



Dossier synthétique

Demande de renouvellement d'agrément

Novembre 2019

Forma'Rive, A.S.B.L.

Centre de Formation et d'Insertion Socio-Professionnelle Adapté

Données administratives

Lors de son agrément initial, notre centre de formation s'appelait « La Maison de Géronsart » et se situait à Jambes. Début 2016, Forma'Rive a changé de nom et a emménagé dans un tout nouveau site d'environ 1 hectare sur Floreffe. Ancien siège industriel d'une entreprise de construction (Ets BAJART), l'endroit présentait un énorme potentiel même si l'assainissement des espaces extérieurs et la transformation des bâtiments a nécessité une mobilisation importante.

Forma'Rive

Rue Riverre, 14B
5150 FLOREFFE
081/30.49.72

Direction : Sophie COUDOU
GSM direction : 0491/95.35.58
Mail : direction@formarive.be

Public cible

1. Public cible selon l'AGW

L'article 905 de l'AGW¹ précise bien que notre public cible est défini comme étant les bénéficiaires visés à l'article 275 du Code décretaal (CWASS²), qui ne sont pas en mesure d'accéder à l'offre de service proposée par les opérateurs de formation s'adressant à l'ensemble de la population parce que celle-ci n'est pas ou est moins adaptée.

A savoir, les personnes handicapées qui ne sont plus soumises à l'obligation scolaire et qui n'ont pas atteint l'âge de 65 ans au moment où elles introduisent leur première demande d'intervention.

De plus, ces personnes doivent en outre satisfaire aux conditions suivantes:

- être domiciliées sur le territoire de la région de langue française ou sur le territoire de la Région de Bruxelles capitale dans le cadre d'un accord de coopération;
- être de nationalité belge ou être de statut apatride ou réfugiés reconnus ou être travailleurs ou enfants de travailleurs d'un État membre de l'Union européenne³ ;
- être inscrites auprès du Forem comme demandeur d'emploi.

En outre, l'AGW définit dans son article 931 que sont assimilées à la condition de handicap, les reconnaissances de handicap dont le bénéficiaire peut attester par l'une des preuves suivantes, à la date d'introduction de sa demande :

- une décision en cours de validité de l'AViQ, {...} du Service bruxellois francophone des personnes handicapées, {...} de Bruxelles-formation, attestant d'un handicap ;
- une attestation indiquant que la personne a terminé son cursus scolaire au maximum dans l'enseignement secondaire spécialisé ;
- une décision en cours de validité délivrée par le Service public fédéral Sécurité sociale et attestant le handicap permettant à la personne d'obtenir une allocation de remplacement de revenus ou d'une allocation d'intégration ;
- une décision en cours de validité délivrée par le Service public fédéral Sécurité sociale et attestant le handicap permettant à la personne d'obtenir des allocations familiales majorées ;
- une décision judiciaire ou une attestation en cours de validité délivrée par la compagnie d'assurances, le Fonds des maladies professionnelles ou le Fonds des accidents du travail et attestant d'un degré d'incapacité de travail permanente d'au moins vingt pour cent ;
- une décision en cours de validité de l'INAMI d'octroi d'indemnités d'invalidité⁴ ;
- une décision en cours de validité de l'ONEM, du FOREM, {...} ou d'Actiris reconnaissant une aptitude au travail réduite.

¹ Arrêté du Gouvernement Wallon du 9 juillet 2014

² CWASS : Code Wallon de l'action sociale et de la santé du 21 février 2011

³ Les personnes qui ne répondent pas aux conditions de nationalité peuvent néanmoins bénéficier des prestations pour autant qu'elles justifient d'une période de résidence régulière et ininterrompue de cinq ans en Belgique précédant leur demande d'intervention. La période de résidence régulière et interrompue n'est pas exigée pour le conjoint ou les enfants à charge d'une personne qui justifie d'une durée de résidence requise. – Décret du 3 décembre 2015, art. 119, 1^o)

⁴ L'accord préalable de la Commission supérieure du Conseil médical de l'invalidité du Service des indemnités de l'INAMI, sur le programme de réadaptation professionnelle du titulaire est indispensable à l'entrée en formation.

Il s'agit là des critères d'admissibilité automatique permettant à un candidat d'entrer directement en formation (peu importe la phase) dans la mesure où l'AViQ ne statue pas sur l'opportunité de la demande. Pour tous les autres cas, une demande spécifique de reconnaissance du handicap peut être envoyée avec l'ensemble des documents alimentant la demande (documents médicaux, bilan intellectuel, ...) au BR de l'AViQ compétent. Le candidat ne pourra alors entrer en formation qu'après réception de l'accord.

