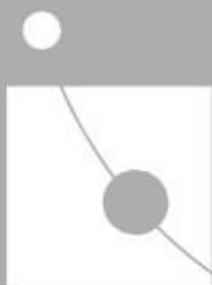


Rapport d'activité du Consortium de Validation des compétences 2017



VALIDATION
des COMPÉTENCES



TABLE DES MATIÈRES

Le Consortium de Validation des compétences dépose, comme chaque année, son rapport d'activité se référant à la **Note d'orientation stratégique 2015-2019** définie par les partenaires sociaux et approuvée par les gouvernements francophones.

Afin de rendre visibles les actions réalisées en coordination avec les opérateurs, ce rapport d'activité suit la même structure que celle du Plan d'action prioritaire commun aux membres de la Cellule exécutive du Consortium et aux chargés de mission des opérateurs. Ce plan d'action prioritaire est structuré en cinq axes qui correspondent aux cinq axes du **portefeuille FSE 2014-2020**. Les objectifs stratégiques et les actions reprises à l'intérieur de ces cinq axes répondent aux mêmes priorités et innovations que celles décrites dans la Note d'orientation stratégique 2015-2019.

Depuis 2015, grâce à des financements supplémentaires octroyés par le **Plan Marshall 4.0 en Wallonie** et la **Stratégie 2025 à Bruxelles**, des actions ont pu être amplifiées.

Le rapport d'activité 2017 est structuré en **cinq parties** :

1. La **Partie A** *Le contexte*, présente les différents éléments de contexte qui encadrent et rendent possibles les actions du dispositif, à savoir la Note d'orientation stratégique, le Fonds Social Européen, le Plan Marshall 4.0 et la Stratégie 2025.

2. La **Partie B** *La validation des compétences en quelques chiffres*, reprend les éléments statistiques relatifs au dispositif, pour l'année 2017, en termes d'épreuves de validation des compétences et en termes de Reconnaissance des Acquis de Formation.
3. La **Partie C** *Le rapport du Consortium de validation des compétences*, synthétise le travail réalisé par le Consortium et ses partenaires en 2017, et présente le plan d'action prioritaire pour 2018.
4. La **Partie D** *Les rapports des opérateurs* renseigne plus spécifiquement sur le travail réalisé par chaque opérateur partenaire du Consortium : Bruxelles Formation, l'Enseignement de Promotion sociale, Le Forem, l'IFAPME et le SFPME.
5. La **Partie E** *Evolution de la validation par région* met en évidence certains éléments statistiques de l'évolution de la validation des compétences en Région de Bruxelles-Capitale, en Région wallonne (hors Brabant Wallon) et dans le Brabant Wallon.

Vous retrouverez également dans ce rapport plusieurs annexes, permettant d'appréhender la validation des compétences. Ces annexes vont de la liste des Titres de compétence disponibles à la composition des différents organes constitutifs du Consortium, en passant par un glossaire.

TABLE DES MATIÈRES	2
PRÉLIMINAIRES – VISION, MISSIONS, VALEURS DU CONSORTIUM	5
1. QUELLE EST NOTRE VISION ?	5
2. QUELLES SONT NOS MISSIONS ?.....	5
3. QUELLES SONT NOS VALEURS ?.....	5
A. LE CONTEXTE	7
1. LA NOTE D'ORIENTATION STRATÉGIQUE 2015-2019	7
2. LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN	8
3. LE PLAN MARSHALL PM 4.0.....	9
4. LA STRATÉGIE 2025	10
B. LA VALIDATION DES COMPÉTENCES EN QUELQUES CHIFFRES	11
1. UN DISPOSITIF EN CROISSANCE.....	13
1.1. 2017 en quelques chiffres.....	13
1.2. Les épreuves en un coup d'oeil.....	13
1.3. La RAF en un coup d'œil	13
2. LES ÉPREUVES DE VALIDATION DES COMPÉTENCES	13
2.1. Les métiers.....	13
2.2. Le taux de réussite aux épreuves....	15
2.3. Le taux de présence aux épreuves..	17
2.4. Le profil des candidats.....	17
2.5. Rencontre offre et demande	21
3. LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE FORMATION	21
3.1. Les métiers.....	21
3.2. Le profil des apprenants	21
3.3. Evolution de la RAF.....	23
C. RAPPORT DU CONSORTIUM DE VALIDATION DES COMPÉTENCES	25
1. AXES STRATÉGIQUES	25
AXE 1 : Amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats. 25	
AXE 2 : Différencier et adapter les modalités d'accès à la validation au public et aux compétences visés.	37
AXE 3 : Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats	41
AXE 4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation.....	47
AXE 5 : Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence obtenus par les candidats au sein des entreprises et des secteurs professionnels.....	49
2. MISSIONS DE BASE	55
2.1. Développer de nouveaux métiers ...	55
2.2. Assurer la veille de la production et programmer des monitorings.....	55
2.3. Contrôler la méthodologie des sessions d'épreuve.....	55
2.4. Présenter la méthodologie	55
2.5. Réviser l'accord de coopération	56
2.6. Vers une certification professionnelle unique	56
3. PLANS D' ACTIONS	57
D. RAPPORTS DES OPÉRATEURS	61
1. BRUXELLES FORMATION ET SES PARTENAIRES.....	61
1.1. Gestion globale du Projet validation	61
1.2. Réalisations en chiffres.....	63
1.3. Rapport d'activité 2017.....	63
1.4. Plan d'actions 2018.....	70
2. ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE	73
2.1. Gestion globale du Projet validation	73
2.2. Réalisations en chiffres.....	73
2.3. Rapport d'activité 2017.....	75
2.3. Plan d'actions 2018	79
3. FOREM	81
3.1. Gestion globale du projet validation	81
3.2. Réalisations en chiffres.....	85
3.3. Rapport d'activité 2017.....	85
3.4. Plan d'actions 2018	91
4. IFAPME.....	95
4.1. Gestion globale du Projet validation	95
4.2. Réalisations en chiffres.....	97
4.3. Rapport d'activité 2017.....	97
4.4. Plan d'actions 2018.....	100
5. SFPME	103
5.1. Gestion globale du Projet validation	103
5.2. Réalisations en chiffres.....	103
5.3. Rapport d'activité 2017.....	103
5.4. Plan d'actions 2018.....	106
E. EVOLUTION DE LA VALIDATION PAR RÉGION	109
1. EVOLUTION DE LA VALIDATION EN RÉGION BRUXELLES CAPITALE.....	109
1.1. Données relatives aux épreuves ...	109
1.2. Données relatives à la Reconnaissance des Acquis de Formation .	112
1.3. Titres délivrés par Opérateur et par processus	112
2. EVOLUTION DE LA VALIDATION EN RÉGION WALLONNE, HORS BRABANT WALLON	113
2.1. Données relatives aux épreuves ...	113

2.2.	<i>Données relatives à la Reconnaissance des Acquis de Formation .</i>	117
2.3.	<i>Titres délivrés par opérateur et par processus</i>	117
3.	EVOLUTION DE LA VALIDATION EN BRABANT WALLON.....	118
3.1.	<i>Données relatives aux épreuves ...</i>	118
3.2.	<i>Données relatives à la Reconnaissance des Acquis de Formation .</i>	120
3.3.	<i>Titres délivrés par opérateur et par processus</i>	120
ANNEXES.....		121
1.	LISTE DES TITRES DE COMPÉTENCE DISPONIBLES	121
2.	LISTE DES CENTRES	129
3.	COMPOSITION DU COMITÉ DIRECTEUR	133
4.	COMPOSITION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE ET D'AGRÉMENT	135
5.	COMPOSITION DE LA CELLULE EXÉCUTIVE	139
6.	LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	143
7.	GLOSSAIRE.....	145

1. QUELLE EST NOTRE VISION ?

Tel que recommandé par le Conseil de l'Europe, le système de validation des compétences :

- ❖ renforce l'**employabilité** et la **mobilité professionnelle** des travailleurs, occupés ou non.
- ❖ renforce la **cohésion sociale** en permettant aux citoyens qui ne possèdent pas de titre scolaire de voir reconnaître par un système légal des compétences acquises par l'expérience de travail, de formation professionnelle, de vie.

2. QUELLES SONT NOS MISSIONS ?

Le Consortium de validation des compétences (CVDC) organise les démarches visant à vérifier la maîtrise des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles pour obtenir un Titre de compétences reconnu par les prestataires associés.

En particulier, à la demande des trois gouvernements (Région wallonne, Communauté française et Cocof), le Consortium de validation des compétences :

- ❖ organise l'**agrément** des Centres de validation,
- ❖ coordonne l'**offre** de validation des compétences et favorise son développement,
- ❖ assure le suivi des **demandes** de validation,
- ❖ établit la **méthodologie** d'évaluation des compétences commune aux Centres de validation,
- ❖ élabore les **référentiels** de validation destinés aux épreuves organisées dans les Centres,

- ❖ organise la **coordination** des référentiels de validation avec les référentiels métiers et de qualification dans une optique européenne, fédérale, communautaire et régionale,
- ❖ assure la **confidentialité** des informations recueillies,
- ❖ favorise la **reconnaissance** des Titres de compétence,
- ❖ assure la mission générale **d'organisation** et de **gestion** de l'ensemble du processus de validation.

3. QUELLES SONT NOS VALEURS ?

Le citoyen est au centre de nos préoccupations.

Nous favorisons son bien-être économique et social dans une perspective d'égalité des chances.

- ❖ **Emancipation sociale** : L'accès ou le maintien à l'emploi, l'évolution de carrière et l'apprentissage tout au long de la vie sont des objectifs que nous poursuivons et qui participent à l'émancipation des citoyens.
- ❖ **Équité** : Le traitement est équitable pour tous.
- ❖ **Pertinence** : La validation des compétences répond aux besoins et aux attentes du citoyen.
- ❖ **Transparence** : Le dispositif est transparent pour les usagers et les parties prenantes.
- ❖ **Confiance** : Par le suivi de nos conventions de partenariat, nous tentons d'inscrire des relations « gagnant-gagnant » dans le temps.

A. LE CONTEXTE

1. LA NOTE D'ORIENTATION STRATÉGIQUE 2015-2019

Ce sont les Partenaires sociaux et les Services Publics de l'Emploi, réunis au sein d'une Commission consultative et d'agrément (CODA), qui proposent les axes de travail à investir au travers d'une « Note d'orientation stratégique ».

La Note d'orientation stratégique cadre donc l'action du Consortium de validation des compétences pour la législature 2015-2019 de manière à favoriser une logique d'actions concertées entre les gouvernements, les partenaires sociaux et le Consortium en charge de la validation des compétences. Chaque année, le Consortium dépose à la CODA, pour approbation, un Rapport annuel des activités qui est ensuite transmis aux gouvernements.

La Note d'orientation stratégique vise à :

- Asseoir une vision commune quant au développement de la validation des compétences ;
- Définir les axes privilégiés d'actions du Consortium pour la période à venir ;
- Impliquer le Consortium, mais aussi les partenaires sociaux et les gouvernements dans la réalisation de ses actions.

La Note d'orientation stratégique définit **quatre actions à développer prioritairement** de 2015 à 2019 :

- Le développement des **usages sociaux et économiques** de la validation ;
- L'information des **travailleurs en difficulté** sur le marché de l'emploi et la mobilisation des organisations en charge de ces travailleurs (Cellules de reconversion, organismes d'outplacement) ;
- La possibilité d'accroître sa qualification via un accès à une **offre de formation** ou d'enseignement adaptée aux compétences maîtrisées ;
- La mise en œuvre de **l'approche dossier**.

La Note d'orientation stratégique définit également **quatre innovations à développer prioritairement** de 2015 à 2019 :

- La **transparence** des Titres de compétence sur le marché de l'emploi ;
- La progression de la validation des compétences **en entreprise** ;
- L'élargissement de la **Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF)** à d'autres opérateurs ;
- La mise en œuvre de Titres de compétence de **spécialisation**.

2. LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN

L'« **Europe 2020** » est la stratégie de l'Union européenne (UE) en faveur de la croissance et de l'emploi, lancée pour dix ans en 2010. Elle vise à mettre en place les conditions d'une croissance intelligente, durable et inclusive. Le FSE joue un rôle important pour aider l'Europe à atteindre ses objectifs.

La validation de l'apprentissage non-formel et informel est à l'ordre du jour de l'Union européenne depuis le lancement de la **stratégie de Lisbonne** en 2000. Plusieurs processus ont été mis en œuvre par l'UE pour créer des cadres favorables à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, à l'articulation des différentes formes d'apprentissage et à l'accroissement de la mobilité des apprenants.

La **programmation 2014-2020** est structurée en 4 axes. La validation des compétences est reprise dans l'axe 2- Connaissances et compétences - mesure 2.1 : « **Offrir aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs occupés des formations à haute valeur ajoutée, et des services de validation des compétences et acquis de l'expérience** ». Les actions cofinancées dans cet axe visent à « renforcer la compétitivité des entreprises à travers différentes mesures ciblées en faveur de publics tels que les chercheurs d'emploi et les personnes inactives afin qu'ils reçoivent des formations pointues porteuses d'emplois, dans les métiers émergents et d'avenir ou des formations à haute valeur ajoutée. Ces actions peuvent s'inscrire dans des processus de **validation des compétences** et des acquis de l'expérience soutenus par les autorités en Wallonie et à Bruxelles, dans une perspective globale de formation tout au long de la vie ».

Le dispositif de validation des compétences, après plus de 14 années d'existence, rentre dans sa dernière étape de développement : celle de la **consolidation** et de l'**amplification**. Il s'agit de diversifier les modalités d'évaluation pour répondre aux besoins spécifiques des candidats et à l'évolution du marché de l'emploi. L'offre de métiers doit être interpellée et articulée avec l'évolution des secteurs et des emplois au sein des entreprises. Le renforcement s'appuie sur la formation des acteurs des Centres, sur l'établissement de partenariats et sur une gestion coordonnée visant une meilleure couverture géographique et temporelle de l'offre.

Ces efforts vont permettre d'augmenter le nombre de porteurs du Titre de Compétence.

Ce déploiement poursuit l'objectif particulier de rapprocher la validation des compétences des candidats et des organismes en charge de leur insertion, en leur garantissant un mode d'évaluation et un accompagnement adaptés aux différents contextes dans lesquels ils évoluent. L'effort à fournir pour y parvenir est à la fois méthodologique et partenarial. En parallèle, le travail de la reconnaissance du Titre de compétence doit être poursuivi pour accroître la valeur du Titre de compétence.

Cinq axes de travail ont été définis pour le dispositif de validation des compétences pour 2014-2020 :

- **AXE 1** : Amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats ;
- **AXE 2** : Différencier et adapter les modalités d'accès à la validation au public et aux compétences visés ;
- **AXE 3** : Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats ;
- **AXE 4** : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation ;
- **AXE 5** : Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence obtenus par les candidats au sein des entreprises et des secteurs professionnels.

Ces cinq axes sont portés par un portefeuille commun à travers **trois projets distincts** : le projet FSE « **ValBrux** » pour la Région bruxelloise, le projet FSE « **ValWal** » pour la Région wallonne, hors Brabant wallon et le projet FSE « **ValBrab** » pour la province du Brabant Wallon.

3. LE PLAN MARSHALL PM 4.0

Sous cette législature, le Plan Marshall 4.0 capitalise sur différents acquis et sur les points forts des plans « Marshall » et « Marshall 2. Vert » ainsi que sur les perspectives à long terme identifiées par le Plan Marshall 2022. Ainsi, il renforce les actions en faveur d'un cadre propice à la création d'activités et d'emplois, consolide l'attention prioritaire accordée à la formation, à la recherche et à sa valorisation, poursuit ses efforts en matière de mobilisation du territoire à des fins de dynamisation du tissu économique et concentre son action de soutien à la transition énergétique. Au-delà de ces confirmations, le Plan Marshall 4.0 retient des orientations nouvelles, notamment pour intégrer plus largement la dimension « numérique », riche en opportunités.

Les axes structurants convergent également avec les lignes stratégiques retenues dans le cadre du Feder/FSE, permettant ainsi des effets de levier.

Dans le cadre du Plan Marshall 4.0, le Gouvernement wallon entend tisser des synergies entre la Wallonie et la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le cadre des liens nécessaires entre les politiques de formation et d'enseignement. Des synergies sont également recherchées directement avec la Région bruxelloise, notamment dans le cadre des appels à projets des pôles de compétitivité.

Au total, ce sont plus de 2,4 milliards d'euros qui sont consacrés à ce Plan Marshall 4.0 auxquels s'ajoutent 468 millions d'euros de nouveaux financements alternatifs.

Concernant la validation des compétences, retenons la mesure I.1. : « *Booster l'alternance comme dispositif permettant l'accès au marché du travail ou le retour à l'emploi (mieux exploiter les potentialités de l'apprentissage en alternance, répondre aux besoins des entreprises, les rendre plus compétitives, augmenter la qualification des apprenants, DE, travailleurs).* » et plus particulièrement l'action I.1.3 : « **Amplifier la reconnaissance des savoirs et des savoir-faire professionnels acquis en dehors des filières de formation et d'enseignement classiques** ».

Cette action se décline en **4 étapes** :

- Définir une liste des métiers à développer dans l'offre de validation des compétences du Consortium notamment en ciblant les métiers d'avenir ou émergents.
- Développer les épreuves correspondantes.
- Agréer les Centres de validation des compétences ad hoc pour ces épreuves.
- Développer et mettre en œuvre l'approche « dossier » dans le cadre de la validation des compétences.

Pour la réalisation de cette action, 800.000€ sont confiés aux opérateurs de la Région wallonne œuvrant dans le cadre de la validation des compétences. Ces **moyens** permettent ainsi de financer :

- deux ressources humaines détachées au sein de la Célex ;
- les épreuves de validation des compétences dans les métiers d'avenir (réalisées dans les Centres des opérateurs et chez les partenaires, par des mises en situation et par approche dossier) ;
- les formations de renforcement et complémentaires ;
- la communication pour « doper » les métiers d'avenir peu demandés.

4. LA STRATÉGIE 2025

L'axe 2 de la Stratégie 2025 pour Bruxelles institue les engagements de la Région et des Communes bruxelloises en matière de validation. Plusieurs objectifs mettent en avant les objectifs attendus :

Objectif 2 : La mise en œuvre du plan d'action « Bruxellois dans la **Fonction publique** par la généralisation de la validation des compétences au sein des organismes bruxellois, notamment lors de l'ouverture de postes.

Objectif 4 : Renforcement des **politiques croisées Emploi-Formation** en mobilisant le dispositif EVC (Erkennen van Verworven Competenties) et le dispositif de validation des compétences francophone au bénéfice des chercheurs d'emploi, en contribuant à sa valorisation, en relançant la coordination bruxelloise francophone de la validation des compétences et en mobilisant les outils de validation des compétences comme outil de reconversion dans les entreprises en restructuration.

Objectif 8 : Promotion de l'Emploi durable et de qualité par l'accroissement du recours à l'utilisation de la validation des compétences acquises en dehors du circuit scolaire classique auprès des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des entreprises par l'amélioration du **fonctionnement** du dispositif (plus de lisibilité, simplification des procédures, diminution des temps d'attente, meilleure efficacité).

LaTask Force Emploi Formation Enseignement Entreprises

Elle est lieu de l'opérationnalisation de la Stratégie et a alimenté la S2025 par une note au Gouvernement de la Région de Bruxelles Capitale présentant les objectifs visés à l'horizon 2020 :

1. Une offre de validation des compétences, simplifiée, mieux adaptée aux besoins bruxellois et plus efficace, **permettra de délivrer plus de 2.000 Titres par an** du seul côté francophone bruxellois (soit 180% d'augmentation), auxquelles s'ajouteront les actions menées du côté néerlandophone dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme qui sera prochainement initiée. Cet objectif sera graduellement atteint sur 5 années de 2016 à 2020.

2. La validation des compétences devra s'intégrer **comme une des priorités d'action** dans l'ensemble des politiques bénéficiant aux chercheurs d'emploi et travailleurs peu diplômés.

3. L'usage de la validation / Erkennen van competenties et des Titres de compétences / Ervaringsbewijzen sera ancré dans les pratiques de recrutement des entreprises et des institutions publiques. Il bénéficiera du soutien et des impulsions des interlocuteurs sociaux en Région de Bruxelles-Capitale, tout particulièrement au travers de la conclusion de conventions sectorielles intégrant les missions des Centres de Référence, des futurs Pôles Formation Emploi ou des commissions sectorielles en matière de validation des compétences et promotion des Titres de compétence.

La Plan de validation 2020 opérationnalise les objectifs « validation » de la Stratégie 2025. Il s'inscrit de facto dans la contribution belge aux objectifs de la Stratégie UE2020 et de la politique de cohésion européenne.

Le Plan s'inscrit dans les missions du Consortium de validation des Compétences et des objectifs du FSE Valbrux. Il mobilise l'ensemble des opérateurs de formation pour adultes et d'emploi agissant sur le territoire régional bruxellois. Il est coordonné par la coordination bruxelloise instituée en avril 2016.

B. LA VALIDATION DES COMPÉTENCES EN QUELQUES CHIFFRES

Remarque préliminaire - La synthèse suivante a été réalisée au départ des sessions finalisées par Centres dans Val'id en date du 08/01/2018.

A travers ces résultats, ce sont les missions de base reprises dans le décret que nous retrouvons.

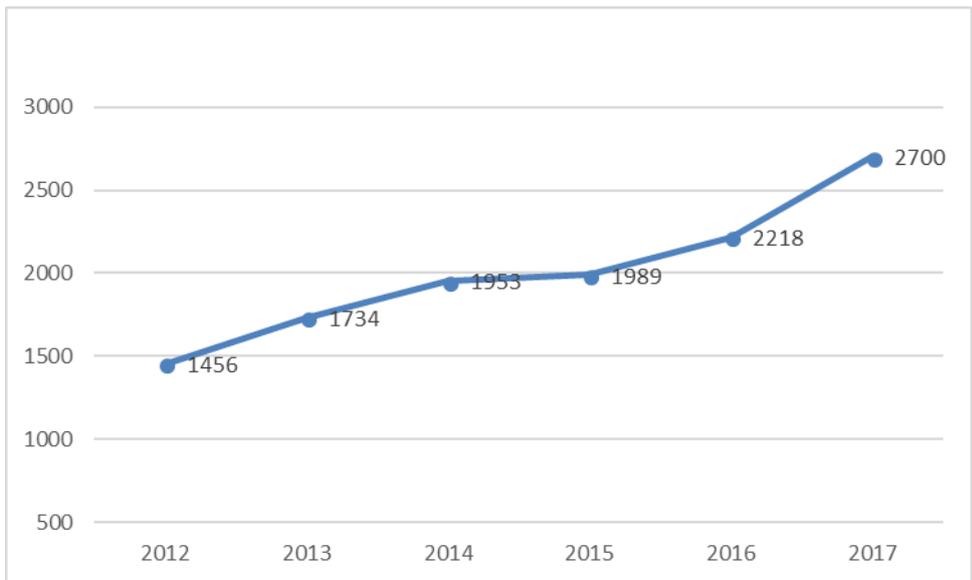


FIGURE 1: Evolution du nombre de Titres délivrés via Epreuves (2012-2017)

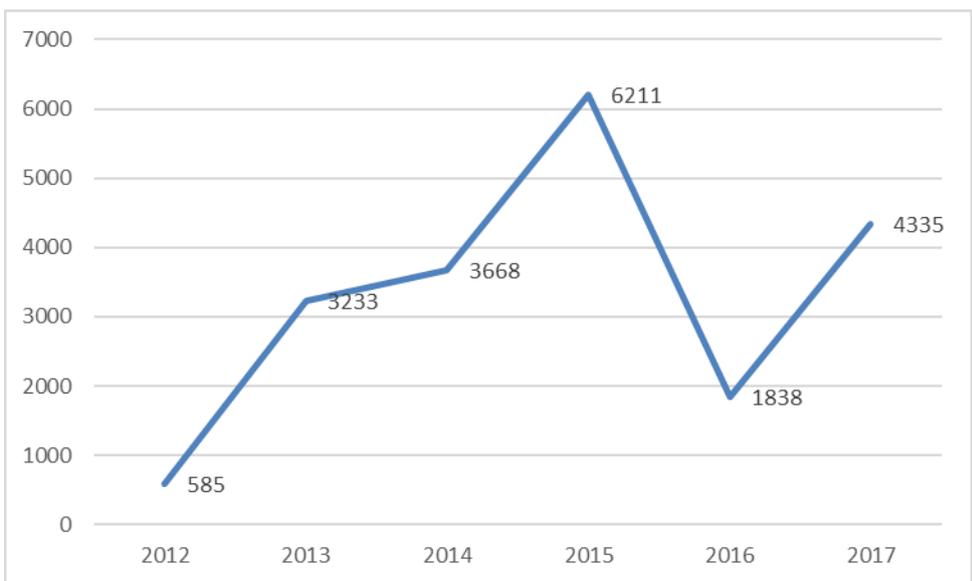


FIGURE 2 : Evolution du nombre de Titres délivrés via la RAF (2012-2017)

1. UN DISPOSITIF EN CROISSANCE

1.1. 2017 EN QUELQUES CHIFFRES

- 7 035 Titres de compétence délivrés :
 - 2 700 Titres délivrés suite aux épreuves de validation des compétences (2 218 en 2016)
 - 4 335 Titres émis via la Reconnaissance des Acquis de Formation (1 838 en 2016)
- 65 métiers pour lesquels des référentiels ont été produits depuis 2005

La différence observée au niveau du nombre de Titres délivrés via le processus de Reconnaissance des acquis de formation s'explique par le fait qu'en 2016, le processus avait été freiné par le développement d'un nouvel outil informatique et par une nouvelle procédure de gestion des fichiers par un opérateur.

Ces différents éléments ont pu être solutionnés en 2017.

1.2. LES ÉPREUVES EN UN COUP D'OEIL

- 4 105 inscriptions de candidats
- 3 516 épreuves réalisées (objectif fixé à 1987 épreuves)¹
- 1 263 sessions réalisées
- 76.8% de réussite (objectif fixé à 70%)
- 85.7% de taux de présence moyen
- 46 métiers pour lesquels des sessions ont été réalisées recouvrant 109 unités de compétence
- 47 Centres de validation actifs, sur 51 sites distincts
- 54 Centres de validation agréés
- 1 952 personnes ayant obtenu au moins un Titre en 2017

¹ On entend par « épreuve » un candidat présent à une session de validation. Ce terme est donc à distinguer d'une « session » de validation à laquelle participe un (ou plusieurs) candidat(s)

1.3. LA RAF EN UN COUP D'ŒIL

- 75 dossiers de correspondance acceptés depuis 2011
- 30 métiers concernés par le processus
- 1 942 personnes ayant obtenu au moins un Titre en 2017

2. LES ÉPREUVES DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

Les points statistiques suivants – Les métiers, Le taux de réussite, Le taux de présence aux épreuves, Le profil des candidats, ... – portent sur les données relatives aux Titres de compétence délivrés suite à une épreuve de validation des compétences.

Des éléments complémentaires sur la Reconnaissance des Acquis de formation peuvent se retrouver sous le point « 3. Reconnaissance des Acquis de formation ».

2.1. LES MÉTIERS

En 2017, 46 métiers ont été proposés à la validation, recouvrant 109 unités de compétence. Un double constat peut être apporté par rapport à 2016 : une légère baisse dans le nombre de métiers mis en œuvre (47 métiers proposés en 2016) et une augmentation du nombre d'UC mis en œuvre (99 UC en 2016).

L'augmentation du nombre d'unités de compétence proposées à la validation provient de deux facteurs :

- Une mise en œuvre de l'ensemble des unités de compétence composant le métier (ex : les 4 UC du métier de plafonneur-cimentier ont été mises en œuvre en 2017, pour seulement 2 en 2016).
- Une mise en œuvre sur une même année de deux versions de référentiel pour certains métiers : les référentiels antérieurs à la mise en conformité avec le SFMQ et les référentiels mis en conformité avec le SFMQ. Pour certains métiers, le temps d'une année, le nombre d'unités de compétence mises en œuvre a donc presque doublé.

Métiers	2016		2017	
	Nb	% Réussite	Nb	% réussite
Employé administratif (H/F)	672	61.0%	581	65.7%
Aide-ménager (H/F)	538	80.5%	513	79.7%
Conducteur de chariot élévateur (H/F)	175	75.4%	454	83.5%
Technicien PC & réseaux (H/F)	163	73.0%	209	67.0%
Tuteur en entreprise (H/F)	28	89.3%	206	95.6%
Plafonneur-Cimentier (H/F) (SFMQ-06/2016)	41	80.5%	130	80.8%
Ouvrier Boulanger-pâtissier (H/F)	87	82.8%	127	80.3%
Peintre-décorateur (H/F) (SFMQ-10/2017)	107	74.8%	113	61.1%
Jardinier (H/F)	46	87.0%	104	81.7%
Installateur électricien résidentiel (H/F)	132	78.8%	101	84.2%
Préparateur-vendeur en boucherie (H/F)	65	87.7%	70	57.1%
Aide-comptable (H/F)	154	68.8%	64	59.4%
Technicien en système d'usinage (métal) (H/F)	64	92.2%	60	76.7%
Maçon (H/F) (SFMQ - 03/2017)	82	62.2%	59	72.9%
Découpeur-désosseur (H/F)	52	88.5%	59	93.2%
Mécanicien d'entretien des VP et VUL (H/F)	42	78.6%	53	90.6%
Carreleur (H/F) (SFMQ-10/2017)	44	63.6%	50	68%
Ouvrier de voirie (H/F)	18	94.4%	49	93.9%
Peintre industriel (H/F)	13	69.2%	46	97.8%
Installateur sanitaire (H/F)	20	55.0%	42	76.2%
Poseur de fermetures menuisées (H/F)	36	63.9%	39	76.9%
Coiffeur autonome (H/F)	16	87.5%	39	66.7%
Mécanicien d'entretien industriel (H/F)	28	92.9%	38	57.9%
Coiffeur (H/F)	38	78.9%	36	80.6%
Agent d'accueil (H/F)	24	83.3%	32	71.9%
Esthéticien (H/F)	13	38.5%	29	72.4%
Mécanicien automatique (H/F)	14	92.9%	28	50.0%
Monteur frigoriste (H/F)	27	85.2%	27	92.6%
Fossoyeur (H/F)	35	100.0%	24	100.0%
Technicien des arts de la scène et de l'évènement (H/F)	36	77.8%	23	87.0%
Auxiliaire technique de spectacle (H/F)	29	79.3%	23	82.6%
Couvreur (H/F) (SFMQ-10/2017)	24	79.2%	22	77.3%
Mécanicien réparateur des VP et VUL (H/F)	18	83.3%	18	83.3%
Tôlier industriel (H/F)	8	100.0%	7	100.0%
Opérateur de production sur ligne industrielle	4	100.0%	6	100.0%
Technicien frigoriste (H/F)	3	100.0%	6	66.7%
Conducteur d'engins de terrassement (H/F)	11	45.5%	5	40.0%
Tuyauteur industriel (H/F)			5	100.0%
Opérateur call center (H/F)	15	86.7%	4	75.0%
Opérateur de production en industrie alimentaire (H/F)	11	81.8%	4	50.0%
Garçon Restaurant (H/F)	3	100.0%	4	25.0%
Coffreur (H/F)	3	33.3%	2	50.0%
Coiffeur Manager (H/F)	2	100.0%	2	100.0%
Premier chef de rang (H/F)			1	0.0%
Magasinier (H/F)	17	70.6%	1	100.0%
Barman (H/F)	1	0.0%	1	100%
Grimpeur-élagueur (H/F)	17	70.6%		
Employé administratif des services commerciaux (H/F)	8	75.0%		
Vendeur automobile (H/F)	5	20%		
Total général	2989	74.2%	3516	76.8%

TABEAU 1: Nombre d'épreuves par métier et taux de réussite (2016-2017)

- La mise en œuvre de nouvelles UC associées à des métiers déjà existants dans l'offre, comme l'unité de compétence TPC4 pour le Technicien PC & Réseaux (H/F) ou encore l'unité de compétence PEINTINDUS5 pour le métier de Peintre industriel (H/F).

L'offre a connu une légère baisse en termes de métiers mis en œuvre. Une croissance est cependant constatée concernant la complétude de l'offre des métiers mis en œuvre.

Top 5 des métiers les plus validés :

En 2016, le palmarès était le suivant :

- Employé administratif (H/F) : 672 épreuves
- Aide-ménager (H/F) : 538 épreuves
- Conducteur de chariot élévateur (H/F) : 175 épreuves
- Technicien PC & Réseaux (H/F) : 163 épreuves
- Aide-comptable (H/F) : 154 épreuves

En 2017, la situation se présente comme suit :

- Employé administratif (H/F) : 581 épreuves
- Aide-ménager (H/F) : 513 épreuves
- Conducteur de chariot élévateur (H/F) : 454 épreuves
- Technicien PC & Réseaux (H/F) : 209 épreuves
- Tuteur en entreprise (H/F) : 206 épreuves

Le top 5 des métiers les plus validés a connu peu d'évolution entre 2016 et 2017. Le métier de conducteur de chariot élévateur (H/F), qui depuis quelques années connaît une évolution très forte, reste à la troisième place, une troisième place qui est toutefois beaucoup moins éloignée de la deuxième que précédemment : la différence entre le nombre d'épreuves réalisées pour le métier d'aide-ménager (H/F) et le métier de conducteur de chariot élévateur (H/F) n'est plus que de 59 épreuves alors qu'elle était de 364 en 2016. Le métier de tuteur en entreprise (H/F), métier proposé à la validation depuis 2016, entre également dans le top 5, avec plus de 200 épreuves réalisées en 2017.

Ces deux métiers (conducteur de chariot élévateur (H/F) et tuteur en entreprise (H/F) ont fait l'objet d'un projet spécifique dans le courant de l'année

2017. Lors de la restructuration de l'entreprise **Caterpillar**, les employés ont eu l'opportunité de valider leurs compétences pour ces deux métiers.

Le métier d'aide-ménager (H/F) reste un métier fort de la validation des compétences, au même titre que l'employé administratif (H/F). L'impact de ces deux métiers est cependant nettement moins important qu'auparavant. Ainsi, en 2014, 45% des épreuves réalisées portaient sur ces deux métiers. En 2017, ce pourcentage descend à 31%².

2.2. LE TAUX DE RÉUSSITE AUX ÉPREUVES

Le taux de réussite moyen des candidats aux épreuves de validation des compétences s'élève à 76.8%. Ce taux est en hausse par rapport à 2016. Cette hausse s'explique notamment par le taux de réussite élevé des candidats ayant passé une épreuve de validation des compétences dans le cadre de la restructuration Caterpillar (90.1% de réussite).

Toutefois, en ne tenant pas compte des épreuves qui se sont déroulées dans le cadre « Caterpillar », le taux de réussite pour l'année 2017 est de 74.9 %, soit légèrement supérieur à la moyenne de 2016 (74.2%).

Une grande variabilité dans le taux de réussite est toujours constatée (cf. Taux de réussite par métier (2017) – figure 4). Sur les 46 métiers mis en œuvre en 2017, 9 ont un taux de réussite inférieur à 60%.

Les variabilités du taux de réussite ont plusieurs origines :

- Diversité des publics : publics sortant de formation, travailleurs, chercheurs d'emploi, ressortissants étrangers ayant des difficultés avec la connaissance du français ou des normes et réglementation belges³,
- Complexité variable des unités de compétence selon les métiers et au sein même des métiers.

² Il reste cependant de 56% si l'on considère l'ensemble des métiers du Top 5.

³ Pour répondre à ces problèmes, des modules préparatoires / de renforcement sont proposés – Voir Objectif Stratégique 1.3

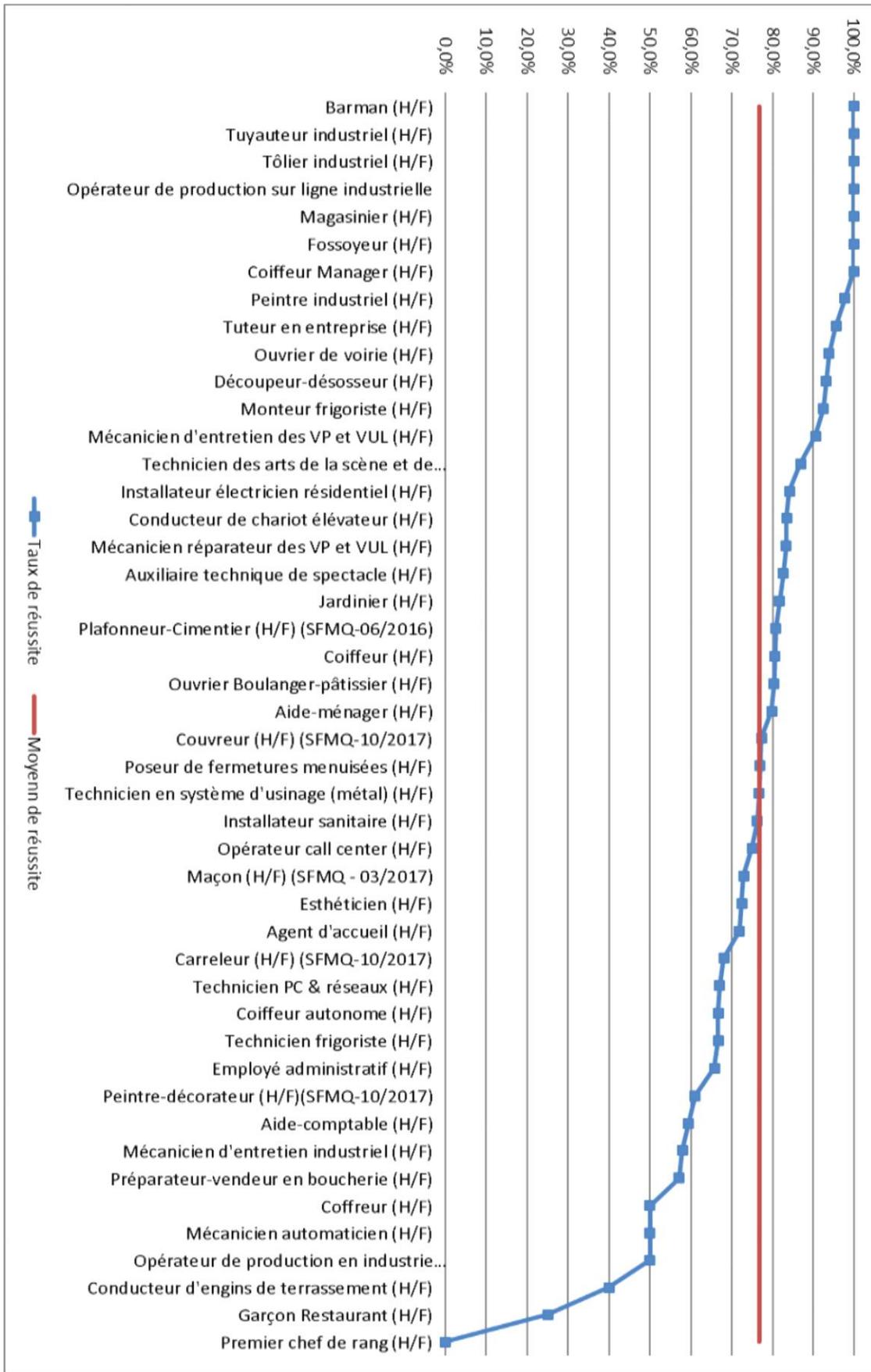


FIGURE 3: Taux de réussite par métier (2017)

- Temps d'attente entre l'inscription à la validation et la session. Plus le temps d'attente est long, plus le candidat – et plus spécifiquement le chercheur d'emploi – perdra en maîtrise et en confiance en lui.

Ce dernier point rappelle l'importance de la gestion de l'offre, dans son aspect de planification régulière de sessions de validation des compétences.

Le taux de réussite passe à 76.8% en 2017 (74.2% en 2016). Ce taux de réussite est cependant légèrement biaisé par le taux de réussite très élevé des candidats « Caterpillar ».

2.3. LE TAUX DE PRÉSENCE AUX ÉPREUVES

Le taux de présence aux épreuves a légèrement augmenté en 2017 et est de 85.7 % pour 84.4% en 2016. Ce taux de présence élevé n'est cependant pas atteint sans difficulté. Il est le résultat de stratégies mises en place par les Centres pour lutter contre l'absentéisme : contacts téléphoniques jusqu'à la veille de l'épreuve, conscientisation du coût humain et financier de l'épreuve lors de l'entretien de préparation à l'épreuve, liste de réserve, Le personnel des Centres recourt souvent à plusieurs méthodes pour assurer la présence des candidats.

Le taux de présence reste cependant problématique pour certains métiers. Ainsi, une petite dizaine de métiers ont un taux de présence inférieur à 70%, voire pour trois métiers, un taux de présence égal ou inférieur à 50% (métiers de barman (H/F), couvreur (H/F) et coiffeur (H/F)). Ces métiers se caractérisent par un faible nombre d'épreuves réalisées lors de l'année écoulée (barman (H/F) ; couvreur (H/F)) et des caractéristiques organisationnelles particulières (coiffeur (H/F) – qui nécessite un ou 2 modèles spécifiques choisis par le candidat).

2.4. LE PROFIL DES CANDIDATS

En 2017, 2 611 personnes distinctes ont été inscrites aux épreuves de validation des compétences – en ce compris les personnes notifiées en absence –. Au terme du processus de

validation, 1 952 personnes ont obtenu au moins un Titre de compétence.

Les statistiques qui suivront seront basées sur les épreuves et non pas les candidats. En effet, les données – dont les données socio-professionnelles – étant constituées à partir du processus « épreuve », une analyse sur le candidat n'est pas réalisable.

2.4.a. LA RÉPARTITION HOMMES-FEMMES

En 2017, les hommes sont plus nombreux à se présenter à la validation des compétences que les femmes (66.6% d'hommes pour 33.4% de femmes) – cf. Genre des candidats présents en 2017. L'importance des métiers dits « masculins » dans l'offre de validation explique cette prépondérance d'hommes passant une épreuve de validation des compétences. Les secteurs tels que la construction, la logistique, l'industrie technologique ou l'électricité couvrent en effet plus de la moitié de l'offre en termes de métiers.

Pour ces métiers où la ségrégation de genre reste un fait, le but n'est pas de viser l'égalité dans chacun des métiers. Il faut avant tout permettre à chacun d'accéder librement et aisément au métier qu'il souhaite exercer, sans ressentir de pression négative ou d'obstruction lors de ce choix⁴. Les Centres de validation des compétences, dans le prolongement des projets mis en place par leurs opérateurs, sont attentifs à ces points.

⁴ Cf. *Stratégie Gender Streaming (Définition, CE 1996)* : Gender mainstreaming, c'est tenir compte de la dimension d'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les étapes d'un projet – élaboration, mise en place, suivi et évaluation – avec le souci de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes [...] Comment un projet peut-il contribuer à long terme à plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans le sens de donner une vraie opportunité – et donc faire le nécessaire pour créer un vrai choix – aux femmes comme aux hommes de choisir librement un métier ou une formation en fonction de leurs préférences avec une influence des stéréotypes de genre aussi réduite que possible. Pour pouvoir y arriver, il incombe aux opérateurs des projets FSE de travailler à l'égalité de genre dans : l'accès du public à leurs activités, l'offre en matière d'activités et de formations, le contenu et la pédagogie et l'organisation même.

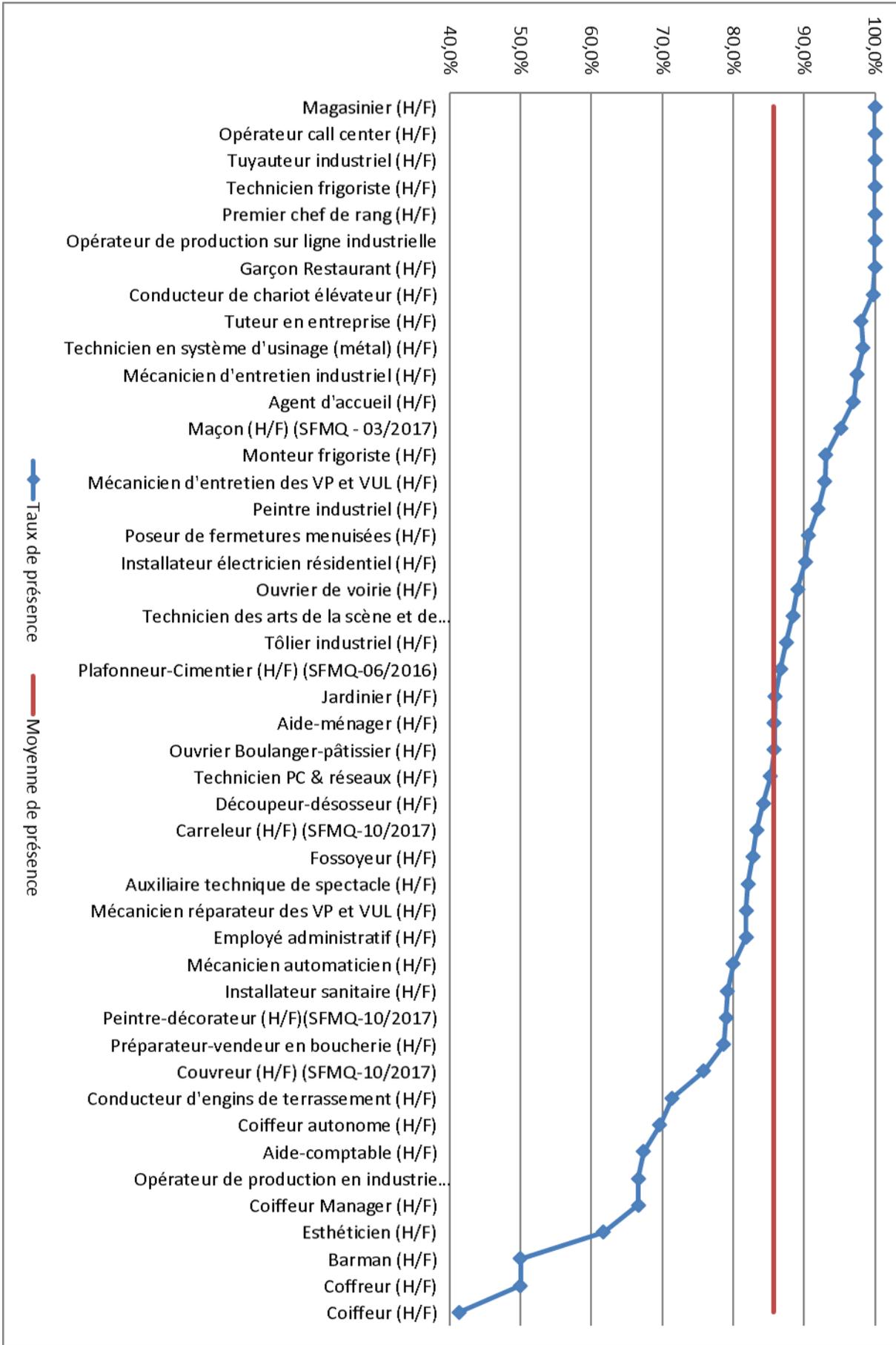


FIGURE 4: Taux de présence par métier (2017)

Par ailleurs, la validation des compétences, de par son accès libre, sa gratuité et une mise en situation professionnelle validée par une grille critériée et univoque, s'inscrit dans cette démarche de changement à plus long terme en vue de l'égalité Homme/Femme.

