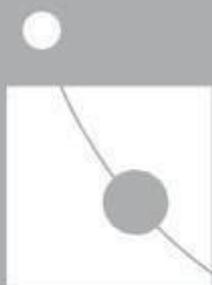


# Rapport d'activité du Consortium de Validation des compétences 2019



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'actions prioritaires 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 2016 jusqu'à maintenant, grâce à des financements supplémentaires octroyés dans le cadre de la **Stratégie 2025 à Bruxelles**, des actions ont pu être amplifiées. De 2016 à 2018, le Plan Marshall 4.0. en Wallonie a également permis d'augmenter les actions menées.

Le rapport d'activité 2019 est structuré en **quatre 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 2019, que ce soit en termes d'épreuves de validation des compétences ou de Reconnaissance des Acquis de Formation.
3. La **Partie C** *Le rapport de la Cellule exécutive* synthétise le travail réalisé par le Consortium en 2019 et présente le plan d'actions prioritaires pour 2020.
4. La **Partie D** *Rapport par région* met en évidence les réalisations de chaque région, par le biais d'éléments statistiques et aux regards des actions inter-opérateurs ou opérateurs menées dans chacune des régions.

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

<b>Table des matières</b> _____	<b>2</b>		
<b>Preliminaires – vision, visions, valeurs du Consortium</b> _____	<b>5</b>		
<b>1. Quelle est notre vision ?</b> _____	<b>5</b>		
<b>2. Quelles sont nos missions ?</b> _____	<b>5</b>		
<b>3. Quelles sont nos valeurs ?</b> _____	<b>5</b>		
<b>Introduction</b> _____	<b>7</b>		
<b>A. Le contexte</b> _____	<b>9</b>		
<b>1. L'accord de coopération du 21 mars 2019</b> _____	<b>9</b>		
1.1. Un nouveau printemps pour le CVDC grâce à un nouvel Accord de coopération	9		
1.2. Objectifs de la modernisation	9		
1.3. Principales modifications introduites	9		
<b>2. La Note d'orientation stratégique 2015-2019</b> _____	<b>11</b>		
<b>3. Le Fonds Social Européen</b> _____	<b>12</b>		
<b>4. La Stratégie 2025 « go4brussels »</b> _	<b>13</b>		
<b>B. La validation des compétences en quelques chiffres</b> _____	<b>15</b>		
<b>1. Un dispositif qui reste en croissance</b> <b>17</b>			
1.1. 2019 en quelques chiffres	17		
1.2. Les épreuves en un coup d'oeil	17		
1.3. La RAF en un coup d'oeil	17		
<b>2. Les épreuves de validation des compétences</b> _____	<b>17</b>		
2.1. Les métiers	19		
2.2. Le taux de réussite aux épreuves	21		
2.3. Le taux de présence aux épreuves	21		
2.4. Le profil des candidats	23		
2.5. Bassins Enseignement Qualifiant – Formation - Emploi	25		
<b>3. La Reconnaissance des acquis de formation</b> _____	<b>27</b>		
3.1. Les métiers	27		
3.2. Le profil des apprenants	27		
3.3. Evolution de la RAF	27		
<b>C. Rapport de la Cellule exécutive</b> _	<b>28</b>		
<b>1. Axes stratégiques</b> _____	<b>28</b>		
AXE 1 : Amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats	28		
AXE 2 : Différencier et adapter les modalités d'accès à la validation au public et aux compétences visés	35		
AXE 3 : Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats	39		
AXE 4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formations	43		
AXE 5 : Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence obtenus par les candidats au sein des entreprises et des secteurs professionnels	45		
<b>2. Missions de base</b> _____	<b>51</b>		
2.1. Développer de nouveaux métiers	51		
2.2. Assurer la veille de la production et programmer des monitorings	51		
2.3. Contrôler la méthodologie des sessions d'épreuve	51		
2.4. Participation aux épreuves à blanc	51		
2.5. Présenter la méthodologie	52		
2.6. Vers une certification professionnelle partagée	52		
<b>3. Plans d'actions</b> _____	<b>54</b>		
<b>D. Rapport par région</b> _____	<b>57</b>		
<b>1. Région de Bruxelles-Capitale</b> _____	<b>57</b>		
1.1. Rapport Inter-opérateurs	57		
1.2. Rapport des opérateurs	67		
<b>2. Région wallonne, hors Brabant wallon</b> <b>97</b>			
2.1. Rapport Inter-opérateurs	97		
2.2. Rapport des opérateurs	103		
<b>3. Région wallonne, Brabant wallon</b> <b>133</b>			
3.1. Rapport Inter-opérateurs	133		
3.2. Rapport des opérateurs	133		
<b>Annexes</b> _____	<b>137</b>		
<b>1. Liste des Titres de compétence disponibles</b> _____	<b>137</b>		
<b>2. Liste des Centres</b> _____	<b>147</b>		
<b>3. Composition du Comité directeur</b> <b>152</b>			
<b>4. Composition de la Commission consultative et d'agrément</b> _____	<b>154</b>		
<b>5. Composition de la Cellule exécutive</b> <b>157</b>			
<b>6. Liste des abréviations</b> _____	<b>163</b>		
<b>7. Glossaire</b> _____	<b>165</b>		



## 1. QUELLE EST NOTRE VISION ?

Tel que recommandé par le Conseil de l'Union européenne (cf. la Recommandation relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel, adoptée le 20 décembre 2012), 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 compétence 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.



## INTRODUCTION

16<sup>ème</sup> Rapport d'activités du Consortium de validation des compétences (CVDC). Cette publication reflète avant tout les actions menées régulièrement par les personnes qui font vivre les Centres de validation au service des usagers et des entreprises.

Nous avons calculé, il y a deux ans, qu'environ 800 personnes par an (Observateurs, Evalueurs, Secrétaires, Logisticiens, Responsables de centre, Chargés de missions, ...) travaillaient régulièrement ou occasionnellement dans les Centres de validation et dans les cinq institutions qui composent le Consortium. Merci à elles !

2019 aura été l'occasion pour d'autres personnes (Ministres, Parlementaires, Cabinets, Partenaires sociaux, ...) de reconnaître ce travail et de le renforcer au travers d'un nouvel Accord de coopération relatif à la validation des compétences adopté le 21 mars 2019 par les trois Gouvernements francophones. La demande d'actualisation de l'Accord initial faite par le Comité directeur portait sur un assouplissement de l'accès à la validation, une simplification de l'agrément des centres, une simplification de l'organisation de la Commission de recours et un examen du financement du dispositif de validation.

Les Ministres de tutelle ont décidé de rencontrer ces demandes et de procéder à une modernisation complète de l'Accord de coopération afin de le resituer dans son contexte et de l'ajuster à la réalité des développements progressivement mis en œuvre<sup>1</sup>. La mise en œuvre de ces orientations a largement commencé en 2019 et se poursuivra en 2020.

Les courbes de production de Titres de compétence continuent à évoluer favorablement dépassant le cap des 50.000 Certifications délivrées au total depuis 2005. 8.404 Titres de compétence ont pu être délivrés en 2019 : et 3.308 via les épreuves et 5.096 via la Reconnaissance des acquis de formation (la RAF). Les pages 15 à 26 permettent de détailler les éléments statistiques de l'année.

Parmi les nombreuses actions développées par les Opérateurs et la Cellule exécutive en collaboration, notamment, avec les Partenaires sociaux, relevons :

- Un premier positionnement d'une 1/2 douzaine de Titres de compétence aux niveaux 2, 3 et 4 du Cadre francophone des certifications qui confirme l'engagement du CVDC à construire des parcours y compris pour les personnes peu qualifiées.
- La progressive stabilisation d'une démarche d'information/orientation vers la validation des compétences à l'initiative de la Coordination bruxelloise au départ de la Cité de la Métier et en partenariat étroit avec des Missions locales. Cette démarche d'accompagnement des publics de l'insertion socioprofessionnelle a été renforcée grâce à une action de communication via les réseaux sociaux, une évaluation réalisée avec l'Instance bassin Bruxelloise et des moyens octroyés en 2019 et confirmés pour 2020 par la Région bruxelloise aux Missions locales engagées dans cette innovation en voie de structuration. Le décloisonnement entre Identification et Validation des compétences est en préparation ainsi qu'une meilleure articulation entre orientation et actions de renforcement des compétences qui continuent à se développer.
- Les projets-pilotes de Validation en entreprise ont enfin pu être mieux outillés et accompagnés grâce à l'engagement de deux 1/2 EqTP qui structurent les actions, informent et accompagnent les acteurs des entreprises. Cet investissement bruxellois décloisonné à la Région wallonne sera suivi d'un investissement similaire de la RW pour l'élargissement de ces actions aux entreprises de l'Economie sociale tant en Wallonie qu'à Bruxelles. Soulignons aussi les efforts et la solidarité entre les Centres de validation de la Cocof, de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Région wallonne qui ont organisé en urgence des dizaines de validation pour les

<sup>1</sup> Plus de précision en pages 9 et 10

travailleurs de l'usine Lipton à Forest avec l'appui d'Unilever et une forte implication d'Alimento, le Fonds de formation des Industries agro-alimentaires.

D'autres réalisations tout aussi cruciales pour les détenus, les personnes malvoyantes, l'accès aux recrutements dans les Fonctions publiques régionales et les Pouvoirs locaux bruxellois notamment, sont décrites dans les pages qui suivent. Les Centres de validation ont enfin également bénéficié de certaines innovations en termes de simplification et d'informatisation,

Une année en quelque sorte normale pour le Consortium de validation des compétences. Que l'ensemble de ces acteurs en soient remerciés.

## A. LE CONTEXTE

### 1. L'ACCORD DE COOPÉRATION DU 21 MARS 2019

#### 1.1. UN NOUVEAU PRINTEMPS POUR LE CVDC GRÂCE À UN NOUVEL ACCORD DE COOPÉRATION

Suite à plusieurs années de pratique, le Comité directeur avait adressé à ses Ministres de tutelle une demande spécifique unanime d'ajustement de l'Accord de coopération initial du 24 juillet 2003. Les articles concernés portaient sur :

- un assouplissement de l'accès à la validation
- une simplification de l'agrément des centres
- une simplification de l'organisation de la Commission de recours
- un examen du financement du dispositif de validation

C'est dans le courant de la législature précédente que les Cabinets des Ministres de la Formation professionnelle en Région wallonne et à la Cocof, ainsi que de l'Enseignement de promotion sociale en Fédération Wallonie-Bruxelles, ont décidé de procéder à une modernisation de l'Accord de coopération afin de le resituer dans son contexte et de l'ajuster à la réalité des développements progressivement mis en œuvre pour répondre aux besoins des citoyens et des organisations.

Le processus a abouti le jour du printemps 2019 ouvrant un nouveau chapitre dans le développement

#### 1.2. OBJECTIFS DE LA MODERNISATION

Après 15 ans de mise en œuvre de l'accord de coopération, il était en effet devenu indispensable d'adapter le texte afin de donner une base légale à certaines innovations et simplifier un système qui a désormais fait ses preuves et gagné la confiance des acteurs.

Plus globalement, le développement du système de validation reste visé par l'ensemble des parties prenantes en ce qu'il renforce :

- l'employabilité et la mobilité professionnelle des travailleurs occupés ou non ;

- la cohésion sociale en permettant aux citoyens ne détenant pas de titre scolaire ou de la formation professionnelle de faire reconnaître les compétences acquises par l'expérience de travail, de vie, de formation.

Bien que la mise à jour limitée du texte initial ne remette pas en cause la philosophie de l'accord de 2003, mais la renforce, les Gouvernements ont choisi l'option de proposer un nouveau texte dans un souci de lisibilité.

La modernisation de l'accord de coopération s'appuie également sur la dynamique initiée par la Recommandation européenne du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel et soutenue par les moyens du FSE. Elle invite les Etats membres à mettre en place, en 2018 au plus tard, des modalités de validation des apprentissages qui permettent aux citoyens de faire reconnaître officiellement les compétences qu'ils ont acquises et d'obtenir une certification (conformément au cadre européen des certifications).

#### 1.3. PRINCIPALES MODIFICATIONS INTRODUITES

##### 1.3.a. ACTUALISATION DES CONSIDÉRANTS, DÉFINITIONS ET PROCESSUS

Mise en concordance avec les textes adoptés depuis 2003 au niveau régional, communautaire et européen dont tout particulièrement l'accord de coopération du 26 février 2015 relatif à la création du Cadre Francophone des Certifications (CFC) et l'accord de coopération du 29 octobre 2015 concernant le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ).

##### 1.3.b. REFORMULATION DE LA DÉFINITION DU PUBLIC-CIBLE

Suppression de la liste limitative (qui pouvait exclure certains publics), en concordance, notamment, avec les orientations européennes. Le processus est désormais accessible à « toute personne tout au long

de la vie », étant entendu, comme le précise l'exposé des motifs, « que pour les mineurs, bien évidemment, l'obligation scolaire prime et les systèmes d'équivalence de l'enseignement sont à privilégier ». Les mineurs sous obligation scolaire peuvent cependant bénéficier de dispositifs dérogatoires avec l'accord du (de la) ministre de l'Enseignement.

#### 1.3.c. BASE JURIDIQUE PLUS SOLIDE À DES INNOVATIONS DÉJÀ INITIÉES OU À VENIR

- Validation en entreprise (articles 5 et 16) ;
- Création souple de sites externes de validation (article 16) ;
- Possibilité d'extension simplifiée d'agrément à de nouveaux métiers pour des centres déjà agréés (article 16) ;
- Validation sur dossier individuel (article 19) ;
- Octroi de Titres de compétence à l'issue d'une formation qualifiante via la RAF (articles 5 et 19) ;
- Possibilité de validation via des outils numériques.

#### 1.3.d. POSSIBILITÉ DE CONFIER DES MISSIONS COMPLÉMENTAIRES DÉLÉGUÉES AU CONSORTIUM DE VALIDATION

Renforcement de la capacité à expérimenter les développements futurs de la validation, notamment pour expérimenter la délivrance de nouveaux Titres (article 5).

#### 1.3.e. AMÉLIORATION DU PILOTAGE DU DISPOSITIF

Articulation de la note d'orientation stratégique à la législature et au budget annuel ; possibilité d'impulsion des gouvernements pour la programmation de métiers ... (articles 5, 7, 11 et 24).

#### 1.3.f. BONNE GOUVERNANCE

Clarification des jetons de présence pour les Commissaires, le Comité directeur et la Commission consultative (articles 7, 10 et 12).

#### 1.3.g. PERSONNEL DU CONSORTIUM

Confirmation du nombre d'ETP actuels, structuration de l'organigramme, recrutements, définition conjointe de la fonction dirigeante (article 8).

#### 1.3.h. REPRÉSENTATION DES INTERLOCUTEURS SOCIAUX

Ajustement « afin que celle-ci soit désormais calquée sur les modalités de composition prévues dans d'autres textes communs aux trois entités fédérées » (article 12).

#### 1.3.i. MODALITÉS D'AGRÈMENT, D'AUDIT ET DE RECOURS

Allègement et simplification des procédures : le rythme annuel d'audit est porté à 5 ans, tout comme la durée d'agrément (actuellement deux ans). Les modalités de recours distinguent plus clairement le recours d'un opérateur pour l'agrément d'un centre et le recours d'un candidat pour une épreuve (article 14, 15, 16, 23 et 24).

#### 1.3.j. POSSIBILITÉ DE TRANSMISSION DES DONNÉES AUX SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI

Adaptation du texte aux évolutions de la législation relative au respect de la vie privée, permettant également de favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi (article 21).

#### 1.3.k. FINANCEMENT DU CONSORTIUM

Clarification du financement en vue d'assurer une meilleure stabilité et prévisibilité budgétaire du dispositif (article 24).

#### 1.3.l. PRINCIPES DU SERVICE PUBLIC

Reprise des principes de services publics dans l'exposé des motifs et, pour la gratuité et l'universalité, dans le texte de l'accord (article 13).

Le nouvel Accord de coopération relatif à la validation des compétences a été adopté le 21 avril 2019 et ses Décrets d'assentiment ont été publiés dans la foulée.

Sur cette base, les Ministres des nouveaux Gouvernements installés en 2019 ont entamés dès 2019 l'élaboration d'un accord de coopération d'exécution destiné à préciser certaines modalités d'application du nouveau texte fondant juridiquement la validation des compétences en Belgique francophone.

---

## 2. 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**.

---

### 3. 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 (cf. la recommandation adoptée le 20 décembre 2012 par le Conseil de l'Union européenne) 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 15 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 être 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, l'extension 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.

---

## 4. LA STRATÉGIE 2025 « GO4BRUSSELS »

---

**L'axe 2 de la Stratégie 2025 pour Bruxelles – « Go4Brussels »** - institue les engagements de la Région de Bruxelles-Capitale et des Communautés 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).

### Le Plan Formation 2020

Préparé par la Task Force Emploi Formation Enseignement Entreprises, le Plan Formation 2020 déploie les mesures de qualification pour l'emploi reprises dans Go4Brussels 2025, en partenariat avec l'ensemble des acteurs francophones et néerlandophones. Ce Plan intègre la stratégie de développement de la Validation des compétences adoptée en 2016 par le Gouvernement de la Région de Bruxelles Capitale et le Gouvernement

francophone bruxellois 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. »<sup>2</sup>

Dans la foulée, la coordination bruxelloise de la validation des compétences, relancée en avril 2016, a produit un « Plan de validation 2020 » qui opérationnalise les objectifs « validation » de Go4Brussels 2025 et de son Plan Formation 2020. Il s'inscrit de facto dans la contribution belge aux objectifs de la Stratégie UE 2020 et de la politique de cohésion européenne.

S'appuyant sur les missions du Consortium de validation des Compétences et des objectifs du FSE Valbrux, ce Plan opérationnel mobilise l'ensemble des opérateurs de formation et d'emploi agissant sur le territoire régional bruxellois. Il est piloté sur le plan opérationnel par la coordination bruxelloise.

---

<sup>2</sup> Qualifier les Bruxellois pour l'emploi - Plan Formation 2020, Mesure 12.

La coordination bruxelloise, présidée par Bruxelles Formation dans sa de régie de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, insère son action dans le cadre impulsé par le Comité Directeur du Consortium de validation des compétences. Elle traduit les décisions du Comité Directeur dans la réalité bruxelloise et dans les objectifs déterminés par Go4Brussels 2025 et son Plan Formation 2020.

Les opérateurs de formation (Bruxelles Formation et Formation PME) et d'enseignement pour adultes (Enseignement de promotion sociale) en sont membres à titre d'opérateurs de validation, ainsi qu'Actiris.

Elle est un espace de confiance entre les opérateurs bruxellois de validation et elle accueille également les partenaires engagés dans des projets validation qui peuvent être la Fébisp, Brulocalis, l'Instance Bassin Enseignement Formation Emploi- Bruxelles, etc.

## 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 06/01/2020. A travers ces résultats, ce sont les missions de base reprises dans le décret que nous retrouvons.

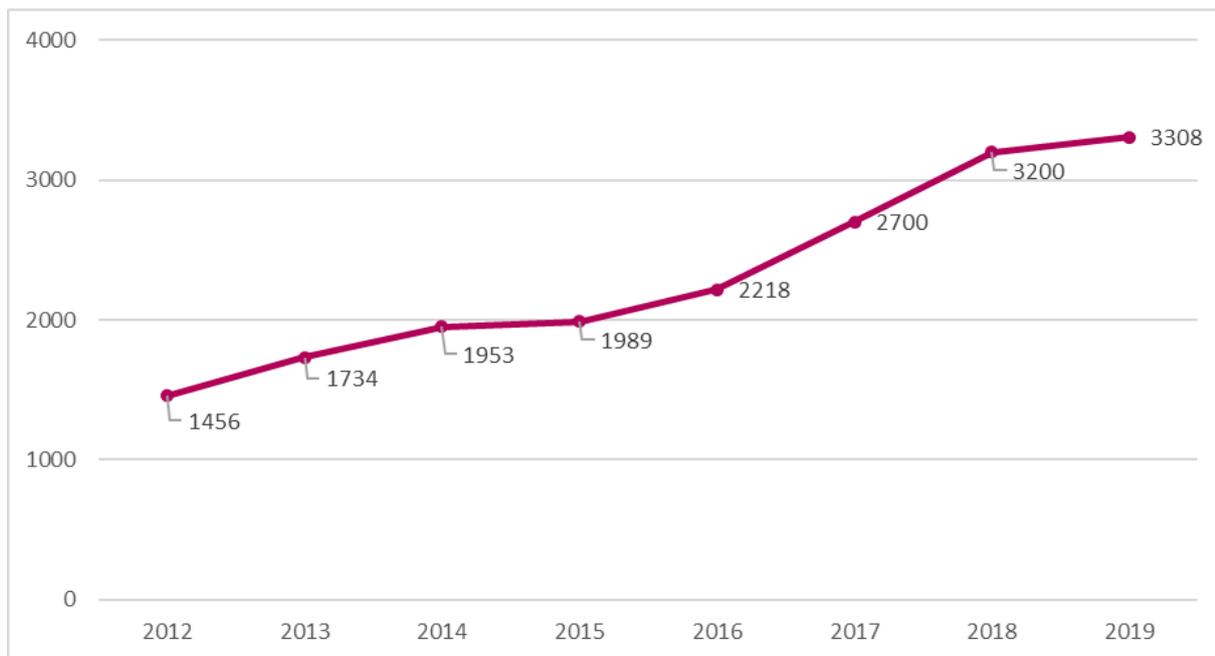


FIGURE 1 : Evolution du nombre de Titres délivrés via épreuve (2012-2019)

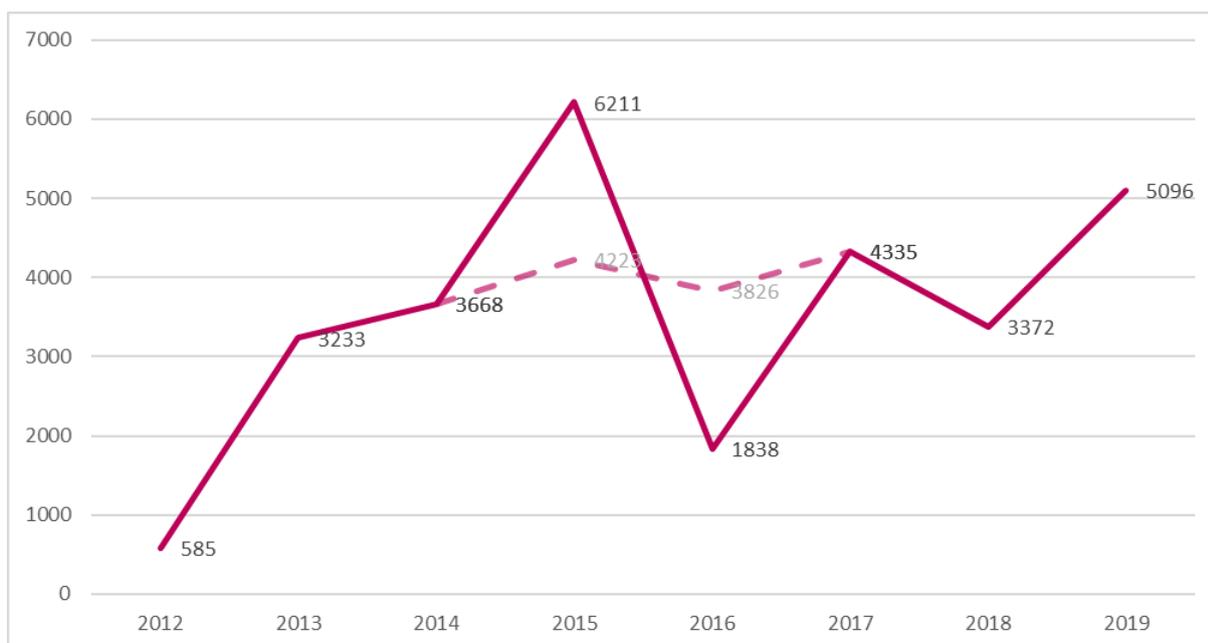


FIGURE 2: Evolution du nombre de Titres délivrés via la RAF (2012-2019)

## 1. UN DISPOSITIF QUI RESTE EN CROISSANCE

### 1.1. 2019 EN QUELQUES CHIFFRES

- 8.404 Titres de compétences délivrés :
  - 3.308 Titres délivrés suite aux épreuves de validation des compétences
  - 5.096 Titres émis via la Reconnaissance des Acquis de Formation
- 66 métiers pour lesquels des référentiels ont été produits depuis 2005.