2. Notre public cible

A la lecture de l'AGW et du CWASS, il est mis en évidence que le cœur de notre métier est bien d'accueillir des personnes porteuses d'un handicap, souhaitant définir un projet professionnel réaliste et adapté et/ou souhaitant se former dans une des filières proposées au sein de notre centre de formation ; dans la mesure où les autres opérateurs de formation ne peuvent répondre à leurs besoins spécifiques.

De par le choix des filières proposées dans les formations professionnalisantes, nous ciblons prioritairement des personnes porteuses d'un handicap mental et/ou sensoriel et/ou psychique.

Afin de proposer un travail de qualité, il nous paraît essentiel de préciser quelques critères pouvant influencer la décision d'acceptation des stagiaires :

- Le stagiaire doit pouvoir parler français. Il doit pouvoir comprendre et se faire comprendre, tout en tenant compte des personnes souffrant de tendances autistiques.
- La personne doit être « équipée » pour pouvoir entendre les consignes du formateur (personnes sourdes ou malentendantes).
- La personne doit être à même de réaliser des travaux « physiques » hormis pour le module d'orientation.
- Le stagiaire doit avoir un logement fixe ou être dans une structure d'accueil.
- Le stagiaire doit avoir ses « dépendances » sous contrôle (consommation responsable).
- Les potentiels troubles psychiques du stagiaire doivent être stabilisés.
- Pour les anciens stagiaires, une analyse du projet sera réalisée sur base du nombre d'heures restantes.
- La connaissance du métier n'est pas un critère avant d'entrer en formation.
- Le niveau de lecture et d'écriture n'est pas un critère avant d'entrer en formation.

3. Quelques constats

La notion de public cible et de handicap ne permet pas de mettre en lumière l'ensemble du spectre des problématiques rencontrées par nos stagiaires. Néanmoins, il nous semble pertinent de pouvoir mettre en évidence quelques chiffres.

Entre septembre 2014 et juin 2019, nous avons pu suivre 382 stagiaires.

	Femmes	Hommes
18-25 ans	8	108
25-35 ans	12	143
35-45 ans	6	70
+ de 45 ans	10	25
TOTAL	36	346

Sur l'ensemble des stagiaires accompagnés sur cette période, 70% avaient moins de 35 ans à leur entrée en formation, 11% étaient d'origine étrangère et venaient à 85% de la région de Namur.

A noter également que pour 78% d'entre eux, nous avons pu identifier un passage préalable par l'enseignement spécialisé comme première raison de reconnaissance à l'AViQ. Les difficultés d'apprentissage liées au handicap (difficultés de concentration et de mémorisation, difficultés d'abstraction, d'orientation spatio-temporelle, d'anticipation, difficultés de transfert), nécessitent des méthodologies adaptées.

Les difficultés liées à l'autonomie dans la gestion de la vie journalière (gestion administrative et financière), les difficultés familiales et psychologiques amènent la mise en place de partenariats et relais vers d'autres services plus à même de suivre la personne sur la durée.

4. Evolution du public cible

Globalement, nous constatons peu d'évolution concernant le type de handicap. Les stagiaires présentent, pour la plupart, un handicap mental léger couvrant des déficiences multiples telles que déficience intellectuelle, pédagogique, psychoaffective, socioculturelle. Les difficultés sociales sont également bien présentes (problèmes familiaux liés aux parents, au conjoint, aux enfants).

Par contre, nous constatons, au fil des années

- une plus grande précarité (argent, logement)
- des problématiques psychiques de plus en plus fréquentes, qui nécessiteraient l'aide (l'intervention) d'un service de guidance ou d'un service psychothérapeutique, voire un suivi psychiatrique. Malheureusement, les stagiaires sont rarement « preneurs » d'une aide de ce type.

Au cours des dernières années, peu de stagiaires ont présenté des problèmes d'alcoolisme ou de petite délinquance. Par contre, un nombre croissant de stagiaires consomme du cannabis de manière plus ou moins régulière.

Occasionnellement, nous accueillons également en formation professionnalisante des stagiaires qui présentent un handicap physique (problème de santé, séquelles résultant d'un accident) ou un handicap sensoriel (stagiaire malentendant), pour autant que ce handicap ne soit pas incompatible avec l'orientation professionnelle choisie.

Offre de services

1. Présentation synthétique

Forma'Rive est un **Centre de Formation et d'Insertion SocioProfessionnelle Adapté (CFISPA)** agréé par l'AViQ (avec le soutien du FSE). Nous avons donc pour mission d'organiser un processus d'insertion socioprofessionnelle individualisé et adapté aux potentialités de chaque stagiaire.

Notre champ d'actions s'inscrit clairement dans la promotion de l'égalité des chances par l'accès à la formation et à l'emploi et dans le développement de l'émancipation sociale, individuelle et collective des stagiaires.

