



Centre de Formation Professionnelle
Nouveau Saint-Servais asbl

2024

Rapport d'activité Le Hublot (CFP-NSS)



Le Hublot, Centre de formation professionnelle Nouveau Saint-Servais, asbl
Rue de Gembloux 500/2 5002 SAINT-SERVAIS
Cpte IBAN : BE63 0682 2208 9308 BIC : GKCCBEBB N° Entreprise et TVA : BE 0421-446-291
Centre agréé par la Région Wallonne sous le n° CISP/037 , agrément PMTIC

081/71 73 84
secretariat@lehublot.be
www.lehublot.be



Table des Matières

P.3 — Introduction

P.4 — Les apports de 2024

P.6 — Présentation par filière

**P.10 — Focus sur les données
chiffrées du CISP**

P.14 — Digistart

P.16 — Ressources humaines

P.17 — Relations partenariales

**P.20 — Amélioration des conditions de
travail des apprenants et de
l'équipe**

**P.21 — Relever le défi de la digitalisation
et de la numérisation**

P.22 — Conclusion

P.24 — Remerciements

Introduction

L'année 2024 a été rythmée par les phases de recrutement, par les entrées ponctuelles des différentes filières, par les phases d'accueil, par l'accompagnement administratif et psychosocial tout au long du parcours, par les formations, les préparations aux validations des compétences et examen du permis, par les recherches de stage, par les mises en stage et par la célébration via la remise d'attestations. Pour réaliser ces étapes, l'équipe s'est mobilisée quotidiennement. Cette année, comme en 2023, le Centre a en plus vécu au rythme de la mise en œuvre de plusieurs appels à projets, qui ont permis de développer des actions transversales et d'avancer dans la réalisation du plan d'action pluriannuel.

Ce rapport met en lumière les apports spécifiques de l'année 2024, présente les données chiffrées sur le nombre d'heures réalisées, le profil des apprenants et les résultats de l'atelier de réparation d'électroménagers.

Pour en savoir plus sur le travail du centre, nous vous invitons à parcourir ce rapport mais surtout à prendre contact pour venir nous rencontrer.

Bonne lecture.

M. Villan,
Administrateur délégué

Les apports de 2024

En 2024, nous avons poursuivi la mise en place d'un plan d'actions pluriannuel visant à intégrer plusieurs démarches d'amélioration de nos formations. Ce plan inclut les apports des actions menées dans le cadre de l'appel à projet "Renforcement des compétences 2" pour les filières électricité résidentielle et industrielle, ainsi que le projet "Label qualité" concentré sur la filière secrétariat.

Ces missions spécifiques ont fait évoluer notre projet pédagogique, permettant des ajustements pour atteindre un double objectif : renforcer les compétences des apprenants et les officialiser via la validation des compétences, tout en élargissant les perspectives d'emploi grâce au réseautage auprès de futurs employeurs et aux partenariats avec les agences d'intérim.

Concrètement, notre plan d'actions a suivi les objectifs suivants :

- Mise à jour des programmes de formation pour répondre aux attentes du milieu professionnel et préparer à la VDC;
- Formalisation d'un programme de formation partagé par les différents intervenants;
- Amélioration des processus d'évaluation en les diversifiant.

Pour renforcer la pédagogie transversale, nous avons mis en place un programme d'animations transversales permettant aux apprenants d'atteindre les compétences psychosociales visées. Une note commune sur les objectifs des animations transversales et les compétences visées a été rédigée, partagée avec l'équipe, et intégrée dans la farde d'accueil des nouveaux travailleurs. Une nouvelle répartition du travail pour l'organisation des animations a été déterminée, ainsi que les difficultés et solutions (agenda partagé, planification anticipée).

L'évaluation des filières a été systématisée après chaque module par l'équipe, avec la réalisation d'un SWOT. Une réflexion autour des compétences transversales a été menée, incluant l'analyse des grilles de compétences transversales et la création de critères objectifs pour le suivi des compétences transversales, avec une réunion sur les savoir-être.

Les méthodes proposées aux apprenants ont été renforcées pour qu'ils puissent autoévaluer leur parcours de formation et faciliter la détermination de leur projet individualisé de formation. Les actions réalisées comprennent le recueil des différentes autoévaluations données par les formateurs, le suivi de deux demi-journées de formation en équipe sur le concept de l'évaluation, et le croisement du travail sur l'autoévaluation avec la réflexion sur les compétences transversales.

Par ailleurs, nous avons réalisé plusieurs actions prioritaires ayant un impact fort sur notre formation :

- Harmonisation des démarches administratives;
- Création d'une arborescence unique pour toutes les filières;
- Implémentation d'un nouvel outil informatique, passage à Microsoft 365 pour l'équipe, et utilisation de ces outils par les apprenants de la filière secrétariat.



Présentation par filière

Filière électricité résidentielle et filière électricité industrielle

L'appel à projet « Renforcement des compétences 2 » nous a permis de poursuivre le travail initié en 2023 pour la filière résidentielle et la filière industrielle.

L'accompagnement des formateurs réalisé par la responsable pédagogique engagée pour cette mission a permis de repenser une partie de notre formation et de structurer celle-ci afin de renforcer les apprentissages théoriques en vue de préparer les apprenants au passage des examens théoriques de la validation des compétences.

Les cours initiés en mathématiques et en méthodologie ont été renforcés. Pour ce faire, une demande de modification du programme a été soumise à l'administration afin de valider cette démarche. Nous avons également ajouté au parcours de formation des apprenants un module de formation DIGISTART. Les heures d'informatique du programme CISP se concentrent désormais sur la formation à l'utilisation de programmes de dessins électroniques via deux logiciels distincts : Trikker pour l'électricité résidentielle et Qelectrotec pour l'électricité industrielle.

Nous avons amélioré la planification de la collaboration avec les partenaires extérieurs pour la passation de la VDC résidentielle et industrielle. Nous avons initié un premier programme de modules complémentaires dispensé par Technocampus pour les modules de sécurité et pour renforcer la préparation de la validation des compétences en électricité industrielle. Ce programme devra encore être affiné en 2025.

Nous avons pu valoriser le travail réalisé lors d'une journée portes ouvertes avec une mise en avant des parcours réussis des stagiaires et des témoignages d'employeurs qui ont fait confiance à la formation de nos apprenants.

Filière bureautique, secrétariat

En 2024, nous avons poursuivi le travail entamé dans le cadre du projet Label Qualité pour améliorer le processus de notre formation de secrétariat. Plusieurs actions ont été planifiées et réalisées, comme l'organisation d'échanges avec le centre de validation des compétences de Floreffe et la rencontre d'une autre équipe de formations en secrétariat. Nous avons modélisé les cours d'une formatrice avant son départ à la pension, travaillé sur l'évaluation et impulsé le travail sur l'autoévaluation des apprenants.

Les formateurs de pratiques professionnelles ont créé de nouveaux supports de cours pour utiliser Microsoft 365 et avoir des simulations de séquences de travail correspondant aux attentes des employeurs à l'ère du numérique.

Enfin, nous avons lancé un nouveau projet impliquant les apprenants de secrétariat dans l'organisation d'événements à destination d'un public extérieur au centre. Cela permet une mise en pratique concrète de leurs apprentissages. Les actions réalisées par les apprenants incluent l'accueil des partenaires, la gestion des listings pour les événements, la préparation des fêtes de fin d'année avec la gestion de l'animation et la création des supports. Les évaluations ont montré un impact positif pour les apprenants et des retours positifs des partenaires. Pour améliorer encore cette initiative, il serait bénéfique de rendre les apprenants plus autonomes dans les prises de décisions et l'organisation des tâches, de formaliser les contenus créés de cette nouvelle activité d'apprentissage, et de prévoir une évaluation des compétences acquises.



Filière réparation électroménagers

Durant l'année 2024, nous avons commandé et participé au processus de développement d'une application pour faciliter la gestion administrative de l'entreprise de réparation d'électroménagers. Par le biais des conventions avec Recupel et dans le cadre du label Qualité Electrorev, nous sommes tenus de respecter des normes de qualité dans les procédures de réparation mais également de tenir des registres de l'ensemble des électroménagers qui entrent et sortent de notre entreprise. De plus, notre clientèle de clients qui viennent déposer leur électroménager pour réparation a augmenté. L'application créée a un double objectif : permettre de libérer du temps de gestion administrative de notre formateur et impliquer les apprenants dans le processus d'encodage en reportant l'ensemble de leurs tâches sur des tablettes. Des cours d'informatique ont dès lors été introduits dans leur cursus.

En 2024, dans le cadre de l'élargissement de la démarche qualité à l'ensemble des filières du centre, nous avons revu une série de procédures de fonctionnement et nous avons impliqué les apprenants dans cette réflexion. Des réunions de travail mêlant les apprenants, les formateurs et l'accompagnateur social ont été instaurées une fois par semaine afin de partager ces procédures, de les mettre à jour mais aussi de gérer l'organisation hebdomadaire de l'entreprise. Cela permet de développer des compétences de postures professionnelles intéressantes pour les apprenants.

Nous avons par ailleurs reçu un retour positif des deux audits réalisés dans notre centre par les acteurs du Label Electrorev et par l'auditeur mandaté par Recupel.

Filière : Formation de base : initiation au permis de conduire théorique

Nous avons ajusté les contenus créés, développé de nouvelles animations, et obtenu l'agrément pour délivrer la session spéciale. Nous avons initié un groupe à l'utilisation du vélo et à la participation en tant qu'utilisateur de la circulation. Nous avons fixé le programme à 8 semaines de formation et trois modules sont programmés par année. Nous avons par ailleurs renforcé l'accompagnement social, qui est fortement nécessaire dans cette formation, qui est l'occasion pour certaines personnes de se remobiliser après une longue période d'inactivité.



Notre formateur principal de la formation de base lors de la sortie vélo organisée avec Provélo

Focus sur les données chiffrées du CISP

Heures de formations par apprenant

DÉFI EFT

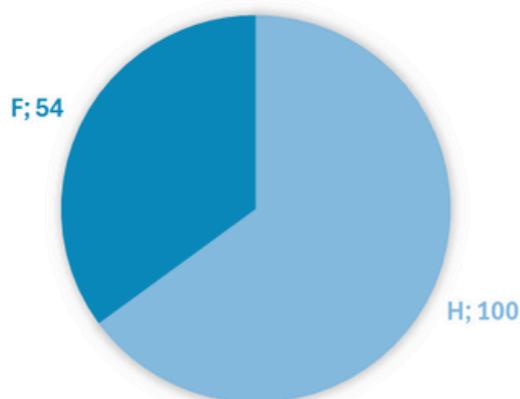
| FILIÈRES | OBJECTIF INTERNE | HEURES DÉFINIES DANS L'AGRÈMENT |
|--------------------|------------------|---------------------------------|
| BUREAUTIQUE | 19.000 | 19 000 |
| ELEC RÉSI | 10.000 | 11 000 |
| ELEC INDU | 9.000 | 7 300 |
| PERMIS DE CONDUIRE | 4.900 | 5 600 |
| EFT | 11.000 | 11 000 |
| TOTAL | 53.900 | 53 900 |

| FILIÈRES | TOTAL 2023 | PRESTÉES / STAGES / ASSIMILÉES |
|--------------------|------------|--------------------------------|
| BUREAUTIQUE | 28 120 | 16 475 / 8 799 / 2 846,15 |
| ELEC RÉSI | 23 556 | 15 975 / 5 876 / 1 705 |
| ELEC INDU | 11 886 | 8 524 / 2 176 / 1 185 |
| PERMIS DE CONDUIRE | 972 | 811 / PAS DE STAGE / 120 |
| EFT | 12 893 | 11 301 / 310 / 1 281 |
| TOTAL | 77 427 | PRESTÉES + STAGE = 70 247 |

| FILIÈRES | TOTAL 2024 | PRESTÉES / STAGES / ASSIMILÉES |
|--------------------|------------|---------------------------------|
| BUREAUTIQUE | 23 395,3 | 15 791 / 5902,45 / 1 701,3 |
| ELEC RÉSI | 15 987,25 | 11 140,4 / 3 600,15 / 1 246,3 |
| ELEC INDU | 11 657,25 | 8 744,15 / 1 676,3 / 1 236,3 |
| PERMIS DE CONDUIRE | 3 317,15 | 2 801,2 / PAS DE STAGE / 515,45 |
| EFT | 11 961,3 | 9617 / 356,3 / 1988 |
| TOTAL | 66 318,25 | PRESTÉES + STAGE = 59 627 |

Analyse chiffrée pour le public CISP

RÉPARTITION H/F

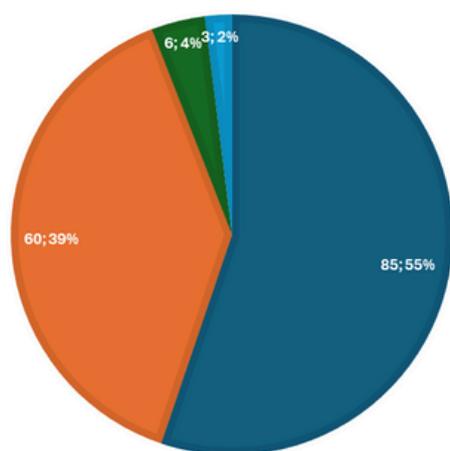


| Filières | Total | Hommes | Femmes |
|--------------------------|------------|------------|-----------|
| Total CISP | 154 | 100 | 54 |
| Elec rési | 38 | 37 | 1 |
| Elec indu | 30 | 30 | 0 |
| Bureautique | 41 | 2 | 39 |
| Formation de base | 32 | 19 | 13 |
| EFT | 13 | 12 | 1 |

Sans surprise, les formations techniques rencontrent majoritairement plus de succès auprès des hommes. Il est à noter que la seule femme inscrite à l'EFT est la même qui a également réalisé la formation en électricité (formation requise pour avoir accès à la profession de réparatrice indépendante). A l'inverse les hommes sont peu nombreux dans la formation de bureautique, secrétariat.

ORIGINE

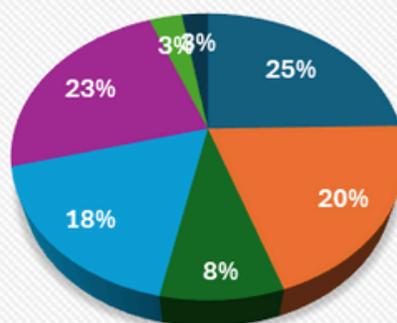
■ B ■ HUE ■ UE ■ Apratide



| Filières | Total | B | HUE | UE | Apratide |
|--------------------------|------------|-----------|-----------|----------|----------|
| Total CISP | 154 | 85 | 60 | 6 | 3 |
| Elec rési | 38 | 17 | 19 | 1 | 1 |
| Elec indu | 30 | 16 | 13 | | 1 |
| Bureautique | 41 | 30 | 11 | | |
| Formation de base | 32 | 9 | 17 | 5 | 1 |
| EFT | 13 | 13 | | | |

Les statistiques sur les origines témoignent de l'attrait des formations techniques auprès d'une population dont la nationalité est hors union européenne. Cela peut s'expliquer par l'attrait pour un métier en pénurie et la perspective d'un emploi accessible rapidement mais également par le fait que notre centre ne restreint pas l'entrée aux personnes qui éprouvent des difficultés avec la langue française. Par contre, si les difficultés en termes de connaissance de base ne s'améliorent pas malgré le dispositif mis en place cela conduit à une réorientation du public en cours de formation.

Niveau d'étude à l'entrée en formation



| Filières | Total | Pas d'équivalence | Sans diplôme | CEB | CESI | CESS | Enseignement supérieur | Enseignement spécial |
|--------------------------|------------|-------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|------------------------|----------------------|
| Total CISP | 154 | 38 | 31 | 13 | 27 | 36 | 5 | 4 |
| Elec rési | 38 | 16 | 9 | 2 | 2 | 6 | 0 | 3 |
| Elec indu | 30 | 10 | 4 | 2 | 5 | 9 | | |
| Bureautique | 41 | 8 | 1 | 3 | 11 | 15 | 3 | |
| Formation de base | 32 | 4 | 17 | 3 | 5 | 2 | | 1 |
| EFT | 13 | | | 3 | 4 | 4 | 2 | |

Sans surprise, au regard de notre mission, les apprenants du Hublot sont majoritairement infra-scolarisés. Parmi les personnes sans équivalence, certaines ont obtenu des diplômes à l'étranger, mais ceux-ci n'ont pas été reconnus ou la démarche de reconnaissance n'a pas été réalisée. Dans la majorité des cas, le diplôme initial a été obtenu dans un domaine totalement différent de celui de la reprise de formation. La particularité du public infra-scolarisé implique d'adapter les modalités d'apprentissage. Il est à noter que pour les apprenants qui n'ont pas acquis les bases du CESI, les apprentissages théoriques sont particulièrement difficiles à assimiler malgré les renforcements méthodologiques.

Remarque : nous avons agrégé les différents diplômes techniques et professionnels dans la catégorie CESS.

L'atelier de réparation d'électroménagers

En 2024, l'activité de réparation d'électroménagers s'est encore renforcée : 288 machines ont été réparées pour des particuliers.

Pour les ventes, celles-ci se sont stabilisées : 167 machines ont été vendues après une revalorisation complète.

- 83 machines ont été vendues directement dans l'atelier du Hublot;
- 84 machines ont été vendues par notre partenaire RAVIK.

Ces chiffres sont en faible augmentation d'année en année mais en augmentation constante malgré tout. Nous maintenons notre mission d'atteindre deux objectifs celui de dispenser une formation de qualité et un service pertinent pour la société en termes d'économie circulaire.



Digistart

En 2024, le décret Digistart a été lancé, remplaçant le décret PMTIC. Pour mettre en œuvre le nouveau programme de formation au numérique de base, basé sur le référentiel DIGCOMP, deux formateurs ont travaillé à temps partiel pour adapter le contenu validé dans l'agrément. Ces deux formateurs ont intégré le programme Digistart au sein des programmes suivis par les apprenants des filières d'électricité résidentielle, d'électricité industrielle et de la formation de base pour l'acquisition du permis de conduire. En parallèle de ces formations intégrées, le partenariat avec la Maison de l'Emploi d'Andenne et le Centre d'accueil de Florennes se poursuit, avec deux formations annuelles dispensées chez le premier partenaire et une chez le second.

Les formateurs constatent que l'usage général du Smartphone n'a pas effacé le manque de connaissance et de compréhension des outils numériques. La résolution de problèmes, l'utilisation sécurisée et la compréhension des plateformes pour réaliser des démarches administratives restent méconnus pour les participants aux modules Digistart. L'utilisation d'un PC est également une découverte pour une partie des apprenants. La fracture numérique touche tous les âges, et le passage par une formation qui facilite la réalisation de démarches en ligne est capital afin de permettre plus d'autonomie pour la réalisation d'une multitude d'actions, dont celles de l'insertion socioprofessionnelle. Comme les chiffres l'attestent, la réorganisation opérationnalisée a fait doubler le nombre d'heures réalisées préalablement.



DIGISTART

| OBJECTIF RW | TOTAL | PRESTÉES / ASSIMILEES |
|-------------|-------|-----------------------|
| 1 636 | 2 398 | 2 258+140 |

| FILIÈRES | HEURES | GENRE | NATIONALITE |
|-----------|--------|------------------|-----------------|
| PERMIS 1 | 239 | 3 F + 7 H = 10 | 5 HUE/5 B |
| PERMIS 2 | 495 | 4 F + 8 H = 12 | 10 HUE/1 B/1 UE |
| PERMIS 3 | 360 | 6 F + 4 H = 10 | 5 HUE/3 B/2UE |
| ELEC 1 | 236 | 1 F + 7H = 8 | 3 HUE/5 B |
| BOB 1 | 246 | 11 961,3 | 11 961,3 |
| ANDENNE | 306 | 8 H | 3 HUE/5 B |
| FLORENNES | 516 | 8 F + 3 H = 11 | 11 HUE |
| TOTAL | 2398 | 25 F + 41 H = 66 | 36 HUE/23 B/7EU |

Permis/ELEC/BOB :

Programme DIGISTART intégré dans la formation CISP a raison de 6 heures/semaine pour la formation permis et de 4 heures/semaine pour la formation électricité résidentielle et industrielle pendant le module 1.

Andenne (7 jours) / Florennes (8 jours) :

Modules organisés à l'extérieur du centre en partenariat avec la Maison de l'Emploi d'Andenne et avec le Centre d'accueil de demandeurs protection internationale.

Ressources humaines

L'année 2024 a été marquée par plusieurs changements de personnel, ce qui a nécessité des temps d'acclimatation de la part des nouveaux collègues, mais a également amené de belles rencontres avec de nouvelles personnalités.

La responsable de projet pédagogique engagée dans le cadre de l'appel à projet "Renforcement des compétences" a quitté l'asbl au terme de sa mission. Sa fonction a été remplacée par un formateur à mi-temps pour dispenser les cours de mathématiques et de méthodologie, ainsi que par un appui en secrétariat. C'est une ancienne apprenante en secrétariat qui a été engagée au terme de la procédure de sélection. Celle-ci a eu l'opportunité de se former à la fonction spécifique au sein du centre pendant l'année 2024, où elle était engagée sous contrat Article 60.

Le départ à la pension d'un formateur en informatique a permis d'octroyer un temps plein à ce poste de secrétaire, et nous avons engagé un nouveau formateur à mi-temps pour dispenser les cours d'informatique.

En 2023, nous avons créé un poste d'assistant social à mi-temps. Le travailleur engagé au terme d'une année de collaboration au sein du Hublot s'est vu offrir un temps plein dans son autre mi-temps et a quitté le centre en octobre. Il a été remplacé par une assistante sociale.

Par ailleurs, l'équipe de l'atelier de réparation accueille depuis octobre un ancien apprenant comme ouvrier de production à l'atelier.

Enfin, nous continuons à profiter de l'appui de formateurs volontaires qui viennent, selon des horaires propres à chacun de leur contrat, apporter leur expertise aux apprenants.

Relations partenariales

Les relations partenariales du Hublot sont structurées autour de plusieurs finalités :

Assurer la visibilité du centre et promouvoir les actions de formation

Le Hublot a participé à divers salons et événements pour faire connaître ses actions et renforcer ses partenariats.

Parmi les événements notables, on compte le Salon Hope, l'Apéro presque parfait (journées portes ouvertes à destination des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle), les salons de l'emploi de Namur et d'Andenne à destination des demandeurs d'emploi, nos apprenants ont également participé à la remise des prix des élèves les plus méritants organisée par Volta.

Nous sommes intervenus lors d'une journée de rencontres des producteurs et des revendeurs d'électroménagers organisée par notre fédération Ressources et Recupel. Nous avons présenté l'application de gestion de l'atelier de réparation d'électroménager dans le cadre d'une soirée organisée par Digital Wallonia.

Nous avons présenté nos actions sur Vivacité pour attirer l'attention sur les métiers en pénurie auxquels nous formons.



Assurer une veille du secteur

Nous avons participé aux différentes réunions partenariales organisées par l'Interfede, nos fédérations CAIPS et Ressources.

Assurer le développement d'animations qui répondent aux objectifs pédagogiques de la formation

Nous avons renforcé notre collaboration avec la Mirena et diverses agences d'intérim qui viennent rencontrer nos apprenants et présenter leurs services pour créer un tremplin vers l'emploi pour nos apprenants. Nous avons fait appel à des prestataires extérieurs pour dispenser des animations sur les économies d'énergie et sur les dangers de la sécurité routière dans le cadre de la formation de base pour le permis de conduire.



Assurer un service complémentaire d'accompagnement psychologique au sein du Hublot

Nous avons répondu à la proposition de Pysnam qui vise à rendre plus accessibles les services d'aide à la santé mentale en incluant des psychologues dans les services de première ligne. Nous avons signé une convention de collaboration qui permet aux apprenants d'avoir accès à un service d'accompagnement psychologique de première ligne au Hublot une fois par semaine. Plusieurs animations ont été organisées dans ce cadre par la psychologue et notre accompagnatrice psychosociale.

Le partenariat que nous avons développé cette année avec la psychologue, est une réelle plus value pour le centre. La psychologue dispose de 4 heures par semaine au sein du Hublot. Nous avons pu mettre en place 3 axes de travail :

-Les animations de groupe :

La première a pour sujet la démystification de la santé mentale, elle permet d'aborder le sujet du bien-être psychologique qui concerne tout le monde (pas que les fous 😊) en soulignant l'importance de prendre soin de sa santé mentale autant que de sa santé physique.

La deuxième animation approche la gestion du stress. Nous tentons de la planifier un peu avant les moments qui engendrent du stress à nos apprenants, comme le passage du test théorique pour la validation des compétences dans les filières en électricité ; l'examen théorique du permis de conduire pour les apprenants de cette filière ; et la présentation du livre dans la filière bureautique.

-Les entretiens individuels, identiques à une séance chez la psychologue, à la demande des apprenants qui en ressentent le besoin. Ceux-ci sont également ouverts aux membres de l'équipe. Grâce à la convention Inami, la première séance est gratuite, les suivantes coutent 4 € pour les personnes qui ont le statut BIM, 11 € pour les autres (maximum 8 séances). Plusieurs apprenants et membres du personnel ont été suivis cette année, la psychologue est vraiment disponible et accessible, elle parvient à mettre chacun à l'aise. Elle pratique la thérapie brève, comportementale et cognitive, ce qui semble correspondre au public.

-La collaboration avec les accompagnatrices psychosociales pour les situations plus complexes est un réel soutien et cela conforte la richesse du travail d'équipe.

L'amélioration des conditions de travail des apprenants et de l'équipe

En 2024, l'ASBL Le Hublot a entrepris plusieurs actions pour améliorer les conditions de travail des travailleurs et des apprenants. Parmi les réalisations, on compte l'aménagement des locaux, la finalisation du chantier de la cuve, l'aménagement de la plateforme 3 bis, et la poursuite de l'aménagement du jardin. Un conteneur RECUPEL a été installé et des investissements ont été faits dans le pool informatique, incluant l'achat de nouveaux PC et l'équipement des salles. Tous les locaux de formation disposent désormais d'un système de projection, et chaque formateur ainsi que chaque apprenant ont accès à des PC performants. Les abonnements annexes ont été supprimés au profit de l'abonnement 365, et un plan Bien-être pour 2025 a été déterminé.

L'accompagnement de l'équipe a été renforcé par des entretiens d'évolution individuelle, la formation des nouveaux membres, et l'engagement de nouveaux formateurs et personnel administratif. Des formations ont été planifiées pour le personnel, et des activités de cohésion d'équipe telles que des mises au vert et des dîners ont été organisés, ainsi que des moments festifs avec les apprenants à chaque fin de formation.



Relever le défi de la digitalisation et de la numérisation

En 2024, Le Hublot a entrepris une transition numérique majeure, avec deux projets clés.

Le premier projet consiste en la création d'une application de gestion pour l'entreprise de réparation d'électroménager. Cette application vise à réduire la charge administrative du formateur et à fournir un outil pédagogique pratique pour initier les apprenants à l'utilisation de systèmes d'encodage de données sur tablette. Ce projet a été soutenu par Digital Wallonia et réalisé avec l'aide d'un prestataire extérieur.

Le second projet a permis de transférer l'ensemble des données numériques du serveur et d'une plateforme de stockage non performante vers un outil répondant aux besoins de l'équipe et aux objectifs pédagogiques de la formation en secrétariat. Pour garantir une formation utilisant des outils couramment employés par les entreprises et les services publics, nous avons adopté la plateforme Microsoft 365. Ce changement a également facilité un travail collectif sur nos pratiques d'enregistrement et de classement des données, harmonisant ainsi les procédures entre les différentes filières. L'implication de l'informaticien a été cruciale pour implémenter ce dispositif, avec le soutien d'une société extérieure pour structurer le projet. L'équipe a bénéficié de plusieurs journées de formation pour s'approprier ces nouveaux outils.



PAGE D'ACCUEIL



Création d'une réparation



Création d'une revalorisation



Liste des réparations / revalorisations



SAV



Attribution machine

Conclusion

À l'heure d'écrire ces lignes et au vu des restrictions budgétaires annoncées pour les années à venir dans le secteur des CISP, nous ne pouvons que regretter que l'impact social de nos actions ne soit pas plus visible et que la tendance actuelle laisse sous-entendre que celui-ci n'a pas d'importance.

Pour notre équipe, voir les progrès réalisés par les apprenants dans leur cheminement professionnel mais aussi personnel est une réelle source de motivation, même si ceux-ci n'aboutissent pas à une remise à l'emploi.

Le tissu relationnel créé au Hublot, que ce soit pendant 8 semaines ou pendant 18 mois, marque d'une empreinte positive les esprits des apprenants. La reprise de confiance en soi ne se visualise pas dans les indicateurs chiffrés mentionnés ci-dessus, mais elle est visible dans les retours oraux et les évaluations écrites des apprenants qui donnent leur avis sur le travail du centre au terme de chaque formation. Ce rapport n'aurait pas été complet sans mentionner ce fait : le professionnalisme, la patience et l'humanité des formateurs et des membres de l'équipe garantissent un espace d'apprentissage qui a été bénéfique à la majorité des apprenants pour leur redonner l'envie et la capacité d'apprendre et d'évoluer.

C'est dommage que le critère de reprise de confiance en soi ne fasse pas partie des résultats attendus par nos pouvoirs subsidiaires, car il ferait exploser les statistiques.

Bref

2024 une année qui poursuit la mise en place des projets impulsés en 2023

Renforcement pédagogique

- Renforcement des compétences (validation des compétences)
- Poursuite du projet Label qualité pour la filière secrétariat
- Mise en oeuvre de l'agrément Digistart

Renforcement de l'équipe

- Création d'un second poste de secrétaire
- Création de la fonction de formateur en math et méthodo
- Renforcement du pôle Digistart

Renforcement des infrastructures numérique

- Création d'une application de gestion de l'EFT
- Passage à Microsoft 365
- Renforcement équipement digital

Perspectives pour 2025 :

Poursuivre la mise en œuvre des projets réalisés en 2024 :

- Roder l'utilisation de l'application de gestion de l'EFT
- Roder l'utilisation de Microsoft 365 et l'étendre à l'ensemble des utilisateurs du centre
- Poursuivre l'ouverture vers de nouveaux partenariats dans le cadre du renforcement des compétences (électricité industrielle)
- Réaliser le projet de Renforcement des compétences 3 pour le domaine de la réparation d'électroménager

Remerciements

Les actions présentées dans le présent rapport n'auraient pu voir le jour sans l'implication forte des merveilleuses personnes suivantes :

- les formateurs, formatrices, accompagnateur, accompagnatrice psychosocial(e) du Hublot (salariés et volontaires). Les évaluations des apprenants soulignent l'expérience et la patience des formateurs/formatrices. Merci à nos formateurs volontaires : Auguste, Gino et Charles.
- l'équipe de support interne et externe : secrétariat, RH, comptabilité, informatique. La charge administrative est énorme pour une structure comme la nôtre et elle s'est accrue au cours de cette année dû à l'augmentation des projets, du nombre d'apprenants et de membres du personnel,
- les partenaires et les entreprises qui accueillent nos apprenants en stage,
- les membres de l'organe d'administration et de l'assemblée générale.

Nous tenons également à remercier nos pouvoirs subsidiant pour le soutien obtenu notamment dans la mise en œuvre des projets du fond de Relance.



Nous tenons également à remercier les apprenants qui nous font confiance.