

Rapport d'activité 2025 à destination de Bruxelles Economie Emploi
Projet SPOC & Accompagnement à la Validation des compétences
Subventionné par BEE

Table des matières

1. <u>INTRODUCTION</u>	2
A) HISTORIQUE DU PROJET	2
B) DESCRIPTION DU PROJET ET DES MISSIONS 2025	4
C) RAPPEL DES OBJECTIFS FIXES POUR LE PROJET EN 2025	7
2. <u>RESULTATS</u>	8
A) RESULTATS QUANTITATIFS DES ACTIONS MENEES	8
B) PROFILS DES PUBLICS	13
C) RESULTATS QUALITATIFS DES ACTIONS MENEES	15
3. <u>PROMOTION DU PROJET SPOC ET ACCOMPAGNEMENT A LA VDC</u>	18
4. <u>ANALYSE DES REUSSITES ET DES DIFFICULTES - PISTES D'AMELIORATION</u>	18
A) REUSSITES GLOBALES	18
B) DIFFICULTES GLOBALES	19
C) PISTES D'AMELIORATION	21
5. <u>CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES</u>	22

1. INTRODUCTION

Le projet SPOC et Accompagnement se situe en amont des activités du Consortium de Validation des compétences qui s'articulent autour de l'objectif de certifier les compétences professionnelles d'une personne, lui permettant la reprise d'un parcours de formation dont l'emploi est la finalité.

Celui-ci :

- **Facilite l'accès au dispositif** (Centres et épreuves) à un plus grand nombre de candidat(e)s, notamment la catégorie « plus éloignée de l'emploi » disposant néanmoins de compétences « métier », dont la finalité est de favoriser leur obtention d'un Titre.
- **Renforce la stratégie d'information et de communication** de la VDC ;
- **Renforce les partenariats** afin de proposer une offre d'accompagnement à la validation pertinente en fonction des besoins du marché de l'emploi.

A) Historique du projet

Depuis 2015, un ensemble de partenaires bruxellois a développé et fait évoluer plusieurs projets visant à rendre la validation des compétences plus accessible aux demandeurs d'emploi peu qualifiés, en particulier ceux éloignés de l'emploi mais disposant de compétences pour les métiers visés par la VDC. Le projet initial «AlphaVAL», destiné au public en alphabétisation, a rapidement montré que ce public était trop éloigné pour accéder directement à la VDC, ce qui a conduit à une réorientation et à la création d'« AlphaFLEVAL », intégrant un accompagnement psychosocial et des modules courts comme le Français Langue Étrangère ciblé métier et la gestion du stress.

Les actions du premier projet pilote se sont déroulées au premier semestre 2017 et, au vu des résultats jugés pertinents, le dispositif a été élargi en octobre 2017 avec l'appui du Cabinet du Ministre de la Formation professionnelle. Ce nouveau projet, «Accompagnement court et long à la validation des compétences », impliquant plusieurs Missions locales, proposait un accompagnement modulable (court ou long) avant et après l'épreuve de validation, un module de français orienté métiers, ainsi que des options comme la gestion du stress ou un stage en entreprise, en s'appuyant sur

des partenariats structurés avec les Centres de validation des compétences et les acteurs locaux de l'emploi et de la formation.

Une évaluation réalisée en 2018 par le centre SPIRAL de l'Université de Liège a mis en évidence la nécessité de prévoir des refresh ou renforcements techniques pour les candidats à la VDC qui ne sont pas en emploi, afin de leur permettre de se remémorer et de pratiquer les gestes professionnels avant de passer l'épreuve. Sur cette base, le projet a de nouveau évolué en 2019 pour devenir le projet-pilote « SPOC et Accompagnement à la validation des compétences », qui a dissocié les missions de SPOC (information et orientation) et d'accompagnement, afin de mieux répondre à des besoins de publics différenciés et de professionnaliser ces deux fonctions.

Si les refresh techniques ont été reconnus comme nécessaires et maintenus dans le cadre de l'accompagnement, leur financement n'a cependant pas été inclus dans le budget alloué aux Missions locales, mais renvoyé à la commande de formation régionale auprès de Bruxelles Formation, ce qui a engendré des difficultés de planification budgétaire et empêché leur mise en œuvre en 2019. Malgré ces contraintes, le projet « SPOC et Accompagnement à la VDC » a été reconduit à budget constant entre 2020 et 2022, impliquant plusieurs Missions locales bruxelloises tant pour la fonction de SPOC que pour l'accompagnement aux épreuves de validation des compétences.

Dans le contexte des confinements de 2020-2021, une note méthodologique a été élaborée afin de formaliser le cadre d'intervention des Missions locales en matière d'accompagnement aux épreuves de VDC, en précisant notamment l'articulation entre les missions de SPOC et d'accompagnement, le public-cible, les objectifs, la structure des dispositifs, les méthodes et les outils mobilisés. Cette note insiste sur la nécessité d'inscrire le projet SPOC & Accompagnement dans le paysage plus large de l'orientation et de veiller à la cohérence et aux articulations entre les différents acteurs et dispositifs. Elle constitue encore aujourd'hui le cadre de référence des Missions locales dans ce projet.