Il s'agit concrètement de proposer aux stagiaires une orientation professionnelle, la détermination d'un projet professionnel réaliste ou une formation professionnalisante en tant qu'aide-chauffagiste, aide-maçon, assistant soudeur, ouvrier d'entretien du bâtiment ou ouvrier en parcs et jardins. L'enjeu est bien d'accompagner des adultes porteurs d'un handicap vers une insertion professionnelle réaliste et durable (prioritairement dans le milieu ordinaire).

Le cœur de l'activité de Forma'Rive est basé sur l'**alternance** et ce, à différents niveaux :

- Alternance entre apprentissages pratiques et théoriques
- Alternance entre apprentissages en atelier et sur chantier
- Alternance entre apprentissages au sein du centre ou en stage

Notre enjeu est **d'être au plus près des besoins des entreprises** et de proposer des formations en adéquation avec les attentes des patrons (en tenant compte des spécificités des stagiaires) et de poursuivre notre accompagnement après la mise à l'emploi afin de pérenniser ce dernier.

Nous sommes actuellement agréés pour 4 types d'offre :

- Phase 1 : Détermination d'un projet professionnel
- Phase 2 : Validation d'un projet professionnel pour 5 métiers différents :
 - aide-chauffagiste/sanitaire
 - aide-maçon
 - assistant soudeur
 - ouvrier d'entretien du bâtiment
 - ouvrier en parcs et jardins.
- Phase 3 : Formation professionnalisante pour 5 métiers différents :
 - aide-chauffagiste/sanitaire
 - aide-maçon
 - assistant soudeur
 - ouvrier d'entretien du bâtiment
 - ouvrier en parcs et jardins.
- Phase 4 : Suivi de CAP et/ou suivi post-formatif

2. La procédure de candidature

Chaque candidat stagiaire est contacté par l'assistante sociale et convoqué à une séance d'information collective présentant l'ensemble de l'offre de formation. Ces dernières ont lieu plusieurs fois par an (de manière trimestrielle) afin de permettre aux partenaires d'informer adéquatement les candidats potentiels.

Après la visite du centre, un premier bref entretien est réalisé afin de statuer sur l'éligibilité ou non du candidat. Ensuite, l'assistante sociale reçoit individuellement chaque personne éligible autour de son projet. En fonction de la demande du stagiaire et après un premier entretien motivationnel, le candidat peut entrer soit en détermination de projet ou en validation de projet (selon sa demande et ses explications) si une place est disponible.

Si la demande émane d'un ancien stagiaire, l'équipe est concertée avant tout retour en formation et un **PAI (Plan d'Action Individualisé)** est rédigé.

Les suivi de CAP et le suivi post-formatif ne sont accessibles qu'aux stagiaires sortant d'une des formations proposées par Forma'Rive.

3. La détermination d'un projet professionnel

3.1. Objectifs de la détermination de projet

Forma'Rive propose à n'importe quel stagiaire (répondant aux conditions de l'agrément) de réaliser **un bilan personnel et professionnel** afin de se prononcer, dans un délai de 6 mois, sur les possibilités d'insertion socioprofessionnelle du stagiaire. Selon le cas (pronostic favorable ou non), il s'agit

- de mettre en place un plan d'action individualisé permettant au stagiaire de poursuivre son parcours d'insertion visant la mise à l'emploi à terme
- de proposer au stagiaire une réorientation vers un autre opérateur (service de soutien à la personne par exemple)

A travers la détermination de projet, nous allons avec chaque stagiaire :

- Identifier ses forces et ses compétences ;
- L'accompagner dans la prise de conscience de ses limites (fonctionnelles ou autres) ;
- Définir ses valeurs et ses besoins ;
- Lui permettre de découvrir un ou plusieurs métiers ;
- Pouvoir se faire une représentation correcte du métier désiré et de ses exigences ;
- Le confronter aux réalités du monde du travail ;
- Identifier et acquérir les habiletés sociales nécessaires pour aller à l'emploi ;

Notre volonté est de permettre à chaque stagiaire d'avoir **un projet clair, défini et réaliste** pour la suite de son parcours, que ce soit au sein de Forma'Rive ou non (nous faisons les relais nécessaires). Nous constatons que près de 70% des stagiaires entrant en détermination de projet ont un pronostic d'insertion socioprofessionnelle favorable. Les autres sont accompagnés vers des structures occupationnelles, ou des services adaptés à leurs difficultés (parfois temporaires).

3.2. Modalité d'organisation de la détermination de projet

La détermination de projet est organisée en dynamique collective. Nous organisons deux sessions par an, pouvant chacune accueillir de 16 à 18 stagiaires (soit 32 à 36 stagiaires par an).

