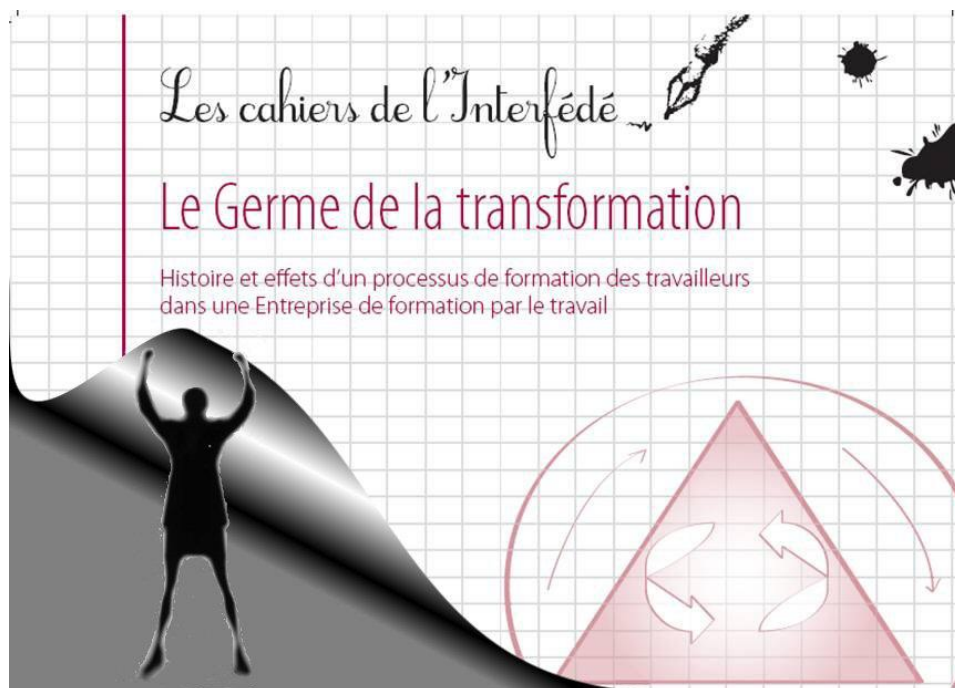


RAPPORT D'ACTIVITES 2009

GERMOIR \square zΣrmwar \square n.m. - 1700 ; de germer. **1♦ BOT.** Caisse, pot destiné à recevoir certaines graines qui doivent être mises en terre après leur séparation de la plante, mais qu'on veut semer plus tard. **2♦** Lieu où l'on fait germer des semences, des plantes. **3♦ PAR ANALOGIE** Entreprise de formation par le travail de Monceau-sur-Sambre où des femmes fragilisées peuvent reprendre vigueur, apprendre un métier, grandir et s'ouvrir à une vie sociale harmonieuse

LE GERMOIR EFT



rue Monceau Fontaine 42 bte3
6031 Monceau-sur-Sambre

Tel : 003271/27.05.40
Fax : 003271/ 27.05.49
E-mail: germoir@germoir.be

CCB : 068-2166329-55
TVA : 422-922-473
Web : www.germoir.be

Table des matières

1.	Entrée en matière...	- 1 -
2.	Les résultats des objectifs 2009	- 2 -
2.1.	Le projet pédagogique	- 2 -
2.2	Le projet pédagogique	- 3 -
2.3	Le développement du secteur Nettoyage et du secteur Horeca.	- 4 -
2.4.	Le développement des compétences	- 5 -
2.5.	Le développement du marketing social	- 6 -
3.	Les stagiaires	- 7 -
3.1	Les transformations pédagogiques	- 7 -
3.2	Les Ateliers de vie sociale	- 8 -
3.3	Les Sorties culturelles (Art. 27)	- 9 -
3.4.	Les Ateliers d'automne	- 9 -
3.5.	L'accompagnement à la formation	- 9 -
3.6.	Chiffres	- 11 -
3.7.	Les stages en entreprises et les mises à l'emploi	- 14 -
3.8.	Interview des stagiaires	- 16 -
4.	Les partenaires	- 18 -
5.	Bilan financier	- 20 -
5.1.	Bilan	- 20 -
5.2	Comptes de résultats	- 22 -
5.3	Le secteur Couture	- 23 -
5.4	Le secteur Nettoyage	- 24 -
5.5	Le secteur Horeca	- 27 -
6.	Plus de qualité	- 30 -
7.	Remerciements	- 31 -

1. Entrée en matière...

Récemment, nous pouvions lire dans un quotidien Belge : « *Le Wallon le plus pauvre est une femme* » ;

« La pauvreté a un visage féminin ; les femmes cumulent les situations à risque : chômage accru, emploi précaire, famille monoparentale... Les politiques sociales ne sont pas encore adaptées à ce profil particulier. Voici son portrait en sept coups de pinceau :

1. C'est une femme : en Région Wallonne, 18,3% de la population est pauvre. Mais 19,9% des femmes le sont...
2. Cette femmes est chômeuse : les chômeurs ne sont pas les plus pauvres mais le chômage augmente considérablement le risque de pauvreté. Les femmes restent les cibles privilégiées du temps partiel subi et des discriminations salariales....
3. Cette femme est belge ...
4. Elle a 34 ans et vit dans un ménage monoparental : elle a aussi deux enfants en bas âge ; le nombre de familles monoparentales s'accroît d'année en année : + de 33% en six ans
5. Elle est peu qualifiée et a un réseau social limité : ... « dans une société individualiste, peu solidaire, les personnes voient leurs liens s'amenuiser ...à cela s'ajoute « la honte du pauvre ».....les pouvoirs publics ont peu de moyens pour créer ce lien social.
6. Elle n'est pas en bonne santé : Report des soins, stress liés aux difficultés économiques, consommation plus forte de tabac et d'alcool : les inégalités sociales ont un impact direct sur l'état de santé
7. Elle a un logement en mauvais état : dans 49% des cas, les plus démunis ont une habitation délabrée avec une impossibilité de se chauffer correctement. (Extrait du Soir- le 31 janvier 2010- Martine Vandemeulebroucke)-une étude de Richardo Cherenti

Faire le lien entre cet article et notre réalité de tous les jours est éminemment facile ; cela nous impose toutefois de nous poser plusieurs questions qui ont donné du sens à la création du projet et qui continue aujourd'hui à nous donner du sens...

Certains d'entre nous disent : « oui mais le public a changé, elles sont obligées de venir, elles s'accrochent moins, elles obtiennent des certificats médicaux comme des petits pains, elles ne veulent plus travailler... et puis, de toute manière il n'y pas de boulot pour ce public-là»...D'autres disent : « nos méthodes ne sont plus adaptées, les formateurs sont usés de répéter les mêmes arguments, les travailleurs sociaux sont saturés de paperasserie administrative, les directions continuent à chercher les financements... »

Le Gerموir vous dit : notre travail est de concilier un pôle économique et un pôle social pour un mieux humain...Et quand une stagiaire arrive avec un profil de pauvreté humaine et sociale, qu'elle s'accroche et qu'ensemble, en équipe, nous avançons ; qu'au bout d'un chemin, elle décroche un de ses projets, personnel ou professionnel...Alors le pari est réussi...

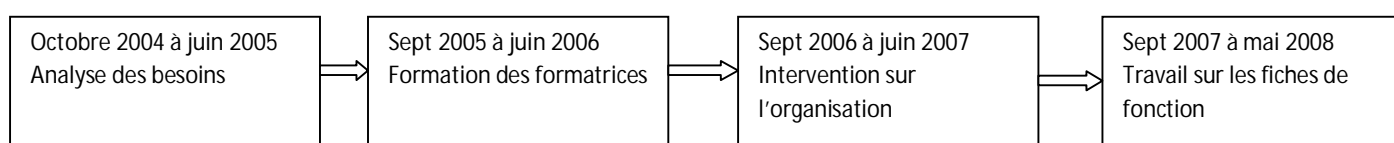
A nous de creuser ce terrain, favorable ou pas, afin que le Gerموir porte bien son nom...ainsi que la dignité et la citoyenneté...

2. Les résultats des objectifs 2009

2.1. Le projet pédagogique

Afin de réaliser ce projet, le Gerموir a été soutenu par des acteurs institutionnels tels que : ALEAP (notre fédération EFT/OISP), ainsi que par l'Interfédération (qui représente l'ensemble du secteur des EFT et OISP en Wallonie), d'autres intervenants extérieurs, ainsi qu'un comité d'accompagnement de la publication. Ce travail en commun a permis la construction d'un réel projet pédagogique mais également le fait d'une intervention dans l'organisation sans cesse grandissante.

En résumé, voici la ligne du temps de l'intervention /formation :



Au bout de ce dernier temps de travail, que retenir ?

« Le travail sur les fiches de fonctions qui fait suite à une réflexion sur le projet pédagogique du Gerموir, elle-même initiée suite à une formation pédagogique avec les formatrices techniques, qui a validé l'analyse des besoins qui a identifié les difficultés socioprofessionnelles...Bref, le travail sur les fiches de fonction a eu pour effet de rendre opérationnel chez chaque travailleuse son rôle au sein du projet pédagogique. On met des mots sur des fonctions et des tâches et on s'assure que les mots aient la même signification. Pour l'équipe, ce travail a permis de mettre de l'huile dans les rouages ; par exemple, quand une formatrice collabore avec une assistante sociale, elle sait mieux ce qui est de son ressort, ce qui est du ressort de sa collègue ainsi que leur terrain commun.

Enfin, et c'est l'essentiel, chaque travailleuse et l'équipe étant plus clair sur les rôles de chacun, la stagiaire a pu reprendre sa place au centre des préoccupations de l'équipe pédagogique.

Il est à parier que de nouvelles compétences sont à développer pour chacun et pour l'équipe. Le processus n'est donc pas terminé. Le chemin qu'il prendra sera peut-être celui de la formation qui n'est jamais, ne l'oublions pas, qu'un chemin parmi d'autres.

Enfin, le concept de formation a été décliné tout au long de ces interventions dans des modalités très différentes. C'est sans doute aussi une richesse de ce processus. »

-Extrait du cahier de l'interfédération « *Le germe de la transformation* », novembre 2009-

Laissons maintenant la parole aux acteurs :

« Avec l'intervention, nous avons découvert l'importance à la fois de prendre notre place mais aussi de laisser la sienne à la stagiaire. Ne pas penser à sa place et découvrir ce qui la pousse ou non à venir

au Gerموir....Avec la formation, mon attitude face à la stagiaire a changé. Je suis dans la compréhension mais je vais lui remettre sa part de responsabilité » *Marie-Anne et Sabine*

« Notre accompagnement s'inscrit véritablement dans une perspective d'autonomisation de la personne. Etre à côté, orienter, soutenir, faire avec mais pas à la place » *Anne-Sophie*

« Nous sommes encore aujourd'hui beaucoup dans le changement, la construction du dispositif et de nouvelles manières de faire sont toujours d'actualité. Il est important de faire preuve d'imagination et de continuer à travailler ensemble pour avancer » *Stéphanie*

« Avant, nous avions le même but pour toutes. Aujourd'hui, nous ne conduisons plus tout le monde au même endroit » *Lucie et Manu*

« au niveau de l'équipe, arriver à développer une démarche de supervision collective afin de permettre à chacun de se remettre en question tout en ayant des outils pour avancer dans sa pratique quotidienne » *Dominique*

En conclusion, des pas ont été posés, le chemin n'est pas fini, mais pas après pas, l'accompagnement des stagiaires au Gerموir s'inscrit dans une relation d'alliance au sein d'une équipe qui doit rester vigilante à faire alliance entre les différents professionnels.

2.2 Le projet pédagogique

Comme déjà souligné dans de précédents rapports, le secteur Couture est devenu une filière difficile. Notre conseil d'administration a pris la décision ferme et néanmoins douloureuse de cesser cette activité en juin 2009.

De fait, après analyses des comptes, supervisés par un réviseur d'entreprise, nous constatons une perte mensuelle récurrente de 2 à 3.000 € par mois ; à ceci s'ajoute le constat propre aux stagiaires : très peu d'entre elles décrochent sur des stages ou sur des emplois ; le métier de la couture est très technique et l'acquis des compétences est très lent. Dans le contexte économique actuel, il faut souligner que le marché du textile n'est plus un marché porteur.

Cela n'entache en rien le travail de formation accompli par les formatrices depuis toutes ces années et nous tenons à les remercier tout spécialement pour la qualité de leur travail..

Pour réaliser au mieux la fermeture de cette filière, nous avons commencé par un travail important d'information auprès de l'équipe : même si l'équipe s'y attendait, le coup fut rude.

Nous avons ensuite décidé de former un groupe de travail pour que les objectifs soient atteints fin juin 2009 :

- *La fin des activités avec les stagiaires*, et donc la réorientation, les stages en entreprises, les passerelles vers d'autres filières : l'accompagnement fut spécifique et adapté à chaque stagiaire.
- *Pour les deux formatrices* : l'une d'entre elle terminait un préavis à sa demande ; la deuxième formatrice a été réorientée vers la filière Horeca (jusqu'à sa prépension en avril 2010)
- *Pour le matériel et le stock* : ceux-ci ont été revendus dans leur plus grande majorité (vers d'autres EFT ou des personnes privées).
- Pour les deux autres filières : un marketing soutenu pour informer nos partenaires et les futures candidates stagiaires de la nouvelle situation.

En conclusion, nous pouvons affirmer la totale réussite de ces objectifs sans pour autant oublier notre petit « pincement au cœur » de toutes ces années de créativité et d'histoires communes. Nous leur lançons donc...un grand coup de chapeau !

2.3 Le développement du secteur Nettoyage et du secteur Horeca

La fermeture du secteur couture a engendré de nouvelles et nombreuses mises à jour pour les deux autres filières ; Notre conseil d'administration ayant décidé de garder le même nombre de postes de formateurs, ainsi que de garder le même nombre d'heures agréés par la Région Wallonne, de nombreux chantiers nous attendaient cette année !

Pour la filière du Nettoyage :

- Le premier chantier fut d'adapter leurs locaux ; en effet, la décision de former plus de stagiaires (de 12 à 20) demande un personnel encadrant plus important : nous avons donc procédé à un déménagement de locaux au grand soulagement des formatrices confinées dans des locaux trop étroits.
- Le deuxième chantier fut le travail de développement des compétences de la nouvelle équipe de la filière (ce travail sera détaillé ci-dessous)
- Le troisième chantier fut la réflexion avec les formatrices sur les objectifs 2009 : l'adaptation de la formation théorique et pratique, le développement des compétences, les chiffres d'affaires, l'investissement en matériel etc...

Ici aussi, nous tenons à souligner la pugnacité de l'équipe encadrante du nettoyage sur les nombreux défis qu'elle a relevé tout au long de cette année.