Plus de 8.000 Titres de compétence ont été délivrés en 2019 à 4.179 personnes. Nous avons pu ainsi dépasser la barre des **50.000 Titres délivrés depuis 2005**, avec un total de 51.113 Titres délivrés au 31 décembre 2019.

### 1.2. LES ÉPREUVES EN UN COUP D'OEIL

- 5.203 inscriptions de candidats
- 4.502 épreuves réalisées (objectif FSE fixé à 2.200 épreuves)<sup>3</sup>
- 1.761 sessions réalisées
- 73.5 % de réussites (objectif fixé à 70%)
- 86.5 % de taux de présence moyen
- 48 métiers pour lesquels des sessions ont été réalisées recouvrant 113 unités de compétence
- 51 sites de validation actifs, associés à 49 Centres de validation
- 54 Centres de validation agréés
- 2.059 personnes distinctes ayant obtenu au moins un Titre de compétence

En conclusion, la croissance globale des Titres délivrés via les épreuves de validation se poursuit même si cette progression est plus faible qu'en 2018. En 2018, nous assistions à une forte croissance en Région de Bruxelles-Capitale et une légère diminution en Région Wallonne, les deux régions présentent une légère croissance en 2019<sup>4</sup>.

### 1.3. LA RAF EN UN COUP D'ŒIL

- 92 dossiers de correspondance acceptés depuis 2011
- 32 métiers concernés par le processus
- 2.120 personnes distinctes ayant obtenu au moins un Titre de compétence

La Reconnaissance des Acquis de Formation connaît une forte hausse d'activité en 2019, dont la courbe précise reste dépendante des fichiers rentrés par les opérateurs. (cf. *Figure 2 – Evolution du nombre de Titres délivrés via la RAF (2012-2019)*)

Cette difficulté de maintenir une constance dans l'émission des Titres via la RAF a été particulièrement prégnante en 2015 et 2016. En effet, en 2016, le nombre de Titres émis via le processus RAF a connu une forte baisse. Celle-ci 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 su 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.

## 2. LES ÉPREUVES DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

Les éléments statistiques suivants – Les métiers, le taux de réussite, le taux de présence aux épreuves, ...- 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 se retrouvent sous le point 3. *Reconnaissance des Acquis de Formation*.

<sup>3</sup> 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)

<sup>4</sup> Voir Partie D – Rapport par région

Métiers	2018		2019	
	Nbr	% Réussite	Nbr	% Réussite
Employé(e) administratif(ive)	1.150	65,9%	1.153	65,7%
Aide-ménager(ère)	639	85,0%	735	77,6%
Conducteur(rice) de chariot élévateur (SFMQ-09-2018)	229	81,7%	248	84,3%
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel (SFMQ-09-2018)	104	77,9%	194	89,7%
Peintre décorateur(rice) (SFMQ-10/2017)	99	70,7%	166	59,0%
Technicien(ne) PC & réseaux	148	65,5%	153	64,1%
Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie	138	93,5%	138	89,9%
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	142	80,3%	137	89,8%
Plafonneur(euse)-cimentier(ère) (SFMQ-06/2016)	180	79,4%	125	79,2%
Esthéticien(ne)	78	76,9%	124	62,1%
Aide-comptable	159	57,9%	117	58,1%
Jardinier(ère)	143	91,6%	108	93,5%
Découpeur(euse)-désosseur(euse)	50	84,0%	102	74,5%
Tuteur(rice) en entreprise	92	90,2%	83	92,8%
Maçon(ne) (SFMQ - 03/2017)	63	55,6%	72	68,1%
Carreleur(euse) (SFMQ-10/2017)	38	47,4%	65	75,4%
Technicien(ne) en système d'usinage (SFMQ-12/2018)	70	92,9%	62	69,4%
Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux	78	62,8%	61	57,4%
Coiffeur(euse) autonome	82	51,2%	59	40,7%
Peintre industriel	53	94,3%	57	78,9%
Coiffeur(euse)	44	88,6%	50	54,0%
Couvreur(euse) (SFMQ-10/2017)	52	71,2%	45	71,1%
Poseur(euse) de fermetures menuisées	25	72,0%	40	70,0%
Mécanicien(ne) d'entretien des VP et VUL	40	92,5%	39	74,4%
Mécanicien(ne) d'entretien industriel	19	89,5%	34	85,3%
Fossoyeur(euse)	18	100,0%	33	100,0%
Tôlier(ère) industriel	21	100,0%	33	100,0%
Agent(e) d'accueil	31	77,4%	30	63,3%
Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement	38	84,2%	25	80,0%
Magasinier(ère)	42	71,4%	21	81,0%
Mécanicien(ne) réparateur(rice) des VP et VUL	18	100,0%	20	55,0%
Auxiliaire technique de spectacle	22	77,3%	19	94,7%
Mécanicien(ne) automatique	2	100,0%	17	76,5%
Monteur(euse) frigoriste	10	80,0%	16	93,8%
Grimpeur(euse)-élagueur(euse)			13	84,6%
Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire			13	92,3%
Installateur(rice) sanitaire	34	79,4%	12	91,7%
Conducteur(rice) d'engins de terrassement	5	20,0%	12	41,7%
Paveur(euse) (SFMQ-12/2018)	18	88,9%	12	66,7%
Opérateur(rice) call center	4	50,0%	11	18,2%
Barman(maid)	1	100,0%	11	81,8%
Serveur(euse) restaurant	13	100,0%	7	85,7%
Technicien(ne) frigoriste	6	100,0%	6	100,0%
Coffreur(euse)	5	20,0%	6	50,0%
Tuyauteur(euse) industriel	15	100,0%	6	100,0%
Premier(ère) chef(fe) de rang	2	50,0%	5	100,0%
Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle	13	76,9%	5	40,0%
Vendeur(euse) automobile			2	100,0%
<b>Total général</b>	<b>4.229</b>	<b>75,6%</b>	<b>4.502</b>	<b>73,5%</b>

FIGURE 3: Nombre d'épreuves par métier et taux de réussite (2018-2019)

## 2.1. LES MÉTIERS

En 2019, 48 métiers ont été proposés à la validation des compétences, recouvrant 113 unités de compétence (cf. *Figure 3 : Nombre d'épreuves par métier et taux de réussite (2018-2019)*). L'offre s'est étoffée de 3 métiers par rapport à 2018. Par contre, le nombre d'unités de compétence proposées à la validation des compétences a connu une légère baisse, 114 UC ayant été proposées en 2018.

La diminution du nombre d'UC mises en œuvre malgré l'augmentation du nombre de métier s'explique par le principe de la mise en conformité des profils avec le SFMQ. L'année de la mise en application d'un métier mis en conformité, deux référentiels sont utilisés : l'un avant la mise en application et l'autre après<sup>5</sup>. De ce fait, le nombre d'UC distinctes est légèrement gonflé. L'année 2018 ayant fait l'objet de 4 mises en conformité tandis que l'année 2019, d'aucune, nous pouvons conclure que l'offre a effectivement augmenté en 2019.

### **Top 5 des métiers les plus validés**

En 2018, le palmarès était le suivant :

- Employé(e) administratif(ive) : 1.150 épreuves
- Aide-ménager(ère) : 639 épreuves
- Conducteur(rice) de chariot élévateur : 229 épreuves
- Plafonneur(euse)-cimentier(ère) : 180 épreuves
- Aide-comptable : 159 épreuves

En 2019, la situation se présente comme suit :

- Employé(e) administratif(ive) : 1.153 épreuves
- Aide-ménager(ère) : 735 épreuves
- Conducteur(rice) de chariot élévateur : 248 épreuves
- Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel : 194 épreuves
- Peintre-décorateur(rice) : 166 épreuves

Le top 3 reste inchangé, avec comme les années précédentes, une forte prédominance des métiers d'employé(e) administratif(ive) et d'aide-ménager(ère). La validation pour ces deux métiers représente 42% de l'activité de validation pour 2019.

En 2019, deux métiers reviennent dans le top 5 des métiers les plus mis en œuvre : l'installateur(rice) électricien(ne) résidentiel, dont la dernière apparition datait de 2015 et le métier de Peintre-décorateur(rice), qui n'a plus été dans le top 5 depuis 2011.

Ces deux derniers métiers connaissent une forte augmentation d'activité en 2019, passant de 104 épreuves réalisées en 2018 à 194 épreuves pour le métier d'installateur(rice) électricien(ne) résidentiel et de 99 épreuves réalisées en 2018 à 166 en 2019 pour le métier de peintre décorateur(rice).

L'offre connaît une légère augmentation. Deux métiers restent prédominants à la validation des compétences : Employé(e) administratif(ive) et Aide-ménager(ère).

<sup>5</sup> Dans la figure 3, en complément de l'intitulé des métiers, vous pouvez retrouver les dates des mises en application

des référentiels de validation, suite à leur mise en conformité avec le SFMQ.

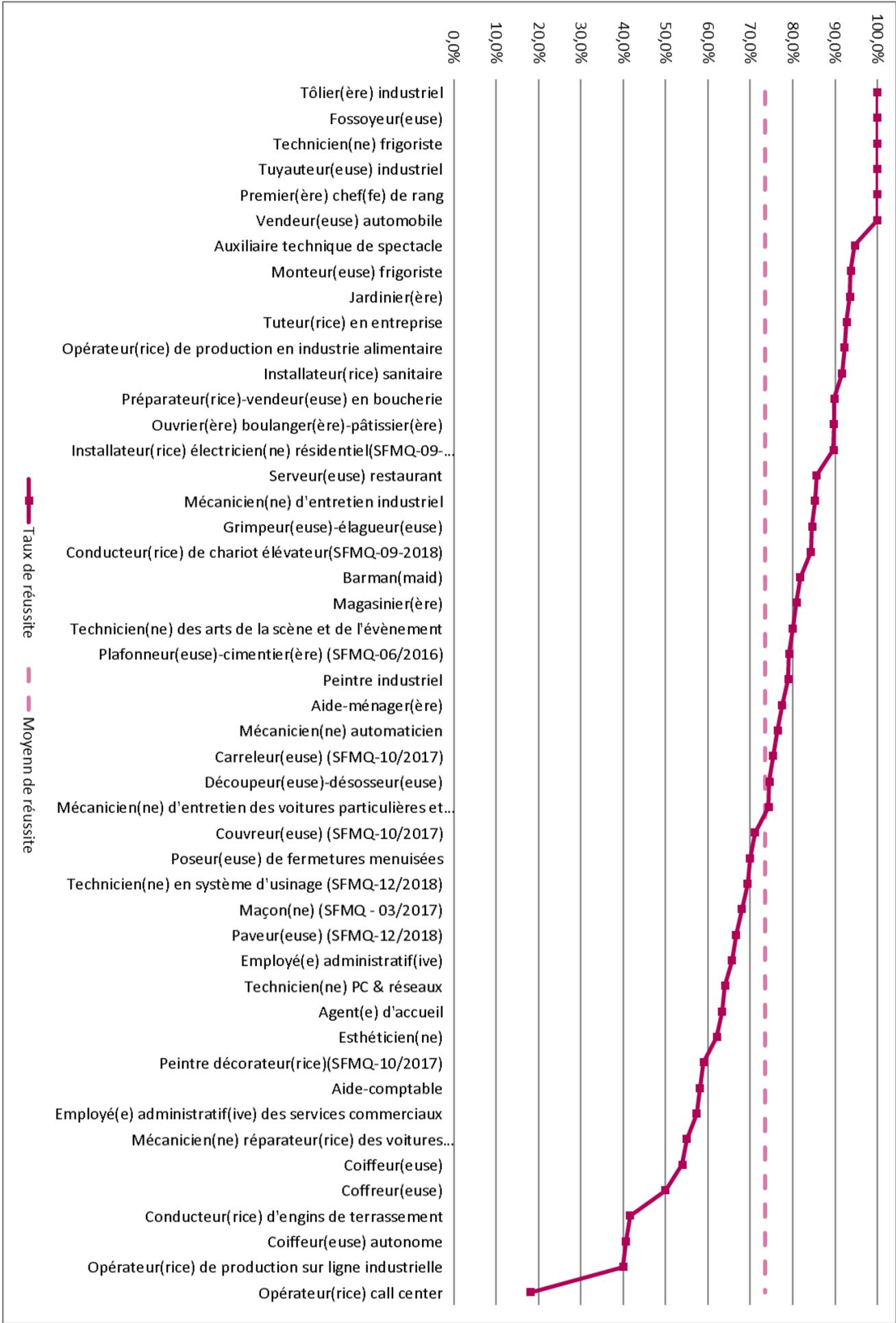


FIGURE 4: Taux de réussite par métier (2019)

## 2.2. LE TAUX DE RÉUSSITE AUX ÉPREUVES

Le taux de réussite moyen des candidats aux épreuves de validation des compétences s'élève à 73.5%. Ce taux est en baisse par rapport à 2018, qui présentait un taux de 75.6% (cf. *Figure 4 : Taux de réussite par métier (2019)*).

La forte baisse du taux de réussite pour le métier d'aide-ménager(ère) explique en partie cette baisse de la moyenne de réussite du dispositif. En effet, en baissant de près de 9%, le taux de réussite pour ce métier fortement mis en œuvre entraîne une baisse de 1% de la moyenne globale du dispositif.

Selon les métiers, il existe une grande variabilité dans les taux de réussite. Ainsi, en 2019, six métiers présentent un taux de réussite parfait tandis que dix métiers présentent un taux de réussite inférieur à 60% (pour seulement huit en 2018). Parmi ces métiers en plus grande difficulté, nous retrouvons notamment des métiers du secteur de la coiffure (Coiffeur(euse) ; coiffeur(euse) autonome et, dans une moindre mesure, esthéticien(ne), ainsi que plusieurs métiers du secteur tertiaire (opérateur(rice) call center ; aide-comptable et employé(e) administratif(ive) des services commerciaux).

Le taux de réussite connaît une légère décroissance en 2019, avec un taux de 73.5% (pour 75.6% en 2018).

## 2.3. LE TAUX DE PRÉSENCE AUX ÉPREUVES

Le taux de présence aux épreuves de validation des compétences est élevé. Après s'être stabilisé à 85.7% en 2017 et 2018, il atteint de nouveaux sommets en 2019 avec un taux de présence de 86.5%.

Ce taux élevé est le résultat de stratégies développées 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 guidance, démystification de l'épreuve afin de réduire le stress... Ces méthodes sont appliquées avec efficacité dans la plupart des Centres de validation.

Le taux de présence connaît une légère croissance, passant de 85.7% en 2018 à 86.5% en 2019.

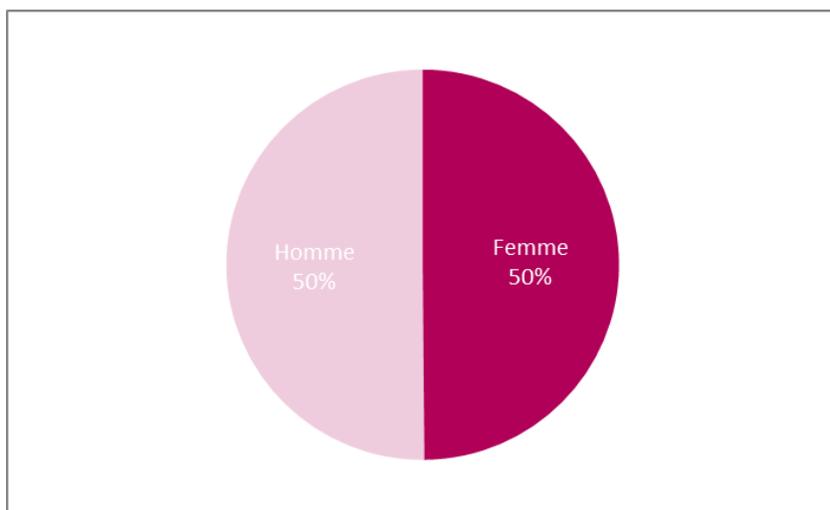


FIGURE 5 : Répartition par genre des candidats présents aux épreuves de VDC (2019)

Statut Socio-professionnel	Présents	%
<b>Chercheur d'emploi</b>	<b>2.685</b>	<b>59,6%</b>
Chercheur d'emploi indemnisé	1.888	41,9%
Chercheur d'emploi non-indemnisé	797	17,7%
<b>Travailleur</b>	<b>1.295</b>	<b>28,8%</b>
Travailleur indépendant	148	3,3%
Travailleur intérimaire	62	1,4%
Travailleur salarié - Secteur Privé	663	14,7%
Travailleur salarié - Secteur Public	422	9,4%
<b>Autres</b>	<b>522</b>	<b>11,6%</b>
Autres	522	11,6%
<b>Total général</b>	<b>4.502</b>	<b>100,0%</b>

FIGURE 6 : Statut socio-professionnel des candidats présents aux épreuves de VDC (2019)

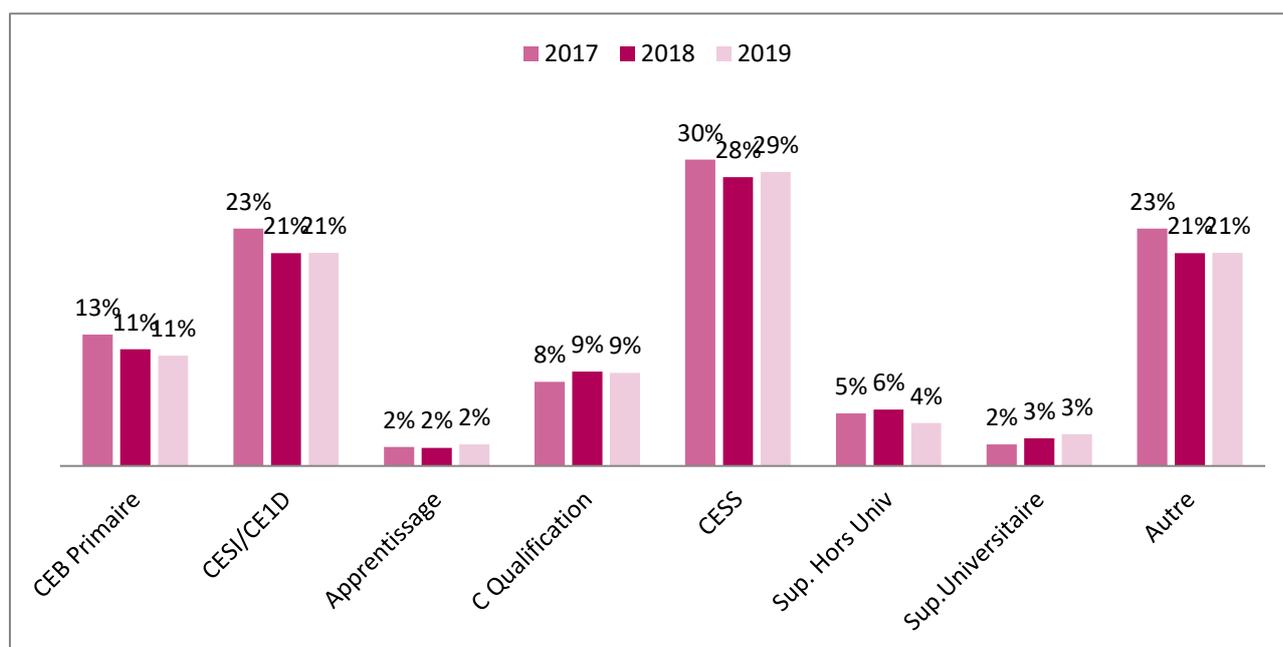


FIGURE 7 : Répartition par niveau de certification (d'enseignement ou professionnel) déclaré des candidats présents aux épreuves de VDC (2017-2019)

## 2.4. LE PROFIL DES CANDIDATS

En 2019, 2.866 personnes distinctes ont été inscrites à au moins une épreuve de validation des compétences –en ce compris les personnes notifiées en absence–, soit une quarantaine de personnes en plus qu'en 2018 (2.825 personnes).

Au terme du processus de validation, 2.059 personnes ont obtenu au moins un Titre de compétence. En 2018, ils étaient 2.073 à avoir obtenu au moins un Titre de compétence.

### 2.4.a. LA RÉPARTITION HOMME-FEMMES

En 2019, à l'instar de 2018, nous constatons une presque parfaite égalité en termes d'épreuves passées par des femmes et des hommes. Ainsi, 2.257 épreuves ont été réalisées par des hommes pour 2.245 par des femmes. (cf. *Figure 5 : Répartition par genre des candidats présents aux épreuves de VDC (2019)*).

Au regard de l'offre complète de validation, nous constatons que 74% des épreuves de validation passées par des femmes sont relatives à deux métiers : employé(e) administratif(ive) (avec 1.002 épreuves) et aide-ménager(ère) (avec 662 épreuves). Le nombre de femmes validant leurs compétences pour des métiers dans les représentations majoritaires « masculins » reste très faible.

### 2.4.b. LE PROFIL SOCIO PROFESSIONNEL DES CANDIDATS

Comme en 2018, environ 60% des candidats se sont déclarés « Chercheurs d'emploi » en 2019 (59.7% en 2018 pour 59.6% en 2019). Si les chiffres globaux sont similaires, une évolution entre chercheur d'emploi indemnisé et non-indemnisé se fait ressentir : ainsi, en 2018, 13.1% des candidats se sont déclarés « Chercheurs d'emploi non indemnisés », pour 17.7% (+4.6%) en 2019 (cf. *Figure 6 : Statut socio-professionnel des candidats présents aux épreuves de VDC (2019)*).

Au niveau des personnes en situation d'emploi, ils représentent, comme en 2018, près de 30% des candidats, avec là aussi quelques évolutions selon le statut : une légère baisse des travailleurs indépendants (-1.2% par rapport à 2018) et une augmentation des travailleurs issus du secteur privé (+ 1.7% par rapport à 2018).

### 2.4.c. LE NIVEAU DE CERTIFICATION DES CANDIDATS

La validation des compétences s'adresse en priorité à un public ayant un niveau de certification inférieur à celui du CESS. Le public touché est en accord avec cette priorité, puisque 43% des candidats ayant validé leurs compétences en 2019 ne disposent pas du Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur (cf. *Figure 7 : Répartition par niveau de certification (d'enseignement ou professionnel) déclaré des candidats présents aux épreuves de VDC (2017-2019)*).

Depuis 2017, aucun changement significatif ne s'est produit dans la répartition des candidats par niveau de certification. Le public, bien que fortement diversifié, conserve une stabilité dans sa répartition.

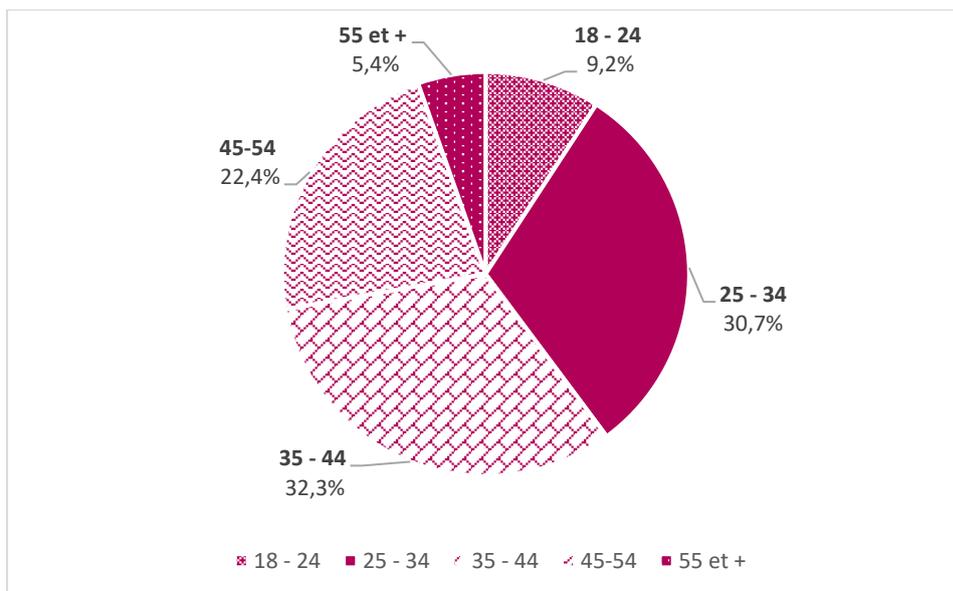


FIGURE 8: Répartition des candidats par tranche d'âge (2019)

Bassin EFE des candidats	Demande rencontrée					
	Dans leur bassin EFE		Dans la même province		Dans une autre province/région	
	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%
Autres - Non-belge					35	100%
Brabant Wallon	99	55.6%			79	44.4%
Cantons de l'est					4	100%
Flandre					59	100%
Hainaut - Centre	82	23.4%	120	34.2%	149	42.4%
Hainaut - Hainaut Sud	203	48%	65	15%	165	38%
Hainaut - Wallonie Picarde	269	68.8%	69	17.7%	53	13.5%
Liège - Huy-Waremme	136	65.7%	52	25.1%	19	9.2%
Liège - Verviers	11	12.6%	63	72.4%	13	15%
Liège-Liège	174	24.2%	476	66.3%	68	9.3%
Luxembourg	18	12.3%			128	87.7%
Namur	155	44.3%			195	55.7%
Région de Bruxelles-Capitale	1.140	80.2%			282	19.8%

FIGURE 9 : Rencontre de la demande en fonction de la proximité géographique par Bassin (2019)

#### 2.4.d. LA RÉPARTITION DES CANDIDATS PAR TRANCHE D'ÂGE

---

La validation des compétences touche toutes les tranches d'âge (cf. *Figure 8 : Répartition des candidats par tranche d'âge (2019)*). Deux tranches d'âges sont plus particulièrement touchées par le dispositif : les 25-34 ans, qui représentent 30% des candidats et les 35-44 ans, qui représentent 32% des candidats.

