordinateur.
- Par les gestions collectives
- Par les évaluations mensuelles des stagiaires en équipe formative.
- Des mises au point avec le coordinateur de secteur peuvent se faire avec ou sans l'accompagnateur socioprofessionnel.
- Par la mise en application et l'intégration des règles de vie sociale et du monde du travail reprises dans le règlement d'ordre intérieur au travers de la vie sur le terrain (atelier/chantier).
- Lors de la recherche de stage, d'emploi.

Le suivi des stagiaires est assuré en partenariat avec leur assistant social ou de justice en accord avec le stagiaire. L'opérateur adopte cette logique pour tout stagiaire suivi par un travailleur social.

Partenariat pour la mise en œuvre de la filière :

CPAS Anhée : Orientation vers le CISP-EFT.

CPAS Charleroi : Favoriser, maximaliser et faciliter l'entrée en formation, le suivi en cours de formation et le travail de suivi "post-formation" des ayants droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale équivalente, bénéficiaires de l'intervention du CPAS, pour leur permettre l'accès à une formation qualifiante ou à un emploi durable et de qualité.

CPAS Florennes : Le CPAS s'efforce de mettre 1 personne à disposition de l'initiative d'économie sociale agréée "Les Ateliers de Pontaury" dans le cadre de l'article 60§7 ainsi que d'autres collaborations.

CPAS Fosses-la-ville : Mise sur pied d'une collaboration dans le but de favoriser la réinsertion sociale et professionnelle des ayants droits à l'intégration sociale et des personnes de nationalité étrangère, qui en raison de leur nationalité ne peuvent pas prétendre au droit à l'intégration sociale et qui ont droit à une aide sociale financière équivalente.

CPAS de Mettet : Établir une collaboration dans le but de favoriser la réinsertion sociale et professionnelle des personnes aidées par le CPAS.

CPAS de Namur : Contribuer à l'insertion ou à la réinsertion socioprofessionnelle des personnes aidées par le CPAS de Namur, par le biais de l'économie sociale et de la législation en la matière.

CPAS de Sambreville : Contribuer à la réinsertion socioprofessionnelle des personnes qui bénéficient d'une aide du CPAS, par le biais de l'économie sociale et de la législation en la matière.

CPAS de Walcourt : Contribuer à l'insertion ou la réinsertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du CPAS de Walcourt et collaborer dans le cadre de la formation primo-arrivants.

Forem - Contrat de Coopération : Le présent contrat définit les modalités de coopération entre le Forem et l'opérateur en vue de l'organisation d'un partenariat favorisant le rapprochement du demandeur d'emploi du marché du travail. Pour ce faire, il décline sur le plan opérationnel les principes de collaboration, dans le cadre de l'accompagnement individualisé, entre le Forem dans sa dimension de Direction Générale compétente pour l'emploi et les opérateurs assurant à l'égard des demandeurs d'emploi des prestations qui contribuent, directement ou indirectement, à l'insertion professionnelle de ces derniers.

Le CEFOR : Un partenariat tri-partite s'est constitué entre les Ateliers de Pontaury, le CEFOR et le Perron de L'Ilon. Il permet à des stagiaires qui le souhaitent en cuisine de restaurant de passer un examen moyennant la réussite duquel, les stagiaires accèdent directement à la deuxième année de cours au CEFOR. Ces cours tant théoriques que pratiques, sont dispensés par un formateur du CEFOR dans les locaux du Perron de l'Ilon. Cette année de formation est gratuite pour le stagiaire et se clôture par des examens débouchant sur la qualification du stagiaire comme commis de cuisine. Ce diplôme est reconnu et validé par la Communauté Française. La convention de partenariat est en cours d'élaboration.

Le CISP le Perron de l'Ilon : Grâce à un accord tripartite, entre les Ateliers de Pontaury, le CEFOR et le Perron de L'Ilon, des stagiaires qui le souhaitent en cuisine de restaurant peuvent passer un examen moyennant la réussite duquel, ils accèdent directement à la deuxième année de cours au CEFOR.

Le GAL : Groupe d'Action Locale de l'Entre-Sambre-et-Meuse, est une association sans but lucratif (ASBL) qui regroupe différents acteurs actifs sur les communes de Cerfontaine, Florennes, Gerpinnes et Walcourt. Le GAL a pour mission principale la mise en œuvre de divers projets dans le domaine de l'agriculture, de l'environnement, de l'emploi local et de la cohésion sociale du territoire.

Nous collaborons avec le GAL pour la fourniture de produits de qualité et pour privilégier les circuits courts.

Précédents taux d'insertion : Néant – pas encore de données concernant cette filière récemment mise sur pied (2020)