Pour la filière de l'Horeca :

- Additionné à la fermeture de la filière Couture, nous avons dû nous séparer subitement des deux formatrices Horeca ; et donc procéder à un recrutement au terme duquel, nous accueillons notre premier chef cuisinier (avril 2009).
- Nous avons également dû recomposer une solide équipe encadrante : pari totalement réussi !
- Comme pour la filière du Nettoyage, nous devons envisager un aménagement des locaux adapté à un nombre de stagiaires plus important (de 12 à 20) et donc en priorité : une nouvelle cuisine-formation. Pour ce faire, les projets sont préparés par un architecte puis proposés au conseil d'administration et à l'équipe. Le projet est beau, vaste et grandiose, tout le contraire de notre situation financière. Nous optons donc comme objectif 2010 la réalisation de la nouvelle cuisine formation en lieu et place de l'ancien atelier couture. Les demandes de devis aux cuisiniers sont réalisés et l'aventure continuera en 2010.

Nous tenons aussi à souligner l'important travail de reconstruction des membres de l'équipe face à ces nombreux défis, relevés brillamment tout au long de cette année ;

Nous tenons enfin à mettre à l'honneur et remercier le chef d'orchestre de ces secteurs qui a permis à chacun de réaliser ces multiples et divers objectifs...

2.4. Le développement des compétences

Le Gergo a démarré un projet d'implémentation d'un modèle de gestion des compétences afin de développer en interne ces compétences (plan de formation, coaching, etc.) et de responsabiliser les travailleurs.

Ce projet vous a été présenté dans le rapport d'activité précédent ; sa mise en pratique a permis aux membres de l'équipe de s'auto-évaluer et de mettre en place ses propres objectifs pour l'année en cours, en réflexion avec la direction.

En complémentarité, existe tout un travail de développement des compétences en équipe, nécessaire à l'alliance des différents professionnels. Cet important travail se réalise de manière transversale et récurrente dans les staffs (par secteur), dans les réunions du personnel (au nombre de 4 par an), dans les réunions de coordination pédagogique (bimensuelle).

Ce travail se traduit aussi par des formations collectives et individuelles, soit à la demande de la direction, soit à la demande du travailleur.

Cette année, la coordination pédagogique a entamé un travail d'accompagnement collectif sous la houlette d'un formateur externe ; l'objectif principal est d'apprendre, sur base de situations vécues, à réfléchir ensemble et à mieux comprendre notre fonctionnement individuel et collectif.

Les formations individuelles ont abordé les thématiques suivantes : la formation de formateur, la problématique de la violence conjugale, les contours et enjeux du secteur, l'optimisation de la TVA

dans les asbl et le secteur non-marchand, les normes HACCP, les formations informatiques (pour l'outil GSAO)

2.5. Le développement du marketing social

Le marketing social est devenu dans le cadre de notre travail un axe important, un mal nécessaire ?

De fait, le panel de formation en Wallonie étant devenu extrêmement vaste, associé à la contrainte des « inactifs » à se trouver travail ou formation, notre association se doit d'informer, les partenaires tant en aval qu'en amont des caractéristiques bien précises de notre formation.

La concrétisation formelle du marketing social a débuté au deuxième trimestre 2009 par les moyens suivants :

- La création d'une base de données d'adresses spécifique à ce type de démarche
- La réalisation d'affiches et de flyers
- L'organisation de la distribution de ces outils.

Notre objectif est de vérifier début 2010 de la pertinence de ce travail et les pistes d'amélioration à apporter.

3. Les stagiaires

3.1 Les transformations pédagogiques

L'année 2009 aura été pour les cours généraux le temps de la réflexion et du renouveau. En effet, d'une part, la participation des stagiaires aux cours de français et de calcul selon leur niveau posaient nombre de difficultés en termes d'organisation et gestion des horaires en secteur et d'autre part, nous constatons une certaine démotivation ou non implication des stagiaires qui ne comprenaient pas toujours l'utilité ou la place de ces cours dans leur formation.

C'est ainsi que, partant des réflexions de l'équipe pédagogique et des attentes des stagiaires quant à leur formation « théorique » sont nés (en mars 2009):

Les modules Métiers du nettoyage et module Métiers de l'Horeca
--

Apport de cette nouvelle organisation :

- ↳ Ces modules apportent un complément théorique systématisé à la formation pratique.
- ↳ Les matières de français et calcul sont travaillées transversalement
- ↳ Ils permettent de planifier plus facilement des ateliers faisant appel à des professionnels extérieurs au Germeoir ou de modules récurrents comme le BES, l'HACCP sans devoir bousculer tous les secteurs.
- ↳ Les cours sont donnés lors de plages horaires fixes et définis une fois pour toutes, ce qui permet une meilleure organisation en secteur
- ↳ Depuis la mise en place de ces modules, nous observons une plus grande motivation à venir au cours.

Voici un aperçu des thèmes abordés lors des modules métiers. Cette liste ne se veut pas exhaustive. D'autres thèmes sont à construire où en construction, en fonction des constats ou des demandes éventuelles émanant des stagiaires ou de l'équipe encadrante.

Module métiers du nettoyage :

- Le vocabulaire du nettoyage
- Jeu des erreurs
- Les techniques du nettoyage
- Le plan de travail
- Introduction à l'HACCP
- Jeu du nettoyage
- ...

Module métiers de l'Horeca :

- Le personnel de cuisine

- Le service en salle : A faire avant, pendant et après le service ; la tenue de salle ; port du matériel ; débarrasser une table ; savoir être en salle
- Rédaction d'un bon de commande
- Art de la table : le nappage, les couverts, dresser une table en fonction du menu ; le pliage de serviettes
- Les cours de cuisine « théoriques » : les champignons, les fonds de sauce, l'atelier pâtes, la découpe des légumes,...
- L'HACCP
- Jeu de l'horeca ; jeu des sandwichs et des assiettes
- Lexique culinaire
- ...

Certains thèmes sont communs aux deux modules métiers :

- Bien être et sécurité sur le lieu de travail
- Le travail intérimaire et les titres services
- Visite du centre de Formation de Charleroi (Forem)
- L'hygiène corporelle et vestimentaire
- Le tri des déchets
- Visite des lieux de stage
- Les préjugés concernant les lieux de stage et de travail
- L'équilibre alimentaire

Il faut noter qu'une partie des contenus des cours comme par exemple celui sur les techniques de nettoyage ou le jeu des erreurs ont été réalisés en collaboration avec les stagiaires avec l'utilisation de techniques audiovisuelles.

Le module « Je suis actrice de ma formation »

Les réunions « Actrice de ma formation » sont des réunions mensuelles aux cours desquelles les stagiaires peuvent et doivent aborder leurs difficultés en formation mais aussi y parler de leurs attentes. L'objectif est de leur apprendre que tout peut se dire et se demander mais pas n'importe où, ni de n'importe quelle manière.

3.2 Les Ateliers de vie sociale

Les modules thématiques abordés en 2009 sont les suivants :

- Module Sécurité sociale : Historique, principes et fonctionnement, jeu « Sécuons-nous », les mutuelles, etc.
- Module Santé : visite d'un planning familial, animation sur la prévention du cancer du sein et du col de l'utérus, la gestion du stress, l'alimentation biologique, l'équilibre alimentaire, la ménopause et l'ostéoporose, la pharmacie familiale, les antibiotiques, « le sel qui tue », etc.
- Module Hygiène : l'hygiène corporelle, vestimentaire (les étiquettes vestimentaires ; comment faire une lessive) et domestique (quels produits utiliser ? que nettoyer et à quel rythme ?etc.)
- Module Dynamique de groupe : la communication, la gestion des conflits et le travail en équipe

3.3 Les Sorties culturelles (Art. 27)

En 2009, les sorties culturelles ont été moins nombreuses.



Au cours du premier semestre, nous sommes allées visiter l'exposition photos de Frederic Lefever au BPS 22 sur les architectures nouvelles ou anciennes, individuelles et collectives, façades de maisons ou de commerces, histoires d'hommes et de la société.