En 2019, l'âge moyen des candidats à la validation des compétences est de 38 ans, soit exactement le même âge qu'en 2018.

#### 2.5. BASSINS ENSEIGNEMENT QUALIFIANT – FORMATION - EMPLOI

La rencontre entre l'offre et la demande dans les instances bassins Enseignement Qualifiant – Formation – Emploi (EFE) varie de bassin en bassin (cf. *Figure 9 : Rencontre de la demande en fonction de la proximité géographique par Bassin (2019)*).

Si l'on étend l'analyse des bassins aux provinces, la demande est rencontrée à presque 90% dans quatre instances bassin Enseignement Qualifiant – Formation – Emploi. Ainsi, pour l'instance bassin de Liège-Huy Waremme, 65% de la demande sont rencontrés directement dans le bassin EFE et 25% dans un bassin EFE situé dans la province de Liège.

Dans les bassins Enseignement Qualifiant – Formation – Emploi du Luxembourg et de Namur, la demande est nettement moins rencontrée. 12% seulement des demandes réalisées par des candidats domiciliés en province du Luxembourg sont rencontrés dans la province. Pour la province de Namur, le pourcentage de demandes rencontrées dans le bassin EFE est de 44%.

Enfin, notons que pour la Région de Bruxelles-Capitale, 80% de la demande sont rencontrés directement dans le bassin Enseignement Qualifiant – Formation – Emploi, ce qui fait de ce bassin le bassin où l'offre couvre le mieux la demande.

Métiers	2018	2019
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	168	1060
Jardinier(ère)	30	512
Maçon(ne)	229	493
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	202	477
Employé(e) administratif(ive)	570	444
Peintre décorateur(rice)	302	409
Carreleur(euse)	246	307
Technicien(ne) PC & réseaux	227	240
Conducteur(rice) de chariot élévateur	212	217
Installateur(rice) électricien(ne) industriel	156	100
Agent(e) d'accueil	60	99
Coiffeur(euse) autonome	61	91
Monteur(euse) chauffage central	57	90
Couvreur(euse)	35	83
Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle	17	64
Aide-comptable	224	63
Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux	84	62
Magasinier(ère)	209	62
Installateur(rice) sanitaire	38	61
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	37	54
Vendeur(euse) automobile	6	44
Opérateur(rice) call center	145	30
Esthéticien(ne)	23	14
Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie	12	8
Coffreur(euse)	2	8
Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire	9	4
Conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire	4	
Tôlier(ère) industriel	7	
<b>Total général</b>	<b>3.372</b>	<b>5.096</b>

FIGURE 10 : Titres délivrés via la Reconnaissance des Acquis de Formation (2018-2019)

Année	2015	2016	2017	2018	2019	Total général
Bruxelles Formation	472	995	747	958	873	4.045
FOREM	1.422	465	1.707	1.519	1.533	6.646
IFAPME	3.976	2	1.465	508	2.485	8.436
SFPME	341	376	416	387	205	1.725
<b>Total général</b>	<b>6.211</b>	<b>1.838</b>	<b>4.335</b>	<b>3.372</b>	<b>5.096</b>	<b>20.852</b>

FIGURE 11: Titres délivrés via la RAF, par opérateur (2015-2019)

---

### 3. LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE FORMATION

---

Pour rappel, ce sont les opérateurs de formation professionnelle, partenaires du Consortium (Bruxelles Formation, Le Forem, IFAPME et 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. Après analyse et vérification par l'ensemble des opérateurs de formation professionnelle partenaires du Consortium, dans le cas de l'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 2019, 5.096 Titres de compétence ont été délivrés via le processus de Reconnaissance des Acquis de Formation, pour 26 métiers distincts, soit deux métiers de moins qu'en 2018 (cf. *Figure 10 : Titres délivrés via la Reconnaissance des Acquis de formation (2018-2019)*).

En 2019, le top 3 des métiers pour lesquels le plus de Titres ont été délivrés via la Reconnaissance des Acquis de Formation sont les suivants :

- Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) : 1.060 Titres de compétence
- Jardinier(ère) : 512 Titres de compétence
- Maçon(ne) : 493 Titres de compétence

Ce top 3 ne reprend aucun des métiers présents dans le top 3 en 2018, qui était le suivant :

- Employé(e) administratif(ive) : 570 Titres de compétence
- Peintre décorateur(rice) : 302 Titres de compétence
- Carreleur(euse) : 246 Titres de compétence

Notons également qu'aucun des métiers présents dans le top 5 des métiers les plus validés en 2019 ne se retrouve dans le top 3 des métiers pour lesquels le plus de Titres ont été délivrés via la RAF.

---

#### 3.2. LE PROFIL DES APPRENANTS

En 2019, 2.120 personnes ont obtenu au moins un Titre de compétence via le processus de Reconnaissance des Acquis de Formation, soit 611 personnes de plus qu'en 2018.

La moyenne d'âge des personnes obtenant un Titre – calculée sur base de l'année de fin de formation – est de 29 ans, soit deux ans de moins qu'en 2018.

La répartition Homme/Femme concernant les personnes ayant obtenu au moins un Titre de compétence via la RAF est de 29.4% de femmes pour 70.6% d'hommes. Par rapport à 2018, nous retrouvons 7% de femmes en moins.

Chacun des opérateurs de formation touchant un public différent, le profil des apprenants ayant obtenu des Titres via la RAF varie d'année en année, selon la transmission des données réalisées par les opérateurs.

---

#### 3.3. EVOLUTION DE LA RAF

La délivrance de Titres de compétence via la Reconnaissance des Acquis de Formation n'est pas encore un processus tout à fait linéaire. L'émission des Titres de compétence via la RAF est dépendant des sorties de formation de chacun des opérateurs et de leur capacité à nous transmettre les données (cf. *Figure 11 : Titres délivrés via la RAF, par opérateur (2015-2019)*). Si une stabilité dans la transmission des données a pu être développée pour la plupart des opérateurs, une grande variabilité dans les envois est constatée au niveau de l'IFAPME. Vu les volumes, cette variabilité entraîne une courbe d'émission des Titres via la RAF en dents de scie et des inflexions d'année en année à analyser avec prudence.

## C. RAPPORT DE LA CELLULE EXÉCUTIVE

### 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 4.400 certifications annuelles en 2020 :

- 3.200 certifications annuelles en Région wallonne (projet ValWal)
- 140 certifications annuelles en Région Brabant wallon (projet ValBrab)
- 1.100 certifications annuelles en Région de Bruxelles-Capitale (projet ValBrux)

Tel est l'objectif phare de ce 1er axe qui se subdivise en quatre 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 FSE – projet ValBrux de délivrer 1.100 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, que par un développement concerté entre opérateurs de validation réunis en coordination bruxelloise, par des actions mobilisatrices des Centres de validation, des analyses sur l'offre de validation, en partenariat avec View, l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation d'Actiris, le Conseil Economique et Social de la Région bruxelloise, la Cellule exécutive du Consortium de validation et les 3 institutions publiques du CVDC actives en Région de Bruxelles-Capitale (Bruxelles Formation, Sfpme et Enseignement de promotion sociale) et les opérateurs de validation liés (centres sectoriels, efp, etc.).

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

##### Gérer l'offre de validation

Le travail sur l'optimisation de la gestion de l'offre de validation, commencé en 2016, a été poursuivi en 2019. Fin 2018, une note avait été déposée au Comité directeur. Cette note proposait un ensemble d'actions concrètes visant à soutenir la collaboration inter-Centres et inter-opérateurs, ainsi qu'à favoriser l'accessibilité de toutes les UC des métiers au candidat. Parmi ces actions, plusieurs ont pu être opérationnalisées en 2019, telles que :

- La révision du contenu et de la durée des formations « Qualité & Agrément » et « Gestion administrative d'une session ». Les formations se déroulent sur deux jours distincts, permettant une plus grande attention aux questions relatives à l'orientation des candidats notamment au regard des possibilités offertes par la plateforme Val'id.
- L'organisation d'un refresh Val'id à destination des chargés de mission.
- La modification de plusieurs documents Qualité, afin de faire remonter le principe de mutualisation dès la demande d'agrément
- L'ajout d'un moment « Gestion de l'offre » à chaque réunion de chargés de mission

Par ailleurs, une attention particulière est portée à ces éléments dans le cadre du projet d'informatisation de la gestion de l'offre instruit en 2019 et qui sera mis en œuvre à partir de 2020.

##### Définir une politique de GenderMainstreaming

La surcharge de travail et l'accumulation de dossiers n'a malheureusement pas permis d'avancer en 2019 sur ce chantier. L'attention portée par le Consortium sur cette problématique reste néanmoins réelle. Une rencontre avec les cellules chargées de cette question au sein de chacun des opérateurs doit être planifiée dans le courant de l'année 2020.

Par ailleurs, des actions se mettent progressivement en place notamment via la Coordination bruxelloise : en Région bruxelloise, les candidats à la validation des compétences pourraient, dans le courant 2020, avoir accès à un service, développé par Actiris, d'accueil des enfants en bas âge.

## **Lancer le projet d'informatisation de la gestion de l'offre**

La gestion de l'offre de validation a connu ces dernières années de nombreuses évolutions. De nouveaux processus se sont développés, permettant d'étendre l'offre de validation et de répondre avec davantage d'efficacité aux besoins des candidats.

Depuis de nombreuses années, un projet d'informatisation de la gestion de l'offre est évoqué.

L'objectif de ce développement est de simplifier de manière très significative la gestion de l'offre de validation :

- Encodage unique, simplifié et allégé des données, permettant de supprimer les actions répétitives (copier-coller) ;
- Génération automatique des documents strictement nécessaires à la démarche envisagée et adaptés à celle-ci ;
- Actualisation rapide et coordonnée du site Internet, favorisant ainsi une meilleure lisibilité de l'offre de validation
- Génération d'états de l'offre de validation, avec des filtres d'analyse spécifiques ;
- Visibilité sur l'état des démarches en cours, afin de permettre une meilleure gestion des plannings et de mise en œuvre des métiers ;
- Automatisation des dates d'anniversaires (agrément, ...) ;
- Assurance de la complétude des dossiers pour chaque processus ;
- Exploitation plus cohérente des informations transmises via les rapports (Annuel, d'audits, ...) ;
- Renforcement des garanties Qualité.

Pendant le courant du second semestre 2018 et le premier semestre 2019, le projet a été analysé et étudié, en concertation avec les différentes parties prenantes de la Cellule exécutive et en relation avec plusieurs Centres de validation.

Fin juin 2019, sur base du travail réalisé et avec le soutien du service juridique de l'IFAPME, nous avons lancé un appel d'offre. Celui-ci a été remporté par la société Expert-IT et attribué en août 2019. Le projet d'informatisation de la gestion de l'offre est dès lors rentré dans une phase d'analyse complète, au rythme de deux réunions par semaine.

Ces réunions d'analyse sont alimentées, d'une part par les discussions menées au sein de la Cellule exécutive et d'autre part par les travaux du groupe de travail créé afin de suivre le projet, le GT GoVal'id. Les avancées sont également présentées ponctuellement aux directeurs informatiques des opérateurs de formation, afin d'avoir leur avis et conseils sur les orientations prises.

2020 devrait voir l'aboutissement du projet. La mise en application de la nouvelle plateforme est prévue au 01 janvier 2021.

## **Améliorer la plateforme Val'id**

Lancée au 01 janvier 2010, la plateforme Val'id vient de fêter son dixième anniversaire. Depuis sa mise en application, la plateforme a connu de nombreuses évolutions afin de répondre aux mieux aux nouveaux projets mis en œuvre dans le cadre de la validation des compétences.

2019 n'a pas failli à la règle avec plusieurs développements réalisés :

- Adaptation de l'autorisation de transfert des données, sur la base du nouvel Accord de coopération du 21 mars 2019 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la validation des compétences
- Contrôle accru des données encodées afin d'éviter les doublons
- Meilleure intégration des informations issues de la RAF au sein du parcours du candidat
- Amélioration de la communication en vue de la mutualisation de l'offre et de la demande

La plateforme devrait connaître quelques légères évolutions en 2020, notamment suite au développement de l'informatisation de la gestion de l'offre.

## **Produire des statistiques**

Au-delà du rapport d'activité annuel, des éléments statistiques sont régulièrement produits au sein du Consortium de validation des compétences. Plusieurs rapports sont réalisés, donnant un état sur un aspect spécifique du dispositif, que ce soient les Centres, les secteurs, les métiers, ou encore, les instances bassins EFE.

Cette production constitue un élément important dans le pilotage du dispositif. Les rapports statistiques sont notamment utilisés lors des réunions sectorielles, en soutien aux productions méthodologiques ou dans le cadre de la gestion de l'offre de validation.

### **Continuer le développement de Titres de niveau 2 à 5**

En 2019, la Célex a positionné dans le Cadre francophone des Certifications (CFC) 1 Titre de niveau 2 : fossoyeur(euse), et 5 Titres de niveau 3 : (employé(e) administratif(ive) et aide-ménager(ère)) (technicien(ne) PC & Réseaux) et 3 Titres de niveau 4 (technicien(ne) PC & Réseaux) Il est à noter toutefois que les dossiers de demande de positionnement n'ont pas été formellement approuvés, le comité directeur du 7 novembre 2019 ayant été annulé et l'Instance CFC étant sans direction depuis septembre 2019, les dossiers de l'employé(e) administratif(ive) et de l'aide - ménager(ère) n'ont pas encore été formellement approuvés et ne figurent pas dans le registre de certifications positionnées.

### **Soutenir la communication des Centres de Validation selon un plan d'actions défini fait partie des actions prioritaires menées en 2019.**

Plusieurs actions multicanales et multi-partenariales ont été menées :

- Pour soutenir les Centres bruxellois, une action de communication à destination des candidats, a été diffusée sur internet de mi-septembre à – mi-décembre, avec l'aide d'une agence. Celle-ci a complété les outils adéquats existants et a diffusé la campagne via des googles ads, facebook ads. Cette action avait pour objectif de faire connaître la validation des compétences (notoriété) mais aussi d'amener des candidats vers des séances d'information ou une demande de contact. Cette campagne a également été diffusée dans le métro et sur des présentoirs présents chez divers partenaires bruxellois. **Résultats** : 338.216 impressions des annonces en ligne, 8.951 clics et plus de 514 personnes inscrites aux séances d'information ou qui ont demandé à être recontactées.
- Le formtruck de Bruxelles Formation a pu être utilisé pour soutenir, dans des lieux

spécifiques, l'action des Missions locales lors de 3 journées. Plus de 100 personnes ont été informées par ce biais.

- En Wallonie, notons le soutien du Centre de validation des compétences EPS de Huy lors de diverses actions de remise de Titres de compétence, mais également du Centre IFAPME de Liège pour lancer le métier d'esthéticien(ne) ou du Centre IFAPME Luxembourg.
- La participation à plusieurs salons a également permis de soutenir l'action des Centres : Un job à ta porte le 12.02 à Tubize, Rendez-vous Emploi de Libramont le 29.03, Salon Formation d'Auderghem le 1.03, le Salon de la Formation les 13 et 14.05 à Bruxelles. Ces actions seront multipliées en 2020.

A noter également :

- L'animation de la page **Facebook** qui est suivie fin 2019 par plus de 500 personnes,
- La **diffusion**, en dehors de l'action menée sur Bruxelles, de plus de 6.000 folders sectoriels et 3.000 flyers génériques, 100 affiches, 600 fardes, 40 classeurs (via les salons et les demandes en ligne, ...)
- 4 journées de **formation base** à destination des acteurs des Centres de validation des compétences dans laquelle sont intégrées les actions de communication qu'ils peuvent envisager. Un kit de communication de base a été étoffé d'une fiche pour utiliser les réseaux sociaux ou être présent sur un salon, ainsi que d'un communiqué de presse générique.
- Une **newsletter** leur a également été transmise en juin.
- Les épreuves à blanc sont maintenant une base pour communiquer sur les réseaux sociaux et/ou envisager la communication avec les partenaires concernés pour lancer le nouveau métier.

Les retours presse à destination du grand public ont été moins nombreux en 2019, de par les changements de Cabinets ministériels et de par les priorités autres choisies pour cette année. Soulignons néanmoins, 3 retours suite à une conférence de presse à Bruxelles : un article d'une page dans La Capitale le 20.02.2019, un reportage sur Vivacité et sur Bel RTL.

### **Organiser des formations de base**

Plusieurs formations sont organisées par le Consortium, à destination du personnel des Centres de validation ainsi que des partenaires :

- La formation « Gestion administrative d'une session » qui a pour but de familiariser les directeurs et secrétaires de Centre à la plateforme Val'Id. Cette formation permet d'aborder tout le processus de validation, depuis l'accueil du candidat jusqu'à l'émission du Titre de compétence, au regard des possibilités offertes par la plateforme.
- La formation « Qualité et Agrément », qui présente les démarches Qualité développées par le Consortium ainsi que les différents processus d'agrément.
- La formation « Méthodologique », axée sur l'évaluation et les démarches développées par le Consortium (méthodologie, référentiel et annexe, grille d'évaluation, résultats et rapport de session)

Au total, ce sont près d'une centaine de personnes qui ont été formées. 60 personnes ont suivi la formation Méthodologique ; 28 la formation « Gestion administrative d'une session » et 13 la formation « Qualité et Agrément ».

Les retours formulés en fin de formation attestent que le taux de satisfaction des participants à ces formations est élevé.

### **Développer une collaboration entre Centres lors de l'épreuve à blanc**

En 2018, une collaboration entre Centres agréés pour un métier depuis quelques semestres et un nouveau Centre, avait permis des échanges et un apport très intéressant entre évaluateurs et observateurs, aboutissant à compléter la formation de base des évaluateurs. La démarche était volontaire. En 2019, la Célex a proposé que pour la préparation de l'épreuve à blanc, réel ciment de la procédure d'agrément, un expert méthodologique puisse rencontrer le responsable et l'évaluateur quelques jours auparavant pour s'assurer que les consignes de l'épreuve aient été correctement comprises. Cette collaboration se poursuivra avec l'implication des chargés de mission, en 2020.

### **Diffuser le guide de la guidance**

En termes de communication, une trame de rédaction des différents guides a été élaborée par la cellule « Communication ». C'est ainsi que le guide de la guidance a subi un total rafraîchissement, rendant la lecture plus aisée. Le guide a été présenté aux participants lors des 5 journées de formation de base et une journée de formation guidance a été planifiée en mai 2019.

La Célex poursuivra la diffusion du guide en 2020, de même que le déploiement de formations « Communication-Guidance », en ce compris avec l'approche sectorielle.

### **Organiser une journée des responsables de Centre de validation des compétences**

Explicitement souhaitée par son public cible, la journée des responsables de Centre a été organisée par la Célex avec la collaboration des chargés de mission et Formaform. L'édition précédente remonte à 6 ans et le besoin de cette rencontre était bien réel.

Cette journée est un des éléments de la professionnalisation des acteurs de Centres de validation des compétences. Les objectifs visés étaient les suivants :

- Valoriser, mobiliser et remercier les Centres
- Renforcer l'identité des Centres, la "culture d'entreprise"
- Faire se rencontrer les acteurs des Centres (par secteur, par région, par fonction, etc.) sur des sujets qui les concernent/ préoccupent
- Informer brièvement les Centres sur des réalisations, nouveautés, perspectives de manière ludique
- Répondre concrètement à des demandes formulées par les Centres

70 personnes ont ainsi répondu à l'appel et sont reparties satisfaites de cette journée constructive, riche en échanges, en rencontres. Une nouvelle rencontre sera prévue fin 2020 ou début 2021. D'ici là, la cellule exécutive du Consortium continuera à soutenir le rôle des chargés de mission et à être en contact avec les Centres (participation aux journées des Centres intra opérateurs, journées thématiques : observateurs, actions de communication, testing et appropriation des nouvelles épreuves, par secteur...).

### OBJECTIF STRATÉGIQUE 1.3 : AUGMENTER LA PRODUCTIVITÉ DES CENTRES DE VALIDATION

#### **Augmenter le taux de réussite**

Les formations de renforcement sont liées à la guidance et font partie des mesures d'accompagnement dont peuvent bénéficier les candidats en amont des épreuves de validation pour augmenter leurs chances de réussite. Une réflexion de fond sur la guidance a été menée et doit se poursuivre pour permettre une reconnaissance structurelle et financière de cette étape cruciale dont l'intérêt n'est plus à prouver.

Notons que les parcours de renforcement ont fait l'objet d'une attention particulière à l'échelle européenne dans le cadre de la mise en œuvre de la recommandation du 19 décembre 2016 du Conseil de l'Union Européenne. Ils comprennent les trois étapes suivantes : l'évaluation des compétences, la fourniture d'une offre de formation adaptée, flexible et de qualité ainsi que la validation et la reconnaissance des compétences acquises.

Ainsi un deuxième appel à projet (EaSI) lancé en mai par la Commission européenne visait à soutenir des actions dans ce cadre, particulièrement pour la deuxième étape. Pour y répondre, un groupe de travail s'est constitué à l'initiative du Service public Wallon et comprenant les différents opérateurs de formation et d'enseignement ainsi que les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle. Le projet « start digital » vise les développements d'outils et de formations en matière de compétences numériques. Accepté par la Commission européenne, il devrait se dérouler sur les années 2020 et 2021. Le Consortium est partenaire associé, il contribuera aux réflexions sur le développement d'outils de formations et suivra les actions au sein de comité de pilotage.

En automne 2018, le Consortium a participé à un premier séminaire (Mutual learning workshop) organisé à Bratislava, réunissant les acteurs-clé de 7 pays/régions d'Europe pour explorer les politiques et actions de mise en œuvre de la recommandation. Un second séminaire a eu lieu à Bruxelles en mars 2019 afin de faire le suivi. Lors d'une visite de la Cité des métiers, le dispositif de validation des compétences a été présenté à tous les participants.

Le Consortium a également assisté à d'autres événements européens organisés par le Cedefop et

ICF sur la validation des compétences et les Upskilling pathways.

#### **Analyser l'impact de l'actualisation du métier sur la base du profil SFMQ**

L'analyse a été effectuée dès les débuts de la mise en place du SFMQ (2011). On peut constater que le taux de réussite reste stable pour l'ensemble des métiers. Ce sont principalement des métiers de la construction qui ont été actualisés. Il faut remarquer que depuis l'actualisation, l'ensemble des UC est couvert, ce qui n'était pas le cas auparavant (ex. pour le couvreur(euse) et le plafonneur(euse)-cimentier(ère)). Une note avait été rédigée en 2014 sur les premières conséquences du travail méthodologique en lien avec le SFMQ. En 2020, un point de situation permettra de voir l'état d'avancement significatif de cette collaboration.

L'analyse de l'impact de l'actualisation se fait en lien avec les éléments statistiques des métiers.

### OBJECTIF STRATÉGIQUE 1.4 : AUGMENTER LA PRODUCTIVITÉ DE LA CÉLEX

#### **Stabiliser les procédures relatives à la production méthodologique**

En collaboration avec la responsable Qualité, une révision complète du processus « référentiel » a été entreprise (procédure et logigramme), afin d'intégrer différents éléments issus de réflexions et d'impératifs organisationnels.

#### **Participer au projet de Diagnostics croisés**

Dans la continuité de 2018, le projet de Diagnostics croisés a poursuivi ses réunions en 2019 avec la participation active des deux membres de la Célex en charge de ce projet. Cet investissement s'est fait tant au niveau du Comité d'accompagnement qu'en tant que diagnostiqueuses.