Ainsi, en 2017, la seule épreuve organisée pour le métier de magasinier (H/F) a été passée par une femme. Notons également l'augmentation du nombre de femmes ayant passé l'épreuve de coiffeur autonome (H/F), épreuve permettant d'aller vers l'accès à la profession : elles étaient 8 en 2016 – soit 50% -, elles sont 27 en 2017 – soit 69.2%. Nous pouvons également souligner une augmentation d'hommes se dirigeant vers des fonctions traditionnellement féminines. 14.4% des épreuves du métier d'aide-ménager (H/F) ont ainsi été passées par des hommes.

2.4.b. LE PROFIL SOCIO-PROFESSIONNEL DES CANDIDATS

En 2017, des évolutions concernant la répartition socio-professionnelle des candidats sont à souligner.

Le nombre d'épreuves passées par des candidats s'identifiant comme travailleurs indépendants continue d'augmenter. Les travailleurs indépendants ont en effet passé près de 4% des épreuves de validation des compétences en 2017 (pour 1.7% en 2015 et 3.2% en 2016), soit 137 épreuves (pour 45 en 2015 et 97 en 2016).

Plus globalement, le pourcentage d'épreuves passées par des personnes travaillant est en forte augmentation, passant de 19.9% en 2016 à 34.9% en 2017. Cette augmentation se remarque tant au niveau des travailleurs issus du secteur privé (+ 478 entre 2016 et 2017) que public (+118 entre 2016 et 2017). La validation des travailleurs issus de la société Caterpillar a un impact sur cette forte hausse concernant les travailleurs issus du secteur privé.

Cette augmentation entraîne une baisse, en termes de représentativité des épreuves passées par des

chercheurs d'emplois. Près de 64% des épreuves étaient passées par des chercheurs d'emploi en 2016, pour seulement 54.2% en 2017. En ce qui concerne le nombre d'épreuves, il est similaire à 2016 (+ 4 épreuves), se distinguant en cela des années antérieures où une augmentation du nombre d'épreuves passées par des chercheurs d'emploi était constatée.

En 2017, la validation des compétences s'est particulièrement développée dans le milieu professionnel, avec une augmentation des épreuves passées par des travailleurs issus du secteur privé (*Impact Caterpillar*), issus du secteur public, mais également des travailleurs indépendants.

2.4.c. LA RÉPARTITION DES CANDIDATS PAR TRANCHE D'ÂGE

La validation des compétences touche toutes les tranches d'âge. Plus de 90% des candidats passant des épreuves de validation des compétences ont toutefois 25 ans ou plus. En 2017, la moyenne d'âge des candidats ayant passé une épreuve de validation des compétences connaît une évolution forte au regard des années précédentes, en passant à 39 ans. En effet, la moyenne d'âge n'avait pour ainsi dire pas connu de modification depuis 2010 : de 36 ans en 2010, elle était passée à 37 ans en 2014 et était toujours de 37 ans en 2016.

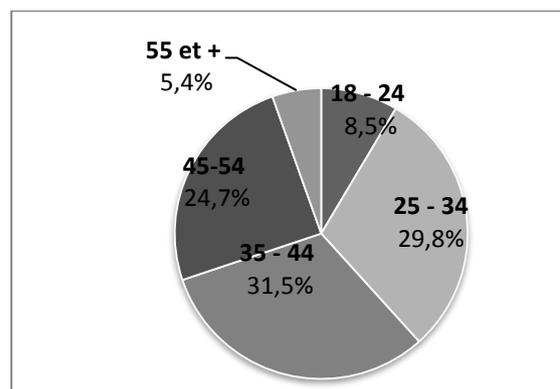


FIGURE 5: Répartition des candidats présents par tranche d'âge (2017)

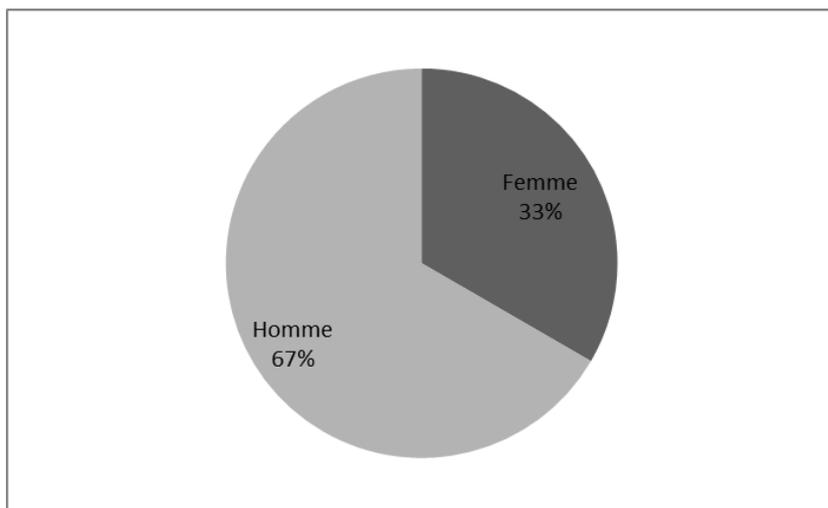


FIGURE 6: Répartition par genre (2017)

Statut Socio-professionnel	Présents	%
Chercheur d'emploi	1 906	54.2%
Chercheur d'emploi non-indemnisé	457	13%
Chercheur d'emploi indemnisé	1449	41.2%
Travailleurs	1 228	34.9%
Travailleur indépendant	137	3.8%
Travailleur intérimaire	27	0,8%
Travailleur salarié	1 067	30.3%
❖ <i>dont Secteur public</i>	728	
❖ <i>dont Secteur privé</i>	337	
Autres	382	10.9%
Autres	382	10.9%
Total général	3516	100,0%

TABLEAU 2: Statut socio-professionnel des candidats présents (2017)

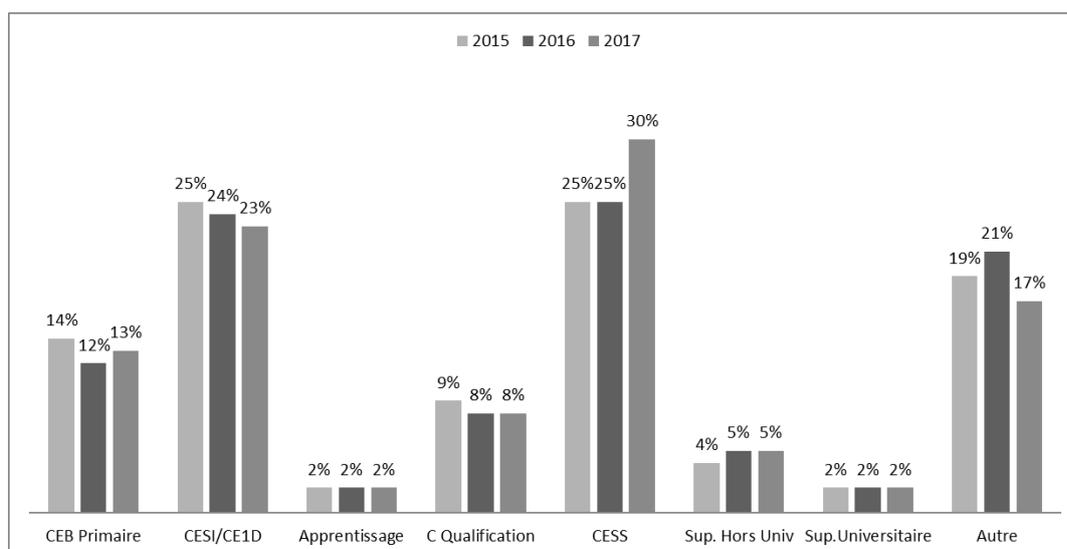


FIGURE 7: Répartition des candidats présents par niveau scolaire (2015-2017)

2.5. RENCONTRE OFFRE ET DEMANDE

En 2017, l'analyse offre/demande a été envisagée à deux niveaux : à un niveau plus spécifique via les bassins de vies et à un niveau plus global en partant des régions telles que définies dans les projets FSE (Région Bruxelles-Capitale, Région wallonne et province du Brabant Wallon).

Cette seconde analyse a permis de définir quelques conclusions, notamment sur la place bruxelloise. En Wallonie, il semble qu'il y ait une rencontre effective entre offre et demande⁵ : en 3 ans⁶, 131 demandes ont été effectuées par des candidats provenant de la région Wallonne (en ce compris la province du Brabant Wallon) pour des épreuves organisées à Bruxelles. Ces demandes concernant des épreuves organisées en Région wallonne, il est probable que ce soit la proximité géographique qui ait favorisé le choix de Bruxelles.

La situation est inverse en Région Bruxelles-Capitale, où un peu plus d'un tiers des demandes effectuées par des personnes résidant en Région Bruxelles-Capitale sont réalisées dans des Centres situés en Région wallonne, en ce compris la province du Brabant Wallon – soit un peu plus de 450 demandes en 3 ans. Ces demandes portent à la fois sur des métiers :

- Pour lesquels l'offre n'est pas complète en Région Bruxelles-Capitale (ex – Technicien PC & Réseaux (H/F) ; Installateur électricien résidentiel (H/F) ; Peintre en bâtiment (H/F))
- Qui ne sont pas proposés à la validation en Région Bruxelles-Capitale (ex – Découpeur-désosseur (H/F) ; Jardinier (H/F))

Cette analyse a permis de mettre en place des stratégies, notamment dans le cadre de la coordination bruxelloise⁷.

Les analyses plus spécifiques au niveau des bassins de vies devraient permettre le même travail en 2018 en Région wallonne.

⁵ Pour autant que l'offre soit existante et proposée dans des délais réalistes (cf. Objectif stratégique 1.1 : gérer et dynamiser l'offre de validation)

⁶ La période de référence est 2014-2016

⁷ cf. Objectif stratégique 1.1 : gérer et dynamiser l'offre de validation)

3. LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE FORMATION

Pour rappel, ce sont les opérateurs de formation professionnelle, partenaires du Consortium (Bruxelles Formation, Forem, IFAPME et – depuis 2014 – SFPME) qui introduisent un dossier de demande de correspondance entre leur formation sanctionnée par une épreuve finale et le référentiel de validation des compétences comprenant la grille d'évaluation. Dans le cas d'acceptation du dossier, les candidats sortant de formation se voient décerner un ou plusieurs Titres de compétence correspondant aux acquis évalués dans le cadre de leur formation.

3.1. LES MÉTIERS

En 2017, 4 335 Titres de compétence ont été délivrés via le processus RAF, pour 23 métiers distincts (cf. Titres délivrés via la Reconnaissance des Acquis de formation (2017) – tableau 3).

En 2017, le top 3 des métiers pour lesquels le plus de Titres sont délivrés via la Reconnaissance des Acquis de Formation est le suivant :

- Employé administratif (H/F) : 846 Titres de compétence
- Ouvrier Boulanger-Pâtissier (H/F) : 528 Titres de compétence
- Magasinier (H/F) : 429 Titres de compétence

Nous retrouvons dans ce top 3, le métier d'employé administratif (H/F), qui occupe également la première place du Top 5 des métiers les plus validés via Epreuve.

3.2. LE PROFIL DES APPRENANTS

En 2017, 1942 personnes ont obtenu au moins un Titre de compétence via le processus de Reconnaissance des Acquis de Formation.

La moyenne d'âge des personnes obtenant des Titres de compétence, - calculée sur base de l'année de fin de formation – est de 30 ans.

Métiers	2017
Employé administratif (H/F)	846
Ouvrier Boulanger-pâtissier (H/F)	528
Magasinier (H/F)	429
Installateur électricien industriel (H/F)	336
Installateur électricien résidentiel (H/F)	334
Jardinier (H/F)	326
Maçon (H/F)	312
Aide-comptable (H/F)	262
Conducteur de chariot élévateur (H/F)	213
Peintre décorateur (H/F)	179
Opérateur call center (H/F)	140
Employé administratif des services commerciaux (H/F)	126
Carreleur-Marbrier (H/F)	106
Tôlier industriel (H/F)	44
Technicien PC & réseaux (H/F)	36
Opérateur de production sur ligne industrielle (H/F)	28
Monteur chauffage central (H/F)	24
Installateur sanitaire (H/F)	16
Plafonneur (H/F)	16
Vendeur automobile (H/F)	15
Préparateur-vendeur en boucherie (H/F)	12
Conducteur de ligne de production en industrie alimentaire (H/F)	4
Opérateur de production en industrie alimentaire (H/F)	3
Total général	4335

TABLEAU 3 : Titres délivrés via la Reconnaissance des Acquis de Formation par métier (2017)

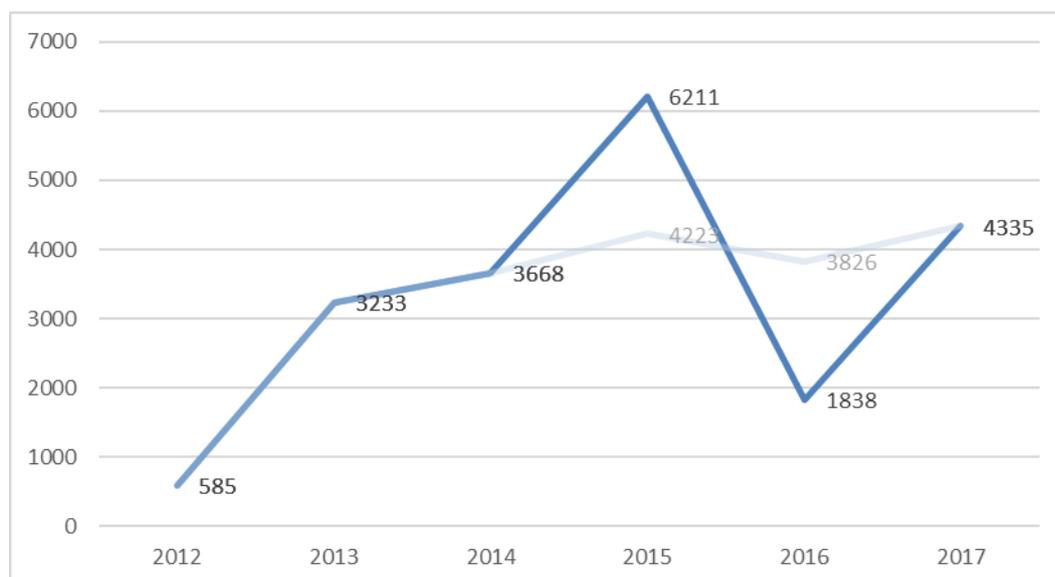


FIGURE 8 : Evolution de la RAF (2012-2017)

La répartition hommes/femmes concernant les personnes ayant obtenu un Titre de compétence via la RAF est proche de celui observé au niveau des épreuves de validation : 32.2% de femmes pour 67.8% d'hommes. Les métiers avec une plus forte présence féminine sont sensiblement identiques à ceux des Titres délivrés via épreuves, soit les métiers du tertiaire (employé administratif (H/F), aide-comptable (H/F), opérateur call center (H/F)).

3.3. EVOLUTION DE LA RAF

Le processus RAF a connu une évolution très forte entre 2013 et 2015. En 2016, le nombre de Titres émis via le processus RAF était nettement moins élevé. Cette baisse était consécutive à un changement dans le processus d'envoi des fichiers par l'IFAPME : en 2015, l'opérateur avait envoyé les fichiers associés aux formations de l'année n-1 ainsi que de l'année n. En 2016, l'année en cours n'a pas pu être rentrée. Sur la figure 2, la ligne plus claire définit l'émission des Titres telle qu'elle aurait pu être sur base d'une répartition d'un fichier par an de l'IFAPME.

L'introduction, chaque année, de nouveaux dossiers par les opérateurs de formation⁸ permet une évolution positive constante de la Reconnaissance des Acquis de Formation

Début 2018, six ans après le lancement du processus de Reconnaissance des Acquis de Formation, le 20 000ème Titre de compétence émis via la RAF sera imprimé, tandis que le 25 000ème devrait être imprimé vers fin 2018.

⁸ Voir Objectif stratégique 2.1 : Renforcer le mode d'évaluation de la RAF

C. RAPPORT DU CONSORTIUM DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

1. AXES STRATÉGIQUES

AXE 1 : AMPLIFIER L'OFFRE DE VALIDATION AFIN DE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DES CANDIDATS

Assurer une **augmentation progressive du nombre de Titres** de compétence délivrés pour atteindre 4440 certifications annuelles en 2020 :

- 3200 certifications annuelles en Région wallonne (projet ValWal)
- 140 certifications annuelles en Région du Brabant Wallon (projet ValBrab)
- 1100 certifications annuelles en Région de Bruxelles-Capitale (projet ValBrux)

Tel est l'objectif phare de ce 1er axe qui se subdivise en 4 objectifs stratégiques. Ceux-ci visent tous et de manière coordonnée à amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats.

En Région bruxelloise

Pour atteindre les objectifs du FSE - projet VALBRUX de délivrer 1100 Titres de compétence par an en 2020 - et ceux du Ministre de la Formation professionnelle d'en délivrer 2000 (augmentation de 180%), une attention particulière a été portée sur l'offre de validation. Celle-ci est appuyée tant par des apports financiers supplémentaires au FSE, par un développement concerté entre opérateurs de validation réunis en coordination bruxelloise, par des actions mobilisatrices des Centres de validation, que par des analyses sur l'offre de validation, en partenariat avec l'Observatoire de l'Emploi d'Actiris, le Conseil Economique et Social de la Région bruxelloise, la Cellule exécutive du Consortium de validation et les opérateurs de validation.

En Région wallonne

Le Plan Marshall 4.0, quant à lui, circonscrit les développements dans les métiers d'avenir. Ainsi, partant d'un travail de l'AMEF, une liste des métiers concernés a été définie en 2016 en concertation avec les secteurs et ajustée en 2017. Par ailleurs, pour ces métiers, un état des lieux des profils existants au niveau du SFMQ, des épreuves de validation des compétences et des initiatives de formation qui y sont liées, permet un aperçu global des développements. Cela permet de coordonner les actions et de mutualiser les efforts à venir.

Cette liste des métiers d'avenir est approuvée chaque année par les secteurs, la CODA et le comité de suivi opérationnel du PM 4.0. Elle permet au Forem et à l'IFAPME d'amplifier leur offre de validation, d'organiser l'offre de formation de renforcement à destination de candidats proches de la réussite, de développer l'approche dossier et d'organiser la communication en vue de la promotion des métiers d'avenir.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1.1 : GÉRER ET DYNAMISER L'OFFRE DE VALIDATION

La gestion de l'offre

Suite à la note sur l'optimisation de la gestion de l'offre de validation, approuvée par le Comité directeur du 10 décembre 2014, un groupe de travail a défini des objectifs opérationnels relatifs à la gestion de l'offre de validation des compétences et fixé 5 actions, dont la mise en œuvre a démarré en 2016 et s'est poursuivie en 2017.

1. Dans le cadre de la simplification de l'agrément, une action portait sur l'**extension des lieux de validation** au départ d'un Centre agréé.

Une nouvelle version de la **convention site extérieur** (D-66 Sites extérieurs) a été proposée aux Centres en janvier 2017. Elle permet aux Centres de faire appel aux ressources humaines d'un site extérieur (évaluateur et secrétaire) en plus de ses ressources matérielles (infrastructures et équipements).

Cette convention, accompagnée d'une procédure de mise en œuvre (P- Extension site extérieur)

complète la procédure P- Extension à un nouveau métier proposée en janvier 2016.

2. L'analyse **des Métiers sur base des données statistiques** disponibles a également été poursuivie en 2017.

En 2016, un groupe de travail avait qualifié l'offre existante selon différents paramètres (Accès à la profession, UC non mises en œuvre, problème de couverture géographique, métier d'Avenir, métier Plan Marshall, ...). L'offre avait ensuite été priorisée selon différents enjeux (accès à la profession, UC non mises en œuvre, métier Plan Marshall, métier d'avenir, problème de couverture géographique, listes d'attentes, demandes sectorielles, ...). En 2016, le groupe de travail avait analysé les 11 premiers métiers (Liste 1) au regard de différentes questions : Bilan de la mise en œuvre du métier dans les Centres chez chaque opérateur. Quelles sont les difficultés rencontrées sur le terrain ? Constatons-nous un problème de couverture géographique ? D'autres Centres sont-ils intéressés par le métier ? Quelles actions mettre en œuvre pour améliorer la disponibilité de l'offre ?

En 2017, l'analyse des 20 métiers suivants a été réalisée. Les pistes d'action définies en 2016 et 2017 ont été suivies lors des réunions de chargés de missions.

Les actions mises en œuvre sont de nature différente : des actions de communication sur certains métiers avec implication du secteur, des actions pour proposer des modules de renforcement/remédiation en activant les budgets du Plan Marshall en Région wallonne ou le Fonds d'impulsion sur Bruxelles, des actions d'actualisation de listes d'attente, des actions de mobilisation de Centres pour mettre en œuvre certaines UC, des actions de mobilisation de formateurs/évaluateurs dans les COREFS, ...

Ces analyses ont également débouché sur des actions de demandes d'extensions métiers et de site extérieur utilisant ainsi les nouvelles procédures de simplification de l'agrément mentionnées ci-dessus.

Certaines situations restent cependant non résolues : Certains métiers / Centres n'ont pas de programmation visible sur le site internet malgré la demande explicite de programmer les sessions à 6 mois. Nous avons constaté que des candidats

abandonnent leur projet de validation de leurs compétences faute de session ou à cause de **délais d'attente trop longs**. Cette situation est d'autant plus critique lorsque les Unités de Compétence recherchées s'inscrivent dans un **projet d'accès à la profession**.

Dynamiser l'offre en Région bruxelloise

Différentes mesures ont été prises pour gérer et dynamiser l'offre de validation en Région bruxelloise au rang desquels :

- **L'accès à la profession** via la validation a permis le démarrage d'un projet pilote avec le secteur de la coiffure. Une négociation est en cours avec le secteur de la construction ;
- Telle que prônée dans la stratégie 2025, la valeur d'usage des Titres de compétence a été investie en Région bruxelloise en termes de reconnaissance par les **Pouvoirs locaux** bruxellois à l'instar de ce qui a été développé en Région wallonne. Un nouvel Arrêté permet le recours au Titre de compétence lors de recrutement dans la fonction publique locale en Région bruxelloise.
- La **Fonction publique régionale** a développé un partenariat avec le Consortium et deux projets pilotes sont en cours : un pour le métier d'employé administratif – métier préexistant dans l'offre de validation – en collaboration avec les néerlandophones et un pour un nouveau métier : celui de contrôleur de travaux niveau C.
- A la demande du cabinet Laanan, un groupe de travail a été mis en place pour ouvrir en 2018-2019 un site extérieur de validation en partenariat avec un des opérateurs de validation pour le métier de **jardinier**.
- Un nouveau métier a été mis en œuvre par Bruxelles Formation, celui de **Plafonneur-Cimentier**. Et une nouvelle coupole tertiaire (partenariat entre Bruxelles Formation et l'Enseignement de Promotion sociale) a vu le jour.
- Suite au constat que 42% des chercheurs d'emploi sont repris dans la catégorie « **Autres études** » de la base de données d'Actiris, le ministre de l'Emploi et de la Formation a initié une étude permettant de poser un diagnostic et d'amorcer un travail spécifique portant sur l'offre et

l'accompagnement de ces publics à développer en 2018.

Un apport financier spécifique pour dynamiser les Centres de validation :

- L'apport financier de la Cocof pour soutenir l'offre de validation sous forme de Bonus à l'initiative n'a pas apporté les effets escomptés. Plusieurs raisons ont été mises en évidence : des contraintes organisationnelles dues au statut des Centres de validation au sein d'un Centre de formation, des contextes financiers propres à chaque opérateur de validation ne rencontrant pas nécessairement leurs besoins. Après évaluation, il a été décidé de changer de paradigme pour l'année 2017-2018, à savoir celui de renforcer l'identité des Centres de validation sur la place bruxelloise grâce à un nouveau Fonds d'impulsion.

Un nouveau type de structure organisationnelle de Centre de validation : la coupole

- Augmenter l'offre de validation des métiers de l'Horeca (barman, serveur, premier chef de rang et tuteur en entreprise) grâce au montage d'une coupole entre les opérateurs de validation existants permettant d'organiser la validation sur différents sites n'a pas apporté les résultats attendus malgré l'organisation de séances d'informations collectives, d'entretiens individuels, de testing et de modules courts de formation. Il est attendu des opérateurs de validation partenaires, une évaluation sur les causes de ce constat.

Soutenir la communication des Centres de Validation

Le soutien à la communication des Centres de validation, selon un plan d'actions défini, fait partie des actions prioritaires menées en 2017.

Plusieurs actions multicanales et multi-partenariales ont été réalisées :

- Pour soutenir les métiers de la construction sur Verviers en collaboration avec Le Forem et l'IFAPME: publication et publicité sur les réseaux sociaux, citation dans des émissions radios, actualités, présence sur des

événements, séances d'information le 7.12 et 14.12,...

- Pour soutenir le métier de boulanger-pâtissier (H/F) au Luxembourg et dans le Hainaut : actualité, séances d'information le 29.05 et le 5.10, newsletter, ... notamment en collaboration avec le secteur concerné.

De nouvelles actions de ce type auront lieu en 2018 en ayant une attention particulière sur les métiers en pénurie et d'avenir.

La participation à plusieurs salons a également permis de soutenir l'action des Centres :

- Un job à ta porte le 7.02 à Tubize,
- Rendez-vous Emploi de Libramont le 21.03,
- Le Festival de la Formation le 10.05 à Bruxelles,
- Salon Formation d'Auderghem le 17.05,
- Salon Entrepreneuriat à Hastière le 22.09,
- En mode action le 24.10 à Liège et le 26.10 à Verviers,
- Dans le cadre de la semaine européenne des compétences à Liège le 22.11.

La production et la 1^{ère} diffusion de 65.000 folders sectoriels et 5000 flyers génériques, 150 Totem, 2000 fardes, 250 classeurs et clés USB a été réalisé.

Une méthode pour aider les Centres à développer des partenariats en vue de trouver plus de candidats a été développée : cibles à privilégier, lister les partenaires potentiels existant dans la région, collaboration à leur proposer (diffusion de matériel, séance d'information, visite de centre, utilisation de l'accès partenaire, ...). Cette méthode a été présentée lors de la Formation continue « Guidance et Communication » de novembre. Un suivi et des améliorations seront apportés en 2018.

A noter également quelques retours presse :

- Emission « Aller-retour » sur Vivacité Liège (9.11),
- Reportage radio RTBF le 31.10,
- Article dans Sud presse le 3.11.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1.2 :
PROFESSIONNALISER LES ACTEURS DES
CENTRES DE VALIDATION

La **formation de base**, constituée de 4 modules distincts, a été revue dans ses aspects transversal et méthodologique. Les 4 experts méthodologiques de la Célex peuvent à présent assurer la formation et permettre à deux groupes parallèles de la suivre. C'est ainsi que l'équipe a formé en 2017 une cinquantaine de personnes. Les modules « transversal et méthodologique » sont davantage destinés aux évaluateurs et doivent être suivis par ceux-ci avant toute évaluation de session.

Par ailleurs, 23 personnes ont été formées lors de la formation « Qualité et Agrément » donnée par la Responsable Qualité du Consortium. Cette formation à destination des secrétaires et directeurs de Centre a pour but de présenter les procédures d'agrément et les documents y afférents.

La formation « Gestion administrative d'une session » a permis à 34 personnes – secrétaires ou directeurs de Centre – de se familiariser avec la plateforme Val'id. Cette formation permet de revoir tout le processus de validation, de l'accueil du candidat jusqu'à l'émission du Titre de compétence, en ayant un regard sur sa transcription au niveau informatique. Suite aux différents développements liés à la plateforme Val'id, le manuel de formation a été adapté et est désormais disponible directement sur la plateforme.

En lien avec la plateforme Val'id, une nouvelle formation de base a dû être organisée, suite au développement de la « Super Moulinette » RAF⁹. Cette formation ne s'adressait pas aux Centres de validation mais bien aux gestionnaires des fichiers RAF qui seront amenés à utiliser la plateforme et le nouveau développement dans le cadre de leur travail. Une seule formation sur ce nouveau canevas a été donnée en 2017. Un manuel de formation a également été rédigé et mis à disposition sur la plateforme.

Dans le cadre de la **formation continue**, la thématique amorcée l'année précédente, « Comment trouver un bon candidat » s'est construite avec un regard tant méthodologique que communicationnel autour d'une approche sectorielle

⁹ Voir Objectif stratégique 1.4 – Augmenter la productivité de la Célex

et englobant l'aspect de guidance des candidats, avant et après l'épreuve. En novembre 2017, une vingtaine d'acteurs des Centres ont suivi la journée au sein du Centre Technocampus. La formation a été donnée en collaboration avec le secteur technologique (IFPM) et le secteur alimentaire (Alimento). L'évaluation positive de la journée a permis de reprogrammer ce module en 2018.

La présence des **chargés de mission validation** au sein des opérateurs partenaires est également un élément clé de la professionnalisation en ce qu'ils procurent à la fois une présence, un soutien pour les Centres et un relais entre les opérateurs, les Centres et la Cellule exécutive du Consortium. En 2017, deux nouveaux chargés de mission ont complété l'équipe :

- Une chargée de mission pour l'IFAPME en mai 2017
- Une chargée de mission pour le SFPME en décembre 2017

Une journée d'accueil au sein de la Cellule exécutive leur a été réservée. La cellule exécutive a également profité de ces nouvelles venues pour mettre en place, en collaboration avec les chargés de mission, un **profil de fonction transversal** du chargé de mission. Ce dernier synthétise les activités clés et communes aux différents chargés de mission et ce, quel que soit l'opérateur pour lequel il travaille. L'ordre du jour toujours très chargé des 5 réunions annuelles des chargés de mission a également été revu pour laisser plus de temps à des échanges entre chargés de mission. Ce point devra encore être amélioré en 2018.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1.3 : AUGMENTER LA
PRODUCTIVITÉ DES CENTRES DE VALIDATION

Rationaliser les épreuves

L'augmentation de la productivité des Centres de validation passe par une rationalisation des épreuves : organiser davantage d'épreuves plus courtes et fusionner si possible certaines unités de compétence (UC). Ce dernier point ne s'est pas avéré réaliste pour les Centres (métiers de tôle industriel (H/F) et d'employé administratif des services commerciaux (H/F)). Par contre, la diminution de la durée de l'épreuve s'est effectuée pour l'UC1 du métier de coiffeur (H/F) (réduite de 2 h à 1 h) et pour l'UC3 du métier d'esthéticien (H/F)

(réduction de 4 h à 3 h 30) lors du monitoring de ces deux métiers.

Augmenter le taux de réussite

L'augmentation de la productivité des Centres passe également par une **augmentation du taux de réussite** aux épreuves. A cette fin, l'organisation de modules courts de formation ciblés sur des éléments d'échec fréquents peut se révéler efficace. Diverses expériences existent. Elles méritent d'être partagées, étendues et développées. Le Plan Marshall 4.0 prévoit un financement dans ce sens.

Le développement qui est visé, sans remettre en question l'offre actuelle des opérateurs, souhaite mettre la situation de l'apprenant au centre de l'orientation vers la formation, à tout le moins lorsque l'apprenant est plus ou moins proche d'une qualification existante. Comme cela se pratique dans quelques Centres de validation, il s'agit de personnaliser une orientation vers un processus de formation en cours ou vers une offre de formation spécifique.

Deux possibilités existent afin de personnaliser des parcours menant vers des métiers d'avenir :

- **Formation de renforcement** qui est courte, rapide, en aval ou en amont de la validation et qui permet l'accès à une qualification de base ;
- **Formation complémentaire** qui se situe en aval du Titre de compétence qui peut être courte ou longue, menant vers un métier d'avenir. Les compétences visées seraient soit d'ordre technique, soit portant sur la maîtrise du français.

En Région Bruxelles-Capitale, Bruxelles Formation a développé des modules courts de formation ciblés sur les manques relevés en guidance dans les Centres. Ces modules portent sur une mise à niveau pour les métiers de mécanicien d'entretien des voitures (H/F), de l'Horeca et de conducteur de chariot élévateur (H/F).

L'objectif pour 2017 était de mutualiser les expériences et outils développés et d'encourager de nouvelles initiatives.

Suite aux échanges des pratiques existantes et aux besoins observés dans les Centres, trois types de formation de renforcement ont été définis :

- La **familiarisation** est un module (1 jour maximum), permettant la prise en main d'une machine, la familiarisation avec un environnement, des outils, ...
- Le **module spécifique** est une formation courte (1 semaine maximum) sur un contenu défini répondant à un besoin récurrent. Ex : la Réglementation générale des installations électriques RGIE (Volta), la lecture de plans, l'utilisation d'Excel, la gestion du stress, ...
- Le **module différencié** est une formation courte (1 semaine maximum) pour un métier donné, pour un ou plusieurs candidats sur un contenu adapté à un besoin particulier/ponctuel.

La mobilisation des secteurs pour ces formations est également visée, particulièrement sur des éléments techniques. Ainsi, dans le cadre des comités de suivi avec les secteurs, le sujet est systématiquement abordé. Les réalités et les besoins étant différents, il en résulte des actions différentes :

- Organiser au sein des différents Centres de validation, une journée de formation sur la RGIE dispensée par un formateur de Volta pour les candidats qui en auraient besoin.
- Développer des outils (mémo, exercices, ...) avec Alimento (secteur alimentaire) pour améliorer la guidance et ajuster les connaissances sur les règles d'hygiène et les calculs de base.
- Le secteur de la coiffure a également développé un projet en partenariat avec Actiris pour former les candidats qui en ont besoin avant les épreuves de validation des compétences.

Afin de récolter des informations sur les besoins en formation de renforcement observés sur le terrain, un **sondage** a été réalisé à destination des Centres de validation des compétences dans les métiers de la construction et de l'électricité.

Analyser l'impact de l'actualisation des métiers sur le taux de réussite

Dans ce même contexte, il faut signaler que 2017 est la première année au cours de laquelle une

Mission statutaire	Réalisé 2011	Réalisé 2012	Réalisé 2013	Réalisé 2014	Réalisé 2015	Réalisé 2016	Budget 2017
Personnel	711.852	827.548	813.740	872.685	797.371	763.125	881.456
Bureau garni	42.021	44.393	49.856	51.762	51.070	47.326	52.310
Biens et services	14.376	44.290	30.772	17.739	27.771	17.250	65.602
Communication	41.338	68.264	90.887	40.636	34.688	74.981	20.960
Déplacements & jetons	19.946	18.409	15.213	14.911	8.572	8.013	19.870
Production	23.979	80.654	78.940	87.959	80.962	86.509	113.659
Frais financiers	108	83	269	167	411	378	150
Investissements	2.728	2.697	2.736	0	0	0	0
Total Dépenses	856.348	1.086.338	1.082.413	1.085.859	1.000.846	997.582	1.154.007
Mission déléguée							
Gouvernement	Opérateur	Coût Centres	honoraires observat.	frais de déplacement . Observat.	Coût total	Nbre d' épreuves	Coût µ par épreuves
Cocof	BFo	26.895,00	3.898,45	563,75	31.357,20	150	
	Evollris	2.416,00	200,00	5,46	2.621,46	16	
	Iris TL	4.200,00	1.600,00	73,98	5.873,98	16	
	COACH	3.600,00	300,00	172,76	4.072,76	15	
	CDR HoReCa	1.374,00	400,00	48,36	1.822,36	5	
	Total	38.485,00	6.398,45	864,31	45.747,76	202	226,47
	µ	190,52	31,68	4,28	226,47		
	EFP	10.501,00	2.100,00	203,83	12.804,83	53	241,60
	SFPME	7.408,00	0,00	0,00	7.408,00	32	
	Total	17.909,00	2.100,00	203,83	20.212,83	85	237,80
	µ	210,69	24,71	2,40	237,80		
	Total Cocof	56.394,00	8.498,45	1.068,14	65.960,59	287	230,23
	µ Cocof	196,84	29,66	3,73	230,23		
RW	FOREM	148.520,00	28.000,00	4.259,30	180.779,30	739	
	COACH	13.963,00	2.600,00	713,83	17.276,83	83	
	T-Event	8.431,00	1.600,00	8,14	10.039,14	46	
	Technifutur	13.621,00	1.800,00	229,76	15.650,76	68	
	Technobel	6.843,00	0,00	0,00	6.843,00	43	
	Technocité	8.046,00	1.500,00	468,02	10.014,02	52	
	TechnoCampus	0,00	0,00	0,00	0,00	0	
	Total	199.424,00	35.500,00	5.679,05	240.603,05	1.031	233,37
	µ	193,43	34,43	5,51	233,37		
	Ifapme	107.275,00	15.170,31	1.531,40	123.976,71	550	
	Autoform	1.864,00	400,00	36,00	2.300,00	10	
	Epicuris	41.758,00	5.300,00	2.228,65	49.286,65	209	
	Total	150.897,00	20.870,31	3.796,05	175.563,36	769	228,30
	µ	196,22	27,14	4,94	228,30		
	Total RW	350.321,00	56.370,31	9.475,10	416.166,41	1.800	231,20
	µ RW	194,62	31,32	5,26	231,20		
CFWB	EPS	189.191,00	34.050,00	2.447,23	225.688,23	988	228,43
	µ	191,49	34,46	2,48	228,43		
	Total général	588.498,00	98.918,76	12.990,47	700.407,23	3.075	227,81
	µ	191,41	32,17	4,23	227,81		

FIGURE 9 : Gestion financière (2011-2017)

analyse de l'impact de l'actualisation¹⁰ du métier sur les taux de réussite a été initiée pour les métiers de plafonneur-cimentier (H/F) et du maçon (H/F). Il est prématuré de tirer des conclusions mais les premiers résultats présentent un taux de réussite analogue aux épreuves non actualisées.

Mettre en application les services d'audits externes

Suite à l'appel d'offre européen réalisé en 2016 par le Consortium de validation des compétences pour les services d'audits externes, une centrale de marché avec un accord-cadre de 4 ans a été mise en place dès janvier 2017. Elle a permis aux opérateurs et aux Centres conventionnés signataires de la convention d'adhésion d'avoir accès en tant qu'adjudicateurs bénéficiaires à une liste de prestataires retenus et classés par lots.

Cet accord-cadre est mis en œuvre conformément à la procédure des audits (P-11) et au cahier des charges communs aux différents opérateurs mis à jour en 2016.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1.4 : AUGMENTER LA
PRODUCTIVITÉ DE LA CÉLEX

Structurer et stabiliser la gestion financière

En plus des missions statutaires, le Consortium gère le financement des sessions de validation. Chaque année, sur la base des objectifs opérateurs, une dotation est demandée aux gouvernements. Cette dotation est réservée aux opérateurs ou directement aux centres de validation, sur base de justificatifs, au prorata du nombre de validations effectivement réalisées. Le solde non utilisé lors de l'année civile est remboursé aux gouvernements le cas échéant

A l'heure actuelle, le dispositif connaît un essor considérable. Des moyens complémentaires sont rendus nécessaires afin pouvoir défrayer l'ensemble des validations. Les opérateurs de formation wallons ont reçu des enveloppes PM4.0 consacrées pour partie à financer l'excédent en ce qui concerne les métiers en pénurie. Une liste revue annuellement en accord avec les partenaires sociaux précisent ceux qui ont accès à cette enveloppe PM4.0.

¹⁰ On entend par « actualisation » la révision des métiers déjà traités par le Consortium en regard des profils SFMQ

Pour ce qui concerne le FWB, les observateurs sont entièrement financés sur l'enveloppe FSE du Consortium.

Le coût des épreuves varie de 38 à 564 Euros en fonction de l'unité de compétence du métier choisi. Le coût des épreuves des métiers les plus validés en 2017, que sont l'aide-ménager (H/F), l'employé administratif (H/F), le technicien PC & réseaux (H/F) varie de 110 à 180 Euros.

Il faut préciser que les questions de coût du dispositif et du choix de métiers ainsi que celles de l'efficacité et de l'objectif ne sont pas traitées dans ce rapport. Le nombre de validations a progressé en moyenne de 4,4% entre 2016 et 2017

Les 442 épreuves issues de la fermeture de Caterpillar ne sont pas incluses dans ces statistiques. A l'heure actuelle, le surcroît de travail administratif résultant de cette hausse a pu être absorbée par la Celex en termes de recours à du personnel comme à du matériel.

Les chiffres présentés dans la figure 9 constituent les résultats 2017, sans considération de l'origine de la dotation.

En Région wallonne :

Le gouvernement subsidie les épreuves à hauteur de 250,000,00€. Des métiers d'avenir (17) proposés à la Validation ont été subsidiés sur l'enveloppe PM4.0 des deux opérateurs aussi bien pour les coûts des épreuves que pour les observateurs.

En Fédération Wallonie-Bruxelles :

Le gouvernement subsidie les épreuves à hauteur d'un quota annuel déterminé. Les observateurs y sont également pris en charge par les recettes FSE du Consortium. Le dépassement reste à charge du Centre de validation qui a dépassé le quota à lui alloué.

Améliorer la plateforme Val'id

Développée en 2010, la plateforme Val'id permet aux Centres d'encoder leurs épreuves et assure un suivi centralisé de l'ensemble de l'activité de validation des compétences. Face aux évolutions du dispositif – que ce soit la diversification des modalités d'accès aux Titres, l'augmentation de la production et le développement de nouveaux

projets, des améliorations et adaptations de la plateforme devaient être réalisées.

En 2017, **quatre projets** ont ainsi pu être finalisés :

- **Le développement de la Super Moulinette RAF :**

Entamé fin 2016, ce développement a abouti début 2017. Il était nécessaire suite à l'augmentation du nombre de Titres délivrés via la Reconnaissance des Acquis de Formation.

La première partie du projet, réalisée en 2016, visait la consolidation des données. Ce développement avait pour but de permettre à la Célex d'encoder les valeurs supportées associées au fichier RAF, ainsi que d'augmenter le nombre de contrôle sur les données.

La seconde partie du projet, réalisée en 2017, permet aux opérateurs d'injecter eux-mêmes leurs fichiers sur la plateforme Val'id. Les opérateurs ont ainsi la possibilité de corriger directement les éléments problématiques, sans passer par des échanges de mails et envois de fichiers avec le secrétariat de la Célex. Une fois le fichier approuvé par l'opérateur, la Célex le réceptionne et peut entamer le processus d'impression.

- **Le développement de l'Accès Partenaires :**

Envisagé dès 2010, cet accès Partenaires – ou deuxième Porte Val'id – a pour objectif d'élargir le cercle de personnes pouvant préinscrire des candidats dans la plateforme. Le cercle initial était constitué uniquement des Centres de validation. L'accès Partenaires étend les possibilités de préinscription à tout organisme ayant signé une convention avec un Centre de validation. Ce développement permet ainsi l'adressage plus aisé de candidats vers les Centres de validation, en associant directement à la préinscription les informations utiles. Les relations Centres/organismes existants sont également formalisées et renforcées, que ce soit au travers de la convention ou par une communication facilitée grâce à la plateforme.

Des documents Qualité associés ont été développés et des projets pilotes sont planifiés pour l'année 2018.

- **Des améliorations ponctuelles de la plateforme Val'id :**

Ces améliorations touchent de nombreux sujets et répondent notamment aux demandes des Centres de validation. Nous soulignerons en particulier : l'attention portée à l'amélioration des documents envoyés aux candidats – positionnement de l'adresse, révision de certains objets de lettre, ajout du matériel via la plateforme Val'id et plus de manière manuscrite - ; révision du processus de gestion des demandes d'amélioration, afin de permettre un meilleur suivi de ces demandes ; ajout de la possibilité d'être en absence lors de la guidance – dans le cas des guidances planifiées - ; encodage de la volonté du candidat concernant des éléments « Vie Privée » ; ...

- **Une révision du Titre de compétence :**

En y intégrant au verso les unités d'acquis d'apprentissage couvertes et non-couvertes par le Titre de compétence. Au recto, le libellé « associé au métier de » est également modifié, afin de mieux correspondre aux nouvelles réalités. Un choix entre trois libellés a été défini : faisant partie du métier de ; constituant le métier de ; spécialisation liée au métier de.

Préparer l'informatisation de l'agrément

La procédure d'agrément des Centres permet de vérifier la conformité des Centres vis-à-vis d'un ensemble de contraintes et de conditions. Cette démarche repose sur un ensemble de documents et de formulaires bien définis. L'ensemble des opérations associées à l'agrément des Centres répond par ailleurs à une chronologie bien établie.

Au vue de la répétition de l'encodage d'un certain nombre de données, que ce soit sur l'outil informatique ou sur plusieurs formulaires, l'informatisation de l'agrément est envisagée depuis plusieurs années. En 2016, une nouvelle réflexion avait été menée en ce sens, qui s'est poursuivie en 2017. Cette réflexion a permis de dégager les grandes lignes directrices des développements à prévoir ainsi que les risques liés à de tels développements.

En 2018, ces éléments seront revus et précisés, en concertation avec les directeurs informatiques des opérateurs de formation partenaires, l'objectif

étant de pouvoir lancer le développement début 2019.

Développer un outil de pilotage des actions

Sous l'impulsion du PM 4.0 et de son emphase sur les métiers d'avenir, un tableau de pilotage a été créé afin de rassembler des informations utiles pour déterminer les priorités dans les actions à mettre en œuvre pour développer la validation des compétences.

Ce tableau, de lecture relativement simple à l'origine, a pris de l'ampleur par la quantité de données qu'il rassemble, notamment les informations suivantes :

Pour chaque année, les métiers en tension en Wallonie et à Bruxelles ;

- L'offre de validation des compétences avec les intitulés des Unités de compétences, celles non mises en œuvre et leurs motifs ;
- Des actions proposées pour développer l'offre ;
- Des avis des secteurs sur les priorités de développement ;
- Les formations de renforcement disponibles ;
- L'état de développement des profils SFMQ ;
- ...

En y mettant divers filtres, cet outil a permis d'alimenter en informations pertinentes des groupes de travail sur différentes thématiques.

Il a également été présenté dans les instances du Consortium (Comité directeur, Commission consultative et d'agrément) et, à la demande, à l'extérieur (UWE), sans aucune prétention de l'imposer à qui que ce soit. La vue d'ensemble qu'il propose permet de déterminer les priorités pour le développement de la validation des compétences.

Dynamiser les commissions de référentiels

La Célex s'est d'abord fixé comme objectif de redynamiser les commissions de référentiels en leur présentant l'approche de nouvelles productions comme un projet et non comme une tâche répétitive. Deux actions ont été mises sur pied : la création d'un diaporama, s'inspirant du modèle de la fiche projet, commenté en 1^{ère} réunion de coref,

et la reprise d'une réunion préparatoire avec le président avant le démarrage de la coref. Ces nouvelles dispositions ont été mises en œuvre pour les métiers proposés en 2017, tant pour l'actualisation que pour les nouveaux métiers.

Participer au projet de Diagnostics croisés

En septembre 2017, le projet de Diagnostics croisés, initié en 2014 par une expérience pilote, a été relancé avec la création d'une Cellule de coordination du projet au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le dispositif Diagnostics croisés poursuit trois objectifs :

- Développer des principes d'amélioration continue de la qualité des processus d'évaluation des acquis d'apprentissage qui sont certifiés ;
- Rendre les systèmes d'enseignement, de formation professionnelle et de validation des compétences plus transparents, et ainsi augmenter la confiance de part et d'autre ;
- Fluidifier les parcours des apprenants en facilitant la transférabilité des acquis d'apprentissage de l'apprenant et en développant la perméabilité entre les sous-systèmes.