Chaque session s'étale sur 20 semaines réparties en 5 temps :

- Temps 1: Bilan et construction du projet (7 semaines à mi-temps - 132h/stagiaire)
- Temps 2: Stages (2 semaines – 72h/stagiaire max.)
- Temps 3: Validation du projet, réorientation, ouverture d'esprit (6 semaines - 132h/stagiaire)
- Temps 4: Stages (3 semaines – 108h/stagiaire max.)
- Temps 5: Finalisation du plan d'action (2 semaines - 64h/stagiaire)

Une progression dans le nombre d'heures d'occupation par semaine permet aux stagiaires de reprendre un rythme pas à pas. En effet, pour la plupart, ils ont été inactifs pendant plusieurs années avant de vouloir/pouvoir se remobiliser vers un projet professionnel. Notre objectif est de les amener au terme du processus au rythme de celui d'une formation à temps plein.

La mise en œuvre des stages peut se faire à temps-partiel selon les limitations fonctionnelles potentielles de l'un ou l'autre. Les endroits de stage sont choisis après enquête, en fonction des orientations déterminées afin de permettre à tous de se confronter à la réalité du (des) métier(s) choisi(s). La nature du deuxième stage peut être tout à fait différente en fonction de l'expérience du premier. De plus, cette deuxième période en entreprise peut également être scindée pour permettre aux stagiaires de découvrir différentes facettes d'un même métier.

Après avoir testé les différentes compétences transversales, un travail autour de la communication et de l'oralité est mené avec les stagiaires. Notre enjeu est de les amener à communiquer adéquatement en groupe et en entretien individuel, à se présenter de manière convenable, à exprimer un avis avec respect et écoute de l'autre. Ces différentes compétences seront utiles tant pour un futur cursus formatif ou un emploi.

Et pour conclure, un atelier santé/sport hebdomadaire permet aux stagiaires de se remobiliser physiquement et de pouvoir évaluer leur capacité physique (rythme, endurance, cadence, ...).

4. La validation d'un projet professionnel

4.1. Objectifs de la validation de projet

La validation permet au stagiaire de valider ou d'invalider son projet de formation et d'insertion socioprofessionnelle, par une confrontation aux réalités du métier ou de la fonction ; et de confirmer ou (re)travailler son orientation en l'accompagnant vers le ou les prestataires adéquats en fonction de ses compétences, aptitudes et besoins.

Dès lors, durant cette phase, le stagiaire et l'équipe pédagogique sont amenés à valider le projet du stagiaire, c'est-à-dire à se prononcer sur sa faisabilité en termes de

- capacités (potentiel) d'apprentissage : compréhension, mémorisation et application des consignes, acquisition des savoirs (mise à niveau des acquis pédagogiques, capacité d'assimilation des notions de technologie propres au métier), dextérité (utilisation des outils et des machines)

- capacités physiques eu égard aux exigences propres au métier
- habiletés sociales (écart à combler par rapport aux exigences du monde du travail)
- motivation (à suivre la formation en vue d'aller à l'emploi)

4.2. Modalité d'organisation de la validation de projet

La phase de validation de projet s'adresse au candidat stagiaire dont la demande porte sur un projet de formation défini. Le candidat souhaite se former dans une des finalités développées par le Centre de Formation, à savoir :

- aide-chauffagiste/sanitaire
- aide-maçon
- assistant soudeur
- ouvrier d'entretien du bâtiment
- ouvrier en parcs et jardins.

Durant un mois (152 heures), le stagiaire va pouvoir se tester au métier choisi (majoritairement au sein du centre).

Au terme de ce premier contrat de formation et au vu de toutes les informations et observations recueillies, l'équipe pédagogique et le stagiaire sont amenés à se prononcer sur la poursuite (ou non) du parcours d'insertion et selon quelles modalités.

- ✓ Le candidat **ne poursuit pas** son processus d'insertion au sein de Forma'Rive
 - Sur décision de l'équipe pédagogique (celle-ci argumente sa décision au stagiaire).
 - Sur décision du stagiaire : celui-ci renonce à la poursuite de sa formation.
- ✓ Le candidat est **admis en formation professionnalisante** dans une de nos finalités. Sur base des différents tests, un **PAI (Plan d'Action Individualisé)** sera établi avec le stagiaire afin de bien préciser les objectifs de travail et la temporalité de la formation.
- ✓ Le candidat est **admis dans la phase de détermination** de projet.
 - a) Il y a lieu de « préparer » le stagiaire à entrer en formation qualifiante (acquisition des habiletés sociales qui font défaut, mauvaise représentation du métier). Les objectifs à atteindre sont précisés au stagiaire et un **PAI (Plan d'Action Individualisé)** sera établi avec le stagiaire.
 - b) Il y a lieu de retravailler le projet professionnel ; une réorientation est nécessaire. Le stagiaire sera amené à participer activement à l'élaboration de son bilan de compétences afin de faire émerger un projet professionnel plus réaliste.

