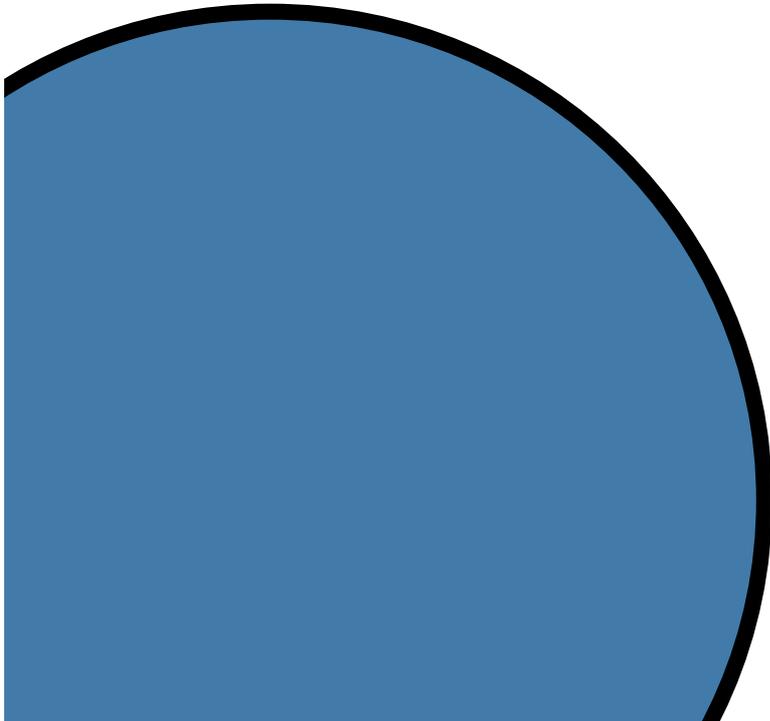
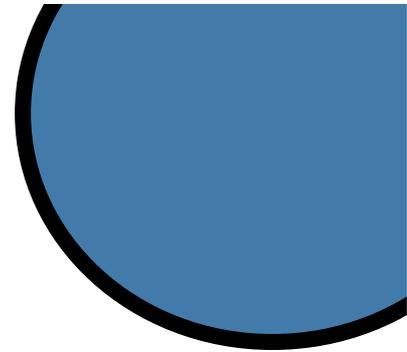




espace de formations fachstelle für erwachsenenbildung



Rapport d'activité 2017

www.effe.ch

pour tout renseignement et inscription, visitez notre site

www.effe.ch

**rédaction collective
coordination et mise en page
Glenda Gonzalez Bassi et Camille Hagi**

Rapport d'activité 2017

Editorial français.....	2
Editorial Deutsch	5
Le mot du comité.....	6
Chronologie	8
schritt:weise.....	14
petits:pas	15
Projets d'intégration – changements observés par les modératrices.....	17
FFA : changer ou changer.....	21
FFA-BF – certification 2017.....	23
Former des formateurs en entreprise, dans un monde en mutation	25
Coaching individuel en entreprise	27
Programme Valorisation de compétences au Burkina Faso : bel aboutissement d'un grand investissement de tous les acteurs... et suite de l'aventure !.....	28
Bilan et compte de résultats	32
Statistiques.....	34
Remerciements	36

Editorial français

effe, ni tout à fait le même ni tout à fait un autre...

Changement, incertitude sont deux maîtres mots du quotidien, le vôtre et le nôtre.

Changement dû aux innovations constantes des technologies qui, à tort ou à raison, annoncent des disparitions d'emploi, de nouvelles professions et inévitablement de nouvelles formations mais lesquelles seront concernées ? Nous ne savons pas très bien.. Ah incertitude quand tu nous tiens... Anticiper, oui mais dans quel sens ira le vent des besoins de compétences ? « Aurons-nous encore besoin des formateurs » ? demandent certains. « Quelles seront les compétences des formateurs de demain ? » demandent d'autres. En tout cas, une maîtrise des MITIC sera indispensable pour une majorité de professionnels, formateurs compris.

Changement au niveau des demandes des personnes qui s'adressent à nous ; l'accompagnement individuel est toujours plus sollicité car il évite le cadre « temps » parfois contraignant des ateliers en groupe et permet de coller davantage aux besoins. Nous pourrions décliner cette évolution avec les termes « tout de suite », « aller à l'essentiel », « quand je veux », « où je peux, voire où je veux », ce qui reflète quelques caractéristiques de notre environnement telles que l'individualisme dominant, le

constant manque de temps mais aussi la multiplication des espaces de formation rendue possible par les outils informatiques.

Dans un tout autre registre, signe probable de l'arrivée de plus jeunes générations en formation d'adultes, nous devons gérer les attentes du « 0 papier » qui côtoient dans un même groupe celles du « tout papier ».

Enfin sont attendues pour nos prestations des exigences de compétences et de qualité mais pour des prix toujours plus compétitifs. La formation est un marché et la concurrence de plus en plus rude.

Changements de partenaires... De nouvelles collaborations ont commencé avec le service de formation continue de la HEP Fribourg, Omega et ALDI.

Nos mandats avec la Coopération suisse au Burkina, Unia Suisse romande et Réalise Genève se sont achevés : des fins inévitables car la roue tourne, fort heureusement d'ailleurs, mais que d'incertitudes à gérer... Les décisions de ne pas poursuivre un mandat, qu'elles relèvent de réduction budgétaire, restructuration, nouvelles orientations, nouveaux besoins, tombent souvent comme un couperet. Comment alors anticiper, rebondir ?

Des besoins qui évoluent au gré des changements : heureuse occasion pour nous de développer de nouveaux projets tels que la formation « Souffrances relationnelles au travail », le diplôme de responsable de formation en partenariat avec d'autres institutions romandes, la formation de gestion des compétences avec Valida Suisse, le projet « Je crée donc je suis » avec femmesTische.

Mettre sur pied ou collaborer à de nouvelles offres est toujours très motivant pour notre équipe. C'est aussi un enjeu vital pour l'institution qui doit évoluer, elle aussi, tout en sachant que développer, c'est consacrer du temps avec un éventuel non retour sur investissement. Surfer sur les vagues du changement se conjugue assurément avec prendre des risques.

Comment conjuguer mission de effet et changements?

Comment s'adapter tout en restant fidèles à ce sur quoi nous nous engageons ?

Demeurer et changer... C'est le propre d'une identité.

Nous avons toujours travaillé avec des entreprises : si, hier, nous y intervenions sur des questions d'égalité entre hommes et femmes, nous sommes aujourd'hui sollicités pour la professionnalisation des formateurs et des accompagnateurs. Les bilans demeurent une offre essentielle mais la majorité d'entre eux sont désormais proposés sous mandat d'Unia. Les bilans en interne sont

surtout des accompagnements individuels. A la formation des formateurs menant au Brevet, pilier de nos activités, s'ajoute maintenant celle des formateurs en entreprise. Grâce à notre expertise dans l'accompagnement de bilan, nous intervenons aujourd'hui comme consultant.

En s'appuyant sur ses expériences, en composant avec de nouvelles réalités, en faisant des compromis mesurés, effe reste fidèle à sa mission. De nouveaux défis nous attendent inévitablement. Le Brevet fédéral de formateur sera bientôt réformé, probablement en réponse aux exigences du numérique. Mais au fait, aurons-nous toujours besoin de formateurs ? Evidemment cette question nous taraude. Nous pensons que les formateurs continueront d'exister. Notre souci est plutôt : quel impact ont les MITIC sur les manières d'apprendre ? Quelles leçons tirer au niveau des modalités pédagogiques ? Et quelles sont donc les compétences du formateur de demain ? effe est encore à l'âge de pierre au niveau technologique mais nous progressons avec l'usage de quelques outils. Nous n'oublions pas que le numérique est au service de la pédagogie. Comme Sandra Enlart (2013) le dit si bien: « ce n'est certainement pas en entrant par la dimension technologique que l'on sera innovant et qu'on améliorera l'acquisition des compétences des individus. Prenons un exemple : les Mooc – mais c'est aussi valable pour le e-learning – sont conçus sur un mode d'apprentissage extrêmement classique : un professeur enseigne à des

gens qui ne savent pas. C'est très traditionnel, c'est tout sauf innovant. Les nouveaux outils digitaux changent l'accès au savoir mais, parfois, sans toucher à la « pédagogie ».