Le Comité d'accompagnement, dont la Célex est membre, a tenu ses premières réunions fin 2017. Il a défini ses principes de gouvernance, de communication et finalisé différents documents de travail tels un ROI, une charte du diagnostiqueur, un référentiel de diagnostic et un modèle de rapport de diagnostic.

Une première formation de 2 jours à l'attention des diagnostiqueurs s'est déroulée en décembre 2017, une prochaine session est prévue en 2018.

Concrètement les diagnostics croisés analyseront de manière croisée le processus d'évaluation et de certification des acquis d'apprentissage en vigueur dans des établissements scolaires, des Centres de formation et des Centres de validation des compétences. Le projet ne concerne donc pas le processus d'enseignement et de formation.

Les acquis d'apprentissage soumis à un diagnostic concernent des métiers disposant d'un profil SFMQ (Service francophone des métiers et qualifications).

Pour 2018, les partenaires du projet ont choisi les métiers de coiffeur et couvreur et prévu 10 diagnostics pour le premier semestre.

Améliorer les outils du secrétariat

Dans le cadre du processus d'amélioration continue, et dans la continuité de la mutualisation des sources internes d'information de la Célex, le groupe de travail « **Listes de destinataires** » a été constitué. Ce projet s'inscrit dans la suite logique du groupe de travail qui a réalisé le cadastre des tableaux de bord.

La finalité du projet est de constituer dans la Base de données interne un ensemble de listes de destinataires disponibles pour l'ensemble des membres de la Célex et de dresser ensuite un cadastre de ces listes.

Les premières listes ont été créées pour les instances officielles du CVDC, pour les Référents sectoriels ainsi que pour le groupe de Référents Validation en entreprise.

Les avantages du travail avec une base de données sont nombreux et couvrent plusieurs aspects : volume d'informations important, cohérence et liaison des données, mise à jour unique, source commune d'informations avec de nombreuses possibilités de clés de recherche, possibilité d'extraction sous forme de formulaire ou de fichier Excel et encore bien d'autres.

Pour ce qui concerne les procédures et toujours dans le processus d'amélioration continue, un nouveau **mémento** pour les demandes d'approbation des référentiels métier a été rédigé. En effet, outre une organisation interne demandant la collaboration des cellules méthodologie, secrétariat, informatique et Qualité, des instances externes sont également à prendre en compte dans le processus d'agrément d'un référentiel.

Un mémento déjà existant et détaillant de façon précise les étapes du processus d'agrément des Centres de validation a servi de base à la construction du mémento référentiels métiers. Ces deux procédures déterminent les modalités de fonctionnement, les responsabilités ainsi que la liste exhaustive des démarches à suivre. Ils nous garantissent la qualité du résultat, la sauvegarde du savoir-faire et permet d'éviter toute évolution dans

la façon d'agir sans qu'elle n'ait été mûrement réfléchie.

D'autres outils utiles à la gestion des tâches récurrentes du secrétariat ont également été créés ou améliorés : modèles de formulaire et de courrier. L'ensemble de ces améliorations concrètes surtout liées aux processus opérationnels nécessitent l'implication de tous les acteurs et permettent une amélioration des performances ainsi qu'un développement optimal des processus et procédures.

Notons également que la Validation des compétences est un dispositif en expansion qui bénéficie depuis plusieurs années d'un accroissement plus que significatif de ses activités. Cet important développement produit des répercussions sur différentes tâches gérées par le secrétariat.

Trois gestions sont plus spécifiquement impactées :

- La gestion du nombre de Titres de compétence. Que ce soit au niveau des sessions de validation ou de la RAF, nous assistons à une augmentation significative du nombre de Titres délivrés, 4056 Titres en 2016 pour 7035 Titres en 2017. Cette progression se confirmera dans les années à venir, d'où la volonté d'initier une réflexion quant à un autre mode de gestion de l'impression et de l'envoi des Titres de compétence.
- La gestion du nombre d'appels téléphoniques. Le Titre de compétence gagne en notoriété et croise d'autres parcours tels le jury central, l'accès à la profession ou encore le Selor. Les besoins du public en informations complémentaires sont dès lors eux aussi en augmentation.
- La gestion des agendas. Un dispositif en développement engendre un accroissement du nombre de réunions de travail en interne et en externe. Ceci implique que l'agenda soit mis au point régulièrement, en vérifiant les rendez-vous à venir et les dates de réunion ou de déplacements prévus. Il faut également procéder aux mises à jour dans le cas où un rendez-vous est annulé ou reporté. Autant de points d'attention qui demandent flexibilité et disponibilité.

Développer les compétences numériques

L'équipe de la Célex est sensibilisée à l'importance qu'occupent dans le paysage sociétal les compétences numériques.

Dans la continuité du projet « **compétences numérique** » initié l'année précédente, un groupe de travail référents IT a été mis sur pied. Ce groupe de travail assurera un suivi des demandes de l'équipe afin de capter les demandes récurrentes et de pouvoir détecter les besoins, que ce soit en termes de bureautique ou d'informatique. Ce groupe procédera également à une veille quant à l'évolution du paysage numérique afin de suivre l'actualité des évolutions et publications. L'enjeu est d'accompagner les membres de l'équipe dans la consolidation et l'évolution de leurs compétences numériques.

Dans le cadre du projet « **Listes de destinataires** », les membres de la Célex ont pu bénéficier d'une formation assurée en interne à l'utilisation de notre base de données.

D'autres domaines de formation ont également été visités cette année : maîtrise des prises de notes et comptes rendus de réunion, communication orale, gestion du stress, management, bien-être professionnel, utilisation d'un outil ERP.

Élément incontournable de la formation tout au long de la vie, la formation professionnelle continue permet aux salariés d'actualiser leurs connaissances, de développer de nouvelles compétences ou d'améliorer des compétences

existantes afin de gagner en expertise et en productivité et d'avoir ainsi une plus grande autonomie.

Veiller à la protection de l'environnement

Quels que soit leur secteur d'activité ou leur taille, les sociétés d'aujourd'hui se doivent de relever le défi de l'éco-responsabilité en réduisant leur impact sur l'environnement.

Les actions pour protéger l'environnement commencent aussi dans les bureaux de la Célex : éteindre les lampes durant les réunions externes, opter pour du papier recyclé, imprimer recto-verso, limiter les impressions couleurs, mettre les ordinateurs en veille quand ils ne sont pas utilisés, opter pour la tasse et le verre personnels, être attentif à l'utilisation du chauffage et de la climatisation sont autant de gestes qui mis bout à bout limiteront l'impact sur notre planète.

Dans ce cadre, l'utilisation de notre Extranet s'avère un outil essentiel pour limiter l'envoi et l'impression des documents. En effet, l'Extranet, véritable extension du système d'information, permet d'offrir un accès privilégié à nos partenaires externes ainsi qu'une mise à disposition des documents techniques, d'informations, d'échanges de données ou encore de gestion de projets.

D'autres actions sont mises en œuvre tels l'ajout d'une clause de protection de l'environnement dans les cahiers des charges liés aux marchés publics ou encore les moyens de transport alternatifs comme le co-voiturage ou les déplacements en vélo.

AXE 2 : DIFFÉRENCIER ET ADAPTER LES MODALITÉS D'ACCÈS À LA VALIDATION AU PUBLIC ET AUX COMPÉTENCES VISÉS.

Ce 2e axe poursuit l'objectif de donner pour chaque candidat un accès à des modalités de validation adaptées à la nature de ses compétences et à sa situation. Les modalités de validation reprises actuellement sous cet axe sont :

Approche individuelle :

- L'épreuve (mise en situation professionnelle reconstituée)
- Le dossier de validation

Approche collective :

- La Reconnaissance des Acquis de Formation – RAF (épreuve)
- La Validation en entreprise (épreuve ou dossier)

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2.1 : RENFORCER LE MODE D'ÉVALUATION DE LA RAF

Introduire et analyser de nouveaux dossiers

Il y a eu énormément de dossiers déposés en 2017 : la moyenne jusqu'à présent était de 5 dossiers par an rien que pour l'année 2017, il y en a eu **17** ! Certains concernaient des dossiers de mise à jour faisant suite aux modifications des référentiels, tant du Consortium que des opérateurs, afin de correspondre aux modalités indiquées dans les profils du SFMQ. Le circuit court a pu être activé pour certains de ces dossiers. La procédure qui avait été conçue et éprouvée à cet effet en 2016 a prouvé son efficacité et son utilité. Elle a été appliquée sans le moindre problème en 2017.

Néanmoins, le traitement de 17 dossiers RAF à traiter a constitué une masse de travail énorme. Ce surcroît de travail a entraîné une révision des règles de dépôt de dossier : il y a toujours 3 phases par an mais une limite au niveau du nombre de nouveaux dossiers **et** du nombre de dossiers de mise à jour a été ajoutée.

Comme l'année passée, si l'on regroupe ces dossiers avec ceux qui ont été traités

précédemment, cela porte l'ensemble à un total de **79** dossiers déposés depuis 2011 !

Un outil lié à la mise en œuvre des changements dans les référentiels en tenant compte du paramètre temporel va devoir être créé en 2018 afin de permettre une gestion optimale des modifications et des validités des dossiers.

Élargir la RAF à de nouveaux opérateurs

Le travail d'élargissement prescrit par la Nostra a été poursuivi tout au long de l'année. L'avancement des travaux s'est fait prioritairement au niveau des conditions liées à la Qualité. Des prototypes ont été créés pour :

- le document d'information pour les partenaires extérieurs,
- le document de présentation de motivation,
- le dossier de demande Qualité
- et la grille d'analyse du dossier Qualité qui sera utilisée en lien avec le dossier de demande Qualité.

Ce travail a permis également de clarifier les attendus au niveau de la Qualité pour la RAF de façon générale. Ce travail a été réalisé conjointement par la cellule méthodologique et la responsable Qualité de la Célex ainsi qu'avec les opérateurs de formation. Ce travail d'élargissement se poursuivra en 2018.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2.2 : DIVERSIFIER LES MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les modalités de validation reprises actuellement sous cet axe sont l'approche individuelle (épreuve / dossier) et l'approche collective (Raf / validation en entreprise).

L'approche dossier

L'approche dossier consiste, pour le candidat, non plus à présenter une épreuve de validation sous forme de mise en situation reconstituée dans un Centre de validation, mais à présenter au jury un dossier de preuves de compétences.

En 2016, l'objectif de délivrer 8 Titres par dossier avait été atteint.

En 2017, des expérimentations ont eu lieu, entre autres, avec l'Interfédé (employé administratif) mais elles n'ont pas permis de délivrer des Titres.

Un rapport de conclusions a été rédigé analysant les causes du peu de succès engendré par l'évaluation par dossier mais laissant une large place aux perspectives, de la documentation des compétences à l'hybridation dans le cadre de l'accès à la profession. Une méthodologie confirmée permettra de répondre à de nouveaux projets ou d'évaluer les compétences pour lesquelles des Titres par approche dossier ont été remis (coiffeur manager, employé administratif).

La validation en entreprise

Les demandes d'entreprises ont augmenté en 2017. D'emblée, nous pouvons distinguer **deux cas de figures** :

- Les entreprises qui souhaitent utiliser la validation dans le cadre de leurs activités habituelles pour un apport au niveau de la **GRH** ;
- Les entreprises en **restructuration** qui souhaitent que les compétences acquises par leurs travailleurs soient certifiées.

Ces demandes sont toutes accompagnées par la Commission consultative et d'agrément et un **vademecum** de la validation a été produit, accepté et diffusé pour les deux cas de figure.

La restructuration de l'entreprise **Caterpillar** a généré un intérêt de la part des entreprises quant à l'utilisation de la validation des compétences. Le nombre de projets-pilotes permet actuellement à la Cellule exécutive de suivre le dossier sur ses moyens propres. Par contre différents éléments posent problème :

L'accompagnement des entreprises est réalisé par la Célex en collaboration avec les opérateurs mais ne pourra continuer tel quel car le niveau d'information et d'accompagnement des entreprises impose un rythme et une quantité de travail qui ne pourront pas être rencontrés.

Les demandes des entreprises génèrent une pression sur l'offre des Centres et ceux-ci sont souvent en difficulté par rapport à ces nouvelles demandes. Une réflexion est en cours pour permettre à certains Centres de disposer d'une offre

ponctuelle plus importante via des vacataires externes.

La Commission consultative et d'agrément a installé un **groupe de travail** de la validation des compétences en entreprise qui a pour objectif de mettre en œuvre un petit réseau de personnes issues d'entreprises, de secteurs et d'opérateurs qui puissent :

- Ajuster des démarches, des outils existants issus de nos réalisations à la réalité des acteurs de l'entreprise et, notamment, aux spécificités des petites et moyennes entreprises.
- Améliorer de manière générale la communication relative à la validation en entreprise.
- Relayer les possibilités d'action au sein de l'organisation représentée.

Au-delà de la modalité d'évaluation, la validation en entreprise nécessite un accompagnement méthodologique, social et des développements quant à son financement.

L'évaluation des compétences transversales

La cellule exécutive du CVDC a participé au projet RECTEC ou Reconnaissance des compétences transversales en lien avec l'employabilité et la certification.

Il s'agit d'un appel à projet Erasmus +, piloté par l'Académie de Versailles, en partenariat avec le Luxembourg et la Belgique. Le Consortium représente le comité scientifique dans le projet. Le partenaire est l'AID pour la Belgique francophone, ce qui fait partie de l'essence même du projet car il est destiné au départ à un public peu qualifié.

Le point de départ de la démarche est celui du guide de l'AEFA, qui liste et qui propose une évaluation de 12 compétences transversales.

Les 3 pays membres du partenariat vont mettre les compétences transversales citées en contexte et les intégrer dans les 4 premiers niveaux du Cadre européen des Certifications.

Le projet a commencé en septembre 2016 et se terminera en juin 2019, par un colloque à Bruxelles avec présentation d'un guide rédigé par le Consortium.

3 rencontres transnationales ont eu lieu en 2017, qui ont permis de finaliser le référentiel de compétences transversales Rectec.

En 2018, les expérimentations se dérouleront chez les différents partenaires. De manière globale avec une mise en situation, les niveaux du CEC, une proposition de référentiel qui sera différente et plus complète que ce qui avait été fait jusqu'à présent, le projet se révèle intéressant.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2.3 : DÉVELOPPER
UNE STRATÉGIE DE COMMUNICATION POUR
ASSURER LA PROMOTION DES NOUVELLES
MODALITÉS DE VALIDATION

Afin de communiquer les avantages du Titre de compétence, un document A4 didactique a été produit et est joint lors de chaque envoi aux candidats ayant obtenu un Titre de compétence via le processus de reconnaissance des acquis de formation.

Par ailleurs, un powerpoint expliquant la modalité d'évaluation par approche dossier a été réalisé et est disponible sur notre site internet : <http://www.cvdc.be/document-concernant-lapproche-dossier>.

AXE 3 : RENFORCER ET STRUCTURER LES PARTENARIATS AFIN D'OFFRIR UNE INFORMATION, UNE ORIENTATION ET UN ACCOMPAGNEMENT EFFICACE AUX CANDIDATS

Ce 3e axe met l'accent sur l'établissement d'une information et d'une orientation structurées des candidats en amont et en aval de la validation, afin, notamment, d'augmenter le taux de réussite et de présence.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 3.1 : ASSURER UNE INFORMATION RÉGULIÈRE DES CONSEILLERS EN ORIENTATION ET DES ACTEURS DE 1RE LIGNE

Organiser des séances d'information validation à destination des conseillers et des acteurs de 1re ligne

Plus de 200 conseillers ont été informés en 2017 :

- Dans le cadre de la collaboration avec les Centres CISP de l'Interfédé : visites de 5 Centres de validation des compétences à Namur, Charleroi, Liège, Villers le Bouillet, ... Plus de 60 personnes ont été concernées les 31.01, 20.03, 23.03, 5.04, 18.04 ;
- Dans le cadre de la collaboration avec Actiris : information des Conseillers employeurs le 23.06 ;
- Dans le cadre d'un événement à destination des partenaires bruxellois le 27.03.

Plusieurs séances d'informations ont été organisées en Wallonie ou à Bruxelles parmi celles-ci, le 26.01 dans la Plateforme de Comblain au pont, le 24.04 aux conseillers de l'ASBL Spot à Liège, les 24.04 à Namur et 19.09 à Bruxelles aux conseillers sectoriels de l'OFFA, le 6.06 aux partenaires de la cité de métiers de Charleroi.

Assurer une information web

Des informations ciblées ont également été transmises aux conseillers via le site internet et dans une newsletter (transmise à plus de 300 conseillers en direct). Cette newsletter a également été envoyée à nos partenaires (Forem, Actiris, Bruxelles Formation, ...)

Le site internet sur lequel des actualités sont régulièrement placées, a accueilli plus de 65.000

visiteurs en 2017 dont plus de 60% de nouveaux visiteurs.

Assurer une information des acteurs bruxellois

Actiris est un acteur à part entière au sein de la Coordination bruxelloise de la validation. Son Plan de développement (PDA) assure une information régulière des conseillers en orientation et des acteurs de 1^{ère} ligne. Un travail d'importance a été réalisé en collaboration avec la chargée de communication de la cellule exécutive du Consortium de validation des compétences portant sur la révision des documents transmis aux conseillers. D'autre part, Actiris participe aux différents projets portés par la Coordination bruxelloise de la validation, ce qui permet d'avoir une information coordonnée.

Un autre acteur important est **Bruxelles Formation Carrefour** qui en 2018 va rejoindre la Cité des métiers. Pour renforcer la collaboration, une Attachée validation a été engagée pour informer tant les chercheurs d'emploi que les travailleurs sur la validation des compétences et les orienter vers les projets d'accompagnements en cours ou vers les Centres de validation. L'engagement a eu lieu le 1^{er} novembre 2017 et le lieu de travail est la Cité des métiers.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 3.2 : DANS LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE, GARANTIR LA VALORISATION RAPIDE DU TITRE DE COMPÉTENCE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Mettre en conformité la plateforme Val'id

En préalable à tout échange de données avec les Services Publics de l'Emploi, plusieurs adaptations de la plateforme Val'id devaient être réalisés. Une première étape a été réalisée dans le courant de l'année 2017 au travers de :

- l'ajout de champs permettant l'encodage de l'accord du candidat en termes de transmission des données ;
- la suppression du cryptage du Registre national.

En 2018, des adaptations et améliorations de la plateforme seront sans doute encore à prévoir, en vue de permettre ces échanges dans le respect des nouvelles réglementations (cf. ci-dessous RGPD)

Prendre connaissance du nouveau Règlement général de protection des données

Le nouveau Règlement générale de protection des données (RGPD) entrera en vigueur le 25 mai 2018. Le Consortium de validation, de par son activité, traite de nombreuses données à caractère personnel, qu'elles soient relatives aux candidats à la validation des compétences, ou à toute autre personne – évaluateur, observateur, membre de GT – travaillant en lien avec la validation des compétences.

En 2017, la Célex a pris connaissance du RGPD, en participant notamment à une journée de formation organisée par Kluwer. Un travail de mise en conformité prendra cours dans le courant de l'année 2018, afin d'adapter les différents processus de travail aux nouvelles réalités réglementaires.

Transmettre les données de réussite vers les SPE

La révision du décret sur la Validation des compétences suit son cours. Selon l'état d'avancement, une réflexion portera sur l'exploitation du Titre de compétence dans le dossier des chercheurs d'emploi par les conseillers, au niveau de la capitalisation de l'information sur les Titres de compétence et du croisement avec les offres d'emploi.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 3.3 : CRÉER LES CADRES PARTENARIAUX AFIN DE PROPOSER UNE OFFRE DE VALIDATION PERTINENTE POUR LES PUBLICS EN DIFFICULTÉ, EN CE COMPRIS LES TRAVAILLEURS LICENCIÉS

Développer la validation des compétences en milieu carcéral

La mise en œuvre de la lettre de mission issue de la Conférence interministérielle de 2016 sur la validation des compétences des détenus a connu des développements divers suivant les régions. Seule la FWB et la Cocof ont mobilisé les moyens nécessaires à la mise en œuvre de cette démarche via l'engagement d'un équivalent temps-plein qui a pris ses fonctions fin 2017. En partenariat étroit avec l'Enseignement de Promotion sociale et les organismes en charge de l'accompagnement des détenus, une procédure a été mise en place et l'accompagnement des détenus démarre progressivement.

Resserrer les partenariats avec les cellules de reconversion

Afin d'aider les cellules de reconversion et permettre aux travailleurs licenciés et expérimentés de se faire valider, un **vademecum** a été réalisé en collaboration avec les acteurs de terrain (opérateurs de formation, partenaires sociaux ...). Ce dernier expose les enjeux de la validation au sein des cellules de reconversion, les phases de mise en place et regroupe l'ensemble des outils utilisables par les différents acteurs.

Dans le cadre de la **restructuration de l'entreprise Caterpillar**, une cellule de reconversion a été mise en place et une information sur le dispositif de validation des compétences a pu être donnée à plus de 1000 travailleurs concernés. **Près de 400 Titres de compétence ont été délivrés** sur un site de production en activité (283 conducteurs (trices) de chariot élévateur frontal et 114 tuteurs (trices) en entreprise (parrain, formateur, coach...) ont pu faire valider officiellement leurs compétences au cours du 2eme trimestre. Ceci a pu être réalisé grâce à la collaboration des organisations syndicales, de la direction locale et des opérateurs du Consortium de validation des compétences. Les actions de validation des compétences ont apporté une première réponse rapide pour certains travailleurs se projetant dans un parcours professionnel ultérieur. Elles ont notamment pu renforcer l'identité professionnelle et l'estime de soi à un moment difficile de leur carrière. Un événement rassemblant les différents acteurs du projet (CVDC, Caterpillar, partenaires sociaux, évaluateurs, candidats, ...) a eu lieu le 9 juin en présence des ministres E.Tillieux, Ministre wallonne de l'Emploi et de la Formation, I. Simonis, Ministre de l'Enseignement de Promotion sociale en Fédération Wallonie-Bruxelles, et Mr R. Parillo, Administrateur du Fonds Social Transport et Logistique.

Ce succès de la validation à Caterpillar a permis de visibiliser le Titre de compétence et de faire connaître le dispositif à nombre d'entreprises et de candidats. Le succès des Titres de tuteur a insufflé une dynamique nouvelle à des Centres de validation qui peinaient à trouver des candidats.

Poursuivre le partenariat avec l'AViQ

Les actions de validation des compétences pour les publics accompagnés par les Centres de Formation et d'Insertion Socio-Professionnelle Adaptée

(CFISPA) de l'AVIQ ont continué en 2017. Le **vademecum** à destination des CFISPA et des Centres de VDC intitulé « Pour un partenariat au service de l'égalité des chances des stagiaires en situation de handicap » a été finalisé. Afin de présenter le vademecum, une matinée de présentation a été organisée le 4.12 dans les bureaux de l'AVIQ à Charleroi.

Une campagne de diffusion de ce vademecum sera organisée en 2018.

Continuer le partenariat avec les Fédérations bruxelloises et wallonnes des organismes d'Insertion SocioProfessionnelle

En **région wallonne**, l'**Interfede** a poursuivi activement les rencontres initiées en 2016 avec son Groupe de travail « Validation des Compétences » avec les objectifs suivants :

- Maîtriser le dispositif de Validation des compétences pour soutenir le parcours des stagiaires ;
- Apporter, échanger et construire éventuellement des outils et ressources ;
- Déterminer et réfléchir dans quelles conditions la validation des Compétences est une opportunité pour les personnes en formation (balises, points d'attention à déterminer ensemble), identifier les leviers et appuis à mettre en place pour que le dispositif fonctionne.
- Réfléchir au relai d'informations venant des Centres vers l'Interfede.

Afin d'atteindre ces objectifs, le groupe de travail a mis en place un **processus de formation de 5 jours**. Le 31 janvier 2017, le CVDC se joignait aux démarches pour donner une information générique sur la validation à une quinzaine de Centres de l'Interfede. Suite à ces formations, des visites de Centres de validation ont été organisées. 50 participant(e)s se sont inscrit(e)s pour rencontrer les acteurs des Centres. Des journées de travail au sein de l'Interfede ont ensuite été organisées pour poursuivre la réflexion sur les perspectives. Ce processus pourrait être réitéré en 2018.

En **région bruxelloise**, suite à l'important travail d'enquête relative à l'usage de la validation menée

auprès de l'ensemble de ses membres¹¹, la **Febisp** a publié dans sa revue de décembre 2017 un dossier d'une dizaine de page intitulé « Validation des compétences et insertion, avançons ! » ; L'avancement du partenariat continuera en 2018.

Partenariat avec les bassins de vie

Une collaboration en matière de statistiques avec les instances bassins a été mise en place via l'**IWEPS**. Les instances bassins disposent chaque année du cadastre de l'offre de la validation des compétences relatif à leur territoire ainsi qu'un descriptif de la mobilité des candidats à la VDC.

Au-delà de cette collaboration, des actions spécifiques ont été développées avec des instances bassins dont :

- Un pôle de synergie mis en place dans l'**instance bassin bruxelloise** portant sur les accompagnements courts et longs des candidats vers la VDC. Les projets pilotes menés en 2016 ont été évalués et leur reconduction assurée en 2018 avec l'appui du ministre de tutelle.
- Ces accompagnements ont fait l'objet d'informations à destination de plusieurs **bassins wallons**. Des réflexions et des actions concrètes sont à l'œuvre.

Ces différentes actions pourraient être davantage communiquées et appuyées sur une initiative de l'assemblée des instances bassins.

Projets d'accompagnement court et long en français orienté métier en Région bruxelloise

En Région bruxelloise, deux projets d'accompagnement ont été coordonnés. Leur financement couvrait la période de janvier à août 2017.

Le 1^{er} projet d'accompagnement ou projet d'accompagnement court

La coordination bruxelloise de la validation a coordonné et soutenu le développement du projet Alphaval (rebaptisé **AlphaFleval** pour mieux cibler les publics).

¹¹

<http://www.cvdc.be/sites/default/files/public/uploads/common/r%C3%A9sultats-enquete-febisp-validation-competences.pdf>

L'objectif de ce projet est d'apporter une réponse aux personnes qui ne parviennent pas à réussir les épreuves de validation par manque de maîtrise de la langue française alors que leurs compétences professionnelles sont confirmées. Une offre de formation complémentaire en français leur est proposée sous forme de **modules courts d'apprentissage du français orienté métier**. Cette formation vise à donner rapidement aux candidats les moyens linguistiques de passer les épreuves de validation.

De janvier à juin 2017, la **mission locale de Schaerbeek** a rencontré 37 candidats intéressés par le projet. Deux métiers étaient concernés : peintre-décorateur (H/F) et coiffeur (H/F). Sur les **37 candidats** :

- 28 se sont présentés au test de français
- 19 ont été retenus pour un positionnement de leurs compétences professionnelles ;
- 11 ont suivi le cours de Français métier/validation : 3 modules de français-métier distincts ont été organisés dont 2 en journée et 1 en soirée à raison de 3 à 4 participants par module ;
- 8 ont passé une ou deux épreuves de validation ;
- 6 ont obtenu un ou deux Titres de compétences ;
- 2 ont échoué à l'épreuve.

Le 2^{ième} projet d'accompagnement ou projet d'accompagnement long

La coordination bruxelloise de la validation a soutenu un projet indépendant, celui de la **mission locale de Schaerbeek**. Ce deuxième projet portait sur un **accompagnement long** des personnes qui ne parviennent pas à réussir les épreuves de validation par manque de maîtrise de la langue française et/ou par manque de confiance en soi alors que leurs compétences professionnelles sont confirmées. Une offre de formation plus complète était proposée, combinant des **modules courts d'apprentissage du français orienté métier à un module de gestion du stress et un stage d'immersion en entreprise**. L'accompagnement couvrait une période de 3 mois.

De janvier à juin 2017, la mission locale de Schaerbeek a rencontré **33 candidats** intéressés par le projet. Sur ces 33 candidats :

- 25 ont été retenus et invités en séance d'information collective.
- 12 ont été sélectionnés sur base de leur expérience professionnelle et de leur niveau de français suffisants. Les 12 candidats ont été accompagnés pour des métiers variés : coiffeur (H/F), technicien PC & Réseau (H/F), installateur électricien résidentiel (H/F), ouvrier boulanger-pâtissier (H/F), conducteur de chariot élévateur (H/F), installateur sanitaire (H/F);
- 9 ont passé une guidance dans un Centre de validation agréé
- 6 ont été retenus et inscrits sur une liste d'attente dans un Centre de validation dont le suivi n'a pu être assuré au-delà de la période impartie au projet.

Suite à ces deux projets d'accompagnement, le comité de pilotage a émis un rapport d'évaluation. Plusieurs recommandations ont été retenues dont notamment :

- La mise en place d'un accompagnement spécifique à ce public ;
- La proximité des partenaires (1 opérateur d'accompagnement, 1 opérateur de formation et 1 ou plusieurs Centres de validation des compétences) et notamment un échange d'informations fréquent, clair et fluide entre eux ;
- La présence d'un financement structurel à travers d'un ½ (voire 1) ETP
- La mise en place d'un outil de suivi informatisé pour le suivi des candidats ...

D'autres actions permettant de faciliter les chances de réussite de ces publics ont également été mises en avant telles que notamment une formulation plus simple, au moyen d'une liste à puces, des tâches et consignes de l'épreuve, un accueil ou une prise en charge spécifique de ces publics dans les Centres de validation.

Enfin, pour renforcer une coordination optimale du projet, la nécessité de renforcer le rôle de l'opérateur d'accompagnement a été mis en évidence.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 3.4 : OUTILLER LES
PARTENAIRES POUR ASSURER UNE
ORIENTATION RAPIDE DES CANDIDATS

Plusieurs vademecums ont été construits en collaboration avec les partenaires pour orienter les candidats vers un projet de validation des compétences – voir objectif stratégique 3.3 - :

- Le vademecum de la collaboration CVDC-AViQ « Pour un partenariat au service de l'égalité des chances des stagiaires en situation de handicap
- Le guide-méthodologique « Cellule de reconversion et validation des compétences »
- Suite aux projets d'accompagnement courts/longs en Région bruxelloise, un guide à destination des Conseillers est en préparation.

AXE 4 : AUGMENTER POUR LES CANDIDATS LES POSSIBILITÉS DE REPRISE D'ÉTUDES OU DE FORMATION

La reconnaissance des acquis issus d'apprentissages non-formels et informels est un enjeu majeur pour les travailleurs, mais ne constitue pas pour tous une fin en soi. La possibilité d'accroître sa qualification via un **accès** (tel que précisé dans l'Art20 §4 de l'Accord de coopération) **à une offre de formation ou d'enseignement adaptée** aux compétences maîtrisées peut alors constituer le levier nécessaire tant à l'évolution d'une carrière qu'à la professionnalisation d'un secteur d'activités. De plus, une formation menant à une qualification et qui peut être allégée est moins coûteuse pour la collectivité. Ce 4e axe concerne la **possibilité d'un parcours de formation au sein des opérateurs du Consortium au départ du Titre de Compétence.**

OBJECTIF STRATÉGIQUE 4.1 : CONSTRUIRE UNE MÉTHODOLOGIE PARTAGÉE VISANT L'ARTICULATION DES UAA DU SFMQ ET DES TITRES DE COMPÉTENCE DANS LE RESPECT DES FINALITÉS RÉCIPROQUES

La collaboration entre le **SFMQ** et le Consortium se poursuit. L'input du SFMQ est valorisé au cours de **l'actualisation des métiers**, les experts méthodologiques du Consortium assistent au préalable aux Commissions de profils de formation, dans la mesure des possibilités. Des avis de conformité ont été remis et à la fin de 2017, la Célex pouvait compter sur **19 métiers avec avis de conformité**, soit 49 Titres.

Début 2017, il y a eu un déblocage de l'émission des avis de conformité grâce à une intervention faite à la Chaca où le CVDC a présenté la **nouvelle mouture des Titres de compétence** : les UAA certifiées (ou non certifiées) apparaissent clairement sur le verso du Titre de compétence.

De plus, tout au long de l'année, le CVDC a poursuivi sa participation au **GT Méthodologique du SFMQ** afin d'apporter des améliorations souhaitées dans les profils. Les interventions sont faites en regard également des modifications de la méthodologie que la nouvelle équipe du SFMQ veut développer. Un des objectifs du CVDC lors de ces participations est de faire en sorte que les profils du SFMQ lui permettent d'optimiser le travail qui est

fait en Coref et que les épreuves de validation continuent à être également en adéquation avec les spécificités rencontrées par les Centres de validation et par le public du CVDC.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 4.2 : GARANTIR LA RELATION AVEC LES RÉFÉRENCES DE L'EMPLOI (EX. ROMEV3)

Tous les référentiels de validation des compétences produits sur base du SFMQ font l'objet d'un référencement par ce dernier sur les normes du **Rome V3**.

Afin de faciliter le pilotage de l'offre de validation et son articulation avec les références de l'emploi et les travaux des Instances Bassin Emploi Formation, tous les métiers sont référencés sur la norme Rome V3.

Par ailleurs, le Consortium participe à un groupe de travail visant à établir des correspondances entre les intitulés métiers des formations des différents opérateurs en se basant sur le Rome V3.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 4.3: ASSURER LE POSITIONNEMENT DE(S) TITRES DE COMPÉTENCE DANS LE CADRE FRANCOPHONE DES CERTIFICATIONS

Le **Cadre Francophone des Certification** étant en cours de déploiement en 2017, le CVDC a rencontré à la fin de l'année le directeur ainsi que ses collaborateurs pour un échange d'informations. Il est prévu de procéder au positionnement d'un premier métier en 2018, avant que d'autres, qui ne sont pas basés sur un profil du SFMQ, ne suivent la même procédure. Pour rappel, les métiers liés à un métier développé au SFMQ bénéficient du positionnement réalisé directement via le SFMQ.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 4.4 : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES TITRES À LA REPRISE EN FORMATION

Il y a de nombreuses difficultés pour que chacun des opérateurs de formation puissent établir un reporting clair en ce qui concerne les reprises en formation. Cela fera l'objet d'une note ayant pour but d'aider à intégrer cette question dans la nouvelle Nostra.

AXE 5 : AUGMENTER LA VALEUR D'USAGE DES TITRES DE COMPÉTENCE OBTENUS PAR LES CANDIDATS AU SEIN DES ENTREPRISES ET DES SECTEURS PROFESSIONNELS

Le développement de la valeur d'usage des Titres de compétence au sein des entreprises et des secteurs constitue une priorité majeure de cette législature pour la Commission consultative et d'agrément. La validation ne pourra pleinement se développer que si, au-delà des passerelles entre opérateurs, ces usages sont confirmés. Les objectifs développés dans ce 5ème axe visent **l'amplification de la valeur donnée au Titre de compétence par les entreprises et les secteurs professionnels.**

OBJECTIF STRATÉGIQUE 5.1 : DÉVELOPPER L'ENGAGEMENT DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LES ACTIONS DE LA NOTE D'ORIENTATION STRATÉGIQUE

Reconnaissance des Titres de compétence au niveau de l'accès à la profession

La **régionalisation** de l'accès à la profession est en cours dans les 3 régions. La **Flandre** réforme profondément ce système sauf pour le secteur de la construction. Pour ce qui concerne la **Belgique francophone**, les travaux sont en cours et porteront sur les normes d'accès et sur les voies d'accès à la profession : reconnaissance des Titres et diplômes, expérience professionnelle et jury central.

Dans la phase de transition actuelle, la possession de l'ensemble des TC liés à un métier ouvre l'accès à la profession pour ce qui concerne les compétences professionnelles. Cet acquis sera maintenu.

Une volonté des partenaires sociaux de réformer la troisième voie (jury central) a été suivie tant en région wallonne qu'en région bruxelloise.

En **région wallonne**, un avis du conseil économique et social wallon a été rendu sur l'accès à la profession en mai 2017 et le recours à la validation y a été analysé et commenté.

En **région bruxelloise**, un projet pilote est à l'œuvre avec le secteur de la **coiffure**, le ministère de l'Emploi et de l'Economie, le Centre de validation des compétences Coach Coiffure et le cabinet du ministre Gosuin. Une démarche a été mise en œuvre permettant aux candidats à l'accès à la profession d'être orientés vers la validation. 2 sessions ont été organisées en novembre et décembre avec un taux de participation et de réussite important. Des sessions seront programmées mensuellement en 2018. Un rapport d'évaluation du projet pilote sera rédigé pour fin mars 2018. Celui-ci portera notamment sur la question du financement et des orientations méthodologiques (échantillonnage ou synthèse) spécifiques à l'accès à la profession. Des négociations ont été entamées avec le secteur de la construction.

En Région bruxelloise,

La coordination bruxelloise participe aux réunions de pilotage politique dans le cadre de la stratégie 2025. Le rapport analytique, prospectif et statistique 2016 sera transmis, dès approbation, aux différents cabinets des ministres concernés ainsi qu'au Conseil Economique et social de la Région bruxelloise, l'objectif étant de s'assurer d'un relais auprès des interlocuteurs sociaux venant soutenir en Commission consultative et d'agrément les demandes de métiers répondant aux besoins des Bruxellois.

Reconnaissance des Titres de compétence au niveau des pouvoirs locaux et régionaux

Un nouvel Arrêté permet le recours au Titre de compétence lors de recrutement dans la **fonction publique locale en Région bruxelloise**. Le Cabinet du Ministre Président, en charge de la Fonction publique locale a prévu d'organiser la communication auprès des communes ainsi que de démarrer un projet pilote avec une ou des communes volontaires ;

Le Cabinet de la Secrétaire d'Etat à la Région **bruxelloise** en charge de la **fonction publique régionale** a sollicité les acteurs de la validation pour mettre en œuvre un projet pilote dans l'administration régionale portant sur le recrutement de Bruxellois porteurs d'un Titre de compétence dans le métier d'employé administratif. Les néerlandophones de la Région ont été également

sollicités dans ce projet. La difficulté de ce projet repose dans le fait que les recrutements se font par le Selor, la cellule exécutive du Consortium de validation n'étant pas sollicitée dans ce processus. D'autre part, le cabinet a présenté à la Commission consultative et d'agrément du Consortium de Validation des compétences la demande de métier pour le Conducteur de travaux niveau C. La demande a été acceptée et le métier fait l'objet d'une commission de référentiel.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 5.2 : POURSUIVRE LA
DÉMARCHE DES CONVENTIONS
SECTORIELLES SPÉCIFIQUES ET
PARTICULIÈRES

Les collaborations avec les secteurs professionnels se sont poursuivies pour continuer à amplifier la **reconnaissance** et la **valeur d'usage des Titres de compétence** sur le marché de l'emploi.

Plusieurs **comités de suivi** ont été organisés avec différents secteurs partenaires de la validation (Educam, Volta, Interim, Coméos, Cefora, CP314, IFPM, CRF, APEF-FEBI, etc.). Que ce soit dans le cadre d'une convention sectorielle spécifique signée entre le secteur, le SFMQ et le CVDC ou dans le cadre d'une convention particulière entre le secteur et le CVDC, les objectifs de ces réunions sont de :

- **Faire un état de situation** des profils/référentiels et actions en cours pour le secteur :
 - Des **profils métiers/formation** actifs ou en cours au niveau du SFMQ ;
 - Des **référentiels de validation** actifs ou en cours au niveau du CVDC (analyse des statistiques pour les métiers actifs, état des référentiels en cours de production, analyse des métiers en réflexion) et des Centres (activités des Centres, difficultés rencontrées, taux de réussite et de présence, mise en place de modules courts de renforcement, constitution de pools d'évaluateurs/observateurs, etc.) ;
 - Des **actions de communication** menées ou en cours en collaboration avec le secteur (séances d'information, articles dans la presse, témoignages, production de vidéos et d'outils de communication, etc.) ;

- Des actions pour amplifier la reconnaissance et les **usages sociaux et économiques** du Titre de compétence dans le secteur (reconnaissance des TC au niveau des pouvoirs locaux et régionaux, de la reprise en formation, de l'accès à la profession, de l'accès au jury central CESS, de l'accès aux allocations d'insertions pour les moins de 21 ans, etc.).

- **Décider des actions concrètes à mener** en collaboration avec le SFMQ et le secteur pour continuer à développer les usages de la validation pour les candidats.

En 2017, une **nouvelle convention spécifique** a été signée avec le **secteur FSTL** (transport et logistique) et une **convention** a été préparée avec **Woodwize** (secteur bois). Ce dernier a demandé d'ajouter une fiche-action supplémentaire à la convention afin de pouvoir avancer plus spécifiquement sur la validation en entreprise. La signature de la convention est prévue pour le premier semestre 2018.

En cours de **réflexion** également :

- Une **convention spécifique** avec l'**APEF-FE-BI** mandaté par le secteur du non-marchand privé pour avancer sur les collaborations avec le Consortium de validation des compétences ;
- Une **convention spécifique** avec le secteur automobile **EDUCAM**.

Concernant le **secteur du non-marchand privé APEF-FE-BI**, il est important de relever le travail considérable qui a été réalisé par le secteur en termes de réflexion quant au positionnement du secteur par rapport au nouveau développement de la validation-valorisation. Suite à la consultation de ses Fonds (présentation de la VDC aux Fonds, échanges/brainstorming dans les fonds, table ronde), l'Apef-Febi a produit une **note d'intention** à destination des partenaires sociaux du secteur non marchand : « *Quelle inscription pour le secteur dans les processus de validation et de validation ? Et suivant quelle mise en œuvre ?* » Au premier semestre 2018, les Fonds devront se positionner par rapport à cette note d'intention.

Il est important de relever aussi les **actions de communication** réalisées dans le cadre des partenariats/ conventions existants :

- La vidéo produite avec le secteur de la **construction** a notamment été présentée dans le cadre de réunion des chambres la Confédération Construction : le 9.02 au Luxembourg, le 15.05 à Namur et le 12.06 dans le Brabant wallon. Une centaine de patrons ont ainsi été informés ;
- Plus de 100 délégués et permanents syndicaux du **secteur technologique** ont été informés les 13.09 à La Louvière, le 16.10 à Charleroi et le 27.10 à Gosselies ;
- Une conférence de presse a été organisée par le Cabinet Gosuin dans le cadre du projet pilote – jury central avec le secteur de la **coiffure** à Bruxelles ;
- Le secteur de **l'intérim** a été associé à plusieurs séances d'information dans les Centres de validation des compétences et cette collaboration s'approfondira en 2018.

Afin de pérenniser un certain nombre d'actions, un **envoi d'information spécifique** ainsi que la newsletter conseillers a eu lieu en 2017 notamment pour les secteurs de la construction, de l'électricité et sera reproduit de manière ciblée en 2018.

A noter également les **retours Presse** dans le cadre du projet pilote sur l'accès à la profession mené avec le secteur de la coiffure : RTBF 12.12 (Belga) l'Echo 13.12, Le Soir 13.12, Bx1 12.12, Union et Action (Ucm) 22.12, Magazine Coiffure.org de septembre.

Afin de continuer à dynamiser les démarches avec les secteurs professionnels, le CVDC a également mis en place une série **d'actions transversales** :

- L'organisation de formations continues entre un secteur et les Centres de validation concernés sur des sujets spécifiques (guidance/formation de renforcement, recherche de candidats, etc.)
- L'organisation d'actions intersectorielles : sur le tuteur, sur la validation en entreprise, etc.
- L'accompagnement de projets spécifiques (approche dossier, Titre de spécialisation, GT communication, etc.)
- L'organisation de 2 Commissions consultatives et d'agrément extraordinaires

intersectorielles lors desquelles l'ensemble des secteurs ont été invités :

- En mai 2017, la journée a été organisée à Bruxelles et a permis de présenter les politiques d'appui à la validation mises en place à Bruxelles et en Wallonie en matinée et de faire un état des lieux de la validation en entreprise en après-midi. Des spécialistes européens (Cedefop) et français (AFPA) sont venus y présenter les évolutions de la validation des acquis de l'expérience en entreprise tant en Europe qu'en France
- En novembre 2017, une matinée a été organisée à la demande des partenaires sociaux afin de présenter certaines actions menées par le Consortium de validation des compétences et plus spécifiquement :
 - L'analyse des données à travers des statistiques générales (ex : nombre de Titres délivrés par épreuve/par RAF, évolution du taux de réussite) et particulières (ex : temps d'attente moyen d'un candidat pour passer une épreuve, impact de la mise en conformité des métiers SFMQ sur l'offre, la réussite et le nombre de Titres délivrés) ;
 - Le travail d'optimisation de l'offre de validation des compétences
 - Le développement de l'Accès Partenaire au niveau de la plateforme Val'id
 - La participation du Cdvc au travail du « Diagnostic croisé ».

Concernant le **tuteur**, un groupe de travail intersectoriel a été mis en place avec pour objectif de développer la validation des compétences des Tuteurs en entreprise. Ce GT travaillera en 2017-2018 sur 4 grands axes :

- Le financement de la validation des compétences et de formations de renforcement en vue de la Validation des compétences ;
- Le parcours de professionnalisation du Tuteur ;

- Le développement d'une équipe mobile Evalueur et Observateur pour la validation des compétences des Tuteurs ;
- La communication.

Enfin, plus spécifiquement sur **la Région bruxelloise**, la Cellule exécutive du Consortium de validation participe au développement des accords-cadres sur la Région bruxelloise portés par le Facilitateur sectoriel en vue de développer un système harmonisé de conventions sectorielles.

Il s'agit de **nouveaux accords-cadres sectoriels** signés entre les exécutifs régionaux bruxellois et les interlocuteurs sociaux bruxellois. Ces accords-cadres conclus pour une durée de 4 ans précisent les volontés communes de développement en termes d'emploi, de formation professionnelle, d'enseignement et de validation des compétences dans le secteur. Le Consortium de validation des compétences est présent dans les groupes techniques au même titre que les autres opérateurs et doit, entre autres, donner des objectifs chiffrés en termes de nombre de Titres de compétences qu'il entend délivrer dans chaque secteur sur la Région bruxelloise d'ici 2020-2021. Ces objectifs chiffrés sectoriels appuient donc encore la volonté de travailler ensemble sur le développement de la validation des compétences avec une logique sectorielle inter-opérateur.