5. La formation professionnalisante

5.1. Objectifs de la formation professionnalisante

Par nos formations professionnalisantes, nous proposons à un public d'adultes fragilisés d'acquérir les bases de différents métiers manuels :

- aide-chauffagiste/sanitaire
- aide-maçon
- assistant soudeur
- ouvrier d'entretien du bâtiment
- ouvrier en parcs et jardins.

Nous accompagnons ces adultes porteurs d'un handicap vers une insertion professionnelle réaliste et durable (prioritairement dans le milieu ordinaire). Pour chaque métier, une fiche de compétences à acquérir est établie et permet au stagiaire de se projeter dans ses apprentissages.

Le stagiaire acquiert les compétences « métier » à l'occasion

- des apprentissages réalisés en atelier
- des apprentissages réalisés sur chantier de production
- des apprentissages réalisés lors des apports théoriques
- des stages (périodes de formation) en entreprise (stage d'initiation, formation en alternance)

Il arrive régulièrement que des compétences plus spécifiques soient travaillées en fonction du lieu de stage et des réalités de l'entreprise (pour que le stagiaire devienne « indispensable » au patron).

Forma'Rive ne forme pas d'ouvriers qualifiés, mais des manœuvres qui pourront évoluer au sein de l'entreprise. Selon la finalité, les métiers visés couvrent une palette importante de fonctions. Les entreprises pouvant accueillir nos stagiaires sont multiples et les possibilités d'insertion sur le marché de l'emploi multiples.

- **aide-chauffagiste/sanitaire**

La formation d'aide-chauffagiste/sanitaire permet aux stagiaires d'acquérir les compétences de base pour comprendre et intervenir sur une installation de chauffage ou une installation sanitaire.

Compétences travaillées : couper et placer les tuyaux, fileter, chanvrer, cintrer, souder, serti, démonter et placer des éléments sanitaires, comprendre les bases d'un raccord électrique, ...

Métiers accessibles : aide pour l'installation d'éléments sanitaires et thermiques, aide chauffagiste, aide technicien d'entretien et d'exploitation de chauffage, ouvrier pour des travaux d'égouttage, ...

- **aide-maçon**

La formation d'aide-maçon permet aux stagiaires d'acquérir les compétences de base pour intervenir et assumer différents postes dans des chantiers de construction et de rénovation.

Compétences travaillées : réaliser des mélanges, découper les matériaux, préparer le chantier, placer un échafaudage, démolir, coffrer, ferrailer, bétonner, monter un mur, cimenter, rejointoyer, placer un carrelage, ...

Métiers accessibles : manœuvre en construction, aide-maçon, façadier, rejointoyeur, démolisseur, sableur, terrassier, aide en travaux publics, aide-carreleur,

- **assistant soudeur**

La formation d'assistant soudeur permet aux stagiaires d'acquérir les compétences de base pour travailler le métal.

Compétences travaillées : mesurer, couper, plier, assembler, souder, poncer, placer, ...

Métiers accessibles : soudeur, métallier, ouvrier dans une entreprise de construction métallique, tuyauteur industriel, charpentier en structures métalliques,

- **ouvrier d'entretien du bâtiment**

La formation d'ouvrier d'entretien du bâtiment permet aux stagiaires d'acquérir les bases pour intervenir et réaliser de petits travaux de réparation dans tout type de bâtiment. En fonction des affinités du stagiaire, il pourrait développer plus particulièrement l'une ou l'autre compétence.

Compétences travaillées : nettoyer (sol et vitres), peindre (mur, bois, meuble, ...), remplacer une prise ou un interrupteur, travailler le bois, entretenir un extérieur, ...

Métiers accessibles : ouvrier d'entretien du bâtiment, peintre, placeur de châssis, aide menuisier, technicien de surface, agent d'entretien de l'espace urbain,

- **ouvrier en parcs et jardins**

La formation d'ouvrier en parcs et jardins permet aux stagiaires d'acquérir les compétences de base pour le travail d'entretien et d'aménagement de jardins. Les compétences travaillées sont fonction de la saison et des conditions atmosphériques.

Compétences travaillées : tailler, tondre, désherber, débroussailler, souffler, bûcheronner, tronçonner, couper, planter, entretenir, ...

Métiers accessibles : ouvrier en parcs et jardins, ouvrier en pépinière, ouvrier en maraîchage, ouvrier agricole, ouvrier en horticulture fruitière, ouvrier bucheron,

5.2. Modalité d'organisation de la formation professionnalisante

L'ensemble de la formation professionnalisante se déroule dans les locaux de Forma'Rive, dans des ateliers prévus à cet effet. L'**alternance** est au cœur du processus :

- Alternance entre apprentissages pratiques et théoriques
- Alternance entre apprentissages en atelier et sur chantier
- Alternance entre apprentissages au sein du centre ou en stage

Avant d'entrer en formation professionnalisante, le stagiaire aura eu l'occasion de valider son projet professionnel (la majorité du temps au sein du centre par le biais de la phase de validation) ou par une détermination de projet (qui permet également de tester la faisabilité du projet).