Pour rappel, 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<sup>6</sup> ;

- 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.

En plus de la participation au comité d'accompagnement et aux diagnostics réalisés par les membres, certains Centres de validation ont reçu la visite de diagnostiqueurs issus de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle. Suivant le choix des métiers à diagnostiquer, des établissements scolaires et centres de formation visités, en fonction également des mises en œuvre des profils du SFMQ, l'activité de certains Centres de validation a en effet été diagnostiquée. Plus précisément, il s'agit de Coach Forest, pour le métier de coiffeur(euse), en mars 2019, de Construfarm à Grâce-Hollogne pour le métier de carreleur(euse), au début du mois d'octobre 2019, et enfin du Centre du Forem à Tubize pour le peintre-décorateur(rice) et ce à la fin du mois de novembre 2019. Tous ces diagnostics se sont très bien déroulés et ont reçu des avis positifs.

Il faut préciser que le diagnostic concernant le métier de carreleur(euse) était un report (cf. Rapact 2018) et que le diagnostic du peintre-décorateur(rice) fait partie de la planification des diagnostics pour la période 2019-2020. En effet, ce projet en partenariat avec l'enseignement se claque sur le calendrier scolaire et non l'année civile.

### **Améliorer les outils du secrétariat**

2019 fut une année de nouveauté et ce, à plusieurs niveaux.

Tout d'abord, 2019 a vu se concrétiser l'entrée en vigueur du nouvel Accord de coopération, ce qui a demandé une révision et une mise à jour de nombreux documents. En effet, le nombre de documents faisant référence à l'ancien Accord de coopération de 2003 et donc impactés par le

changement est important. D'autres éléments de suivi et de mise à jour ont également demandé l'appui du secrétariat.

Dans ce cadre, le secrétariat a également participé au Groupe de travail qui s'est penché plus particulièrement sur la liste de l'ensemble des documents en lien avec la Qualité, que ce soit les instructions, procédures ou encore les guides.

De plus, le secrétariat a également élaboré de nouvelles procédures portant sur la mise à jour et la gestion d'outils de suivi.

Autre changement institutionnel, la mise en place de nouveaux Cabinets ministériels a été l'occasion de revoir les outils de présentation du Consortium. En collaboration avec le Service Communication, la farde de présentation a donc été revue, améliorée et complétée.

Dans le cadre de l'informatisation de la gestion de l'offre, et plus particulièrement pour ce qui touche à la procédure d'agrément, plusieurs réunions ont permis d'amorcer la réflexion portant sur la place et l'articulation des nombreuses tâches du secrétariat dans ce processus.

Les tâches récurrentes du secrétariat sont de plus en plus nombreuses du fait du développement du dispositif. Citons à titre d'exemple l'envoi postal de 8.404 Titres de compétence pour l'année écoulée.

---

<sup>6</sup> Les acquis d'apprentissage soumis à un diagnostic concernent des métiers disposant d'un profil SFMQ (Service francophone des métiers et qualifications).

### **Gérer les Ressources Humaines et développer les compétences**

L'équipe de la Célex s'est agrandie, la farde d'accueil du nouveau membre Célex, l'organigramme ou encore le « Qui fait quoi ? » ont été repensés et adaptés en conséquence. Dans la foulée, les bureaux ont eux aussi été réaménagés.

La Célex accueillera en 2020 une nouvelle Direction. Un groupe de travail GT Transition a été mis en place durant l'année 2019 afin de préparer et d'accompagner au mieux ce changement.

Les formations ont toujours la cote au niveau de l'équipe et ce, dans des domaines très variés, numérique, bien-être, communication, intergénérationnel et encore bien d'autres.

Et pour ce qui concerne le numérique, le groupe de Référents IT, actif maintenant depuis plusieurs années et toujours très attentif aux besoins de l'équipe, veille à répondre au mieux aux demandes.

### **Veiller à la protection de l'environnement**

La mise en place d'un GT Zéro papier et la participation à une Eco-team sont les nouvelles initiatives de l'année.

Une attention particulière est également accordée pour tout ce qui touche à l'impression de documents. Le but étant de réduire au maximum les impressions et de pouvoir par ce geste participer à la protection de l'environnement.

En conclusion, que ce soit dans le domaine du secrétariat, des RH ou de l'environnement, le processus d'amélioration continue reste un point d'attention essentiel et incontournable.

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

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

### **Approche individuelle :**

- L'épreuve (mise en situation professionnelle reconstituée)
- La validation sur dossier (dite "approche dossier")

### **Approche Collective :**

- La Reconnaissance des Acquis de Formation - RAF (épreuve)
- La validation en entreprise (épreuve et/ou dossier)

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

### **Introduire et analyser de nouveaux dossiers**

En 2019, il y a eu 5 dossiers RAF qui ont été traités. On revient à la moyenne que nous avons précédemment et à une certaine normalité. Les années 2017 et 2018 ayant été exceptionnelles.

Parmi ces 5 dossiers, un dossier est suspendu car des précisions sont attendues suite à la mise en place du nouveau référentiel de l'opérateur dans l'année scolaire à venir et un deuxième dossier nécessite des compléments de réponses supplémentaires. En conséquence son traitement sera finalisé en 2020.

En terme de nombre total de dossiers RAF, on atteint un total de 99 dossiers déposés depuis le début du dispositif !

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2.2 : DIVERSIFIER LES MODALITÉS D'ÉVALUATION

### **Confirmer l'approche dossier**

L'épreuve de validation, dans le sens de mise en situation reconstituée, n'est pas la seule modalité

d'évaluation utilisée : jeux de rôle, questionnaires, interviews critériées, analyse de photos, etc. sont autant d'alternatives utilisées dès les débuts du dispositif. Une note répertoriant ces différentes méthodes d'évaluation existantes figurera dans le guide méthodologique qui sera revu en 2020.

L'évaluation par dossier a fait l'objet d'expérimentations en 2016, sur l'employé(e) administratif(ive) et sur le coiffeur(euse) manager(euse). Toutefois, pour différentes raisons reprises dans une note de conclusion, ce mode d'évaluation a eu peu de succès et aucun Titre n'a été délivré par approche dossier en 2019.

Néanmoins, étant donné la constitution de la Coref accueillant(e) d'enfants à la fin de 2019, la Célex a repris contact avec le consultant déjà sollicité en 2016 pour établir une structure de portfolio plus aisée à compléter par le public visé. Le public, disposant d'une solide expérience professionnelle, ne peut que s'inscrire tout à fait dans cette démarche d'évaluation.

La structure du portfolio garde toutes les exigences de fiabilité et de validité nécessaires mais la rédaction de chaque compétence à expliciter est guidée par une série de questions permettant au candidat(e) de concrétiser ses affirmations.

Par-delà le métier précis d'accueillant(e) d'enfants, la structure établie constitue un prototype applicable à d'autres métiers, si la demande est rencontrée.

La finalisation de la Coref « accueillant(e) d'enfants » est prévue pour le premier semestre de 2020.

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

**2019** a été particulièrement propice au **développement de la validation des compétences en entreprise**. Plusieurs éléments lui donnent désormais un cadre :

- le nouvel **Accord de coopération** du 21 mars 2019 qui, en son **article 16**, prévoit la possibilité pour un Centre de validation de signer une convention avec une entreprise qui souhaite organiser elle-même des épreuves pour ses travailleurs ;

- les **deux Arrêtés de la Région de Bruxelles-Capitale** qui ont permis de dégager des moyens financiers :

- Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale concernant l'octroi d'une **subvention** de 130.000 euros allouée au Consortium de validation des compétences qui permet :

- D'engager 2 ½ ETP pour accompagner des projets de validation en entreprise ;

- De couvrir des coûts de communication (vidéo, folders, événements, site internet) et de consultation.

- Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux aides pour la validation des compétences. Cette **aide financière**, sous forme de subside forfaitaire (**600 euros/épreuve**) est octroyée aux **entreprises bruxelloises** validant leurs propres **travailleurs** en leur **sein** dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des compétences et sous certaines conditions. Cette aide nouvelle et inédite permet de compenser partiellement les coûts indirects liés à l'organisation des épreuves, dont les coûts de non-productivité du personnel mobilisé.

Les deux chargées de mission engagées pour mener à bien ce projet se sont vu confier la mission suivante :

- Développer l'utilisation de l'aide bruxelloise ;
- Effectuer la prospection auprès des secteurs et des entreprises bruxelloises (sans restriction à certains cas de figure wallons) ;
- Développer des outils (Communication, Qualité, Accompagnement, Reporting, etc.) et interfaces cohérentes avec les services publics (BEE, Actiris, HUB.Brussels, SFPME, BFO, VDAB) ;
- Assurer la mise en œuvre des différentes modalités de validation en entreprise ;
- Soutenir les entreprises/partenaires en apportant expertise et méthodologie ;
- Coordonner, piloter, mesurer, rapporter sur l'état d'avancement du projet.

Voici quelques exemples des actions menées pendant toute l'année 2019 :

#### *Outils de cadrage*

Préparation et finalisation de la lettre d'intention, la convention et le formulaire de demande de financement par Bruxelles Economie Emploi.

#### *Outils de pilotage*

Elaboration du plan d'action et de suivi ainsi que du tableau de suivi budgétaire du projet.

#### *Outils d'accompagnement spécifiques entreprise*

- Présentation générale à destination des partenaires, entreprises et travailleurs ;
- Outil de vérification de l'existence des prérequis au succès du projet ;
- Analyse de faisabilité et rapport de testing spécifique entreprise ;
- Outil de suivi (temps et dépenses) du projet.

#### *Outils de communication*

- Rédaction et publication d'articles/Newsletter dans des revues diverses (Bruxelles Métropole, 1819) et sur des supports variés (sites internet de partenaires – BECI, 1819) + traduction en néerlandais pour la région bruxelloise ;
- Avec l'aide d'une agence de communication, développement d'une campagne web : slogans, visuels (macaron, photos, ...) tous supports, publicités (Facebook, LinkedIn) et mail type pour envoi aux entreprises ;
- Avec l'aide de la responsable communication du Consortium : préparation d'une vidéo rassemblant des témoignages (partenaires, CVDC, patrons et candidats entreprise), rédaction d'un folder de présentation général du dispositif (FR et NL), d'un vade-mecum complet, de fiches explicatives et commande de cadeaux d'entreprise à l'effigie du dispositif ;
- Avec l'aide du cabinet AEGIST : préparation de l'événement de lancement (Mars 2019) et rédaction du rapport d'activité (Novembre – Décembre 2019).

### Accès aux entreprises

- Via des accès institutionnels : DG EMP, Actiris, Forem, Bruxelles Formation, BEE, VDAB ;
  - Via contacts intersectoriels : BECI, FGTB, CSC, UCM ;
  - Via des accès sectoriels : CCW, Horeca, Coiffure-Esthétique, Volta, FSTL, Fitness, Secteur vert, FFI, Educam, Volta, IFPM, Alimento, Horeca, CP 314, Woodwize, APEF, Coméos, Académie de Construction Bruxelles, Titres-Services, Non-marchand ;
  - Via des Centres de validation : Centre EFP, Centre SFPME Tuteur, BF-Logistique, CERIA, Epicuris, EPS Bruxelles Ouest, Centre coach Bruxelles, Horeca Be-Pro + 2 journées des Centres de validation.
- **Le Minimonde** (crèche) : signature de la lettre d'intention et de la convention pour la validation de 5 tuteur(rice)s en entreprise en janvier 2020.
  - Autres entreprises contactées/recontrées pour un premier partage d'information :
    - Dufour, Marquain
    - Thomas & Piron
    - Bruxelles Propreté
    - Brasserie Delsart – Strepy-Bracquegnies
    - Recma, Seraing
    - Klinkenberg
    - STIB
    - Jerouville – Libramont

### Collaboration avec entreprises

- Projets finalisés :
  - **L'Ecopain d'Ignace** - Enghien : validation de 7 opérateur(rice)s de production en industrie alimentaire en octobre 2019 avec le Centre Formalim ; 2<sup>e</sup> vague prévue en 2020 pour les métiers d'opérateur(rice) de production en industrie alimentaire (suite), tuteur(rice) en entreprise et référent(e) encadrant(e).
- Projets en cours (concrétisation en cours) :
  - **LCB Bakery** -Strepy-Bracquegnies (Copains-Group) : validation d'ouvrier(ère)s boulanger(ère)s-pâtissier(ère)s (UC1) prévue début 2020 ;
  - **Lipton** (en restructuration) – Forest : 126 travailleurs licenciés informés sur la VDC le 06/12/2019, épreuves organisées en 2019
    - conducteur(rice) de chariot élévateur : 6 candidats validés en Centre ;
    - tuteur(rice) en entreprise : 18 candidats validés en entreprise ;
    - conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire : 25 candidats validés en entreprise ;
    - autres épreuves prévues en 2020.
  - **Vinci Facilities** (Cegelec Building Services) – amorce du projet par l'information du service des Ressources humaines pour la validation des candidats tuteur(rice)s en entreprise dans toute la Belgique en collaboration avec le dispositif flamand ;

2019 s'est terminée par la **confirmation du renouvellement des subsides octroyés par la Région bruxelloise** et par l'annonce d'un **nouveau financement par la Région wallonne**. Ces moyens permettront aux chargées de mission de poursuivre leurs activités de communication, de prospect et de concrétisation des projets en cours.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2.4. : ELARGIR LA NATURE DES COMPÉTENCES ÉVALUÉES

### Participer au projet RECTEC

2019 est la 3<sup>ème</sup> année du projet Erasmus + RECTEC (Projet RECTEC) (Reconnaissance des compétences transversales en lien avec l'employabilité et la certification).

Pour rappel, 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 est en cohérence avec 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<sup>7</sup>, qui liste et qui propose une évaluation de 12 compétences transversales.

Les 3 pays membres du partenariat ont mis les compétences transversales citées en contexte et les ont intégrées dans les 4 premiers niveaux du Cadre européen des Certifications.

<sup>7</sup> Agenda européen pour la formation des adultes.

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

La Célex a compilé les expérimentations menées par ses partenaires dans le champ de l'orientation, la formation, la certification et le recrutement. Elle a tiré des conclusions pour le Consortium qui n'a pas mené d'expérimentation sur un groupe de stagiaires ou de travailleurs comme c'était le cas pour ses autres partenaires. Le colloque a suscité beaucoup d'intérêt de la part des participants. La Célex rédige une note de mise en œuvre du projet au sein des commissions de référentiels. Une version intermédiaire en a été présentée en équipe. Le travail sera finalisé en 2020.

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

Ce 3<sup>ème</sup> axe met l'accent sur l'établissement d'une information et d'une orientation structurée 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 1<sup>RE</sup> LIGNE

**Organiser des séances d'information validation à destination des conseillers et des acteurs de 1<sup>re</sup> ligne**

De nombreux conseillers ont été informés en 2019 :

- Une centaine de conseillers Actiris en collaboration avec la Cité des métiers en septembre et octobre ;
- Une cinquantaine de membres Interfédéré, le 8 novembre et le 9 décembre dans le cadre d'une journée et d'une matinée sur la validation des compétences ;
- Des contacts ont été pris avec les Cités des métiers en Wallonie afin d'envisager des actions communes en 2020.

**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).

Le site internet sur lequel des actualités sont régulièrement placées, a accueilli plus de 68.000 visiteurs en 2019 dont plus de 80% de nouveaux visiteurs.

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

**Se mettre en conformité avec le Règlement général de protection des données**

La mise en conformité avec le Règlement général de protection des données a continué à mobiliser les énergies en 2019. Plusieurs développements ont pu être réalisés en ce sens. Nous pouvons ainsi citer : l'envoi automatique d'un mail vers toutes personnes encodées dans notre base de données, la formalisation de plusieurs traitements, la possibilité de générer, pour chaque personne un document reprenant l'ensemble des informations enregistrées.

Suite à plusieurs difficultés, la désignation d'un délégué à la protection des données n'a pu être réalisée en 2019. Afin de pallier ce manquement, un appel d'offre sera lancé dans le courant de l'année 2020.

**Permettre le transfert des données relatives aux Titres, tel que prévu dans l'Accord de coopération**

Le nouvel Accord de coopération du Consortium, signé le 21 mars 2019, permet désormais, sur base de l'accord du candidat, le transfert des informations de réussite et d'échec vers les services publics de l'Emploi. Afin de permettre ce transfert, la plateforme Val'id a été adaptée au regard de l'Accord de coopération.

Par ailleurs, le consortium a obtenu le mandat pour avancer sur la problématique du transfert des données, en collaboration avec Actiris et Le Forem. Une première réunion de travail est planifiée début mars 2020, permettant au chantier de débuter.

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 les modalités de gestion de l'offre de validation dans le cadre des cellules de reconversion**

En collaboration avec les chargées de mission du FOREM, un chronogramme a été développé, afin de préciser les modalités de gestion de l'offre de validation dans le cadre des cellules de reconversion. Il a été présenté aux membres du Copil (comité de pilotage) ainsi qu'au Forem Formation et Compétences, qui l'ont accepté. Ce travail visait un double objectif :

- Envisager les différents cas de figures auxquels les cellules de reconversion pourraient être confrontées (VDC au sein des entreprises ou en centres ;
- Impliquer et mobiliser le plus rapidement possible les centres de validation pour une meilleure réactivité face aux demandes de validations.

Plusieurs projets ont été menés auprès d'entreprises afin de dispenser une information sur le dispositif de validation des compétences. Les entreprises couvrent des secteurs aussi divers qui vont de l'industrie, en passant par la logistique et l'alimentaire.

### **Développer la validation des compétences en milieu carcéral**

**En Région de Bruxelles-Capitale :** Eu égard aux enseignements des accompagnements réalisés en 2018 et, étant donné les caractéristiques des prisons bruxelloises qui connaissent un fort turn-over de détenus, il a été décidé de réorienter l'accompagnement vers les ex-détenus et une coopération avec les prisons situées en Wallonie.

**En Région wallonne :** Une impulsion a été donnée dans le cadre de la précédente législature de manière à ce que deux équivalents temps plein soient engagés par Le Forem pour développer des actions de formation et de validation à destination des détenus. Ces engagements ont été progressivement réalisés en 2019 et ont développé

les actions précisées dans le Rapport d'activités du Forem<sup>8</sup>.

### **Développer la validation des compétences pour les personnes en situation d'handicap**

Le Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire travaille sur un projet de validation du métier d'employé(e) administratif(ive) avec la Ligue Braille.<sup>9</sup>

### **Développer des partenariats avec le service de l'insertion**

Les contacts entre INTERFEDE, FEBISP et CVDC sont maintenus de manière régulière. La demande faite par les Fédérations de l'Insertion de pouvoir participer au Comité directeur du CVDC n'a pas pu être rencontrée, mais la décision a été prise par le Comité directeur de recevoir les Représentants de ces organismes régulièrement afin d'établir un dialogue constructif avec les organismes d'insertion socio-professionnelle.

Une note de travail a été coproduite en ce sens et ses orientations seront mises progressivement en œuvre en 2020.

Parallèlement un travail a été réalisé afin de préciser les modalités de collaboration dans le secteur de la Construction du Hainaut. Il a été prolongé et intégré dans une démarche de réflexion menée par l'Instance Bassin de Charleroi. Un projet-pilote démarrera en Mars 2020.

En Région bruxelloise, le partenariat secteur de l'Insertion et CVDC a été intégré aux travaux de la Coordination bruxelloise<sup>10</sup>.

### **Maintenir des partenariats avec les instances bassins.**

La collaboration en termes d'échange d'informations et de statistiques entre CVDC et Instances bassins EFE est maintenue et efficiente. D'autres pôles de synergie sont souhaités par le CVDC.

Le Pôle de synergie Alpha-Fle-Val a alimenté la poursuite et la structuration de l'accompagnement des publics ISP par les Missions locales.

<sup>8</sup> Voir le point D.2.2 de ce présent rapport d'activité.

<sup>9</sup> Voir le point D.1.2 de ce présent rapport d'activité.

<sup>10</sup> Voir le point D.1.1. de ce présent rapport d'activité

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

---

**Développer l'Accès Partenaire**

Développé fin 2017 et mis en œuvre dès 2018, l'Accès Partenaire permet aux partenaires des Centres de validation de pré-encoder des candidats dans la plateforme Val'id. L'utilisation de ce nouvel outil a connu une nette croissance en 2019. Il est désormais utilisé tant au niveau des suivis partenariats généraux (Cités des métiers ; Validation en milieu carcéral) que par des partenaires en lien direct avec un ou plusieurs Centres.



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

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 prévu dans l'article 20 §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 à la collectivité. Ce 4<sup>ème</sup> axe concerne la **possibilité d'un parcours de formation au sein des opérateurs du Consortium au départ d'un 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

### Poursuivre les collaborations avec le SFMQ

La collaboration entre le SFMQ et le Consortium, se poursuit et se renforce. Il est à noter que le SFMQ, en 2019, a promu la Célex comme participante des Coprofors et non plus simplement comme invitée ; et que par ailleurs le SFMQ est désormais invité au Comité directeur en application du nouvel Accord de coopération du 21 mars 2019.

L'input du SFMQ est valorisé au cours de l'actualisation des métiers, les experts méthodologiques du Consortium assistent au préalable aux Coprofors, dans la mesure des possibilités. C'est ainsi qu'en 2019, la Coprofor du collaborateur(rice) administratif(ive) a été suivie par un expert méthodologique. Des avis de conformité ont été remis et à la fin de 2019, la Célex pouvait compter sur **26 métiers** avec avis de conformité, soit **77 Titres**.

### Développer des dispenses au Jury CESS

La Célex a travaillé également, en lien avec les Centres de validation réceptionnant les demandes et

avec la direction générale de l'enseignement ordinaire de la CFWB, à établir un schéma de dispenses d'examens en vue de l'obtention du CESS qualifiant. C'est ainsi que les Titres d'employé(e) administratif(ive) permettent la dispense du module de bureautique dans l'option auxiliaire administratif et d'accueil du degré professionnel (économie-tourisme).

Des développements sont en cours pour permettre davantage de dispenses d'examens dans la même option. C'est ainsi qu'en 2019, le Titre d'agent(e) d'accueil permet la dispense du module Techniques d'accueil, d'organisation et de secrétariat pour la même option auxiliaire administratif et d'accueil du degré professionnel (économie-tourisme).

Les concertations avec la direction du Jury se poursuivront en 2020, notamment en vue de confirmer l'hypothèse que les Titres EMPLCOM pourraient permettre la dispense d'une épreuve sur un autre CESS que celui d'auxiliaire administratif, plutôt orienté « vente ».

La Célex veillera à disposer d'une notification de la part de la Direction de l'enseignement ordinaire de la CFWB afin de déployer les effets obtenus en 2018 et 2019.

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

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 Enseignement qualifiant Emploi Formation, tous les métiers sont référencés sur la norme Rome V3.

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.

Par ailleurs, le Consortium a participé jusqu'en 2019 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. Ce groupe de travail a produit une base de données mettant en correspondance les offres de formation et de certification des différents opérateurs. Ce résultat devait être soumis aux instances politiques afin qu'elles décident la suite à y donner.

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

En 2019, poursuivant le travail entrepris l'année précédente, la Célex a positionné les 4 Titres de technicien(ne) PC & Réseaux au niveau 3 (UC1) et 4 (U2 à 5). La Célex a également introduit les dossiers de demande de positionnement au niveau 3 des Titres d'employé(e) administratif(ive) et d'aide-ménager(ère). Toutefois, ces deux derniers métiers sont en attente d'approbation, le Cadre se trouvant sans direction depuis août 2019.

Néanmoins, nous pouvons considérer que 14 Titres sont positionnés et sont inscrits au CFC, dont 3 de niveau 2 (auxiliaire technique de spectacle et fossoyeur(euse)).

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

Afin d'informer le candidat sur les différents parcours envisageables à la suite de l'obtention de son Titre de compétence, nous informons le candidat sur les possibilités de reprise en formation.

Pour cela, le Consortium doit disposer d'une information mise à jour de la part des opérateurs de formation. Or, la récolte de ces informations est difficile.

En outre, nous ne pouvons à ce jour mesurer l'utilisation de la valorisation du Titre de compétence lors de la reprise en formation. En effet, il y a très peu, voire aucune donnée chiffrée disponible vu les spécificités des bases de données des opérateurs. Ainsi, à l'inscription d'un apprenant, il ne lui est pas systématiquement demandé s'il dispose d'un Titre. D'autre part, il est impossible à la Cellule exécutive d'effectuer un suivi de tous les candidats après l'obtention de leur Titre.