Si effe doit absolument évoluer au niveau des moyens et de ses compétences numériques, son souci premier reste la réflexion pédagogique. Nos dispositifs actuels ne sont vraiment pas à la traîne en termes de stratégie didactique et bien en adéquation avec le contexte actuel. Nous nous en rendons compte lors d'échanges avec d'autres professionnels ; c'est dans le regard des autres que nous prenons conscience de nos spécificités...

effe, ni tout à fait le même ni tout à fait un autre, garde son cap. Son mode de management facilite assurément notre capacité à naviguer dans ce monde incertain. Nous pourrions même dire que c'est un modèle propre à l'ère numérique. Tiens finalement, même sans MOOC, effe n'est vraiment pas à l'âge de pierre...

Catherine Fellmann, responsable pédagogique

Editorial Deutsch

Die Welt ändert sich, und wir ändern uns mit ihr.

Im Idealfall ist das wirklich so – die Kultur des lebenslangen Lernens ist eigentlich längst in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Aber ist sie das auch für Menschen, die sich in prekären Lebenssituationen befinden, die ihre Stelle verloren haben, die eine belastende Migrationsbiografie haben, die unter schwierigen Bedingungen leben?

Mit den Programmen *femmesTische* und *schritt:weise* machen wir die Erfahrung, dass zusätzlich zu Anerkennung und Wertschätzung vor allem auch Unterstützung, Geduld und eine verlässliche Begleitung zur Entwicklung der Kompetenzen und zur Handlungsfähigkeit beiträgt.

Dass persönliche Begleitung ein Bedürfnis ist, zeigt sich auch in der zunehmenden Nachfrage nach individuellem Coaching. Wir bekommen im Rahmen des Angebots Portfolio der Kompetenzen zunehmend Anfragen in beiden Sprachen. Angebote in deutscher Sprache haben sich somit im letzten Jahr konkretisiert.

Die Forschung zeigt, dass Lernen auf funktionierenden Beziehungen fusst. Die Begleitung von Personen, die sich mit der Erweiterung ihrer Kompetenzen befassen, bedingt deshalb ein hohes Mass an Sorgfalt und authentischer

Begegnung. Dem tragen wir bei *effe* mit unserer Philosophie der an die jeweilige Gruppe angepassten Angebote Rechnung.

Integration bedeutet unter anderem ermutigen. Bei meiner Arbeit in den Programmen sehe ich dies: Eine Moderatorin von *femmesTische* konnten wir motivieren, das Anwaltsstudium nachzuholen, zwei andere haben sich bei «2. Chance 1. Ausbildung» für eine Ausbildungsunterstützung angemeldet. Manchmal braucht es nicht viel, damit jemand sich zutraut, Schritte zu unternehmen.

Auch im Bereich Frühförderung haben wir gute Nachrichten: Dank der Spende einer Stiftung kann *schritt:weise/petits:pas* ein zweites Mal zweisprachig geführt werden. Im Verlauf von drei Jahren kommen so zehn zusätzliche Familien in den Genuss des Frühförderungs-Programms.

Wir freuen uns, Teil der Veränderungen zu sein und am Erfolg der begleiteten Personen teilzuhaben, sei es in den Programmen, im Coaching oder in den Kursen.

Sabine Schnell, Projektleiterin

Le mot du comité

effe est en constante évolution ... le comité, dans son rôle d'organe de surveillance, suit de près ces changements, les cautionne et s'en réjouit. Les résultats sont tangibles, comme vous pourrez le découvrir dans ce rapport annuel.

Le comité change également ; des membres partent, d'autres arrivent. Les membres sont désormais moins nombreux, les séances moins fréquentes. Toutefois l'enthousiasme et la disponibilité de chacun des membres sont toujours intacts et leur présence aux colloques et aux *kitchen meetings* est bienvenue !

Ces mutations au sein du comité sont l'occasion de rappeler les rôles et responsabilités qui incombent aux membres du comité, qui travaillent toujours en étroite collaboration avec l'ensemble de l'équipe de effe.

Selon les statuts de l'association, le comité s'occupe de l'engagement du personnel et se préoccupe des conditions de travail, car celles-ci sont déterminantes pour le bien-être de l'équipe et le succès de la mission qu'effe s'est donnée. C'est peut-être aujourd'hui sa responsabilité principale. Le comité tient donc à participer de près à la vie quotidienne de effe, en discutant avec tous les membres de l'équipe, mais aussi avec les partenaires extérieurs et les clients. Fiers des succès de effe et attentifs au bon fonctionnement de

l'équipe, nous cherchons des solutions concrètes aux problèmes dès que ceux-ci se posent.

Surveiller les finances et assurer la pérennité de l'association tout en veillant aux buts que s'est donnés effe font également partie des responsabilités du comité. Longtemps les soucis financiers et l'ombre d'un lent déclin des subventions de l'Etat ont fait planer une insécurité qui se ressentait particulièrement en fin d'année avec le bouclage des comptes. Le revirement stratégique de effe, qui se concentre d'avantage sur la formation des formateurs et une ouverture vers les besoins des entreprises, ainsi que la main de fer dans un gant de velours d'Yvonne Le Tan, ont permis de déposer des bilans positifs ces dernières deux années. Les stagiaires jouent auprès de effe un rôle important en apportant des manières de voir pleines de jeunesse tout en appliquant les technologies nouvelles et les acquis résultant de leurs études. Ainsi Camille Hagi montre un grand professionnalisme dans ses tâches en amenant un vent de fraîcheur qui est très appréciée aussi bien par l'équipe que par le comité. Par ailleurs, l'équipe menée par Glenda Gonzalez Bassi, fortement soutenue par Catherine Fellmann et Olivier Tilleux, participe activement à la recherche de mandats qui souvent viennent de nouveaux horizons, tels que l'on n'aurait pas soupçonnés il y a quelques années !

Manuela Hée et Sabine Schnell pilotent les projets sociaux, basés sur le principe d'une multiplication des connaissances et d'une volonté de développement de l'autonomie des femmes et des familles migrantes en particulier, propres à effe. Le comité estime que ce travail initié il y a plusieurs années, est indispensable en un moment, où une profusion d'offres semblables voit le jour dans de nombreuses associations. En effet, la qualité de ce qui a été construit autour de ces projets reste incomparable à nos yeux et cela d'autant plus que les résultats sont perceptibles.

Je souhaite, au nom du comité, que la confiance existante entre le comité et l'équipe continue à régner et à se développer. Car nous avons un but commun, qui consiste à faire d'effe une association vivante et qui s'adapte aux besoins de la société actuelle en continuel mouvement.

Cynthia Dunning, Présidente du Comité

Chronologie

Janvier

La recherche de familles francophones pour petits:pas se poursuit. Il est plus difficile de contacter les familles francophones à Bienne que les familles alémaniques impliquées depuis plus longtemps dans le projet. On mesure l'importance du réseau et d'une collaboration étroite avec les services de l'administration communale.

L'équipe et le comité partagent un apéritif de rentrée.