La formation professionnalisante est l'étape où l'équipe pédagogique se concentre sur l'apprentissage de compétences pratiques. L'évaluation du travail réalisé en atelier ou en stage permet d'identifier les forces de chaque stagiaire afin d'établir son **PAI (Plan d'Action Individualisé)**. C'est sur base de ce dernier que la recherche emploi pourra être articulée.

De plus, notre volonté est **d'être au plus près des besoins des entreprises**. Nous axerons les apprentissages en fonction des lieux de stage et des attentes des patrons (tout en tenant compte

des spécificités des stagiaires). L'objectif est de permettre au stagiaire de faire sa place au sein de l'entreprise afin qu'il puisse y être engagé, de trouver « le bon stagiaire pour la bonne entreprise ».

Afin de pouvoir individualiser les apprentissages la durée de la formation est variable, mais excède rarement 2,5 ans. Certains stagiaires restent quelques mois, d'autres plusieurs années. Tout dépend des compétences initiales du stagiaire, de ses capacités d'apprentissage, de ses progrès et des perspectives d'emploi mises en lumière lors des différents stages. Leur nombre variera en fonction du projet du stagiaire, de son évolution et des objectifs fixés dans son **PAI (Plan d'Action Individualisé)**.

Les entrées en formation se font lorsqu'un départ est prévu et qu'une place se libère sur la section. Le nombre de place dans chaque finalité est limité afin de permettre un accompagnement de qualité et individualisation des parcours.

La capacité d'accueil en section aide-chauffagiste/sanitaire : 6 stagiaires
aide-maçon : 9 stagiaires
assistant soudeur : 6 stagiaires
ouvrier d'entretien du bâtiment : 8 stagiaires
ouvrier en parcs et jardins : 7 stagiaires

6. Le suivi de CAP et/ou du suivi post-formatif

6.1. Objectif d'organisation du suivi de CAP et/ou du suivi post-formatif

A la fin du parcours de formation chez Forma'Rive, le stagiaire peut être en entreprise (en CAP ou sous contrat de travail classique) ou en recherche emploi. Le changement de rythme peut déstabiliser certains stagiaires pour qui un accompagnement reste nécessaire. Chaque stagiaire quittant le centre est libre d'accepter ou de refuser le suivi post-formatif.

Le suivi de CAP a pour objectif d'accompagner le stagiaire et son patron durant la formation en entreprise (en partenariat avec l'AViQ) afin que le contrat CAP puisse déboucher sur un contrat de travail. Les intervenants de Forma'Rive permettent de trianguler les relations et de garantir les bases du travail futur.

Le suivi post-formatif a pour objet l'accompagnement du stagiaire dans son processus d'insertion socioprofessionnelle tant au niveau de la sphère administrative que la sphère socioprofessionnelle. L'enjeu est de lui permettre de trouver un emploi, ou de garder celui qu'il a pu décrocher.

6.2. Modalité d'organisation du suivi de CAP et/ou du suivi post-formatif

Dans le cadre des suivis, l'équipe pédagogique de Forma'Rive reste présente et disponible pour toute aide administrative, qu'elle concerne le stagiaire ou l'employeur. Notre soutien vise le maintien du stagiaire à l'emploi par des échanges ponctuels (au minimum trimestriellement) afin de cerner les difficultés éventuelles rencontrées par le stagiaire et y apporter les réponses les plus adéquates possibles avec l'entreprise.

Pour le stagiaire qui aurait quitté le centre de formation sans emploi ou qui aurait perdu son emploi, nous proposons des entretiens individuels de recherche emploi.

Evolutions depuis le dernier agrément

1. Changement d'identité et de lieu

Lors du dernier agrément, Forma'Rive portait un autre nom et se situait dans des bâtiments plus vétustes et moins bien adaptés que les actuels. Forma'Rive s'appelait avant « La Maison de Géronsart » et se situait à Jambes.

Le déménagement vers un nouveau site (sur Floreffe) était devenu inévitable pour pouvoir continuer de proposer des formations de qualité, dans un environnement respectant les normes de sécurité et d'hygiène. Ne nous situant plus dans le quartier de Géronsart, le changement de nom était inévitable.

Néanmoins, ce changement identitaire n'a pas modifié le cœur de l'activité du centre de formation. Forma'Rive poursuit les actions menées par « La Maison de Géronsart » et propose toujours les mêmes finalités que celles reconnues dans l'agrément de 2014.