Parallèlement, des discussions avec le cabinet ont mis en lumière la question de l'orientation vers la VDC et du rôle des conseillers d'Actiris, donnant lieu à un groupe de travail « Information des conseillers Emploi pour orienter vers la VDC » qui s'est

réuni à plusieurs reprises. Compte tenu du caractère transversal de ces enjeux, la cellule exécutive du Consortium a repris et élargi ces réflexions dans le cadre d'un «GT amont-guidance » associant notamment la Cité des Métiers, et a abouti en 2023 à une note rassemblant les principaux concepts et initiatives de terrain, validée en Comité directeur.

B) Description du projet et des missions 2025

Pour débiter ce point, il est important de souligner que le **contexte de subvention annuelle est véritablement contraignant** pour pouvoir proposer des actions sur le terrain de façon continue et sereine. La qualité et le professionnalisme des services proposés, qui ne cessent de se renforcer au fil des années, sont mis à mal par les incertitudes financières.

Nous plaidons, depuis 6 ans, pour que le projet soit financé de façon structurelle et appuyé par des fonds européens en co-financement car il répond à un besoin identifié auprès d'un public éloigné de l'emploi et fragilisé. De plus, ce projet a clairement présenté des résultats positifs objectivés au fil des années.¹

Au vu de l'augmentation de l'ensemble des coûts (indexation et inflation comprises), les Missions Locales estiment le désinvestissement subi à hauteur de 35% en deçà des ressources perçues. Cette subvention reconduite d'année en année sans augmentation ne correspond donc pas à la réalité des actions mises en œuvre et fragilise le projet et les ressources humaines qui s'y investissent.

Le projet est mis en œuvre par les Missions Locales en complémentarité de l'action (guidance) des Centres de Validation des compétences. Les activités réalisées à destination des bénéficiaires de leur structure sont nommées :

- **SPOC** : Informer et orienter des demandeurs d'emploi intéressés par la VDC vers les parcours correspondant à leurs besoins : VDC, accompagnement à la VDC, formation tout en appuyant la clarification du projet professionnel du candidat.

¹ Précisons également que les 2 études sur les indicateurs de transition pour les chercheurs d'emploi du Forem et d'Actiris parues cette année montrent la pertinence du dispositif et la nécessité d'un tel projet dans nos deux régions.

- **Accompagnement** spécifique vers la VDC de demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi. Ceci ouvre l'accès aux épreuves de VDC à un public porteur de compétences professionnelles mais qui a quitté le monde du travail depuis un certain temps, pour diverses raisons.

Ce dernier volet repose sur **4 modules indépendants et spécifiques** en fonction du métier :

- Soft skills/compétences transversales (gestion du stress,...) – cfr Transval-EU ;
- Compétences linguistiques (français langue étrangère orienté métier) ;
- STEAM (remise à niveau en calcul) ;
- Compétences techniques (diagnostic et remédiation par la pratique).

Rappelons que ces **modules sont mobilisables indépendamment les uns des autres et peuvent se combiner afin de créer un parcours individualisé** en fonction des besoins du candidat.

Précisons également qu'un **accompagnement psychosocial est réalisé de façon transversale** pour soutenir le candidat dans la mise en œuvre de son parcours depuis l'information sur le dispositif de Validation des compétences et le projet SPOC et accompagnement jusqu'à l'aval de l'épreuve de validation afin de favoriser la réinsertion sur le marché de l'emploi notamment avec un partenariat avec le service LINK d'Actiris.

En 2025, compte tenu de l'incertitude budgétaire, les réunions du *CoPil stratégique* se sont organisées plus régulièrement avec les directions des Missions locales et la FEBISP. Celles du *CoPil opérationnel* étaient moins fréquentes (3 au lieu de 4) mais en présentiel, pour s'adapter aux besoins et gagner en efficience ainsi qu'en convivialité. En effet, il s'agit également de réseautage visant un renforcement des liens de partenariats (OISP – Missions Locales – Centres de VDC – Consortium et FeBISP).

Dans le cadre de la mise en place des deux volets du projet à savoir le volet SPOC et Accompagnement, les Missions locales vont poursuivre les actions suivantes :

- **Consolidation des partenariats** avec les Centres de validation des compétences, les Chargés de missions, le Consortium de Validation des compétences et la Coordination bruxelloise, la FeBISP, Actiris et la Cité des métiers ;
- **Planification des sessions** de modules, des guidances et épreuves en partenariat avec le Centre de validation des Compétences concerné ;
- **Préparation du contenu** des différents modules du projet (gestion du stress, FLE orienté métier, remise à niveau en calcul ; modules techniques);
- **Promotion du projet** : création d'outils de communication en cohérence avec ceux du CVDC, organisation de séances d'information à destination des partenaires, publication d'événements sur les réseaux sociaux ;
- **Participation à des événements** (notamment le Formtruck de Bruxelles Formation, des bourses de l'emploi, activités de la Cité des métiers de Bruxelles...)
- Animation de **séances d'information** à destination du public (notamment via la Cité des métiers de Bruxelles, les agents des Missions Locales en charge du projet ou encore l'attachée VDC de la FeBISP) ;
- **Recrutement et accompagnement** des candidats ;
- **Animation des modules** d'accompagnement (accompagnement aux épreuves de validation des compétences) ;
- **Suivi des candidats avant et après** l'épreuve(s) de validation des compétences en lien avec les Centres ;
- **Suivi psychosocial** des candidats accompagnés aux épreuves de Validation des compétences ;
- **Encodage dans Val'ID** (principalement pour Schaerbeek) **et dans les tableaux de reporting spécifiques** ;
- **Participation à des groupes de travail et diverses réunions** du comité de pilotage stratégique et opérationnel du projet en présence des partenaires du projet ;
- **Constitution d'un rapport d'activités et d'un rapport financier** reprenant toutes les justificatifs et preuves de paiement.