En automne, nous sommes allées à la rencontre de nos arbres en visitant l'arboretum du parc de Monceau ainsi que son château.

3.4. Les Ateliers d'automne

Comme pour les années précédentes, nous avons fait appel au budget participatif du CPAS de Charleroi pour mettre en place nos ateliers d'automne. Les thèmes des ateliers ont comme chaque année été choisis par nos stagiaires : ateliers relooking, prévention des maux de dos, d'art floral, créatif, de sophrologie, sportif,...

A la différence des années passées et vu la réorganisation générale des cours généraux, ceux-ci ont été programmés à cheval sur l'année 2009-2010, d'où le nom d'ateliers d'automne, et toutes les stagiaires y ont participé/y participent.



3.5. L'accompagnement à la formation

L'accompagnement à la formation, fonction nouvelle au sein du Gerموir, prend doucement sa place dans le fonctionnement de l'équipe. L'année est ponctuée par un rodage des mécanismes mis en place, des ajustements, afin de servir au mieux l'objectif poursuivi, à savoir accompagner la stagiaire dans sa démarche de formation de au Gerموir, jusqu'à sa sortie.

Les séances d'information, le recrutement et l'accueil des stagiaires occupent une grande part de ce poste. L'accueil du premier jour en formation l'accueil s'est développé aujourd'hui, les nouvelles stagiaires sont reçues par des représentants de toute l'équipe et des stagiaires plus « anciennes » pour un jeu d'accueil autour d'une tasse de café, ce qui permet de briser la glace et de se décontracter dans ce nouveau milieu.

Les évaluations sont basées à présent sur un outil d'auto-évaluation technique. L'objectif personnel de la stagiaire est mis en exergue, et des objectifs à court terme sont établis entre chaque rencontre, et suivis régulièrement.

La gestion des conflits prend de la place au sein de cette fonction, car ce n'est pas toujours facile pour nos stagiaires de vivre en groupe ; la pression du travail à effectuer, les valeurs très différentes qui se rencontrent ici, les pressions extérieures, comme l'Onem, le CPAS, la famille, le manque de moyens, parfois une santé défaillante augmentent d'autant les possibilités de conflits.

Créer le lien avec les intervenants externes : les Cpas, les centres de guidance, *et internes* : l'assistante sociale en charge des stages, les formateurs, la jocoacheuse pour avoir un discours cohérent, et pour progresser ensemble vers la réalisation du projet de la personne.

Cette année se développe également dans le cadre de cette fonction *le marketing social* : nous manquons de stagiaires, il faut donc nous faire connaître ! Des affiches, des séances d'information à l'extérieur, des rencontres avec des centres de formation se situant en amont du Gerموir.

3.6. Chiffres

LES HEURES STAGIAIRES

	2008		2009	
	Heures de formation	Heures assimilées	Heures de formation	Heures assimilées
Couture	13.060	1.547	6.309	444
Nettoyage	12.300	2.164,50	17.785,50	3.736,50
Horeca	15.066	2.203,50	18.352,50	4.305,50
Sous-total	40.426	5.915	42.447	8.486
Total	46.341		50.933	

De 2008 à 2009, nous constatons une hausse du nombre d'heures réalisé avec le bémol du nombre d'heures assimilées. La hausse des heures de formation s'explique par une meilleure gestion des plannings horaires, par l'augmentation des contrats et par les effets bénéfiques du marketing social.

Pour les heures assimilées, nous passons de 15% en 2008 à 20% en 2009. Cela s'explique par un nombre croissant de certificats médicaux, contre lesquels nous nous sentons réellement impuissants.

ETAT DES STAGES

NOMBRE DE STAGIAIRES EN FORMATION EN 2009			
FILIERE CONCERNEE	Nombre de stagiaires répondant aux conditions du Décret (et ayant signé un contrat de formation) et ayant suivi partiellement ou totalement la formation (1)	Nombre de stagiaires sous dérogation (2)	Nombre total de stagiaires ayant suivi partiellement ou totalement la formation (1) + (2)
FILIERE COUTURE	7	1	8
FILIERE HORECA	37	0	37
FILIERE NETTOYAGE	43	1	44
TOTAL ORGANISME	87	2	89

NOMBRE DE STAGIAIRES	Nbre de stagiaires inscrites	Nbre de nouvelles entrées	Nbre de sorties	Nbre de sorties positives
Filière Nettoyage	44	33	31	11
Filière Horeca	37	26	27	12
Filière Couture	8	0	8	8
TOTAL	89	59	66	31

Les sorties positives se définissent soit par un passage à l'emploi, soit par une passerelle vers une formation qualifiante, soit par le fait d'aller jusqu'au bout de la formation. Le nombre peu élevé de stagiaires en couture s'explique par la décision de la fermeture de la filière ; nous constatons par ailleurs l'équilibre entre les deux autres filières ; il faut souligner que la filière nettoyage a encore connu une période difficile avec très peu de stagiaires dans le courant du deuxième trimestre.

TOTAL DES SORTIES	Sorties Positives (1+2+3)	Emplois (2)	Formation qualifiante (2)	Fin de formation (3)	Autres
Filière Nettoyage	11	7	1	3	20
Filière Horeca	12	9	1	2	15
Filière Couture	8	0	1	7	0
TOTAL	31	16	3	12	35

Il est bon de souligner que sur l'ensemble des sorties positives, 50% d'entre elles débouchent sur un emploi.

Les sorties citées comme « autres » sont majoritairement des réorientations, arrêts pour cas de force majeure et abandons.

PROFIL DES STAGIAIRES

LE STATUT À L'ENTRÉE	CCI	CPAS	Demandeur d'emploi libre
La filière Horeca	65%	22%	13%
La filière Nettoyage	71%	20%	9%
La filière couture	63%	12%	25%

LE DIPLÔME	CEB	CESI professionnel	Non reconnu
Filière Horeca	38%	24%	22%
Filière Nettoyage	20%	32%	16%
Filière couture	12,5%	75%	12,5%

LA NATIONALITÉ	Belge	Union Européenne	Hors Union Européenne
Filière Horeca	78%	9%	13%
Filière Nettoyage	75%	14%	11%
Filière Couture	75%	12,5%	12,5%

SITUATION FAMILIALE	Isolée Avec enfants	Isolée	Autres
Filière Horeca	52%	27%	21%
Filière Nettoyage	57%	23%	20%
Filière Couture	12%	38%	50%

Faisons le lien avec le texte d'introduction et constatons que notre action s'adresse bien à l'homme le plus pauvre de Belgique, c'est-à-dire une femme ,seule, avec des enfants à charge, belge,chômeuse ou dépendante du revenu d'intégration,avec un niveau de diplôme inférieur au CESI.

Les stages en entreprises et les mises à l'emploi

« Comment intégrer de façon harmonieuse les stages en entreprise au Gerموir ? »

Tout au long de l'année 2009 nous avons travaillé en équipe pédagogique à partir de cette question et de ses multiples facettes.

Voici pour commencer un éventail des pistes de travail envisagées



La question des stages en entreprise à été abordée tout au long de l'année 2009 en équipe pédagogique mais aussi avec les stagiaires lors des ateliers d'accompagnement à la formation et des modules métier. Nous avons travaillé sur des questions de fond mais aussi de forme comme :

- Pourquoi organiser des stages en entreprise au Gerموir ?
- Quelles sont les différences entre les stages
- Comment présenter nos stages et notre public aux entreprises ?
- Quels nouveaux lieux rechercher, sur base de quels critères, de quels objectifs ?
- Stages fournis par le Gerموir et/ou recherchés en autonomie ?
- Pourquoi organiser des stages en entreprise au Gerموir ?
- Quelles sont les différences entre les stages ?
- Comment présenter nos stages et notre public aux entreprises ?
- Quels nouveaux lieux rechercher, sur base de quels critères, de quels objectifs ?
- Stages fournis par le Gerموir et/ou recherchés en autonomie

Au fil de l'année, les stages en entreprise sont devenus une partie intégrante dans le parcours de formation de la stagiaire. Les liens avec nos anciens partenaires ont été renforcés, d'autres nous ont

quitté avec la fermeture du secteur de la couture MAIS de nouveaux lieux commencent à rejoindre le projet.