2. Clarification de l'offre de formation

Dans le cadre de l'agrément, il nous est demandé de proposer des formations qualifiantes. Or nos formations ne sont pas « diplômantes ». Nous avons donc modifié notre communication vers les stagiaires et les partenaires en parlant **de formation professionnalisante**. En effet, nous leur proposons d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles leur permettant de progresser dans un métier sans pour autant délivrer la qualification correspondante (même si un partenariat avec le consortium de validation des compétences est possible).

Parallèlement, nous avons adapté la dénomination des sections à la réalité de nos stagiaires en lien avec le monde du travail. Nous avons choisi de mettre l'accent sur le côté « aide » ou « assistant » pour éviter des patrons des attentes trop élevées vis-à-vis de nos stagiaires.

3. Adaptation permanente

Les réalités du monde du travail changent et évoluent d'un agrément à l'autre. Même si le cœur du métier ne change pas, il est possible d'aborder de nouvelles techniques ou approches afin d'être au plus proche de la vie des entreprises partenaires.

La phase de détermination de projet a été repensée par rapport au premier agrément afin de proposer un module répondant plus largement aux demandes des partenaires et aux besoins des stagiaires. Le module d'émergence a été élargi afin de pouvoir accueillir des stagiaires pour lesquels la mise en place d'un temps collectif était nécessaire avant l'entrée en formation. Un travail plus poussé sur les habiletés sociales est proposé.

La capacité d'adaptation aux remarques des entreprises, nous a amené à ne plus proposer systématiquement un stage durant la phase de validation du projet professionnel. En effet, trouver un stage d'observation d'une semaine durant le premier mois de formation était souvent complexe. Peu d'entreprise ont le temps et les moyens de proposer un encadrement pour un si petite période. Nous avons préféré privilégier les relations et les stages pour la détermination du projet professionnel et dans la phase professionnalisante.

Quelques chiffres sur 2016-2017-2018

1. La fréquentation du centre⁵

		2016		2017		2018	
		Nombre	Pourcentage (selon heures agréées)	Nombre	Pourcentage (selon heures agréées)	Nombre	Pourcentage (selon heures agréées)
Phase de détermination	30.000 heures	26.587	88,62 %	26.442	88,14 %	28.239	94,13 %
Phase de validation	1.800 heures	5.475	304,18 %	3.856	213,08 %	2.689	149,41 %
Formation professionnalisante							
Aide chauffagiste/sanitaire	5.000 heures	4.788	95,76 %	4.676	99,53 %	3.515	70,29 %
Aide-maçon	9.560 heures	8.697	90,97 %	11.563	120,95 %	7.638	78,89 %
Assistant soudeur	5.000 heures	7.314	146,26 %	8.024	160,49 %	7.829	156,59 %
Ouvrier d'entretien	9.160 heures	9.458	103,25 %	7.368	80,43 %	8.760	95,63 %
Ouvrier en parcs et jardins	8.483 heures	8.099	95,4 7%	5.909	69,65 %	10.820	127,55 %

Le taux d'alternance (% du temps de stage en entreprises) est calculé uniquement pour les stagiaires en formation professionnalisante :

	Aide chauffagiste/sanitaire	Aide-maçon	Assistant soudeur	Ouvrier d'entretien	Ouvrier en parcs et jardins
2016	29,71 %	20,7 %	37,34 %	36,86 %	23,7 %
2017	52,61 %	52,62 %	30,36 %	41,8 %	38,14 %
2018	28,89 %	22,73 %	33,44 %	23,71 %	38,98 %

⁵ Les données reprises ci-dessus sont celles reprises dans les rapports d'activités annuels. Le total des heures mentionné prend en compte les heures prestées et assimilées, ainsi que le coefficient d'adaptation, les valorisations pour mise à l'emploi et les suivis de CAP et/ou suivi post-formatifs (selon les prescrits de l'AGW).

2. Les entreprises partenaires

Depuis 2016, nous avons pu collaborer avec de nombreuses entreprises différentes. Il s'agit soit de patrons trouvés par l'un de nos agents en intégration professionnelle, soit par nos stagiaires eux-mêmes.

Chaque année, il y a près de 30 nouvelles entreprises partenaires⁶.

	2016	2017	2018
Type d'entreprises	Nombre d'entreprises	Nombre d'entreprises	Nombre d'entreprises
Secteur marchand dans les finalités du centre	96	95	89
Secteur marchand dans d'autres finalités	19	16	15
Secteur non marchand hors ETA	19	25	22
ETA	5	5	3
Total	139	141	129

Même si nos stagiaires viennent principalement de la région de Namur, nous travaillons avec des entreprises installées sur Charleroi, Ciney, Dinant ou Andenne. Il peut s'agir de petits indépendants comme un chauffagiste qui travaille seul ou de très grosses structures comme Thomas Piron par exemple. Les PME restent néanmoins nos plus importants partenaires car les petites équipes permettent un accueil et une prise en charge adaptés à notre public

Le champ des métiers touché est également très large. Au-delà des métiers en lien avec les finalités proposées par notre centre de formation, les stagiaires en détermination de projet sont parfois amenés à aller dans des structures éloignées de nos partenariats classiques : office du tourisme, bibliothèque, accueil extra-scolaire, crèche, magasins, manège, ...