Alors que des actions de renforcement existent, là aussi, il ne nous est pas possible de savoir actuellement combien de personnes en bénéficient ni leur impact sur le taux de réussite. De même, pour les personnes qui ont suivi une formation de renforcement, nous ignorons si elles passent effectivement par la suite une épreuve de validation des compétences.

Quelques pistes ont été formulées :

- Reconnaître et mettre en œuvre, parmi les priorités de chaque acteur, cette articulation entre validation et formation.
- Entreprendre des adaptations structurelles au sein des opérateurs afin d'augmenter la flexibilité et la place pour des modules courts de formation.
- Revoir les conditions d'attribution des financements afin qu'elles prennent mieux en compte les problématiques et les solutionnent.
- Recherche de financements complémentaires permettant la pérennisation des actions, par exemple une plus grande collaboration avec les secteurs, tant sur le plan pécuniaire que pour la mobilisation des ressources humaines et matérielles.

Afin de mieux piloter le système et mesurer l'impact des différentes actions, une récolte d'informations systématique est donc nécessaire. Celle-ci nécessite des moyens humains et informatiques directement sur le terrain.

## **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 5<sup>ème</sup> 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

### **Amplifier l'accès à la profession**

La Célex a veillé également, dans le cadre de cet objectif, à développer une réponse efficiente en termes d'épreuve pour le jury central en vue de l'accès à la profession.

C'est ainsi que la Célex a participé à la demande de Bruxelles Economie et Emploi à des réunions sectorielles en vue d'une réforme de l'accès à la profession en Région de Bruxelles-Capitale.

En effet, le 30 novembre 2017, le Gouvernement bruxellois a approuvé une note d'orientation qui met l'accent sur la valorisation des compétences et notamment de leur validation.

Les objectifs du Gouvernement s'articulent autour de deux axes de réforme.

1. Il est proposé de supprimer, pour chaque profession, l'examen théorique du Jury central, organisé par l'administration et de remplacer ce dernier par une épreuve de validation des compétences, tout en maintenant les possibilités d'accès via l'expérience. Fin 2017 et début 2018, un projet pilote portant sur le coiffeur(euse) autonome a démontré que les tests théoriques des jurys centraux ne sont pas adaptés à la réalité de la profession, à l'inverse de l'épreuve pratique. Le projet-pilote sur le

coiffeur(euse) autonome a continué tout au long de l'année 2019.

2. Le Gouvernement se donne également pour objectif de supprimer les discriminations existantes entre Belges et Européens et propose entre autres, de supprimer, pour chaque profession, le jury central et de remplacer le jury central par des épreuves de validation des compétences.

Des ateliers de concertation entre secteurs, opérateurs de formation, CVDC, Bruxelles Economie Emploi, ont été organisés pour 9 professions, suivis de 3 ateliers transversaux. La Célex a participé à tous les ateliers et un rapport a été produit.

Toutefois, la validation des compétences comme remplacement de l'épreuve théorique du Jury, si elle est soutenue par un certain nombre de secteurs, est une solution parfois pratiquement plus difficilement envisageable dans certains cas. Des orientations définitives en la matière doivent encore être prises tant à Bruxelles qu'en Wallonie.

Enfin, la mise à jour, par la Célex, des bases de données DIPLO est régulière, tant du côté bruxellois que du côté wallon.

### **Reconnaitre des Titres de compétence au niveau des pouvoirs locaux et régionaux**

En 2019, les travaux de la commission de référentiels du métier d'aide-cuisinier(ère) en collectivité, métier demandé par les pouvoirs locaux wallons, ont été terminés. Celui-ci est déjà mis en œuvre dans un Centre de validation des compétences. Les premières épreuves sont prévues en janvier 2020.

Les pouvoirs locaux wallons ont également demandé le métier de référent(e)-encadrant(e) dont le référentiel a été terminé en 2019.

Le référentiel du fontainier(ère) a été déposé au Comité Directeur fin 2019. La Société wallonne des eaux et Vivaqua étaient représentés lors des réunions de la commission de référentiels.

De manière générale, les pouvoirs locaux sont invités à participer à certaines commissions de référentiels (exemple : monitoring de l'agent(e) d'accueil, accueillant(e) d'enfants)

## En Région wallonne

Dans les administrations communales et les pouvoirs locaux, la circulaire Furlan ouvre, depuis 2011, la possibilité de valoriser la reconnaissance des compétences certifiées par un Titre de compétence.

L'Arrêté du Gouvernement wallon modifiant les articles 19 et 119ter ainsi que l'Annexe III du Code de la fonction publique wallonne en ce qui concerne les diplômes et certificats pris en considération pour l'admission dans les services du Gouvernement wallon, y compris les certifications professionnelles délivrées par les opérateurs publics a été approuvé le 9 mai 2019.

Le Gouvernement wallon vise ainsi à :

- Conserver un haut niveau de qualité aux emplois de la fonction publique
- Respecter les compartiments d'accès aux niveaux d'emploi (A,B,C,D) en référence à des niveaux d'acquis d'apprentissages particuliers. Le recours au positionnement des certifications dans le Cadre Francophone des Certifications est jugé comme étant approprié pour permettre la garantie de correspondance dans les niveaux des certifications.
- Garantir une équité de traitement entre détenteurs de certifications
- Soutenir l'accès à l'emploi pour les détenteurs d'une certification publique.

La Commission consultative et d'agrément a remis un avis positif à l'avant-projet d'Arrêté étant donné que ce sera favorable tant aux citoyens visés qu'aux institutions concernées. Cela ouvre les possibilités à la fonction publique d'engager du personnel ayant des compétences acquises grâce à l'expérience professionnelle et plus uniquement sur base de connaissances scolaires.

Dorénavant, l'accès à la fonction publique ou parapublique wallonne est rendu possible grâce à un Titre de compétence ou une certification professionnelle. Des inégalités créées entre les citoyens détenant une certification de l'enseignement et ceux qui n'en détiennent pas sont donc levées.

Cela vaut tant pour les conditions d'engagement que pour la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel déjà engagés de façon contractuelle.

## En Région de Bruxelles-Capitale

En Région de Bruxelles-Capitale, des ordonnances régionales et des arrêtés de la Cocof ont été pris en 2017-2018, portant sur la possibilité de l'ouverture des procédures de recrutement de la fonction publique de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire française et de la Commission communautaire commune, ainsi que de leurs OIP, aux porteurs d'un Titre de compétence.

Les détenteurs d'un Titre ont désormais accès aux recrutements de niveau C (niveau 2 en Cocof), que les procédures passent ou non par le Selor.

Des avancées ont également été enregistrées au niveau des pouvoirs locaux bruxellois, qui se traduisent concrètement par l'accès au niveau C de la fonction publique locale dans les communes et CPAS bruxellois qui activent cette possibilité.

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

### Organiser des comités de suivi sectoriels

Les collaborations avec les secteurs professionnels se sont poursuivies en 2019 afin d'amplifier la **reconnaissance** et la **valeur d'usage des Titres de compétence** sur le marché de l'emploi.

**5 comités de suivi** ont été organisés avec différents secteurs partenaires de la validation et le SFMQ (FSTL, Cefora, Volta, CP 314, Educam). Que ce soit dans le cadre d'une convention sectorielle spécifique signée entre le secteur, le SFMQ et le CVDC, dans le cadre d'une convention particulière ou d'un plan de travail entre le secteur et le CVDC, les objectifs de ces réunions sont de :

- **Faire un état de situation** des référentiels et des actions en cours pour le secteur :
  - des **profils métiers/formation** actifs, en cours, à venir au niveau du SFMQ ;
  - des **référentiels de validation** actifs, en cours ou suggestion de métier(s) à produire 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 actifs pour le secteur (activités des Centres, difficultés rencontrées, taux de

- réussite et de présence, mise en place de modules courts de renforcement, etc.) ;
  - des **actions de communication** menées ou en cours (séances d'information, articles dans la presse, témoignages, production de vidéos et d'outils de communication, campagne de promotion, collaboration sur les réseaux sociaux etc.) ;
  - des actions pour amplifier la **reconnaissance** et les **usages sociaux et économiques** du Titre de compétence dans le secteur (reconnaissance des Titres de compétence au niveau des pouvoirs locaux et régionaux, reprise en formation, accès à la profession, accès au jury central CESS, accès aux allocations d'insertions pour les moins de 21 ans, etc.).
  - des actions de développement de la **validation en entreprise** (présenter ce projet, détailler les actions mises en œuvre en termes d'information aux entreprises, contact avec les entreprises du secteur,...)
  - des actions de développement de la validation du **tuteur(rice)** en entreprise.
- **Décider des actions concrètes à mener** en collaboration avec le SFMQ et le secteur pour continuer à développer les usages de la validation pour ses usagers.

Par secteur, les éléments qui ressortent de ces contacts sectoriels sont repris ci-dessous.

#### *FSTL*

Un contact peut être pris avec Assuralia concernant la certification officielle qu'est le Titre de compétence afin d'en informer des compagnies d'assurances et des courtiers.

#### *Cefora*

Le profil du collaborateur(rice) administratif(ive) étant en cours d'élaboration au SFMQ, la responsable des Experts méthodologiques participe à la Coprofor afin de prendre connaissance du découpage en UAA et de sensibiliser sur les conséquences des profils d'évaluation pour la validation des compétences. A voir comment ce profil s'articulera avec les métiers d'agent(e) d'accueil et d'employé(e) administratif(ive) proposés à la validation. La validation des compétences numériques a également été évoquée en lien notamment avec l'étude « Be The Change » d'Agoria. Le secteur a

suggéré de cibler les formations courtes qu'il propose pour les chercheurs d'emploi pouvant être utiles pour se renforcer avant ou après une épreuve pour tenter d'obtenir un Titre de compétence.

#### *Volta*

Outre le dictionnaire illustré réalisé par le secteur, les modules de renforcement RGIE (Règlement général des Installations Electriques) se poursuivent. Dans le cadre du projet d'« accompagnement court et long » à Bruxelles, la Mission locale de Schaerbeek a fait part du besoin d'une mini-formation de renforcement plus pratique, pour des personnes ayant déjà travaillé dans le métier à l'étranger, qui leur montrerait le niveau de finition attendu en Belgique pour la pose de conduites, blochets en encastré, ... Ce sujet fait l'objet d'une réflexion au sein du groupe de travail Formation chez Volta qui pense développer une formation « E-learning électricité de base ».

Lors de cette rencontre le suivi des actions de l'accord-cadre bruxellois a été intégré à l'ordre du jour. Il a été proposé d'avoir la même dynamique avec les autres secteurs concernés.

#### *CP 314*

Ce secteur rassemble la coiffure, l'esthétique et le fitness.

La coiffure a lancé un label national : Label Hair Expert. Différents critères sont requis. Le Titre de compétence de coiffeur(se) autonome est reconnu comme preuve pour le critère de la « connaissance ». Les démarches sont en cours pour l'agrément du Centre Coach pour le fitness, métier qui n'a pas encore été mis en œuvre. Les comités de suivi sectoriel sont aussi l'occasion de faire un lien avec des projets mis en place comme le projet d'« accompagnement court et long » qui implique des Missions locales bruxelloises. Organiser une rencontre entre le secteur et la Mission locale d'Etterbeek concernée par les métiers de coiffeur(euse) et d'esthéticien(ne) est donc programmé.

Concernant les modules de renforcement, le secteur a montré un intérêt pour avoir les statistiques portant sur les taux d'échec et de réussite par critère afin de pouvoir évaluer ce qui serait nécessaire à mettre en place.

## *Educam*

La question de l'articulation entre la certification sectorielle et le Titre de compétence est toujours d'actualité. Les avancées de la Coref concernant l'actualisation du profil du mécanicien d'entretien en fonction du profil SFMQ sont attendues. Un module de renforcement en montage de pneus est proposé ce qui influence aussi le taux important de présence aux épreuves. L'outil utilisé par le secteur pour déterminer les raisons des échecs à la certification sectorielle serait intéressant à approfondir. La question de l'accès à la profession a également été évoquée.

## *Autres*

De plus, nous avons également eu une rencontre avec la **Construction** et deux Centres wallons proposant les métiers de l'**Horeca**. L'objectif poursuivi était de faire un état de la situation en vue de préparer un prochain comité de suivi sectoriel.

Une rencontre a eu lieu avec la fédération **RESSOURCES** qui représente les entreprises sociales et circulaires du secteur de la réutilisation des biens et des matières. La première épreuve à blanc pour le métier de Valoriste généraliste venait d'être réalisée à BF Construction. C'était l'occasion de parler de diverses perspectives avec cette fédération qui est plutôt transsectorielle.

Bien que des comités de suivi sectoriels n'aient pas été programmés en 2019, des projets se poursuivent ou débutent comme des **modules de renforcement**. Par exemple : Titre-service a développé différents outils dont une page web gratuite et libre d'accès comprenant une web série, des courtes vidéos explicatives, des quiz et jeux interactifs, des trucs et astuces à utiliser seul ou en groupe ([www.my-perfect-day.be](http://www.my-perfect-day.be)).

D'autres secteurs proposent des formations aux travailleurs et/ou chercheurs d'emploi de leur secteur (CRF, secteur vert, CP 314...) ou l'accès à des contenus pédagogiques et autres outils didactiques (métiers de la construction, secteur vert...). Fin de l'année 2019, un outil informatique et didactique a été finalisé par Alimento concernant la règle de trois qui est une réelle difficulté pour un certain nombre de candidats à la validation. Les Centres de validation concernés bénéficient d'un accès pour permettre à leurs candidats d'en bénéficier.

## **Assurer le suivi et le développement des fiches communication**

Cette année a permis de continuer des actions prévues dans le cadre des partenariats/ convention existantes. Soulignons-en quelques-unes :

- Une vidéo a été produite pour le secteur alimentaire pour promouvoir la validation des compétences en entreprise.
- La collaboration avec le secteur de la coiffure a permis la production d'une vidéo à destination des patrons, ainsi qu'une présence sur le Salon Hair Game en janvier 2019.
- Plusieurs rencontres ont eu lieu avec des membres de la Confédération construction wallonne (invitations à 2 CA, présence sur le Rendez-vous de la construction wallonne, ..) et diverses actions concrètes sont planifiées pour 2020
- Collaboration à la production d'une vidéo à destination des partenaires sociaux IFPM.

Des collaborations pour mieux communiquer sur les réseaux sociaux en collaboration avec les secteurs ont été enclenchées et seront déployées en 2020.

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

---

**Poursuivre le travail relatif aux certifications sectorielles (peintre industriel) et l'élargir à d'autres certifications.**

Pour le peintre industriel, les 4 premières unités de compétence (UC) sur les 6 qui composent le métier donnent accès à la certification sectorielle du BCCA.

Des travaux similaires sont entrepris pour que les TC des métiers de frigoriste et de mécanicien d'entretien automobile puissent donner accès soit à un agrément soit à une certification sectorielle.

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. Plus de 600 personnes suivent la page LinkedIn et la page Twitter.

**Favoriser la validation du Tuteur(rice) en entreprise**

Le GT Tuteur(rice) en entreprise a permis en 2019 de réunir des Centres de validation des compétences afin d'améliorer les outils et d'envisager les modalités de la validation des compétences en entreprise. Ces actions continueront en 2020.



---

## 2. MISSIONS DE BASE

---

### 2.1. DÉVELOPPER DE NOUVEAUX MÉTIERS

8 nouveaux métiers ont été développés par le Consortium en 2019.

- Le régisseur(euse)
- Le référent(e) encadrant(e) intersectoriel
- L'aide-cuisinier(ère) en collectivité
- Le fontainier(ère)
  
- Le monteur(euse) en chauffage et sanitaire
- Le magasinier(ère)
- L'ouvrier(ère) boulanger(ère) pâtissier(ère)
- Le peintre industriel

#### Remarques

- Les 4 premiers métiers sont des nouveaux métiers non encore traités par le Consortium, les 4 suivants sont des actualisations de métier d'après les profils du SFMQ.
- Lorsqu'on lit les chiffres de production de la Célex, il faut les comprendre dans le sens de métiers présentés et approuvés par le comité directeur. Certaines commissions de référentiels ont entamé leurs travaux l'année précédente mais, depuis le début du dispositif, c'est la date du comité directeur qui signale l'année de production des référentiels

En 2019, 3 des nouveaux métiers devraient être positionnés dans le Cadre Francophone des Certifications : aide-cuisinier(ère) en collectivité (niveau 2), référent(e) encadrant(e) intersectoriel (niveau 3), régisseur(euse) (niveau 4).

Depuis 2005, 66 métiers ont été développés par la Célex.

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

Des demandes d'amélioration ont été faites qui ont permis une modification légère des référentiels (couvreur(euse), esthéticien(ne))

Deux monitorings complets ont été réalisés :

- Aide-ménager(ère) : un monitoring efficient qui a permis de revoir le métier en tenant compte de la réalité de terrain (par ex. suppression du critère de couture) et ajout d'éléments indispensables de nettoyage (vitres)
- Agent(e) d'accueil : également un monitoring efficient qui permettra aux Centres intéressés d'augmenter le nombre de candidats par session, l'épreuve ayant été fort allégée en termes de quantité de jeux de rôle ; de même la phase de familiarisation a été raccourcie mais l'essentiel des tâches de l'agent(e) d'accueil ont été maintenues.

### 2.3. CONTRÔLER LA MÉTHODOLOGIE DES SESSIONS D'ÉPREUVE

1.761 sessions ont été traitées et commentées en 2019. Le traitement englobe tant les remarques méthodologiques adressées aux Centres que les demandes brèves d'amélioration nécessitant un échange avec le président de la Coref.

### 2.4. PARTICIPATION AUX ÉPREUVES À BLANC

Plusieurs épreuves à blanc ont eu lieu en 2019 :

- Valoriste (nouveau métier pour le Centre de Bruxelles Formation Construction) approuvé en 2017
- Cuisinier(ère) travaillant seul(e)
- Réceptionniste en hôtellerie
- Serveur(euse) de restaurant
- Aide-cuisinier(ère) en collectivité
- Installateur(rice) électricien(ne) industriel
- Employé(e) administratif(ive)
- Monteur(euse) en chauffage-sanitaire (au Centre Bruxelles Formation Construction et au Centre Le Forem Construction Verviers)

## 2.5. PRÉSENTER LA MÉTHODOLOGIE

Dès le début du Consortium, la Célex a accueilli des délégations étrangères. En 2019, elle a accueilli une délégation algérienne.

De même, elle a assuré une présentation de la validation à une future cellule de reconversion Hexcel et à la Mirec.

## 2.6. VERS UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE PARTAGÉE

Les Ministres de tutelle ont chargé les cinq opérateurs publics francophones de formation et de validation des compétences en collaboration avec les partenaires sociaux de vérifier, au travers d'un projet-pilote, les conditions et les modalités de mise en œuvre d'une certification unique partagée par les opérateurs de formation et de validation qui regrouperait/remplacerait deux certifications professionnelles : le Titre de compétence et le certificat de compétence acquise en formation (Cecaf).

Le double objectif assigné au certificat de compétence professionnelle (CCP) est de dessiner les contours d'une certification professionnelle commune à tous les opérateurs de formation et de validation dont :

- la valeur puisse être reconnue par les acteurs du marché du travail pour l'accès à l'emploi, avec des effets de droit garantis
- et qui permette la reprise d'études ou de formation par la valorisation des acquis auprès des acteurs de l'enseignement, de la formation et de la validation par le biais d'une lecture partagée et commune, qu'est l'UAA.

L'objectif à moyen terme est de mettre en place, au regard du morcellement existant dans le domaine de la certification professionnelle, un dispositif plus simple, plus cohérent et plus lisible pour le citoyen, pour les employeurs et pour l'ensemble des parties prenantes.

Afin de rencontrer cet objectif, un Comité de régulation situé au sein du Consortium a été mis en place réunissant Bruxelles Formation, le CVDC, le Forem, l'Ifapme, le SFPME, les partenaires sociaux, ainsi que l'EPS comme observateur dans un premier temps et puis membre à part entière

Le projet a été expérimenté sur un métier disposant d'un profil SFMQ (installateur électricien résidentiel) et sur un métier n'en disposant pas (coffreur). Dans le cas du métier ayant un profil SFMQ, l'essentiel du travail se situe au niveau de l'examen de l'opérationnalisation de l'épreuve mise en œuvre par le(s) opérateur(s), c'est-à-dire par la validation du cadre normatif commun d'évaluation de chaque UAA (ce qui correspond à nos référentiels de validation). Dans le cas d'un métier non SFMQ, avant de passer à cette étape, une partie du processus est consacrée à la validation, par les partenaires sociaux, du contenu du CCP : UAA et compétences visées par ce métier (ce qui correspond à notre profil de certification).

A l'issue de ce premier projet pilote mené de novembre 2018 à mars 2019, un rapport a été rédigé, rapport dont les 3 gouvernements ont pris acte.

Différents avis ont été sollicités, par exemple auprès des Comités de Gestion des opérateurs de formation, de l'instance bassin bruxelloise, du CESEW et du CESRBC, des organisations syndicales, etc.

Sur base du rapport du projet pilote, les 3 gouvernements ont décidé de la mise en œuvre d'un second projet pilote destiné à approfondir les questions d'organisation, de méthodologie, juridique et plus opérationnelles telles que les développements informatiques nécessaires à l'échange et la structuration des informations relatives au CCP. Dans le cadre de la fin de la législature, ces décisions ont été notifiées aux opérateurs concernés ainsi qu'une note précisant certaines modalités, les thématiques à développer et 16 questions précises auxquelles le second projet-pilote devra apporter réponse.

Le début de la nouvelle législature a permis d'enregistrer la lettre de mission permettant de démarrer le second projet-pilote. Reçue le 12 décembre, cette lettre de mission signée par les 4 Ministres de tutelle permettra, en un an, d'élargir le test à 10 métiers (SFMQ et hors profil SFMQ, dont certains bénéficiant déjà du processus RAF).

Le Comité de régulation du projet-pilote a été élargi aux Services publics de l'Emploi et de l'Enseignement de Promotion sociale ainsi que d'un représentant de la Cellule exécutive du SFMQ, à titre d'observateur. Ce Comité de régulation sera par ailleurs officiellement institué au travers d'une

mission complémentaire confiée au Consortium de validation des compétences, en application de l'article 5, alinéa 3, 13° de l'Accord de coopération du 21 mars 2019 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française, relatif à la validation des compétences.

Un Comité d'accompagnement, soutenu par une ressource externe spécialisée dans l'évaluation, assurera le suivi et l'évaluation continue de ce second projet pilote et de l'ensemble des implications de ce chantier de simplification de la certification professionnelle, comme le prévoient les déclarations de politique régionale et communautaire.

Les ministres de tutelle ont demandé que ces deux instances soient mises en place dans le courant du mois de janvier 2020.

---

### 3. PLANS D' ACTIONS

---

En 2020, 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 de Consortium se décline en cinq axes permettant de consolider et d'amplifier le dispositif de validation des compétences.

- **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'étude ou 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
- Alimenter une gestion de l'offre plus proactive sur base notamment de l'outil de captation des métiers et une exploitation des arborescence SFMQ
- Répartir au mieux l'offre entre les différents opérateurs et viser une meilleure couverture géographique de la validation
- Développer les unités de compétence peu ou non mises en œuvre
- Soutenir la communication des Centres de Validation selon un plan d'actions défini en

tenant notamment compte des résultats du GT Prospective

##### **Objectif stratégique 1.2 : Professionnaliser les acteurs des Centres de validation**

- Poursuivre le travail de communication interne (échange et modélisation des bonnes pratiques)
- Professionnaliser la guidance

##### **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 ou de renforcement

##### **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.
- Améliorer les outils du secrétariat
- Favoriser l'implication du personnel
- Participer au Diagnostic croisé
- Préparer et mettre en œuvre la transition au niveau de la direction de la Célex
- Préparer et mettre en œuvre la transition au niveau de la présidence de la Célex

#### **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

**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)
- Développer l'approche entreprise

**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 la validation en entreprise (cf. Axe 5)
- 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 1<sup>re</sup> ligne**

- Organiser des séances d'information validation à destination des conseillers et des acteurs de 1<sup>re</sup> 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**

- Mettre en œuvre le transfert des données vers le SPE
- Se mettre en conformité avec le Règlement Général de Protection des Données

- Concevoir, implémenter et mettre en œuvre 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
- Accompagner les différents opérateurs (Febisp, CPAS, CTA...) pour l'implémentation dans leurs pratiques des vade-mecum et autres outils favorables aux partenariats (centre métiers, deuxième porte, approche dossier...)
- Élargir les partenariats pour les personnes en situation de handicap
- Etablir les partenariats relatifs aux publics migrants
- Elargir les partenariats avec le milieu carcéral
- Développer des collaborations avec les bassins
- Développer les actions avec les CPAS bruxellois

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

- Mettre en œuvre la deuxième porte 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

**AXE 4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprises d'étude 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**

- Tenir compte de l'évolution de l'accès à la profession dans la méthodologie
- Participer à la réflexion relative au CCP

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

- Participer au GT Nomenclature

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

- 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**

- 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 les pratiques d'identification et de 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'Orient 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

## D. RAPPORT PAR RÉGION<sup>11</sup>

### 1. RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

#### 1.1. RAPPORT INTER-OPÉRATEURS

##### 1.1.a. RÉALISATIONS EN CHIFFRES

#### **Le contexte institutionnel bruxellois**

Le développement de la validation des compétences s'inscrit dans les priorités bruxelloises déclinées dans la **Stratégie GO4Brussels 2025** et, plus spécifiquement au sein du **Plan Formation 2020**. Le Plan Formation 2020 vise à contribuer à améliorer la participation des bruxellois à l'emploi en améliorant leurs compétences et niveaux de certification et en concrétisant le droit à la qualification tout au long de la vie.