Colloque de janvier : un jour de travail en commun afin de faire le point pour l'année à venir. Nous répartissons les mandats en charge de Catherine entre les membres de l'équipe et les satellites ou les reportons, lorsque c'est possible, en vue de son absence programmée du mois de mars.

Séance constitutive du réseau égalité Berne francophone. Glenda y représente effe.

Suite à la publication d'une annonce pour une place de stagiaire MPC pour l'année 2017/2018, nous engageons Camille Hagi que nous accueillerons en août.

Démarrage de l'unité 2 du FFA-BF-M1 avec Olivier

Février

1^{er} audit eduQua après le renouvellement de la certification. Tout ok.

Les séances du groupe AG Futuro, constitué pour envisager l'avenir de femmesTische national, se concluent. La Croix Rouge semble être une bonne option pour apporter un soutien au maintien et au développement de FT.

Manuela débute le cycle de formation pour les modératrices avec les sujets « entretien d'aide » et « mon enfant va à l'école ».

Mars

Assemblée générale de l'association effe. C'est la dernière assemblée de Béatrice Sermet en tant que membre du comité. Nous la remercions chaleureusement. Un apéritif convivial est organisé dans nos locaux. 14 personnes participent à l'AG.

Catherine subit une intervention chirurgicale programmée pour son dos. Tout s'est bien déroulé et nous nous réjouissons de la retrouver en pleine forme à l'été.

Une demande de formation interne pour des formateurs en entreprise nous est faite via la bsd (Berufsfachschule des Detailhandels) de Berne.

Le réseau francophone pour l'égalité relance la formation femmes et politique cet automne. effe interviendra un demi jour dans le cadre de la formation.

Rédaction d'un article pour la revue des formateurs en entreprise (ARFOR) par Catherine en tant qu'experte de la VAE.

L'appel aux dons pour le service de consultation EMI, espace migration intégration, a rapporté CHF 1450.- destinés à financer des consultations. Merci à toutes les personnes qui nous ont soutenus.

Avril

La première volée bilingue de petits:pas 2016/2017 arrive à la fin: 12 familles terminent le programme, dont 4 grâce au soutien de la fondation Optimus en allemand. On poursuit cette possibilité qui nous rend plus flexibles.

Yvonne réussit ses examens en comptabilité à la BFB et obtient son certificat. Bravo à elle !

Catherine reprend un mandat à la HEP Fribourg. Il s'agit d'accompagner un groupe d'enseignants dans une démarche bilan s'inscrivant dans un dispositif de formation continue.

Mai

Glenda participe à l'AG de l'ARRA à Fribourg. Il est décidé de proposer des rencontres délocalisées, organisées par les membres avec des sujets décidés en fonction des participants. Le comité fixe 4 échanges par année pour débiter et plusieurs membres se proposent d'emblée pour accueillir ces rencontres.

Fusion de VKM et Valida en Valida SUISSE. La co-présidence est confiée à H-P Hauser (ancien Valida) et à Christian Bonvin (ancien Valida). Un nouveau comité de 11 personnes est élu lors de l'assemblée constitutive, dont ARRA, LIMEN et effe pour représenter la méthodologie portfolio.

Journée RVAE à l'IFFP sur le sujet « valider l'expérience pour assurer la relève ». Glenda y participe avec une présentation de l'expérience de bilan-coaching chez Oméga.

Manuela intervient dans l'unité optionnelle sur le sujet de l'interculturalité, genre et formation.

Dans le cadre du Parcours culturel 7, Manuela modère le world café sur la thématique « Famille et politique » et assure la rédaction du rapport en allemand et en français.

Juin

Dans le cadre de la collaboration avec Unia, nous programmons un bilan de compétences à Bienne en français et reprenons la collaboration avec Transjurane, interrompue durant un an suite au décès d'Achille Renaud.

Nous avons de plus en plus de demandes d'accompagnement individuel. Nous les répartissons au sein de l'équipe en fonction de la thématique. La plupart porte sur une demande de coaching-bilan de compétences.

La recherche de fonds active démarre pour trouver le financement pour des tables rondes sur des sujets non soutenus par les autorités mais importants pour les modératrices et leurs communautés respectives. Manuela s'y attelle !

Catherine participe à l'Assemblée générale de la FRAFFA.

Olivier entame un cycle de formation et de coaching de formation chez Oméga.

Nouveau mandat de la HEP Fribourg pour l'analyse de pratique destinée aux formateurs de terrain (enseignants qui accueillent et forment des stagiaires). C'est Olivier qui intervient dans ce premier cours.

Juillet

Souhaitant se consacrer à la rédaction de son travail de Bachelor, Maria nous quitte à la fin de sa formation à la HEG. Elle aspire à trouver un emploi à la hauteur de ses nouvelles qualifications. Nous la regretterons mais ne pouvons que l'encourager et lui souhaiter le meilleur pour son avenir professionnel.

Nous partons en vacances !

Août

Camille Hagi commence son stage pour une année à effe. Nous nous réjouissons d'accueillir une jeune femme motivée. Maria a mis du temps à disposition pour préparer la transition et assurer le passage de témoin à Camille.

Sabine et Manuela décident de redéfinir les responsabilités dans les projets femmesTische, schritt:weise et petits:pas. Manuela prendra en charge femmesTische et Sabine le projet d'encouragement précoce, chacune en tant que responsable d'un programme dans son ensemble et dans les deux langues officielles. Cela devrait réduire la surcharge de travail liée à la co-gestion des projets.

La ville nomme une nouvelle responsable de l'encouragement précoce, Annina Feller. Sabine assure des échanges intensifs avec elle pour prendre contact et en vue de développer la possibilité d'atteindre les familles ciblées par le projet.

Le contrat de prestation de schritt:weise et petits:pas est reconduit pour une année seulement, jusqu'en juin 2019 et pour une volée bilingue. La raison est qu'une évaluation du programme est en cours, suite à laquelle il sera décidé de l'avenir du programme à Bienne. Nous serons informés de la décision dans le courant du premier semestre 2018. En janvier 2018, une volée avec 15 places, en bilingue, démarrera dès janvier.

Démarrage du Module 1 (FFA-BF-M1). Nous constatons qu'il devient plus difficile de remplir les volées. Un lien probable avec le nouveau mode de subventionnement décidé par la Confédération.

La planification concrète de la mise en place de tables rondes dans les centres d'asile dans les communes du Jura bernois et de Bienne en collaboration avec Solidarité Femmes démarre. L'objet en est la prévention sur les questions de violence domestique et du mariage forcé.

Manuela dépose un nouveau projet concernant la promotion de la participation culturelle des populations d'origine migrante auprès de l'office fédéral de la culture.

Septembre

Olivier réduit son temps de travail et passe à 60% pour pouvoir se consacrer à un projet d'écriture et monter un spectacle seul en scène. Nous lui souhaitons beaucoup de succès !

Yvonne passe à 60% afin de compléter l'équipe administrative suite au départ de Daisy et de Maria.

Catherine et Olivier partent pour une mission au Burkina Faso du 9 au 20 septembre. Il s'agit de la dernière mission convenue dans le plan quadriennal. Suite à cette mission, l'accompagnement des projets Valorisation des compétences des partenaires s'achève.

Evaluation du programme s:w et p:p avec a:primo. Très bons retours, chaque famille ayant participé a inscrit son ou ses enfants dans une structure de la petite enfance (groupe de jeux, crèche, école enfantine) à l'issue du programme. Quatre familles ont été soutenues financièrement par la fondation M. Poma de la ville de Bienne pour intégrer des groupes de jeux et deux demandes de financement de cours d'allemand ont été soutenues par le Secours d'hiver.

La formation sur les nouveaux médias pour les modératrices est un joli succès. Manuela s'appuie sur les compétences de Patrick Presi qui anime la formation en français pour l'assurer ensuite en allemand.