A ce jour, les négociations sont en cours et aucun accord-cadre n'est finalisé. Des comités d'accompagnement (secteur/gouvernement) et des groupes techniques (secteur/OIP) sont en cours, à savoir :

- Construction
- Logistique
- Electricité
- Automobile

Devraient suivre ensuite les secteurs :

- Horeca
- Cefora
- Industries technologiques

OBJECTIF STRATÉGIQUE 5.3 : CONTINUER LE DÉVELOPPEMENT DE L'ARTICULATION ENTRE TITRE DE COMPÉTENCE ET CERTIFICATION SECTORIELLE

Dans un souci d'augmenter la notoriété de nos Titres de compétences et suite à une demande

d'AGORIA et des partenaires sociaux, une unité supplémentaire du peintre industriel a été ajoutée aux référentiels de validation développés en 2008.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 5.4: EVALUER LA VALEUR D'USAGE DU TITRE DE COMPÉTENCE

Les valeurs d'usage du Titre de compétences continuent à évoluer. Pour rappel, les suivantes étaient déjà acquises :

- Allègement du parcours de formation professionnelle
- Accès à la profession
- Equivalence avec certaines certifications sectorielles
- Valorisation au sein des pouvoirs locaux et provinciaux
- Droit au Congé-éducation payé
- Accès aux allocations d'insertions pour les moins de 21 ans

En 2017, un effet de droit supplémentaire a été ouvert via la publication au 18 janvier 2017 du décret portant organisation des jurys de la Communauté française de l'enseignement secondaire ordinaire. En son article 18, le décret ouvre la possibilité aux titulaires d'un TC de dispenses d'interrogations d'une ou plusieurs matières pouvant être accordées par le président du jury. Des concertations avec le jury central ont été organisées et ont permis la mise en œuvre :

- D'une reconnaissance automatique lorsque la qualification est issue du SFMQ
- La mise en place d'une procédure spécifique (Jury/CVDC) dans le cas contraire

Un premier reporting sera organisé fin 2018. Plusieurs candidats se sont présentés, notamment pour le métier d'employé administratif.

Des contacts sont en cours avec la commission des Titres et fonctions organisant l'accès à la fonction enseignante afin d'asseoir une réflexion sur l'utilisation du TC par cette commission.

Les valeurs d'usage du TC délivré et reconnu par la FWB, la RW et la Cocof progressent significativement. Cette progression engendre une demande spécifique de validation des compétences de manière à ce que le citoyen puisse exercer le ou les droits qui lui sont ouverts. Cette situation

interpelle la construction de l'offre de validation et le rythme d'organisation des sessions de validation.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 5.5 : ASSURER LA
COMMUNICATION SUR LE TITRE ET LES
GARANTIES QU'IL APORTE AUX
ENTREPRISES

Développer et mettre en œuvre une stratégie web (site, réseaux sociaux, campagne de notoriété)

La page LinkedIn du Consortium de validation des compétences continue d'être alimentée et le nombre de personnes qui la suivent augmente en conséquence. Une nouvelle formation a été donnée et une autre est prévue en 2018 à destination de partenaires privilégiés. Les réseaux sociaux comme LinkedIn et Twitter ont amené plus de 1700 visites sur le site en 2017.

Si le budget est disponible, 2018 devrait nous permettre de mettre en place une campagne de communication à destination des entreprises notamment sur Internet.

Développer et mettre en œuvre une stratégie presse

A l'occasion des validations de compétences chez Caterpillar, une conférence de presse a eu lieu le 9 juin.

Quelques retours Presse : 11.04 Belga, People Sphere, RTL (site) TéléSambre (site), 12.04 Agoria (site), 18.04 Le Soir, Rtbf (site), 19.04 Le Soir, TéléSambre, 23.04 Jobs région, 25.04 7 sur 7, 24.04 Métro, Nouvelle Gazette, RTL (site), 9.06 Antenne Centre, TéléSambre, L'Avenir, RTBF, RTL, 10.06 La Libre, La Meuse, Le Soir, 11.06 Peoplesphere, 12.06 Nouvelle Gazette, 2.09 Le Soir.

D'autres actions seront menées en 2018 dans le cadre de la sortie du Guide sur la validation des compétences en entreprise et en lien avec le Tuteur en entreprise notamment.

2. MISSIONS DE BASE

2.1. DÉVELOPPER DE NOUVEAUX MÉTIERS

Six nouveaux métiers ont été développés par le Consortium en 2017 :

- L'instructeur fitness (H/F)
- L'instructeur cours collectif fitness (H/F)
- Le valoriste généraliste (H/F)
- Le technicien en système d'usinage (H/F)
- Le conducteur de chariot élévateur (H/F)
- L'installateur électricien résidentiel (H/F)

Les 3 premiers sont des métiers non encore traités par le Consortium, les 3 suivants sont des actualisations.

La fonction publique régionale bruxelloise, dans le cadre de la Stratégie 2025, a initié un projet-pilote pour la fonction de contrôleur des travaux. La commission de référentiels s'est composée de plusieurs représentants du SPRB et remettra début 2018 le référentiel terminé.

Lorsqu'on lit les chiffres de production de la Célex, il faut ajouter que le testing des référentiels de validation (dernière réunion de coref où sont testées la faisabilité et le réalisme de l'épreuve) se systématisent, allongeant ainsi d'environ 2 mois le temps de production d'une commission de référentiels. - En dehors des métiers de la construction, le nombre moyen d'UC reste stable (2 par métier) et le testing ne se fait pas obligatoirement sur toutes les UC.

On assiste à un développement de métiers à une seule UC (instructeur fitness, réceptionniste en hôtellerie, contrôleur de travaux, jardinier d'entretien). Ces deux derniers métiers seront approuvés en 2018.

2.2. ASSURER LA VEILLE DE LA PRODUCTION ET PROGRAMMER DES MONITORINGS

5 monitorings ont été réalisés en 2017 :

- Le fossoyeur (H/F)
- Le coiffeur (H/F)
- Le coiffeur autonome (H/F)

- L'esthéticien (H/F) : La suppression d'une unité consacrée au maquillage semi-permanent (UC5) a permis d'entreprendre les démarches d'accès à la profession aux détenteurs des 4 Titres.
- L'employé administratif des services commerciaux (H/F) : ce dernier aboutissant à une refonte complète des 2 UC et permettant la dynamisation de la mise en place de la Coupole bruxelloise des métiers tertiaires.

2.3. CONTRÔLER LA MÉTHODOLOGIE DES SESSIONS D'ÉPREUVE

1263 sessions ont été traitées et commentées en 2017. Le traitement englobe tant les remarques méthodologiques adressées aux Centres que les demandes d'amélioration nécessitant un échange avec le président de la coref.

2.4. PRÉSENTER LA MÉTHODOLOGIE

Délégations étrangères :

Dès le début du Consortium, la Célex a accueilli des délégations étrangères. En 2017, elle a accueilli une délégation rwandaise d'une vingtaine de personnes, en collaboration avec le SFMQ et l'OFFA à la demande de l'APEFE.

Depuis de nombreuses années, le Consortium veille à s'inspirer des développements de la Vae de différents pays et particulièrement de la France (Afp).

Echanges avec les partenaires :

L'année 2017 a été marquée par deux rencontres avec Christophe Sadok (directeur de l'ingénierie) et Anne Tangy (directrice des certifications). Le 12 mai, ils ont participé à une réunion de la commission consultative extraordinaire axée sur la validation en entreprises. Ils ont apporté leur témoignage sur le processus mis en place chez Orange et sur les modifications de la loi de 2002.

Les 11 et 12 décembre, c'est le Consortium qui a eu l'occasion de participer au Carrefour de la VAE, organisé pour les conseillers Vae venus des 4 coins

de France. Après une brève présentation du Consortium et des points qui intéressaient particulièrement nos interlocuteurs : les relations avec les partenaires sociaux (comment nous collaborons avec les partenaires sociaux) et nos conclusions quant à l'approche dossier, nous avons assisté à des interventions très intéressantes qui ont permis d'alimenter nos propres réflexions.

Le lendemain, nous avons participé à des réflexions sur l'opération de Vae collective pour chercheurs d'emploi, dans laquelle l'Afpa est engagée et échangé des pratiques dans des ateliers thématiques sur la préparation des entretiens au jury, la difficulté d'écriture pour les candidats, l'évaluation critériée, l'identification et le positionnement Vae. Un exposé particulièrement intéressant sur le périmètre d'employabilité du titre professionnel nous a permis d'engranger ces éléments pour nos propres pratiques. Des rencontres riches et intéressantes qui seront prolongées en 2018

2.5. RÉVISER L'ACCORD DE COOPÉRATION

L'ajustement de l'accord de coopération de juillet 2003 relatif à la validation des compétences a été souhaité par le comité directeur sur une série de points précis depuis deux législatures.

Cette réflexion a connu un développement lors de la législature actuelle. Des contacts sont en cours entre les cabinets de tutelle de manière à actualiser les dispositions qui encadrent l'action du CVDC. 2018 devrait être une année significative pour cette modernisation.

2.6. VERS UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE UNIQUE

Depuis la mise en œuvre du Titre de compétence via l'accord de coopération de 2003, les opérateurs de formation ont progressivement développé des procédures de certification des acquis de formation. A la demande des partenaires sociaux, cette évolution a engendré une procédure de double certification via la reconnaissance des acquis de formation (RAF). Ce mécanisme ajouté à ceux issus de la mise en conformité avec les profils SFMQ engendre une cohérence importante entre certifications délivrées. Soulignons que le cap des

20.000 Titres délivrés via la RAF sera dépassé début 2018.

La cohérence du développement de ces certifications est un enjeu essentiel pour la construction d'un système de certification articulé avec l'éducation et la formation tout au long de la vie. Cette cohérence doit être complétée d'une transparence et d'une lisibilité par les certificateurs et par les usagers des certifications (travailleurs, entreprises et opérateurs).

Une réflexion avancée a été développée en vue d'une certification professionnelle unique en Belgique francophone mise en œuvre par les opérateurs de formation et de validation. La Cellule exécutive du CVDC a été associée à ces travaux.

Par-delà la question de la lisibilité apparaît également les effets de droit produits par les certifications. Là aussi, un effort de cohérence doit être développé en vue d'une équité pour le citoyen et d'une égalité de traitement pour les opérateurs de formation et de validation.

3. PLANS D' ACTIONS

En 2018, le plan d'action prioritaire de la Célex adoptera la structure du projet validé par l'agence FSE pour la programmation 2014-2020. Ce projet partagé par la Célex et les cinq opérateurs du Consortium se décline en cinq axes permettant de consolider et d'amplifier le dispositif de validation des compétences. Ces 5 axes sont :

- **L'axe 1** : *Amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats*
- **L'axe 2** : *Différencier et adapter les modalités d'accès à la validation au public et aux compétences visés*
- **L'axe 3** : *Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats*
- **L'axe 4** : *Augmenter pour les candidats les possibilités de reprises d'études et de formation*
- **L'axe 5** : *Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence obtenus par les candidats au sein des entreprises et des secteurs professionnels.*

Chacun des axes est ensuite décliné en objectifs stratégiques, puis en actions concrètes, détaillées ci-dessous.

AXE 1 : Amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats

Objectif stratégique 1.1 : Gérer et dynamiser l'offre de validation

- Cartographier l'offre de validation et pouvoir la gérer selon les priorités (réduire les files d'attente)
- Mettre en œuvre un outil (plus largement un système) de captation des besoins, but sous-jacent : capter les besoins pour alimenter construction de l'offre en Coda
- Répartir au mieux l'offre entre les différents opérateurs et viser une meilleure couverture géographique de la validation
- Soutenir la communication des Centres de Validation selon un plan d'actions défini avec une attention particulière pour les métiers d'avenir et le GT Offre

Objectif stratégique 1.2 : Professionnaliser les acteurs des Centres de validation

- Priorité est mise sur l'organisation de la formation de base
- Poursuivre le travail de communication interne (échange et modélisation des bonnes pratiques)

Objectif stratégique 1.3 : Augmenter la productivité des Centres de validation

- Réduire les écarts de productivité en tenant compte des caractéristiques des métiers et des Centres par la création et le partage d'outils (reportings, mutualisation, bonnes pratiques...)
- Optimiser le taux de réussite et de présence par un accompagnement, une guidance et/ou des modules préparatoires 3* ou de renforcement
- Travailler sur l'hypothèse de reconnaissance et de valorisation des Titres de compétence dans les pouvoirs publics locaux bruxellois
- Exploiter les contacts de l'ERAP (Ecole d'Administration Publique de la région bruxelloise)

Objectif stratégique 1.4 : Augmenter la productivité de la Célex

- Structurer et stabiliser la gestion financière FSE 2014 - 2020
- Améliorer les outils informatiques
- Augmenter la réactivité du dispositif en relevant les goulets d'étranglement entre le dépôt d'une demande et l'organisation de la première session de validation. La démarche d'agrément des centres sera informatisée.
- Assurer, dans le respect de la protection de la vie privée, le développement informatique complémentaire d'un suivi statistique centré sur la personne
- Garantir la qualité des démarches Qualité de la Célex
- Améliorer les outils du secrétariat
- Développer les compétences des membres de la Célex
- Favoriser l'implication du personnel
- Processus d'amélioration continue : Améliorer les outils existants
- Participer au diagnostic croisé

AXE 2 : Différencier et adapter les modalités d'accès à la validation au public et aux compétences visés

Objectif stratégique 2.1 : Renforcer le mode d'évaluation de la méthode de la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF)

- Introduire et analyser de nouveaux dossiers
- Élargir la RAF à d'autres opérateurs
- Intégrer la méthodologie RAF dans une démarche qualité (rédaction d'un guide)
- Développer l'outil de support informatique de la RAF en vue de faciliter le traitement des données

Objectif stratégique 2.2 : Diversifier les modalités d'évaluation des Titres de compétence pour répondre aux besoins des candidats et/ou à la nature des compétences

- Identifier les outils d'évaluation (compléments à la mise en situation)
- Développement de l'« approche dossier » (documentation des compétences)
- Contextualisation de l'épreuve au sein de l'entreprise pour les travailleurs notamment en difficulté Poursuivre l'approche collective en entreprise
- Exploiter les outils de repérage des compétences de l'auto-positionnement déclaratif du candidat jusqu'au Titre de compétence selon les besoins des candidats, en phase avec la Recommandation européenne de 2012.

Objectif stratégique 2.3 : Développer une stratégie de communication pour assurer la promotion des nouvelles modalités de validation des compétences

- Développer une stratégie et un plan d'action pour assurer la promotion de l'approche dossier
- Développer une stratégie et un plan d'action pour assurer la promotion de la validation en entreprise
- Finaliser la stratégie et le plan d'action pour assurer la promotion de la RAF

Objectif stratégique 2.4 : Elargir la nature des compétences évaluées

- Suivre le projet RECTEC

AXE 3 : Renforcer et structurer les partenariats, afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats

Objectif stratégique 3.1 : Assurer une information régulière des conseillers en orientation et des acteurs de 1re ligne

- Organiser des séances d'information validation à destination des conseillers et des acteurs de 1re ligne
- Assurer une information web
- Participer et utiliser la coordination bruxelloise de la validation
- Organiser des visites de Centres à destination des conseillers bruxellois

Objectif stratégique 3.2 : Dans le respect de la vie privée, garantir la valorisation rapide du Titre de compétence sur le marché de l'emploi

- Etablir des conventions avec les SPE sur base de l'instruction du dossier "flux des données"
- Concevoir, implémenter et mettre en oeuvre une application permettant les échanges de données avec Actiris et le Forem

Objectif stratégique 3.3 : Créer les cadres partenariaux afin de proposer une offre de validation pertinente pour les publics en difficulté, en ce compris les travailleurs licenciés

- Resserrer les partenariats avec les cellules de reconversion et les organismes d'outplacement
- Élargir les partenariats notamment avec l'AVIQ, les Entreprises de Travail Adapté, les migrants et le milieu carcéral (en évaluant l'opportunité de ces développements)

Objectif stratégique 3.4 : Outiller les partenaires pour assurer une orientation rapide des candidats

- Partenaires envisagés : cellules de reconversion, EFT/OISP (Emploi Formation Travail/Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle), CPAS (Centres Publics d'Aide Sociale),
- Mettre en oeuvre la porte 2 de la plateforme informatique VAL'ID qui permet la pré-

- inscription par le conseiller en créant un pot commun avant la préguidance par le Centre de Validation
- Coproduire des guides spécifiques
- Coproduire des supports de communications (PPT, folders, etc.)

AXE 4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation

Objectif stratégique 4.1 : Construire une méthodologie partagée visant l'articulation des Unités d'Acquis d'Apprentissage du Service Francophone des Métiers et des Qualifications et des Titres de compétence dans le respect des finalités réciproques

- Participer à la définition du profil d'évaluation du Service Francophone des Métiers et des Qualifications
- Tenir compte de l'évolution de l'accès à la profession dans la méthodologie
- Instruire les dossiers de conformité

Objectif stratégique 4.2 : Garantir la relation avec les références de l'Emploi (ex. Rome V3)

- Intégrer les SPE dans les commissions de référentiels
- Tenir compte des études « Jobfocus » et des « rapports des métiers en tension »

Objectif stratégique 4.3: Assurer le positionnement de(s) Titres de compétence dans le Cadre Francophone des Certifications

Objectif stratégique 4.4 : Renforcer la reconnaissance des Titres à la reprise en formation

- Assurer la centralisation des passerelles au départ du Titre de Compétence vers les opérateurs et les secteurs
- Visibiliser les reprises en formation suite à l'obtention d'un ou des Titre(s) de compétence

Objectif stratégique 4.5 : Intégrer la démarche de validation au sein des démarches des opérateurs (screening, auto-positionnement, identification des compétences, ...)

- Réguler la Validation des compétences en l'articulant avec les dispositifs existants

- Articuler la validation avec le screening et la documentation des compétences

AXE 5 : Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence obtenus par les candidats au sein des entreprises et des secteurs professionnels

Objectif stratégique 5.1 : Développer l'engagement des partenaires sociaux dans les actions de la Note d'Orientation Stratégique

- Veiller à l'articulation du TC avec les mesures de l'Emploi dans le cadre du transfert des compétences du fédéral aux Régions et communautés
- Augmenter la présence de la validation des compétences au sein du dialogue social (CCT, Code fonction publique wallonne)
- S'assurer de l'engagement des partenaires sociaux
- Assurer la réflexion et la mise en œuvre de l'articulation entre Titre de compétence, accès à la profession ainsi que l'accès à la fonction publique

Objectif stratégique 5.2 : Poursuivre la démarche des conventions sectorielles spécifiques et particulières

- Assurer le suivi des accords sectoriels
- Développer de nouvelles actions en favorisant le co-financement
- Assurer le suivi et le développement des fiches communication
- Identifier d'autres actions pour renforcer l'usage du Titre de compétence

Objectif stratégique 5.3 : Continuer le développement de l'articulation entre Titre de compétence et certification sectorielle

- Identifier les Titres de Compétence permettant cette articulation
- Collaborer avec le secteur concerné pour mettre en place cette articulation

Objectif stratégique 5.4: Evaluer la valeur d'usage du Titre de Compétence

- Evaluer le nombre de reprises en formation et de retours à l'emploi suite à l'obtention d'un Titre de Compétence (analyses statistiques et étude d'impact)

Objectif stratégique 5.5: Assurer les communications sur le Titre et les garanties qu'ils apportent aux entreprises

- Développer une vision stratégique à destination des acteurs de l'entreprise avec une attention particulière sur les métiers d'avenir
- Veiller à fournir une information adéquate aux candidats sur l'utilisation de leur Titre de Compétence (site, courrier, mailing)

D. RAPPORTS DES OPÉRATEURS

1. BRUXELLES FORMATION ET SES PARTENAIRES

1.1. GESTION GLOBALE DU PROJET VALIDATION

Processus management

La validation des compétences s'inscrit dans les priorités bruxelloises déclinées dans la **Stratégie 2025** et le **Plan de formation 2020**, auxquels participe activement Bruxelles Formation¹²

Depuis avril 2015, la **Coordination bruxelloise de la validation** travaille au développement du dispositif en Région bruxelloise. Olivia P'tito, Directrice générale de Bruxelles Formation, assure la présidence de cette Coordination qui s'est élargie aux différents partenaires de la validation des compétences à Bruxelles.

Bruxelles Formation, en collaboration étroite avec ses partenaires, participe à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un **plan d'action bruxellois**, afin d'atteindre les objectifs déclinés dans la Stratégie 2025 visant à délivrer d'ici 2020 plus de 2000 Titres de compétence annuels.

Le **Contrat de gestion 2017-2022** décline les missions dévolues à Bruxelles Formation en matière de validation des compétences :

- Article 9 : *La valorisation des qualifications et des compétences se traduit par la reconnaissance des acquis à toutes les étapes du parcours des stagiaires, notamment en validant les compétences :*

*Bruxelles Formation développe une offre de validation des compétences en propre ou en partenariat, contribuant à l'atteinte des **objectifs FSE** d'une part et du **Plan Formation 2020** d'autre part ;*

*Bruxelles Formation contribue au sein du **Consortium** et de la **Coordination bruxelloise**, au développement du processus de validation des compétences dans une optique d'efficacité et d'efficience.*

Bruxelles Formation met en œuvre les moyens nécessaires pour suivre et soutenir les usagers selon les modalités prévues dans le cadre du Consortium de validation des compétences.

- Article 10 : *[Bruxelles Formation] apporte son appui à la structuration des actions de validation des compétences en Région bruxelloise.*

- Article 11 : **Actiris et Bruxelles Formation** mettent en œuvre les moyens nécessaires pour raccourcir et fluidifier les parcours des bénéficiaires et s'engagent à :

- *favoriser l'approche sectorielle, au travers notamment des **Pôles Formation Emploi** afin de rapprocher les métiers d'accompagnement, d'orientation, de formation, de validation et de matching au service des usagers (chercheurs d'emploi, employeurs et travailleurs).*
- *simplifier le parcours du chercheur d'emploi en amont de la formation, en organisant un **dispositif intégré d'identification des compétences** suivant un référentiel commun approuvé par Synerjob, inscrites dans le dossier unique et en optimisant le processus d'envoi vers la formation et/ou la validation.*

Processus finances

- Finances opérateur 2017

Estimations des montants valorisables suivant la piste d'audit répondant aux exigences du FSE :

RH : 254.500 €

Actions spécifiques : 27.000 €

¹² Cf. A.4. La stratégie 2025

	Prévu (FSE) :	Réalisé :
Sessions de validation réalisées	/	70
Inscriptions aux épreuves	/	234
Candidats présents	218	201,5 ¹³
Taux de présence	/	86,1%
Titres délivrés suite aux épreuves	153	145
Taux de réussite	70%	72%
Titres délivrés via la RAF	600	747

FIGURE 10: Indicateurs et objectifs 2017 de Bruxelles Formation en termes de Validation des compétences

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Barman/Barmaid	2	2	1	1	100,0%
Carreleur (H/F) (SFMQ-10/2017)	3	15	15	11	73,3%
Coiffeur autonome (H/F)	3	20	15	10	66,7%
Conducteur de chariot élévateur (H/F)	16	16	16	14	87,5%
Employé administratif (H/F)	8	81	63.5 ¹⁴	43	67,7%
Garçon/serveuse Restaurant	2	3	3	1	33,3%
Installateur électricien résidentiel (H/F)	3	12	8	5	62,5%
Mécanicien d'entretien des VP et VUL (H/F)	23	47	43	40	93,0%
Plafonneur-Cimentier (H/F) (SFMQ-06/2016)	5	20	20	10	50,0%
Premier chef de rang (H/F)	1	1	1		0,0%
Technicien PC & réseaux (H/F)	4	17	16	10	62,5%
Total	70	234	201.5¹⁵	145	72%

FIGURE 11: Réalisation par métier (2017)

¹³ La décimale s'explique par le partage des actions (moitié/moitié) convenu dans le partenariat avec l'EPFC/EPS pour le métier d'employé administratif.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

1.2. RÉALISATIONS EN CHIFFRES

Récapitulatif de l'offre de validation

- 7 Centres de validation
- 11 métiers actifs
- 16 unités de compétence actives

Réalisations 2017

Voir Figure 9.

Réalisations par métier

Voir figure 10.

1.3. RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

AXE 1 : amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats

Agréments et renouvellements d'agrément

Bruxelles Formation participe aux actions de validation des compétences dans sept **Centres de validation** qui sont agréés pour 14 métiers différents :

- Le **Centre de validation bf.construction** agréé pour les métiers de carreleur (H/F), maçon (H/F), installateur sanitaire (H/F), installateur électricien résidentiel (H/F) et plafonneur-cimentier (H/F) ;
- Le **Centre de validation bf.industrie** agréé pour le métier de mécanicien d'entretien de voitures particulières et de véhicules utilitaires légers (H/F) ;
- Le **Centre bruxellois de validation des compétences pour les métiers d'employé** agréé pour les métiers d'employé administratif (H/F) et d'employé administratif des services commerciaux (H/F) ;
- Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique** agréé pour les métiers de conducteur de chariot élévateur (H/F) et de magasinier (H/F) ;
- Le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** agréé pour les métiers de barman/barmaid, garçon/serveuse de restaurant et premier chef de rang (H/F) ;

- Le **Centre de validation Evoliris** agréé pour le métier de technicien PC et réseaux (H/F) ;
- Le **Centre de validation Coach Bruxelles** agréé pour le métier de coiffeur autonome (H/F).

Les configurations des Centres de validation varient suite au positionnement du Comité de gestion de Bruxelles Formation en 2012 pour le **cadrage et le renforcement des partenariats**. Ainsi, on relève différentes configurations :

- **En propre** (1-2) : Bruxelles Formation assume seul l'organisation du service via certains de ses Pôles ;
- **En partenariat** (3-4) : Bruxelles Formation et un organisme extérieur (ex. : Centre de référence ou une école de Promotion sociale) se répartissent les tâches suivant une convention et un cahier de charge pour organiser le service ;
- **En sous-traitance** (5-6-7) : Bruxelles Formation sous-traite l'organisation de l'activité de VdC à un organisme extérieur (ex. : Centre de référence) à condition qu'il soit capable de l'organiser intégralement.

À ces configurations se greffe une nouvelle forme de collaboration avec le concept de **Centre coupole** qui réunit l'ensemble des opérateurs d'une même région afin de proposer une offre sectorielle coordonnée à partir d'une porte d'entrée commune orientant les candidats vers plusieurs lieux de validation (ex. le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** qui est issu d'un partenariat entre BF/CDR Horeca Be Pro, EPS et SFPME). Un Centre coupole poursuit plusieurs objectifs :

- centraliser l'agrément, décloisonner les opérateurs et mutualiser les ressources ;
- booster la plus-value du Titre de compétence via la mise en œuvre d'actions de communication et de contacts avec les conseillers et les entreprises ;
- booster la demande et l'accompagnement via la mise en place d'une porte d'entrée unique qui simplifie l'accès au Centre pour l'usager et lui offre une information et du conseil en tenant compte de l'offre de validation, des modules spécifiques, de

screenings, de procédures de reprise en formation, etc. ;

- booster l'offre de validation via des Lieux-Centres plus nombreux, plus de métiers, plus de proactivité dans la gestion du planning.

En 2017, **trois renouvellements d'agrément** ont été menés (audit interne, revue de Centre, audit externe) et notifiés par les Gouvernements :

- **Centre de validation bf.construction**
- **Centre de validation Coach Bruxelles**
- **Centre de validation Evoliris**

Cette année fut aussi celle qui nous a permis de jeter les bases de la future **coupole pour les métiers du tertiaire**. En juin 2017, un accord entre BF et EPS a permis de phaser les développements dans ce sens. Celui-ci prévoyait :

Sur base des déclarations de principe de BF et EPS de booster les épreuves de validation à Bruxelles, dans un contexte politique et financier très favorable¹⁶, accord est pris entre ces derniers sur les options suivantes pour les mois à venir :

- *Mesure transitoire d'extension d'agrément et de **site extérieur** du **Centre bruxellois de validation des métiers d'employé** (partenariat existant BF/EPS) pour ouvrir rapidement des places au public pour les métiers d'employé administratif (H/F) et employé administratif des services commerciaux (H/F) sur deux sites : EPFC et bf.bureau & services.*
- *Agrément du **Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire** d'ici décembre 2017. Le Centre coupole disposera de 2 Lieux-Centres pour valider (à l'EPFC et à bf.bureau & services), d'une porte d'entrée à bf.bureau & services et sera à terme agréé pour les 5 métiers du tertiaire existants au CVDC.*
- *Inauguration officielle du **Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire** au premier trimestre 2018 avec délivrance de Titres de compétence.*

Offre de validation en 2017

¹⁶ Fonds d'impulsion dégagé par le Cabinet bruxellois de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Bruxelles Formation et ses partenaires ont proposé des épreuves de validation associées à **11 métiers** : carreleur (H/F), installateur électricien résidentiel (H/F), plafonneur-cimentier (H/F), mécanicien d'entretien de voitures particulières et de véhicules utilitaires légers (H/F), technicien PC et réseaux (H/F), conducteur de chariot élévateur (H/F), employé administratif (H/F), barman/barmaid, garçon/serveuse de restaurant, premier chef de rang (H/F), coiffeur autonome (H/F).

Trois métiers n'ont pas pu être proposés en 2017 :

- L'installateur sanitaire (H/F) : les locaux ont été aménagés à bf.construction, mais le manque de ressources humaines (évaluateur malade) et la refonte du référentiel de validation ont constitué des obstacles à la mise en œuvre des épreuves.
- Le maçon (H/F) n'a pas pu faire partie de l'offre du Centre en raison de l'absence prolongée de l'évaluateur.
- Le magasinier (H/F) n'a pas été organisé car le Centre de validation a connu une interruption de ses activités durant la période d'organisation menant à la nouvelle configuration du Centre (déménagement et regroupement des activités de validation).

Information des candidats

Depuis novembre 2010, des **séances d'information** générales à destination des candidats à la validation sont organisées mensuellement à **bf.carrefour**, en amont de l'accueil organisé par les Centres. Cette initiative profite à l'ensemble des Centres de validation bruxellois.

En 2017, 9 séances d'information collective ont permis d'informer 90 personnes sur le processus de validation des compétences. À cela s'ajoutent 2 séances lors du Festival de la Formation qui ont concerné 23 personnes.

De plus, les Centres de validation organisent régulièrement des séances d'information, suivies des **guidances**, pour les métiers qui les concernent.

Par ailleurs, le **call-center** de Bruxelles Formation a été amené à répondre à **326 demandes** d'informations concernant la validation des compétences.

Dynamisation des Centres et professionnalisation des acteurs des Centres

En complément des **revues de Centre** propres au dispositif de validation, les directeurs/responsables de Centre ont particulièrement été sollicités afin de projeter un développement de leur activité, avec le soutien du Fonds d'impulsion (cf. plan d'action 2018).

Le service Identification et Validation des compétences a été régulièrement en contact avec les conseillers de **bf.carrefour** afin que ceux-ci disposent d'une information et d'outils relatifs à la validation des compétences à jour, permettant ainsi d'orienter au mieux les candidats vers les Centres.

Les Centres de Bruxelles Formation et partenaires ont été conviés au **lunch annuel** afin de se rencontrer et d'échanger sur les bonnes pratiques en matière de validation. Cet événement contribue à créer un sentiment d'appartenance à un dispositif commun.

Plusieurs acteurs des Centres de validation de Bruxelles Formation et partenaires ont partagé leur expérience professionnelle en participant à la nouvelle **capsule vidéo à destination des candidats**. Ce projet a été coordonné par le service Identification et Validation des compétences, en collaboration avec la chargée de communication de la Célex.

Les nouveaux responsables de Centre, évaluateurs et secrétaires de la validation ont suivi les **formations** ad hoc proposées par le CVDC.

Par ailleurs, afin d'analyser et de rationaliser l'offre de validation à Bruxelles et en Wallonie, le **GT « gestion de l'offre »** a réuni les chargés de mission de l'ensemble des opérateurs et la Célex.

- Actions pour augmenter la « productivité » des Centres (en ce compris l'optimisation du taux de réussite et de présence par un accompagnement, une guidance et/ou des modules préparatoires)

On observe une stagnation du nombre d'épreuves réalisées entre 2016 et 2017 : on compte 201 épreuves pour chacune de ces deux années. L'activité des Centres est détaillée ci-dessous.

En 2017, Bruxelles Formation a organisé (en propre ou avec ses partenaires et sous-traitants) **70 sessions** de validation ayant permis **234 inscriptions** (241 en 2016) à une épreuve de validation. On décompte en moyenne **3,34 inscriptions par session**.

Le **taux de présence** est en **progression** et atteint la moyenne de 86,1% pour BF et ses partenaires en 2017 (83,4% en 2016). Le **taux de réussite** moyen atteint 72% (**en augmentation** par rapport aux 70% de 2016).

Ces bons taux ont permis de délivrer 145 Titres de compétence (140 en 2016).

Ils sont le résultat du **travail de guidance approfondi** réalisé en amont des épreuves par les conseillers et les Centres de validation.

De surcroît, Bruxelles Formation et ses partenaires proposent des **modules de préparation** aux épreuves de validation :

- module de familiarisation avec le chariot élévateur (conducteur de chariot élévateur)
- module préparatoire « révision pneu » (mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers)
- modules de préparation aux épreuves de validation du secteur Horeca (voir figure 13)

En 2017, une centaine de contrats ont été émis à Bruxelles Formation pour l'inscription à un module de préparation à la validation.

Ajoutons qu'un module en blended learning pour la TVA intracommunautaire est en cours de développement par l'EPNF (Espace Public Numérique de Formation) et sera proposé en 2018.

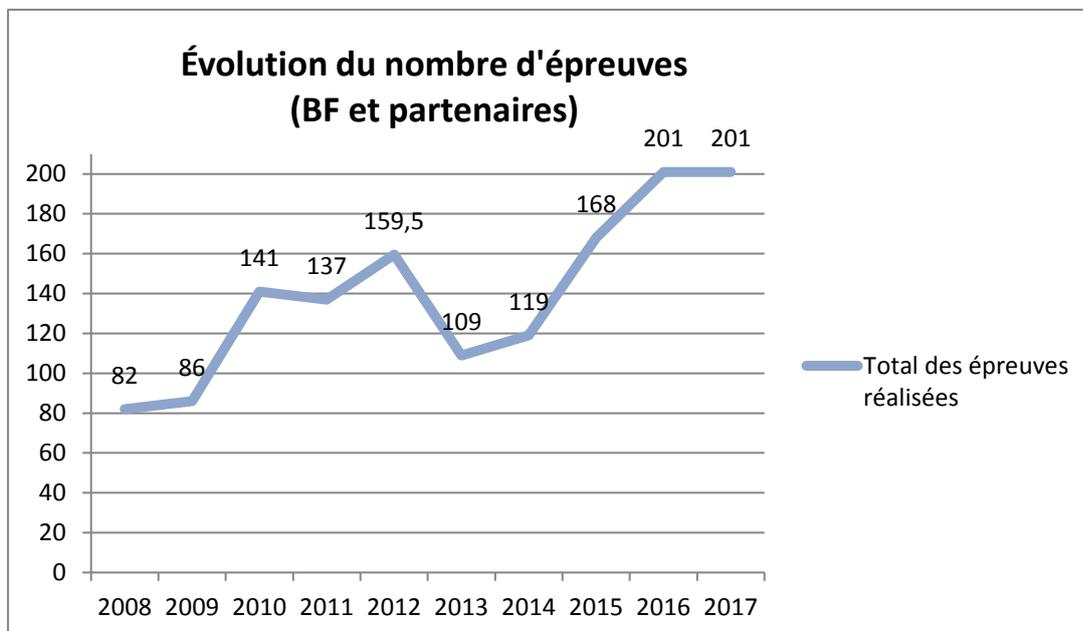


FIGURE 12: Evolution du nombre d'épreuves de validation (2008-2017)

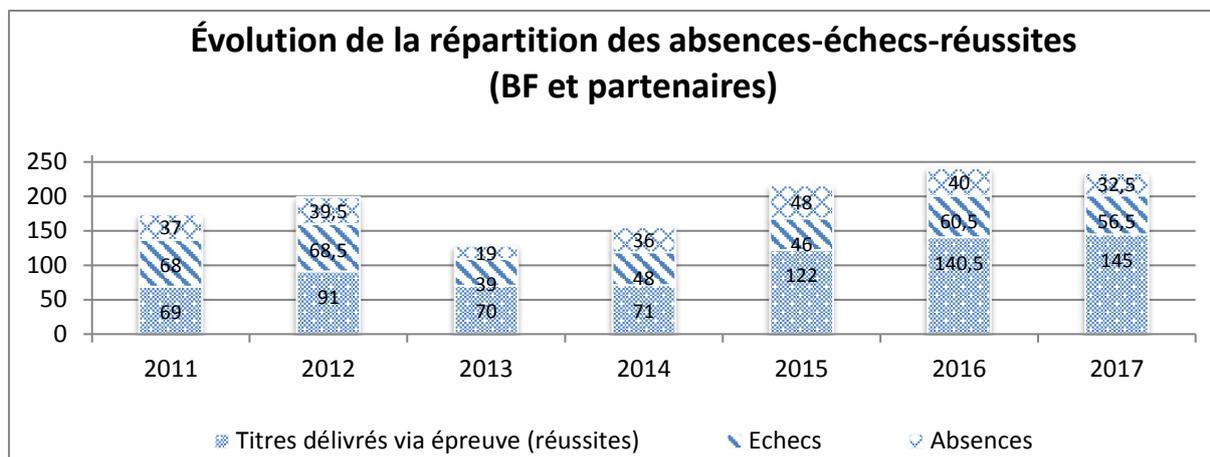


FIGURE 13: Evolution absence/échec/réussite (2011-2017)

Barman/barmaid	Réalisation de cocktails et rédaction de fiches techniques
	Organisation du bar
	Connaissance des produits du bar
Garçon/Serveuse restaurant	Techniques de mise en place et de dressage, de service et de débarrassage
	Vendre les produits de sa carte
1 ^{er} chef de rang (H/F)	Préparations en salle (découpe, préparation et flambage)
	Accords vins-mets classiques
	Planifier le travail en salle

FIGURE 14 : Modules de préparation aux épreuves de validation du secteur horeca

Activité des Centres

Le **Centre de validation bf.construction** a organisé 43 épreuves en 2017 (42 en 2016) : 15 pour le carreleur (H/F), 8 pour l'installateur électricien résidentiel (H/F) et 20 pour le plafonneur (H/F). Ce dernier métier est venu enrichir l'offre en 2017 et a connu un beau démarrage.

Deux métiers n'ont pas pu être proposés par le Centre en 2017 :

- L'installateur sanitaire (H/F) : les locaux ont été aménagés, mais l'absence de l'évaluateur et la refonte du référentiel de validation ont constitué des obstacles à la mise en œuvre des épreuves.
- Le maçon (H/F) n'a pas pu faire partie de l'offre du Centre en raison de l'absence prolongée de l'évaluateur.

Le Centre prévoit un développement de son activité en 2018, avec l'aide notamment du Fonds d'impulsion.

Le **Centre de validation bf.industrie** poursuit son excellente progression dans la mise en œuvre des épreuves du mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (H/F) (43 épreuves en 2017 pour 28 en 2016) avec un remarquable taux de réussite (93%) et de présence (91%). Ces résultats positifs sont en lien avec le module préparatoire « révision pneu » qui répond à un besoin diagnostiqué auprès de candidats à la validation.

Le **Centre de validation des compétences bruxellois des métiers de la logistique** (partenariat bf.logistique et Iris TL), qui avait réalisé 50 épreuves en 2016, a connu une baisse de régime en 2017 : on comptabilise 16 épreuves pour le conducteur de chariot élévateur (H/F) et aucune pour le magasinier (H/F). L'activité du Centre a été suspendue au cours de l'année en raison de l'absence d'un évaluateur et surtout d'un changement dans la configuration du Centre - dans la perspective du Pôle Formation Emploi - qui proposera en 2018 une offre de validation en hausse sur son site unique situé rue du Charroi.

Le module de familiarisation avec le chariot, proposé en amont des épreuves de validation des compétences de conducteur de chariot élévateur, a toujours un impact très positif sur les taux de

présence (100%) et de réussite (87,5%) des candidats.

Le **Centre de validation Evoliris** a réalisé 16 épreuves de validation pour le métier de technicien PC réseaux (H/F). Le taux de présence est supérieur à la moyenne du dispositif (il atteint 94%), tandis que le taux de réussite n'atteint que 62,5%. Le Centre a élargi le nombre de formateurs de Centres ISP pour compléter le pôle et encadrer les épreuves en tant qu'évaluateurs et observateurs. Le recrutement des candidats prêts à passer l'épreuve est laborieux : les outils de pré-guidance doivent être affinés afin de construire un parcours approprié vers la validation.

Le **Centre de validation Coach Bruxelles** a proposé 15 épreuves pour le métier de coiffeur autonome (H/F) en 2017 (8 épreuves en 2016). Le taux de présence est de 75% et le taux de réussite est de 67%. Les candidats en échec bénéficient d'une post-guidance personnalisée. Il faut noter que certains échecs ne sont pas dus à un manque de compétence, mais s'expliquent par l'absence d'un des modèles dont le candidat doit disposer en vue de son épreuve. Le Centre participe au projet-pilote relatif à l'usage de la validation dans le cadre de l'accès à la profession. Il prévoit encore une augmentation du nombre d'épreuves en 2018.

Malgré de nombreux efforts, les résultats du **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** – la première coupole fondée en 2015 et inaugurée en 2016 entre opérateurs de validation bruxellois et avec la participation très active du CdR Horeca Be Pro qui en assume la porte d'entrée - sont décevants. Une analyse est en cours afin de déterminer quels sont les leviers sur lesquels il est possible d'agir.

En effet, sur les 54 demandes de validation enregistrées par le Centre, 14 ont abouti à une inscription à une épreuve de validation et seulement 5 candidats étaient présents le jour de l'épreuve.

Le CDR a également réalisé un travail important de guidance et a proposé des modules préparatoires aux épreuves de validation, en réponse aux lacunes repérées. Dans le cadre de la coupole, la volonté est d'outiller le Centre pour mieux identifier les forces et faiblesses des candidats et de leur proposer le parcours le plus adapté à leurs besoins. Le travail d'articulation entre identification et validation des compétences se poursuit en ce sens.

Certification BF (H/F)	Métier Consortium (H/F)	Nombre de titres	Nombre de personnes distinctes	
			Femmes	Hommes
Agent en comptabilité	Aide-comptable	44	5	7
Assistant en comptabilité	Aide-comptable	44	8	3
Carreleur	Carreleur-marbrier			
Maçon	Maçon	5		5
Coffreur-ferrailleur	Coffreur			
Magasinier	Magasinier	43	3	40
Magasinier	Conducteur de chariot élévateur			
Conducteur d'engins de manutention motorisés	Conducteur de chariot élévateur	213	2	92
Employé administratif	Employé administratif	92	41	5
Employé administratif des services commerciaux	Employé administratif	94	38	9
Employé administratif des services commerciaux	Employé administratif des services commerciaux	106	41	12
Secrétaire	Employé administratif des services commerciaux	20	9	1
Secrétaire	Employé administratif	22	10	1
Monteur en chauffage central	Monteur en chauffage central	24		8
Monteur en chauffage central	Installateur sanitaire	16		8
Peintre décorateur	Peintre décorateur	24		7
Total		747	107	142

FIGURE 15 : Reconnaissance des acquis de formation – Bruxelles Formation (2017)

Estimations budget VCOMP BF 2018		
	Produits détaillés	Estimations
RH	RH (coordination, gestion de projet, charge de mission, support méthodologique, gestion administrative)	360.000 €
Experts	Honoraires Experts	34.000 €
COM	Actions/événements/production de supports	8.000 €
DIVERS	Frais de port, bibliothèque, catering réunions/épreuves	800 €
Total		402.800 €
À cela s'ajoute le Fonds d'impulsion réparti entre les Centres de validation pour soutenir leurs projets de développement de l'offre		+ 489.000 € (FI)

FIGURE 16 : Estimation budget - validation des compétences bf (2018)

Enfin, le **Centre de validation bruxellois des métiers d'employés** (partenariat EPS-BF) comptabilise 127 épreuves en 2017 (résultats répartis entre BF et l'EPS) pour le métier d'employé administratif (H/F). Comme évoqué précédemment, ce Centre mutera en coupole à partir d'avril 2018 et proposera de nouveaux métiers du tertiaire.

Actions de communication pour soutenir les Centres (event, web, presse, etc)

Le service Identification et Validation des Compétences de Bruxelles Formation a participé à différents **événements, formations ou séances d'information**. Parmi ceux-ci : formation pour des conseillers d'Actiris (31 janvier 2017 et 23 juin 2017), présentation des modules préparatoires à la Mission locale de Schaerbeek (13 février 2017) et inauguration de Construcity (le 21 mars 2017).

Un stand Validation a été proposé aux visiteurs lors du **Festival de la Formation à Bruxelles** (9-10 mai 2017) et deux séances d'information spéciales leur ont été adressées.

Une **capsule vidéo à destination des candidats** a été réalisée en 2017 et constitue un support actualisé et dynamique pour présenter le dispositif de validation des Compétence et l'offre des Centres.

Ajoutons la production et la distribution d'outils ou de **supports de communication** à destination des partenaires, des Centres et des candidats :

- folders de l'offre bruxelloise (1000 exemplaires)
- flyers pour les séances d'information (1000 exemplaires)
- stylos et sacs « Vos compétences ont de la valeur ! » (1000 pièces)

AXE 2 : différencier et adapter les modalités d'accès à la validation au public et aux compétences visés

Participation aux corefs

Bruxelles Formation a contribué à plusieurs développements/actualisations de référentiels de validation en 2017 : installateur électricien industriel (H/F), monteur en chauffage et sanitaire (H/F), valoriste (H/F), employé administratif des services commerciaux (H/F), magasinier (H/F), ceci

via la participation de formateurs et de conseillers pédagogiques aux commissions de référentiels.

Participation au GT RAF

Depuis 2012, le mécanisme de la RAF permet à des stagiaires sortant de Bruxelles Formation d'obtenir automatiquement les Titres de compétence correspondant à leurs acquis.

Ce mécanisme nécessite un travail préparatoire conséquent en amont pour l'opérateur, tant dans la constitution des données que pour la participation à l'analyse des dossiers déposés.

En 2017, **747 Titres** de compétence ont été délivrés via la RAF au sein de Bruxelles Formation¹⁷.

Bruxelles Formation a introduit deux nouvelles demandes de métiers à la RAF en 2017 : couvreur (H/F) et installateur électricien résidentiel (H/F).

La demande pour le métier de maçon (H/F) a été complétée suite à la mise en conformité du référentiel de formation et évaluation et des référentiels de validation avec les profils SFMQ.

Les dossiers de demande RAF d'employé administratif (H/F), de conducteur de chariot élévateur (H/F), de monteur en chauffage central (H/F) et d'installateur sanitaire (H/F) ont été mis à jour.

Participation aux projets de VDC par dossier

Bruxelles Formation fait partie du **Comité d'accompagnement** de l'approche dossier.

AXE 3 : Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats

Depuis quelques années, un réseau composé de professionnels bruxellois spécialisés dans l'orientation, la formation et l'insertion a été développé. Différentes actions leur sont destinées et visent à améliorer leur connaissance du dispositif de validation des compétences et ainsi, leur permettre d'orienter les personnes qui ont le profil adapté vers le dispositif. Pointons parmi celles-ci:

¹⁷ La méthode d'extraction des données utilisée est basée sur la date d'émission du Titre de compétence.

- Bruxelles Formation a participé/participe au Copil du projet d'accompagnement court et long à la validation des compétences (intégrant des modules de français orienté métier). Les missions locales d'Ixelles et de Molenbeek ont collaboré/collaborent avec le **Centre de validation bf.construction** pour préparer des candidats à passer des épreuves de validation en 2018.
- Bruxelles Formation a participé/participe au GT « autres études » qui consiste à développer un processus d'orientation vers la validation pour les chercheurs d'emploi bruxellois catégorisés par Actiris en « Autres études » (pas d'équivalence avec des études réalisées en Belgique). Les Centres de validation concernés sont : le **Centre de validation bf.construction** pour les métiers de maçon (H/F) et installateur électricien résidentiel (H/F), le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** pour le métier de garçon/serveuse restaurant, le **Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire** pour le métier d'employé administratif des services commerciaux (H/F).