Les partenaires bruxellois participent 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 notamment à délivrer d'ici 2020 plus de 2.000 Titres de compétence annuels.

Plus récemment, l'accord 2019-2024 du Gouvernement de la COCOF a affirmé sa volonté d'accélérer le développement de la Validation des compétences en Région de Bruxelles-Capitale, en visant à terme la délivrance de minimum 4.000 Titres de compétence via les épreuves de validation ou après formation.

Dans ce contexte, la Coordination bruxelloise a été chargée depuis avril 2016 de coordonner les efforts pour atteindre cet objectif, notamment en agissant sur le développement de l'offre mais aussi sur des projets spécifiques transversaux comme le projet « SPOC et accompagnement » ou le montage de centre de validation coupole (cfr. infra). Pour ce faire, elle a été dotée de ressources humaines et de moyens via le Fonds d'impulsion. Mis en œuvre à partir de 2016, ce fonds a permis de faire véritablement décoller la validation à Bruxelles en mettant à disposition des moyens importants qui étaient nécessaires pour financer des ressources

humaines supplémentaires, acheter des équipements, développer les modules de formation préparatoire aux épreuves de validation, etc.

Ainsi, ce sont les partenaires bruxellois, soutenus par la Coordination bruxelloise, qui œuvrent pour le développement du dispositif de validation en Région bruxelloise.

En septembre 2019, une nouvelle secrétaire de la coordination bruxelloise a été désignée. La coordination s'est élargie en regroupant aujourd'hui des représentants de Bruxelles Formation, l'Enseignement de Promotion sociale du SFPME/EFP, d'Actiris, de la FEBISP, de Talent, de l'ERAP, de l'Instance Bassin Enseignement qualifiant Formation Emploi – Bruxelles ainsi que de la Cellule exécutive du CVDC.

La coordination bruxelloise de la VDC, lieu de concertation entre les acteurs bruxellois, s'est réunie 4 fois en 2019 afin de faire régulièrement le point sur le développement de l'offre et sur la gestion du Fonds d'impulsion (2 arrêtés de la COCOF ont porté sur l'année 2019). L'année 2019 a également été marquée par des élections et la nomination d'un nouveau ministre de tutelle, Bernard Clerfayt. Ce changement a nécessité des contacts spécifiques.

#### **Objectifs bruxellois 2019**

Pour l'année 2019, les objectifs étaient les suivants :

- 550 Titres de compétence délivrés via épreuves (dont 333 pour le FSE et 217 pour la S2025) ;
- 1.400 Titres de compétence délivrés via la RAF (dont 755 pour le FSE et 645 pour la Stratégie GO4Brussels 2025).

<sup>11</sup> Le terme « Région » fait ici référence aux régions définies par le Fonds social européen (<http://www.fse.be/index.php?id=251>)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	% obj. FSE atteint (2018)
<b>Centres de validation actifs</b>	9	9	12	13	12	11	/
<b>Métiers proposés à la validation et actifs</b>	13	13	14	17	20	22	/
<b>Sessions réalisées</b>	122	126	148	150	388	517	/
<b>Epreuves réalisés (obj. FSE 2019 : 476<sup>12</sup>)</b>	324	337	371	383	1.194	1.358	285%
<b>Inscriptions de candidats à une épreuve</b>	456	457	466	474	1.404	1.602	/
<b>Titres délivrés via épreuves (obj. FSE 2019 : 333<sup>13</sup>)</b>	202	260	261	279	804	913	274%
<b>Titres délivrés via RAF (obj. FSE 2019 : 755)</b>	510	811	1.371	1.163	1.366	1.078	143%

FIGURE 12 : Evolution globale de la validation des compétences en Région de Bruxelles Capitale (2014-2019)

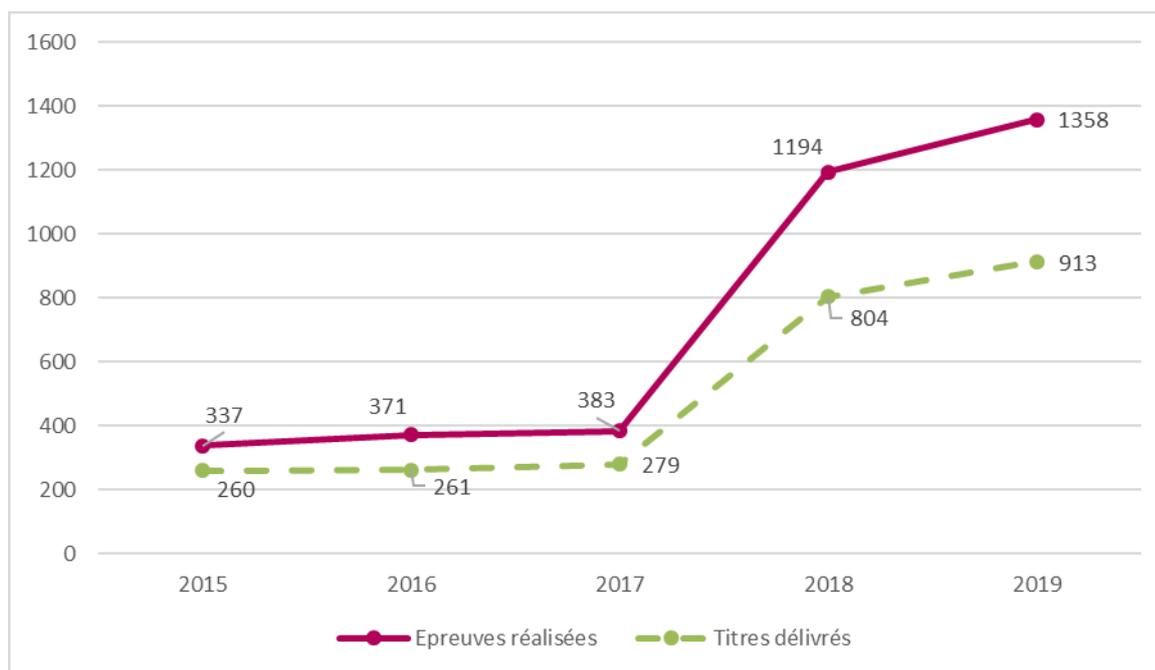


FIGURE 13: Evolution du nombre d'épreuves réalisées et de Titres délivrés en Région de Bruxelles-Capitale (2015-2019)

<sup>12</sup> Ne sont pas compris dans ce chiffre les 8 épreuves par approche dossier prévues dans le projet FSE.

<sup>13</sup> Ne sont pas compris dans ce chiffre les 6 Titres de compétence par approche dossier prévus dans le projet FSE.

## La Région de Bruxelles-Capitale en quelques chiffres

- 1.602 inscriptions de candidats
- 1.358 épreuves réalisées
- 913 Titres de compétence délivrés via Epreuve
- 1.078 Titres de compétence délivrés via la RAF
- 67 % de réussite
- 11 Centres de validation agréés et actifs en Région de Bruxelles-Capitale sur 12 sites distincts
- 22 métiers mis en œuvre en Région de Bruxelles-Capitale, recouvrant 46 unités de compétence

### Réalisations 2019

L'objectif relatif au nombre de Titres délivrés via épreuves (550 en 2019) considéré comme prioritaire dans le cadre de la Stratégie 2025 est atteint à 166% pour l'année 2019. Ce résultat peut être associé aux financements spécifiques soutenus par le ministre de la Formation via la Commission communautaire française.

Comme l'illustrent les résultats quantitatifs, l'activité des Centres de validation bruxellois a continué sa belle progression après l'explosion des objectifs de 2018 en matière d'épreuve de validation en passant de 383 en 2017 à 1.194 en 2018 et à 1.358 épreuves en 2019.

#### 1.1.b. RAPPORT D'ACTIVITÉ

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

#### **Gérer et dynamiser l'offre de validation**

La Stratégie GO4Brussels 2025 et le Fonds d'impulsion ont permis de maintenir globalement l'effort consenti depuis 2018 par les acteurs de terrain bruxellois (Centres de validation, services d'orientation et d'accompagnement de le Cité des métiers et des Missions locales) pour déployer l'offre de validation.

Au total, on estime à 760.000€ le montant total relatif au Fonds d'impulsion qui a permis de déployer la validation des compétences en 2019. Le Fonds

d'impulsion 2019 a permis un développement des Centres de validation via :

- L'engagement de ressources humaines supplémentaires pour dynamiser et coordonner des partenariats, gérer l'offre de validation, organiser les sessions et les épreuves de validation (505.000€);
- La réalisation de travaux d'aménagement spécifiques à la validation et l'achat d'équipements et de matériels supplémentaires répondant aux besoins des Centres (234.000€);
- Une campagne de communication gérée par la Cellule exécutive<sup>14</sup> (21.000€).

Il s'agit d'une estimation due au fait que les moyens ont été obtenus en 2 fois, ce qui a engendré une certaine complexité, notamment en terme de monitoring :

- Un arrêté de la Cocof d'un montant de 411.000€ portait sur la période de mi-novembre 2018 à fin avril 2019 ;
- Un arrêté de la Cocof d'un montant de 416.000€ portait sur la période de mai à fin décembre 2019.

A Bruxelles, les partenaires ont déployé depuis quelques années une approche collective quand c'est pertinent. Les Centres de validation dit « Coupole » en sont un bel exemple. On en compte deux avec des réalités très différentes. Le **Centre de validation bruxellois de métiers du tertiaire**, plus communément appelé Coupole tertiaire produit 43% des épreuves de VDC (582) et des Titres de compétence (366) de la Région de Bruxelles-Capitale. Elle regroupe les 3 opérateurs de validation bruxellois avec 2 lieux-centres : « Astronomie » (l'EPFC de l'Enseignement de Promotion sociale) qui propose les épreuves d'aide-comptable et d'employé(e) administratif(ive) et « Max » (BF bureau & services) qui propose les épreuves d'employé(e) administratif(ive) et d'employé(e) des services commerciaux. En revanche, le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** a organisé 3 épreuves en 2019 qui ont permis de délivrer 2 Titres de compétence pour le 1<sup>er</sup> chef(fe) de rang et 1 Titre de compétence pour le serveur(euse) restaurant. Cette activité est décevante, surtout au vu des offres de screening et

<sup>14</sup> Voir Objectif stratégique 1.1 : Gérer et dynamiser l'offre de validation

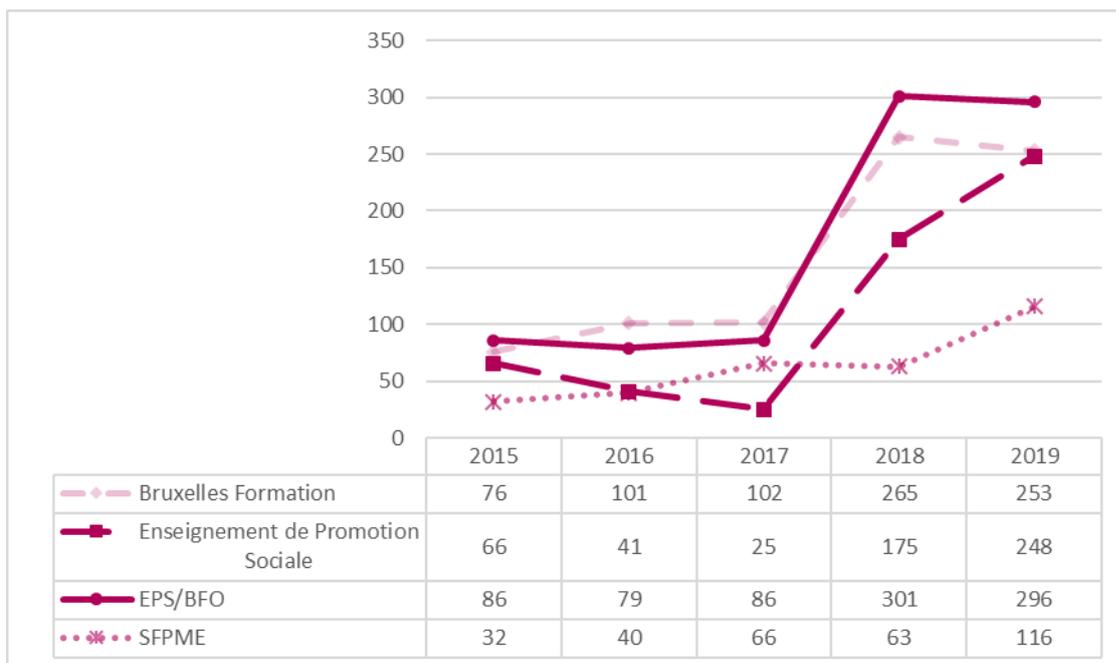


FIGURE 14 : Evolution des titres délivrés en Région de Bruxelles-Capitale (2015-2019)

Année	2015	2016	2017	2018	2019	Total général
Bruxelles Formation	472	995	747	958	873	4.045
SFPME	341	376	416	387	205	1.725
<b>Total général</b>	<b>813</b>	<b>1.371</b>	<b>1.163</b>	<b>1.345</b>	<b>1.078</b>	<b>5.770</b>

FIGURE 15: Evolution de la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF), en Région de Bruxelles-Capitale (2015-2019)

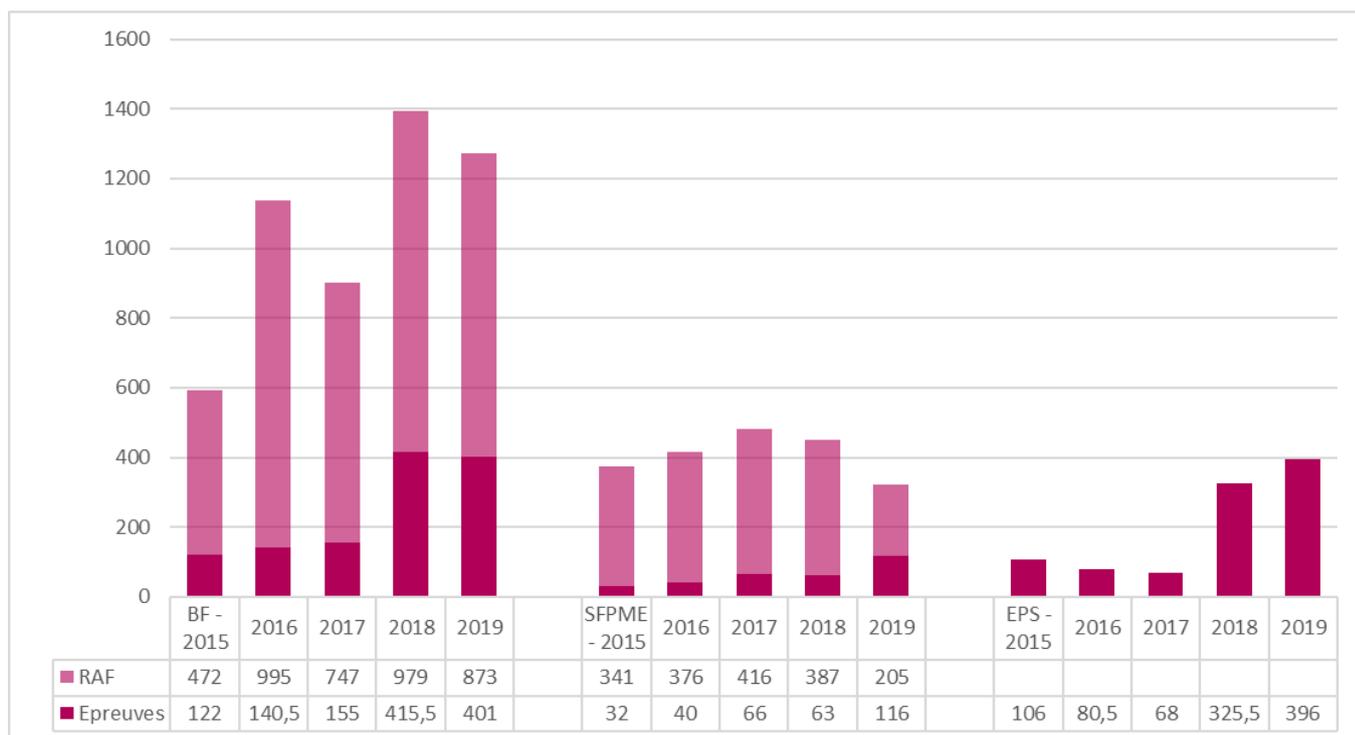


FIGURE 16 : Titres délivrés par opérateur et processus (2015-2019)

de modules de préparation à la VDC déployés par Bruxelles Formation en amont de l'épreuve pour outiller au mieux les candidats. Un grand nombre d'entre eux ne vont pas jusqu'au bout du projet de validation. Les actions menées en 2019 n'ont pas porté leurs fruits, malgré un grand effort de communication à destination des candidats, employeurs et partenaires. L'année 2020 s'annonce comme une année charnière. La piste de la validation en entreprise est encore à explorer en 2020 et pourrait ouvrir un nouveau champ de développement pour la validation dans ce secteur à Bruxelles. Enfin, les projets de **Coupoles pour le secteur vert et pour les métiers de la fonction publique locale et régionale** sont toujours en cours de réflexion. Le projet de coupole pour le secteur vert a dû être mis en stand-by faute de moyens. Tandis que le GT fonction publique a progressé au cours de l'année 2019 afin de dessiner les contours de la collaboration future.

### **Communiquer vers les Centres**

En matière de communication interne, la matinée festive des Centres de validation bruxellois s'est tenue le 24 octobre 2019. Cet événement de la Coordination bruxelloise qui n'aurait pas pu avoir lieu sans le soutien organisationnel et financier de l'équipe du Service Identification et Validation de Bruxelles Formation et l'implication du chargé de mission de l'Enseignement de Promotion social, a réuni 93 personnes dont de nombreux partenaires de la VDC.

En matière de communication externe, une campagne de communication a été diffusée par internet à destination des candidats de mi-septembre à mi-décembre. Cette action visait un objectif de notoriété en amenant des candidats vers des séances d'information ou demande de contact. On compte 514 demandes d'infos ou inscriptions aux séances d'information.

---

<sup>15</sup> La **Cité des métiers de Bruxelles** est un espace multi-partenarial et guichet unique d'orientation scolaire et professionnelle. Elle organise des activités collectives, du

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

#### ***Assurer la présence de la validation des compétences au sein de la Cité des métiers de Bruxelles***

Pour renforcer l'orientation du public vers la validation, une personne, membre de la Célex, est chargée à la Cité des métiers<sup>15</sup> d'être le **Single Point Of Contact (SPOC) Validation des compétences**. Celle-ci mène des actions de communication, d'information, d'animation et de suivi de projets auprès des partenaires engagés dans le dispositif de Validation des Compétences. Au sein de la Cité des métiers, le SPOC VDC participe et anime des séances collectives d'informations généralistes et ciblées ainsi qu'une permanence validation des compétences accessible sur rendez-vous.

En 2019, la Cité des métiers a informé **778 personnes** au travers d'activités collectives portant sur la validation des compétences. Sur 778, **552 personnes ont participé aux activités** à destination du public et **226 personnes ont participé aux activités** à destination des **conseillers et autres partenaires**.

#### **Actions menées pour la VDC à la Cité des métiers de Bruxelles :**

- A. Activités à destination des candidats :**
- Des **séances d'information générale** sont organisées mensuellement en amont de l'accueil organisé par les Centres. En 2019, 11 séances d'information collective ont permis d'informer 168 personnes sur le processus de validation des compétences. A l'issue des séances, les personnes ont pu bénéficier de l'expertise des conseillers de la Cité des métiers.
  - Des séances d'information organisées à la demande de partenaires comme la Maison de l'emploi de Jette ou le projet Job4her ou des CPAS, etc.
  - Des **séances d'information ciblée** sont organisées régulièrement **en partenariat**

conseil individuel et met à disposition des ressources documentaires.

## Evolution des épreuves par opérateur et par métier

En **gras**, les métiers ayant connu une forte augmentation dans le nombre de validations entre 2018 et 2019.

En *italique et souligné*, les métiers ayant connu une forte diminution dans le nombre de validations entre 2018 et 2019.

<b>Opérateurs / Métiers</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>Total</b>
<b>Enseignement de Promotion sociale</b>	<b>75</b>	<b>67</b>	<b>33</b>	<b>249</b>	<b>322</b>	<b>746</b>
Aide-ménager(ère)	44	21	13	150	<b>223</b>	<b>451</b>
Aide-comptable	10	28	10	76	64	<b>188</b>
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	21	16	10	23	<b>35</b>	<b>105</b>
Serveur(euse) restaurant		2				<b>2</b>
<b>Bruxelles Formation – Enseignement de Promotion sociale</b>	<b>114</b>	<b>110</b>	<b>127</b>	<b>442</b>	<b>457</b>	<b>1.250</b>
Employé(e) administratif(ive)	114	110	127	442	457	<b>1.250</b>
<b>Bruxelles Formation</b>	<b>111</b>	<b>146</b>	<b>138</b>	<b>421</b>	<b>376</b>	<b>1.192</b>
<b>Réalisations – Centres de Bruxelles Formation</b>	<b>49</b>	<b>70</b>	<b>86</b>	<b>196</b>	<b>174</b>	<b>575</b>
Mécanicien(ne) d'entretien des VP et VUL	25	28	43	38	36	<b>170</b>
Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux				78	61	<b>139</b>
Carreleur(euse)	7	19	15	21	18	<b>80</b>
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)			20	40	<u>21</u>	<b>81</b>
Maçon(ne)	11	17		7	<b>17</b>	<b>52</b>
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	6	6	8	12	12	<b>44</b>
Poseur(euse) de fermetures menuisées					<b>4</b>	<b>4</b>
Couvreur(euse)					<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Réalisations – Partenariats avec Bruxelles Formation</b>	<b>62</b>	<b>76</b>	<b>52</b>	<b>225</b>	<b>202</b>	<b>617</b>
Conducteur(rice) de chariot élévateur (partenariat PFE))	23	33	16	94	<b>130</b>	<b>296</b>
Coiffeur(euse) autonome (partenariat Coach)		8	15	64	<u>33</u>	<b>120</b>
Technicien(ne) PC & réseaux (partenariat CDR)	14	16	16	20	15	<b>81</b>
Magasinier(ère) (partenariat PFE)	12	17		39	<u>21</u>	<b>89</b>
Aide-ménager(ère) (partenariat avec l'Enseignement de Promotion sociale)	13					<b>13</b>
Serveur(euse) restaurant (partenariat CDR)		1	3	6	<u>1</u>	<b>11</b>
Premier(ère) chef(fe) de rang (partenariat CDR)			1	2	2	<b>5</b>
Barman(maid) (partenariat CDR)		1	1			<b>2</b>
<b>SFPME-EFP</b>	<b>37</b>	<b>48</b>	<b>85</b>	<b>82</b>	<b>203</b>	<b>455</b>
Peintre décorateur(rice)	29	29	40	13	<b>92</b>	<b>203</b>
Tuteur(rice) en entreprise		15	31	34	41	<b>121</b>
Coiffeur(euse)	8	4	13	22	23	<b>70</b>
Esthéticien(ne)				12	<b>47</b>	<b>59</b>
Serveur(euse) restaurant			1	1		<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>371</b>	<b>383</b>	<b>1194</b>	<b>1358</b>	<b>3643</b>

FIGURE 17 : Evolution du nombre d'épreuves par opérateur et par métier, en Région de Bruxelles-Capitale

- **avec les Centres bruxellois de validation.** Ces séances sont suivies d'un entretien de guidance pour le métier qui les concerne. En fonction des résultats de l'entretien, le Centre propose des pistes d'actions appropriées (Validation des compétences, refresh technique, accompagnement en Mission locale ou formation ...). Certaines de ces séances d'information ciblée se font également en présence d'une Mission locale qui prend à sa charge l'accompagnement des personnes plus éloignées de l'exigence de la Validation des compétences.
- Une **séance d'information spécifique** a été organisée en partenariat avec Talent Brussels pour mettre en avant les moyens « alternatifs » aux diplômés de l'enseignement qui permettent d'accéder aux emplois dans la fonction publique régionale bruxelloise (niveau C). Il s'agit notamment de mettre en avant la validation des compétences et la carte d'accès niveau C.

#### B. Activités à destination des conseillers

- Des **séances d'information** sont organisées. Plus de **226 professionnels et partenaires** ont été informés en 2019 dans le cadre de la Garantie Solution, la collaboration avec le service ISP de CPAS, la concertation Zonale Sud-Est

En ce qui concerne le **conseil individuel**, les conseillers de la Cité des métiers accueillent de façon anonyme et sans rendez-vous et informent sur la Validation des compétences. Ceux-ci ont la possibilité d'orienter ces personnes intéressées vers le SPOC Validation des compétences pour un entretien individuel plus approfondi). En 2019, ce référent a reçu en entretien individuel 112 personnes ayant formulé 131 demandes de validation de compétences pour un métier disponible dans l'offre de validation des compétences.

Par ailleurs, le **Formtruck, véhicule de Bruxelles Formation** a été utilisé pour aller directement à la rencontre du public dans des places bruxelloises afin d'informer sur la Validation des compétences et d'accrocher du public. Le comédien Oussama Benali a fait la promotion de ces 3 jours d'activité auprès de ses followers via les réseaux sociaux. Les SPOC de la Cité des métiers et des Missions locales ont ainsi répondu aux questions liées à la Validation des

compétences. Ils ont orienté les personnes intéressées vers une séance d'information et/ou en entretien individuel organisés par des partenaires de la Validation des compétences. Au total, 103 personnes ont été sensibilisées et informées sur la Validation des compétences. Parmi ceux-ci, 24 entretiens fixés avec un SPOC d'une Mission locale partenaire du projet « SPOC et Accompagnement ».

#### Activités complémentaires :

- Communication auprès des conseillers de la Cité des métiers sur les séances d'information, les nouveaux métiers mis en œuvre et les projets Validation des compétences ;
- Participation à différents salons ;
- Rencontre de partenaires ;
- Rencontre avec la Cité des métiers de Charleroi afin d'échanger sur le partenariat Validation des compétences et la Cité des métiers de Bruxelles ;
- Conseil et suivi personnalisé des personnes souhaitant de l'information sur la Validation des compétences dans le cadre de la campagne digitale Validation des compétences lancée sur Bruxelles (de septembre à décembre) ;
- Présentation de la Validation des compétences lors de différents événements.

A noter que toutes ces activités ont profité à l'ensemble des Centres de validation des compétences situés à Bruxelles et en Wallonie

#### Accompagner les publics

Sous l'impulsion du ministre de la formation professionnelle, la coordination bruxelloise a piloté et soutenu le développement des différents projets pilotes en partenariat avec les Missions locales visant à accompagner vers la validation des candidats potentiels plus éloignés de l'emploi.

En janvier 2019, sur la base de l'évaluation externe de ces projets par le « Centre de recherche SPIRAL » de l'Université de Liège, menée dans le cadre du Pôle de synergie de l'IBEF-Bruxelles, le cabinet du ministre de la formation professionnelle a défini la cadre suivant pour la poursuite du projet :

- Désignation d'un référent « SPOC » (Single point de contact) Validation des compétences

au sein de chaque Mission locale : il est chargé d'informer sur la VDC et d'orienter les candidats potentiels à la VDC vers les dispositifs ou les structures répondant au mieux à leurs besoins ;

- Mise en place d'un accompagnement « individualisé » à la VDC en fonction des besoins spécifiques du candidat (module gestion du stress, module court d'apprentissage du français orienté métier, réorientation hors du dispositif ;
- Mise en place de « refresh techniques » dispensés par les opérateurs de formation professionnelle afin d'assurer la maîtrise de compétences techniques nécessaires à la réussite des épreuves de validation pour le public spécifique auquel s'adresse les Missions locales.

Les Missions locales d'Etterbeek, d'Ixelles, de Molenbeek et de Schaerbeek ont introduit une demande de subvention auprès de Bruxelles Economie Emploi (BEE). Le financement des actions (accompagnement individualisé et SPOC) a été mis à disposition des Mlocs à hauteur de 260.000 euros en 2019.

Avec ce soutien financier, ces quatre Missions locales ont mis en place ce nouveau projet pilote « SPOC et accompagnement à la VDC » qui s'adresse à toutes personnes intéressées par la Validation des compétences (pour le volet SPOC) et aux chercheurs d'emploi bruxellois francophones éloignés de l'emploi en raison du manque de qualification ou de sa durée d'inoccupation. Ceux-ci n'auraient pas eu accès aux épreuves de validation sans cet accompagnement.

Ainsi, ces Missions locales ont désigné chacune un SPOC et elles ont proposé un accompagnement pour le métier d'aide-ménagère, de coiffeur (se), d'esthéticien(ne), de peintre décorateur(rice), de

carreleur(euse), de jardinier(ière), d'agent(e) d'accueil, d'employé(e) administratif(ive), de technicien(ne) PC/Réseau, d'installateur(rice) électricien(ne) résidentiel.

Les refresh techniques, outils indispensables, avaient été sortis du financement et devaient être pris en charge par le budget de la « Commande de formation » à Bruxelles Formation. Or, au moment du lancement effectif du projet, au début du deuxième trimestre 2019, aucune marge budgétaire n'a pu être dégagée pour développer des refresh supplémentaires en 2019. Les Missions locales ont eu accès à l'offre existante. Et les pôles de formation ont fait preuve de souplesse pour répondre aux demandes quand ils le pouvaient.

Sur la période de janvier 2019 à janvier 2020, les deux objectifs principaux fixés initialement ont été atteints par les Missions locales. Globalement, 332 personnes ont été reçues en séance d'information (objectif initial : entre 250 et 350), et 117 personnes se sont inscrites à une épreuve de VDC (objectif initial : entre 95 et 120). Au total, 125 Titres de compétence ont été obtenus par 76 candidats accompagnés en Mission locale.

Ce projet a également permis d'articuler le dispositif de VDC avec les actions des partenaires extérieurs chargés de l'orientation du public. Cela a contribué à élargir l'accès à la VDC tout en renforçant les partenariats, dans le respect des missions de chacun.

Cette année, la coordination bruxelloise a organisé 6 comités de pilotage en présence des partenaires impliqués dans le projet : le Consortium, les Missions locales de Molenbeek, de Schaerbeek, d'Ixelles, d'Etterbeek, les chargés de mission de l'Enseignement de Promotion sociale, Bruxelles Formation, du SFPME, les Centres de validation des compétences, Actiris, la FEBISP et BEE.

**Renforcer l'offre de validation existante sur Bruxelles**

**Actions prévues**

Soutenir et faciliter l'augmentation des métiers agréés et mis en œuvre dans les centres bruxellois grâce au Fonds d'impulsion et à l'éventuel apport d'un renforcement FSE  
Analyser l'impact des Fonds d'impulsion bruxellois en Région de Bruxelles Capitale  
Préparer la pérennisation du Fonds d'impulsion

**Développer une nouvelle offre de validation sur Bruxelles**

**Actions prévues**

Réaliser un état des lieux des possibilités de parcours (VDC, refresh, possibilité de reprise en formation, etc.)  
Sous réserve des moyens, monter un centre de validation pour les métiers verts.  
Poursuivre le travail pour développer une offre de validation pour la fonction publique locale et régionale avec les partenaires comme l'ERAP et Talent.brussels.

**Entretien et pérenniser les partenariats existants**

**Actions prévues**

Projet SPOC et accompagnement :

- Poursuivre le pilotage du projet avec les Missions locales impliquées et la FEBISP
- Animer un GT visant à préciser le concept d'accompagnement d'un point de vue méthodologique
- Identifier les effets de ce projet sur la guidance en ce compris l'accès partenaire
- Préparer la pérennisation du projet pour 2021

Poursuivre le travail de SPOC VDC à la Cité des Métiers de Bruxelles  
Renforcer la collaboration avec l'ERAP et Talent.brussels

**Développer de nouveaux partenariats**

**Actions prévues**

Développer une stratégie d'accueil des publics en situation de handicap en VDC.

**Renforcer les actions de communication de la validation des compétences (visibilité)**

**Actions prévues**

Sous réserve des moyens, organiser une cérémonie de remise de Titre pour les candidats

Sous réserve des moyens, réaliser une nouvelle campagne de communication à destination des candidats



## 1.2. RAPPORT DES OPÉRATEURS

### 1.2.a. BRUXELLES FORMATION ET SES PARTENAIRES

#### Gestion globale du projet validation

##### *Processus management*

La validation des compétences s'inscrit dans les priorités bruxelloises déclinées dans la **Stratégie 2025** et, plus spécifiquement au sein du **Plan Formation 2020** que coordonne Bruxelles Formation. Le Plan Formation 2020 prévoit le développement et le renforcement, tant quantitatif que qualitatif, de la formation professionnelle et l'augmentation du taux d'emploi des Bruxellois en améliorant leurs compétences et niveaux de certification.

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. Plus récemment, l'accord de gouvernement de la COCOF 2019-2024 a affirmé sa volonté d'accélérer le développement de la Validation des compétences en Région de Bruxelles-Capitale, en visant la délivrance de minimum 4000 titres de compétences annuels via les épreuves de validation ou après formation.

Le **Fonds d'impulsion**, déployé par le Ministre bruxellois de la formation professionnelle depuis novembre 2017, a permis le financement de moyens supplémentaires afin d'augmenter significativement les épreuves de validation des compétences en Région bruxelloise en 2018 et 2019. Un Fonds d'impulsion plus réduit a été accordé en 2020 pour maintenir ces activités de validation.

Ce dispositif s'inscrit également dans la **mission de Régie de Bruxelles Formation** qui s'articule autour de quatre axes principaux (cf. article 10 du Contrat de gestion 2017-2022) : la régulation de l'offre, la sécurisation des parcours, la garantie de la qualité

des formations et la certification, ainsi que le développement des partenariats. Bruxelles Formation envisage sa mission au service des usagers, bénéficiaires finaux des actions de formation et de validation, intégrée autour des quatre axes parfaitement articulés les uns avec les autres, et ce dans un état d'esprit extrêmement collaboratif avec les différents acteurs du monde de la formation, de l'emploi et de l'enseignement.

En cohérence avec l'ensemble de ces objectifs, le **Contrat de gestion 2017-2022** décline les missions dévolues à Bruxelles Formation en matière de validation des compétences :

- **Article 9 - Développer une offre de services répondant aux besoins du marché du travail, des chercheurs d'emploi et des travailleurs bruxellois(es) dans la perspective de leur insertion durable dans des emplois de qualité :**

*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 - Organiser la formation professionnelle à Bruxelles : régir l'offre, les partenariats, les parcours et la certification :**

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

- **Article 11. Renforcer les collaborations entre Actiris et Bruxelles Formation pour**

### **raccourcir et fluidifier les parcours de formation des bénéficiaires :**

**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 2019**

Bruxelles Formation soutient ses engagements par des apports financier et humain importants au dispositif de validation, sous différentes formes, parmi lesquelles :

- L'implication des équipes de terrain et la mise à disposition de l'infrastructure, du matériel et de l'outillage dans les Centres pour mettre en œuvre les épreuves de validation.
- Le détachement de 3 personnes au sein de la cellule exécutive et de la coordination bruxelloise afin de soutenir les développements méthodologiques, de coordonner la validation à Bruxelles et de mener des actions de communication, d'information, d'animation et de suivi de projets auprès des partenaires engagés dans le dispositif de validation des compétences.
- Les prestations d'une chargée de mission, d'un(e) chargé(e) de projets et d'une assistante administrative pour soutenir les actions de validation dans les Centres de Bruxelles Formation et ses partenaires, ainsi que pour garantir les liens avec le CVDC.
- L'allocation de ressources humaines à la coordination de Centres de validation bruxellois.

- Le support administratif au sein des Centres de validation.
- La présence d'un agent informatique pour s'occuper du laboratoire accueillant les épreuves du Technicien(ne) PC & Réseaux.
- Le travail d'une conseillère pédagogique pour soutenir l'activité du Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire qui propose un parcours complet autour de la validation.
- Les prestations des évaluateurs en interne, ainsi que le renforcement de l'équipe par la sollicitation d'experts externes, pour mettre en œuvre les épreuves de validation et les modules de préparation à la validation.
- L'implication de ressources humaines internes en charge du support pédagogique au travers de leur participation aux commissions de référentiel et au dispositif de la RAF.
- Le financement des audits externes des Centres et les prestations des auditeurs internes pour assurer la qualité du service.
- La réalisation d'une étude d'opportunité pour la mise en œuvre en VDC du métier d'opérateur de production à Bruxelles (service Études et Statistiques).
- La production d'outils de communication ou la contribution à des événements visant à augmenter la notoriété du dispositif auprès du public, à outiller les partenaires ou à réunir les acteurs de la validation à Bruxelles.

Ces apports sont en partie soutenus par le Fonds social européen et le Fonds d'impulsion.

Estimations des montants valorisables pour 2019 suivant la piste d'audit répondant aux exigences du **FSE** :

- RH : 430.000 €
- Actions spécifiques : 16.687 €

À cela s'ajoutent les dépenses présentées par Bruxelles Formation dans le cadre du **Fonds d'impulsion** :

- FI2 (du 16/11/18 au 30/04/19) : 106.443,66 €
- FI3 (du 01/05/19 au 31/12/19) : 209.579,45 €

## Réalisations en chiffres

### **Récapitulatif de l'offre de validation**

- 7 Centres de validation
- 15 métiers actifs (épreuves en 2019)
- 27 unités de compétence actives

### **Réalisations 2019**

Voir la Figure 18.

### **Réalisations par métier**

Voir la Figure 19

## Rapport d'activité 2019

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

#### *Agréments et renouvellements d'agrément*

Bruxelles Formation et ses partenaires proposent des actions de validation des compétences pour 18 métiers différents dans 7 **Centres de validation** agréés :

1. Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la construction**, agréé pour les métiers de carreleur(euse)-marbrier(ère), couvreur(euse), maçon(ne), installateur(rice) sanitaire, installateur(rice) électricien(ne) résidentiel, plafonneur(euse)-cimentier(ère), poseur(euse) de fermetures menuisées et valoriste généraliste.
2. Le **Centre de validation BF industrie** (BF Technics), agréé pour le métier de mécanicien(ne) d'entretien de voitures particulières et de véhicules utilitaires légers.
3. Le **Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire – Site : Max**, agréé pour les métiers d'employé(e) administratif(ive) et d'employé(e) administratif(ive) des services commerciaux.
4. Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique**, agréé pour les métiers de conducteur(rice) de chariot élévateur et de magasinier(ère).
5. Le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca**, agréé pour les métiers de barman(maid), serveur(euse) de restaurant et premier(ère) chef(fe) de rang.

6. Le **Centre de validation Evoliris** (prochainement Centre de validation bruxellois des métiers du numérique), agréé pour le métier de technicien(ne) PC et réseaux.
7. Le **Centre de validation Coach Bruxelles**, agréé pour le métier de coiffeur(euse) autonome.

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 3 types de configurations :

- **En propre** (1-2-4) : Bruxelles Formation assume seul l'organisation du service via certains de ses Pôles.
- **En partenariat** (1<sup>16</sup>-3) : 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 validation à un organisme extérieur à condition qu'il soit capable de l'organiser intégralement.

À ces configurations se greffe 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. Par exemple, le **Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire** qui a permis de développer considérablement l'offre de validation à Bruxelles. Un **Centre coupole** poursuit plusieurs objectifs :

- Centraliser l'agrément, décroiser les opérateurs, mutualiser les ressources et favoriser les partenariats ;
- Booster la plus-value du Titre de compétence à travers la mise en œuvre d'actions de communication et les contacts avec les conseillers et les entreprises ;

<sup>16</sup> Le Centre de validation bruxellois des métiers de la construction a établi un partenariat avec Jeunes Schaerbeekois au Travail (atelier de formation par le travail) pour mettre en œuvre les métiers de poseur(eus) de fermetures menuisées et de paveur(euse). Un partenariat est

également établi avec le Centre le Plein Air – CPAS de Mons pour la mise en œuvre du valoriste généraliste.

	Prévu (FSE) :	Réalisé :
Sessions de validations réalisées	/	252
Inscriptions aux épreuves	/	689
Candidats présents	285	604.5
Taux de présence	/	87.7%
Titres délivrés suite aux épreuves	200	401
Taux de réussite	70%	66.3%
Titres délivrés via la RAF	600	873

FIGURE 18 : Réalisations BF - 2019

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Employé(e) administratif(ive)	29	263	228.5	148	64.8%
Conducteur(rice) de chariot élévateur	134	134	130	103	79,2%
Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux	12	66	61	35	57,4%
Mécanicien(ne) d'entretien des VP et VUL	23	47	36	28	77,8%
Coiffeur(euse) autonome	8	41	33	20	60,6%
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	7	31	21	11	52,4%
Magasinier(ère)	11	22	21	17	81,0%
Carreleur(euse)	5	21	18	8	44,4%
Maçon(ne)	10	20	17	8	47,1%
Technicien(ne) PC & réseaux	4	18	15	8	53,3%
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	3	12	12	9	75,0%
Couvreur(euse)	2	6	5	1	20,0%
Poseur(euse) de fermetures menuisées	1	4	4	2	50,0%
Premier(ère) chef(fe) de rang	1	2	2	2	100,0%
Serveur(euse) restaurant	2	2	1	1	100,0%
<b>Total</b>	<b>252</b>	<b>689</b>	<b>604.5</b>	<b>401</b>	<b>66.3%</b>

FIGURE 19 : Réalisations par métier-BF-2019

- 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'utilisateur et lui offre une information et du conseil en tenant compte de l'offre de validation, des modules de préparation, des screenings et des possibilités de reprise en formation ;
- Booster l'offre de validation via des Lieux-Centres plus nombreux proposant davantage de métiers et d'épreuves (proactivité dans la gestion du planning).

Ces configurations de partenariat ou de couple s'inscrivent dans la perspective des « *Pôles de compétences emploi-formation* » qui, selon l'accord de Gouvernement Région de Bruxelles-Capitale 2014-2019, « [...] rassemblent en un seul lieu l'offre de formation d'un secteur professionnel donné et sont équipés de matériel de pointe mais également des prestations telles que l'identification et la **validation des compétences**, la sensibilisation aux métiers du secteur (vitrine des métiers), des essais métiers, la veille sectorielle, ainsi que le matching emploi des stagiaires formés ».

En 2019, **2 renouvellements d'agrément** ont été menés (audit interne, revue de Centre, audit externe) et notifiés par les Gouvernements :

- Le **Centre de validation Coach Bruxelles**
- Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la construction**

#### *Offre de validation en 2019*

Bruxelles Formation et ses partenaires ont proposé des épreuves de validation associées à **15 métiers** : carreleur(euse)-marbrier(ère), maçon(ne), installateur(rice) électricien(ne) résidentiel, plafonneur(euse)-cimentier(ère), mécanicien(ne) d'entretien de voitures particulières et de véhicules utilitaires légers, employé(e) administratif(ive), employé(e) administratif(ive) des services commerciaux, conducteur(rice) de chariot élévateur, magasinier(ère), technicien(ne) PC et réseaux, serveur(euse) restaurant (H/F), premier(ère) chef(fe) de rang, coiffeur(euse) autonome, couvreur(euse) et poseur(euse) de fermetures menuisées. Ces deux derniers métiers sont venus enrichir l'offre du Centre de validation bruxellois des métiers de la construction en 2019.

A cela s'ajoute l'extension d'agrément pour le valoriste généraliste qui sera proposé en 2020.

Deux métiers n'ont pas pu être proposés en 2019 :

- Installateur(rice) sanitaire : l'absence prolongée de l'évaluateur et la refonte du référentiel de validation ont constitué des obstacles à la mise en œuvre des épreuves. Il est prévu de mettre en œuvre le monteur(euse) en chauffage et sanitaire en 2020.
- Barman(maid) : malgré les modules de renforcement proposés, aucun candidat n'a confirmé son souhait de valider ses compétences dans ce métier.

#### *Information des candidats*

Des **séances d'information** générales à destination des candidats à la validation sont organisées mensuellement à la **Cité des métiers de Bruxelles**, en amont de l'accueil organisé par les Centres. Cette initiative profite à l'ensemble des Centres de validation bruxellois.

En 2019, 11 séances d'information collective ont permis d'informer **168 personnes** sur le processus de validation des compétences. À cela s'ajoute une séance lors du Salon de la Formation qui a concerné 29 personnes.

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

Relevons également que plusieurs Centres ont participé au **salon Job Day** de Woluwé St-Pierre (12 mars) et au **salon de la formation** (14 mai).

Par ailleurs, le **call-center** de Bruxelles Formation a répondu à **338 demandes** d'information concernant la validation des compétences de la part de chercheurs d'emploi.

#### *Dynamisation des Centres et professionnalisation des acteurs des Centres*

Lors des **revues de Centre**, l'équipe analyse avec la chargée de mission les réalisations de l'année, tout en dégagant des leviers d'amélioration et les perspectives de développement. Le plan d'action annuel est établi lors des **points pôles**, en cohérence avec le fonctionnement de l'Institut.

Plusieurs représentants de Centres ont assisté le 12 mars au petit-déjeuner « **Validation des**

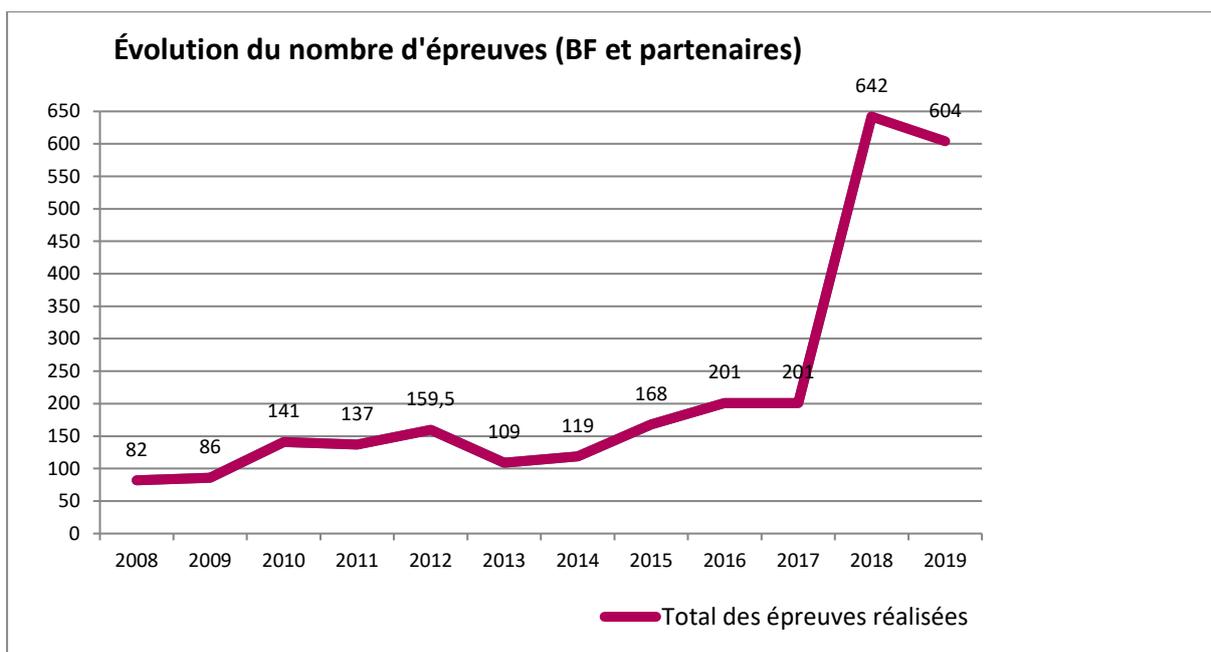


FIGURE 20: Evolution du nombre d'épreuves (BF et partenaires) (2008-2019)

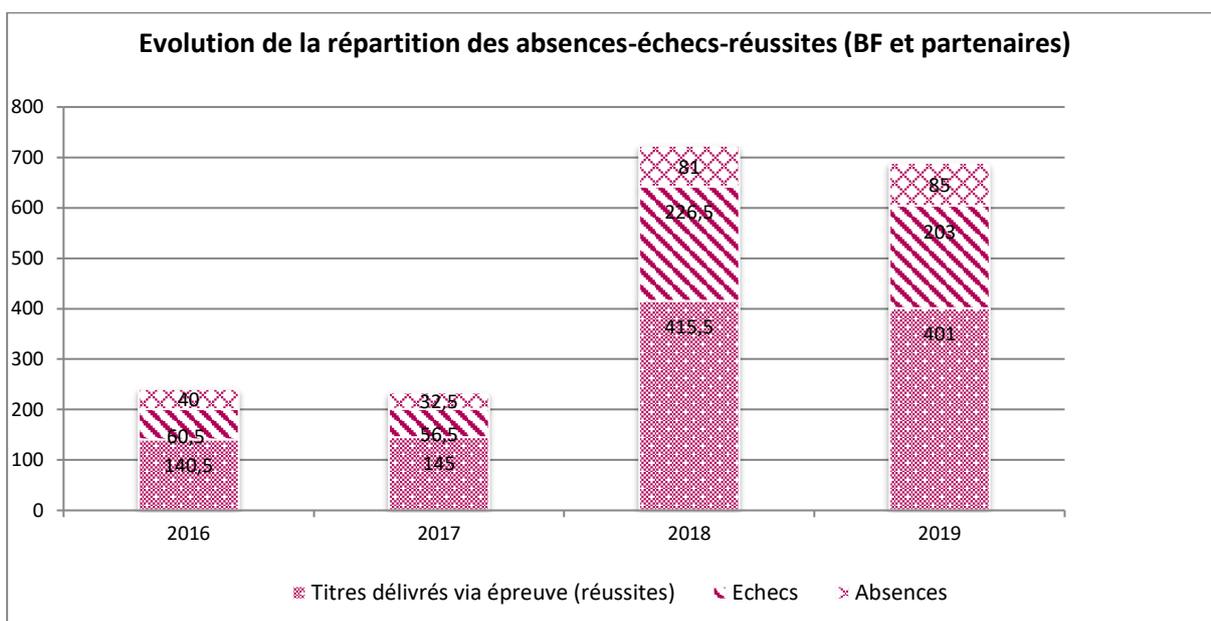


FIGURE 21 : Evolution de la répartition absence/échec/réussite (BF et partenaires) (2016-2019)

**compétences en entreprise** » au CESRBC. Le 22 mars, les responsables de Centre ont participé à la **journée** qui leur a été consacrée par le CVDC à Gosselies. À cette occasion, les chargés de mission ont animé des ateliers afin de permettre un moment d'échanges par secteur et de proposer certaines actions communes.