A présent, je vous laisse découvrir en images nos partenaires



ICAR asbl



Café
restaurant Notre-Maison



Les services d'accueil du soleil levant



Le Clos des Freesias – Home

secteur	Nbre de stagiaires ayant réalisé un stage 2009	Nbre de stagiaires Ayant réalisé un stage 2008	Nbre de stages réalisés	Heures	Emplois
NETTOYAGE	9	10	13	1408 h	3
COUTURE	3	3	4	631 h	0
HORECA	7	2	10	931 h 15	2

3.7. Interview des stagiaires

B...stagiaire dans la filière Nettoyage

Tu as choisi de suivre une formation au Gerموir. Pourquoi ?

Je viens d'une formation d'auxiliaire polyvalente. Au bout du dernier stage, j'ai été confrontée aux soins palliatifs, et je n'ai pas supporté. J'ai raté mon année et je devais trouver une autre orientation. J'ai donc cherché une formation qui peut déboucher sur un emploi. J'ai été au Forem, mais il n'y avait pas de place en formation tout de suite, ils m'ont proposé le Gerموir où il y a des entrées en formation tous les mois. C'est comme ça que je me suis retrouvée ici.

As-tu trouvé au Gerموir ce que tu attendais ? Y as-tu trouvé autre chose de positif ?

Je découvre beaucoup de lieux que je ne connaissais pas ; un métier, aussi, car c'est très différent que de nettoyer à la maison. J'y ai trouvé l'esprit d'équipe, car je trouve qu'il y a une bonne entente, une bonne ambiance.

Quelles sont les difficultés que tu rencontres ? Qu'est-ce qui te fait tenir le coup ?

C'est qu'au bout de la journée, tu ressens une grande fatigue. Mais comme on travaille en groupe, tout le monde travaille malgré la fatigue, on se soutient, et c'est ça qui fait que tu ne lâches pas !

Comment vois-tu l'après Gerموir ? Qu'est-ce qui aura changé dans ta vie ?

J'aurai des connaissances en plus. Pour le moment, je ne peux pas encore dire, c'est encore loin, je viens de commencer ! Je ne peux pas encore me prononcer. Ce qui est sûr, c'est que je suis une formation dans le but de travailler, mais je préfère encore attendre avant de fixer mon projet professionnel.

C...stagiaire dans la filière Nettoyage

Tu as choisi de suivre une formation au Gerموir. Pourquoi ?

Pour trouver du travail, et aussi pour l'ONEM qui voulait que je suive une formation. Je voulais aussi acquérir de l'expérience.

As-tu trouvé au Gerموir ce que tu attendais ? Y as-tu trouvé autre chose de positif ?

Au Gerموir, j'ai quand même beaucoup appris : Avant, je n'osais pas prendre le bus toute seule. Maintenant, j'ai été sur mon lieu de stage, seule, et sans aucun problème !

Quelles sont les difficultés que tu rencontres ? Qu'est-ce qui te fait tenir le coup ?

Au début, j'avais mal partout, j'ai eu dur, j'étais fatiguée en rentrant chez moi ; ensuite, on s'habitue. Et puis ça me plaît, j'apprends beaucoup, ça me sert même chez moi : J'ai changé ma façon de nettoyer, j'emploie aussi la technique des deux seaux. J'apprends aussi les machines, ça, j'aime bien !!

Comment vois-tu l'après Gerموir ? Qu'est-ce qui aura changé dans ta vie ?

Peut-être qu'après le Gerموir, j'aurai un travail. Ce serait quand même bien, pour mes enfants, pour leur montrer qu'un travail, ça sert, dans la vie.

N...stagiaire dans la filière Horeca

Tu as choisi de suivre une formation au Gerموir. Pourquoi ?

J'aime bien la cuisine, et mon diplôme n'est pas valable en Belgique. Je suis cuisinière en Ukraine, mais la cuisine belge est différente. Ce que j'espère, c'est pouvoir trouver du travail après mes stages.

As-tu trouvé au Gerموir ce que tu attendais ? Y as-tu trouvé autre chose de positif ?

Oui, j'ai trouvé au Gerموir ce que j'attendais, et j'ai trouvé d'autres choses. Notamment, à l'horeca, on est séparés en trois groupes différents, et on apprend trois métiers différents : le snack, la salle, et la cuisine.

Quelles sont les difficultés que tu rencontres ? Qu'est-ce qui te fait tenir le coup ?

Tout va bien, même si au début j'étais très fatiguée, car avant ça je restais à la maison sans rien faire. Mais maintenant, ça va. J'aime venir au Gerموir, les filles sont chouettes, les chefs aussi, je me lève le matin de bon cœur pour venir !

Comment vois-tu l'après Gerموir ? Qu'est-ce qui aura changé dans ta vie ?

Je voudrais bien avoir mon propre restaurant, si je ne trouve pas une bonne place. Ici, sur le site, il y a Azimut qui s'occupe de ça : j'irai voir là après ma formation.

Les partenaires

Comme chaque année, nombreux sont nos partenariats qui nourrissent nos réflexions et permettent de soutenir nos objectifs au quotidien.

Pour l'année 2009, je voudrais particulièrement souligner l'action des partenaires suivants :

Le CPAS de Charleroi :

Grâce au soutien du Budget Participatif, les stagiaires ont pu bénéficier des ateliers d'été (comme le relooking, les ateliers du dos...)

La capacitation citoyenne

Depuis quelques années, certaines activités du Gerموir, notamment les ateliers d'été et les ateliers de sculptures de légumes, sont soutenus financièrement par le budget participatif de la ville de Charleroi. Géré par le cpas, ce budget soutient des projets qui sont portés par des citoyens, et qui touchent les usagers du cpas

L'objectif est donc que les citoyens soient porteurs de projets. Pour aider ceux-ci, le passage 45 a fait appel au réseau de capacitation citoyenne et à l'asbl Périféria. La capacitation citoyenne, c'est « comprendre les raisons de sa situation pour pouvoir mieux agir avec d'autres citoyens ».

Nous participons régulièrement, les stagiaires du Gerموir et l'accompagnatrice à la formation, à des assemblées réunissant travailleurs sociaux et usagers, en abandonnant nos casquettes respectives : de simples citoyens se rassemblent, pour mieux comprendre le monde dans lequel on vit, et pour pouvoir influencer sur ce monde.

Le thème de ces assemblées cette année : « Charleroi nous appartient ! » A l'aide des animateurs hors pair de Périféria, cette thématique très large débouche sur des actions très concrètes où chacun peut trouver sa place et s'exprimer. Une expérience de citoyenneté très enrichissante...

Grâce à l'équipe active du Passage 45, le Gerموir a pu accueillir des personnes en contrat art 60 (qui ont débouché sur 2 emplois, un en 2009 et l'autre en 2010 au secteur Horeca).

Relogeas :

Relogeas est un partenaire de tous les jours ; en effet, la gestion en commun de Transit 77 (logement d'urgence) nous appelle à travailler régulièrement ensemble. Grâce au développement du projet, plusieurs de nos stagiaires bénéficient d'un logement agréable, adapté à leur budget, leur permettant de poursuivre leurs objectifs d'insertion socioprofessionnelle.