AXE 4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation

Bruxelles Formation a intégré dans le cahier des charges lié à la « démarche référentiels » les règles d'organisation et de décision qui concernent le parcours des stagiaires. Les Titres de compétence sont ainsi reconnus dans les conditions d'accès à la formation et assurent à leur détenteur un ordre de priorité d'entrée en formation. De plus, les Titres de compétence sont reliés à un tarif de dispenses pour la reprise en formation.

AXE 5 : Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence obtenus par les candidats au sein des entreprises et des secteurs professionnels

Bruxelles Formation participe aux réunions initiées par le Cabinet dans le cadre de l'accès à la profession et contribue de façon globale au travail de reconnaissance des Titres de compétence.

1.4. PLAN D' ACTIONS 2018

AXE 1 : amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats

Actions prévues en 2018 :

Agrément et renouvellements d'agrément

Les agréments et renouvellements d'agrément des Centres de validation prévus en 2018 concernent :

- Le **Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire**
- Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique**
- Le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca**
- Le **Centre de validation bf.industrie**

Dynamisation des Centres, suivi des Centres

Actions pour augmenter la productivité des Centres (en ce compris l'optimisation du taux de réussite et de présence par un accompagnement, une guidance et/ou des modules préparatoires)

Afin d'atteindre les objectifs ambitieux à Bruxelles en matière de validation des compétences, une série de projets sont à mener pour 2018 (avec le soutien du Fonds d'impulsion):

Le **Centre de validation bf.construction** a projeté d'élargir son offre à de nouveaux métiers:

- Monteur en chauffage sanitaire (H/F) (actualisation de l'installateur sanitaire) ;
- Poseur de fermetures menuisées (HF) et paveur (H/F) en partenariat avec « Jeunes Schaerbeekoïses au Travail » ;
- Valoriste (H/F) ;
- Couvreur (H/F) ;

À cela s'ajoutent les épreuves programmées suite au module d'accompagnement en collaboration avec les Missions locales d'Ixelles et de Molenbeek et celles à prévoir dans le cadre du GT Autres études.

Le **Centre de validation bf.industrie** prévoit d'amorcer en 2018 le développement futur de son offre :

- Développement des UC2 et UC3 du

mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (H/F) ;

- Développement des UC2 et 3 du mécanicien réparateur des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (H/F) ;
- Mise en œuvre de l'installateur électricien industriel (H/F) (pour 2019) ;
- Dans le cadre du PFE Technicity : études d'opportunité pour le développement de nouveaux métiers dans le secteur industriel.

Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique** a, en 2018, réservé 150 places de validation pour les métiers de conducteur de chariot élévateur (H/F) et de magasinier (H/F), tout en renforçant le parcours vers la VDC avec screening et refresh.

Le **Centre de validation Coach Bruxelles** va continuer à proposer des épreuves de coiffeur autonome (H/F) dans le cadre du projet « accès à la profession » et vise à augmenter le nombre d'épreuves pour l'ensemble des candidats.

Le **Centre de validation Evoliris** évaluera la possibilité d'élargir le pool d'évaluateurs/observateurs et d'augmenter le nombre d'épreuves en fonction de la demande et du contexte du futur PFE ICT. L'outil de pré-guidance doit être affiné afin de proposer des parcours adaptés aux candidats.

Le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** – la première coupole fondée en 2015 et inaugurée en 2016 entre opérateurs de validation bruxellois et avec la participation très active du CdR Horeca Be Pro qui en assume la porte d'entrée – va, dans un premier temps, prendre le temps de réaliser une analyse afin de déterminer quels sont les leviers sur lesquels il est possible d'agir avec le soutien du fonds d'impulsion. L'objectif est d'aboutir à des propositions concrètes pour le mois de mai. En attendant, le Centre a prévu 20 dates d'épreuves en 2018, renouvelle son agrément pour les 3 métiers répartis entre 3 lieux (garçon/serveuse restaurant à l'EPF, Horeca Be Pro et au CERIA, barman/barmain à Horeca Be Pro et au CERIA, 1^{er} chef de rang (H/F) à Horeca Be Pro et au CERIA) et poursuit ses efforts vers un accompagnement de plus en plus individualisé. À cela s'ajoutent les

épreuves à prévoir dans le cadre du GT Autres études.

Le **Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire**, deuxième coupole à Bruxelles, sera inauguré fin mars. Dans un premier temps, une offre de plus de 260 places est planifiée en 2018, répartie sur 3 métiers et 2 lieux (aide-comptable (H/F) à l'EPFC, employé administratif (H/F) à l'EPFC et à bf.bureau & services, employé administratif des services commerciaux (H/F) à bf.bureau & services). Celle-ci s'inscrit dans un parcours intégrant des guidances personnalisées et des modules de refresh. L'employé administratif des services commerciaux (H/F) fait partie des métiers retenus dans le projet « Autres études » (cf. infra), ce qui devrait amener des demandes de validation. Enfin, le Centre préparera l'élargissement de son offre au métier d'agent d'accueil (H/F) avec la collaboration de bf.tremplin comme site extérieur.

En complément à cet ensemble de projets seront poursuivis les **modules courts de préparation aux épreuves de validation** en vue de rendre le dispositif accessible au plus grand nombre et d'améliorer les taux de présence et de réussite des candidats :

- Module de familiarisation avec le chariot élévateur (conducteur de chariot élévateur (H/F))
- Module préparatoire « révision pneu » (mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (H/F))
- Modules de préparation aux épreuves de validation du secteur Horeca
- Conception d'un module en blended learning pour la TVA intracommunautaire, en collaboration avec l'EPNF.

D'autres modules sont également à l'étude du côté du **Centre de validation bf.construction** :

- Module en lecture de plan
- Module RGIE via VOLTA

AXE 2 : Différencier et adapter les modalités d'accès à la validation au public et aux compétences visés.

Actions prévues pour 2018 :

Bruxelles Formation continuera à participer aux commissions de référentiels, au GT RAF et au Comité d'accompagnement de l'approche dossier.

AXE 3 : Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats

Actions prévues pour 2018 :

La collaboration avec les **conseillers bruxellois** (Cité des Métiers, Missions locales, Antennes d'Actiris, Organismes d'Insertion Socioprofessionnels, etc.) sera poursuivie.

Bruxelles Formation inaugurera sa future coupole pour les métiers du tertiaire le 30 mars 2018.

Bruxelles Formation continuera à participer au GT sur les **modules d'accompagnement** et à s'impliquer dans le projet avec les missions locales (modules d'accompagnement courts et longs à destination des candidats à la validation des compétences).

Bruxelles Formation continuera à participer **GT « autres études »** et s'impliquer dans la mise en œuvre de validation pour le public visé c'est-à-dire les 43% des chercheurs d'emploi bruxellois catégorisés par Actiris en Autres études (pas d'équivalence avec des études réalisés en Belgique).

Dans le cadre du Plan Formation Bruxellois 2020, la mesure 5 prévoit le renforcement de la formation (intra et extra-muros) des **personnes détenues** et l'accessibilité au dispositif de validation des compétences. Ce projet concernera les prisons

bruxelloises en 2018.

Bruxelles Formation apportera sa contribution à la création/mise à jour d'**outils de communication et à l'information** à destination des candidats et acteurs de la validation.

AXE 4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation

Actions prévues pour 2018 :

Bruxelles Formation poursuivra son action de reconnaissance des Titres de compétence dans les conditions d'**accès à la formation** et de dispenses pour la **reprise en formation**.

AXE 5 : Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence obtenus par les candidats au sein des entreprises et des secteurs professionnels

Actions prévues pour 2018 :

Bruxelles Formation s'impliquera, à travers la coordination bruxelloise, à intégrer et valoriser la validation des compétences auprès des **pouvoirs publics bruxellois**.

Bruxelles Formation prolongera sa participation aux réunions initiées par le Cabinet dans le cadre de **l'accès à la profession**, en contribuant à la reconnaissance des Titres de compétence.

2. ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE

2.1. GESTION GLOBALE DU PROJET VALIDATION

Processus management

Etat initial

En 2016, les 7 Centres de validation des compétences gérés par l'opérateur EPS disposaient de moyens qui leur ont permis de fonctionner sur la base d'un quota continu, avec une offre de validation régulière, l'opérateur fonctionnant en enveloppe fermée avec un apport FSE correspondant à 13 % de la part publique.

Néanmoins, cette configuration ne permettait pas d'envisager un développement de l'offre de validation.

Dès lors, une réflexion a été menée pour opérer un autre mode de gouvernance dans le but de permettre le développement du dispositif et ainsi répondre à la demande d'ouverture de deux nouveaux Centres.

Développement opérateur 2017

L'année 2017 a permis de mettre en application, en janvier, ce nouveau mode de gouvernance avec une meilleure répartition des moyens octroyés aux Centres.

Cet objectif poursuivi pour un meilleur rapport efficience/efficacité a engendré la possibilité de créer deux nouveaux Centres de validation et ainsi, augmenter l'offre des métiers existants.

Processus finances

Voir figure 16.

2.2. RÉALISATIONS EN CHIFFRES

Récapitulatif de l'offre de validation :

- 9 Centres de validation agréés avec 2 nouveaux en 2017, l'un à Libramont pour le métier de Jardinier (H/F) et l'autre à Farciennes pour les métiers d'Aide-ménagère (H/F) et d'Esthéticienne (H/F)
- 9 Centres de validation actifs + 2 en convention
- 23 métiers actifs dont 4 en conventions avec deux autres opérateurs
- 38 Unités de compétences actives composant ces métiers

Réalisations 2017

- 403 sessions de validations réalisées
- 1420 inscriptions aux épreuves
- 1285 candidats présents
- taux de présence : 88,3 %
- 80,6 % réussites (70 % prévu FSE)
- 1041 Titres délivrés après épreuve
- Non affecté : Titres délivrés par RAF

Ce qui totalise 28 métiers en validation pour l'opérateur EPS

Réalisation par métier

Voir figure 17.

Apport global de mise publique EPS (Art. 2 Convention 2017)	Budget initial 2017 suivant convention	Budget réalisé 2017
Participation SALAIRES		
Total salaires (hors FSE)	126.180	128.292
FONCTIONNEMENT VALIDATION		
Périodes validations (sessions)	106.408	122.760
Périodes "fixes" au fonctionnement des Centres	139.160	145.440
Coût des épreuves (allocation consommables)	121.055	104.608
Coût des audits	8.280	6.426
Périodes professeurs participants aux COREFs	8.520	7.474
Déplacements COREFS		1.000
Solde	6.397	0
TOTAL budget	516000	516000

Allocations accordées par le Consortium (Art. 5 Convention 2017)	Conventionné FSE 2017		
	ValBrux 2017	ValWal 2017	Total 2017
Budget FSE	39668,43	22764,16	62432,59
Détail des postes	Réalisé FSE 2017		
	ValBrux 2017	ValWal 2017	Total 2017
Frais personnel validation	31677	22699,66	54376,66
Frais de GSM	250	50	300
Coût cellule	Non affecté	Non affecté	Non affecté
Total consommé	31927	22749,66	54676,66
Solde FSE (non consommé)	7741,4	14,5	7755.9

FIGURE 17: Budget validation des compétences - EPS (2017)

2.3. RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

AXE 1 : amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats

Agrément et renouvellements d'agrément

- Le Centre de validation des compétences de l'EPS de Bruxelles Ouest a renouvelé son agrément pour le métier d'Aide-ménagère (H/F).

- Le Centre de validation des compétences de l'EPS de Charleroi Hainaut-Sud a obtenu son agrément pour les métiers d'Esthéticienne et d'Aide-ménagère (H/F).

- Le Centre de validation des compétences de l'EPS de Huy-Waremme St Georges a renouvelé son agrément pour Aide-ménagère, Employé administratif, Employé administratif des services commerciaux, Fossoyeur et Jardinier d'entretien de parc et jardin (H/F).

- Le Centre de validation de l'EPS de Liège a renouvelé son agrément pour Installateur électricien résidentiel, Mécanicien automatique, Mécanicien industriel, Technicien système usinage et a obtenu son agrément pour Opérateur de production sur ligne industrielle (H/F).

- Le Centre de validation de l'EPS de Libramont a obtenu son agrément pour Jardinier d'entretien de parc et jardin (H/F).

Dynamisation des Centres, suivi des Centres

De multiples rencontres ont été réalisées avec les Centres de validations dans les formes suivantes :

- réunion de l'ensemble des Centres de validation de l'EPS
- revues de direction annuelle au sein des Centres
- poursuite de l'accompagnement spécifique dans la cadre des perspectives de développement concernant le Centre de validation des compétences de Mouscron – Comines – Picardie et son implantation de Farciennes dans le but, d'une part, d'étendre l'offre de validation à d'autres métiers porteurs, à savoir, esthéticienne H/F) et

tuteur en entreprise (H/F) et, d'autre part, poursuivre la création d'un Centre de validation autonome sur Farciennes dans une politique de coupole.

- Réflexion poursuivie au Centre de validation des compétences de Bruxelles Ouest pour envisager des solutions concernant certaines difficultés rencontrées en ressources matérielles et humaines.

La dynamique relative aux projets FSE, S2025 et du Fonds d'impulsion et de la montée en puissance de l'obtention des Titres de validation sur Bruxelles a été lancée par, d'une part, une démarche de sensibilisation des 3 Centres bruxellois concernés, d'autre part, un accompagnement de ces centres et, enfin, la mise en place de structures pouvant atteindre les objectifs.

Une réflexion a été menée pour créer un nouveau « Centre coupole tertiaire » en collaboration avec les 3 opérateurs bruxellois de validation à savoir : l'EPS, BF et le SFPME.

Professionnalisation des acteurs des Centres

Participation aux formations organisées par le Consortium pour de nouveaux évaluateurs et de nouveaux responsables de Centre.

Actions pour augmenter la productivité des Centres (en ce compris l'optimisation du taux de réussite et de présence par un accompagnement, une guidance et/ou des modules préparatoires).

Accompagnement, pour la troisième année, du partenariat développé par l'Enseignement de Promotion sociale de Saint-Henri de Comines, la Mission régionale de Wallonie picarde (MireWapi), le Forem et le Centre de validation des compétences de l'EPS de Mouscron – Comines – Picardie dans le cadre de la prise en charge de 12 chercheurs d'emploi destinés à la validation des compétences du métier de conducteur de chariot élévateur. Expérience reconduite dont la précédente a donné d'excellents résultats, à savoir, 100 % de réussite aux épreuves de validation.

Accompagnement du Centre de l'EPS de Huy-Waremme dans le cadre de la promotion du dispositif de validation.

Métiers	Sessions réalisées	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents à l'épreuve	Nombre de Titres délivrés	Taux de réussite
Aide-comptable (H/F)	6	27	14	6	42,8%
Aide-ménager (H/F)	100	500	441	352	79,8%
Conducteur de chariot élévateur (H/F)	108	296	296	255	86%
Employé administratif (H/F)	26	158	127	85	67%
Esthéticien (H/F)	3	4	3	1	30%
Fossoyeur (H/F)	8	29	24	24	100%
Tuteur (H/F)	28	103	103	103	100%
Installateur sanitaire (H/F)	31	31	28	26	92,8%
Installateur électricien résidentiel (H/F)	19	44	43	36	83,7%
Jardinier (H/F)	22	100	89	75	84,2%
Mécanicien automatique (H/F)	10	35	28	14	50%
Mécanicien d'entretien industriel (H/F)	8	29	28	20	71,4%
Ouvrier Boulanger-pâtissier (H/F)	4	12	10	8	80%
Technicien PC & réseaux (H/F)	4	10	10	7	70%
Technicien en système d'usinage (métal) (H/F)	24	38	37	25	67,5%
Tôlier industriel (H/F)	2	4	4	4	100%
Total général	403	1420	1285	1041	75,3%

FIGURE 18 : Réalisation par métier - EPS (2017)

Actions de communication pour soutenir les Centres (event, web, presse, etc)

Participation, avec le Centre de validation Mouscron – Comines – Picardie, le futur Centre de Charleroi Hainaut-sud et le Centre de Sambreville aux actions de presse relatives au projet de validation au sein de l'entreprise Caterpillar.

Evaluation des prestations, des acteurs de Centres (timesheet), relatives aux objectifs de l'Axe 1 avec les indicateurs suivants :

- * Agrément, extension d'agrément et renouvellement
- * Formation initiale ou continue des acteurs du centre
- * Accompagnement, guidance pré et post épreuve des candidats
- * Actions de communications externes (promotion du centre)
- * Action de valider en cas de dépassement du quota initial (COPI) - Administratif, logistique, épreuves

AXE 2 : différencier et adapter les modalités d'accès à la validation au public et aux compétences visés

Participation aux COREFS

La personne en charge de mission pour l'Enseignement de Promotion sociale a participé à la plupart des corefs. En outre, l'EPS a délégué des enseignants des métiers concernés pour y apporter leur expertise, à savoir : pour le métier d'Installateur électricien résidentiel, installateur électricien industriel où un Centre s'est investi concrètement (Liège) dans la faisabilité de l'épreuve. pour le métier de cuisinier et pour le métier de Jardinier.

Participation aux GT RAF

L'Enseignement de Promotion sociale n'est pas demandeur d'utiliser le processus RAF.

Néanmoins, les GT RAF en rapport avec des formations organisées dans l'EPS ont profité de l'expertise des groupes de travail qui ont analysé finement les contenus suivant une procédure qui concerne deux temps d'analyse (Step 2 et Step 3) pour l'ensemble des demandes des opérateurs.

Evaluation des prestations, des acteurs de Centres (timesheet), relatives aux objectifs de l'Axe 2 avec les indicateurs suivants :

- * Participation aux COREFS

AXE 3 : Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats

Participation à des séances d'info, salons etc

Une étude initiée en 2016, s'est poursuivie en 2017 sur le bassin de Charleroi afin de développer des partenariats entre plusieurs écoles tous réseaux confondus de l'EPS et le bassin régional de l'emploi dans le but de créer une coupole dans la région du Hainaut-Sud qui sera gérée par le Centre de validation des compétences de Charleroi Hainaut-Sud situé à Farciennes.

Participation à la création d'outils d'orientation /accompagnement vers la VDC

Un outil d'auto positionnement en « français technique » été réalisé avec le Centre de validation de l'EPS de Bruxelles – Ouest dans le but d'améliorer la guidance des candidats (compréhension des consignes d'épreuves) et leur accès à des modules courts de remise à niveau

Participation aux projets de VDC avec public en difficulté

Le chargé de mission s'est investi dans le projet « Fonds d'impulsion » en développant des synergies avec les missions locales de Bruxelles.

Participation active aux validations organisées pour les travailleurs au sein d'une entreprise en fermeture (Caterpillar Gosselies).

Actions de communication

Toutes les manifestations publiques relatives à l'année en cours ont été suivies dans le cadre de la fonction de chargé de mission de l'EPS y compris celles organisées par les autres opérateurs.

Par ailleurs, le chargé de mission de l'EPS a représenté la validation des compétences à une foire aux métiers organisée à Verviers.

Evaluation des prestations, des acteurs de Centres (timesheet), relatives aux objectifs de l'Axe 3 avec les indicateurs suivants :

- * Séances d'infos sur l'offre du centre
- * Création d'outils d'accompagnement, d'orientation du candidat
- * Manifestation publique au sein du centre
- * Création, entretien d'une coupole de gestion

AXE 4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation

Reconnaissance des Titres de compétence à la reprise en formation

L'EPS permet de prendre en compte, pour certaines formations, les compétences des étudiants si elles sont attestées par un Titre de compétence. Un travail de mise à jour de cette correspondance a été poursuivi en 2017. Il résulte d'une analyse comparative fine des contenus et des modalités d'évaluation qui sont présents dans les référentiels de validation ainsi que dans les dossiers pédagogiques de l'EPS avec ses acquis d'apprentissage (AA).

Par ailleurs, l'EPS a été soucieux de participer aux COREFS dans le cadre des monitorings, des nouveaux métiers à la validation et de la mise à jour des référentiels de validation avec les travaux du SMFQ compte tenu du fait que ce dernier est la référence commune à respecter.

De plus, à la suite des validations organisées au sein de l'entreprise Caterpillar (projet développé ci-dessous), plus de 400 travailleurs ont été informés de la possibilité de valorisation des Titres de compétences et de reprise en formation au sein de l'Enseignement de promotion sociale.

Evaluation des prestations, des acteurs de Centres (timesheet), relatives aux objectifs de l'Axe 4 avec les indicateurs suivants :

- * Accompagnement du candidat vers l'Enseignement de Promotion sociale

AXE 5 : Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence obtenus par les candidats au sein des entreprises et des secteurs professionnels

L'évaluation de la valeur d'usage du Titre de Compétence

Le chargé de mission a coordonné, avec le Centre de validation des compétences de Mouscron – Comines – Picardie, la majorité des validations organisées au sein de l'entreprise Caterpillar de Gosselies où plus de 300 travailleurs furent concernés par les métiers de Conducteur de chariot élévateur et Tuteur en entreprise.

De plus, le chargé de mission a facilité l'organisation financière de l'opération en se mettant au service des autres opérateurs intervenants.

La communication sur le Titre et les garanties qu'il apporte aux entreprises

Le chargé de mission a soutenu l'initiative du Centre de validation des compétences de Mouscron – Comines – Picardie dans le cadre de stages organisés en entreprises en amont du dispositif de validation pour le métier de conducteur de chariot élévateur frontal et en collaboration avec la mission régionale de Wallonie picarde.

Evaluation des prestations, des acteurs de Centres (timesheet), relatives aux objectifs de l'Axe 5 avec les indicateurs suivants :

- * Représentation du centre dans des Forums pour l'emploi
- * Information auprès de l'entreprise (avec autorisation du candidat)

2.3 PLAN D' ACTIONS 2018

AXE 1 : amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats

Actions prévues en 2018

Tous les Centres recevront leur dotation et certains renouvelleront leurs agréments (audits)

Budget prévisionnel

RH : 301464 €
RM : 106319 €
Autre (audits) : 5820 €

AXE 2 : Différencier et adapter les modalités d'accès à la validation au public et aux compétences visés.

Actions prévues en 2018

L'EPS poursuivra sa participation aux COREFS qui sont en rapport avec ses unités d'enseignement existantes. Dans ce cadre un expert du secteur sera mandaté.

Il en est de même pour les RAFS où les groupes de travail sectoriels poursuivront leurs expertises des dossiers. Il en est de même pour le chargé de mission.

Budget prévisionnel

RH : 8520 € (COREFS)
RM : 1000 € (déplacements)

AXE 3 : Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats

Actions prévues en 2018

Un Centre de validation poursuivra son partenariat avec d'autres opérateurs dans le cadre de l'organisation de validation. A savoir : le Centre de validation de l'EPS de Bruxelles des métiers de bouche avec la coupole Horeca pour les métiers de

garçon serveur, premier chef de rang, barman.

Le Centre de Charleroi Hainaut-Sud poursuivra sa démarche exploratoire au niveau du bassin dans le but d'étendre son offre de validation avec d'autres partenaires.

Budget prévisionnel

RH : 2580 €
RM : 3238 €
RH : sera renforcé en fonction de la progression

AXE 4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation

Actions prévues en 2018

Les Centres de validation de l'EPS poursuivront la prise en charge des candidats en aval du dispositif et sous deux formes :

1°) en cas d'échec du candidat, la proposition d'un module de remédiation ;

2°) en cas de réussite du candidat, l'information donnée sur la poursuite d'études dans l'Enseignement de promotion sociale.

Budget prévisionnel

Budget de fonctionnement du Centre
Fait partie du champ d'action du chargé de mission.

AXE 5 : Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence obtenus par les candidats au sein des entreprises et des secteurs professionnels

Actions prévues en 2018

Un Centre de validation de l'EPS qui dispense le métier de conducteur de chariot élévateur s'inscrira dans une démarche de soutien aux cellules de reconversion.

Budget prévisionnel

Non défini

**3.1. GESTION GLOBALE DU
PROJET VALIDATION**

Processus management

Dans la continuité de 2016, 2017 a été le reflet de la volonté des différents opérateurs membres du Consortium de booster le dispositif de validation des compétences et de tout mettre en œuvre afin de permettre des avancées significatives, tant qualitatives que quantitatives et répondre ainsi aux besoins en qualifications sans cesse croissants des citoyens et des entreprises.

Au sein du Forem, outre les engagements stratégiques cités plus bas, les principales priorités opérationnelles 2017 ont été les suivantes.

1. **La croissance du dispositif**, en nombre d'épreuves et de Titres délivrés ; celle-ci s'est confirmée :

- 1.147 épreuves ont été réalisées, contre 1.033 en 2016;
- 831 Titres de compétence ont été délivrés suite aux épreuves, contre 720 en 2016, ce qui permet d'atteindre un taux de réussite moyen de 72,4 %, contre 70% en 2016 ;

2. **L'extension de l'offre** en métiers porteurs et d'avenir ainsi que sur le plan géographique : 39 métiers recouvrant 82 unités de compétence ont été proposés à la validation par l'ensemble des Centres agréés, contre 37 métiers et 74 unités de compétence en 2016.

3. **La rationalisation de la gestion des Centres de validation** : Afin de garantir un fonctionnement plus efficace des Centres et une offre plus cohérente au public, il est envisagé de regrouper leur gestion administrative. Ainsi, en 2017, le Centre construction de Verviers a été intégré au Centre de compétences Constriform de Grâce-Hollogne. Ce type de regroupement de Centres proches soit sur le plan géographique soit sur le plan de l'offre métiers permet, en outre, une planification plus cohérente des épreuves et une rationalisation des processus d'agrément et de renouvellement d'agrément. La réflexion sur ces regroupements se poursuivra en 2018 et les années suivantes.

Objectif clé - Optimiser l'offre de Validation des compétences :

- Intégrer la validation parmi les outils d'accompagnement des personnes dans le développement de leurs compétences tout au long de leur vie
- Proposer une offre complète et cohérente à notre public
- Atteindre un volume d'activité significatif
- Atteindre un niveau élevé de réussite
- Garantir la qualité du service
- Conserver les valeurs éthiques essentielles : gratuité, confidentialité, transparence, équité

Sur le plan stratégique, la « Note d'orientation stratégique 2015-2019 » du Consortium définit quatre axes à développer, pour la période 2015-2019, tant par les gouvernements, les partenaires sociaux et le Consortium :

A. Développer les usages sociaux et économiques de la validation afin d'en améliorer la visibilité et d'augmenter la portabilité des Titres de compétence.

B. Améliorer l'orientation, l'accompagnement et la guidance des usagers afin d'augmenter les taux de réussite et de présence.

C. Consolider le pilotage du dispositif afin d'en accroître l'efficacité et d'en réduire certains coûts.

D. Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence.

Par rapport à ces enjeux, le Forem apporte sa contribution par les engagements suivants.

1. Intégrer le dispositif de validation des compétences dans les outils d'identification des compétences et dans la gestion des compétences tout au long de la vie :

- articuler les référentiels de formation et de validation afin de développer et mettre à jour les passerelles vers la formation pour les porteurs de Titres de validation de compétences ;
- développer des outils articulés d'identification des compétences en amont des épreuves de validation afin d'identifier les candidats

Métier - Intitulé	Code Cvdc	Centres
Aide-ménager	AIM	Forem Formation
Carreleur-Marbrier	CARRE	Forem CdC et Formation
Coffreur	COF	Forem CdC
Conducteur de chariot élévateur	CHAR	Forem CdC
Conducteur d'engins de terrassement	CONENTER	Forem CdC
Couvreur	COUV	Forem CdC et Formation
Installateur électricien résidentiel	INELRE	Forem CdC
Jardinier	JARDI	Forem CdC
Mécanicien réparateur de voitures particulières et véhicules utilitaires légers	MECREPAUTO	Forem CdC
Monteur frigoriste	MOFROI	Forem CdC
Opérateur Call center	OPCL	Forem Formation
Opérateur de production sur ligne industrielle	OPLI	Forem CdC
Ouvrier de voirie	OUVVOI	Forem CdC et Formation
Plafonneur	PLAF	Forem CdC et Formation
Poseur de fermetures menuisées	POSFERMEN	Forem CdC
Technicien frigoriste	TECFROI	Forem CdC
Technicien PC & réseaux	TPC	CdC ASBL et Forem Formation
Tôlier industriel	TOLIND	CdC ASBL

TABLEAU 4 : Métiers PM. 4.0 - Forem (2017)

Métier - Intitulé	Code Cvdc	Centres
Carreleur-Marbrier	CARRE	Forem CdC et Formation
Coffreur	COF	Forem CdC
Conducteur de chariot élévateur	CHAR	Forem CdC
Conducteur d'engins de terrassement	CONENTER	Forem CdC
Conducteur de ligne de production en industrie alimentaire	CLPIA	Forem CdC
Couvreur	COUV	Forem CdC et Formation
Employé administratif	EMPLADMIN	Forem Formation
Installateur électricien résidentiel	INELRE	Forem CdC et formation
Jardinier	JARDI	Forem CdC
Magasinier	MAGA	Forem CdC
Mécanicien automatique	MECAUTOMAT	CdC asbl
Mécanicien d'entretien industriel	MECENTIND	CdC asbl
Mécanicien réparateur de voitures particulières et véhicules utilitaires légers	MECREPAUTO	Forem CdC
Monteur frigoriste	MOFROI	Forem CdC et CdC asbl
Opérateur Call center	OPCL	Forem Formation
Opérateur de production en industrie alimentaire	OPIA	Forem CdC
Opérateur de production sur ligne industrielle	OPLI	Forem CdC
Ouvrier de voirie	OUVVOI	Forem CdC et Formation
Plafonneur	PLAF	Forem CdC et Formation
Poseur de fermetures menuisées	POSFERMEN	Forem CdC
Technicien frigoriste	TECFROI	Forem CdC et CdC asbl
Technicien PC & réseaux	TPC	CdC ASBL et Forem Formation
Technicien en systèmes d'usinage	TSU	CdC ASBL
Tôlier industriel	TOLIND	CdC ASBL
Tuteur en entreprises	TUTEUR	Forem CdC (et centre externe)
Tuyauteur industriel	TUYIND	CdC ASBL

TABLEAU 5 : Métiers PM. 4.0 - Forem (2018)

- potentiels de manière plus précise, objective et certaine ;
- garantir aux Conseillers du Forem un accès à l'information relative à la validation des compétences afin qu'ils l'intègrent dans leurs démarches.

2. Intégrer les objectifs de validation des compétences dans ses plans d'actions aux niveaux central et local, via l'indicateur « Identification contrôlée des compétences ».

3. Etendre la couverture des métiers disponibles en se portant candidat à organiser de nouvelles validations, entre autres pour les « Métiers d'avenir » dans le cadre du Plan Marshall 4.0 (nouveaux métiers, métiers à haut potentiel d'emploi et métiers « hybridés », c'est-à-dire dont le contenu en activités ou en compétences requises s'étend ou fusionne avec des contenus d'autres métiers).

4. Appuyer l'action des acteurs des Centres de validation sur les plans méthodologique et organisationnel.

5. Participer aux instances de coordination et de gestion du dispositif de validation des compétences.

6. Exécuter l'Accord de coopération, d'une part, en détachant du personnel au Consortium et, d'autre part, via un apport financier émanant de l'Article 6.

Ces engagements, associés aux efforts des centres de validation et du soutien financier du Gouvernement wallon, permettent d'accroître considérablement la notoriété du dispositif et devrait lui permettre d'occuper une place stratégique et incontournable au sein de l'offre des opérateurs, au service du parcours des citoyens tout au long de leur vie professionnelle.

Processus finances

Le Forem soutient ses engagements par un apport financier important, sous différentes formes et notamment :

- le détachement de personnel, équivalent, en 2017, à cinq agents, afin de soutenir les développements méthodologiques, l'approche Qualité ainsi que la conception d'actions et

d'outils de communication externe, indispensables à l'évolution tant qualitative que quantitative du dispositif ;

- le financement des Centres de validation pour les achats de matériel et d'équipements ainsi que pour les investissements nécessaires à la croissance de l'activité de validation des compétences ;
- le financement direct ou le co-financement d'actions de communication ou d'événements visant à augmenter la notoriété du dispositif auprès du public, des entreprises et des partenaires.

Le Gouvernement wallon, à travers son financement lié au **Plan Marshall 4.0** et, plus précisément, l'action 1.1.3. « Amplifier la reconnaissance des savoirs » de l'Axe 1 intitulé « Faire du capital humain un atout » a également démontré sa volonté de soutenir le développement du dispositif et, notamment, la réalisation d'épreuves dans les métiers identifiés comme étant d'avenir, émergents, en évolution.

Définition des métiers d'avenir, en évolution et avec potentiel d'emploi - voir tableau 4 et 5 :

1. *Analyses du Service d'analyse du marché de l'emploi et de la formation (AMEF) du Forem*
Liste 2017 : Etat des lieux sectoriels et propositions de futurs. Recueil Prospectif – 2013
Liste 2018 : Difficultés de recrutement en Wallonie - Métiers /fonctions critiques et en pénurie – 2017
2. *Consultation des secteurs, établissement de fiches sectorielles et ajustements de la liste*
3. *Sélection des métiers par la Cellule exécutive du Consortium et les opérateurs sur base des métiers/unités de compétences proposés à la validation de compétences*
4. *Validation par la Commission consultative et d'agrément (CODA)*

Cette liste est évolutive, sa révision est prévue annuellement.

En 2017, **Le Forem a financé**, sur ce budget, les épreuves réalisées dans **18 métiers** (tableau 4), identifiés par la Commission consultative et d'agrément (Coda) ; en 2018 le financement portera sur **26 métiers** (tableau 5).

	Objectif FSE :	Réalisé :
Sessions de validations réalisées	/	495
Inscriptions aux épreuves	/	1 426
Candidats présents	983	1 147
Taux de présence	/	80.4%
Titres délivrés suite aux épreuves	688	831
Taux de réussite	70%	72.4%
Titres délivrés via la RAF	755	1 707

TABLEAU 6 : Réalisations - Forem (2017)

Métier	Centre	Nbre de personnes	Nbre d'heures
Carreleur	Centre de compétences Construform Châtelineau	1	91,50
Conducteur de chariot élévateur	Centre de compétences logistique La Louvière	12	104,00
Operateur de production sur ligne industrielle	Centre de Dinant	2	8,00
Peintre décorateur	Centre du Brabant wallon	4	72,00
Peintre décorateur	Centre de compétences Construform Châtelineau	3	91,00
Peintre Industriel	Centre de compétences Pigments	16	128,00
Total		38	494,50

TABLEAU 7 : Modules de formation de renforcement proposés, par métier (2017)

Métiers	Nombre d'épreuves	Nombre de Titres	Taux de réussite
Technicien PC & réseaux	157	101	64%
Conducteur de chariot élévateur (H/F)	142	110	77%
Employé(e) administratif	141	78	55%
Peintre en bâtiment/décorateur	71	42	59%
Aide-ménager(ère)	59	45	76%
Ouvrier de voirie	49	46	94%
Peintre industriel (m/f)	46	45	98%
Carreleur-Marbrier	35	23	66%
Agent d'accueil	32	23	72%
Maçon (H/F)	32	21	66%

TABLEAU 8 : Taux de réussite pour le top 10 des métiers les plus mis en œuvre - Forem (2017)

3.2. RÉALISATIONS EN CHIFFRES

Récapitulatif de l'offre de validation en 2017 :

- 28 Centres de validation agréés, dont 1 nouveau en 2017
- 25 Centres de validation actifs
- 39 métiers actifs
- 82 Unités de compétence actives

Réalisations 2017

Voir tableau 7.

Réalisations par métier

Voir tableau 10.

En complément d'information, le tableau 9 reprend les taux de réussite des 10 métiers les plus validés, par ordre décroissant du nombre d'épreuve.

3.3. RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

AXE 1 : Amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats

Sur base d'une analyse des secteurs porteurs, des demandes du marché et des suggestions des Centres, plusieurs demandes de nouveaux agréments ou d'extension d'agrément ont été introduites afin de couvrir des métiers et régions clés, notamment :

- **Secteur HORECA** : barman/barmaid, garçon/serveuse en restaurant et premier chef de rang au Centre Horeca formation Wallonie de Jambes (nouveau centre en partenariat)
- **Secteur technologique** : mécanicien d'entretien industriel, monteur frigoriste, opérateur de production sur ligne industrielle, technicien en système d'usinage, technicien frigoriste, tôlier industriel et tuyauteur industriel au Centre de compétence Technocampus de Gosselies (extension d'agrément)
- **Secteur de la construction** : installateur électricien résidentiel au Centre de formation de Saint-Servais (extension d'agrément).

Les demandes relatives aux secteurs HORECA et technologique ont été approuvées en 2017.

Des nouveaux projets sont en cours et devraient démarrer en 2018, notamment le métier de valoriste dans le secteur du tri des déchets et celui de régisseur dans le secteur de la culture et du spectacle.

L'analyse de la mise en œuvre des métiers et des unités de compétence qui les composent, entamée en 2015, s'est poursuivie en 2016 et 2017. Ce travail de terrain et les échanges entre les chargés de mission des différents opérateurs au sein d'un groupe de travail ont permis d'analyser, fin 2017, 31 métiers. Au premier trimestre 2018, les conclusions seront finalisées et des actions seront entreprises afin d'optimiser l'offre globale et le service aux citoyens, notamment dans le cadre de l'accès à la profession.

La réussite des candidats est également une préoccupation majeure des Centres. Et même si, comme les années précédentes, les facteurs d'influence majeurs restent le profil des candidats et leur degré de maîtrise de l'ensemble des compétences requises par le métier et l'épreuve, ils mettent tout en œuvre pour analyser les résultats, mettre en lumière les différents facteurs d'échec et y remédier. L'accompagnement et le suivi des candidats a été renforcé et est constamment amélioré :

- un accompagnement rapproché des candidats via une démythification des épreuves, une clarification et une simplification optimales des consignes, une aide à la gestion du stress et du temps ;
- des guidances pré-épreuve approfondies et personnalisées ;
- suite à ces guidances ou, éventuellement, suite à certains échecs, des modules de formation de renforcement; en 2017, des modules ont été proposés pour les métiers suivants – voir tableau 8 -. L'élargissement de cette offre est prévu en 2018 ; un module est notamment en projet pour le métier d'employé administratif.

Grâce à ces efforts, ciblant principalement l'amont des épreuves, le taux de réussite moyen s'est amélioré, passant de 70% en 2016 à 72,4%, et répond à l'objectif, fixé à 70% pour 2017.

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Agent d'accueil (H/F)	33	33	32	23	71,9%
Aide-comptable (H/F)	5	9	3	1	33,3%
Aide-ménager (H/F)	62	83	59	45	76,3%
Auxiliaire technique de spectacle (H/F)	6	28	23	19	82,6%
Carreleur (H/F) (SFMQ-10/2017)	21	45	35	23	65,7%
Coffreur (H/F)	2	4	2	1	50,0%
Coiffeur autonome (H/F)	4	36	24	16	66,7%
Coiffeur Manager (H/F)	2	3	2	2	100,0%
Coiffeur (H/F)	13	58	23	17	73,9%
Conducteur de chariot élévateur (H/F)	50	143	142	110	77,5%
Conducteur d'engins de terrassement (H/F)	6	7	5	2	40,0%
Couvreur (H/F) (SFMQ-10/2017)	14	29	22	17	77,3%
Employé administratif (H/F)	22	193	141	78	55,3%
Esthéticien (H/F)	8	43	26	20	76,9%
Installateur sanitaire (H/F)	4	22	14	8	57,1%
Installateur électricien résidentiel (H/F)	11	18	16	14	87,5%
Jardinier (H/F)	7	15	9	8	88,9%
Maçon (H/F) (SFMQ - 03/2017)	36	62	59	43	72,9%
Magasinier (H/F)	1	1	1	1	100,0%
Mécanicien d'entretien industriel (H/F)	4	10	10	2	20,0%
Mécanicien réparateur des VP et VUL (H/F)	9	22	18	15	83,3%
Monteur frigoriste (H/F)	8	29	27	25	92,6%
Opérateur call center (H/F)	2	4	4	3	75,0%
Opérateur de production en industrie alimentaire (H/F)	6	6	4	2	50,0%
Opérateur de production sur ligne industrielle (H/F)	4	4	4	4	100,0%
Ouvrier de voirie (H/F)	17	55	49	46	93,9%
Peintre industriel (H/F)	13	50	46	45	97,8%
Peintre-décorateur (H/F) (SFMQ-10/2017)	26	97	73	44	60,3%
Plafonneur-Cimentier (H/F) (SFMQ-06/2016)	5	7	6	1	16,7%
Poseur de fermetures menuisées (H/F)	12	32	28	20	71,4%
Technicien des arts de la scène et de l'évènement (H/F)	10	26	23	20	87,0%
Technicien frigoriste (H/F)	3	6	6	4	66,7%
Technicien PC & réseaux (H/F)	49	191	157	101	64,3%
Technicien en système d'usinage (métal) (H/F)	7	23	23	21	91,3%
Tôlier industriel (H/F)	1	4	3	3	100,0%
Tuteur en entreprise (H/F)	11	23	23	22	95,7%
Tuyauteur industriel (H/F)	1	5	5	5	100,0%
Total	495	1426	1147	831	72,4%

TABLEAU 9 : Réalisations par métier (2017)

Outre les actions prises pour améliorer l'offre métiers et le taux de réussite, Le Forem et ses centres veillent également à accroître leur rentabilité, efficacité et accessibilité, notamment via :

- l'analyse du taux de présence et la mise en place d'actions envers le public afin d'assurer un taux de remplissage optimal des sessions ;
- une plus grande mutualisation des ressources et des pratiques entre les Centres;
- la centralisation de la gestion de certains Centres, avec l'objectif de créer des Centres « pilotes » et des Centres « associés » par territoire ;
- à l'échelle du Consortium, un pilotage mutualisé inter-opérateurs renforcé, qui permet de recentrer les activités, de mieux utiliser les ressources de chaque Centre et, par conséquent, d'accroître leur efficacité ; en 2017, le Centre Forem de Liège - Val Benoît a renoncé au métier d'aide-comptable au profit du Centre IFAPME, géographiquement proche;

Afin de soutenir toutes ces initiatives visant à l'amplification et l'amélioration de l'offre, Le Forem intègre le dispositif de validation des compétences dans ses outils de communication et ceux du Consortium, notamment :

- le nouveau site Internet du Forem (lien vers les métiers validés sur le site du Consortium)
- les outils des conseillers Forem (intégration dans leur « boîte à outils » et leur Powerpoint de présentation)
- les publications internes du Forem (promotion des activités des centres dans des via les chargés de communication en région)
- le site Internet et les News du Consortium (articles sur les nouveautés, initiatives et événements, mise en ligne des séances d'information organisées régulièrement par les Centres)

La participation aux salons et activités suivantes a également permis de promouvoir le dispositif et de mieux le faire connaître auprès des différents publics cibles :

- Un job à ta porte (Tubize, février)
- Les rendez-vous de l'emploi et de la formation (Libramont, Mars)

- Journée de l'emploi (Braine l'Alleud, Avril)
- Participation à la présentation du dispositif à la Cité des métiers de Charleroi (juin).

AXE 2 : Différencier et adapter les modalités d'accès à la validation au public et aux compétences visés

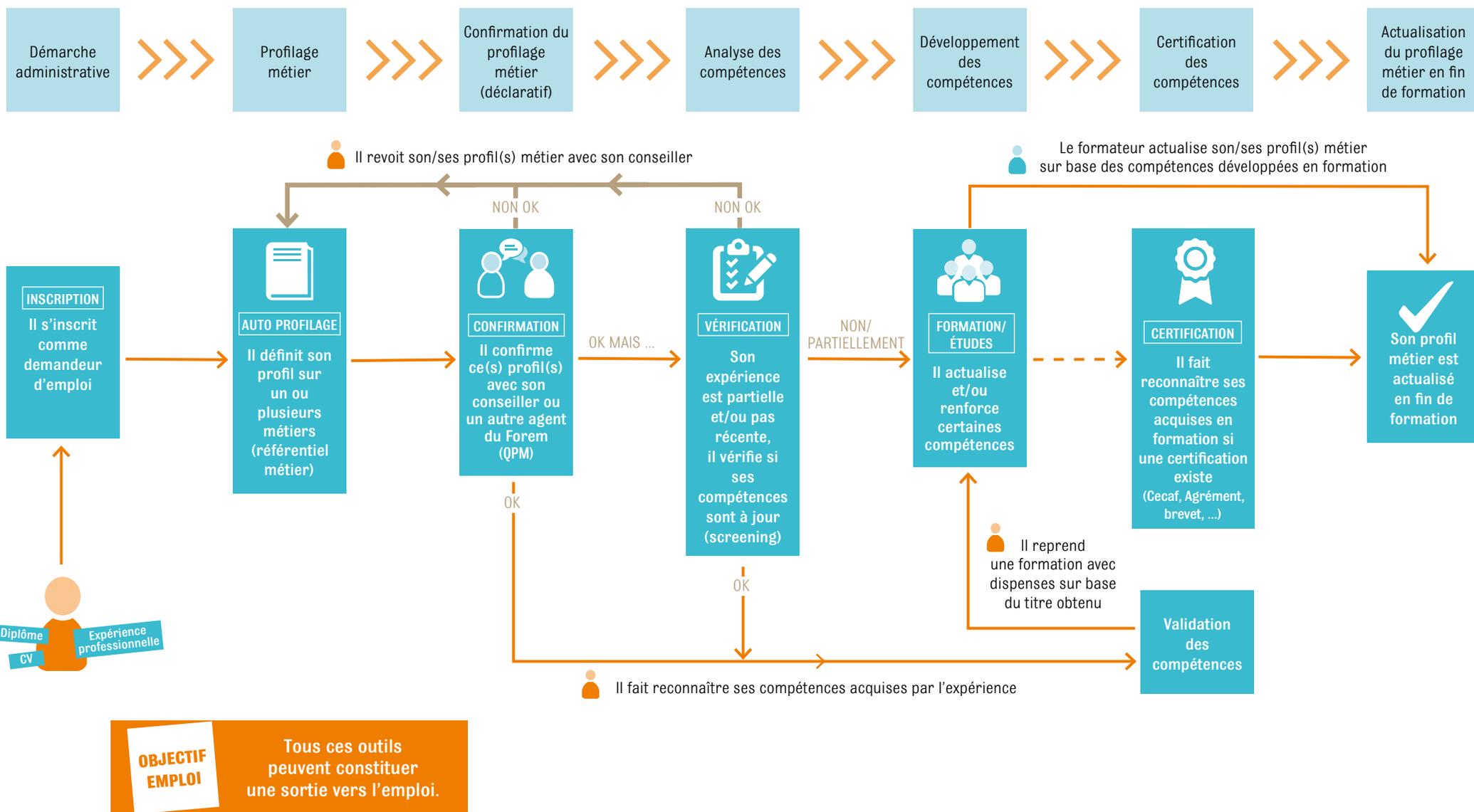
Articulation des outils d'identification des compétences

Le Forem poursuit sa participation aux travaux du SFMQ et à différents groupes de travail, notamment dans le cadre du CFC (Cadre Francophone des Certifications) en vue de renforcer la cohérence des référentiels de formation et de certification.