Octobre

Envoi de cartes A5 nouvellement créées pour informer et s'inscrire au programme s:w ou p:p. Une lettre d'accompagnement est jointe pour les cabinets médicaux, services spécialisés dans l'enfance et la petite enfance ainsi que les services de l'administration.

Olivier participe à la journée nationale organisée par la FSEA, sur la qualité dans la formation continue.

Nous devons annuler le FFA-BF-M2 programmé par manque de participants.

Olivier présente la démarche de bilan de compétences dans le cursus de Bachelor à la FAPSE (Université de Genève), demande intervenue suite à la présentation de l'expérience de effe lors de la journée RVAE du mois de mai à l'IFFP.

Catherine intervient dans le programme de formation Point Virgule pour des enseignants du Canton de Fribourg, sous mandat de la HEP.

Novembre

Des demandes nous parviennent pour des accompagnements individuels en allemand. Sabine a démarré son premier coaching à effe en allemand.

Catherine poursuit la collaboration avec le groupe de travail pour le projet de diplôme de formateur : l'intérêt est toujours là.

Glenda participe à une séance du comité ARRA et du groupe de relecture. Une clarification entre démarche exploratoire et dossier ciblé s'avère nécessaire pour effe, suite à la non conformité de dossiers accompagnés par effe.

Première volée de formation pour formateurs en entreprise pour ALDI.

Catherine se rend à l'OSEO de Lausanne pour une formation d'initiation à l'instrument d'évaluation des compétences clés IESCO. Celle-ci est destinée aux coaches de Coaching+ parents.

Sous mandat de la HEP de Fribourg, Catherine intervient dans le programme de formation continue des formateurs de terrain pour l'analyse de pratique.

Manuela démarre l'Unité 2 du FFA-BF-M1. Elle intervient aussi dans le FFA-BF-M5 pour l'unité « Apprenants et diversité ». Elle s'investit avec plaisir dans la formation de formateurs et devient une personne ressource importante du dispositif à effet.

Olivier poursuit les formations en communication avec nos divers partenaires : Régénove, Arc, Movendo.

Décembre

Déjà 7 inscriptions pour la nouvelle volée de s :w et p :p qui démarre en janvier!

Reconnaissance et validation officielle de « la valorisation des compétences » et ses adaptations par le MENA, Ministère de l'éducation et l'alphabétisation du Burkina Faso, en tant qu'approches officielles de formation. C'est un joli succès pour tous les acteurs locaux et pour effet, ce qui ouvre de nouvelles perspectives sur place.

Camille nous propose une très jolie carte de vœux que nous envoyons à tous nos contacts.

Glenda Gonzalez, coordinatrice

schritt:weise

schritt:weise konnte im Juni 2017 den ersten zweisprachigen Durchgang erfolgreich abschliessen. Der sechste Durchgang ist im Januar 2017 gestartet und wird im Juni 2018 abschliessen. Dank der Spende der Stiftung Optimus konnten wir verteilt auf zwei Durchgänge zehn zusätzliche Familien betreuen und bieten das Programm nun jedes Jahr bilingue an.

Die Bemühungen zu einer besseren Vernetzung kommen nun zum Tragen, die Mütter- und Väterberatung, die sozialen Dienste u.a. melden regelmässig Familien an. Die Moderatorinnen von femmesTische spielen nach wie vor eine wichtige Rolle: Sie geniessen hohes Ansehen und Vertrauen in ihren Gemeinschaften, was bei der Suche nach Familien hilfreich ist.

Für die Vernetzung sind Präsenz an den Netzwerktreffen und regelmässige Kontakte mit den Stellenleitenden wichtig. Auch die Regelmässigkeit des Angebots spielt eine wichtige Rolle: Da schritt:weise / petits:pas nun immer Anfang Jahr startet und jedes Jahr sowohl deutsche wie französische Plätze anbietet, bleiben wir präsent.

Was klar zunimmt, sind Fachgespräche zur Planung für Familien in schwierigen Situationen: Sowohl die Mütter- und Väterberatung, die Erziehungsberatung, die sozialen Dienste der Stadt Biel / des SRK, der Kinderschutz sowie

Logopädinnen wenden sich an uns, um gemeinsam zu überlegen, welche Angebote für eine Familie zur Zeit zielführend sein können.



Wir legen grossen Wert darauf, dass wir zunehmend mit diesen Diensten im Austausch sind. Eine Koordination kann in einer prekären Lage entscheidend sein.

Bei der Herkunft der Familien besteht nach wie vor eine grosse Diversität. Familien aus Syrien und Eritrea sind eine grosse Gruppe. Eine neue Gruppe stellen binationale Familien dar: Ein Elternteil spricht die Sprache und/oder ist hier aufgewachsen, der andere lebt oft isoliert und braucht Unterstützung bei der Integration.

Highlights des letzten Jahres waren der Besuch der Bibliothek und des Bauernhofs in Falbringen. Wir freuen uns, dass wir dank der Stiftung M. Poma der Stadt Biel Spielgruppenbesuche bei vier Familien ermöglichen konnten. Zwei weitere Gesuche bewilligte die Winterhilfe.

An den Gruppentreffen konnten wir eine Fachperson der Mütter- und Väterberatung begrüessen, um mit den Familien zum Thema «Grenzen setzen» zu diskutieren.

Die Vermittlung in Regelangebote ist ein zentraler Punkt unserer Arbeit bei der Ablösung. Dazu gehören Anmeldungen in einer KiTa oder Spielgruppe, wenn nötig Gesuche um Finanzierung derselben, sowie Einladungen und Begleitungen ins FamiPlus, ins EIKi Deutsch, FamiSport oder auf die Kinderbaustelle.

Die Kinder der zwölf Familien, die im Juni 2017 abgeschlossen haben, besuchen alle ein Folgeangebot:

Spielgruppen, Kitas oder den Kindergarten. Einige Mütter besuchen Sprachkurse oder haben eine andere Tätigkeit gefunden.

So tragen wir zur Integration der Kinder wie ihrer Familien bei, was indirekt wieder den Kindern wie auch der ganzen Gesellschaft zu Gute kommt.

Sabine Schnell, Projektleiterin

petits:pas

Grâce au don de la fondation Optimus, 16 familles participent au programme qui est aujourd'hui bilingue. Les premiers résultats sont encourageants et très motivants.

Les changements intervenus dans la vie des familles sont importants. Elles considèrent leur participation comme une chance et s'en disent très satisfaites et reconnaissantes.

Les demandes pour les familles francophones ont fortement augmenté, les raisons en sont probablement la régularité de l'offre et aussi les expériences positives que les différents concernés ont vécu. Nous avons plus de demandes d'accompagnement de familles ainsi qu'un nombre d'entretien en augmentation, ceci également avec les services pour planifier les offres spécifiques adaptées aux besoins des familles.

Pour les années à venir, elle a déposé une demande pour disposer de 15 places pour les familles chaque année, ce qui correspond à une augmentation de 5 places par année. Avec un changement de seulement quelques milliers de francs dans le budget, cet objectif pourrait être atteint, puisque le modèle de financement de a:primo a changé.

Sabine Schnell, responsable de projet



Projets d'intégration – changements observés par les modératrices

Januar 2017 – das Jahr beginnt mit einem Wechsel: Die langjährige Projektleiterin Daisy Dellenbach geht in Pension und übergibt mir das Ruder von femmesTische und EMI, der Tischrunden für Senioren sowie des von effe gemeinsam mit dem Frauenhaus ins Leben gerufenen Projektes der Gesprächsrunden zum Thema häusliche Gewalt.