Enfin, dans sa mission d'organisation générale de la validation des compétences, le CVDC recueille l'ensemble des rapports et résultats pour les partager avec les partenaires bruxellois et wallons afin d'alimenter l'orientation du dispositif.

C) Rappel des objectifs fixés pour le projet en 2025

Nous attirons une nouvelle fois votre attention sur le fait que nos objectifs ne cessent d'augmenter et sont largement atteints ces dernières années. Et ce :

1. avec un **budget inchangé** (et donc en baisse par rapport à l'indexation), non-pérennisé et accordé tardivement dans l'année dans un contexte particulier de forte incertitude en 2025.

2. malgré le retrait de plusieurs Missions locales au fil des années (les 3 Missions locales restantes en 2024 ont ainsi dépassé les résultats atteints par 4 d'entre elles auparavant).

C'est sans aucun doute cette précarité budgétaire qui a clairement mené certaines Missions locales à devoir quitter le projet malgré sa **pertinence pointée par de nombreuses sources**². Malgré cela, nous continuons à le proposer car, sur la base de reporting systématiques, chaque partenaire du projet reste convaincu de sa pertinence et de sa plus-value pour le public visé, au vu des résultats objectivés et de la demande croissante de la part des candidats via les divers canaux activés.

De plus, le **contexte particulier de l'année 2025** avec un gouvernement en affaires courantes en Région bruxelloise **a eu un impact direct sur l'organisation des activités** de ce projet. Pour rappel, les Missions locales avancent les financements et ne récupèrent les montants que courant de l'année suivante. Vu l'incertitude budgétaire pour 2025 du fait du caractère facultatif de cette subvention, certaines Missions locales ont dû faire des choix. A savoir :

- La **Mission locale d'Etterbeek** a décidé de se retirer en début d'année du projet et a dû licencier la personne en charge des activités opérationnelles. Celle-ci a continué les activités de SPOC et d'accompagnement pendant son préavis jusqu'au 16 mai 2025.

² Que nous tenons à votre disposition afin d'étayer plus largement notre sujet

- La **Mission locale d'Ixelles** a suspendu ses activités de janvier à avril 2025 et a repris avec un CDD de mai à décembre de cette même année ouvrant donc une année partielle à financer.
- La **Mission locale de Schaerbeek** a souhaité maintenir son investissement en continuant sur fonds propres en attendant la confirmation de la subvention.

Les **objectifs quantitatifs** visés par les Missions locales pour l'**année 2025** :

- Pour l'aspect **information et orientation - SPOC** : **290 personnes** ;
- Pour l'aspect **accompagnement** spécifique : **208 personnes**.

2. RESULTATS

A) RESULTATS QUANTITATIFS MENES DANS LE CADRE DU PROJET

Au global pour l'année 2025

Les données quantitatives présentées ci-dessous sont issues de l'outil de reporting mis à disposition par le Consortium à destination des Missions locales dans le cadre de ce projet.

Cette année, le projet SPOC et Accompagnement a touché **295 personnes distinctes** ayant bénéficié des informations (à travers le volet SPOC) et/ou des accompagnements vers les épreuves de validation des compétences.

Pour cela, les Missions locales participantes ont engagé, au total 2,16 équivalents temps plein répartis comme suit :

Etterbeek : 0,33 sur les 5 mois prestés sur 1 seule personne ;

Ixelles : 0,53 sur les 8 mois prestés sur 1 seule personne ;

Schaerbeek : 1,33 sur les 12 mois prestés et répartis sur 3 personnes³.

Les équivalents temps plein engagés pour ce dispositif se font sur fond propres par les directions des Missions locales. Il est également à pointer que **le nombre**

³ Notons que 2 des personnes en charge du projet ont dû s'absenter et n'ont donc pu œuvrer pleinement. De plus, elles ont dû consacrer une part de leur temps de travail à la modification du contenu des accompagnements afin de respecter les nouveaux référentiels métiers.

d'équivalent Temps Plein de 2025 a dû être diminué compte tenu du fait que le montant budgétaire alloué ne respecte pas les indexations salariales légales.

Volet SPOC 2025

Cette année encore, les résultats confirment la plus-value du projet pour les publics souvent « éloignés de l'emploi » qui sont accompagnés.

Précisons qu'outre ce qui est décrit au début de ce rapport et dans la demande de subvention, ce volet permet de réduire les freins liés à la complexité administrative et institutionnelle que peut représenter cet aspect pour bon nombre de candidats. Elle est l'occasion d'une meilleure compréhension visant :

- l'analyse de l'expérience professionnelle acquise en dehors des parcours certifiants ;
- la compréhension des enjeux liés à la validation des compétences ;
- le soutien à la constitution des dossiers ;
- la coordination avec les Centres de validation ;
- une sécurisation des parcours individualisé en fonction des besoins mis en évidence lors de ce 1^{er} rendez-vous.