Dans ce même objectif de cohérence, Le Forem a tout à fait intégré le dispositif de validation des compétences dans ses outils d'identification des compétences et dans la gestion des compétences tout au long de la vie (cf. figure 19) et poursuit ses travaux qui visent à fluidifier son articulation aux différents dispositifs, notamment :

- le questionnaire de positionnement métier (QPM), outil permettant au conseiller emploi, sur base du déclaratif du demandeur d'emploi quant à son expérience professionnelle, d'affiner et de confirmer son positionnement sur un métier ;
- le Screening ; une version revue de celui-ci est envisagée comme outil de guidance, notamment en le structurant en unités d'acquis d'apprentissage (UAA) ; pour certains métiers, cela permettrait d'affiner l'analyse des compétences effectivement maîtrisées par les candidats aux épreuves et, par conséquent, de mieux cibler les UC à présenter et d'améliorer le taux de réussite;
- la Certification des Compétences Acquis en Formation (CeCaf) ;
- la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF); son intégration dans une démarche Qualité a été assurée en collaborant l'élaboration du guide méthodologique ainsi qu'au groupe de travail du Consortium ;
- les passerelles entre les Titres de compétence et les formations Forem.

IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES MÉTIER DU DEMANDEUR D'EMPLOI



Au terme de chaque outil/dispositif d'identification des compétences, le DE peut être aiguillé vers un outil/dispositif d'orientation (par exemple : les essais métier). Les Toolbox métier peuvent être utilisées en complément des outils/dispositifs d'identification des compétences pour proposer des pistes d'actions (recherche d'emploi, renforcement des compétences, élargissement des positionnements métier, ...) en lien avec le métier concerné.

Diversification des modalités d'accès aux Titres et adaptation de ces modalités aux publics

Grâce au processus de **Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF)** qui permet, moyennant l'approbation d'un dossier, l'obtention automatique de Titre(s) de compétence déterminé(s) portant sur les mêmes acquis d'apprentissage que les épreuves de Certification des Compétences Acquisées en Formation (Cecaf), 1.707 Titres ont été délivrés aux stagiaires ayant obtenu un Certificat de fin de formation (Cecaf), et ce dans 11 métiers. En 2017, 5 dossiers ont été acceptés (3 mises à jour et 2 nouveaux dossiers).

Le Forem a également continué à contribuer au développement du mode d'évaluation via dossier, appelé « **Approche dossier** ». En 2017, les expérimentations se sont poursuivies sur base du métier d'employé administratif et la méthodologie a été finalisée. Une note de conclusion a été rédigée et envoyée par le Consortium au Comité d'accompagnement Approche dossier.

L'axe stratégique **5.3.1 Publics visés** de la Nostra 2015-2019 et, plus précisément, **5.3.1.2. Priorité par rapport au statut sur le marché de l'emploi**, détermine que « La formule consacrée par rapport à cet ordre de priorité était « priorité aux demandeurs d'emploi sans exclusion des travailleurs ... **Au sein des travailleurs, une distinction sera apportée entre « travailleurs actifs » et « travailleurs en reconversion ou en reclassement ».** Cette dernière catégorie de travailleurs sera prioritaire par rapport aux travailleurs actifs. » Pour y répondre, suite aux licenciements collectifs – ou menaces de licenciements – qui ont frappé la Wallonie en 2017, les relations et collaborations entre le Consortium, la chargée de mission du Forem et le Service **Cellules de reconversion** du Siège central se sont renforcées afin de pouvoir proposer aux travailleurs licenciés, via la validation de leurs compétences, un accompagnement optimal et des chances accrues de retrouver un emploi. Ainsi, dans le cadre de la fermeture de l'entreprise **Caterpillar Gosselies**, Le Forem a participé à l'organisation et la mise en œuvre des épreuves de conducteur de chariot élévateur, de tuteur et de peintre industriel ainsi qu'aux actions de formation de renforcement nécessaires pour aider les personnes à atteindre la réussite. Les résultats suivants ont été atteints.

Métier	Epreuves	Titres
Conducteur de chariot élévateur	111	94
Tuteur	5	5
Peintre industriel	16	16
TOTAL	132	115

TABLEAU 10 : Validation des compétences dans le cadre de la restructuration Caterpillar - Forem (2017)

Les épreuves ont débuté sur le site même de l'entreprise de Gosselies, avant la fermeture, le souhait de la direction locale étant de soutenir au mieux et au plus vite les travailleurs dans leur réinsertion professionnelle et se sont poursuivies au sein des Cellules de reconversion.

Cette collaboration, qui a permis cette formidable action de validation des compétences, a été mise à l'honneur, en juin 2017, au moyen d'une conférence de presse et d'un événement regroupant tous les partenaires, en présence des ministres de l'Emploi et de la Formation – Madame Eliane Tillieux – et de l'Enseignement de Promotion sociale – Madame Isabelle Simonis - organisé au Centre de compétences Pigments à Strépy

Des réflexions et collaborations se sont également mises en place dans le cadre de la fermeture de la société **Idem Papers** de Ittre et de la restructuration de la chaîne **Carrefour**.

Les expérimentations de validation des compétences des travailleurs actifs menées chez **Delacre** en 2015 et **Spa Monopole** en 2016 via le Centre de compétences Forem FormAlim de Verviers pour le métier d'opérateur de production en industrie alimentaire ont été vécues très positivement par les travailleurs concernés et ont eu des effets tangibles tels qu'une augmentation de l'estime de soi et de la confiance en soi, une fidélisation accrue des personnes tout en leur offrant davantage de possibilités de mobilité.

Suite à ces expérimentations positives, Le Forem poursuit sa contribution au développement de la **validation des compétences en entreprise** et répond ainsi à l'axe stratégique **A.** de la Nostra 2015-2019 « **Développer les usages sociaux et économiques de la validation afin d'en améliorer la visibilité et d'augmenter la portabilité des Titres de compétence** » et plus précisément **A6. « Poursuivre l'approche collective en entreprise ».** Les possibilités de valider les compétences des travailleurs des entreprises

Gerresheimer (Anciennes Verreries) de Momignies et **Jérouville** de Libramont, dans le cadre d'une politique de gestion des ressources humaines et des compétences, ont démarré en 2017 et se poursuivent en 2018.

Le Forem participe également au groupe de travail spécifique mis en place par le Consortium en 2017 avec l'objectif d'analyser les différents cas de figure de validation en entreprise, les objectifs correspondants, les freins et bénéfices pour chaque partie, les balises et méthodologies à déterminer et respecter. Ces éléments devraient être finalisés en 2018.

AXE 3 : Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats

En 2017, Le Forem a réellement souhaité **booster la connaissance et la notoriété du dispositif auprès de ses équipes de conseillers**, intermédiaires indispensables pour atteindre les entreprises, les demandeurs d'emploi et autres publics cibles. Diverses initiatives ont été prises, notamment :

- Séance d'information au centre de Dinant, avec démonstration d'une épreuve d'opérateur de production sur ligne industrielle, organisée en partenariat avec le secteur de l'Intérim ;
- Séance d'information au Centre Constriform Liège, avec visite du Centre, pour valoriser le dispositif de validation dans le secteur de la construction dans la région de Liège-Verviers.

Parallèlement à ces informations vers les conseillers, les actions suivantes peuvent être mises en avant :

- Renforcement de la **collaboration** avec les responsables des **Cellules de reconversion** pour l'organisation de séances d'informations et de visites de centre et d'épreuves de validation ;
- Participation au projet **Accès partenaire** du Consortium via le Centre de Mons et l'EFT Le Gerموir pour fluidifier le parcours des personnes vers la validation du métier d'Aide-ménagère ;

- Participation aux réflexions et journées de formation des Centres Interfedé ;
- Dans le cadre du renforcement de la politique d'intégration des primo-arrivants et des personnes d'origine étrangère et de la politique d'insertion professionnelle, mise en place d'un groupe de travail de réflexion sur les possibilités d'accès de ce public à la VDC ; échanges avec le CVdC pour mutualiser les actions sur base des développements en région bruxelloise ; engagement de formateurs FLE ;
- Poursuite de la participation au partenariat avec l'AVIQ.

AXE 4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation

Comme indiqué au point 1.2 ci-dessus (Axe 2 - **Articulation des outils d'identification des compétences**) et dans la continuité des années précédentes, Le Forem a renforcé son engagement à intégrer le dispositif de validation des compétences et à l'articuler aux autres outils d'identification et d'évaluation des compétences

La possibilité de reprendre une formation chez un opérateur ou des études supérieures (VAE, valorisation des acquis de l'expérience) en bénéficiant de dispenses est également intégrée :

- dans la structuration des référentiels de formation du Forem grâce à l'adoption, tant par le Forem que par le CVdC, des unités d'acquis d'apprentissage (UAA) définis dans les profils de formation développés par le SFMQ : ces UAA constituent un langage commun permettant une meilleure identification des compétences déjà portées par une personne (et reconnues par un Titre de compétence) et celles qu'elle peut acquérir en formation pour le même métier ;
- dans la communication faite sur le dispositif de validation et les avantages liés aux Titres de compétence.

L'analyse de la possibilité de capitalisation-valorisation du Titre dans le futur dossier unique du particulier se poursuit (projet stratégique du Plan d'entreprise, actuellement en développement au Forem : DO-IT pour « développement d'outils technologiques et d'information »).

AXE 5 : Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence obtenus par les candidats au sein des entreprises et des secteurs professionnels

La notoriété et la reconnaissance du Titre de compétence au sein des entreprises et des secteurs professionnels sont bien entendu incontournables pour l'évolution du dispositif. Le Forem y contribue de manière permanente, notamment via les réseaux socio-économiques des responsables de centres et formateurs ainsi que des responsables au Siège central. Les actions suivantes ont été particulièrement suivies en 2017.

- Renforcement de la collaboration au niveau du Siège central – Direction Formation et compétences, Services aux entreprises, chargée de mission – et avec les territoires - Directions et Centres – dans le but de mieux coordonner les analyses des demandes de validation des compétences émanant des entreprises et leur éventuelle mise en œuvre.
- Organisation de séances d'information regroupant les conseillers entreprises et les secteurs concernés (notamment FFI, Constructiv, Titres-Services).
- Transfert des informations et demandes des Centres vers le Consortium visant à alimenter les réunions avec les Secteurs et retour d'informations vers le terrain ; participation éventuelle des Centres aux réunions sectorielles.
- Analyse de l'articulation entre Titre de compétence et certification sectorielle
- Insertion de la thématique Validation des compétences dans les outils de communication envers les entreprises et amélioration de la visibilité du dispositif sur le site Internet du Forem.
- Participation du service Communication à la création d'une présentation du dispositif et des avantages liés au Titre de compétence à l'intention des entreprises.

Dans le cadre du Plan Marshall 4.0, Le Forem a contribué avec les secteurs et partenaires à l'identification de compétences appartenant à des métiers d'avenir ou en évolution, en veillant à les proposer à la validation dans les centres agréés du Forem et conventionnés, en fonction de leurs capacités.

A noter également en 2017 : la présentation du dispositif à la direction de l'Office de l'emploi de la Communauté germanophone (Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft – ADG), intéressée par les outils d'identification des compétences développés par le Forem et par un éventuel développement de la validation des compétences.

3.4. PLAN D' ACTIONS 2018

AXE 1 : Amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats

Actions prévues en 2018

Booster le dispositif et prendre des mesures concrètes visant à et permettant sa croissance en termes quantitatifs, notamment :

- Intégrer les objectifs dans ses tableaux de bord et les indicateurs de résultats dans ses bases de données
- Augmenter, de manière cohérente, le nombre de Centres ou sites de validation, de métiers proposés, d'unités de compétence mises en œuvre, notamment dans les métiers d'avenir ou en évolution (voir tableau 5), les métiers demandés dans le cadre des Cellules de reconversion et ceux nécessitant un accès à la profession.

En parallèle, améliorer la gestion qualitative et poursuivre l'optimisation du service de Validation des compétences offert au public.

- Renforcer l'analyse géographique de l'offre et la gérer en conséquence (ouverture, fermeture ou fusion de Centres)
- Accroître la rentabilité des Centres agréés, notamment par le regroupement de leur gestion administrative dans des Centres « pilotes ».
- Renforcer l'implication des directions territoriales dans le pilotage de l'offre et le suivi des objectifs.
- Fluidifier l'accès aux épreuves et diminuer le temps d'attente par une plus grande collaboration entre les Centres et avec leurs partenaires dans le cadre de l'expérience pilote « Accès partenaire »
- Affiner les outils de positionnement et de guidance, notamment par la création de

screenings adaptés (avec une priorité pour les métiers finalisés au niveau du SFMQ) et assurer leur intégration dans les outils des Centres, conseillers et partenaires avec pour objectifs de mieux orienter les candidats vers la validation des compétences ou vers une formation de renforcement et, par conséquent, d'augmenter le taux de réussite.

Assurer le suivi des objectifs des Centres et de leurs résultats sur base des statistiques Val'Id et mettre en place des actions d'amélioration.

Mettre en place un dispositif de suivi des candidats post-épreuve.

Améliorer le système de veille et de captation des besoins des Centres et l'utilisation des informations recueillies.

Maintenir et étendre les actions de communication envers le grand public :

- Participer aux différents salons de l'emploi et de l'insertion
- Organiser des séances d'information dans les Carrefour Emploi formation orientation (CEFO)
- Organiser des visites de Centres pour les différents publics cibles
- Distribuer des dépliants et du matériel promotionnel dans les Centres et chez les partenaires
- Veiller à et éventuellement améliorer la visibilité du dispositif sur les sites Internet du Forem et des Centres de compétences

Budget global prévu (RH, équipements, actions spécifiques) :

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones Wallonie et Brabant Wallon (cf. estimation ci-dessous) seront réservés à ces actions.

Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure I.1.3) sera réservée à ces actions.

AXE 2 : Différencier et adapter les modalités d'accès à la validation au public et aux compétences visés

Actions prévues en 2018

Soutenir la participation des experts métier et formateurs-évaluateurs aux Commissions de référentiels afin d'assurer une mise en œuvre plus rapide et efficace des référentiels, nouveaux et monitorés.

Consolider la collaboration avec le Service Cellules de reconversion et mettre en place une organisation et une méthode de travail avec le Consortium et les Centres de validation pour un traitement plus efficace des dossiers.

Poursuivre l'expérimentation de l'approche dossier (comité d'accompagnement et projets pilote, notamment sur le métier d'agent d'accueil).

Veiller à l'intégration et au maintien de la Reconnaissance des Acquis de Formation dans une démarche qualité.

Introduire de nouveaux dossiers de Reconnaissance des Acquis de Formation pour les CeCAF Forem, en fonction de l'avancement des travaux du SFMQ.

Améliorer l'orientation vers la validation notamment grâce à l'utilisation de screenings et la formation de conseillers référents à la validation et à la guidance.

Elargir l'offre de modules de renforcement et de remise à niveau des compétences.

Budget global prévu (RH, équipements, actions spécifiques) :

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones Wallonie et Brabant Wallon (cf. estimation ci-dessous) seront réservés à ces actions.

Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure I.1.3) sera réservée à ces actions.

AXE 3 : Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats

Actions prévues en 2018

Renforcer les contacts avec les responsables des conseillers et multiplier les informations envers les conseillers référents, les conseillers en entreprise et le Service clientèle unique du Forem.

Multiplier les expérimentations de partenariat entre les centres de formation et les organismes extérieurs dans le cadre du projet Accès partenaire, afin de renforcer les collaborations en matière de guidance et formations de renforcement et, par conséquent, fluidifier les parcours des candidats.

Poursuivre la participation au groupe de travail « Primo-arrivants » au sein du Forem et mettre en place des actions de formation et communication pour soutenir les personnes d'origine étrangère dans leur parcours vers la validation des compétences.

Améliorer les outils de positionnement et développer des screenings adaptés afin de mieux identifier les candidats potentiels à la validation.

Poursuivre la réflexion sur une application permettant les échanges de données dans le contexte du dossier unique du Forem afin de parvenir à son implémentation et alimentation.

Mettre en place un mode de fonctionnement, en interne et avec le Consortium, comprenant les aspects organisationnels, financiers et communicationnels, en vue de répondre adéquatement et rapidement aux demandes ponctuelles importantes des Cellules de Reconversion et des entreprises.

Mettre en place, en collaboration avec le Consortium, des actions de valorisation des candidats ayant obtenu un Titre de compétence.

Budget global prévu (RH, équipements, actions spécifiques) :

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones Wallonie et Brabant Wallon (cf. estimation ci-dessous) seront réservés à ces actions.

Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure I.1.3) sera réservée à ces actions.

AXE 4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation

Actions prévues en 2018

Développer et/ou mettre à jour les passerelles avec priorité aux métiers pour lesquels les formations et CeCAF du Forem et les Titres sont conformes aux profils SFMQ.

Participer à la création d'un outil de comptabilisation (indicateur) des reprises en formation au Forem suite à l'obtention d'un Titre de compétence.

Intégrer la Valorisation des acquis de l'expérience dans la communication sur le Titre de compétence et ses avantages.

Budget global prévu (RH, équipements, actions spécifiques) :

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones Wallonie et Brabant Wallon (cf. estimation ci-dessous) seront réservés à ces actions.

Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure I.1.3) sera réservée à ces actions.

AXE 5 : Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence obtenus par les candidats au sein des entreprises et des secteurs professionnels

Actions prévues en 2018

Poursuivre et renforcer la collaboration avec les Services aux Entreprises, les responsables d'équipes et les conseillers afin, d'une part, d'intégrer de manière systématique la validation des compétences dans les services proposés aux entreprises et, d'autre part, de faciliter et harmoniser sa mise en œuvre lorsqu'elle se concrétise.

Collaborer davantage aux Comités de suivi sectoriels, via le transfert d'informations et/ou la participation des centres.

Contribuer avec les secteurs et partenaires à

l'identification de compétences appartenant à des métiers d'avenir ou en évolution et les proposer à la validation dans les centres agréés du Forem, centres propres et conventionnés.

Impliquer davantage les entreprises et secteurs dans le processus de validation via le rôle d'observateurs et éventuellement d'évaluateurs externes.

Intégrer la promotion de l'offre validation des compétences dans les différents outils de communication envers les entreprises et secteurs (présentations, newsletters, encarts publicitaires, site Internet, salons et événements, etc.).

Analyser de manière détaillée les articulations existantes entre Titres de compétence et certifications sectorielles veiller à les harmoniser.

Budget global prévu (RH, équipements, actions spécifiques) :

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones Wallonie et Brabant Wallon (cf. estimation ci-dessous) seront réservés à ces actions.

Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure I.1.3) sera réservée à ces actions.

Estimation budget FSE VCOMP FOREM 2018		
SUPPORT	Produits détaillés	Estimation
ETUDE ET DEVELOPPEMENT	Honoraires Experts (modules courts, screenings)	4000€
COMMUNICATION	Actions et événements, production de supports	4000€
EQUIPEMENT	Infrastructure, matériel	5000€
	Plateforme de testing DOCIMO pour screenings	67000€
	Total consommation	€ 80000
RH	Pôle Compétences : expert méthodologique	1 ETP
	Pôle Compétences : assistant d'équipe	½ ETP
	Total RH	€ 95000

TABLEAU 11 : Estimation budget FSE VCOMP - Forem 2018

4.1. GESTION GLOBALE DU PROJET VALIDATION

Processus management

État initial :

Dans son contrat de gestion 2012-2017 (sous-section 4, article 17), l'IFAPME, afin de favoriser l'insertion professionnelle, de permettre l'évolution de carrière et d'intensifier les passerelles inter opérateurs de formation, d'enseignement et d'emploi, s'engage, en lien avec les Centres, à diverses actions relatives à la validation des compétences, notamment à développer des dispositifs visant à augmenter le nombre de parcours de formation réussis (partiels ou complets) débouchant sur la reconnaissance des acquis en formation, la validation des compétences ou la certification au moyen notamment d'un système de valorisation des acquis de l'expérience en lien avec le Forem, Bruxelles Formation, le Service Formation des PME, l'Espace Formation PME et l'Enseignement de promotion sociale de la Communauté française, ainsi qu'à veiller à ce que les compétences reconnues soient capitalisables dans le cadre d'autres systèmes de formation suivie ultérieurement, en particulier dans les systèmes des opérateurs impliqués dans le Service Francophone des Métiers et des Qualifications et le Consortium de validation des compétences et vers l'enseignement supérieur.

L'IFAPME et ses différents acteurs sont impliqués à plusieurs niveaux dans le développement du processus de la validation des compétences, de la conception des référentiels à l'accompagnement du candidat par l'équipe du Centre, avec une attention particulière pour l'apport bénéficiaire.

Développement opérateur 2017 :

En 2017, l'IFAPME a souhaité maintenir l'offre existante d'une part, en soutenant les Centres du Réseau agréés validation des compétences via des actions de redynamisation et de communication et ce, de concert avec les secteurs concernés et d'autre part, en renouvelant l'agrément de ses Centres.

Parallèlement à cette démarche, il y a eu une volonté de proposer des métiers appartenant au secteur de la construction (couvreur et maçon) en vue d'une meilleure couverture géographique de ces professions à la validation des compétences.

La collaboration des Centres avec les organismes de formations et d'insertion a conduit à la création d'un Site extérieur dans le Brabant wallon répondant aux besoins des candidats dans cette région. De même, des partenariats et des collaborations sont créés ou se pérennisent (AViQ, approche dossier, validation en prison etc.), ces dernières alimentent le dispositif de validation des compétences.

Processus finances

État initial :

Les recettes FSE (cfr. la convention cadre de partenariat dans le cadre de la programmation FSE 2014-2020) accordées à l'IFAPME (VALWAL et VALBRAB) ont été allouées au financement des épreuves de validation des compétences ainsi que des ressources humaines. Dans le cadre d'autres actions, des recettes supplémentaires ont été concédées par le Gouvernement wallon dans le cadre du Plan Marshall 4.0.

Finances opérateur 2017 :

De manière analogue à 2016, l'opérateur a pris en charge le financement des audits externes (lors d'un renouvellement ou d'un nouvel agrément), ces derniers revêtant une importance majeure dans le processus qualité propre à la validation des compétences. Le financement opérateur a également contribué au développement de l'offre de validation au sein du Réseau IFAPME ainsi qu'à des actions promotionnelles du dispositif.

	Prévu (FSE) :	Réalisé :
Sessions de validations réalisées	/	229
Inscriptions aux épreuves	/	896
Candidats présents	511	782
Taux de présence	/	87.2%
Titres délivrés suite aux épreuves	358	605
Taux de réussite	70%	77.4%
Titres délivrés via la RAF	932	1 465

FIGURE 20 : Indicateurs de réalisation - IFAPME (2017)

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Aide-comptable (H/F)	11	59	47	31	66,0%
Découpeur-désosseur (H/F)	15	70	59	55	93,2%
Employé administratif (H/F)	41	278	249	176	70,7%
Installateur électricien résidentiel (H/F)	14	38	34	30	88,2%
Jardinier (H/F)	3	6	6	2	33,3%
Mécanicien d'entretien des VP et VUL (H/F)	4	10	10	8	80,0%
Ouvrier Boulanger-pâtissier (H/F)	34	136	117	94	80,3%
Plafonneur-Cimentier (H/F) (SFMQ-06/2016)	39	123	104	94	90,4%
Poseur de fermetures menuisées (H/F)	4	11	11	10	90,9%
Préparateur-vendeur en boucherie (H/F)	19	89	70	40	57,1%
Technicien PC & réseaux (H/F)	8	27	26	22	84,6%
Tuteur en entreprise (H/F)	37	49	49	43	87,8%
Total	229	896	782	605	77,4%

FIGURE 21 : Réalisation par métier (2017)

4.2. RÉALISATIONS EN CHIFFRES

Récapitulatif de l'offre de validation :

- **10 Centres de validation agréés** parmi lesquels nous pouvons compter un Site extérieur depuis fin 2017. En effet, le Centre IFAPME de Charleroi a étendu son offre géographique grâce à la procédure d'extension à un site extérieur et à sa collaboration avec le CESEP de Nivelles.
- **9 Centres de validation actifs**, à noter que l'activité du Site extérieur ne débute de manière effective qu'au début de l'année 2018.
- **12 métiers actifs** sur les 17 proposés. Les métiers suivants ont été inactifs durant l'année 2017 : les 3 métiers de l'Horeca (barman-barmaid ; premier chef de rang (H/F) ; garçon/serveuse restaurant) ; le/la coiffeur/coiffeuse ; l'employé administratif des services commerciaux (H/F). Ne sont pas comptabilisés les deux nouveaux métiers (couvreur (H/F) et maçon (H/F)) pour lesquels les Centres ont reçu leur agrément au mois de décembre 2017.
- **26 Unités de compétences actives**. Les UC relatives aux deux nouveaux métiers n'ont pas été intégrées à ce chiffre puisqu'elles n'ont pas été proposées de manière effective aux candidats. Contrairement à l'année précédente, les 2 UC pour l'Approche dossier – Employé administratif (H/F) n'ont pas été actives.

Réalisations 2017

Voir figure 20

Réalisation par métier

Voir figure 21

4.3. RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

AXE 1 : amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats

L'offre de validation

Le Réseau IFAPME compte 10 Centres agréés proposant 19 métiers différents à la validation des compétences.

- Le Centre IFAPME de Tournai : tuteur (H/F).
- Le Centre IFAPME de Mons-Borinage-Centre : tuteur (H/F) – ouvrier boulanger-pâtissier (H/F) – préparateur-vendeur en boucherie (H/F).
- Le Centre IFAPME de Charleroi : tuteur (H/F) – mécanicien d'entretien des voitures particulières et utilitaires légers (H/F) – employé administratif (H/F) – employé administratif des services commerciaux (H/F) – garçon/Serveuse restaurant – technicien PC & Réseaux (H/F) – couvreur (H/F) (épreuve à blanc réalisée en décembre 2017).
- Centre IFAPME de Charleroi – Site de Nivelles : employé administratif (H/F).
- Le Centre IFAPME de Dinant : installateur électricien résidentiel (H/F) – aide-comptable (H/F).
- Le Centre IFAPME Luxembourg : ouvrier boulanger-pâtissier (H/F) – coiffeur (H/F) - couvreur (H/F) et maçon (H/F) : épreuves à blanc réalisées en décembre 2017 pour ces deux derniers métiers.
- Le Centre Epicuris : ouvrier boulanger-pâtissier (H/F) - préparateur-vendeur en boucherie (H/F) – découpeur-désosseur (H/F) – barman/barmaid – premier chef de rang (h/f) - garçon/serveuse restaurant.
- Le Centre AutoFORM : mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (H/F).
- Le Centre IFAPME de Liège-Huy-Waremme : jardinier (H/F) – tuteur (H/F) - employé administratif (H/F) - aide-comptable (H/F).
- Le Centre IFAPME de Verviers : plafonneur-cimentier (H/F) – poseur de fermetures menuisées (H/F).

Nouvel agrément : l'opérateur n'a pas enregistré de demande de nouvel agrément en 2017.

Extensions d'agrément/Nouveaux métiers : en réponse à une demande émanant du secteur de la construction, le Centre IFAPME Luxembourg a introduit avec succès une demande d'extension d'agrément pour les métiers de couvreur (H/F) et de maçon (H/F).

À la suite d'une collaboration entre le CESEP de Nivelles et le Centre IFAPME de Charleroi, une demande d'extension d'agrément à un site extérieur a vu le jour pour le métier d'employé administratif. En outre, le Centre IFAPME de Charleroi s'était vu octroyer plus tôt dans l'année sa demande d'extension pour le métier de garçon/serveuse restaurant.

Renouvellements d'agrément : en cette année 2017, les Centres IFAPME suivants ont renouvelé avec succès leur agrément : le Centre IFAPME Luxembourg ; le Centre IFAPME Charleroi ; le Centre Epicuris

Dynamisation des Centres

Plusieurs rencontres/événements ont eu lieu en vue de redynamiser l'offre. Premièrement, pour les métiers de bouche aux Centres de Mons-Borinage-Centre et Luxembourg, une rencontre a été organisée avec le secteur (ALIMENTO), suivie par des séances d'information à destination des partenaires et des patrons au sein même des Centres. Deuxièmement, plusieurs réunions relatives au tuteur (H/F) ont été organisées afin d'établir un point de situation du métier et de formuler des pistes d'amélioration.

En outre, le travail réalisé lors des sessions du GT Offre a permis à la chargée de mission de faire des propositions de métier à différents Centres, propositions qui sont actuellement à l'étude.

Suivi des Centres

Ce dernier est assuré d'une part, au travers des différentes revues de Centre (annuelles ou dans le cadre des procédures d'agrément) et d'autre part, par les échanges et moments de rencontres entre les différents acteurs de la validation des compétences (Centres, Consortium, chargés de mission).

Professionnalisation des acteurs des Centres

Les nouveaux collaborateurs/collaboratrices qui sont entrés dans le projet de la validation des compétences ont suivi les formations spécifiques organisées par le Consortium afin de pouvoir exercer au mieux leur fonction. En outre, les Centres concernés par les secteurs choisis (le

secteur IFPM et le secteur alimentaire) ont participé à la journée de formation continue, le 16 novembre dernier, un moment d'échanges et d'enrichissement pour les différents acteurs.

Actions pour augmenter la productivité des Centres

Les acteurs des Centres sont particulièrement attentifs à offrir aux candidats le meilleur accompagnement et service possibles en vue de leur réussite.

Actions pour soutenir la communication des Centres

Le Réseau IFAPME soutient les actions de communication mises en place par le Consortium. Les dispositifs de communication présents dans les Centres de validation agréés du Réseau IFAPME sont effectifs. Divers canaux de communication (site internet des Centres, dépliants...) sont préconisés pour communiquer le plus efficacement possible.

AXE 2 : différencier et adapter les modalités d'accès à la validation au public et aux compétences visés

Participation aux corefs

Les conseillers pédagogiques et/ou les référents du Réseau IFAPME ont participé aux commissions de référentiels qui se sont tenues durant cette année 2017.

Participation aux GT RAF

Avec en 2017, un total de 14 dossiers introduits et approuvés, l'IFAPME permet à nombre de ses bénéficiaires d'obtenir un ou plusieurs Titres de compétence correspondants à leurs acquis.

Ayant pris quelque retard quant à la délivrance des Titres de compétence, l'IFAPME a pu transmettre au CVDC, en cette fin d'année 2017, la majeure partie des données des bénéficiaires de l'année académique 2015-2016 et ce ne sont pas moins de 1465 Titres de compétence qui ont pu être délivrés.

Durant cette année 2017, l'IFAPME a introduit avec succès dans le secteur vert un nouveau dossier RAF pour le métier de grimpeur-élagueur (H/F), tandis que les dossiers pour l'installateur électricien résidentiel (H/F) et le plafonneur-cimentier (H/F) ont été mis à jour (en analyse actuellement) dans le

cadre des formations à l'année préparatoire en chef d'entreprise.

Participation aux projets de VDC par dossier

Le projet n'a pas été reconduit en cette année 2017.

Participation aux projets de VDC en entreprises

Cette année 2017 fut marquée par la collaboration de différents opérateurs (EPS, Forem et IFAPME) ainsi que du Consortium dans le cadre du projet Caterpillar suite à l'annonce de la fermeture du site. Cette action a conduit à la validation des compétences des travailleurs(euses) de Caterpillar, au sein même de l'entreprise, pour les métiers de tuteur (H/F) et de conducteur de chariot élévateur (H/F). Les équipes des Centres IFAPME de Charleroi et de Dinant ont participé de manière ponctuelle à la validation des compétences du personnel pour le métier de tuteur (H/F).

AXE 3 : Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats

Participation à des séances d'informations, des salons, etc

Deux Centres agréés ont organisé une séance d'information accompagnée d'une visite de Centre pour des membres de l'Interfédé, il s'agit du Centre IFAPME de Charleroi pour le métier d'employé administratif (H/F) ainsi que le Centre Epicuris pour les métiers de bouche. De cette visite est notamment née la collaboration entre le CESEP de Nivelles et l'IFAPME de Charleroi, collaboration qui a mené à l'ouverture du Site extérieur.

Les Centres agréés ainsi que la chargée de mission IFAPME sont régulièrement invités d'une part, à réaliser des séances d'information (en interne ou en externe) et d'autre part, à participer à des salons, colloques ou événements. Ces différents moments de rencontre favorisent la création de collaboration/partenariat.

Participation à la création d'outils d'orientation/accompagnement vers la VDC

Aucun Centre IFAPME n'a malheureusement pu prendre part au projet « Accès partenaire » développé par le CVDC dans le courant du second semestre 2017 et ce, pour diverses raisons.

Participation aux projets de VDC avec public en difficulté

Dans le cadre du projet-pilote de validation des compétences en milieu carcéral (à cheval sur 2016-2017), un détenu a pu se rendre au Centre Epicuris pour valider ses compétences en tant qu'ouvrier boulanger-pâtissier (UC1 : réaliser différentes sortes de pains et de croquants (pistolets, baguettes, ...)).

En cette fin d'année 2017 s'est déroulée la présentation du vademecum de la collaboration CVDC-AVIQ « Pour un partenariat au service de l'égalité des chances des stagiaires en situation de handicap ». Des projets-pilotes avaient été menés dans le Centre IFAPME de Charleroi ainsi que chez AutoFORM. A l'heure actuelle des partenariats existent entre les Centres IFAPME agréés et des Centres AViQ (quelques exemples : Centre IFAPME de Charleroi et PRORIENTA : métier d'employé administratif (H/F) ; Centre IFAPME de Liège-Huy-Waremme et le CRT : métier d'aide-comptable (H/F)).

AXE 4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation

L'IFAPME est attentive, chaque année, au développement des passerelles entre les Titres de compétence acquis et la reprise en formation au sein du Réseau, grâce à un dispositif de dispenses octroyés aux bénéficiaires pour un nombre important de métiers, touchant tout secteur d'activités (métiers de la construction, de l'alimentation, du spectacle, ...).

Des dispenses peuvent être obtenues par les bénéficiaires grâce à un système de valorisation des TC dans les filières de formation proposées au sein du Réseau IFAPME.

Une attention particulière est accordée à l'articulation TC/UAA lors de la réalisation ainsi que l'actualisation des référentiels de l'opérateur selon les profils existants du SFMQ et leur découpage en UAA. Cette attention permet de faciliter d'une part, l'établissement de la correspondance lors d'une demande de dossier RAF pour un métier et d'autre part, l'octroi de dispense pour le détenteur d'un ou plusieurs TC dans le cadre d'une reprise en formation.

4.4. PLAN D' ACTIONS 2018

AXE 1 : amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats

Actions prévues en 2018

Amplifier l'offre dans la région de la Wallonie Picarde. Dynamiser et développer l'offre de VDC au sein du Centre IFAPME de Tournai lorsque celui-ci aura intégré ses nouvelles infrastructures.

Plusieurs Centres du Réseau sont amenés à renouveler leur agrément au cours de l'année 2018 : Tournai, MBC, Dinant, Verviers, Liège-Huy-Waremme et AutoFORM.

Le Centre IFAPME de Namur-Brabant Wallon entamera les démarches pour une demande d'agrément en cette année 2018. Souhait du Centre de se positionner dans un premier temps sur le métier de couvreur (H/F) ainsi que, dans un second temps, sur un métier moins technique appartenant au secteur tertiaire par exemple.

Aider les Centres à promouvoir l'offre déjà établie au travers de diverses actions d'une part, et via un soutien financier pour l'achat ou le renouvellement de matériel d'autre part.

Développer un projet de mobilité des sessions sur Bruxelles dans le secteur de la boucherie (les métiers de découpeur-désosseur (H/F) et de préparateur-vendeur en boucherie (H/F)) grâce à la participation du Centre Epicuris via son unité mobile.

Budget global prévu (RH, équipements, actions)

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones de la Wallonie et du Brabant Wallon sont réservés à ces actions.

Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0 (mesure I.1.3) sera réservée à ces actions.

AXE 2 : différencier et adapter les modalités d'accès à la validation au public et aux compétences visés.

Actions prévues en 2018

Favoriser les collaborations avec les Centres de l'AViQ (cfr. Guide AViQ- Pour un partenariat au service de l'égalité des chances des stagiaires en situation de handicap) ainsi que les EFT et OISP (cfr. Guide méthodologique – Validation des compétences et insertion socio-professionnelle).

Proposer une offre de modules de renforcement préparatoires ou de remédiation aux candidats dans le cadre des épreuves de VDC.

Introduire de nouveaux dossiers de Reconnaissance des Acquis de Formation pour le Réseau IFAPME.

Contribuer à l'intégration de la Reconnaissance des Acquis de Formation dans une démarche qualité.

Participation aux projets de VDC en entreprises, notamment pour le métier de Tuteur en constituant des équipes mobiles (évaluateurs-observateurs).

Soutenir autant que faire se peut les démarches réalisées dans le cadre de l'accès à la validation des compétences par les détenus grâce à une participation ainsi qu'une collaboration des Centres agréés VDC du Réseau.

Budget global prévu (RH, équipements, actions)

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones de la Wallonie et du Brabant Wallon sont réservés à ces actions.

Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0 (mesure I.1.3) sera réservée à ces actions.

AXE 3 : Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats

Actions prévues en 2018

Augmenter la communication interne sur la Validation des compétences à tous les intervenants du Réseau concernés (les Services, les Centres, ...). Développement de documents-outils à cette fin (exemple : check-list d'un responsable de Centre).

Augmenter la communication interne sur la Reconnaissance des Acquis de Formation à tous les intervenants du Réseau concernés (les conseillers pédagogiques, les Centres, ...) en les informant sur le processus de la RAF ainsi que sur les échéances, les avancées et nouveautés dans le dossier. Développement de documents, d'outils à cette fin.

Inciter les Centres agréés du Réseau à participer aux journées de formation (de base et continue) organisées par le Consortium de VDC ainsi qu'aux différents événements de communication proposés par celui-ci.

Etablir et structurer des partenariats inter-opérateurs et inter-Centres afin de garantir une couverture géographique ainsi qu'une offre optimales aux candidats.

Budget global prévu (RH, équipements, actions)

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones de la Wallonie et du Brabant Wallon sont réservés à ces actions.

Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0 (mesure I.1.3) sera réservée à ces actions.

AXE 4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation

Actions prévues en 2018

Reconnaître les Titres de compétence dans les conditions d'accès à la formation ainsi que les dispenses pour la reprise en formation. La chargée de mission veillera à mettre à jour le tableau recueillant ces différentes informations. Priorité sera donnée aux métiers conformes aux profils SFMQ aussi bien pour les référentiels du CVDC que pour ceux de l'IFAPME.

Budget global prévu (RH, équipements, actions)

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones de la Wallonie et du Brabant Wallon sont réservés à ces actions.

Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0 (mesure I.1.3) sera réservée à ces actions.

AXE 5 : Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence obtenus par les candidats au sein des entreprises et des secteurs professionnels

Actions prévues en 2018

Contribuer avec les secteurs et les partenaires à l'identification de compétences appartenant à des métiers d'avenir et les proposer à la validation dans les Centres agréés du Réseau IFAPME. Ces travaux d'identification sont réalisés au sein des Corefs.

Informers les acteurs intermédiaires ainsi que les acteurs de terrain du Réseau IFAPME sur la validation des compétences.

Budget global prévu (RH, équipements, actions)

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones de la Wallonie et du Brabant Wallon sont réservés à ces actions.

Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0 (mesure I.1.3) sera réservée à ces actions.

**5.1. GESTION GLOBALE DU
PROJET VALIDATION**

Processus management

État initial :

En début 2017, l'opérateur SFPME dispose deux Centres de validation actifs : l'EFP proposant les métiers de « Peintre en bâtiment » et de « Coiffeur », et le Centre SFPME Tuteur proposant le métier de « Tuteur en entreprise ». L'EFP est également un partenaire du Centre de validation bruxellois pour les métiers de l'HORECA, et dans ce cadre, déploie une offre de validation pour le métier de « Garçon / Serveuse Restaurant ».

Réalisations 2017 :

Développement opérateur 2017 : En cours d'année, l'EFP a procédé à une extension d'agrément pour le métier « d'Esthéticien/ Esthéticienne ». Cette nouvelle offre se déploiera dès le début d'année 2018.

**5.2. RÉALISATIONS EN
CHIFFRES**

Récapitulatif de l'offre de validation

- 2 Centres de validation agréés :
 - Le Centre SFPME Tuteur, rue des Palais, 42 à 1030 SCHAERBEEK
 - L'EFP, rue de Stalle, 292b à 1180 UCCLE
- 2 Centres de validation actifs
- 5 métiers actifs :
 - SFPME, 1 métier actif : Tuteur en entreprise
 - EFP, 3 métiers actifs : Peintre en bâtiment, Coiffeur/coiffeuse, Esthéticien/Esthéticienne
 - EFP, en partenariat avec le Centre de validation bruxellois pour les métiers de l'HORECA, 1 métier actif : Garçon / Serveuse Restaurant
- 11 Unités de compétences actives : TUTEUR, COIF1, COIF2, COIF3, COIF4, PEINBAT2 (devenu

PEINDEC-1 en cours d'année), ESTH1, ESTH2, ESTH3, ESTH4, SERV1

Réalisations 2017

Voir figure 22

Réalisation par métier

Voir figure 23

5.3. RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

**AXE 1 : Amplifier l'offre de validation
afin de mieux répondre aux besoins
des candidats**

L'offre de validation

Durant l'année 2017, le Centre SFPME Tuteur a réalisé 35 sessions de validation pour le métier de « Tuteur en entreprise » et 29 titres ont été délivrés. L'objectif qui avait été fixé, à savoir la réalisation de 40 sessions de validation, n'a pas pu être atteint en raison de l'attractivité peu élevée de ce Titre de compétence. En effet, bien qu'il reste un enjeu important pour la formation professionnelle (professionnaliser la fonction de tuteur en vue de diminuer les ruptures de contrat et d'augmenter la qualité de l'apprentissage de la pratique en entreprise), celui-ci n'a que peu d'attrait en termes d'employabilité. Par an, 250 tuteurs sont formés individuellement et le Centre de validation se donne pour objectif l'atteinte de 50 sessions de validations en 2018 grâce à la mise en place de nouvelles stratégies et de partenariats avec les entreprises.

En fin d'année 2017, le Centre a introduit une demande de renouvellement d'agrément pour le métier déployé.

Le Centre de validation de l'EFP a délivré 416 Titres de compétences via la Reconnaissance des Acquis de Formation (cf. tableau 1) et 37 Titres via épreuves. Pour le métier de « Coiffeur », les 12 sessions de validation planifiées ont été réalisées. Il est à noter que celui-ci est particulièrement touché par l'absentéisme, malgré plusieurs dispositions mises en place par le Centre afin de maintenir l'accrochage du public (qualité de la guidance, rappels téléphoniques avant l'épreuve, etc.).

	Prévu (FSE) :	Réalisé :
Sessions de validations réalisées	/	60
Inscriptions aux épreuves	/	111
Candidats présents	50	85
Taux de présence	/	76.5%
Titres délivrés suite aux épreuves	35	66
Taux de réussite	70%	77.6%
Titres délivrés via la RAF	103	416

FIGURE 22 : Réalisation SFPME - 2017

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Coiffeur (H/F)	12	29	13	12	92,3%
Garçon Restaurant (H/F)	1	1	1	0	0,0%
Peintre-décorateur (H/F) (SFMQ-10/2017)	12	46	40	25	62,5%
Tuteur en entreprise (H/F)	35	35	31	29	93,5%
Total général	60	111	85	66	77,6%

FIGURE 23 : Réalisation par métier (2017)

Métiers	Nombre de Titres délivrés en 2017
Ouvrier Boulanger-pâtissier	152
Installateur électricien résidentiel	74
Installateur électricien industriel	74
Jardinier	60
Technicien PC & réseaux	36
Peintre décorateur	6
Vendeur automobile	10
Maçon - bétonneur	4
Carreleur-Marbrier	0
Total général	416

TABLEAU 12 : Titres délivrés par métier, via la RAF (2017)

De plus, l'unité 4 n'a pas été organisée, faute de candidats. De nouvelles stratégies doivent donc être étudiées en 2018 pour résoudre cette problématique.

L'offre de validation pour « Peintre-décorateur » a permis de délivrer 25 Titres de compétences pour 12 sessions de validation planifiées et réalisées. Celle-ci pourrait être étendue en 2018 par la mise en place d'un 4e box, permettant d'accueillir un candidat supplémentaire par session, ainsi que par le développement de partenariats avec les missions locales via le projet « accompagnement court-long » (modules de français orienté métier et de gestion du stress).

L'offre de validation pour le métier de « Garçon / Serveuse restaurant » reste assez faible en raison d'un manque de candidats à la validation. Sur les 4 sessions planifiées, 3 ont dû être annulées. Une étude sera entreprise en 2018 auprès des différents acteurs de la Coupole Bruxelloise pour les métiers de l'HORECA afin de mettre en lumière les points de blocage éventuels.

Enfin, le Centre EFP a renouvelé son agrément pour les métiers développés (peintre-décorateur et coiffeur), et a étendu son agrément pour le métier de « Esthéticien/Esthéticienne » en fin 2017, avec la réalisation de l'épreuve à blanc de l'Unité de compétence n°3. Les épreuves démarreront dès le début d'année 2018.

AXE 2 : Différencier et adapter les modalités d'accès à la validation au public et aux compétences visés

Les formatrices du Centre SFPME Tuteur rencontrent sur le terrain tout au long de l'année des chefs d'entreprises et des candidats potentiels à la validation pour le métier de « Tuteur en entreprise » en proposant soit des formations (courtes ou longues) soit des sessions de validation des compétences aux candidats rencontrés. Pour 2018, le Centre souhaite renforcer son partenariat avec les entreprises en déployant les épreuves de validation directement sur le lieu de travail.

L'axe 2 est également poursuivi au travers de la mise en place de modules d'accompagnement courts et longs en français orienté métier auxquels a pris part le Centre EFP, en partenariat avec les missions locales bruxelloises.

AXE 3 : Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats

Pour les deux Centres de l'opérateur, le processus de guidance est renforcé par une participation à l'élaboration, l'adaptation et à la mise en œuvre des outils de positionnement, ainsi que par des actions de post-guidance et d'orientation vers une reprise en formation.

Du côté du Centre SFPME Tuteur, l'objectif de l'axe 3 est rencontré via l'établissement de partenariats avec les entreprises. Celles-ci bénéficient de rencontres et de séances d'information autour du processus de validation, ainsi qu'un accompagnement des candidats potentiels pour le métier de « Tuteur en entreprise » vers la validation. Le Centre EFP a organisé des séances d'informations et de visites de centre, notamment à destination des missions locales (Forest et Schaerbeek). Le partenariat avec ces organismes s'est également vu renforcé au travers de la poursuite du projet « Accompagnement court / long en français ».

AXE 4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation

Le Centre SFPME Tuteur organise des rencontres au sein des entreprises afin de proposer des modules de formations courts ou longs leur permettant d'acquérir les compétences requises relatives à ce métier, ces formations peuvent être proposées en amont et en aval de la session de validation des compétences.