Dies bedeutete für alle Beteiligten Veränderung: Umstellung auf eine neue Person, auf einen anderen Charakter und Aufbau einer neuen Beziehung, die eine auf Vertrauen basierte Zusammenarbeit und produktive Weiterführung der verschiedenen Projekte erlaubt. Dank gegenseitigem Respekt, offener Kommunikation und persönlichem Einsatz des ganzen femmesTische- und effe-Teams ist der Übergang erfolgreich gelungen. Danke allen, die mich/uns in diesem Jahr unterstützt haben !

Die interne Struktur der oben erwähnten Projekte wurde professionalisiert durch individuelle Jahresgespräche der Projektleitung mit den Moderatorinnen, durch Intervisionen und Wertschätzung durch klare Feedbacks. Dies ist einerseits im Sinne der Philosophie von effe und unterstützte andererseits, zusammen mit konkreten begleitenden Massnahmen insbesondere von Sabine Schnell, die berufliche Integration mehrerer Moderatorinnen.

Und welche Stimme spricht aus dem Innern der Projekte, speziell von femmesTische? Was ruft das Wort « Veränderung » bei den Moderatorinnen hervor? Zwei langjährige Moderatorinnen äussern sich dazu :

Les participantes

Le public arabophone, dans les années 2003 à 2011, principalement maghrébin et maîtrisant d'habitude le français, est aujourd'hui fréquemment syrien. La connaissance du français ne coule plus de source, ce qui rend l'intégration plus ardue. Une autre difficulté réside dans les différents niveaux intellectuels des participantes et dans l'insécurité causée par les permis habituellement provisoires des Syriennes. « Ce changement des publics cible crée un changement des besoins, des dynamiques des tables rondes et de ce que l'on offre dans les rencontres de tables rondes. »

Ainsi, « par exemple une femme syrienne qui vient d'arriver et qui a le permis F ou qui a reçu le permis N (...), si elle vient à une table ronde, cela ne l'intéresse pas beaucoup si on parle de la motricité fine des enfants, de l'alimentation. Elle est plus intéressée - pour le permis de séjour – par le fonctionnement de l'administration suisse, elle s'intéresse plus à l'insertion professionnelle, parce qu'elle se dit : « peut-être que si je travaille... » Elle s'intéresse plus

au système scolaire en général qu'au budget et à l'alimentation. »

Eine deutsch sprechende Moderatorin bemerkt, dass sie im Gegensatz zu früher mehr multikulturelle Runden macht mit Personen ganz verschiedener kultureller und sozialer Herkunft, wobei « am Schluss alle die gleichen Interessen haben: Familie, Erziehung, Gesundheit und das Alltagsleben in der Schweiz. » Tendenziell zeigen bei ihr auch mehr Männer als früher Interesse an den Tischrunden. Es nehmen vermehrt auch sehr qualifizierte Personen mit relativ hohen Ansprüchen an die Moderatorinnen teil, die spezifische Fragen stellen und noch detailliertere Information erwarten !

Hier gilt es unsere Projekte femmesTische, Seniorentische und EMI als Brücke zu anderen Angeboten für weiterführende Informationen zu nutzen ! femmesTische ist ein Angebot für niederschwelliges Publikum, von den Moderatorinnen wird kein vertieftes Fachwissen erwartet, sondern die Kompetenz, an die dafür zuständigen Stellen weiter verweisen zu können. Diesbezüglich sind einer Veränderung hin zu vermehrter fachlicher Spezialisierung Grenzen gesetzt !

Les lieux des tables rondes

Il y a une tendance forte à réaliser les tables rondes dans des lieux publics. « Avant, on trouvait plus d'hôtesse qui acceptaient qu'on fasse des tables rondes chez elles. Maintenant, il y en a moins. Surtout, on en fait plus dans des institutions (...), pas dans un endroit privé, mais vraiment un peu en dehors des maisons. » Ce constat est probablement lié au point suivant :

« Si je fais une vision globale de femmesTische 2003 et maintenant, femmesTische 2017, je peux dire que femmesTische 2017 (...) devient vraiment un projet bien connu dans les institutions ici à Bienne, pas seulement dans les institutions d'intégration, même d'autres institutions, alors ça devient facile. Une fois que vous dites femmesTische, alors ils connaissent tout de suite et ça, c'est un changement positif ! (...) Je note que ces dernières années, la crédibilité de femmesTische a fait qu'on a plus de partenaires et d'institutions qui mettent à disposition leurs locaux ou soutiennent financièrement ou autrement femmesTische, comme Caritas, Famiplus, les infoquartiers, etc. ».



Bienne offre une large palette de projets d'intégration « qui s'intéressent soit aux femmes, soit aux enfants, soit à la famille », mais femmesTische reste un programme particulier, car « c'est un projet qui parle de tout, qui parle de l'enfant, de la famille. De plus, on traite beaucoup de sujets, on parle avec la femme, et la femme parle avec le mari... en fait, c'est cet aspect multiplicateur qui (...) rend femmesTische un projet spécifique qui est quand-même différent des autres projets. »

Fonctionnement de femmesTische – effets sur les modératrices

Une modératrice exprime son impression que ces 3-4 dernières années, il y a eu un changement interne dans la gestion de femmesTische, une « adaptation de la structure

de femmesTische au public, à nous, (...) aux besoins des modératrices, aux manières... il est plus flexible. » En plus, elle relève les effets positifs sur les modératrices, « surtout celles qui n'ont pas d'expérience professionnelle. Cet engagement leur donne de la confiance et les valorise et cela ouvre, comme nous l'avons vu dans des cas concrets, une voie professionnelle ou encore la force de continuer des études ou... »

Et pourtant : « le but général de femmesTische qui est d'encourager, de faciliter l'intégration et d'informer les femmes, de renforcer la confiance, de valoriser les compétences des femmes, reste le même, que ce soit en 2004 ou aujourd'hui ! »

Manuela Heé, responsable du projet FT

FFA : changer ou changer

Le monde change. Tout change. La formation d'adultes, tout comme la formation de formateur d'adultes n'y échappe pas. Et nous, dans tout cela ? Où en sommes-nous ? Comment nous adaptons-nous ? Faut-il changer ? Jusqu'où ? A quel prix ? Quels sont les risques ? Quelles sont les opportunités ? Comment avoir un temps d'avance sur le changement, voire l'anticiper ?

Le changement s'opère à tous les niveaux : la société, les institutions, les équipes, les individus. Rien d'étonnant à ce que les acteurs, en particulier dans le champ de la formation, s'interrogent sur la qualité : qualité des institutions de formation, qualité des formateurs, qualité des formations. Plusieurs événements ont été organisés cette année par la FSEA autour de la qualité dans ce contexte de changement rapide et permanent de notre société. Quels sont les nouveaux besoins ? Quel est l'impact de la digitalisation ? Quelles conceptions ont les générations X, Y et Z de la qualité ? Quelles sont les compétences attendues des formateurs-trices aujourd'hui ?

Prenons l'exemple de la digitalisation. En tant qu'institution de formation, et de formation de formateurs d'adultes, nous souhaitons faire évoluer nos pratiques de formation. Nous avons par exemple opté pour un usage plus intensif de Google drive, permettant d'échanger facilement des

documents et de collaborer à distance. Mais en même temps, nous nous rendons compte à quel point il est important de rester fidèles à nos valeurs, à notre identité, à nos pratiques de formation centrée sur l'apprenant, les échanges en sous-groupes, les temps d'échange et de réflexion. L'enjeu n'est pas de faire autrement mais d'intégrer le changement sans se perdre.

Les publics aussi changent, les besoins, attentes, manières d'apprendre, de fonctionner. Comment s'y adapter ? Comment introduire de nouveaux outils informatiques sans perdre celles et ceux qui y sont moins familiers ? Cela ne peut se faire sans accompagnement, autre facette de notre métier. Et en même temps, nous sentons bien que nos publics changent, évoluent, se rajeunissent aussi. Comment prendre en compte ces différents publics ?

Autre enjeu très actuel concernant la formation de formateur d'adultes au niveau institutionnel : suite à la refonte du brevet fédéral de 2017 se pose la question des subventions au-delà du Module 1. Risque et/ou opportunité ? Quel impact sur nos publics ? En effet, dès 2018, la subvention fédérale n'est plus attribuée qu'au moment de l'inscription à l'examen final, qu'il soit réussi ou pas. Outre les possibilités de financement par un tiers, le candidat devra donc financer lui-même les modules le menant au brevet fédéral, ce qui

risque de réduire le nombre de participants souhaitant aller jusqu'au brevet pour des motifs financiers.

Trois enjeux liés à des changements, situés eux-mêmes à différents niveaux, enjeux qui supposent dès aujourd'hui d'élaborer des stratégies à l'horizon 2019 pour répondre aux besoins de nos publics actuels et futurs, limiter les risques d'une diminution possible du nombre de participants

dans nos modules du brevet, et pour accrocher le train de la digitalisation sans perdre notre identité première et notre savoir-faire : celui précisément d'apporter le changement !
Après tout, la qualité, c'est quand les résultats sont atteints !

Olivier Tilleux, formateur d'adultes

FFA-BF – certification 2017

Depuis 1997, effe propose un cycle de formation pour formateurs et formatrices d'adultes. Les cinq modules sont reconnus par la FSEA depuis 2001 et la nouvelle accréditation a été obtenue en février 2015. En raison d'un nombre trop important d'inscriptions, nous avons créé deux groupes parallèles pour le module 1, FFA-BF-M1

À ce jour, douze des vingt-et-un participant-e-s ont achevé le module 1, FFA-BF-M1. Toutes nos félicitations aux certifié-e-s et aux participant-e-s en cours de certification.

Participant-e-s FFA-BF-M1

groupe A

Nassim Berrani, Nidau

Samantha Dunning, Bienne

Olivier Egger, Porrentruy

Omayma El Tahir, Bienne

Valérie Jilli, Berne

Tony Manganelli, St-Sulpice

Grégory Meyer, Courgenay

Christelle Mory, Delémont

Rebeca Cristina Rivera Widmer, Bienne

Beat Rubin, Lamboing

Jean-Claude Sanglard, Delémont

Bernard Theurillat, Delémont





Participant-e-s FFA-BF-M1 groupe B

Melina Amstutz, Bienne
Luljana Pollessel Cattin, Courtételle
Marie-Claire Charpilloz, Bévillard
Lucrezia Forcucci, Boudry
Asunción Irene Perea Ferrer, Vauffelin
Michel Pierre, Nods
Sofia Sanchez Jabli, Bienne
Dominique Stevens, Sonvilier
François Tessitore, Corcelles

Les participantes du module 3 (BFFA M3) ont reçu leurs certifications en mai 2017.

Bravo à toutes et à tous!

Participant-es FFA-BF-M3

Sabine Cornice, Echallens
Barbara Dammone, Bienne
Tiziana Fera, Cornaux
Christine Junod, Bienne

Participant-es: FFA-BF-M3

Sabine Muster-Brüschweiler, Corcelles
Fabienne Postiguillo, Broc
Ariane Thing, Ipsach

Former des formateurs en entreprise, dans un monde en mutation

Notre rapport au temps se complexifie, la perception du temps, pour certains d'entre nous, « les plus vieux » semble s'accélérer. Tout va vite, de plus en plus vite. Ce qui semblait acquis hier ne l'est plus aujourd'hui.

Sous l'influence du développement des MITIC (médias, vidéos, technologies, information et communication) et de l'IA (intelligence artificielle), les rythmes de vie, les références et codes du monde du travail changent et s'alternent avec des cycles de plus en plus courts.

L'arrivée sur le marché de l'emploi de jeunes travailleurs ayant un autre rapport au temps (car n'ayant connu que ce temps accéléré) et aux nouvelles technologies change et va changer durablement les rapports au travail et les organisations.

Comment former des formateurs en entreprise dans un monde où le caractère plus exigeant et la complexification des emplois se conjuguent à l'obsolescence des compétences et à l'entrée dans le monde du travail des jeunes générations ? Et il faut s'attendre à ce que les avancées technologiques et l'arrivée des « Z » accélèrent encore cette tendance au cours des prochaines années. Comment les entreprises anticipent-elles cette évolution qui a des répercussions directes sur leur productivité, mais

aussi sur la qualité de vie au travail et les parcours professionnels ?

Dans ce contexte, un mandat de formation pour des formateurs en entreprise chez ALDI, nous semblait un défi intéressant à relever.

La première volée fut exemplaire en terme d'apprentissage et d'adaptation pour nous, les formateurs de effe. Nous avons été amenés à travailler avec une équipe motivée, rapide et dans un climat très stimulant.

Premier constat, le public est jeune, très jeune. Dans la volée de formateurs, ce sont tous des représentants de la **génération des millenials** sauf deux « quadras ». Le groupe est hétérogène en terme de niveaux hiérarchiques (les responsables ont tous moins de trente ans !).

Deuxième constat, l'exigence d'être **multitâche** au travail. Les magasiniers ou caissières n'existent plus dans l'absolu, chacun met la main à la pâte pour décharger, ranger les palettes, nettoyer, faire la caisse, etc. Avec le système des caisses à scanner et des appareils pour déplacer les palettes de marchandises, chacun doit être interchangeable, du gérant à l'apprenti, selon les besoins du magasin.

Cela nous amène au troisième constat, il existe une forte culture d'entreprise qui mise sur un **modèle collaboratif**. Tout le monde tire à la même corde, on voit apparaître une équipe, un fort sentiment d'appartenance, des rituels propres et reconnaissables établis, etc.

Quatrième constat, le **temps est accéléré**. Pas de temps mort, même en formation, le rythme est soutenu en permanence. On travaille en flux tendu en étant atteignable en permanence.

Cinquième et dernier constat, des parcours professionnels très diversifiés. Le diplôme de gestionnaire de vente n'est de loin pas la norme chez le personnel de magasin. La qualification type CFC n'est pas une garantie non plus. Chez les managers, le parcours type HES ou académique n'est pas une exigence. La **variété des expériences professionnelles et la motivation individuelle** semblent être plus déterminantes pour décrocher un emploi que le diplôme uniquement.

Le monde de l'entreprise accueille aujourd'hui les nouvelles générations dans un contexte où les changements

technologiques sont juste des outils mis à disposition pour répondre aux nouveaux besoins. Dans ce panorama en constante redéfinition, les compétences doivent aussi être adaptées.

Le risque est bien réel que demain, beaucoup d'entre nous restions sur le côté de la route pour ne pas avoir pu ou su nous adapter. Les savoir-faire évoluent rapidement, les savoirs sont à portée de clic en permanence. De ce fait, les savoirs-être deviennent la clé pour s'adapter et négocier le virage de l'insertion ou de la reconversion professionnelle, la base sur laquelle on pourra construire sa formation continue. Formation que les entreprises souhaitent de plus en plus sur mesure, à l'image du coaching de formation. L'entreprise est en passe de devenir le lieu d'apprentissage et de développement des compétences prioritaire pour les jeunes générations. Un beau défi pour l'école et la formation professionnelle !

Glenda Gonzalez, coordinatrice

Coaching individuel en entreprise

2017 marque aussi le changement dans la continuité ou la continuité dans le changement puisque nous avons de nouveaux mandats en entreprise, notamment dans le coaching individuel des collaborateurs, modalités de formation qui tend cette année à se renforcer.

Le coaching individuel est un complément essentiel de l'offre de formation continue que nous proposons actuellement.

Il permet de définir, suivre et répondre au mieux aux besoins des collaborateurs. Il permet de s'adapter au rythme de travail des collaborateurs et de tenir ainsi compte des périodes de plus grande disponibilité ou de plus grand stress. Il permet aussi un travail plus en profondeur, dans le détail, du « sur mesure » que ne permet pas toujours la formation en groupe.

De la même manière, nous pouvons décider de la fréquence des séances, des objectifs, du rythme des rencontres de façon à tenir compte au mieux des

contraintes et des besoins. Il permet aussi d'estimer la marge de progrès, pour autant que plusieurs séances soient possibles.

Ainsi, par exemple, qu'en est-il du coaching en techniques de présentation proposé en 2017 chez OMEGA en complément d'une première journée en groupe pour des formateurs d'adultes. Le coaching individuel est l'occasion d'approfondir les techniques vues en groupe, d'échanger sur les difficultés éventuelles et de driller les techniques et outils en présence du coach.

Suite à ces nouvelles expériences de coaching individuel en entreprise, notamment sur le plan de la communication ou des techniques d'animation en groupe, nous aspirons à multiplier ce genre d'approche au plus près des besoins des collaborateurs de l'entreprise d'aujourd'hui.

Olivier Tilleux, formateur d'adultes

Programme Valorisation de compétences au Burkina Faso : bel aboutissement d'un grand investissement de tous les acteurs... et suite de l'aventure !

La Coopération suisse vise dans ses actions d'aide au développement - tant au plan des individus, des organisations que des institutions - un renforcement des capacités à mieux identifier et maîtriser les enjeux qui sont les leurs et ainsi une responsabilisation des acteurs dans leurs rôles respectifs¹.

C'est dans cette perspective que nous parviendra en 2004 une demande du Bureau de coopération (Bucu) de Ouagadougou. La responsable du Bureau voit dans notre approche « Valorisation de compétences », également nommée sous nos latitudes « Bilan de compétences », un nouvel outil pour l'empowerment et souhaite que nous transmettions la méthodologie à des formateurs locaux.

« La découverte et la connaissance de cet outil par des membres du personnel et des partenaires de la Coopération suisse devraient permettre d'accroître les capacités des programmes et d'ajouter une nouvelle démarche méthodologique à leur approche dans le domaine du

renforcement des compétences et de l'empowerment. Cette formation devrait permettre d'asseoir les approches participatives et de contribuer à l'accompagnement des processus de changements sociaux souhaités dans le cadre du développement durable »².

Ce mandat a pris la forme d'un projet pilote mettant en œuvre un dispositif de formation « en cascade », dans une triple perspective :

1. Perspective de tester la pertinence de la démarche dans le contexte burkinabé avec le premier groupe de participants intéressés à devenir accompagnateurs.
2. Perspective d'appropriation de la méthodologie et transformation-adaptation selon la diversité des terrains de pratique des futurs accompagnateurs et le profil de leurs groupes de bénéficiaires. Aussi avons-nous d'emblée intégré dans le dispositif l'exigence d'une pratique d'accompagnement par

¹ <http://www.ddc.admin.ch>

² Brochure Stratégie de coopération avec le Burkina Faso 2007 - 2012

les futurs accompagnateurs burkinabés. Des groupes de bénéficiaires pourraient ainsi, dès le pilote, vivre la démarche valorisation de compétences avec des accompagnateurs burkinabés, connaissant bien leur milieu et leurs langues.

3. Perspective de tester la pertinence de la démarche et ses adaptations auprès des bénéficiaires, dont des personnes non francophones, peu qualifiées, voire analphabètes.

Ce pilote a été concluant et a confirmé la pertinence d'introduire la démarche Valorisation de compétences au Burkina. Il a donné suite à un premier programme (2006-2011) où nous avons formé 4 autres volées d'accompagnateurs et 8 formateurs d'accompagnateurs (5 femmes et 3 hommes). Durant ce programme deux projets locaux sont initiés: un projet de valorisation de compétences « Tylay » destiné aux petits producteurs et exploitations familiales, mené par le bureau d'étude Corade, accompagné par effe en la personne de Marie-Thérèse Sautebin ; un projet de valorisation des compétences de communicatrices rurales mis sur pied par deux accompagnatrices Burkinabées en collaboration avec

Intermédia au Sénégal sur 4 autres pays d'Afrique de l'Ouest.

Durant ce premier programme, l'expérience de effe s'est considérablement enrichie. Notre rôle a changé à plusieurs reprises au cours de ces 5 années: formation, supervision, accompagnement d'équipe de formation, appui à la conception de dispositif, appui aux adaptations méthodologiques, capitalisation. Les riches collaborations avec les collègues Burkinabés nous ont aussi permis de participer à la triennale 2011 de l'ADEA, Association pour le Développement en Afrique. Enfin, lors de la Biennale de l'éducation à Paris en 2012, effe a également présenté une communication sur son expérience de transfert de méthodologie et de formation.

Après une évaluation globale du premier programme, le Bureau de Coopération de Ouagadougou a décidé d'un deuxième programme (2014-2017), VAC 2, dont la coordination a été attribuée à l'association Eau Vive. VAC 2 visait à démultiplier l'approche Valorisation de compétences et son adaptation Tylay, expérimenter de nouvelles adaptations dans d'autres secteurs comme l'éducation et la décentralisation, enfin à faire reconnaître la démarche Valorisation de compétences par le Ministère de l'éducation.



Grâce aux initiatives des promoteurs APRCD et APENF, de Corade, HSI, APME2A ainsi que du Réfas'effe, réseau des acteurs de la démarche Valorisation de compétences, des adaptations ont effectivement été développées.

effe a participé à ce deuxième programme en tant qu'expert méthodologique, appui technique et garant de la qualité de la formation avant de passer le témoin au Réfas'effe.

Entre 2014 et 2017 ont été formés 353 accompagnateurs et formateurs ; 4 159 personnes dont 43% de femmes ont vécu la démarche. La Valorisation de compétences a été intégrée dans des dispositifs d'alphabétisation, des projets de promotion des femmes dans la vie politique, de gestion des exploitations agricoles et augmentation des revenus, d'aide à la décentralisation, de développement de petites et moyennes entreprises.

Fin décembre 2017, la valorisation de compétences et ses adaptations ont été reconnues et validées comme approches officielles de formation par le MENA, Ministère de l'éducation et l'alphabétisation du Burkina Faso. Les objectifs du programme VAC 2 ont été atteints. De nouvelles perspectives s'ouvrent ... La reconnaissance de la démarche ouvre l'accès aux fonds des ministères et augure un passage à l'échelle des offres en Valorisation de compétences. Les deux programmes étalés sur 12 ans ont constitué le tremplin pour l'envol de la démarche au Burkina. Celle ci poursuit désormais sa course sous la houlette des acteurs locaux.

Catherine Fellmann, responsable pédagogique

Bilan et compte de résultats

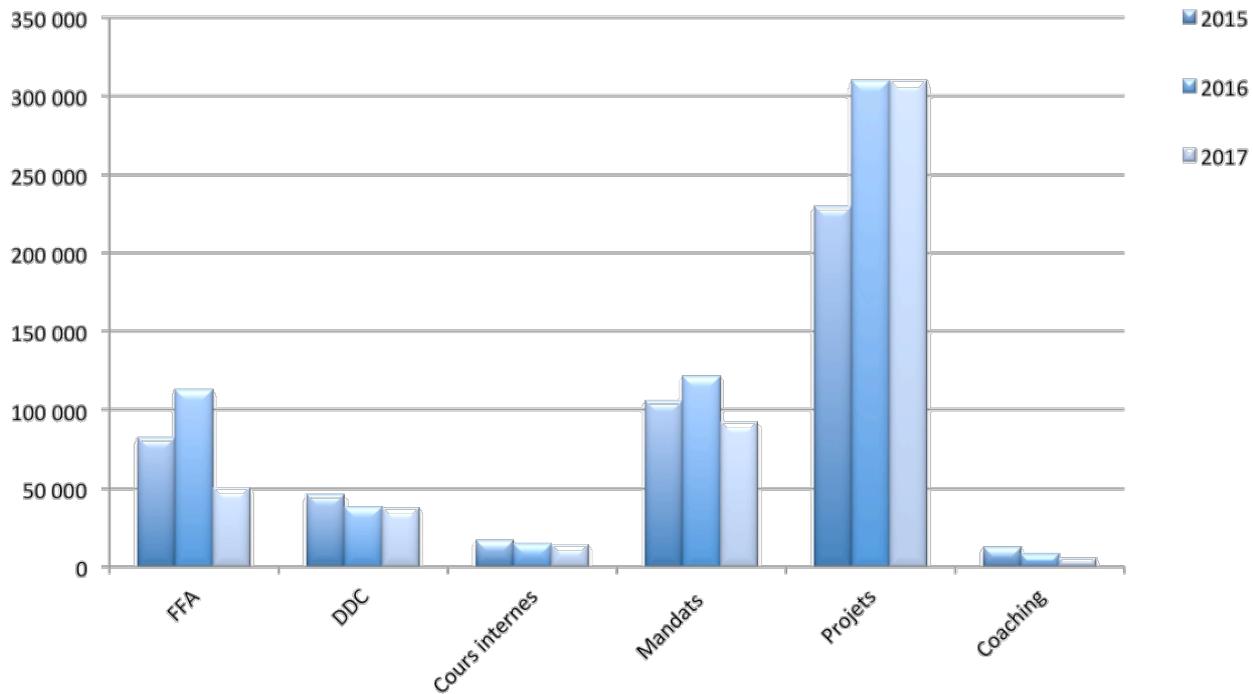
Bilan au 31 décembre 2017

ACTIFS		PASSIFS	
Caisse	2 496.94	Passifs transitoires	74 291.62
CCP	685.47		
Banque	544.60	Réserve solidarité	1 992.15
Actifs transitoires	1 783.00	Réserve projets	53 068.00
Débiteurs	53 173.95		
Débiteurs DIP/Berne	16 000.00		
Mobilier	2 000.00		
Ordinateurs	5 531.00		
Découvert	52 219.64	Bénéfice de l'exercice	5 082.83
Total actif	134 434.60	Total passif	134 434.60

Comptes pertes et profits du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017

CHARGES		PRODUITS	
Charges personnel	542 679.58	vente matériel	408.00
Frais cours et formation	9 688.19	Prestations internes	14 335.00
Frais de projets	42 313.85	FFA - FAB	50 100.00
Certifications(eduQua et FSEA)	5 418.00	Mandats	92 221.30
Formation continue	3 026.50	Projet coopération	37 502.00
Frais de locaux	29 512.05	Coaching	5 738.35
Frais d'administration-informatique	8 371.75	femmesTISCHE	80 615.70
Charges financières	590.25	femmeTISCHE projets	6 080.00
Relations publiques	8 345.80	schr:weise	89 721.50
Amortissement	5 000.00	petit:pas	57 095.50
Autres charges	-	EMI	6 380.00
		Fondation Optimus	70 000.00
			509 789.35
		Subvention DIP	85 578.00
		Subvention Ville de Bienne	50 000.00
		Cotisations - dons	10 710.00
		Recettes diverses	3 543.45
Total charges	654 945.97	Total produits	660 028.80
Résultat fin 2017 (bénéfice)	5 082.83		

Statistiques



Commentaires

L'importante baisse des recettes liée à la formation d'adultes (FFA), s'explique par le report du FFA-BF-M2 initialement prévu en automne 2017 au printemps 2018. Par ailleurs, un seul groupe FFA-BF-M1 a démarré en août.

Le mandat au Burkina Faso, dépendant de manière indirecte de la Coopération suisse, se termine suite à la mission de septembre assurée par Catherine et Olivier.

Les cours internes restent stables. Ils se concentrent essentiellement sur les formations destinées aux modératrices et les bilans pour public migrant ainsi que quelques cours en communication. Les bilans tout public sont en diminution. Nous avons du mal à constituer un groupe complet et faisons le constat que les participants se tournent de plus en plus vers un accompagnement individuel avec des prestations « sur mesure ».

Les mandats ont été assurés dans l'année grâce à un engagement de l'équipe qui s'est réparti les mandats que Catherine ne pouvait assurer en raison de sa convalescence. Seuls 4 journées de formation ont dû être confiées à des formateurs externes. effe parvient à ce résultat avec une diminution de ressources en formation de 30 % en moyenne sur l'année (diminution du taux d'occupation d'Olivier de 20% dès septembre 2017 et congé maladie de Catherine de mars à juin 2017).

Les demandes d'accompagnement en VAE, prises en charge par Catherine, ont dû être reportées et ont de ce fait été moins nombreuses. L'augmentation des demandes d'accompagnement individuel ne se traduit pas encore cette année dans nos statistiques, plusieurs accompagnements étant à cheval sur 2017 et 2018. Nous poursuivons notre collaboration avec une coach certifiée.

Les projets sont concentrés sur les programmes femmesTische, schritt:weise et petits:pas qui bénéficient cette année encore du soutien de la fondation Optimus.

En 2017, deux cent quatre-vingts heures de travail bénévole ont été « offertes » par le comité et l'équipe. Il s'agit de la participation à des groupes de travail, des manifestations, la collaboration avec le tissu associatif local et des entretiens et conseils pour des acteurs dans le champ de l'intégration. Nous avons également compté les heures de préparation et d'intervention en formation à des prix symboliques auprès d'associations ou services partenaires locaux. C'est avec conscience et plaisir que nous nous engageons pour notre région et notre ville en particulier.

Glenda Gonzalez, coordinatrice

Remerciements

Nous remercions très sincèrement les membres du comité pour leur soutien tout au long de l'année:

Cynthia Dunning, présidente

Barbara Chevalier

Santina Ieronimo

Béatrice Sermet

Olivier Steiner

et Augsburger SA Fiduciaire à Bienne, notre organe de révision

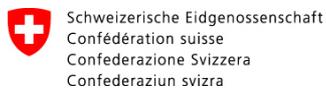
Un grand merci aussi à/aux :

- 104 membres de l'association
- la Direction de l'Instruction Publique du canton de Berne, section formation continue
- la Direction de la Santé Publique et de la Prévoyance Sociale du canton de Berne, intégration
- la ville de Bienne
- l'Office fédéral des migrations
- Caritas Suisse
- Femmes-Tische Suisse
- Pour-cent culturel Migros
- Eglises réformées Berne-Jura-Soleure
- la ville de Nidau
- Fondia – Fondation pour la promotion de la diaconie communautaire

Nous exprimons également nos remerciements aux donateurs et donatrices qui nous ont soutenus lors de l'appel aux dons pour retravailler notre site internet.

Pour vos dons : CCP 25-6306-4

MERCI!





espace de formations fachstelle für erwachsenenbildung
rue Sessler 7/Sesslerstrasse 7
2502 Biel-Bienne
032 322 66 02
www.effe.ch
info@effe.ch

Un espace ouvert

Tous les jours de 08h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00 sauf le lundi, mercredi et vendredi après-midi.
Sur rendez-vous pour les entretiens individuels.

Renseignements complémentaires et inscription par téléphone, courriel ou sur notre site www.effe.ch