⁶ Il n'a pas semblé pertinent de joindre la liste de l'ensemble des entreprises partenaires. Les fichiers informatiques sont disponibles sur demande.

3. Les mises à l'emploi

Chaque année, nous réalisons un relevé des mises à l'emploi tant pour les stagiaires sortis d'une de nos finalités, que pour les stagiaires en suivi de CAP et/ou suivi post-formatif.

Entre le 01.01.2016 et le 31.01.2018							
	CDD	CDI	ETA	Indép.	Autre	Finalité d'où est sorti le stagiaire	Secteur d'activités dans lequel l'emploi a été trouvé
Emplois < sorties de formation professionnalisante (*) 1 ligne par finalité	3					Aide chauffagiste/sanitaire	Chauffage
	3	1				Assistant soudeur	Ferronnerie/soudure
	4					Ouvrier parcs et jardins	Restauration rapide
	1					Aide-maçon	Maçonnerie
	7					Ouvrier d'entretien	Menuiserie, école, MRS, Hosto
Emplois < sorties de détermination/validation	8		1				Horeca, maçonnerie, horticulture, nettoyage, construction, Ville, ETA, Ecole et société de peinture
Emplois < dans le cadre du suivi post-formatif et de CAP	4		2			Détermination	Horticulture, magasin
	1	1				Aide chauffagiste/sanitaire	Voirie et chauffage
	3		2			Assistant soudeur	Ouvrier de production, soudeur, ouvrier de production
	1	1				Ouvrier parcs et jardins	Horeca et horticulture
	2		1			Aide-maçon	Construction
	5	1				Ouvrier d'entretien	Ouvrier d'entretien, palefrenier, opérateur de production, ouvrier communal, peintre
Total = 52	42	4	6				
s/ Sorties de form. profes.	85						
- Sorties pour maladie et force majeure	10						
=	75, soit 69,33 % de taux d'insertion						

Les mises à l'emploi résultent de candidatures spontanées, de réponses à des offres d'emploi ou de stages ayant débouchés sur un CAP et ensuite un emploi (le stagiaire crée lui-même la demande).

Voici les coordonnées de quelques entreprises ayant engagés certains de nos stagiaires entre 2016 et 2018. Pour certains, après plusieurs CDD, des CDI ont été signés.

Entreprise	Région	Fonction
Ronveaux	Ciney	Aide chauffagiste/sanitaire
Thomas Piron	Namur	Aide chauffagiste/sanitaire
Menuiserie Wallraf	Liège	Aide en menuiserie
DOKIR	Namur	Aide logistique
Closse Joël SPRL	Autre-Eglise	Aide maçon
Thomas Piron	Namur	Aide maçon
ALT Metallic Solutions	Tamines	Assistant soudeur
Chantier naval	Namur	Assistant soudeur
Entreprise Fours H et C	Fernelmont	Assistant soudeur
Ets Dassy	Namur	Assistant soudeur
TAMCO	Tamines	Assistant soudeur
Institut de Schaltin	Schaltin	Commis en cuisine de collectivité
Administration communale	Namur	Entretien des espaces publics
ASBL Résidence Helliades	Gerpennes	Ouvrier d'entretien
CHR	Namur	Ouvrier d'entretien
CHU – Site de Dinant	Dinant	Ouvrier d'entretien
Collège Godinne Burnot	Profondeville	Ouvrier d'entretien
Joie du foyer	Namur	Ouvrier d'entretien
BD Myshopi	Namur	Ouvrier de production
ABLEC	Jemeppe/S/Sambre	Ouvrier de voirie
Administration communale	Namur	Ouvrier parcs et jardins
Camping L'Hirondelle	Oteppe	Ouvrier polyvalent
Les compagnons des prés	Floreffe	Palfrenier
Nechelput	Annevoie	Peintre
Quick	Charleroi	Serveur
SPRL Granier	Namur	Vendeur

ETA	Belair	Namur	Ouvrier parcs et jardins
ETA	Entranam	Namur	Assistant soudeur
ETA	Entranam	Namur	Ouvrier de production
ETA	L'Atelier	Namur	Ouvrier parcs et jardins
ETA	L'Atelier	Namur	Ouvrier de production
ETA	Cambier	Charleroi	Ouvrier de production

Nous tentons de développer des partenariats privilégiés avec les patrons par le biais des stages afin de mettre en avant les compétences de nos stagiaires. La combinaison des primes AViQ et des primes à l'Impulsion permet d'assurer un certain attrait financier pour l'employeur afin de garantir la pérennité de l'emploi.