Dans le cadre des guidances post-épreuve, le Centre EFP oriente le cas échéant les candidats vers une reprise de formation, ou vers leur conseiller emploi-formation afin de trouver une formation de plus courte durée. Dans le cadre de la Coupole bruxelloise pour les métiers de l'HORECA, les étapes de guidance et de post-guidance permettent de réorienter les candidats vers des modules de formation courts spécifiques aux lacunes qui auraient été décelées. Ceux-ci bénéficient ainsi d'une mise à niveau plus adaptée et spécifique à leurs besoins.

AXE 5 : Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence obtenus par les candidats au sein des entreprises et des secteurs professionnels

Le Centre EFP a pris part au groupe de travail traitant la problématique des accès à la profession.

5.4. PLAN D' ACTIONS 2018

AXE 1 : Amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats

Actions prévues en 2018

SFPME Tuteur : Engagement via Fonds d'impulsion pour promouvoir et encourager la validation, développer le réseau et organiser la validation directement au sein des entreprises.

EFP :

- Engagement via le Fonds d'impulsion d'un équivalent temps plein afin de soutenir la mise en œuvre de la validation
- Développement d'une 4^{ème} place pour les épreuves de validation en « Peintre-décorateur »
- Développement des épreuves d' « Esthéticien/Esthéticienne ».

Participation à l'étude analysant la problématique du manque de candidats dans les métiers de l'HORECA

Budget global prévu (RH, équipements, actions)

SFPME Tuteur : 35 000€ (jusqu'au 31/8/ 2018) + renouvellement jusqu'au 31/12/ 2018 35000€

EFP : 60 000 €

AXE 2 : Différencier et adapter les modalités d'accès à la validation au public et aux compétences visés.

Actions prévues en 2018

EFP : Partenariat avec la mission locale de Molenbeek dans le cadre de la poursuite du projet d'accompagnement court / long en français orienté métier vers la validation

AXE 3 : Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats

Actions prévues en 2018

SFPME Tuteur : Développement du réseau BXL-Partenariat avec les fédérations (CBC/ Missions locales/ CPAS).

EFP : Partenariat avec la mission locale de Molenbeek dans le cadre de la poursuite du projet d'accompagnement court / long en français orienté métier vers la validation

Budget global prévu (RH, équipements, actions)

Cf. 1.1 Axe 1

AXE 4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation

Actions prévues en 2018

SFPME Tuteur : La validation du métier est étroitement liée à la formation qui est proposée soit avant l'épreuve soit en cas d'échec après l'épreuve

EFP : Le Centre poursuit ses actions de post-guidance et, le cas échéant, de réorientation des candidats vers la reprise d'une formation ou vers leur conseiller emploi-formation

Budget global prévu (RH, équipements, actions)

Cf. 1.1 Axe 1

**AXE 5 : Augmenter la valeur d'usage
des Titres de compétence obtenus par
les candidats au sein des entreprises
et des secteurs professionnels**

Actions prévues en 2018

SFPME Tuteur : Création d'un flyer sur l'ensemble des actions tutorat et large distribution auprès des entreprises - des secteurs - des partenaires.

Organisation de séances d'information

E. EVOLUTION DE LA VALIDATION PAR RÉGION

1. EVOLUTION DE LA VALIDATION EN RÉGION BRUXELLES CAPITALE

- 474 inscriptions de candidats
- 383 épreuves réalisées
- 279 Titres de compétence délivrés via Epreuves
- 1163 Titres de compétence délivrés via RAF
- 72.8% de réussite
- 13 Centres de validation agréés et actifs en Région Bruxelles-Capitale
- 17 métiers mis en œuvre en Région Bruxelles-Capitale, recouvrant 32 unités de compétence

1.1. DONNÉES RELATIVES AUX ÉPREUVES

Evolution du nombre d'épreuves réalisées

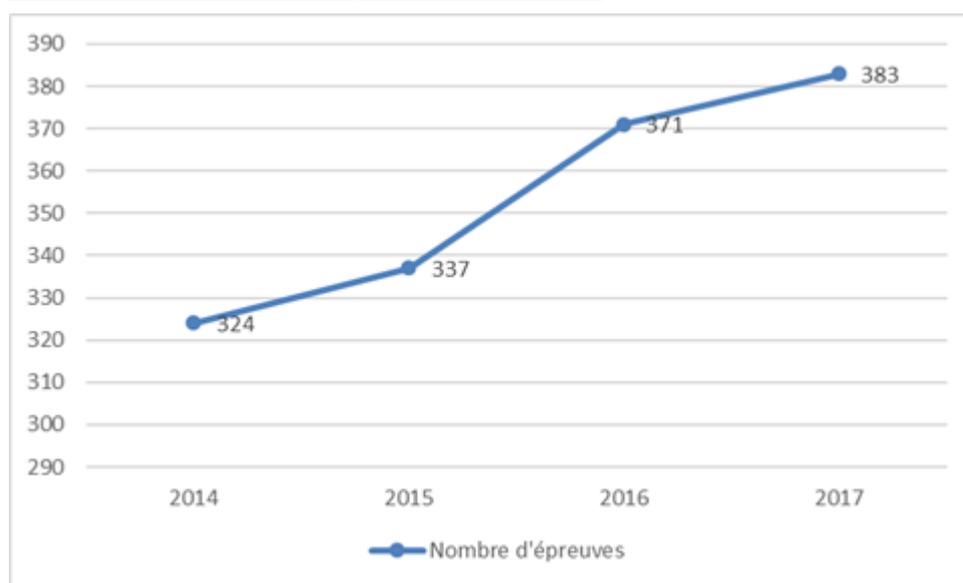


FIGURE 24 : Evolution du nombre d'épreuves réalisées en Région Bruxelles-Capitale (2014-2017)

Evolution du nombre de Titres délivrés

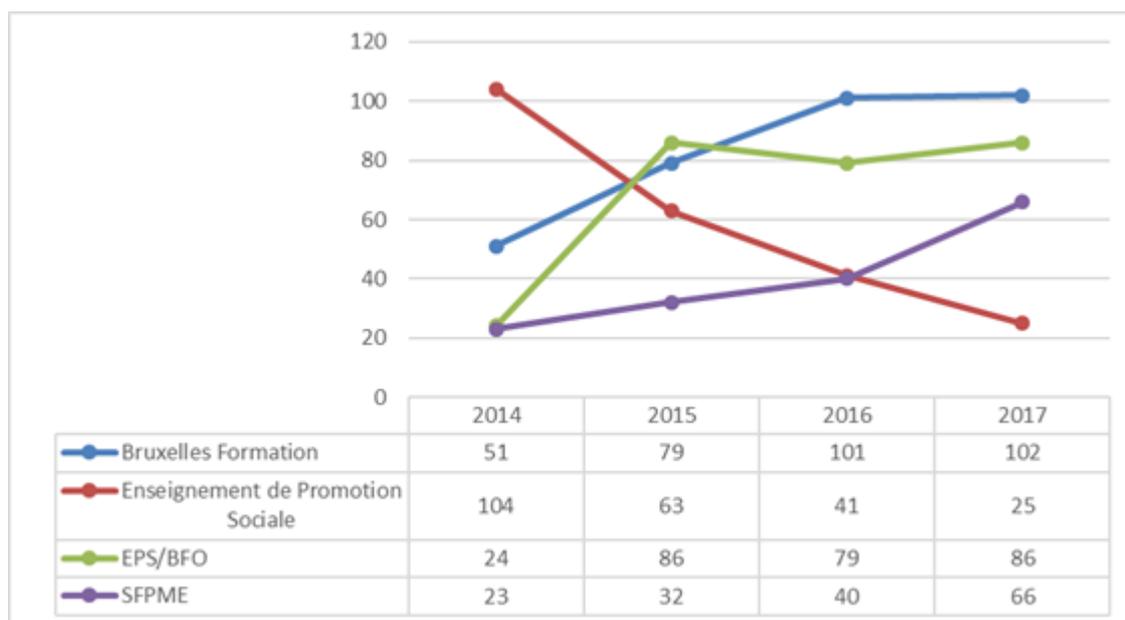


FIGURE 25 : Evolution des titres délivrés en Région Bruxelles-Capitale (2014-2017)

Evolution du taux de réussite

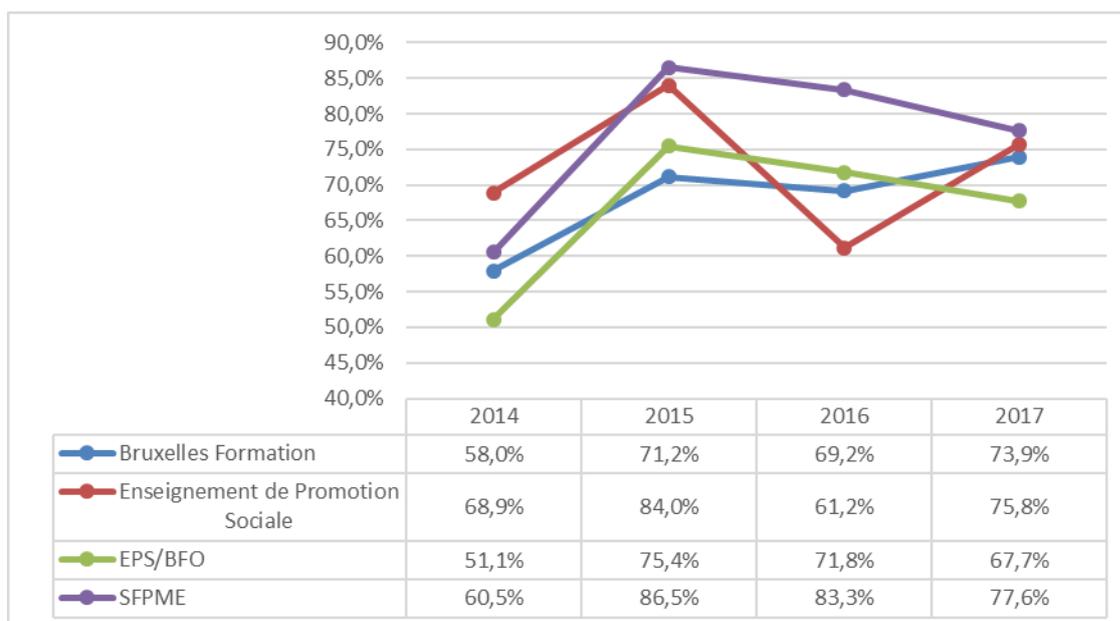


FIGURE 26 : Evolution du taux de réussite en Région Bruxelles-Capitale (2014-2017)

Evolution des épreuves par opérateur et par métier

En **gras**, les métiers ayant connu une forte augmentation dans le nombre de validation entre 2016 et 2017.

En *italique et souligné*, les métiers ayant connu une forte diminution dans le nombre de validation entre 2016 et 2017.

Opérateurs / Métiers	2014	2015	2016	2017	Total
Enseignement de Promotion Sociale	145	75	67	33	326
Aide-comptable (H/F)	43	10	28	<u>10</u>	91
Aide-ménager (H/F)	81	44	21	<u>13</u>	165
Ouvrier Boulanger-pâtissier (H/F)	21	21	16	10	68
Garçon Restaurant (H/F)			2		2
Bruxelles Formation	141	225	256	265	887
<i>Réalisations – Centres BF</i>	48	49	70	86	253
Maçon (H/F)	12	11	17		40
Mécanicien d'entretien des VP et VUL (H/F)	19	25	28	43	115
Carreleur-Marbrier (H/F)	9	7	19	15	50
Installateur électricien résidentiel (H/F)	8	6	6	8	28
Plafonneur-Cimentier (H/F)				20	20
<i>Réalisations – Partenariats BF</i>	93	176	186	179	634
Employé administratif (H/F) (<i>partenariat EPS</i>)	47	114	110	127	398
Technicien PC & réseaux (H/F) (<i>partenariat CDR</i>)	16	14	16	16	62
Conducteur de chariot élévateur (H/F) (<i>partenariat CDR</i>)	10	23	33	16	82
Aide-ménager (H/F) (<i>partenariat EPS</i>)	15	13			28
Magasinier (H/F) (<i>partenariat CDR</i>)	5	12	17		34
Coiffeur autonome (H/F) (<i>partenariat Coach</i>)			8	15	23
Barman (H/F) (<i>partenariat CDR</i>)			1	1	2
Garçon Restaurant (H/F) (<i>partenariat CDR</i>)			1	3	4
Premier chef de rang (H/F) (<i>partenariat CDR</i>)				1	1
SFPME	38	37	48	85	208
Peintre en bâtiment (H/F)	20	29	29	40	118
Coiffeur (H/F)	18	8	4	13	43
Tuteur en entreprise (H/F)			15	31	46
Garçon restaurant (H/F)				1	1
Total	324	337	371	383	1415

FIGURE 27 : Evolution du nombre d'épreuves par opérateur et par métier en Région Bruxelles-Capitale (2014-2017)

1.2. DONNÉES RELATIVES À LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE FORMATION

Evolution de la Reconnaissance des Acquis de Formation

Opérateurs	2014	2015	2016	2017	Total général
Bruxelles Formation	510	472	995	747	2724
SFPME		341	376	416	1133
Total général	510	813	1371	1163	3857

FIGURE 28 : Evolution de la Reconnaissance des Acquis de Formation en Région Bruxelles-Capitale (2014-2017)

1.3. TITRES DÉLIVRÉS PAR OPÉRATEUR ET PAR PROCESSUS

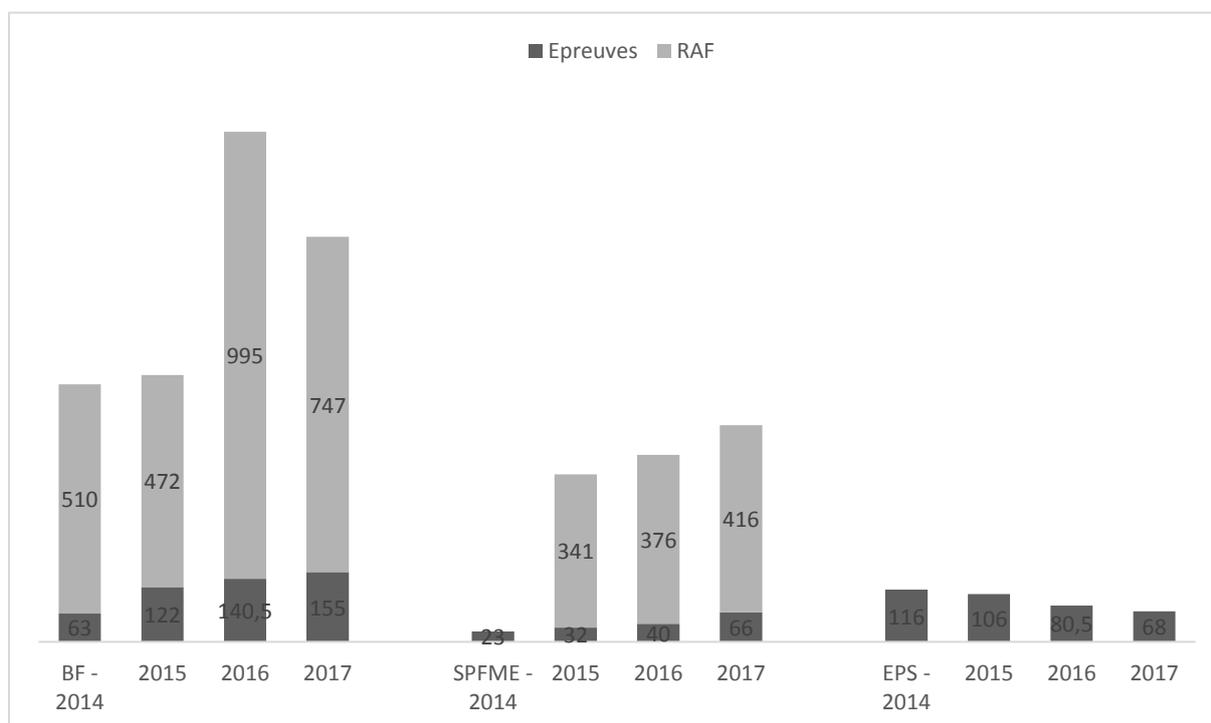


FIGURE 29 : Titres délivrés par opérateur et par processus (épreuves/RAF), en Région Bruxelles-Capitale (2014-2017)

2. EVOLUTION DE LA VALIDATION EN RÉGION WALLONNE, HORS BRABANT WALLON

- 3531 inscriptions de candidats
- 3053 épreuves réalisées
- 2361 Titres de compétence délivrés via Epreuves
- 2659 Titres de compétence délivrés via la RAF
- 77.3% de réussite
- 37 Centres de validation agréés et actifs en Région wallonne, hors Brabant Wallon
- 43 métiers mis en œuvre en Région wallonne, hors Brabant Wallon, recouvrant 103 unités de compétence

2.1. DONNÉES RELATIVES AUX ÉPREUVES

Evolution du nombre d'épreuves réalisées

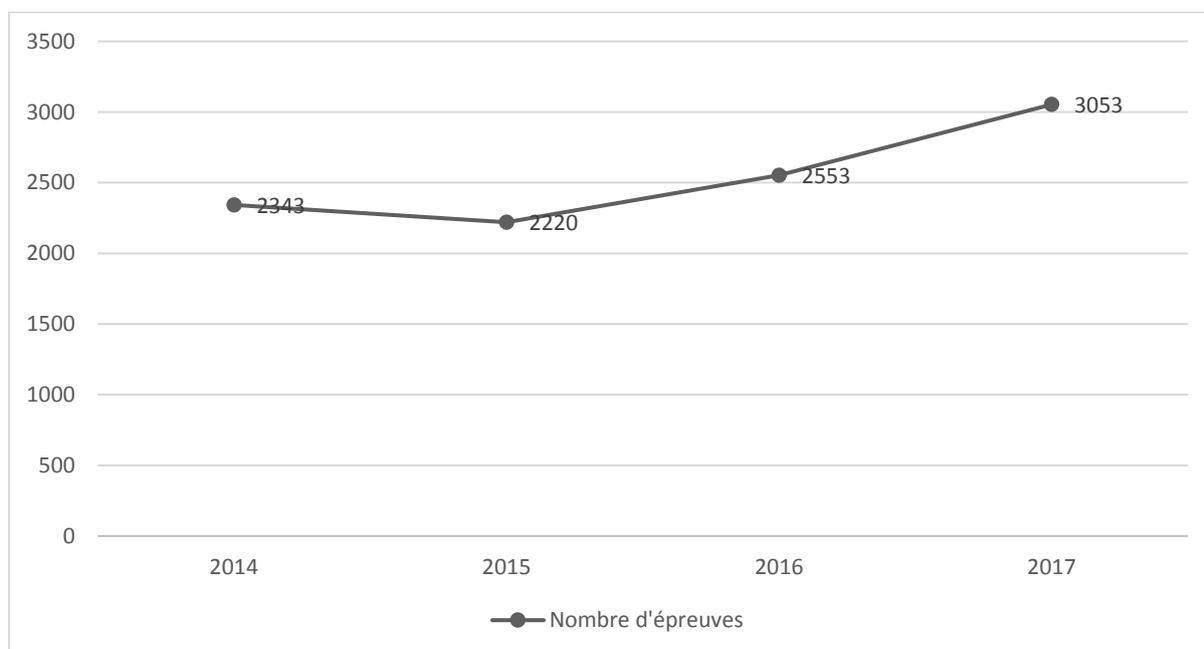


FIGURE 30 : Evolution du nombre d'épreuves réalisées en Région wallonne, hors Brabant Wallon (2014-2017)

Evolution du nombre de Titres délivrés

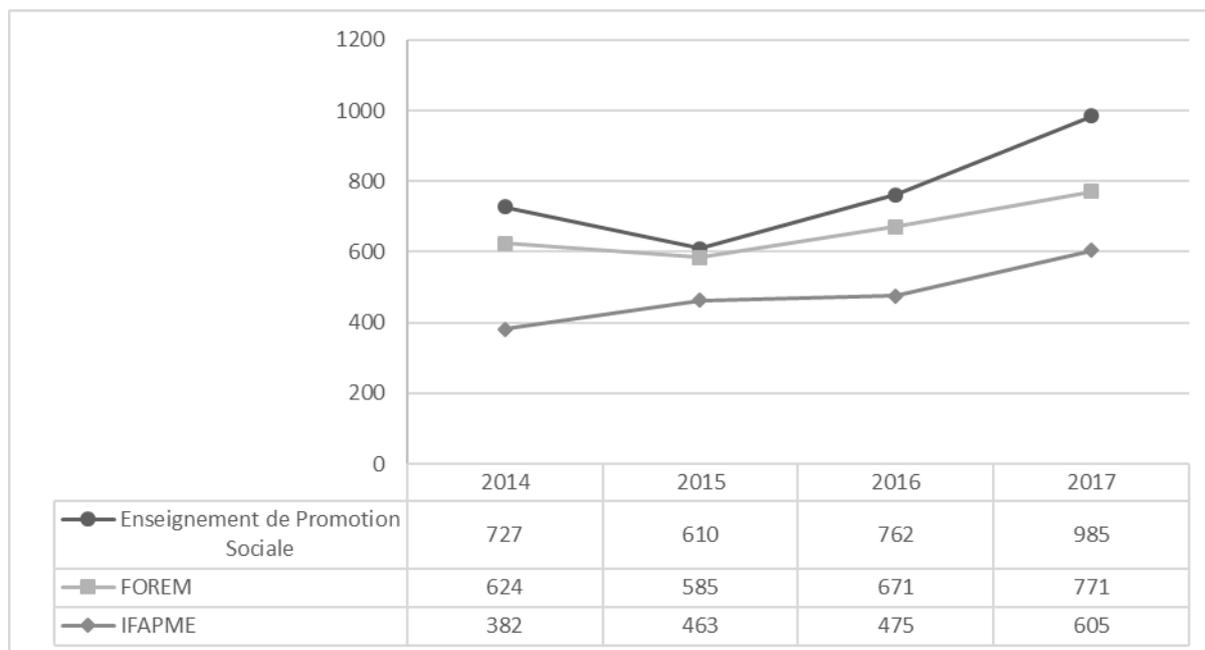


FIGURE 31 : Evolution du nombre de Titres délivrés par opérateur, en Région wallonne, hors Brabant Wallon (2014-2017)

Evolution du taux de réussite

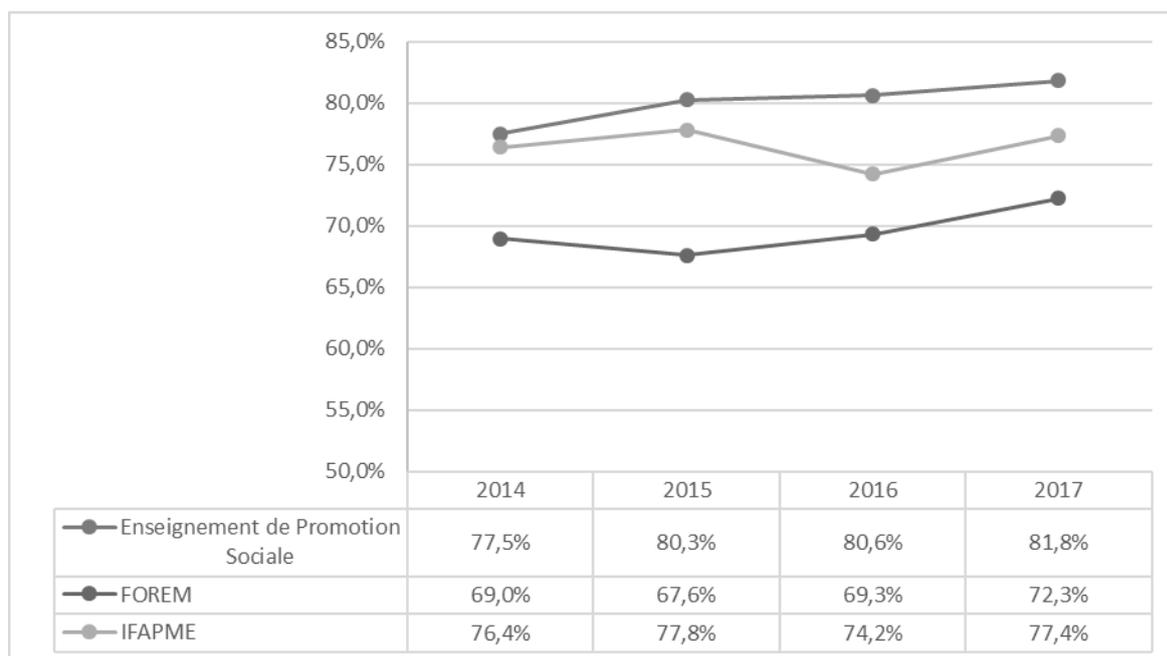


FIGURE 32 : Evolution du taux de réussite en Région wallonne, hors Brabant Wallon (2014-2017)

Evolution des épreuves par opérateur et par métier

En **gras**, les métiers ayant connu une forte augmentation dans le nombre de validations entre 2016 et 2017.

En *italique et souligné*, les métiers ayant connu une forte diminution dans le nombre de validation entre 2016 et 2017.

Opérateurs / Métier	2014	2015	2016	2017	Total
Enseignement de Promotion Sociale	938	760	945	1204	3847
Aide-ménager (H/F)	535	414	443	441	1833
Conducteur de chariot élévateur (H/F)	48	90	123	296	557
Employé administratif (H/F)	82	36	106	<u>64</u>	288
Installateur électricien résidentiel (H/F)	79	51	86	<u>43</u>	259
Technicien en système d'usinage (métal) (H/F)	56	51	43	37	187
Jardinier (H/F)	18	18	29	89	154
Fossoyeur (H/F)	7	41	35	24	107
Mécanicien d'entretien industriel (H/F)	27	23	28	28	106
Tuteur en entreprise				103	103
Mécanicien automatique (H/F)	23	12	14	28	77
Installateur sanitaire (H/F)	36	8	2	28	74
Aide-comptable (H/F)	16	6	26	<u>4</u>	52
Technicien PC & réseaux (H/F)	5	6	6	10	27
Tôlier industriel v	2	4	3	4	13
Employé administratif des services commerciaux (H/F)	4				4
Esthéticien (H/F)			1	3	4
Opérateur de production sur ligne industrielle (H/F)				2	2
FOREM	905	865	968	1067	3805
<i>Réalisations – Centres Forem</i>	653	647	758	818	2876
Employé administratif (H/F)	220	197	209	<u>141</u>	767
Aide-ménager (H/F)	106	80	74	59	319
Maçon (H/F)	62	52	65	59	238
Technicien PC & réseaux (H/F)	39	47	55	78	219
Conducteur de chariot élévateur (H/F)	28	10	19	142	199
Monteur frigoriste (H/F)	27	22	27	27	103
Poseur de fermetures menuisées (H/F)	8	31	34	28	101
Carreleur-Marbrier (H/F)	19	21	25	35	100
Peintre-décorateur (H/F)	25	14	31	26	96
Peintre industriel (H/F)	6	9	13	46	74
Couvreur (H/F)	10	11	24	22	67
Agent d'accueil (H/F)		10	24	32	66
Mécanicien réparateur des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (H/F)	4	24	18	18	64
Installateur sanitaire (H/F)	17	13	18	14	62
Jardinier (H/F)	12	23	11	9	55
Conducteur d'engins de terrassement (H/F)	11	14	11	5	46

Opérateurs / Métier	2014	2015	2016	2017	Total
Installateur électricien résidentiel (H/F)		13	16	16	45
Opérateur call center (H/F)	12	10	15	<u>4</u>	41
Aide-comptable (H/F)	8	12	10	<u>3</u>	33
Ouvrier de voirie (H/F)	14			16	30
Plafonneur -cimentier (H/F)		3	14	6	23
Vendeur automobile (H/F)	5	12	5		22
Opérateur de production sur ligne industrielle (H/F)	3	8	4	4	19
Grimpeur-élagueur (H/F)			17		17
Tuteur en entreprise (H/F)			2	15	17
Opérateur de production des industries alimentaires (H/F)	16				16
Opérateur de production en industrie alimentaire (H/F)			11	4	15
Technicien frigoriste (H/F)		1	3	6	10
Magasinier (H/F)	1	7		1	9
Coffreur-coffreuse (H/F)		3	3	2	8
Réalisations – Partenariats Forem	252	218	210	249	929
Technicien PC & réseaux (H/F)	99	99	63	79	340
Technicien des arts de la scène et de l'évènement (H/F)	27	32	36	23	118
Auxiliaire technique de spectacle (H/F)	25	29	29	23	106
Coiffeur (H/F)	35	14	34	23	106
Technicien en système d'usinage (métal) (H/F)	11	22	21	23	77
Mécanicien automatique (H/F)	50	10			60
Coiffeur autonome (H/F)	5	11	8	24	48
Esthéticien (H/F)			12	26	38
Mécanicien d'entretien industriel (H/F)				10	10
Tôlier industriel (H/F)		1	5	3	9
Tuteur en entreprise				8	8
Tuyauteur industriel (H/F)				5	5
Coiffeur manager (H/F)			2	2	4
IFAPME	500	595	640	782	2517
Réalisations – Centres IFAPME	365	384	457	563	1770
Employé administratif (H/F)	168	186	247	249	850
Aide-comptable (H/F)	39	50	90	<u>47</u>	226
Plafonneur-cimentier (H/F)	22	47	27	104	200
Installateur électricien résidentiel (H/F)	31	41	24	34	130
Technicien PC & réseaux (H/F)	25	28	23	26	102
Ouvrier Boulanger-pâtissier (H/F)	17	4	8	35	64
Tuteur en entreprise (H/F)			11	49	60
Poseur de fermetures menuisées (H/F)	23	14	2	11	50
Jardinier (H/F)	5	5	6	6	22
Préparateur-vendeur en boucherie (H/F)	11	4	2	2	19
Monteur chauffage central (H/F)	17				17

Opérateurs / Métier	2014	2015	2016	2017	Total
Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (H/F)		5	9		14
Employé administratif des services commerciaux (H/F)	4		8		12
Couvreur (H/F)	3				3
Réalisations – Partenariats IFAPME	135	211	183	219	748
Découpeur-déossoyeur (H/F)	55	78	52	59	244
Ouvrier Boulanger-pâtissier (H/F)	34	65	63	82	244
Préparateur-vendeur en boucherie (H/F)	32	59	63	68	222
Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (H/F)	14	9	5	10	38
Total général	2343	2220	2553		

FIGURE 33 : Evolution du nombre d'épreuves, par opérateur et par métier, en Région wallonne, hors Brabant Wallon

2.2. DONNÉES RELATIVES À LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE FORMATION

Evolution de la Reconnaissance des Acquis de Formation

Opérateurs	2014	2015	2016	2017	Total général
FOREM	1023	1344	441	1548	4356
IFAPME	1636	3108	2	1111	5857
Total général	2659	4452	443	2659	10213

FIGURE 34 : Evolution des Titres délivrés via la Reconnaissance des Acquis de Formation en Région wallonne, hors Brabant Wallon (2014-2017)

2.3. TITRES DÉLIVRÉS PAR OPÉRATEUR ET PAR PROCESSUS

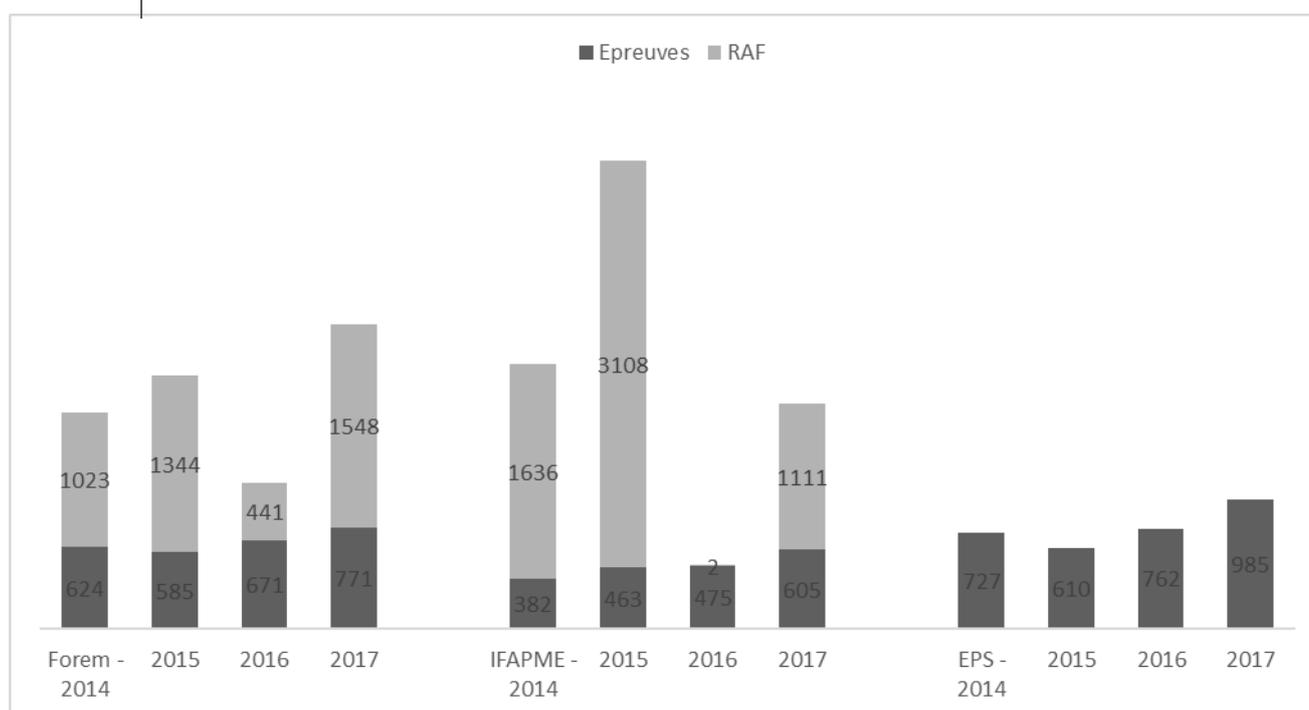


FIGURE 35 : Titres délivrés par opérateur et par processus (Epreuves/RAF), en Région wallonne, hors Brabant Wallon (2014-2017)

3. EVOLUTION DE LA VALIDATION EN BRABANT WALLON

- 99 inscriptions de candidats
- 80 épreuves réalisées
- 60 Titres de compétence délivrés via Epreuves
- 513 Titres de compétence délivrés via RAF
- 75 % de réussite
- 1 Centre de validation agréé et actif sur le Territoire du Brabant Wallon
- 2 métiers mis en œuvre sur le territoire du Brabant Wallon, recouvrant 4 unités de compétence

3.1. DONNÉES RELATIVES AUX ÉPREUVES

Evolution du nombre d'épreuves réalisées

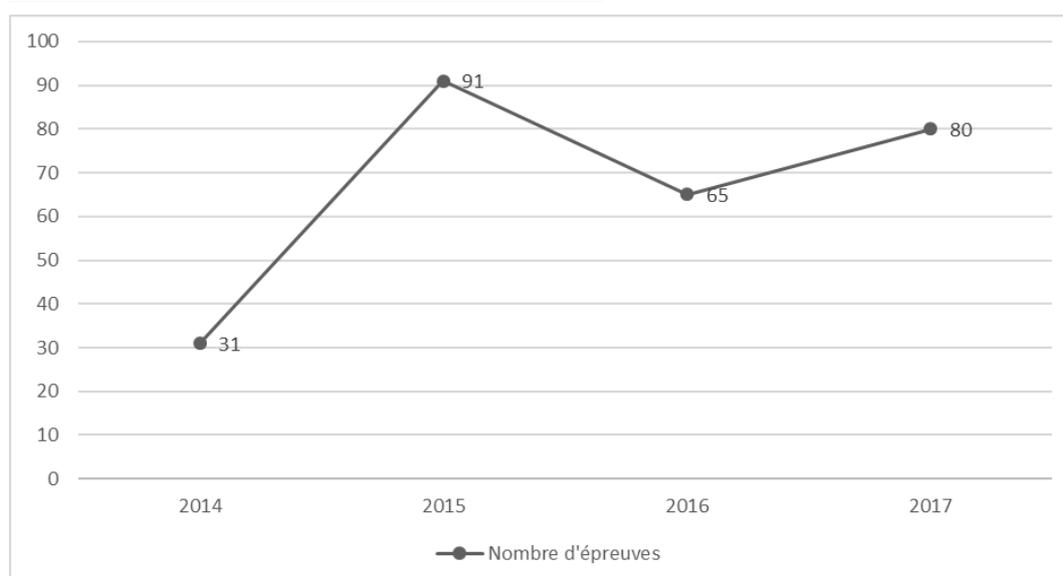


FIGURE 36 : Evolution des épreuves réalisées en Brabant Wallon (2014-2017)

Evolution du nombre de Titres délivrés

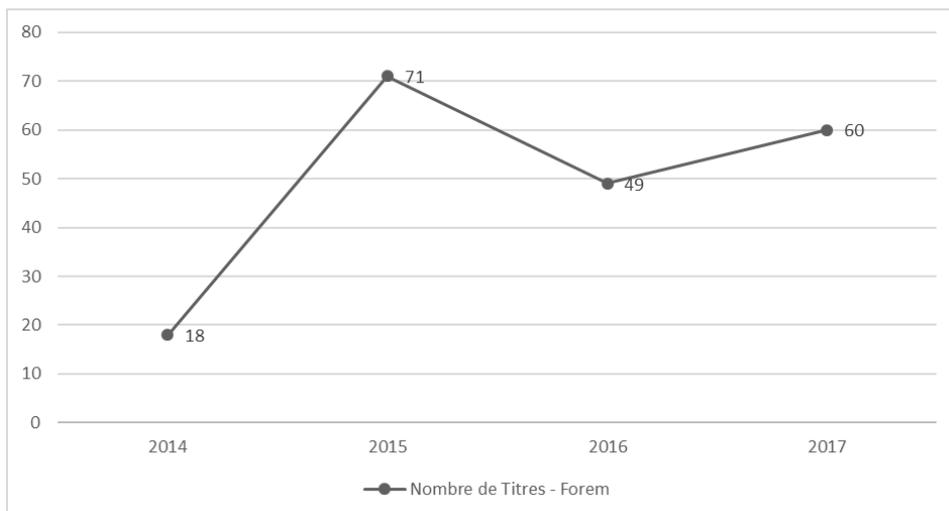


FIGURE 37 : Evolution des Titres délivrés en Brabant Wallon, par opérateur (2014-2017)

Evolution du taux de réussite

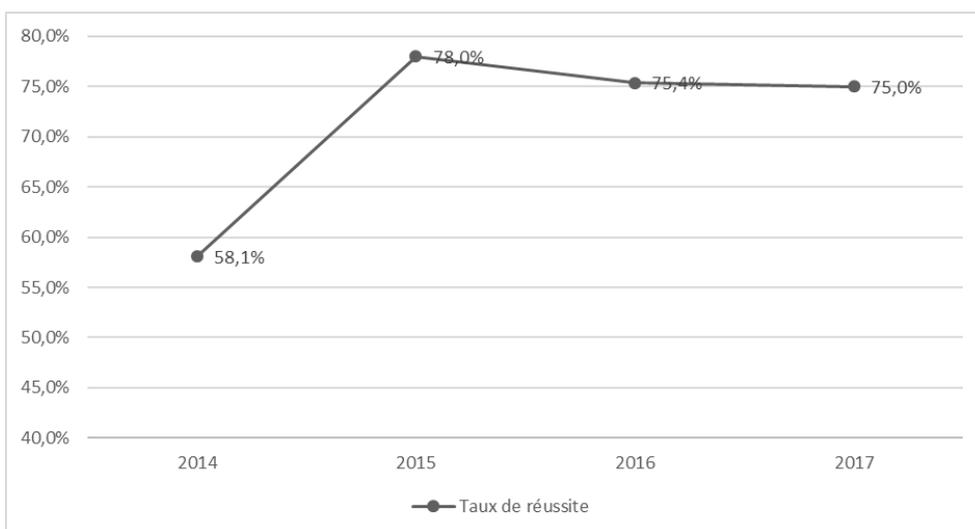


FIGURE 38 : Evolution du taux de réussite dans le Brabant Wallon (2014-2017)

Evolution des épreuves par opérateur et par métier

En **gras**, les métiers ayant connu une forte augmentation dans le nombre de validations entre 2016 et 2017.

En *italique et souligné*, les métiers ayant connu une forte diminution dans le nombre de validation entre 2016 et 2017.

Opérateurs / Métier	2014	2015	2016	2017	Total général
FOREM	31	91	65	80	267
Ouvrier de voirie		53	<u>18</u>	47	163
Peintre en bâtiment	31	38	47	33	104
Total général	31	91	65	80	267

FIGURE 39 : Evolution des épreuves réalisées par opérateur et par métier dans le Brabant Wallon (2014-2017)

3.2. DONNÉES RELATIVES À LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE FORMATION

Evolution de la Reconnaissance des Acquis de Formation

Opérateurs	2014	2015	2016	2017	Total général
FOREM	77	78	24	159	338
IFAPME	422	868		354	1644
Total général	499	946	24	513	1982

FIGURE 40 : Evolution des Titres délivrés via la Reconnaissance des Acquis de Formation dans le Brabant Wallon (2014-2017)

3.3. TITRES DÉLIVRÉS PAR OPÉRATEUR ET PAR PROCESSUS

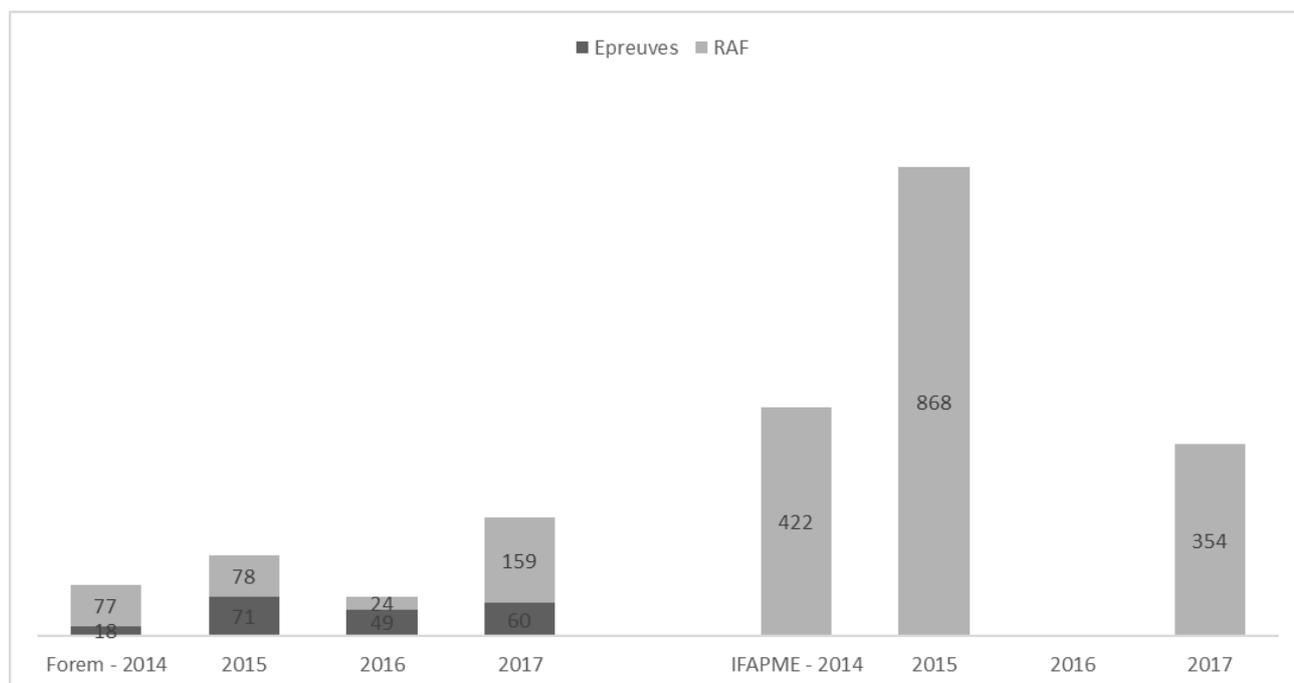


FIGURE 41 : Titres délivrés par opérateur et par processus (Epreuves/RAF), dans le Brabant Wallon (2014-2017)

ANNEXES

1. LISTE DES TITRES DE COMPÉTENCE DISPONIBLES

En date du 31/12/2017

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
ADMINISTRATION ÉCONOMIE - GESTION	M1601	AGENT D'ACCUEIL	AGAC1 : Accueillir les visiteurs, en ce compris l'accueil téléphonique, et assurer les tâches administratives courantes
	M1203	AIDE-COMPTABLE	ACP1 : Tenir la comptabilité fournisseurs sous l'angle comptable et TVA au moyen de l'outil informatique
			ACP2 : Tenir la comptabilité clients sous l'angle comptable et TVA au moyen de l'outil informatique
			ACP3 : Tenir la comptabilité financière au moyen de l'outil informatique
			ACP4 : Assister le responsable dans les travaux de clôtures et dans le traitement des opérations diverses y compris la collecte et l'échange d'informations notamment dans le domaine social et l'établissement de la déclaration TVA au moyen de l'outil informatique
	D1401/ D1402/ D1403/ D1404	EMPLOYÉ ADMINISTRATIF DES SERVICES COMMERCIAUX	EMPLCOM1 : Assurer l'administration des ventes, de l'information à l'offre EMPLCOM2 : Assurer l'administration des ventes, de la commande à la facturation
	M1602	EMPLOYÉ(E) ADMINISTRATIF	EMPLADMIN1 : Gérer un dossier (de la constitution à l'archivage)
EMPLADMIN2 : Réaliser une synthèse simple exploitant des données préalablement saisies			
D1408	OPÉRATEUR (TRICE) CALL CENTER	OPCL1 : Gérer les contacts entrants et sortants	
ARTS ET CULTURE	L1503/ L1504/ L1505/ L1506 L1507	AUXILIAIRE TECHNIQUE DE SPECTACLE	AUXISPEC1 : Transporter et placer le matériel de spectacle AUXISPEC 2 : Câbler le matériel de spectacle et effectuer des réparations de base
	L1503/ L1504/ L1505/ L1506 L1507	TECHNICIEN DES ARTS DE LA SCÈNE ET DE L'ÉVÈNEMENT	TECSPEC1 : Réaliser le montage d'un plateau
			TECSPEC2 : Réaliser une installation d'éclairage TECSPEC3 : Réaliser une installation sonore
AUTOMOBILE	I1604	MÉCANICIEN D'ENTRETIEN DES VOITURES PARTICULIÈRES ET VÉHICULES	MECENTAUTO1 : Réaliser l'entretien courant du véhicule
			MECENTAUTO2 : Réaliser l'entretien complet du véhicule