Le **volet SPOC a**, une fois de plus, **permis d'assurer ses missions** d'information, de sensibilisations et d'orientation renforcée vers le dispositif de la VDC⁴. Ainsi, il joue pleinement son rôle de guichet unique, facilitant la lisibilité de l'offre de VDC.

Les chiffres des Missions locales participantes au projet en 2025 sont :

2025	Nombre d'actions de SPOC	Nombre de personnes informées
Schaerbeek	237	219
Etterbeek	15	15
Ixelles	59	56
Total	311	290

⁴ Et au besoin, vers des dispositifs de formation afin d'acquérir les compétences nécessaires à la passation de la VDC ou toute autre orientation menant à la réalisation du projet professionnel du candidat

- On observe une **légère diminution due principalement à l'arrêt de la Mission locale d'Etterbeek** peu avant la fin du 1^{er} semestre de l'année 2025.
- Il faut également pointer le **manque de soutien financier** que nous n'avons eu de cesse de souligner ces dernières années⁵.
- Il est également à préciser que **diverses difficultés au niveau des ressources humaines** ont été rencontrées cette année tant au sein de la Mission locale de Schaerbeek que de la Mission locale d'Ixelles expliquant cette légère diminution qui aurait probablement pu être évitée si les financements étaient structurels et alignés avec les coûts réels.
- La **Mission locale d'Ixelles**, malgré l'engagement d'une nouvelle chargée de projet et une demi-année de pratique, **a pu maintenir un nombre d'actions et de personnes proportionnellement équivalent aux années précédentes.**

Top 5 des métiers demandés en SPOC en 2025

Métiers	Actions de SPOC
Employé(e) administratif(-ve)	106
Installateur(trice) électricien résidentiel	52
Jardinier(-ère) d'entretien	35
Peintre décorateur	29
Agent d'accueil	28

Il est clair qu'à investissement constant, comme c'est le cas à Schaerbeek, on observe des résultats stables montrant qu'il **est indispensable de doter ce projet de financement structurel**. Et ce, d'autant plus :

- Que ce **dispositif permet des passerelles** dans l'Enseignement pour Adultes permettant une valorisation des compétences et capacités des individus ;

⁵ Pour rappel, n'ayant jamais été augmenté depuis 2019, cela représente 35% des ressources réellement disponibles.

- Que la **réforme des allocations de chômage et de l'accompagnement des chercheurs d'emploi contraint à rapidement retrouver une source de revenu (au travers d'un emploi dit « durable »)** permettant un niveau de vie décent et respectueux des droits fondamentaux de l'individu ;
- Qu'on sait (au travers de diverses études et de la littérature scientifique) que les **Titres/diplômes sont encore un gage de savoir-faire pour les employeurs** de notre pays ;
- Qu'une large partie des demandeurs d'emploi à Bruxelles sont peu ou pas qualifiés

Volet Accompagnement 2025

Mission locale	Nombre d'actions d'accompagnement	Nombre de personnes distinctes accompagnées
Etterbeek	12	12
Ixelles	24	24
Schaerbeek	199	181
Total général	235	217

Ces données pourraient laisser penser une légère baisse mais il faut surtout se rappeler que c'est **l'équivalent d'une Mission locale qui a quitté le projet**. Ces **chiffres montrent** donc plutôt une stabilisation et **même une hausse du nombre de candidats accompagnés** répartis sur l'équivalent de **deux Missions locales pour cette année 2025**. Ces chiffres traduisent donc bien une **montée en charge** stable du projet et confirment son ancrage comme point d'entrée privilégié vers la validation des compétences.

Types d'action d'accompagnement

	Mission locale d'Etterbeek	Mission locale d'Ixelles	Mission locale de Schaerbeek	Total général
FLE	8	24	21	53

Gestion du stress	12	12	114	138
Renforcement	0	0	188	188
Mise à niveau en calcul - STEAM	0	12	0	12

La Validation des Compétences après l'Accompagnement en 2025

Les centres de Validation des compétences n'étant pas tenu d'informer les Missions locales des résultats aux épreuves (et ce, dans le respect du Règlement Général sur la Protection des Données), ces données sont référencées par la Consortium lui-même. Dès lors, il apparaît que le nombre d'épreuves réalisées par métier à l'issue du projet SPOC et Accompagnement :

Métiers accompagnés	ML d'Etterbeek	ML d'Ixelles	ML de Schaerbeek	Total
Agent(e) d'accueil			16	16
Aide-comptable			4	4
Coiffeur(euse)	4			4
Coiffeur(euse) autonome	1			1
Conducteur(rice) de chariot élévateur avec poste de conduite au sol de type frontal			1	1
Conducteur(rice) de chariot élévateur avec poste de conduite au sol de type latéral			1	1
Conducteur(rice) de gerbeur et de transpalette motorisé			1	1
Conseiller(ère) en emploi et insertion professionnelle			1	1
Employé(e) administratif(ive)			94	94
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel			13	13

Jardinier(ière) d'entretien			26	26
Maçon(ne)		0		0
Monteur(euse) en chauffage et sanitaire		0		0
Ouvrier(ère) polyvalent(e)		2		2
Peintre décorateur(rice)		16		16
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)		0		0
Technicien(ne) en installations électriques			6	6
Total général	5	18	163	186

	ETTERBEEK	IXELLES	SCHAERBEEK	TOTAL
Inscription	5	21	175	201
Épreuves	5	18	163	186
Titres	5	6	101	112
Taux de réussite	100%	33 %	62%	60 %

B) PROFILS DES PUBLICS ET DES ACTIONS MENEES DANS LE CADRE DU PROJET EN 2025

Le projet a été mis en place, historiquement, pour des profils diversifiés considérés comme étant éloignés de l'emploi. Cette année 2025 confirme cet aspect.

Les principaux obstacles rencontrés par les candidats sont d'ordre :

- Administratif et
- Linguistique.

Notamment sur le processus de validation des compétences et la procédure d'inscription aux épreuves

Tableau de répartition par niveau de certification :

Certification à l'entrée	Individus
0. Aucun diplôme	4

1. CEB	6
2. CESI/CE2D : entre 2 et 4ème secondaire	112
3. CESS	22
4. Diplôme du Sup	6
5. Primaires à l'étranger	16
6. Secondaire à l'étranger	60
7. Supérieur à l'étranger	27
8. Autre	3
9. Sans information	44
Total	300

Mode d'acquisition des compétences des candidats

	Etterbeek	Ixelles	Schaerbeek	Total
Expérience personnelle	2	-	6	8
Expérience professionnelle	10	13	103	126
Formation	-	2	4	6
Expérience prof. Et Formation	5	20	86	111
Sans information	1	26	218	300
Total général	18	64	218	300

Compétences linguistiques des candidats

Connaissance du français	Etterbeek	Ixelles	Schaerbeek	Total
OUI	12	45	190	247
OUI moyennent remédiation	5	12	12	29

Non		1	5	6
Sans information	1	6	11	18

Statut socioprofessionnel des candidats

Statut socioprof.	Etterbeek	Ixelles	Schaerbeek
Chercheur d'emploi – Inoccupé	13	30	161
Chercheur d'emploi – Occupé	2	1	21
Sous contrat d'insertion	1	22	15
Travailleur salarié	-	1	11
Travailleur indépendant	1	1	1
Sans information	1	9	9
Total	18	64	218

Il apparaît donc très clairement que **ce projet répond des plus adéquatement et précisément aux individus en recherche d'emploi** mais nécessitant une reconnaissance officielle de leurs expériences professionnelles (souvent invisibilisées). Il permet dès lors aux publics ciblés de fluidifier leur parcours d'insertion (ou de réinsertion) en **valorisant les compétences acquises tout en réactivant l'estime d'eux-mêmes afin de structurer et sécuriser leurs parcours professionnels.**

C) RESULTATS QUALITATIFS DES ACTIONS MENEES DANS LE CADRE DU PROJET

Les résultats qualitatifs du projet "SPOC et Accompagnement" mettent en lumière **l'engagement accru des conseillers des Missions locales dans l'accompagnement individualisé vers la validation des compétences.** Ces retours soulignent leur rôle pivot, alliant expertise pédagogique, adaptabilité et proactivité pour maximiser l'impact du projet.

Rôle stratégique dans le déploiement

Les conseillers ont mis en œuvre le projet via un canevas Consortium harmonisé, ajusté collectivement lors des COPIL avec CVDC, FeBISP, CDM, EA, BF et SFPME. **Cet effort collaboratif a permis des clarifications précises, renforçant la cohérence et l'efficacité du projet pour tous les acteurs impliqués.**

Les chiffres ci-dessus traduisent une montée stable du dispositif tout en confirmant l'ancrage du projet comme point d'entrée privilégié vers la Validation des compétences. Cela permet une reconnaissance officielle des compétences d'un public peu diplômé ou n'ayant pas reçu de reconnaissance du diplôme obtenu dans leur pays d'origine.

Personnalisation des parcours candidats

Un candidat accède à des modules ciblés selon ses besoins, abordés via l'outil de positionnement en guidance initiale. **Les séances d'information s'adaptent en durée et contenu** : les informations générales (possibilités VDC, inscription, épreuves) sont complétées par des réponses spécifiques aux profils et aux questions des personnes. Le personnel des Missions locales fait preuve d'une écoute active et d'une flexibilité exemplaire. Cela illustre par la même occasion leur disponibilité organisationnelle ainsi qu'une **adaptabilité constante dans la transmission** des informations sur le dispositif. **L'écoute active et la vigilance sont plus que largement sollicitées.**

Perfectionnement continu des pratiques

Avec un investissement professionnel constant, **les conseillers ont affiné les contenus des séances d'information et les accompagnements proprement dits.** Cela exige une observation fine, une écoute empathique et de l'adaptation quotidienne. **Ils enrichissent leurs compétences métiers via des recherches dédiées, garantissant un encadrement sur mesure** pour chaque candidat.

Notons que cette année, le **contenu des accompagnements au métier d'employé(e) administratif/ve a dû être modifié⁶** afin de respecter le nouveau métier entrant en

⁶ Il en sera de même pour le métier de « Technicien PC & Réseau »

application le 06 janvier 2026 nommé « collaborateur/trice administratif/ve ». Ce **travail a dû être amorcé lors du dernier semestre afin d'être prêt** pour l'accompagnement des candidats souhaitant s'orienter dans cette voie.

Élaboration de séances pédagogiques différenciées

Un travail d'investigation approfondi est réalisé sur les métiers : identification et articulation des compétences, conception de **modules formatifs découpés en séquences**. Celles-ci activent les prérequis (émergence des connaissances acquises, diagnostic des compétences à renforcer voire à intégrer). Elles comblent les compétences lacunaires, clés manquantes pour réussir les épreuves VDC. Chaque parcours, personnalisé, mobilise des heures de recherche pour des objectifs atteignables préalablement ciblés.

Comme l'a montré le volet SPOC, les **actions d'information et d'orientation sont plus largement individuelles** appuyant les données déjà accumulées ces dernières années tant via divers recueils scientifiques⁷ que par l'expérience de terrain. Elles indiquent que les publics-cibles ont besoin d'un accompagnement spécifique afin de mener à bien leur projet professionnel.

Développement de partenariats externes

Les **conseillers ont prospecté et noué des collaborations avec des bénévoles et des experts métiers**, enrichissant les accompagnements tout au long de l'année. Ces réseaux, toujours bénéfiques, amplifient l'employabilité des candidats via un **accompagnement global et contextualisé**. De plus, les **partenariats développés par les Missions locales avec l'Enseignement pour Adultes** permettent de **faciliter les passerelles** pour les candidats ayant validé leurs compétences et désireux d'acquérir plus de savoirs dans le métier choisi.

⁷ Rappelons notamment celui réalisé en 2018 par le centre SPIRAL de l'Université de Liège mais aussi « Les trajectoires de formation dans un parcours d'insertion professionnelle » par Elsy CANON et « Comment les professionnels accompagnent-ils les publics vers l'emploi et la formation ? » de Bruxelles Formation, mars 2024 pour ne citer que ces quelques sources

3. PROMOTION DU PROJET SPOC ET ACCOMPAGNEMENT À LA VDC

En plus des actions de promotion multipliées les années précédentes via des canaux variés (exemple : sites internet des Missions locales, la Cité des métiers ou encore événements ponctuels divers) et compte tenu des restrictions budgétaires annoncées, **la Mission locale de Schaerbeek a pris contact avec le Forem de Val Benoît à Liège afin d’initier un partenariat.** Cela a permis aux candidats bruxellois de passer les épreuves de collaborateur administratif dans ce Centre. Chaque année, ce type de démarche doit être réévaluée en fonction des ressources mises à disposition et des besoins ciblés.

Les prises de contact entre les **Organismes d’Insertion Socio-Professionnels (OISP), membres de la FeBISP dans lesquels la certification n’est pas proposée, et les Missions locales ont eu pour résultat l’orientation plus fluide des stagiaires vers les modules d’accompagnement et le dispositif de validation des compétences.** En plus de promouvoir le projet et le dispositif, cette action vise la mise en réseau de partenaires, ce qui constitue un facteur favorisant la sécurisation des parcours des demandeurs/chercheurs d’emploi.

4. ANALYSE DES REUSSITES ET DIFFICULTES - PISTES D’AMELIORATION

A) REUSSITES GLOBALES

- **Visibilité et reconnaissance plus large du dispositif et du projet**

Les données 2025 montre une **demande croissante** pour ce type d’accompagnement et **l’importance d’un suivi individualisé dans la réussite des parcours pour les publics considérés comme éloignés de l’emploi.**

Les **directions du Consortium, des Missions locales et de la FeBISP ont été reçues⁸ par le Cabinet Leisterh, au début 2025,** pour présenter les plus-values du projet SPOC et Accompagnement et le dispositif de VDC. Suite à cet entretien, celui-ci a été valorisé dans la « Déclaration de Politique communautaire⁹ » du MR en ciblant les passerelles avec L’Enseignement pour Adultes.

⁸ Suite à un courrier rédigé au nom des partenaires du projet afin de faire connaître et valoriser le dispositif.

⁹ P.39

D'autres courriers ont été envoyés aux différents chefs de file des partis des Régions wallonnes et bruxelloises.

En outre, les divers partenaires ont **participé à des événements institutionnels où les rencontres ont permis d'aborder le dispositif de VDC et le projet SPOC et Accompagnement**. Il en a notamment été question lors d'un Talent Talk organisé par BECI en septembre 2025.

- **Expertise des partenaires**

Elles mettent aussi en évidence la pertinence du positionnement des **Missions locales comme acteurs-clés dans l'orientation et la préparation à la validation des compétences**. En effet, ce projet contribue à structurer les pratiques d'orientation vers le dispositif tout en développant une expertise pertinente quant aux accompagnements à proposer aux publics bruxellois relativement peu diplômés. Ces constats alimentent directement les réflexions stratégiques pour l'année 2026 ainsi que les perspectives de renforcement du dispositif et du projet SPOC et Accompagnement au regard des réformes des allocations de chômage.

- **Pertinence renforcée**

Il a été montré par les **études réalisées par le FOREM et Actiris** que le **Taux de Sortie Positive¹⁰ (TSP) est de 72,8%** et le **Taux de Sortie vers l'Emploi (TSE) de 56,2%** pour les chercheurs d'emploi (CE) **ayant certifiés leurs compétences via le dispositif de VDC**. Il a été observé des **TSE élevés à la fois pour les CE ayant fait des études à l'étranger non reconnues en Belgique ainsi que pour les CE faiblement qualifiés et moyennement qualifiés**.

B) DIFFICULTES GLOBALES

- **Difficultés liées au public**

En 2025, le projet SPOC et Accompagnement a été confronté à une intensification des vulnérabilités des publics : parcours de chômage plus longs, pressions accrues liées

¹⁰ « Ces indicateurs de transition formation-emploi constituent une information importante pour l'évaluation des politiques de formation et de certification professionnelle et pour le pilotage de l'offre de formation et de certification professionnelle », *Indicateurs de transition pour les chercheurs d'emploi certifiés par une épreuve de VDC – Cohortes 2021-2023 (Résultats 2022-2024)*, View Brussels, travaux présentés en CODA le 10/10/2025

aux réformes des allocations et insécurité financière plus marquée pour de nombreux participants. Ces éléments se traduisent par une plus grande difficulté à se projeter dans des démarches de validation des compétences qui demandent un minimum de stabilité (temps, disponibilité mentale, capacité de se déplacer, etc.)¹¹.

Par ailleurs, une **part importante des personnes accompagnées reste très peu diplômée et parfois en situation d'analphabétisme ou de faibles compétences numériques, ce qui complique la compréhension des enjeux de la validation et des règles administratives** (chômage, dispense, inscription...) qui l'entourent. **Le travail d'explicitation**, de (re)motivation et de simplification des informations occupe donc une place centrale et **plus chronophage que prévu dans l'accompagnement**.

- **Difficultés de mise en œuvre opérationnelle**

La coordination entre les calendriers des Centres de validation, les contraintes des participants (garde d'enfants, revenus des plus limités, convocations Actiris/ONEM) et les rythmes propres aux Missions locales reste un défi structurel. Il n'est pas toujours possible d'aligner, dans les délais, une préparation adéquate, une place disponible à l'épreuve et une situation administrative compatible pour le candidat.

On observe également des limites dans la capacité d'accueil des Centres de validation sur certains métiers très demandés, ce qui peut entraîner des délais d'attente importants et des découragements. Cela oblige les conseillers à multiplier les relances, à gérer des reports et à maintenir la motivation des candidats sur des périodes plus longues que prévu¹².

- **Difficultés liées au contexte institutionnel et aux réformes en cours**

Les réformes récentes de la réglementation du chômage et le durcissement des contrôles renforcent la pression sur les chercheurs d'emploi, qui vivent la participation à des dispositifs tels que la validation des compétences comme une opportunité mais qui peut aussi être comprise comme des injonctions supplémentaires. Cette tension

¹¹ <https://www.onem.be/reforme-de-la-reglementation-du-chomage>

¹² <https://www.validationdescompetences.be/actualites/rapport-activite-2024>

peut générer de la méfiance ou de la fatigue vis-à-vis des démarches proposées et exiger davantage de temps d'explication sur le sens du projet et ses bénéfices concrets.

De plus, **la complexité du paysage institutionnel rend parfois difficile la lisibilité des parcours pour les bénéficiaires** comme pour certains partenaires. Les conseillers doivent jouer un rôle de médiation et de traduction entre des règles qui évoluent et des publics éloignés des codes administratifs, ce qui augmente la charge de travail qualitative par dossier.

- **Difficultés en termes de ressources et de périmètre**

Le déploiement du projet sur plusieurs Missions locales et sur un ensemble de métiers en tension suppose un investissement important en coordination, capitalisation et harmonisation des pratiques. Dans un contexte budgétaire contraint, il n'est pas toujours possible de dégager le temps nécessaire pour la formation continue des équipes, la participation à tous les groupes de travail externes et la production de supports adaptés à chaque public.

Par ailleurs, la **demande d'information et d'accompagnement à la validation augmente** (notamment du fait de la visibilité du dispositif et des incitants régionaux), **mais les moyens dédiés ne suivent pas la même progression.** Le risque est de devoir arbitrer plus fortement entre profondeur de l'accompagnement et volume de personnes rencontrées, alors que les publics accompagnés nécessitent souvent un suivi intensif et individualisé (et cela devrait s'intensifier dans les mois et années à venir).

C) PISTES D'AMELIORATION

Aspect communicationnel

Cette année, il a été mis en évidence que bon nombre d'acteurs et professionnels de l'accompagnement des chercheurs d'emploi dans le secteur de l'insertion socio-professionnelle n'ont pas encore suffisamment connaissance du dispositif de VDC. Chacun des partenaires œuvre donc pour une communication ciblée sur celui-ci malgré les diverses restrictions budgétaires.

Réformes en cours

En plus des conséquences de la réforme du chômage, de nouvelles missions sont progressivement attribuées au CPAS, missions qui s'apparentent potentiellement à celles attribuées aux agences pour l'emploi. En soutenant structurellement le projet Spoc et Accompagnement, Bruxelles Economie Emploi renforcerait la cohérence avec les réformes fédérales d'activation des demandeurs d'emploi et la réforme systémique de l'enseignement qualifiant, de l'enseignement pour adultes et de la formation professionnelle.

Consolider et développer les partenariats entre acteurs de l'accompagnement

Renforcer les liens entre VDC, formation qualifiante, métiers en pénurie afin d'envisager une voie de sortie durable du chômage, compatibles avec les nouvelles logiques d'activation.

Il a d'ores et déjà été présenté à Brulocalis¹³ ainsi qu'aux CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale ayant assisté aux Assises de l'ISP¹⁴, un projet de partenariat afin de drainer les publics bénéficiant du RIS d'être orientés vers les modules d'accompagnement à la VDC.

5. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

Au regard des données présentées, 2025 s'inscrit dans la continuité des années précédentes avec un projet SPOC et accompagnement qui reste pertinent pour un public majoritairement peu ou pas diplômés mais riches en expériences de terrain. Les **Missions locales continuent de jouer un rôle central¹⁵ de relai entre le dispositif et les réalités des candidats.**

Face aux **prérequis linguistiques et aux compétences de base parfois insuffisantes des candidats bruxellois¹⁶**, il apparaît **nécessaire de consolider les passerelles avec les modules FLE orienté métier mis en place par les Missions**

¹³ Rencontre initiée par la FeBISP et lors d'une réunion de Coordination stratégique bruxelloise en 2025.

¹⁴ Le 1^{er} décembre 2025 à Bruxelles.

¹⁵ *En maîtrise de la langue, compréhension des consignes, gestion du stress et confiance en soi.*

¹⁶ *Il est demandé par Brupartners dans son Avis d'initiative « Stratégie « Social – Santé » pour la législature 2024-2029, adopté le 15 janvier 2026, que « la spécificité bruxelloise soit pleinement intégrée dans les politiques publiques : une population marquée par une grande diversité, une précarité socio-économique importante, [...] et une forte proportion de publics fragilisés. Ces réalités exigent des réponses adaptées, inclusives et accessibles. » p. 25*

locales dans le cadre du projet SPOC et Accompagnement. En effet, **ces remises à niveau** permettent l'accès effectif au dispositif et à la passation des épreuves. En outre, elles **favorisent l'ancrage des compétences** communicationnelles écrites et orales afin d'envisager la suite du parcours des chercheurs d'emploi et leur retour au travail.

En outre, le **public bruxellois peu qualifié** a besoin de renforcer sa confiance en soi et doit apprendre (comme tout un chacun) à gérer le stress pour réussir les épreuves de VDC et sécuriser son parcours d'insertion (ou réinsertion) au sein de notre société.

Le projet SPOC et Accompagnement constitue clairement un outil stratégique pour accompagner les évolutions liées aux réformes gouvernementales et de l'Enseignement pour Adultes. Son renforcement permettrait de garantir une meilleure reconnaissance des compétences des publics et une sécurisation accrue des trajectoires socio-professionnelles. Le **besoin de modules courts de remise à niveau technique et de renforcement linguistique demeure très présent** dans les retours des personnes, **ce qui plaide pour la pérennisation voire l'élargissement du projet.**

Le maintien d'un contact dédié et spécialisé en VDC au sein des Missions locales, apparaît donc toujours indispensable pour assurer une information claire, un avis éclairé et des accompagnements contextualisés et efficaces. En effet, elles disposent d'un ancrage de proximité auprès des publics les plus éloignés de l'emploi, ce qui en fait des **guichets de prédilection pour l'information et la préparation à la validation des compétences en assurant un accompagnement individualisé.** Il **devrait être envisagé d'étendre ce projet aux autres Missions locales** comme nous l'envisageons notamment en intégrant celle de Saint-Gilles qui a développé une expertise dans les métiers du soin et de la personne¹⁷.

Comme stipulé dans l'Avis d'initiative de Brupartners qui : « demande un **renforcement de l'engagement en faveur des publics défavorisés, en développant des initiatives ciblées visant à améliorer leur accès à l'emploi et à la formation.** [...] la mise en œuvre de projets spécifiques à destination des personnes d'origine étrangère, ainsi que la création d'ateliers adaptés aux jeunes peu qualifiés

¹⁷ *Métiers valorisés par le gouvernement fédéral.*

[...]. **Brupartners insiste également sur l'importance** de permettre aux missions locales d'assurer un accompagnement auprès des jeunes, afin de maintenir un lien durable et **de favoriser l'insertion professionnelle dans la durée.** »¹⁸

Ainsi, dans un système où les droits du chômage sont limités dans le temps (tout en réduisant les possibilités de dispense permettant l'accès à la formation), **il devient rationnel pour les politiques publiques d'investir dans des dispositifs qui réduisent la durée du chômage en sécurisant des transitions rapides vers l'emploi et la qualification.** C'est précisément la fonction du projet SPOC et Accompagnement. **En soutenant plus largement ce projet, Bruxelles Économie Emploi renforce la cohérence entre ses subventions, les réformes et les politiques régionales.**

Cela mènera également à une **meilleure coordination entre les actions d'Actiris, des Missions Locales, du CVDC, des CPAS, qui sont des enjeux pour notre région au regard des nouvelles orientations politiques.**

En soutenant et pérennisant le projet SPOC et Accompagnement à la VDC, Bruxelles Economie Emploi renforce un maillon essentiel entre les divers acteurs précités et contribue à faire de la validation des compétences un atout dans les parcours d'insertion des bruxellois.

¹⁸ *Ibidem p.25*