ALEAP :

Pas de surprise de ce côté ! Notre fédération d'EFT/OISP a comme chaque année soutenu, défendu ardemment nos actions, nos valeurs auprès de nos politiques et ce n'est pas de tout repos... Outre cela, Aleap a permis de multiplier nos actions telles que : Trempl'interim, l'outil GSAO (pour nos stagiaires), les actions de formation, la journée thématique etc.

La Plateforme EFT/OISP du Hainaut

Toute l'action de réflexion avec nos partenaires régionaux est riche de sens ; 2009 a surtout vu l'organisation de la journée motivation (sur le site de Monceau Fontaines) et qui sera très bientôt retranscrite dans le deuxième cahier de l'Interfédération ; le groupe d'échange des outils pédagogiques a permis et permet encore aujourd'hui de mieux construire nos actions pédagogiques.

L'APEF :

Les dossiers rentrés et acceptés par le fonds socio culturel ont permis en 2009 à l'équipe de la coordination pédagogique de créer des modules de formation en partant de situations concrètes ; l'objectif ultime étant d'apprendre à réfléchir ensemble, de trouver des solutions adéquates ensemble. Ce travail s'est prolongé sur l'année 2010

Les Donateurs :

Heureusement, l'action des donateurs est toujours bien présente et nous permet d'envisager le développement des projets, comme la construction de la nouvelle cuisine de formation pour les stagiaires de la filière Horeca.

Crédal :

Grâce à ce partenaire, nous pouvons envisager notre situation de trésorerie avec sérénité et faire face ainsi aux problèmes récurrents de retards de subsides.

4. Bilan financier

5.1. Bilan

ACTIF			PASSIF		
	Ex 2008	Ex 2009		Ex 2008	Ex 2009
Actifs immobilisés	30.480	23.483	Capitaux propres	-48.513	-20.334
Immobilisations incorporelles	208	104	Fonds social	173.616	173.616
Immobilisations corporelles	23.804	16.911	Provision pour passif social & réserves	40.498	55.498
Immobilisations financières	6.468	6.468	Bénéfice ou perte reportée	-275.886	-259.675
			Subsides en capital	13.259	10.226
Actifs circulants	239.884	191.802	Dettes	318.877	235.619
Stocks	15.450	8.749	Dettes à plus d'un an	5.464	0
Créances à un an au plus	200.742	167.473	Dettes financières	68.906	97.041
Valeurs disponibles	19.588	15.216	Dettes commerciales (fournisseurs...)	38.042	36.322
			Dettes sociales & fiscales	200.829	94.227
Comptes de régularisation	4.104	365	Comptes de régularisation	5636,45	8.029
Total de l'actif	270.364	215.285	Total du passif	270.364	215.285

L'exercice 2009 se termine sur un bénéfice de 31.211 €. Notre avoir social s'améliore progressivement et passe ainsi de 48.513 à - 20.334 €. Nous avons voulu marquer notre volonté d'investir une partie du bénéfice pour l'aménagement de la nouvelle cuisine, c'est pourquoi nous avons affecté 15.000 € dans des réserves, et ainsi réduit le bénéfice 2009 dans les comptes.

Crédal nous a renouvelé sa confiance une fois de plus pour nous soutenir dans nos efforts, sur base de plusieurs éléments : la transparence des comptes renforcée par la supervision du réviseur d'entreprise, un suivi trimestriel de l'évolution des comptes et des heures stagiaires, et un plan de trésorerie actualisé régulièrement.

Après la fermeture du secteur couture en août 2009, l'enjeu du Gerموir est de soutenir et de valoriser les deux autres secteurs.

Le conseil d'administration est satisfait de constater que le service comptable actuel devient un réel outil de pilotage.

5.2 Comptes de résultats

	Réel 2008	Prévisionnel 2009	Réel 2009
<u>C.A.</u>			
Couture	29.079	17.500	13.556
Nettoyage	147.900	175.000	161.204
Horeca	199.173	220.000	232.132
recette diverses	2.131	3.000	-
	378.283	415.500	406.892
Ventes	378.283	415.500	406.892
Autres produits d'exploitation	651.654	594.000	641.995
indexation subsides RW		12.000	
autres pds d'exploitation :			
Produits d'exploitation	1.029.937	1.021.500	1.048.887
Achats Couture	5.183	2.100	7.289
Achats Nettoyage	7.271	7.000	8.838
Achats Horeca	114.299	114.400	120.007
Variation stock	176		
Achats	126.929	123.500	136.134
Biens et services divers	138.706	140.000	139.685
Rémunérations & charges sociales	677.957	666.000	660.561
indemnités stagiaires	52.245	60.000	50.373
	730.202	726.000	710.935
Amortissements	18.183	21.000	14.346
Autres charges d'exploitation	5.771	2.000	3.423
Coûts achats et prestations	1.019.791	1.012.500	1.004.522
Benefice d'exploitation	10.146	9.000	44.365
Total Produits financiers	78	250	241
Total Charges financières	8.937	5.000	13.394
Résultats financiers	- 8.859	- 4.750	- 13.154
Total produits exceptionnels	22.321		
Total charges exceptionnelles	5.417		
Résultats exceptionnels	16.903	-	-
Résultat de l'exercice	18.190	4.250	31.211

Nous voulons féliciter l'équipe, car grâce à eux, le Gerموir a atteint un bénéfice pour l'exercice 2009 de 31.211 €. Il est dû principalement à l'augmentation du chiffre d'affaires, tant au niveau du nettoyage (+ 9 %, ou 13.304 €), qu'à celui de l'horeca (+ 16,55 % ou 32.959 €).

Nous remarquerons que les achats sont en hausse de 7,25 % ou 9.205 €. Hausse liée, d'une part à la liquidation du stock couture, et d'autre part, à la fluctuation du chiffre d'affaires horeca.

Les biens et services sont plutôt stables, soit + 0,71 % ou 980 expliquée par une renégociation de notre porte-feuille d'assurances, qui a été revu fortement à la baisse.

Les charges financières ont fluctué de + 49,88 %, mais il faut savoir que fin 2009, nous avons clôturé nos plans d'apurement envers l'ONSS et le précompte professionnel, et avons pris en charge le solde des intérêts et majorations (ONSS = 3.657 € et précompte professionnel = 3.349 €). Ces dettes ont pesé lourd sur notre dette auprès de Crédal au cours de 2009, ce qui a également généré des intérêts pour 5.939 €.

5.3 Le secteur Couture

Comme annoncé en 2008, l'année 2009 devait être marquée par la fermeture du secteur Couture.

Notre priorité a été de fermer ce secteur en veillant à ce que les stagiaires qui avaient commencé leur formation ne soient pas pénalisés. Cet atterrissage en douceur s'est construit de la manière suivante :

1. Nous avons élaboré un référentiel de compétences à acquérir pour une stagiaire couture qui réalise un parcours complet (15 mois) ; soit 3 modules (niveau 1- retouches simples, niveau 2 - retouches confirmées, niveau 3 -confections simples assistées).
2. De février à fin mars, les formatrices couture ont évalué le niveau atteint par chaque stagiaire et ont ensuite construit un programme de formation personnalisé de façon à ce que chaque stagiaire ait atteint le niveau 3 au 30 juin 2009. Le choix des clients a été prioritairement axé sur les compétences à atteindre.
3. Parallèlement à cela, des cours d'accompagnement à la formation spécifiques ont été organisés à la fois par Stéphanie (orientation ou réorientation) et Nathalie/Manu/Lucie (thèmes spécifiques au métier).