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
		UTILITAIRES LÉGERS	MECENTAUTO3 : Réaliser des petites réparations courantes et le montage d'un accessoire
	I1604	MÉCANICIEN RÉPARATEUR DE VOITURES PARTICULIÈRES ET VÉHICULES UTILITAIRES LÉGERS	MECREPAUTO1 : Réaliser des entretiens et des réparations mécaniques avec pose de diagnostic MECREPAUTO2 : Réaliser des réparations électrotechniques MECREPAUTO3 : Réaliser des opérations de diagnostic et de paramétrage sur des circuits électrotechniques simples
	I1604	MÉCANICIEN D'ENTRETIEN POIDS LOURDS*	MECENPOLO1 : Réaliser l'entretien complet d'un véhicule (train routier) MECENPOLO2 : Préparer le véhicule pour le contrôle technique MECENPOLO3 : Effectuer des réparations de base et de pièces d'usure MECENPOLO4 : Effectuer des réparations avancées, avec pose d'un diagnostic
CHIMIE	H1503/ H1210	OPÉRATEUR DE PRODUCTION DES INDUSTRIES CHIMIQUES*	OPC1 : Surveiller et intervenir dans un procédé de fabrication chimique (Chimie de base) OPC2 : Réaliser des analyses chimiques de contrôle (Chimie de base) OPC4 : Assurer la maintenance de premier niveau d'une installation chimique (Chimie de base et/ou pharmacie)
COMMERCE DISTRIBUTION ET	D1404	VENDEUR AUTOMOBILE	VENDAUT1 : Assurer la vente de véhicules neufs VENDAUT2 : Assurer la vente de véhicules d'occasion
CONSTRUCTION	F1608	CARRELEUR	CARRE-1 : Réaliser une pose de carreaux au sol sur chape fraîche CARRE-2 : Réaliser la pose collée de carreaux au sol CARRE-3 : Réaliser la pose collée de carreaux sur parois verticales CARRE-4 : Préparer les supports verticaux et horizontaux : dresser une chape CARRE-5 : Carreler un escalier
	F1701	COFFREUR - COFFREUSE	COF1 : Réaliser un coffrage traditionnel COF2 : Réaliser un coffrage en éléments modulaires
	F13	CONDUCTEUR D'ENGINS DE TERRASSEMENT	CONENTER1 : Exécuter des travaux de nivellement à l'aide du bulldozer CONENTER2 : Exécuter des travaux de terrassement et de levage à l'aide de la pelle hydraulique CONENTER3 : Exécuter des manutentions de matériaux à l'aide du chargeur frontal

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
			<p>CONENTER4 : Exécuter des travaux de terrassement et de levage à l'aide d'une chargeuse pelleuse</p> <p>CONENTER5 : Transporter des matériaux à l'aide d'un dumper</p>
	F1610	COUVREUR	<p>COUV-1 : Façonner et poser les éléments d'égouttage et d'évacuation d'eaux pluviales</p> <p>COUV-2 : Réaliser la pose d'une couverture en tuile et sa sous toiture</p> <p>COUV-3 : Réaliser la pose d'une couverture en ardoises</p> <p>COUV-4 : Réaliser la pose d'une couverture métallique</p> <p>COUV-5 : Réaliser une analyse et un diagnostic préparatoire à la réalisation d'un complexe toiture</p>
	F1603	INSTALLATEUR (TRICE) SANITAIRE	<p>INSANIT1 : Monter les tuyauteries d'alimentation d'eau et d'évacuation</p> <p>INSANIT2 : Monter les appareils sanitaires et mettre en service l'installation sanitaire</p> <p>INSANIT3 : Monter des installations gazières et les mettre en service</p> <p>INSANIT4 : Assurer le dépannage et l'entretien des installations sanitaires et gazières</p>
	F1703	MAÇON	<p>MAC-1 : Poser des systèmes d'égouttage et de drainage périphérique</p> <p>MAC-3 : Placer une isolation thermique sur un mur existant</p> <p>MAC-4 : Exécuter des maçonneries collées</p> <p>MAC-6 : Exécuter des maçonneries en blocs - Poser des éléments de plancher sur une maçonnerie</p> <p>MAC-7 : Exécuter des maçonneries de parement au mortier</p>
	F1603	MONTEUR(EUSE) EN CHAUFFAGE CENTRAL	<p>MONCC1 : Réaliser une installation de chauffage central par assemblage mécanique et sertissage</p> <p>MONCC2 : Réaliser une installation de chauffage central par soudo-brasage, soudure autogène et assemblage mécanique</p> <p>MONCC3 : Réaliser l'équipement du local chaufferie</p>
	F1702	OUVRIER DE VOIRIE	<p>OUVVOI1 : Effectuer la pose d'un réseau d'égouts</p> <p>OUVVOI2 : Effectuer la pose de conduites rigides diverses (eau)</p> <p>OUVVOI3 : Effectuer la pose d'éléments linéaires</p>

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
			OUVVOI4 : Effectuer un revêtement de pavés et de dalles
			OUVVOI5 : Réaliser des travaux d'entretien de voirie y compris la pose d'éléments de mobilier urbain
	F1606	PEINTRE DECORATEUR	PEINTDEC-1 : Réaliser manuellement des travaux de peinture sur différents supports
			PEINTDEC-2 : Réaliser des travaux de peinture au pistolet
			PEINTDEC-3 : Réaliser la pose d'un revêtement mural souple
			PEINTDEC-4 : Réaliser la pose collée d'un revêtement de sol souple
	H3404	PEINTRE INDUSTRIEL (m/f)	PEINTINDUS1 : Réaliser le traitement manuel de la surface d'une pièce métallique
			PEINTINDUS2 : Réaliser le traitement par pistolage d'une surface métallique
			PEINTINDUS3 : Préparer mécaniquement la surface d'une pièce métallique
			PEINTINDUS4 : Réaliser un traitement de surface par projection de métal en fusion
			PEINTINDUS5 : Réaliser le traitement de surface anti corrosion en situation de grande hauteur
	F1601/ F1604/ F1611/	PLAFONNEUR CIMENTIER (h/f)	PLAF-1 : Réaliser un plafonnage intérieur
			PLAF-2 : Réaliser un cimentage et une finition extérieurs
			PLAF-3 : Réaliser une cloison légère et un plafond en plaques de plâtre sur ossature
			PLAF-4 : Réaliser une cloison en carreaux de plâtre
F1607	POSEUR DE FERMETURES MENUISÉES	POSFERMEN1 : Réaliser la pose d'une porte équipée d'un volet mécanique	
		POSFERMEN2 : Réaliser la pose d'une porte intérieure	
ÉLECTRICITÉ	F1602	INSTALLATEUR ÉLECTRICIEN RÉSIDENTIEL (m/f)	INELRE-1 : Réaliser et mettre en service une installation électrique de base en pose apparente
			INELRE-2 : Réaliser et mettre en service une installation électrique complexe encastrée
	F1602	INSTALLATEUR ÉLECTRICIEN INDUSTRIEL (m/f)	INELIND1 : Monter des installations électriques industrielles
			INELIND2 : Dépanner des installations électriques industrielles
	I1306	MONTEUR FRIGORISTE (m/f)	MOFROI1 : Réaliser un montage frigorifique de tuyauterie en cuivre
			MOFROI2 : Procéder au montage des composants d'une installation frigorifique avant mise en service

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
	I1306	TECHNICIEN FRIGORISTE (H/F)	TECFROI1 : Réaliser l'installation, la mise en service, la maintenance et le dépannage d'un équipement frigorifique
ENVIRONNEMENT	A1201	GRIMPEUR - ÉLAGEUR	GRIMPELAG1 : Réaliser des travaux de taille sur un arbre
			GRIMPELAG2 : Réaliser des travaux de démontage d'un arbre
	A1202/A1203	JARDINIER	JARDI1 : Réaliser l'entretien d'un espace vert
			JARDI2 : Réaliser l'aménagement d'un espace vert
INDUSTRIE ET COMMERCE ALIMENTAIRES	H2102	CONDUCTEUR DE LIGNE DE PRODUCTION INDUSTRIE ALIMENTAIRE	CLPIA 1 : Conduire une ligne de production alimentaire
	D1101	DÉCOUPEUR DÉSOSSEUR –	DECDES1 : Découper et désosser des bovins et chevalins
			DECDES2 : Découper et désosser des porcins
			DECDES3 : Découper et désosser des ovins ou caprins
	H2102	OPÉRATEUR DE PRODUCTION INDUSTRIE ALIMENTAIRE	OPIA1 : Participer à la conduite d'une ligne de production alimentaire
	D1102	OUVRIER BOULANGER – PÂTISSIER (m/f)	BOULPAT1 : Réaliser différentes sortes de pains et de croquants (pistolets, baguettes, etc)
			BOULPAT2 : Réaliser différentes sortes de tartes, de viennoiseries et de brioches
			BOULPAT3 : Réaliser différents produits de pâtisserie à base de pâte feuilletée, de pâte à choux, de pâte à desserts secs et de meringues
			BOULPAT4 : Réaliser différents produits de pâtisserie à base de pâte grasse, de biscuits et modeler du massepain
	D1101/ D1106	PRÉPARATEUR VENDEUR BOUCHERIE – EN	PVBOUCH1 : Préparer des produits de boucherie
PVBOUCH2 : Vendre des produits de boucherie			
INDUSTRIE TECHNOLOGIQUE	I1302	MÉCANICIEN AUTOMATICIEN	MECAUTOMAT1 : Monter, à partir d'un plan, des éléments mécaniques d'ensembles mécaniques, hydrauliques ou pneumatiques
			MECAUTOMAT2 : Poser sur un ensemble électromécanique un diagnostic de dysfonctionnement avec remise en état et contrôle fonctionnel
			MECAUTOMAT3 : Poser sur un ensemble électropneumatique un diagnostic de dysfonctionnement avec remise en état et contrôle fonctionnel

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
			MECAUTOMAT4 : Poser sur une électrohydraulique de dysfonctionnement avec remise en état et contrôle fonctionnel
			MECAUTOMAT5 : Poser, sur un équipement pluritechnologique automatisé, un diagnostic de dysfonctionnement qui identifie l'élément défectueux dans les technologies de la mécanique, de la pneumatique et de l'hydraulique
	I1310	MÉCANICIEN D'ENTRETIEN INDUSTRIEL	MECENTIND1 : Intervenir sur un ensemble pluritechnologique et en cas de dysfonctionnement, participer à la pose d'un diagnostic.
			MECENTIND2 : Réaliser un entretien préventif et la remise en état d'organes mécaniques, hydrauliques et pneumatiques
	H1404/ H2903	TECHNICIEN(NE) EN SYSTÈME D'USINAGE (métal)	TSU-1 : Usiner des pièces par tournage conventionnel et réaliser un montage / assemblage
			TSU-2 : Usiner en série par tournage sur machine à commande numérique et réaliser un montage / assemblage
			TSU-3 : Usiner des pièces par fraisage conventionnel et réaliser un montage / assemblage
			TSU-4 : Usiner en série par fraisage sur machine à commande numérique et réaliser un montage / assemblage
	H2902	TÔLIER INDUSTRIEL (m/f)	TOLIND1 : Préparer des éléments métalliques avant mise en forme et assemblage
			TOLIND2 : Mettre en forme des éléments métalliques
			TOLIND3 : Assembler des éléments métalliques
	H2914	TUYAUTEUR INDUSTRIEL	TUYIND1 : Préparer des éléments de tuyauteries métalliques avant assemblage
			TUYIND2 : Réaliser et installer des supports
			TUYIND3 : Mettre en forme des éléments de tuyauteries métalliques
TUYIND4 : Assembler des tuyauteries métalliques			
INFORMATIQUE	M1807	TECHNICIEN PC & RÉSEAUX	TPC1 : Assurer l'assemblage et l'intégration d'un ou plusieurs PC dans un environnement réseau
			TPC2 : Assurer la maintenance et le dépannage de PC dans un environnement réseau
			TPC3 : Fournir un support général à distance – Helpdesk téléphonique

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
			TPC4 : Assurer l'intégration, la maintenance et le dépannage dans un environnement réseau étendu
INTERSECTORIEL	H2102	OPÉRATEUR DE PRODUCTION SUR LIGNE INDUSTRIELLE	OPLI : Conduire et surveiller une ou un ensemble de machines destinées à la fabrication, la transformation ou le conditionnement de produits
		TUTEUR EN ENTREPRISE	TUTEUR : Tuteur en entreprise
LOGISTIQUE	N1101	CONDUCTEUR DE CHARIOT ÉLEVATEUR (H/F)	CHAR-1 : Vérifier et utiliser un matériel motorisé de type gerbeur
			CHAR-2 : Vérifier et utiliser un matériel motorisé de type frontal
			CHAR-3 : Vérifier et utiliser un matériel motorisé de type latéral
	N1103	MAGASINIER	MAGA1 : Assurer les activités logistiques de base MAGA2 : Assurer la gestion des stocks et les relations clients/fournisseurs
POUVOIRS LOCAUX	K2601	FOSSOYEUR	FOSS1 : Assurer les travaux de fossoyage et d'entretien général d'un cimetière en collaboration avec les services administratifs
SECTEUR HORECA	G1801	BARMAN - BARMAID	BARM1 : Préparer, conseiller et servir des boissons simples, composées et des cocktails. Participer à la gestion du bar
	G1801/G1803	GARÇON – SERVEUSE DE RESTAURANT	SERV1 : Assurer le service en salle
	G1803	PREMIER CHEF DE RANG	CHEFRANG1 : Coordonner et superviser le travail en salle, de la mise en place à la fin du service
SERVICE AUX PERSONNES	K1304	AIDE-MÉNAG(ÈRE)	AIM1: Réaliser les tâches d'entretien courant de la maison
			AIM2: Assurer l'entretien du linge
	D1202	COIFFEUR AUTONOME	COIFAUTO1: Assurer des services complets en toute autonomie
	D1202	COIFFEUR MANAGER	COIFMAN1 : Assurer la gestion opérationnelle d'un salon de coiffure en intégrant les nouvelles techniques métiers
	D1202	COIFFEUR - COIFFEUSE	COIF1 : Réaliser une coupe homme avec shampooing et coiffage
			COIF2 : Réaliser une coupe dame avec shampooing et coiffage
			COIF3 : Réaliser une coloration avec shampooing et coiffage
D1202	COIFFEUR - COIFFEUSE	COIF4 : Réaliser une permanente / soutien des cheveux avec shampooing et coiffage	
D1208	ESTHÉTIEN	ESTH1 : Effectuer un soin de beauté et un maquillage du visage	

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
			ESTH2 : Effectuer un soin de beauté du corps et une épilation
			ESTH3 : Effectuer un soin de beauté des mains et des pieds
			ESTH4 : Effectuer un massage de beauté et de bien-être du corps
			ESTH5 : Effectuer un maquillage semi-permanent
	D1202	COIFDEFRISEUR*	COIFDEF1 : Réaliser un défrisage ou un lissage (associé au métier de coiffeur autonome) (spécialisation)

2. LISTE DES CENTRES

Nous portons votre attention sur le fait que cette liste est arrêtée en date du 15 janvier 2018.

Si vous souhaitez prendre connaissance du point de situation actualisé, nous vous invitons à vous rendre notre site www.cvdc.be.

	Nom du centre	Adresse	Métier
1	Le Forem-Centre de formation de Mons	Rue des Verts Pâturages 10 7000 Mons	Monteur Frigoriste / Aide-ménagère / Technicien Frigoriste
2	Bruxelles Formation Construction	Chaussée de Vilvoorde 66 1120 Neder-Over-Heembek	Maçon / Installateur sanitaire / Carreleur / Installateur électricien résidentiel / Plafonneur-Cimentier
3	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Liège	Rue Saint-Laurent 33 4000 Liège	Mécanicien d'entretien industriel / Mécanicien automatique / Technicien en système d'usinage / Installateur électricien résidentiel / Opérateur de production sur lignes industrielles
4	Epicuris (IFAPME)	Rue de Waremmes 101 4530 Villers-le-Bouillet	Découpeur-désosseur / Préparateur vendeur en boucherie / Ouvrier boulanger- pâtissier / Barman-Barmaid / Premier chef de rang / Garçon-Serveuse restaurant
5	Le Forem-Centre de formation de Florefe	Rue Riverre 13 5150 Florefe	Employé administratif
6	Le Forem-Centre de formation de Liège-Val Benoit	Rue Ernest Solvay 13 4000 Liège	Opérateur call center
7	Centre de compétence Forem-Construform Grâce-Hollogne	Rue de Wallonie 21 4460 Grâce-Hollogne	Maçon / Couvreur / Carreleur / Installateur sanitaire
8	Centre de compétence Forem-Construform Châtelineau	Rue du 11 Novembre 83 6200 Châtelineau	Maçon / Couvreur / Conducteur d'engins de terrassement/ Carreleur / Peintre décorateur / Installateur électricien résidentiel / Coffreur / Ouvrier de voirie / Tuteur en entreprise
9	Le Forem-Centre de formation de Verviers	Rue des Chapeliers 128 4800 Ensival	Maçon / Carreleur / Couvreur / Installateur sanitaire
10	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Mouscron-Comines-Picardie	Collège Saint-Joseph de la Lys Rue Romaine 40 7780 Comines	Aide-comptable / Installateur sanitaire / Aide-ménagère / Conducteur de chariot élevateur / Esthéticien (H/F)/ Tuteur en entreprise
11	Centre de Validation des Compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Bruxelles (EPFC)	Av. Charles Thielemans 2 1150 Bruxelles	Aide-comptable
12	Centre de validation des compétences bruxellois des métiers d'employé	Av. Charles Thielemans 2 1150 Bruxelles	Employé administratif / Employé administratif des services commerciaux
13	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Huy-Waremme	Quai de Compiègne 4 4500 Huy Waremme St Georges /Tinlot	Aide-Ménagère / Employé administratif / Employé administratif des services commerciaux / Jardinier / Fossoyeur
14	EFP (SFPME)	Rue de Stalle 292b 1180 Bruxelles	Peintre décorateur / Coiffeur / Esthéticien(ne)

	Nom du centre	Adresse	Métier
15	Le Forem-Centre de formation de Charleroi	Rue de Montigny 40 6000 Charleroi	Employé administratif
16	Centre IFAPME Mons-Borinage-Centre	Rue des Boulonneries 1 7100 La Louvière	Ouvrier Boulanger-pâtissier / Préparateur vendeur en boucherie / Tuteur en entreprise
17	Le Forem-Centre de formation de Mouscron	Rue du Midi 61 7700 Mouscron	Opérateur call center
18	Centre de compétence Forem-Pigments	Quai Pont du Canal 5 7110 Strépy-Bracquegnies	Peintre industriel
19	Centre IFAPME Luxembourg	Rue de la Scierie 32 6800 Libramont	Ouvrier boulanger-pâtissier / Coiffeur / Couvreur / Maçon
20	Centre Coach Charleroi et Liège	Avenue des Etats-Unis 2 6041 Gosselies	Coiffeur / Coiffeur autonome / Esthéticien / Tuteur en entreprise / Coiffeur manager
21	Centre IFAPME de Dinant	Rue Fétiens 61 5500 Dinant	Installateur électricien résidentiel / Aide- comptable / Tuteur en entreprise
22	Le Forem-Centre de formation du Brabant wallon	Rue de Bruxelles 109 1480 Tubize Site de Nivelles: Rue du Progrès 5 – 1400 Nivelles	Peintre décorateur / Ouvrier de voirie
23	AUTOFORM	Rue Saint-Nicolas 68 4000 Liège	Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers
24	Centre de compétence Technifutur	Rue Bois Saint-Jean 15-17 4102 Seraing	Tuyauteur industriel / Tôlier industriel / Technicien en système d'usinage / Mécanicien automatique / Mécanicien d'entretien industriel / Technicien PC &Réseaux
25	Centre de Validation des Compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de la Région Bruxelles-Capitale dans le domaine des métiers de bouche	Avenue Emile Gryzon 1 Bâtiment 4 C 1070 Anderlecht	Ouvrier boulanger-pâtissier
26	T-Event	Rue du Levant 2 7110 Houdeng-Aimeries	Auxiliaire technique de spectacle / Technicien des arts de la scène et de l'événement
27	Centre IFAPME de Charleroi	Chaussée de Lodelinsart 417 6060 Gilly	Employé administratif des services commerciaux / Technicien PC &Réseaux / Employé administratif / Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers / Tuteur en entreprise / Garçon-Serveuse restaurant / Couvreur
28	Centre de compétence Forem-Logistique La Louvière	Boulevard de la Technicité 1 7100 Houdeng-Goegnies	Mécanicien réparateur de voitures particulières et véhicules utilitaires légers / Magasinier / Conducteur de chariot élévateur
29	Centre de compétence Forem-FormAlim	Rue de Limbourg 41b 4800 Verviers	Conducteur de ligne de production des industries alimentaires / Opérateur de production des industries alimentaires
30	Bruxelles Formation Industrie	Chaussée de Mons 1440 1070 Anderlecht	Mécanicien d'entretien des voitures particulières et de véhicules utilitaires légers

	Nom du centre	Adresse	Métier
31	Centre de compétence Forem-Wallonie Bois	Parc d'activités de Flohimont Rue Fonteny Maroy 23 6800 Libramont	Poseur de fermetures menuisées / Tuteur en entreprise
32	Centre de compétence Forem-Secteurs verts	Rue de la Station 47 7800 Ath	Jardinier / Grimpeur Elagueur
33	Le Forem-Centre de formation de Saint-Servais	Rue de la Pépinière 87 5002 Saint-Servais (Namur)	Aide-ménagère
34	Centre IFAPME de Verviers	Rue de Limbourg 37 4800 Verviers	Poseur de fermetures menuisées / Plafonneur-Cimentier
35	Centre de Validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Bruxelles Ouest	Boulevard de l'Abattoir 28 1000 Bruxelles	Aide-ménagère
36	Le Forem-Centre de formation Corail	Place Xavier Neujean 37 4000 Liège	Technicien PC&Réseaux
37	Centre de compétence Technocité	Château Degorge, rue Henri Degorge 23 - 7301 Hornu	Technicien PC&Réseaux
38	Centre de compétence Technobel	Zoning Industriel de Ciney – Biron, Allée des Artisans 19/1 (Lot 48) - 5590 Ciney	Technicien PC&Réseaux
39	Centre de compétence Technocampus	Avenue Georges Lemaître 15 6041 Gosselies	Mécanicien automatique / Technicien en système d'usinage / Opérateur de production sur ligne industrielle / Monteur frigoriste / Mécanicien d'entretien industriel / Tôlier industriel / Tuyauteur industriel / Technicien frigoriste
40	Centre Bruxellois de Validation des compétences des métiers de la Logistique	Digue du Canal 10 1070 Bruxelles	Magasinier / Conducteur de chariot élévateur
41	Centre de Validation des compétences Evoliris	Rue de la Borne 14 1080 Bruxelles	Technicien PC & Réseaux
42	Centre de Validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Sambreville	Rue Charles Hicguet 19 5060 Sambreville	Tôlier Industriel / Technicien PC & Réseaux
43	Centre de compétence Forem-Logistique Liège	Rue Jean de Sélys Longchamps 2 4460 Bierset	Magasinier / Conducteur de chariot élévateur
44	Centre IFAPME Liège Huy-Waremme	Rue de Waremme 101 4530 Villers-Le-Bouillet	Jardinier / Tuteur en entreprise / Aide-comptable / Employé administratif
45	Le Forem-Centre de formation de Dinant	Rue Saint-Jacques 350 5000 Dinant	Opérateur de production sur ligne industrielle
46	Bruxelles Formation – Centre de validation Coach Bruxelles	Rue Marguerite Bervoets 136 1190 Forest	Coiffeur autonome
47	Centre de Compétence Forem Tourisme	Rue de la Plaine 1 6900 Marche-En-Famenne	Agent d'accueil
48	Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise - SFPME	Rue des Palais 42 1030 Bruxelles	Tuteur en entreprise
49	Le Forem – Centre de formation construction de Tournai	Rue Paul Pastur 79 7500 Tournai	Plafonneur-Cimentier
50	Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca	c/o CDR Horeca Be Pro Rue de l'Agrafe 70 1070 Anderlecht	Barman / Garçon-serveuse restaurant / Premier chef de rang

	Nom du centre	Adresse	Métier
51	Centre Ifapme de Tournai	Rue Guillaume Charlier 132 7500 Tournai	Tuteur en entreprise
52	Le Forem – HORECA Formation Wallonie asbl	Square Mosseray 4 5100 Jambes	Barman / Garçon-serveuse restaurant / Premier chef de rang
53	Centre de Validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Charleroi Hainaut Sud (Farciennes)	Rue du Puits Communal 114 6240 Farciennes	Aide-ménagère / Esthéticienne
54	Centre de Validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Libramont	Avenue Herbofin 39 6800 Libramont	Jardinier

3. COMPOSITION DU COMITÉ DIRECTEUR

Présidente : Madame Myriam SCHAUWERS (Enseignement de Promotion sociale)
 Vice-Président(es) : Madame Olivia P'TITO (Bruxelles Formation)
 Monsieur Yves MAGNAN (Forem Formation)
 Secrétaire : Madame Danielle COOS (Cellule Exécutive)

Liste des organisations et de leurs représentants effectifs et suppléants avec voix délibérative

Situation au 1 ^{er} janvier 2017	Modifications intervenues en date de l'approbation du rapport
<u>FOREM Formation :</u> Membres effectifs <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Yves MAGNAN (Vice-Président) - <i>En attente de désignation</i> Membres suppléants <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Mathieu GAILLARD - Monsieur Robert LOOP 	
<u>Bruxelles Formation :</u> Membres effectifs <ul style="list-style-type: none"> - Madame Olivia P'TITO (Vice-Présidente) - Madame Jocelyne PIRDAS Membres suppléants <ul style="list-style-type: none"> - Madame Laurence RAYANE - Madame Laurence HIERNAUX 	- départ
<u>Enseignement de la promotion sociale :</u> Membres effectifs <ul style="list-style-type: none"> - Madame Myriam SCHAUWERS (Présidente) - Monsieur Yves DECHEVEZ Membres suppléants <ul style="list-style-type: none"> - Madame Rosa VACCARO - Monsieur Stéphane HEUGENS 	
<u>IFAPME :</u> Membres effectifs <ul style="list-style-type: none"> - Madame Marie-Anne NOËL Membres suppléants <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Jacques BOUNAMEAUX 	<ul style="list-style-type: none"> - Madame Maryse HONOREZ (février 2017) - Madame Marie-Anne NOËL (février 2017)
<u>Service Formation PME :</u> Membres effectifs <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Christophe MATTART Membres suppléants <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Emmanuel BAUFAYT 	

Liste des organisations et de leurs représentants effectifs et suppléants avec voix consultative

<p><u>FOREM Conseil :</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - En attente de désignation <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Marie-Emmanuelle DE MARNEFFE 	
<p><u>ACTIRIS :</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Nadine SAINT-VITEUX <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Catherine LEPIECE 	
<p><u>ALTIS:</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - En attente désignation <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - En attente de désignation 	

Commissaires des gouvernements

Situation au 1 ^{er} Janvier 2017	Modifications intervenues en date de l'approbation du rapport
<p>Cocof : Monsieur Donat CARLIER Communauté française : Madame Bernadette DEVILLE Région wallonne : Monsieur Sébastien LEMAÎTRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Madame Corinne STEPHENNE (septembre 2017)

4. COMPOSITION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE ET D'AGRÉMENT

Présidente : Madame Isabelle MICHEL (CEPAG)
 Vice-Président : Monsieur André SOMMEREYNS (TRAXIO)
 Secrétaire : Madame Marie DERONCHÊNE (cellule exécutive)

Conformément au Décret portant assentiment à l'Accord de coopération du 24 juillet 2003 relatif à la validation des compétences conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française, la Commission consultative et d'agrément des Centres de validation des compétences a désigné le 14 octobre 2016 Madame Isabelle Michel en tant que Présidente et Monsieur André Sommereyns en tant que Vice-Président.

Madame Isabelle Michel, Présidente, représente la FGTB. Monsieur André Sommereyns, Vice-président, représente l'Union wallonne des Entreprises.

Liste des organisations et de leurs représentants effectifs et suppléants avec voix délibérative

Situation au 1 ^{er} janvier 2017	Modifications en date de l'approbation du rapport
<p>Travailleurs</p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Isabelle MICHEL (CEPAG) - Monsieur Salvatore BELLACCOMO (CEPAG) - Monsieur Jean-Louis TEHEUX (CSC) - Madame Lucienne DAUBIE (CSC) - Madame Cécile VAN WYMERSCH (CSC) - Monsieur Eric BUYSENS (FGTB) - Monsieur Benoît CONSTANT (CSC) <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Christiane CORNET (CGSP) - Madame Isabelle VANHORICK (SETCA) - Madame Anh HUYNH (CSC) - Madame Sara STEIMES (CSC) - Madame Martine LE GARROY (CSC) - Monsieur Jérôme THIRY (CEPAG) - Madame Khadija KHOURCHA (CSC) 	<ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Alain BODSON (CSC) (Courrier postal novembre 2017)
<p>Employeurs</p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Jean de LAME (UWE) - Madame Laura BELTRAME (AGORIA) - Madame Anne REUL (FEVIA) - Monsieur André SOMMEREYNS (TRAXIO) - Monsieur Jean JUNGLING (UCM) - Monsieur Jan DE BRABANTER (BECI) - Madame Michèle LAHAYE (UCM) 	<ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Michel VANQUAETHEM (novembre 2017) - Monsieur David PISCICELLI (Courrier postal avril 2017)

<p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cours de désignation - Madame Nathalie BERGERET (CCW) - Monsieur Pierre MALAISE (UNIPSO) - Madame Nadia VAN NIEUWENHUIJSEN - Madame Geneviève BOSSU (UCM) - Madame Fabienne MALAISE (BECI) - Madame Capucine DEBUYSER (UCM) 	<ul style="list-style-type: none"> - Madame Laetitia DUFRANE (novembre 2017) - Monsieur Antoine BERTRAND (courrier postal avril 2017)
<p>FOREM Conseil</p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Carol DESCAMPS <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Marie de MARNEFFE 	
<p>ACTIRIS</p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Mohamed GHALI <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Nadine SAINT-VITEUX 	

Liste des organisations et de leurs représentants effectifs et suppléants avec voix consultative

<p>Observatoire bruxellois de l'emploi</p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Stéphane THYS <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Amandine BERTRAND 	
<p>Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique</p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Christine MAINGUET <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Mathieu MOSTY 	<ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Bernard CONTER (mars 2017)
<p>Comité directeur du Consortium</p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Robert LOOP - Madame Maryse HONOREZ - Madame Jocelyne PIRDAS - Madame Myriam SCHAUWERS - Monsieur Christophe MATTART <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Yves MAGNAN - Madame Marie-Anne NOËL - Madame Laurence HIERNAUX - Monsieur Yves DECHEVEZ - Monsieur Emmanuel BAUFAYT 	

<p><u>Cellule exécutive du Consortium</u> Membre effectif - Monsieur Alain KOCK Membre suppléant - Madame Marie DERONCHÈNE</p>	
<p><u>Représentants de la Ministre en charge de l'EPS</u> Membre effectif - Monsieur Marcel RENQUIN Membre suppléant - Monsieur Stéphane HEUGENS</p>	
<p><u>Représentants de la Ministre de l'Emploi et de la Formation exerçant la co-tutelle sur le FOREM</u> Membre effectif - Monsieur Sébastien LEMAITRE Membre suppléant - En cours de désignation</p>	<p>- Madame Marine CHENOY (avril 2017)</p>
<p><u>Représentants de la Ministre, Membre du Collège de la Commission communautaire française chargée de la formation professionnelle</u> Membre effectif - Monsieur Donat CARLIER Membre suppléant - En cours de désignation</p>	
<p><u>Président de la Commission de recours et son suppléant</u> Membre effectif - Monsieur Jo LEONARD Membre suppléant - Monsieur Pierre FLAMENT</p>	

5. COMPOSITION DE LA CELLULE EXÉCUTIVE

Dirigeant	
<p>Alain KOCK</p> <p>☎ 02 371 74 44 @ a.kock@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir la mise en œuvre de l'Accord de coopération relatif à la validation • Coordonner l'action de la Celex à l'égard des opérateurs, notamment via le Codi et les Chargés de mission • Etre la personne de contact avec les partenaires sociaux, les entreprises et les organes institutionnels, également au niveau international • Gérer l'équipe en fonction des missions confiées • Assurer la communication du Consortium
Responsable des experts méthodologiques	
<p>Danielle COOS</p> <p>☎ 02 371 74 49 @ d.coos@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner l'équipe des experts méthodologiques par des réunions d'intervision et par la programmation des corefs • Assurer l'expertise méthodologique des corefs • Assurer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres • Assurer le secrétariat du comité directeur (odj, réunion, suivi) • Participer à des réflexions méthodologiques(Sfmq, Actiris,) et à divers projets sur les axes de la Nostra (projets-pilotes en méthodologie (approche dossier, validation en entreprises, validation en milieu carcéral, etc...))
Experts méthodologiques	
<p>Marilyn ROST</p> <p>☎ 02 371 74 39 @ m.rost@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer le processus RAF • Assurer des Coref • Participer et assurer le suivi de projets : Diagnostic croisé, cadre francophone des certifications, GT méthodo Sfmq, projet RECTEC, projet Certification unique • Suivre les parcours et reprises en formation • Membre du team Expert Ecvet pour la Belgique francophone + formation de base des évaluateurs
<p>Farid TEBACHE</p> <p>☎ 02 371 74 48 @ f.tebache@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer des Coref • Animer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres • Participer et assurer le suivi pour les cellules de reconversion • Participer au fonctionnement de la Celex et aux diverses tâches à remplir (ex : travail administratif, prises de notes, représentation, contacts divers)
<p>Capucine ANBERGEN</p> <p>☎ 02 371 74 95 @ c.anbergen@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer des Coref • Animer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres • Pousser et développer la validation des compétences dans les métiers d'avenir (tenir à jour l'outil de pilotage et la liste des métiers d'avenir, participer aux réunions sectorielles...) • Encourager et coordonner les formations de renforcement et complémentaires • Contribuer au GT «étude prospective » à Bruxelles et en Wallonie, présenter le dispositif aux délégations étrangères
Responsable Offre et Qualité	
<p>Isabelle VOITURIER</p> <p>☎ 02 371 73 36 @ i.voiturier@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer le processus de l'Agrément des Centres et de la qualité, participer au projet Diagnostics croisés • Suivre l'évolution de la construction et de la gestion de l'offre de validation en étroite collaboration avec les chargés de mission • Val'ID: valider les sessions du point de vue Qualité, gérer les plaintes et les demandes d'amélioration • Collaborer à la construction, à la mise en place et au suivi des indicateurs liés à la professionnalisation des acteurs et à la gestion de l'offre • Assurer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres

Responsable Coordination bruxelloise de la Validation des compétences	
<p>Pascale KEMPINAIRE</p> <p>☎ 02 371 74 38 @ p.kempinaire@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser les différentes orientations stratégiques prises par les différents niveaux de pouvoir et proposer à la Coordination bruxelloise un plan opérationnel annuel • Coordonner les objectifs stratégiques et opérationnels de la Coordination bruxelloise (au minimum 3 fois par an) • Cibler et identifier des partenaires potentiels en bonne intelligence avec les acteurs de la Coordination bruxelloise en vue de les outiller sur le processus de validation et de développer avec eux des projets "pilotes" pour augmenter tant la demande que l'offre de validation • Rédiger et soumettre pour approbation à la Coordination bruxelloise et au Cabinet un rapport d'activité complété des évolutions statistiques et des rapports des opérateurs de formation • Assurer la remontée d'informations validées par la Coordination bruxelloise vers les Cabinets
Attachée Validation – Coordination bruxelloise de la Validation des compétences	
<p>Nayke EKOFO</p> <p>☎ 02 211 16 26 @ n.ekofo@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer le suivi des chercheurs d'emploi et travailleurs vers les Centres de la validation ou partenaires • Animer des séances collectives de validation chez les différents partenaires ou dans les Centres de validation • Suivre les projets « validation » dans le cadre de la coordination bruxelloise de la validation • Contribuer à l'organisation d'événements divers • Collaborer avec des intervenants internes et externes
Chargée de communication	
<p>Sébastienne MISONNE</p> <p>☎ 02 371 74 45 @ s.misonne@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faire reconnaître la validation des compétences/ titre de compétence auprès des publics comme partie intégrante de la formation tout au long de la vie et augmenter le nombre de validés (en qualité et en quantité) • Le/La chargé(e) de communication met en place une stratégie et un plan d'actions de communication afin de faire connaître le dispositif de validation des compétences, de mobiliser les professionnels et les partenaires autour de celui-ci et d'accroître la notoriété auprès du grand public (candidats et entreprises)
Chargées de projets	
<p>Nathalie DUPONT</p> <p>☎ 02 371 74 96 @ n.dupont@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer la plate-forme informatique Val'id • Assurer le suivi des projets informatiques • Réaliser les reportings statistiques (Centres, secteurs, Rapport d'activité, ...) • Gérer et animer la formation de base Val'id
<p>Marie DERONCHENE</p> <p>☎ 02 371 74 47 @ m.deronchene@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner le rapport annuel d'activités du Consortium et des opérateurs, assurer le reporting de l'appel à projets FSE • Participer à la préparation de la future Note d'orientation stratégique et à l'engagement des partenaires sociaux. • Faire évoluer les conventions sectorielles, préparer et assister aux rencontres sectorielles, en assurer le suivi administratif • Assurer le secrétariat des réunions de la Commission Consultative et d'agrément • Assurer le secrétariat des réunions des chargés de mission

Comptable	
<p>Marc BOIGELOT</p> <p>☎ 02 371 73 91</p> <p>@ m.boigelot@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer les parties administratives et financières de la Célex - pour sa mission statutaire • Gérer les parties administratives et financières de la Célex - pour sa mission déléguée • Respecter les contraintes légales, et contractuelles vis-à-vis des autorités fiscales, de tutelle, et des opérateurs • Participer et assurer le suivi des échanges financiers avec l'Agence FSE • Animer et participer aux réunions à caractère financier
Assistante administrative et budgétaire	
<p>Rose NGIJOL</p> <p>☎ 02 371 74 43</p> <p>@ r.ngijol@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Appuyer la gestion comptable • Coordonner les échéances et les documents financiers • Gérer la mission déléguée – factures et paiements
Secrétaire /Correspondante Ressources Humaines	
<p>Muriel JACOBS</p> <p>☎ 02 371 74 40</p> <p>@ m.jacobs@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer l'opérationnalisation du secrétariat • Assister le Dirigeant dans la gestion de son agenda et dans la gestion des ressources humaines • Assurer la gestion administrative de la Commission consultative et d'agrément et du Bureau Célex • Participer à la procédure d'agrément, pour sa partie Coda et Gouvernements • Traiter les fichiers liés à la RAF et assurer l'envoi des Titres de compétence
Employée de secrétariat	
<p>Claire CHOT</p> <p>☎ 02 371 74 41</p> <p>@ c.chot@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à l'opérationnalisation du secrétariat • Assurer la gestion administrative du Comité directeur et du Comité d'accompagnement FSE • Participer à la procédure d'agrément pour sa partie CODI et Centre de Validation • Gérer l'envoi des Titres de compétences liés aux sessions de Validation • Participer à la gestion administrative des réunions d'équipe

6. LISTE DES ABRÉVIATIONS

AMEF	Analyse du Marché de l'Emploi et de la Formation
APEF	Association Paritaire pour l'Emploi et la Formatio
AViQ	Agence pour une Vie de Qualité (Anciennement AWIPH : Agence Wallonne d'Intégration des Personnes Handicapées)
BCCA	Belgian Construction Certification Association
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CEFO	Carrefour Emploi Formation Orientation
CESRB	Conseil économique et social de la Région Bruxelles-Capitale
CFB	Centre de formation Bois
CFC	Cadre Francophone des Certifications
CFWB	Fédération Wallonie-Bruxelles
ChaCa	Chambre de concertation et d'agrément
ChaEf	Chambre de l'enseignement et de la formation
CIC	Cahier individuel des compétences
CIRE	Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Etrangers
CO ³	Consulter-Conseiller-Coacher
COCOF	Commission Communautaire française
Coda	Commission Consultative et d'Agrément
CPAS	Centre Public d'Action Sociale
CRF	Conseil Régional de la Formation
CSC	Confédération des Syndicats Chrétiens
CTA	Centre de Technologies avancée
CVDC	Consortium de Validation des Compétences
EFT	Entreprises de Formation par le Travail
EPS	Enseignement de Promotion Sociale
ESCO	Classification européenne des compétences, certifications et professions
ETA	Entreprise de Travail Adapté
Asbl Febi	Ensemble pour l'emploi et la formation dans le non-marchand
Febisp	Fédération bruxelloise de l'Insertion socio-professionnelle
FormTS	Formation Titres-Services
FSE	Fonds social européen
FUNOC	Formation pour l'Université Ouverte de Charleroi
IB EFE	Instance bassin Enseignement qualifiant-Formation-Emploi
IBGE	Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement
IEPSCF	Institut d'Enseignement de Promotion Sociale de la Communauté française
IFPM	Institut de Formation Postsecondaire de l'industrie des fabrications Métalliques
Interfede	Inter-fédération
ISO	Organisme International de normalisation
MIRE	Missions régionales pour l'Emploi
MIREC	Mission régionale de Charleroi

NOSTRA	Note d'Orientation Stratégique
OISP	Organismes d'Insertion socioprofessionnelle
PAP	Plan d'Actions Prioritaires
RAF	Reconnaissance des Acquis de Formation
SFMQ	Service Francophone des Métiers et Qualifications
SPE	Service publics de l'Emploi
TC	Titre de compétence
UAA	Unités d'Acquis d'Apprentissage
UC	Unités de Compétences
UCM	Union des Classes Moyennes
UWE	Union wallonne des Entreprises
VAE	Validation des acquis de l'expérience

7. GLOSSAIRE

Activités	Les activités sont l'ensemble des actions d'un individu pour remplir les missions qui lui sont confiées dans le cadre de son poste de travail ou de sa fonction.
Activités clés	Les activités-clés sont les activités indispensables pour l'exercice du métier quel que soit le contexte d'application.
Agrément	Reconnaissance officielle des Gouvernements qui octroie à un Centre l'autorisation d'organiser des épreuves de validation des compétences selon les prescrits du Consortium en matière de Qualité et de référentiels de validation.
Certification	Résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente - relevant de l'enseignement ou de la formation professionnelle - établit qu'un individu possède, au terme d'un processus d'éducation, de formation ou de validation des compétences, les acquis correspondant à une norme donnée.
Cœur du métier	Compétence professionnelle est l'aptitude, mesurable, à mettre en œuvre les savoirs, savoir-faire et savoir-être comportementaux strictement nécessaires à l'accomplissement d'une tâche dans une situation de travail.
Compétence (= compétence professionnelle)	Le « professionnel compétent » définit un premier niveau d'exigence, sur une échelle qui en comporte trois.
Compétent (professionnel compétent)	<p>1. Le « professionnel compétent » est capable de bien exécuter son travail, conformément aux procédures et/ou aux prescriptions. Il est efficace (c'est-à-dire : il répond à ce qui lui est demandé). Ce niveau correspond au niveau d'entrée dans l'emploi.</p> <p>2. Le « professionnel confirmé » est capable de travailler vite et bien, avec une économie de moyens, conformément aux procédures et/ou aux prescriptions. Il est efficace et efficient (c'est-à-dire : il répond à ce qui lui est demandé, de façon économique en temps et en ressources). À titre indicatif, ce niveau correspond à une expérience professionnelle utile de 2 à 5 ans dans le métier.</p> <p>3. Le « professionnel expérimenté » est capable de travailler vite et bien, avec une économie de moyens, en s'adaptant face aux problèmes qu'il rencontre. Il est efficace, efficient et adaptatif (c'est-à-dire : il est capable d'aller au-delà de ce qui lui est demandé). À titre indicatif, ce niveau correspond à une expérience professionnelle utile de minimum 5 ans dans le métier (cette durée pouvant varier d'un secteur ou d'une situation professionnelle à l'autre).</p>
Cœur du métier	Le cœur du métier est constitué par l'ensemble des activités-clés qui en font sa spécificité.
Critère d'évaluation	Un critère est une qualité que l'on attend d'un objet évalué (ou d'un aspect particulier de cet objet).
Critère minimal	Un critère minimal est un critère qui, s'il n'est pas rencontré, conduit à la non réussite de l'épreuve dans son ensemble.
Epreuves de validation	Les compétences y sont évaluées sur base de la preuve directe. Mise en situation professionnelle qui débouche sur une production. La tâche à effectuer est intégrative, c'est-à-dire qu'elle permet d'évaluer les compétences en lien avec les critères mentionnés dans le référentiel. Les critères sont opérationnalisés au moyen d'indicateurs.
Europass	Certificat visant à rendre vos compétences et qualifications visibles dans toute l'Europe et à favoriser la mobilité en Europe.
Evaluateur	Professionnel du métier rattaché au Centre de validation ou dispose d'une relation contractuelle ponctuelle avec celui-ci.
Indicateur	L'indicateur est une manifestation observable d'un critère. Il donne une indication qui permet de répondre à la question : « à quoi vais-je voir que le critère est respecté ? » ou « que va exactement observer l'évaluateur ? » Aucun indicateur n'est exclusif c'est-à-dire qu'il ne peut à lui seul entraîner l'échec de toute l'épreuve.
Jury de validation	Composé du responsable de centre, de l'évaluateur et de l'observateur. La décision de réussite ou d'échec de l'épreuve est prise par le jury après délibération, sur base de la grille d'évaluation et des observations supplémentaires réalisées pendant l'épreuve par

	l'évaluateur et l'observateur.
Métier	Ensemble cohérent d'activités professionnelles réalisées par un individu dans le cadre d'un processus productif.
Observateur externe	Professionnel du métier concerné par la validation. Il est mandaté par le centre de validation. Il observe le déroulement de l'épreuve et participe à la délibération. Il s'assure que l'épreuve organisée permet l'observation des critères et indicateurs du référentiel de validation - il vérifie que les conditions organisationnelles requises sont réunies- il apporte un éclairage lors de la délibération.
Référentiel de compétences	Le référentiel de compétences liste les activités-clés du cœur de métier et les compétences associées et détermine le nombre et la nature des unités de compétence
Référentiel de validation	Le référentiel de validation établit les modalités d'épreuve et d'évaluation des compétences définies et mises en œuvre dans l'unité de compétence. Ces compétences sont évaluées au niveau du professionnel compétent.
Ressources	Les ressources englobent tout ce qui doit être mobilisé par un individu pour exercer une compétence. Les ressources sont autant internes qu'externes à l'individu. Les ressources internes sont les savoir, savoir-faire et savoir-faire comportementaux requis pour l'exercice de la compétence. Les ressources externes sont très variées : il peut s'agir de ressources matérielles (un outil, un ordinateur...) ou humaines (collègues, réseau personnel...).
Titre de compétence	Atteste de la maîtrise du métier - délivré au candidat par le Comité Directeur au nom des trois gouvernements et reconnu par les Services Publics de l'Emploi
Unité de compétence	L'unité de compétence désigne l'ensemble des compétences mobilisées pour mettre en œuvre une ou plusieurs activités-clés qui relèvent d'une même unité de contexte, c'est-à-dire qui se réalisent dans un même temps, dans un même lieu et qui ne peuvent être dissociées.
Validation des compétences professionnelles	La validation des compétences professionnelles est un processus organisé par les signataires de l'accord et visant à vérifier la maîtrise effective par un individu de compétences décrites dans un référentiel qui en précise également le mode d'évaluation. Ce processus aboutit à la délivrance d'un titre légal qui ne développe pas les effets de droit liés à la certification de la Communauté française.

Consortium de VALIDATION des COMPÉTENCES
Rue de Stalle, 67 B-1180 Bruxelles
Tél : 02 371 74 40 | fax : 02 371 75 91
www.validationdescompetences.be
info@cvdc.be



LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN ET LES AUTORITÉS PUBLIQUES INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR