

2023

# Rapport d'activité Le Hublot (CFP-NSS)



# Table des Matières

---

**P.1 — Introduction**

**P.2 — Présentation des filières**

**P.11 — Relations partenariales**

**P.12 — Renforcement de l'équipe**

**P.13 — Amélioration des conditions  
de travail**

**P.14 — Relever le défi de la digitalisation**

**P.15 — Conclusion et perspectives 2024**

**P.16 — Remerciements**

# Introduction

L'existence d'une structure repose sur plusieurs composantes intrinsèquement reliées qui évoluent en permanence à des vitesses variables, en fonction du contexte, des opportunités, de l'énergie, de l'adhésion au changement ou des moyens alloués pour permettre à ces composantes d'évoluer. En 2023, un coup d'accélérateur a été donné à toute une série de projets de notre Centre.

Le Hublot repose sur des acquis conséquents mais doit faire face à des défis importants de modernisation pour assurer son avenir et garantir la qualité de mise en œuvre de ses missions.

Ce postulat a alimenté les réflexions pour élaborer le plan d'action et les axes prioritaires à développer. 2023 est une année charnière pour Le Hublot, nous récoltons les fruits semés les années précédentes et plantons de nouvelles graines pour le futur avec l'aide de la Région Wallonne et du plan de Relance.

Après plusieurs années de crises (sanitaire et énergétique), nous avons pu lancer de nombreuses actions en 2023 grâce à divers renforcements budgétaires qui nous ont permis de mettre en œuvre un plan d'action qui vise plusieurs objectifs :

- améliorer des conditions de travail des apprenants et de l'équipe,
- renforcer le processus pédagogique, développer des contenus qui répondent aux difficultés des apprenants et aux objectifs fixés dans l'agrément,
- relever le défi de la digitalisation et de la numérisation,
- communiquer sur les actions du centre et améliorer notre visibilité.

Ce plan d'action a touché de façon transversale toutes les filières et a permis d'impulser des actions concrètes qui seront explicitées dans ce rapport d'activité. Il est indéniable que l'apport financier de la Région Wallonne (reçu via l'augmentation des heures structurelles de l'agrément et la récupération d'une partie des heures de l'EFT l'Outil ainsi que des subsides liés à plusieurs appels à projet via le Plan de Relance - projet APRC- Label qualité), a permis de mettre en œuvre des actions envisagées de longues dates mais qui ne pouvaient être initiées pour des raisons budgétaires.

Outre les financements de la Région Wallonne, nous avons pu bénéficier d'un appel à projet de la Fondation Roi Baudouin et de chèques entreprises qui ont permis d'apporter des compléments financiers pour mettre en œuvre des projets matériels qui n'auraient pu être développés sur la seule base du financement de notre agrément.

La mise en œuvre d'un tel plan d'action a exigé beaucoup d'investissements de la part de l'équipe qui s'est vue attribuer des missions supplémentaires, des temps de réunions additionnels et une remise en question de certaines habitudes. Au terme de cette année, nous sommes particulièrement fiers du travail réalisé par chacun et nous espérons pouvoir voir le résultat de ce travail dans l'augmentation du nombre de réussites de validation des compétences, dans l'augmentation du nombre de remises à l'emploi et par une pérennisation de la fréquentation de notre centre par des apprenants volontaires.

La réussite des parcours d'insertion socioprofessionnelle est un véritable moteur pour l'équipe, nous sommes néanmoins conscients que malgré l'augmentation des moyens, malgré l'énergie, la patience et l'expérience des formateurs mis à la disposition des apprenants, l'atteinte de résultats ne dépend pas que de nous. En effet, nos formations sont volontairement accessibles à des personnes avec des parcours difficiles et des niveaux de connaissances de français parfois très limités. Pour certains, l'encadrement proposé est suffisant pour rattraper le manque de connaissance de base ou clarifier une situation compliquée. Ce qui est très satisfaisant. Nous constatons qu'au sein de chaque groupe, plusieurs apprenants se découvrent des compétences et une ténacité insoupçonnées. Pour ceux-là, la pénurie de main d'œuvre est une opportunité de décrocher une première expérience professionnelle via le stage qui est un tremplin vers un PFI (Plan Formation Insertion) et un emploi stable.

Pour d'autres apprenants, la confrontation à la complexité de la matière à acquérir reste difficile et malgré l'augmentation des offres à pourvoir, la question de la productivité et des attentes conséquentes des employeurs rendent leurs parcours d'insertion difficiles. Nous le constatons notamment lors de la recherche de stage. Une partie des personnes motivées mais limitées dans leur capacité physique et/ou cognitive ne parviennent pas à obtenir un stage qui leur permettrait d'augmenter leur expérience. Cela reste un défi conséquent pour lequel, nous n'avons pas forcément de levier.

Un second frein à l'insertion est l'acquisition du permis de conduire. Nous avons constaté en accueillant les candidats dans la nouvelle filière : "développement personnel : renforcement de compétences de base à travers l'apprentissage du permis de conduire théorique", que certaines personnes, malgré une préparation minutieuse, butent à réussir cet examen.

# Développement des filières



## Naissance d'une nouvelle filière

La filière « développement personnel » basée sur le renforcement des compétences de base construite autour de l'apprentissage du permis de conduire a été lancée en octobre pour la première session.

La première session s'est déroulée en sept semaines. Les sessions suivantes seront étendues à 8 semaines. Cette nouvelle offre a rencontré d'emblée une forte demande. Elle correspond aux attentes du public visé. L'évaluation réalisée au terme de la première session avec le nouveau formateur engagé pour dispenser cette filière est positive et a permis de réajuster certains contenus et de cibler des ajustements pédagogiques notamment en termes de créations de supports pour illustrer la théorie et les exercices. L'intégration des notions budgétaires, la réalisation d'un plan financier et la recherche de financement pour le permis de conduire pratique sont des sujets qui répondent totalement aux attentes des apprenants et soulèvent de nombreuses réflexions qui pourront conduire à une évolution du programme autour de ces questions. Les partenariats extérieurs pour apporter des animations autour de la mobilité douce n'ont pas été activés au vu de la météo mais aussi parce que le formateur souhaitait roder son nouveau contenu avant de le compléter avec d'autres actions.

### FORMATION PERMIS DE CONDUIRE THÉORIQUE

8 SEMAINES  
SAINT-SERVAIS

- utilisation du PC
- jongler avec internet
- comprendre et retenir la matière du permis de conduire
- planifier son budget pour passer le pratique
- travailler sur sa mobilité
- se mettre en projet
- gérer son stress



Contactez-nous  
**0472 85 21 46**



Avec le soutien de



CENTRE ACRÉDÉ PAR LA RÉGION WALLONNE SOUS LE N° CIS/037





## Introduction d'un nouvel électroménager : le frigo dans la filière EFT : réparateur d'électroménager

Grâce au soutien de la Fondation Roi Baudouin, nous avons pu réaménager un local et l'équiper pour accueillir 3 postes de travail pour réparer des frigos. Pour introduire ce nouvel électroménager dans notre programme de cours, notre formateur a dû se former et se faire seconder par un expert de la réparation d'électroménager qui assiste les apprenants en tant que formateur volontaire.

L'intégration de ce nouvel électroménager dans la chaîne de revalorisation a été pensée et construite avec les apprenants qui ont participé à l'aménagement de l'espace et à l'organisation du travail autour de cet électroménager. Par ailleurs, en 2023, nous avons apporté des modifications aux protocoles de fonctionnement de l'atelier comme par exemple le protocole de nettoyage des électroménagers ou la mise à jour des conditions de vente, etc.

En termes d'insertion socioprofessionnelle, nous constatons qu'il est difficile de trouver des lieux de stage pour nos apprenants. Les réparateurs indépendants contactés ne souhaitent pas être accompagnés. Quant aux ateliers de réparations, ils ne se situent pas dans la région de Namur. Cette difficulté est paradoxale car le métier est considéré comme étant en pénurie. L'une des perspectives pour les apprenants est de se lancer comme indépendant, un tremplin vers une couveuse d'entreprise a été établi.



**Une partie des apprenants de l'EFT et Jean-Louis, formateur, devant la nouvelle camionnette acquise avec l'appui de United Fund.**

## Renforcement des compétences pour les filières électricité résidentielle et industrielle

2023 a servi d'année pilote pour tester et construire des contenus de cours pour permettre aux apprenants de renforcer leur méthodologie d'apprentissage et les mathématiques de base. Ce contenu créé avec l'appui d'une responsable de projet pédagogique financée par le projet PARS est venu compléter le travail des formateurs techniques. Une approche de la pédagogie par projet a été intégrée au programme en 2023 que ce soit pour l'aménagement d'un espace d'accueil par les apprenants ou pour créer des supports didactiques à destination d'autres apprenants.

De plus, la collaboration renforcée avec l'Ecole de promotion sociale de Liège impulsée en 2022 et la création du partenariat avec Technocampus ont permis de faciliter l'orientation des apprenants vers la passation de la validation des compétences.



**Photo de gauche : Djanny et son responsable de chez Jema. Il a passé sa VDC et a été engagé dans cette société de pointe après son stage.**

**Photo de droite : Michaël qui a obtenu sa VDC suite à sa formation au Hublot et sa fille présentent la création de leur société.**

**Ils ont témoigné de leur parcours de formation lors des Apéros presque parfait du 19 avril 2024**

Les épreuves écrites de la Validation des compétences ont été organisées au sein du Hublot. Le programme de cours a été réorganisé pour intégrer de nouveaux contenus

**-pour l'électricité résidentielle** : renforcement de l'apprentissage du RGIE, intégration de la pose en encastré, formation des formateurs à l'utilisation du programme de dessins informatiques de plans et schémas électriques «Trikker», élaboration de nouveaux contenus de cours pour intégrer Trikker au programme.

**-pour l'électricité industrielle** : un contenu supplémentaire d'initiation à l'automatisation a été organisé, les contenus de cours ont été rendus accessibles via des padlets. Dans le cadre du partenariat avec Technocampus, une visite de leur centre a été organisée avec les apprenants et un formateur de Technocampus est venu dispenser le VCA ainsi qu'un module de pose de chemin de câble dans notre centre. Ces modules complémentaires sont organisés en complément de notre formation et pris en charge par Technocampus. Nous assurons la mobilisation du public et facilitons leur participation à ces modules en les organisant dans un lieu accessible et qu'ils connaissent.



**Photo de gauche : Henri, apprenant en électricité industrielle, présente le projet de portail automatique réalisé avec son formateur Eric (photo de droite).**



**Présentation du bobinage par Arnaud, apprenant de la filière électricité industrielle, lors de la journée des Apéros presque parfait du 19 avril 2024 (événement à destination des partenaires professionnels).**

Par ailleurs, début d'année 2023, le recrutement des apprenants pour la filière électricité industrielle s'est limité à l'intérêt d'un seul candidat. Par contre, nous avons plus de candidats que de places disponibles pour la filière électricité résidentielle. Nous avons donc créé deux groupes d'apprenants en électricité résidentielle et après 4 semaines de formation, nous avons recréé des groupes sur base de leur intérêt et de leur compétence. Ce travail a été réalisé en concertation avec l'équipe pédagogique et lors d'entretiens de suivi individuel avec l'assistante sociale. L'un de ces groupes a continué les apprentissages avec de la matière et des exercices uniquement orientés électricité résidentielle. Le second groupe a vu son programme se complexifier avec des apports théoriques de l'électricité industrielle. Au terme du premier module de 3 mois, nous avons pu inscrire les apprenants dans les deux filières distinctes : résidentielle et industrielle.

Cette expérience nous a confortés dans le fait que nous devons être attentifs à laisser les apprenants découvrir l'électricité industrielle et à permettre à certains de recommencer un module en électricité industrielle après trois mois de formation. En effet, le métier est plus méconnu et certains apprenants craignent au départ de s'inscrire en électricité industrielle mais ils changent d'avis lorsqu'ils échangent avec des apprenants et les formateurs de la filière.



## Filière bureautique, secrétariat

La filière bureautique, secrétariat a connu plusieurs évolutions dans son programme lors des années précédentes avec notamment la mise en œuvre du travail à distance (le mercredi matin), l'utilisation d'une plateforme collaborative, l'introduction d'une journée de stage d'acculturation et une préparation à la validation des compétences. En 2023, l'équipe a souhaité se concentrer sur la modélisation de ses pratiques et sur la valorisation de celles-ci à travers l'obtention du Label qualité. La phase 1 du projet pilote de Label qualité a permis de mettre par écrit 35 fiches de procédure qui explicitent et formalisent les pratiques de travail de l'équipe.



**Photo : Jean-Luc (formateur informatique) et Marc Fontaine (directeur Forem formation de Floreffe). Présentation du partenariat pour le passage de la VDC d'agent administratif.**

# Heures prestées par les apprenants

DÉFI EFT

FILIÈRE	OBJECTIF INTERNE	HEURES DÉFINIES DANS L'AGRÉMENT
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

FILIÈRE	TOTAL	PRESTÉES / STAGES / ASSIMILÉES
BUREAUTIQUE	28.120	16.475 / 8799 / 2846.15
ELEC RÉSI	23.556	15.975 / 5876 / 1705
ELEC INDU	11.886	8524 / 2176 / 1185
PERMIS DE CONDUIRE	972	811 / PAS DE STAGE / 120
EFT	12.893	11.301 / 310 / 1281
TOTAL	77.427	



## Filière : informatique de base : PMTIC

En 2023, nous avons poursuivi notre stratégie de décentralisation afin de proposer notre formation dans des régions où l'offre est inexistante. Nous avons organisé des formations à Andenne (à la maison de l'emploi, en partenariat avec le Forem et le CPAS), au CPAS de Jemeppe-Sur-Sambre et au Centre d'accueil de Fedasil Florennes.

Par ailleurs, nous avons travaillé à la rédaction du renouvellement de notre agrément qui passe de PMTIC à DIGISTART. Celui-ci a été octroyé et a commencé le 1er février 2024.

Nous avons réalisé 2076 heures auprès de 73 apprenants.



# Relations partenariales

Nous avons consacré nos relations partenariales autour de notre objectif : renforcer l'apprentissage des apprenants en vue de les doter des compétences suffisantes pour passer une validation des compétences.

Pour cela, nous avons créé des partenariats avec des Centres de compétences et des Centres de formation qui dispensent la Validation des Compétences : Technocampus, Ecole de promotion sociale de Liège, Centre du Forem de Floreffe et de Dinant.

Nous avons invité des structures extérieures à venir présenter leurs services dans le cadre du cours de bilan de compétences et de recherche d'emploi (cours transversal à toutes les filières). Notre attention s'est portée sur la sensibilisation à la consommation d'énergie. Nous avons par ailleurs invité diverses agences d'Interim à venir rencontrer les candidats en fin de parcours de formation. Le lien avec les agences d'Intérim vise à faciliter la connexion avec des employeurs en vue de permettre aux apprenants de décrocher un stage.

Nous avons été contactés par une société de technologie de pointe à Ottignies qui face à la pénurie de main-d'œuvre, s'est tournée vers nous pour créer un partenariat afin de faciliter le recrutement d'ouvriers. Cette entreprise a fait appel à nous car elle était satisfaite de la formation suivie par un de leur ouvrier spécialisé dans le bobinage des moteurs qui avait appris cette compétence au Hublot. Cette belle opportunité a permis à deux de nos apprenants de réaliser un stage, puis un PFI. Ils sont maintenant engagés dans cette entreprise. Ce type de collaboration est très positive, elle a également débouché sur une visite de l'entreprise par des apprenants en début de module. Cette visite a stimulé leur motivation à apprendre ce métier. En termes d'images, ce partenariat est capital car il démontre que les compétences acquises durant notre formation intéressent des employeurs pointus.

Nous avons poursuivi les partenariats avec les autres Centres d'insertion socioprofessionnelle de la province de Namur afin de stimuler le réseau des structures qui accueillent et orientent notre public. Nous avons participé au salon Siep, au salon de l'emploi de Namur, et à celui d'Andenne. Avec la CNFA, nous avons organisé une journée de présentation dynamique de nos services auprès de l'ensemble des CPAS de la province et nous avons organisé à tour de rôle une après-midi de portes ouvertes pour les partenaires. Nous avons à cette occasion accueilli 56 personnes issues du réseau de l'insertion et de l'intérim lors des Apéros presque parfait.

Notre collaboration constructive avec le Chargé des relations aux opérateurs se poursuit notamment avec sa présence à chaque début de module pour rappeler les obligations des demandeurs d'emploi lors de la signature du Contrat F70 Bis.

Pour l'Entreprise de Formation par le Travail, nous avons maintenu nos partenariats avec la Ressourcerie pour l'approvisionnement et la vente de nos électroménagers et avec Vandendorre pour l'approvisionnement en électroménagers.

Par ailleurs, nous avons participé activement aux groupes de travail de nos fédérations : CAIPS et Ressources.

Enfin, en termes de visibilité, nous avons pu présenter nos services lors d'une visite royale chez Vandendorre et nous avons présenté un projet innovant d'application digitale pour faciliter la gestion de notre EFT lors d'un colloque organisé par Digital Wallonia.

# Renforcement de l'équipe

Notre Centre est composé d'une équipe de formateurs expérimentés et présente une pyramide des âges inversée.

Trois formateurs sont concernés par la mesure 60+ en 2023 et ils seront quatre en 2024. En concertation avec les personnes concernées, nous avons activé dès janvier 2023, une réduction du temps de travail via un repos compensatoire. Cela a augmenté le nombre de jours de congé pendant les périodes de vacances scolaires. Cette décision a permis de ne pas affecter le quotidien des formations mais les temps de réflexions et de travail de fond qui étaient réalisés pendant les périodes de congés scolaires ont particulièrement été impactés. Cela a nécessité d'ajuster les temps de concertation et de construction collective pendant les moments de formation, en libérant les apprenants pour avoir du temps de réunion.

La mesure compensatoire nous a permis de renforcer le temps de travail d'un travailleur à temps partiel qui passe d'un quatre cinquième à un temps plein. Ce formateur en électricité se partage dorénavant un mi-temps pour la filière électricité résidentielle et un autre mi-temps pour la filière de réparation d'électroménager.

En plus du poste de responsable de projet pédagogique créé via le projet PARS, nous avons pu également créer plusieurs emplois grâce à la reconnaissance de la filière développement personnel et l'augmentation de nos heures structurelles via la reprise partielle des heures de l'EFT l'Outil.

Nous avons procédé aux engagements des fonctions suivantes :

- un formateur pour la filière développement personnel,
- un agent de guidance, d'orientation et d'intégration à mi-temps pour accompagner les personnes de la filière développement personnel et de l'EFT.

Nous constatons que la charge administrative est conséquente et qu'il est nécessaire de trouver une solution pour renforcer l'unique poste de secrétaire administrative.

Par ailleurs, nous avons poursuivi la mise en place du plan de formation pour répondre aux objectifs individuels des membres de l'équipe et aux objectifs globaux du centre. Nous avons entamé le programme de formation à l'utilisation de Microsoft 365 Teams Education qui se poursuivra en 2024.

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

2023 a été marqué par une importante crise énergétique. Celle-ci a permis d'appuyer la nécessité de revoir le fonctionnement de notre consommation. Après la réalisation d'un audit énergétique via un service de la Région Wallonne, nous avons pu établir un plan d'action et mettre en œuvre plusieurs actions. Certaines ont été réalisées en 2022, d'autres en 2023 comme la pause des panneaux photovoltaïques et l'introduction par l'asbl qui gère les bâtiments que nous louons, d'un dossier de demande d'aide pour isoler la façade arrière.

Avec le soutien de la Mesure Bien-être, l'équipe a décidé d'améliorer la qualité de vie de son espace de travail. Des systèmes d'aération ont été installés dans plusieurs bureaux, le réfectoire de l'équipe a été réaménagé, des tables extérieures ont été installées et un abris vélo a été construit.

Grâce au soutien de la Fondation Roi Baudouin, un local de stockage a été réaménagé en espace de travail pour accueillir l'atelier frigo. Plusieurs investissements ont été réalisés afin d'amener à zéro l'impact de notre EFT sur le circuit de l'eau : installation d'une cuve de récupération d'eau de pluie, achat d'une fontaine de nettoyage en circuit fermé et réaménagement de l'espace de nettoyage des pièces de l'électroménagers.

La collaboration avec Recupel nous a permis d'installer un conteneur pour faciliter l'évacuation des rebuts des électroménagers.

Le projet PARS a contribué à renouveler le stock de matériel pour la formation en électricité résidentielle et industrielle et d'investir dans l'achat de matériel pour introduire les apprenants à l'automatisation.

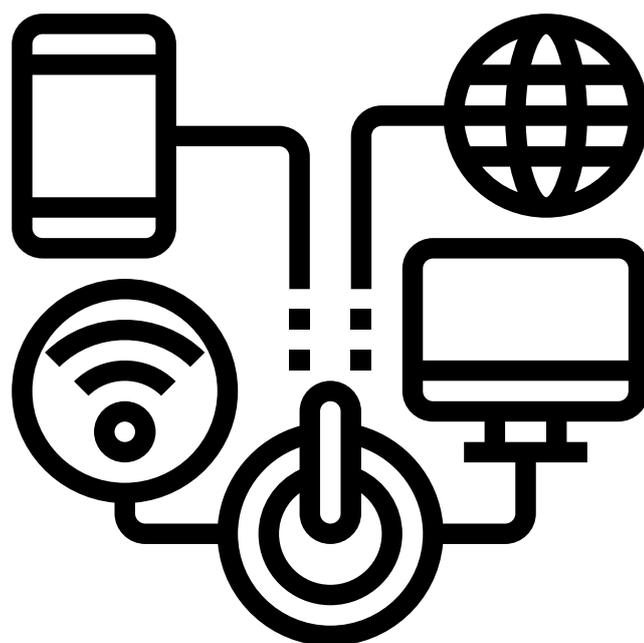
Par ailleurs, les réunions organisées par la coordinatrice avec chaque module de formation ont permis de faire des aménagements qui répondaient aux attentes des apprenants : installation d'un second frigo dans le réfectoire, d'un deuxième micro-onde et mise à disposition d'une armoire par module pour les bureautiques.

Les apprenants des deux filières en électricités ont par ailleurs construit un espace de repos à l'extérieur dans le cadre d'une nouvelle approche de la pédagogie par projet. Ce travail concret a permis d'apprendre le maniement d'outils et d'acquérir de la dextérité dans les travaux manuels.

# Relever le défi de la digitalisation et de la numérisation

Depuis 2021, grâce au projet Coup de pouce, nous avons pu équiper les apprenants avec des ordinateurs portables. Nous avons également acheté des ordinateurs portables pour l'ensemble du personnel mais nous avons constaté que l'usage du numérique et les outils de supports réseau et plateforme collaborative que nous utilisons n'étaient pas efficaces. En 2023, nous avons réalisé plusieurs analyses et plusieurs consultations afin de déterminer des lignes d'un plan d'action pour assurer la transition vers une plateforme collaborative accessible par tous les membres du personnel et les apprenants avec une utilisation concertée de celle-ci. Au terme de plusieurs rencontres, nous avons conclu un accord avec une société qui nous appuie dans le passage à l'implémentation de Microsoft 365. Un plan de formation de plusieurs journées a été validé afin de former l'ensemble de l'équipe aux outils variés que propose cette solution numérique : utilisation de Teams, Sharepoint, Outlook, Teams Education. Cette transition représente un réel défi pour une partie de l'équipe qui a dans son usage moins la pratique du numérique.

Par ailleurs, nous avons, avec l'appui de chèques entreprise à destination de l'économie sociale, pu lancer un projet de création d'application numérique pour permettre d'assurer la gestion du processus de réparation et de revalorisation des électroménagers pour l'Entreprise de Formation par le Travail. Le travail a été amorcé en 2023 et sera finalisé en 2024.



# Conclusion

**2023 une année de transition de mise en oeuvre de nombreux projets**

## Renforcement pédagogique

- Renforcement des compétences (validation des compétences)
- Nouvelle filière développement personnel
- Augmentation des heures structurelles
- Lancement du projet label qualité.
- Agrément Digistart

## Renforcement de l'équipe

- Création de la fonction responsable de projets pédagogiques
- Création de la fonction de formateur permis de conduire
- Renforcement de l'accompagnement psycho-social (mi-temps)

## Renforcement des infrastructures

- Aménagement atelier frigo, nouvelle camionnette à l'EFT
- Aménagements extérieurs et intérieurs
- Renforcement équipement digital

## Perspectives pour 2024 :

Stabiliser les projets initiés et mettre en oeuvre les projets impulsés en 2023 autour de quatre projets :

- Appel à projet renforcement des compétences (électricité industrielle)
- Label qualité
- Création d'une application de gestion pour l'EFT
- Passage à Microsoft 365

# Remerciements

Les actions présentées dans le présent rapport n'auraient pu voir le jour sans l'implication forte des 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 merveilleux formateurs volontaires : Auguste, Gino et Charles qui ne limitent pas leur temps pour transmettre et accompagner les apprenants,
- 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 les apprenants qui nous font confiance.**