Le stock couture et les machines ont été revendus pour un montant total de 4.105 €. Le chiffre d'affaire réalisé de janvier à juin 2009 a été de 13.556 € sur les 17.500 € budgétisés sur l'année entière. On peut donc considérer que le travail réalisé, axé prioritairement sur la qualité de la formation donnée à nos stagiaires, a également porté ses fruits en termes de chiffre d'affaires

5.4 Le secteur Nettoyage

Evolution	2005	2006	2007	2008	2009
-----------	------	------	------	------	------

CA Secteurs	392.211	360.872	352.401	378.283	406.892
CA Nettoyage	154.916	166.278	159.160	147.900	161.204
Nettoyage % CA	39,50 %	46,08 %	45.16 %	39.1%	39.6%

CA Régulier	151.517	162.635	152.185	144.308	152.962
CA Occas.	3.399	3.643	6.975	3.592	8.242
Total	154.916	166.278	159.160	147.900	161.204

Total Achats	7.725,00	5.935,00	4.286	7.271	8.838
% CA	4,99 %	3,57 %	2.69 %	4.9%	5.48

On peut observer une progression de 9% du chiffre d'affaire du secteur Nettoyage. Cette progression se manifeste par l'augmentation des clients réguliers (+ 6%) et des clients occasionnels (+129%).

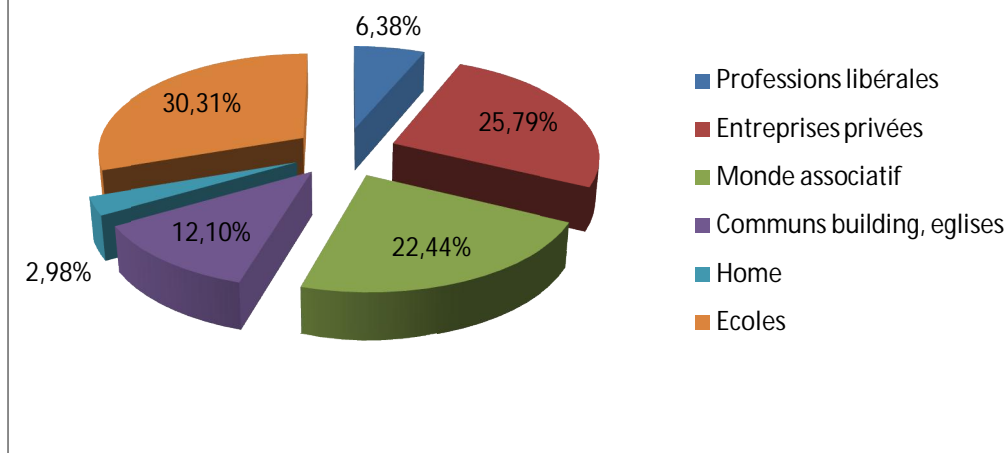
La marge nette de ce secteur est excellente avec des achats plafonnés à 5.48% du chiffre d'affaires.

A souligner également les 11 nouveaux clients réguliers représentant 10% du chiffre d'affaires annuel en 2009 alors que le secteur accusait la perte de 9 anciens clients représentant 5%. Il est vrai qu'en 2009, le secteur nettoyage n'a pas souffert d'un manque crucial de stagiaires comme en 2008 et cela a permis à nos formatrices de prospecter de nouveaux clients.

Il est assez intéressant de constater que nous brassons un large éventail de client : des bureaux d'assurances, des cabinets d'avocats, des écoles, des églises, des communs dans des buildings, des cabinets médicaux, des entreprises, des EFT, des porta-cabines, des centres culturels & sportifs, etc. Tout cela nous permet d'offrir à nos stagiaires des lieux d'apprentissages chaque année plus diversifiés.

Le graphique suivant illustre bien la diversité de nos lieux d'apprentissage

Clients Nettoyage en 2009



Les écoles constituant notre plus gros client (30,31%), suivi par les entreprises privées (25,79%, + 4% par rapport à 2008), le monde associatif (22,44%, + 1% par rapport à 2008), les communs building & églises (12,10%, - 4% par rapport à 2008), les professions libérales (6,38%, + 1,5% par rapport à 2008) et enfin les homes (2,98%, -1,8%).

C'est donc surtout au niveau des entreprises privées que nous avons gagné des nouveaux clients et des communs buildings que nous en avons perdu en 2009.

Cette année, en plus de la mise en place du projet pédagogique, de l'instauration d'un module métier spécifique au secteur et du module « je suis actrice de ma formation », l'accent a été mis sur le développement des compétences de l'équipe d'encadrement. Le secteur nettoyage a été renforcé par 2 assistantes logistiques supplémentaires. Ce qui porte à 6 le nombre de personne encadrant les stagiaires : soit 2 formatrices et 4 assistantes logistiques.

Les formatrices ont profité de leur nouveau local pour réaliser de nombreux supports didactiques très visuels pour illustrer les différentes pratiques et techniques spécifiques à leur secteur.

Photo : l'équipe d'encadrement du secteur nettoyage : de g. à d. Sylvie, Laurence, Sabine, Marie-Anne, Eve et Pascale.



Cette belle dynamique insufflée en interne associée au marketing social a porté ses fruits et cela s'est traduit tant au niveau du chiffre d'affaires qu'au niveau du nombre de stagiaires en formation (17.785 heures de formation en 2009 pour 12.300 heures de formation en 2008).

La pénibilité du travail en plus des heures inconfortables (les « tôt » et les « tard ») constituent un frein important pour notre public de femmes seules, monoparentales, telle que décrites dans l'introduction du rapport. Un énorme travail sur la motivation des stagiaires et sur leur encadrement est un défi à relever au quotidien.

Compte tenu du contexte difficile lié à la crise économique et à la pénibilité du travail, il est important de souligner le beau travail réalisé par l'ensemble de l'équipe d'encadrement du secteur.

5.5 Le secteur Horeca

Evolution	2005	2006	2007	2008	2009
-----------	------	------	------	------	------

CA Total secteurs	392.211	360.872	352.401	378.283	406.892
Horeca % CA	50 %	46 %	47%	52.6%	57.1%

Location salle	2.100	6.637	9.950	7.623	12.768
Ventes	195.391	161.132	155.514	191.550	219.364
Total	197.491	167.769	165.464	199.173	232.132

Total Achats	116.994	92.409	96.512	114.027	120.007
% CA Horeca	59%	55%	58%	57%	51.7%

Malgré un début d'année houleux (licenciement des deux formatrices et perte du client Constriform), les objectifs annuels ont été largement dépassés (>12.000€) et cela grâce à une équipe d'encadrement soudée et compétente composée d'un chef de cuisine, d'un formateur, de deux assistantes logistiques et de quatre chauffeurs (dont deux sous contrat article 60).

Il est important ici de souligner le travail d'équipe de ce secteur : chaque personne a un rôle bien déterminé et œuvre pour le bien de l'ensemble de l'équipe et des stagiaires :

- ✓ Les chauffeurs - Kathy, Lucie, Touria et Nathalie - directement en contact avec les clients et véritable thermomètre de la satisfaction client jouent un rôle important tant pour les livraisons que pour les achats. Ce sont également elles qui chaque jour gèrent les quantités de sandwiches à livrer aux stations. C'est ainsi que ce poste a augmenté de 31% entre 2008 et 2009.
- ✓ Les assistantes logistiques – Marie-Christine et Esther – respectivement référentes en cuisine et au snack – prodiguent conseils et soutien au quotidien à nos stagiaires. Elles font en sorte que les consignes des chefs et formateurs soient respectées et veillent au suivi strict des normes HACCP.
- ✓ Le chef de cuisine et la formatrice Horeca coordonnent le travail des stagiaires et de toute l'équipe d'encadrement en veillant à ce que nos clients internes (les stagiaires) et externes soient satisfaits. Tous deux travaillent en étroite collaboration avec la formatrice cours

généraux pour élaborer des modules théoriques sur les métiers de commis de cuisine et commis de salle.

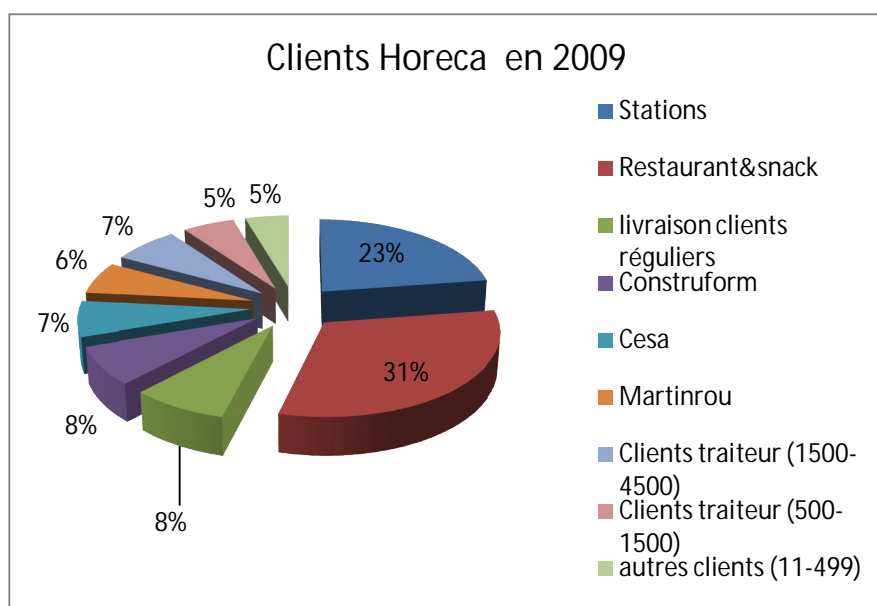
La qualité de leur travail s'est directement ressentie et s'est traduite par une augmentation des activités du service traiteur. Nous pouvons aujourd'hui nous vanter de pouvoir assumer des événements de grande envergure :

- ✓ Pôle de Reconversion de Monceau-sur-Sambre : Inauguration de la crèche – 120 personnes
- ✓ Aleap : Catering et buffet chaud à l'occasion de l'Assemblée thématique - 180 personnes
- ✓ Mutualité Chrétienne : Journée entreprise réalisation d'un banquet découverte du monde - 50 personnes
- ✓ Lhoist Bénélux : Réception pour 100 personnes
- ✓ Alstom : Réception pour 50 personnes
- ✓ Kiwanis Charleroi : Barbecue pour 55 personnes
- ✓ Kiwanis Charleroi : Buffet chaud pour 90 personnes
- ✓ Casiw/Wallonie-Bruxelles International – réception pour 40 personnes
- ✓ Vivre ensemble : catering pour 150 personnes
- ✓ MPA- rencontre RECITS : buffet froid pour 80 personnes
- ✓ Quelque Chose à Faire : buffet chaud pour 150 personnes
- ✓ ...

Le restaurant « L'Amour Fougue » accueille aujourd'hui de plus en plus de visiteurs et représente à lui seule 31% des activités du secteur.

Enfin, cette année encore, le théâtre de Martinrou, a fait appel au Gerموir pour proposer à ses membres un menu complet pour leur saison théâtrale. C'est notamment via ce canal que nous avons pu développer le service traiteur pour des clients privés et occasionnels.

Toutes ces différentes activités représentent un excellent terrain d'apprentissage pour les stagiaires qui s'est traduit par une augmentation de 22% des heures de formations en 2009 (au total 18.352 heures)



Enfin, last but not least, cette année encore, le Gerموir était présent au Festival Esperanzah. Ce festival de musique du Monde a lieu à l'abbaye de Floreffe pendant 3 jours début août. Le Gerموir y tient un stand orienté sur le thème « champignons ».



Trois jours de dur et « chaude » labeur dans une ambiance joviale et décontractée que nos stagiaires ne voudraient manquer pour rien au monde.

Le Projet Horecathlon et les défis qui nous attendent en 2010 sont grands et ce que l'on peut dire aujourd'hui, c'est que le cœur y est ! Nous ne pouvons que féliciter ce secteur qui a réussi à grandir dans l'esprit qui caractérise le Gerموir depuis 28 ans : concilier l'économique et le social pour un « mieux humain ».

5. Plus de qualité

Cette année encore, l'audit de surveillance réalisée par l'organisme de certification ProCert n'a dénombré aucune non conformité aux normes ISO 9001.

Les points positifs suivants ont été relevés dans notre système qualité :

Adéquation du système à l'organisation et à ses enjeux

- Tableau de bord synthétique avec indicateurs pertinents.
- Le système de sécurité alimentaire mis en place dans la section Horeca répond aux obligations liées à l'autocontrôle.
- Traitement de la fermeture du secteur Couture conforme aux valeurs humanistes du Gerموir.

Mesures prises et prévues pour l'amélioration

- Transparence de l'information financière qui est largement accessible.
- Nouvelle pédagogie transversale via les « modules métier ».
- Participation active des stagiaires à la conception et à la mise en place des modules métier (vidéos, outils de formation) .
- Module « Je suis actrice de ma formation ».
- Module « Bases de cuisine ».
- Management visuel (tableau d'affichage avec photos et autres outils de formation et de suivi).
- Reconfiguration des locaux du secteur Nettoyage suite à la fermeture de la couture.
- Nouvelle organisation à l'Horeca : prise en charge du secteur par un professionnel et répartition des responsabilités à des « référents » par domaine.
- Application des règles de l'HACCP (marche en avant, zone propre/sale, etc..) dès la conception des nouveaux locaux Horeca (projet HORECATHLON).
- « Evaluation formative » : projet de carnet d'apprentissage sous forme d'agenda.

6. Remerciements

Nous voulons remercier, pour différentes et excellentes raisons les partenaires suivants :

- Les membres de l'assemblée générale : remerciements pour leur présence, trois soirées par an, y apportant réflexion et souci de l'avenir.
- Les membres du conseil d'administration : quatre nouveaux administrateurs nous ont rejoints fin 2009. Le conseil d'administration, comme prévu, s'est renforcé.
- Les membres de l'équipe : remerciements pour leur investissement dans le projet et leur présence quotidienne.
- Tous les autres partenaires : difficile de tous vous remercier en particulier : peur d'en oublier l'un ou l'autre...
- Tous les donateurs : remerciements pour croire en ces femmes et en nos actions pour les soutenir.

Encore merci à tous et toutes !

Nous aider ?

Compléter notre action pour les stagiaires :

- en leur procurant du travail
- en les intégrant dans vos entreprises par le biais des stages
- en faisant valoir leur formation.

VOUS pouvez appuyer le Gerموir en soutenant notre nouveau projet

« HORECATHLON »

Nous agrandissons le secteur de formation Horeca ; nous allons y accueillir plus de formateurs et plus de stagiaires ; pour cela, nous devons adapter les locaux.

Si vous désirez être partie prenante, n'hésitez pas à nous contacter, ou à nous verser un don.

Toute donation, dès 30 euros, vous donnera le droit à une attestation fiscale.

Merci de verser votre écot au compte d'appels à projets de la Fondation Roi Baudouin

BE10 0000 0000 0404 BIC: BPOTBEB1

avec la mention suivante : L82237- Le Gerموir-

Vous pouvez aussi nous aider :

- en soulignant la qualité de notre travail dans votre entourage
- en recommandant nos services (devis gratuits)

Plus d'infos sur le Gerموir en découvrant notre site internet : www.gerموir.be