

AFICO

Type de formulaire : C

Organisme

Code postal, localité : Rue Dewez, 40 – 5000 NAMUR

Directrice : Madame Suzon VANWUYTSWINKEL

Présentation générale du centre

L'asbl AFICo est active depuis 1999 sur le territoire de la province de Namur. L'objet social est la promotion d'actions, de formations, d'information et de coordination mise en place par et pour différents publics (dont prioritairement les travailleurs, les allocataires sociaux, les pensionnés, les femmes et les personnes d'origine étrangère).

L'accès à la formation permet aux publics de l'asbl d'acquérir les outils nécessaires pour qu'ils puissent comprendre et agir en citoyens et citoyennes conscient(e)s et responsables et assurer leur place dans l'espace socio-économique.

Dès 2002, ayant fait le constat qu'un grand nombre de personnes éloignées de l'emploi sont en réelle perte de vue sur la manière de concevoir et outiller leur avenir professionnel, c'est au sein d'une commission des Travailleurs Sans Emploi (TSE) qu'a émergé le besoin d'une formation spécifique à destination des « chômeurs ». C'est ainsi qu'a été élaboré le module de formation «Découvertes Horizons». Celui-ci était destiné à (re)donner confiance et à (re)mobiliser les demandeurs d'emploi de plus ou moins longue durée. La conviction du centre était, et est toujours, que la confiance en soi est un préalable indispensable pour aboutir à la construction d'un projet clair et réaliste décliné en différentes étapes pour y arriver.

Dès juin 2003, ce module a été reconnu et subventionné dans le cadre de l'article 5 du FOREm.

En 2004, l'asbl a répondu aux appels à projets (PAC/CNE) avec ce module «Découvertes Horizons» et ce, avec une reconduction chaque année de l'approbation du projet.

En 2007, sur base des évaluations des participants, AFICo a pris la décision d'étoffer le contenu pédagogique de la formation et d'y introduire notamment la découverte et l'utilisation d'outils de communication directement liés à la recherche d'un emploi. Du temps et des moyens ont également été dégagés afin de mettre en place des entretiens psychosociaux et individuels au bénéfice d'une meilleure prise en compte en formation du contexte personnel de chaque stagiaire.

Une reconnaissance en tant qu'organisme d'insertion socioprofessionnelle a été obtenue en avril 2009.

Depuis cette reconnaissance, l'asbl a développé son programme de formation en tenant compte des besoins des stagiaires (besoin de confronter son projet professionnel sur le terrain, développement des bilans sociaux et pédagogiques) mais aussi des contraintes du marché du travail.

L'asbl a multiplié ses modules, engagé du personnel en conséquence.

AFICo reste également ouverte sur les réalités et les besoins du secteur.

En se basant sur les constats des équipes d'insertion socioprofessionnelle, mais aussi d'éducation populaire ou encore des participants à la commission TSE et/ou aux modules «Découvertes Horizons», l'asbl a déposé des actions originales lors des différents appels à projets du FOREm. Pour chacun de ceux-ci elle a systématiquement obtenu la reconnaissance d'au moins un projet par appel.

Agréments de l'organisme : Agrément antérieur au 1^{er} janvier 2017 pour une période de 6 ans

Filière 1 : Découvertes Horizons

Type de filière : DEFI – Orientation professionnelle

Avis antérieur de la CEF : Favorable

Modifications demandées par rapport au précédent agrément et motivations :

- Modification du projet pédagogique et ses modalités d'organisation, en ce compris le modèle du contrat pédagogique et du programme individuel de formation ;
- Modification du programme de formation d'une filière déjà agréée ;
- 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.

1. Modification du projet pédagogique et ses modalités d'organisation

- ✓ Approfondissement (en raison de la fragilité du public) du travail sur l'estime et la connaissance de soi ;
- ✓ Modalités d'accueil où l'on prend plus de temps dans la prise de contact et la rencontre avec le futur stagiaire et plus de temps également consacré à la sensibilisation concernant l'engagement contractuel de la formation ;
- ✓ Allongement possible à 3 semaines du stage d'acculturation et jours supplémentaires prévus post-stage pour analyser le projet du stagiaire après sa formation (rebondissement vers d'autres pistes si stage non concluant) ;
- ✓ Etalement du temps de formation afin de permettre plus de temps de décantation, réflexion et maturation du/des projet(s) professionnels des stagiaires ;
- ✓ Accompagnement social renforcé par l'ajout de plus d'entretiens individuels afin de travailler plus en profondeur les freins à la réinsertion socioprofessionnelle ;
- ✓ Sessions possibles supplémentaires de l'apprentissage du permis théorique ;
- ✓ Organisation d'une journée « hors local » pour permettre aux stagiaires de vivre une journée « découverte » en lien avec les réalités du monde ;
- ✓ Optimisation des outils d'évaluation par une meilleure visibilité des acquis de formation ;
- ✓ Mise en place structurelle d'un partenariat avec Travi et les agences d'intérim.

2. Modification du programme de formation d'une filière déjà agréée

Augmentation du nombre d'heures de formation de stagiaires de 260 heures à 325 heures pour :

- ✓ Approfondir chacun des temps de la formation et des thématiques (structure générale de la formation inchangée) dont renforcement d'entretiens individuels, ajout de jours « numériques », ajout d'une journée sur la thématique de la santé, ajout de temps de tests et de découverte d'outils (orientation et bilan de compétences), organisation d'une journée « extra muros » ;
- ✓ Renforcement de l'accompagnement vers le stage afin que chaque stagiaire puisse vivre cette expérience indispensable de confrontation ;
- ✓ Amélioration du programme individuel de formation comprenant un dossier personnalisé, un bilan pédagogique et un plan d'actions (collaboration prévue et optimisée entre le stagiaire et le formateur).

3. Description des moyens et ressources matériels, humains et financiers

- ✓ Acquisition d'ordinateurs portables et d'un rétroprojecteur ont impacté favorablement les modules de formation : nouveaux outils pédagogiques, travail sur les freins liés au numérique (compte tenu de la digitalisation progressive et accélérée des nombreux services en ligne et des moyens de communication).

Fiche de synthèse - Agrément CISP 2022 - AFICO

- ✓ Recrutement d'un second assistant social pour rendre plus performant l'accompagnement social et faire face aux besoins croissants du publics ;
- ✓ Investissement dans les contacts avec les partenaires de terrain, ce qui permet de développer les réseaux et relais nécessaire à l'accompagnement du public ;
- ✓ Développement des outils de communication vers l'extérieur dont page Facebook, site internet plus « friendly » : meilleure visibilité de l'offre du centre de formation, promotion des formations et relais plus efficace entre partenaires grâce à une meilleure connaissance mutuelle des services de chacun.

Répartition théorique des heures du programme (situation 2016) :

Répartition du programme		Nbre d'heures par stagiaire
Formation théorique (générale ou technique)	dans votre organisme	141,00
	dispensées par un organisme partenaire	22,00
Formation pratique	dans votre organisme	0,00
	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)	56,00 Prévu plus long en 2023
	stages de formation professionnelle (max. 520 heures par stage)	0,00
Accompagnement social	dans votre organisme	41,00 Prévu plus long en 2023
	Dispensées par un organisme partenaire	0,00
TOTAL (max. 2.100 heures)		260,00 passage vers 325,00

Nombre d'heures total actuellement agréées : **12.034 heures**

(!!! pas de demandes d'heures supplémentaires à reconnaître au sein de l'agrément en 2022, si non cela aurait été rédigé en formulaire B)

Nombre maximal de places disponibles simultanément : 13

Nombre de sessions par an : 6

Public cible spécifique : tout public (attention particulière pour les publics plus fragilisés)

Programme :

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

Le choix des partenariats est avant tout dynamique. En effet, l'équipe pédagogique dispose des compétences nécessaires pour aborder le contenu et les objectifs des séquences de formation attribuées à des intervenants extérieurs. La plus-value de cette démarche d'intégration d'opérateurs extérieurs est basée sur le fait qu'AFICO définit non seulement le sujet des interventions de ses partenaires mais aussi et surtout la posture attendue de leur part.

Par le biais de l'intervention d'un «inconnu» dans le processus de formation qui est basé sur la présence quasi exclusive d'un même duo de formateurs, AFICO met le stagiaire en situation d'inconfort. D'autant plus qu'il est demandé à l'intervenant une posture de confrontation des stagiaires afin de pouvoir poser rapidement, et vers l'équipe pédagogique UNIQUEMENT une vision critique et technique sur le stagiaire. Cette « pression » a pour effet de casser un certain train-train et élargit les visions propres du centre.

Les matières dispensées par des partenaires extérieurs sont :

- 1 Bilan lecture, écriture et mathématiques
- 2 Culture d'entreprise (CV et lettre de motivation)
- 3 Simulation d'entretiens d'embauche (filmés)

Stages d'acculturation

Tout en veillant à ne pas fournir de la main d'œuvre gratuite, il n'y pas de mauvais stage.

Obtenir par soi-même un stage cohérent par rapport à son parcours en formation est une réussite qui renforce le stagiaire et lui fait prendre conscience de son rôle dans la relation professionnelle de par le fait qu'il est au cœur des informations données à l'entreprise sur les objectifs et les limites du stage.

Par ailleurs, Découvertes Horizons visant à donner aux stagiaires les clefs de compréhension à la fois liées au monde du travail mais aussi à leur mode de fonctionnement, chaque immersion en entreprise est l'occasion d'identifier les ingrédients influençant le projet professionnel. Une attention est par exemple portée à faire la différence avec «je n'aime pas cette entreprise-là» et «je n'aime pas ce métier, ce secteur-là». Si un stage fait apparaître que telles tâches ou telles conditions de réalisation de celles-ci (bruit, cadence, ...) sont des freins pour le stagiaire, AFICO considère le stage comme bénéfique du fait qu'il ait mis en lumière un choix d'orientation ... qui se ferme. Tout en prenant en compte la dimension émotionnelle de la déception du stagiaire, cela permet de rebondir vers d'autres pistes.

Accompagnement social dans l'organisme

Ayant toujours développé un accompagnement de proximité et, les contenus ayant trait à des matières transversales comme la confiance en soi, la communication, ... (et non technique comme l'électricité, la cuisine ou la maçonnerie ..), ce sont les formateurs qui assurent (notamment grâce à des formations continuées) l'accompagnement social de 1^e ligne. Les relations partenariales du centre lui permet de passer la main à un spécialiste ou d'avoir l'appui supplémentaire d'un partenaire lorsque c'est nécessaire.

Le module de formation est pour ce faire essentiellement donné par un duo de formateurs qui assure les 3/4 des prestations hors stages. De plus, outre la présence massive du duo en face-à-face pédagogique, un système de carnet de bord fonctionne afin que les informations psycho-sociales soient partagées (uniquement au sein du duo).

En plus des 3 entretiens individuels programmés, l'équipe se tient disponible pour des entretiens individuels supplémentaires (à l'initiative du stagiaire ou des formateurs) afin de répondre à des urgences et/ou des problèmes particuliers.

Partenariat pour la mise en œuvre de la filière :

Alpha 5000 : Mise en place d'un triple bilan : lecture – écriture - mathématique pour chaque stagiaire du groupe avec un positionnement selon le CECR pour les langues (Cadre européen commun de référencement du français).

Outre la prestation du "diagnostic" en formation avec les stagiaires, Alpha 5000 prend en charge la correction de celui-ci ainsi qu'un débriefing avec l'équipe pédagogique AFICo pour tirer les conclusions en termes d'impact sur les orientations envisagées ou envisageables pour/par chaque stagiaire.

Ces compétences étant transversales, un niveau particulièrement faible (par exemple en compréhension à la lecture) permettra aussi de mieux accompagner l'apprentissage de la personne durant le module Découvertes Horizons

Jeunes FGTB : Préparation personnalisée et prestation d'un entretien d'embauche filmé par stagiaire (dans les conditions quasi réelles).

Le partenaire sera briefé sur le profil des candidats et disposera de leur CV et lettre de motivation réalisés en formation afin de pouvoir proposer à chaque stagiaire un entretien personnalisé et le plus proche de l'orientation envisagée.

L'intervenant Jeunes-FGTB fera deux retours aux stagiaires :

- 1) un retour oral à chaud sur leur prestation au départ d'une grille d'analyse complète;
- 2) un retour écrit identifiant 3 à 5 pistes prioritaires à peaufiner en vue d'un prochain entretien. Ce bilan écrit sera également remis aux formateurs AFICo et aux stagiaires.

Le débriefing visuel sera fait dans un second temps par l'équipe de formation AFICo.

Club Artisanal et Culturel, Alpha 5000 et COF : Dans une approche globale de faire découvrir la notion de culture d'entreprise aux stagiaires, l'intervenant prend en charge deux jours de formation dont les objectifs sont les suivants :

- permettre aux participants de se mettre à la place d'un employeur, comprendre/imaginer ses attentes et ses priorités,
- faire comprendre et maîtriser les règles propres à l'élaboration d'un CV, tant sur le fond que sur la forme,
- faire produire à chaque stagiaire un CV actualisé,
- pouvoir analyser une offre et en tirer l'essentiel,
- faire comprendre et maîtriser les règles propres à l'élaboration d'une lettre de motivation, tant sur le fond que sur la forme,
- faire rédiger à chaque stagiaire un exemple personnel de lettre de motivation de base ... à décliner dans ses futures candidatures

Précédents taux d'insertion :

2019 : 16,7%

2020 : 16,3%