Le 24 octobre 2019, la coordination bruxelloise a organisé, avec le support du service ID&VAL, le **lunch annuel des Centres de validation bruxellois**. Ce moment de rencontre entre les acteurs de la Validation des compétences et leurs partenaires leur a permis de partager les bonnes pratiques et de faire part de leurs activités et perspectives de développement.

A côté de ces participations actives au dispositif, les nouveaux responsables de Centre, évaluateurs et secrétaires de la validation ont suivi les **formations** ad hoc proposées par le CVDC.

Enfin, la chargée de mission participe au **GT « Go Val'id »** en vue du développement d'une plateforme de gestion de l'offre de validation. L'objectif principal de ce GT est de vérifier l'adéquation des développements et des outils avec la réalité des Centres de validation.

*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)*

L'année 2018 avait été marquée par une augmentation très significative du nombre d'épreuves, grâce notamment aux moyens dégagés par le Fonds d'impulsion (on était passé de 201 épreuves en 2017 à 642 épreuves en 2018).

On observe une légère baisse du nombre d'épreuves en 2019 (-38 par rapport à 2018), mais l'**excellente activité** des Centres de validation atteste un **rythme de croisière** permettant de tripler les chiffres de 2017.

En 2019, Bruxelles Formation a organisé (en propre ou avec ses partenaires et sous-traitants) **252 sessions** de validation (216,5 en 2018). Il est intéressant de constater que le nombre de sessions a augmenté en 2019, alors que le nombre d'épreuves est moindre par rapport à 2018. Cela correspond à une moyenne de 2,4 candidats présents par session en 2019 (2,9 en 2018). Le

nombre de candidats par session varie nécessairement en fonction du métier : il est déterminé conformément aux indications du référentiel et en fonction des ressources disponibles.

On comptabilise 689 inscriptions aux épreuves de validation en 2019 (-34 par rapport à 2018).

Le candidat est inscrit après avoir reçu **une information sur la validation et une guidance personnalisée**. Ce travail en amont de l'épreuve représente un investissement considérable de la part des acteurs de la validation.

Sur ces 689 inscriptions, on comptabilise 604,5 candidats présents le jour de l'épreuve.

Parmi ceux-ci, 401 ont obtenu leur Titre.

- Le **taux de présence** est assez stable : 86,1% en 2017 ; 88,8% en 2018 ; **87,7% en 2019**
- Le **taux de réussite** remonte légèrement : 72% en 2017 ; 64,7% en 2018 ; **66,3% en 2019**.

Il est intéressant de relever que ce taux de réussite varie considérablement d'un métier à l'autre (cf. *Figure 19 : Réalisations par métier-BF-2019*).

Ainsi, le secteur de la construction connaît une proportion d'échecs beaucoup plus élevée que la moyenne.

Pour y remédier, différentes actions sont prévues en 2020 :

- Mise en place du **module de préparation en lecture de plan**
- Poursuite de la collaboration avec Volta pour le **module de connaissance du RGIE**
- Vigilance lors de la **séance d'information et la guidance** afin d'inscrire des candidats suffisamment prêts pour passer l'épreuve

On observe par contre un très bon taux de réussite pour les épreuves de validation du conducteur(riche) de chariot élévateur et du magasinier(ère) (respectivement 79,2 % et 81%), tout comme pour le mécanicien(ne) d'entretien de voitures particulières et de véhicules utilitaires légers (77,8 %). Les candidats ont la possibilité de rafraîchir/renforcer leurs compétences dans ces métiers par leur participation à **des modules de préparation** aux épreuves (cf. *Figure 22 : Offre des modules de formation de préparation à la validation proposés par BF et ses partenaires – 2019*)

Centres	Métiers (H/F)	Intitulés
CdV BF Technics	Mécanicien d'entretien de voitures particulières et de véhicules utilitaires légers	Révision pneu
CdV bxl Logistique	Conducteur de chariot élévateur	Refresh cariste
CdV bxl Construction	Secteur construction	Lecture de plan (2020)
CdV bxl Construction	Installateur électricien résidentiel	Connaissance du RGIE
CdV bxl Tertiaire	Employé administratif Employé administratif des services commerciaux	Refresh bureautique
CdV bxl Tertiaire	Employé administratif	Excel 4 jours
CdV bxl Tertiaire	Employé administratif	Refresh métier – EMPLADMIN1
CdV bxl Tertiaire	Employé administratif des services commerciaux	Refresh métier – flux commercial - EMPLCOM1
CdV bxl Tertiaire	Employé administratif des services commerciaux	Refresh métier – flux commercial – EMPLCOM2
CdV bxl Tertiaire	Employé administratif des services commerciaux	Refresh métier – communication commerciale – EMPLCOM1
CdV bxl Horeca	Barman	Réalisation de cocktails et rédaction de fiches techniques
CdV bxl Horeca	Barman	Organisation du bar
CdV bxl Horeca	Barman	Matériel du bar et bases pour la réalisation de cocktails
CdV bxl Horeca	Serveur	Les différentes techniques en salle
CdV bxl Horeca	Serveur	Vendre les produits de la carte
CdV bxl Horeca	1er chef de rang	Les découpes, préparations et flambages en salle
CdV bxl Horeca	1er chef de rang	Accords vins-mets classiques
CdV bxl Horeca	1er chef de rang	Planifier le travail en salle

FIGURE 22: Offre des modules de formation de préparation à la validation proposés par BF et ses partenaires - 2019

Dans le même ordre d'idée, le **Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire** offre un **dispositif d'information et d'accompagnement** des candidats, dans lequel différents éléments sont articulés :

- Des séances d'information mensuelles à la Cité des métiers afin de bénéficier de l'expertise des conseillers (10 séances pour 150 participants en 2019)
- Des guidances pré et post-épreuves renforcées
- Des modules de formation très courts (1 à 4 jours) de préparation aux épreuves (cf. *Figure 22 : Offre des modules de formation de préparation à la validation proposés par BF et ses partenaires – 2019*) qui permettent d'élargir l'accès à la VDC en répondant aux besoins du public
- Des séances d'information spécifiques, organisées pour répondre à une demande ciblée (ex : OISP, BF Entreprises - 10 séances pour environ 125 participants en 2019)
- Des projets d'accompagnement court et long avec les Missions locales de Bruxelles Ville et de Schaerbeek

Les modules de préparation à la VDC de cette Coupole permettent de toucher un public qui n'aurait pas accès aux épreuves autrement.

Le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** propose également une offre de modules de préparation. Vu les résultats décevants pour ce Centre en ce qui concerne le nombre d'épreuves de validation, une réévaluation des moyens déployés est prévue en 2020.

#### *Activité des Centres*

Le **Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire** regroupe les 3 opérateurs de validation bruxellois avec deux lieux-centres : « Astronomie » (EPFC) qui propose les épreuves d'aide-comptable et d'employé(e) administratif(ive) et « Max » (BF bureau & services) qui propose les épreuves d'employé(e) administratif(ive) et employé(e) des services commerciaux. En 2019, la part de Bruxelles Formation atteint 289 épreuves (127 en 2017 et 299 en 2018), dont 228 pour le métier d'employé(e) administratif(ive) et 61 pour le métier d'employé(e) des services commerciaux.

Comme expliqué ci-dessus, la « Coupole Tertiaire » offre un dispositif d'information et

d'accompagnement très complet, en amont et en aval des épreuves de validation.

Le Fonds d'impulsion a permis de soutenir cette activité intense en renforçant l'équipe du Centre de validation.

Pointons qu'en 2019, le Centre a participé au monitoring de l'agent(e) d'accueil et a collaboré avec la Ligue Braille pour proposer la validation du métier d'employé(e) administratif(ive) à leur public spécifique en 2020 (projet de site extérieur).

Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique** poursuit son envolée de 2018 avec 151 épreuves enregistrées en 2019 (16 en 2017 et 133 en 2018), réparties de la manière suivante : 130 épreuves pour le conducteur(rice) de chariot élévateur et 21 pour le magasinier(ère).

Le module de familiarisation (« refresh cariste »), proposé en amont des épreuves de validation des compétences de conducteur(rice) de chariot élévateur, a toujours un impact très positif sur les taux de présence (97%) et de réussite (79%) des candidats. Le Centre a également prévu de travailler en 2020 sur une capsule vidéo pour préparer les candidats à passer l'épreuve du magasinier(ère) (cf. plan d'actions 2020).

En fin d'année 2019, le Centre a ouvert ses portes aux travailleurs licenciés de l'entreprise Lipton afin de valider leurs compétences.

Le **Centre de validation bruxellois de métiers de la construction** a organisé 77 épreuves en 2019 (43 en 2017 et 80 en 2018) couvrant 6 métiers. La répartition est la suivante : 21 pour le plafonneur(euse)-cimentier(ère), 18 pour le carreleur(euse), 12 pour l'installateur(rice) électricien(ne) résidentiel, 17 pour le maçon(ne), 5 pour le couvreur(euse) et 4 pour le poseur(euse) de fermetures menuisées.

Le Fonds d'impulsion a permis l'engagement d'un ½ ETP pour coordonner et développer l'offre dans les métiers de la construction en 2019. L'offre du Centre s'est étoffée en 2019, puisqu'il propose désormais le couvreur(euse), 2 nouvelles UC du maçon(ne), ainsi que le poseur(euse) de fermetures menuisées en partenariat avec JST. De plus, le Centre a organisé avec succès l'épreuve à blanc du valoriste généraliste en partenariat avec le Centre le Plein Air – CPAS Mons et la Mission locale de Forest.

L'installateur(rice) sanitaire n'a par contre pas été mis en œuvre, un nouveau référentiel étant en cours de développement : il est prévu de proposer le métier revu (monteur(euse) en chauffage et sanitaire) en 2020.

Le **Centre de validation BF industrie** (BF Technics) stabilise son offre avec 36 épreuves organisées en 2019 pour le mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (38 en 2018).

Le Centre propose des séances d'information régulières et des modules de préparation « révision pneu » en amont des épreuves, impactant positivement le taux de présence (87,8%) et de réussite (77,8% en 2019).

Grâce au Fonds d'impulsion, des travaux ont été réalisés pour aménager un véritable espace dédié à la validation de la mécanique automobile.

Le Centre a aussi travaillé à la mise en œuvre du nouveau référentiel d'installateur(rice) électricien(ne) industriel : l'épreuve à blanc s'est déroulée fin 2019 et le métier devrait élargir l'offre en 2020.

Signalons aussi qu'un dossier d'opportunité concernant le métier d'opérateur(rice) de production, et plus précisément l'analyse de l'opportunité de développer une offre de validation des compétences dans ce métier à Bruxelles, a été réalisé par le Service Études et Statistiques en 2019. Ce dossier s'inscrit dans le cadre de la volonté du centre de déployer son offre et de fournir à ses bénéficiaires le maximum de chances pour s'insérer professionnellement dans le secteur industriel. À l'aune des analyses quantitatives (indicateurs sectoriels, indicateurs métiers, analyse de l'offre de formation et analyse des offres publiées sur les sites d'emploi) et qualitatives (résultat d'entretiens menés auprès de différents acteurs du métier et secteur concernés), il apparaît peu pertinent de réaliser la validation des compétences pour les profils d'opérateur(rice) de production sur ligne industrielle et d'opérateur(rice) de production sur ligne alimentaire à Bruxelles. Dans le cas où le souhait est de quand même développer la validation pour ces profils ou, a minima, prôner le dispositif, certaines mesures sont à préconiser, la première étant de s'assurer une connaissance réelle du Titre de compétence par les employeurs. Le dossier reprend différentes actions possibles (cf. *Dossier d'opportunité, Validation des compétences dans le*

*métier d'opérateur de Production (H/F), Service Études et Statistiques, Mars 2019, p.44-45).*

Le **Centre de validation Coach Bruxelles** comptabilise 33 épreuves pour le métier de coiffeur(euse) autonome en 2019 (15 en 2017 et 33 en 2018). On constate une diminution de candidats issus du projet « accès profession/jury central » qui propose aux candidats de passer une épreuve de validation plutôt que l'épreuve purement théorique du jury central.

Le taux de réussite est quant à lui remonté, passant de 51,6% en 2018 à 60,6% en 2019. L'équipe apporte un grand soin à la guidance, notamment en améliorant l'outil de positionnement pour diagnostiquer les faiblesses et orienter correctement les candidats.

Le **Centre de validation Evoliris** a organisé 15 épreuves en 2019 pour le métier de technicien(ne) PC réseaux (20 en 2018). Le taux de réussite est en baisse, passant de 70% en 2018 à 53,3% en 2019. L'UC4 « Assurer l'intégration, la maintenance et le dépannage dans un environnement réseau étendu » connaît un taux d'échec particulièrement élevé (4 échecs pour 3 réussites).

Le renouvellement d'agrément du Centre prévu en 2020 va s'inscrire dans un nouveau contexte : celui du PFE Digitalcity, le Pôle Formation Emploi dédié au numérique situé à Auderghem (cf. plan d'actions 2020).

Le Laboratoire TSPCR continuera à héberger les épreuves de VDC, ainsi que celles de fin d'UAA de l'ISP. Dans ce contexte de collaboration, les formateurs en ISP contribuent gracieusement au dispositif en prenant part aux épreuves comme évaluateurs ou observateurs. Grâce au Fonds d'impulsion, Bruxelles Formation a pu engager un agent informatique en charge de la gestion du laboratoire afin d'optimiser son usage et de préparer les épreuves de VDC. Le Fonds d'impulsion a également permis d'équiper le laboratoire afin d'augmenter sa capacité de 4 à 6 candidats par session en 2020.

Le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** a organisé 3 épreuves en 2019 qui ont permis de délivrer 2 Titres de compétence pour le premier(ère) chef de rang et 1 Titre de compétence pour le serveur(euse) restaurant. Cette activité est décevante, surtout au vu du dispositif déployé en

amont de l'épreuve (cf. *Figure 22 : Offre des modules de formation de préparation à la validation proposés par BF et ses partenaires – 2019*) pour outiller aux mieux les candidats. Un grand nombre d'entre eux ne vont pas jusqu'au bout du projet de validation. Depuis sa création en 2015, ce centre coupole - reposant sur un partenariat entre les opérateurs de validation bruxellois et le CdR Horeca Be Pro qui en assume la porte d'entrée - peine à recruter des candidats qui passent effectivement l'épreuve. Face à ce constat, une analyse a été réalisée en 2018 par le Service Études & Statistiques de Bruxelles Formation. Une note d'orientation a ensuite été discutée avec les différents intervenants et des décisions ont été prises pour 2019 :

- Le Centre continue à proposer les épreuves des métiers de la salle. Le Centre prévoit 50 places d'épreuves au 1<sup>er</sup> semestre 2019 en privilégiant le métier le plus accessible au public, le serveur(euse) restaurant pour lequel 44 places ont été prévues sur les 3 Lieux-Centres.
- Il poursuit ses efforts vers un accompagnement de plus en plus individualisé articulant séance d'information, screening, modules de renforcement et validation.
- Il souhaite prendre part au projet de validation en entreprises développé par la cellule exécutive.
- Il souhaite également que la communication externe sur les métiers de la salle soit renforcée et que les référentiels de barman(maid) et de serveur(euse) restaurant soient révisés.
- Il analyse la possibilité de développer les épreuves - pour autant que les référentiels soient finalisés par le Consortium - pour les métiers suivants : premier(ère) commis(e) de cuisine, chef(fe) de partie, réceptionniste d'hôtel.

Les actions menées en 2019 n'ont pas porté leurs fruits, malgré un grand effort de communication à destination des candidats, employeurs et partenaires. L'année 2020 s'annonce comme une année charnière pour faire le point sur l'ensemble

des actions réalisées avec les partenaires et le devenir d'une telle offre à Bruxelles. La piste de la validation en entreprise est encore à explorer en 2020 et pourrait ouvrir un nouveau champ de développement pour la validation dans ce secteur à Bruxelles.

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

Bruxelles Formation, à travers son service Identification et Validation des Compétences, a participé à différents **événements** et **séances d'information** :

- Co-organisation de la matinée festive des Centres de validation bruxellois qui a réuni 93 personnes le 24 octobre 2019. Cet événement élargi à la Coordination bruxelloise et aux partenaires de la VDC a mis à l'honneur les acteurs bruxellois de la validation (présentation des activités et projets suivie d'un lunch).
- Participation au Salon de la formation, organisé par BF les 13 et 14 mai :
  - Présentation « Quelles sont les possibilités de partenariat en validation des compétences ? » lors de la rencontre avec les partenaires du 13 mai
  - Stand Validation des compétences pour l'ouverture du salon au public le 14 mai
- Participation à la journée des responsables de Centre le 22 mars à Gosselies, avec l'animation d'un atelier.
- Présentation par les chargés de mission du rapport d'activité lors de la CODA du 28 juin.

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

- Nouveaux flyers pour les séances d'information (6.000 exemplaires)
- Commande de stylos « Vos compétences ont de la valeur ! » (1.000 exemplaires)
- Production de polos « Vos compétences ont de la valeur ! » (50 exemplaires)

Certification BF (H/F)	Métier Consortium (H/F)	Nombre de titres	Nombre de personnes distinctes	
			Femmes	Hommes
Carreleur	Carreleur-marbrier	53	0	14
Coffreur-ferrailleur	Coffreur	8	0	4
Couvreur	Couvreur	42	0	10
Maçon	Maçon			
Monteur en chauffage et sanitaire	Monteur en chauffage central	90	0	30
Monteur en chauffage et sanitaire	Installateur sanitaire	61	0	31
Peintre décorateur	Peintre décorateur (H/F)	40	1	9
Plafonneur-cimentier	Plafonneur-cimentier	22	0	7
Installateur électricien résidentiel	Installateur électricien résidentiel	26	1	11
Magasinier	Magasinier	35	5	30
Magasinier	Conducteur de chariot élévateur	88	7	29
Conducteur de chariot élévateur	Conducteur de chariot élévateur	129	3	62
Agent en comptabilité	Aide-comptable	55	7	7
Assistant en comptabilité	Aide-comptable			
Employé administratif	Employé administratif	100	41	9
Employé administratif des services commerciaux	Employé administratif	60	26	4
Employé administratif des services commerciaux	Employé administratif des services commerciaux	60	28	2
Secrétaire	Employé administratif des services commerciaux	2	1	0
Secrétaire	Employé administratif	2	1	0
<b>Total 2019</b>		<b>873</b>	<b>87</b>	<b>195</b>
<i>Total 2018</i>		<i>979</i>	<i>138</i>	<i>142</i>

FIGURE 23: Reconnaissance des Acquis de Formation – BF – 2019

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

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

### *Participation aux Corefs*

Bruxelles Formation a contribué à plusieurs développements/actualisations de référentiels de validation en 2019 : technicien(ne) en installations électriques, monteur(euse) frigoriste et mécanicien(ne) d'entretien de voitures particulières et de véhicules utilitaires légers, ceci via la participation de conseillers pédagogiques ou de formateurs aux commissions de référentiels.

Notons également la participation du Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire au monitoring de l'agent(e) d'accueil.

### *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 correspondants à leurs acquis.

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

Bruxelles Formation a introduit 3 nouvelles demandes de métiers à la RAF en 2019 :

- le technicien(ne) PC et réseaux et l'employé(e) administratif(ive), dans le cadre de l'ouverture des certifications aux partenaires conventionnés,
- le monteur(euse) en chauffage et sanitaire, suite à la mise en conformité des référentiels de validation avec les profils du SFMQ.

Par ailleurs, BF a introduit une demande de mise à jour pour le métier d'installateur(rice) électricien(ne) résidentiel dans le cadre de l'ouverture de cette certification aux partenaires conventionnés.

La RAF du conducteur(rice) de chariot élévateur a également été élargie à la nouvelle certification de superviseur(euse) en entrepôt.

En 2019, **873 Titres** de compétence ont été délivrés via la RAF au sein de Bruxelles Formation.

### *Participation à la validation en entreprise*

Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique** a validé les compétences de travailleurs licenciés de l'entreprise Lipton pour le métier de conducteur(rice) de chariot élévateur. Dix Titres de compétence ont pu être délivrés fin 2019, grâce à une grande réactivité de la part de l'ensemble des acteurs. Le Centre poursuivra cette participation active en accueillant d'autres candidats issus de Lipton début 2020, en organisant des épreuves pour le conducteur(rice) de chariot élévateur et le magasinier(ère).

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

Une grande attention est portée à l'information et l'outillage des **conseillers bruxellois** (Cité des métiers, Actiris, OISP...) afin d'offrir la meilleure orientation possible des candidats vers la validation.

Bruxelles Formation a participé au **Copil du projet « Single point of contact & accompagnement à la VDC »**. Plusieurs Centres de validation bruxellois ont collaboré avec les Missions locales pour préparer des candidats à passer des épreuves de validation et se sont accordés pour une pré-inscription des candidats dans Val'ID.

D'une manière plus générale, les Centres ont des contacts réguliers avec les **Missions locales** avec lesquelles ils peuvent nouer des partenariats privilégiés en fonction des métiers (par exemple, le Centre de validation bruxellois des métiers de la construction et la Mission locale de Forest pour le valoriste généraliste).

## **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 référentielle » 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.

Bruxelles Formation veille, dans l'intérêt de ses usagers, à défendre la valorisation des certifications

(Titre de compétence et Certificat de compétences acquises en formation) et des compétences portées par celles-ci dans les discussions avec Actiris sur le dossier unique du chercheur d'emploi.

**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 de la Commission consultative et d'agrément, à la préparation des plans d'action des accords-cadres sectoriels, au projet-pilote valorisant le TC de coiffeur(euse) autonome dans le cadre de l'accès à la profession (via son partenaire Coach Bruxelles), au projet de Certificat de Compétence Professionnelle, ainsi qu'au GT « Fonction publique bruxelloise ».

Ajoutons que le 1er juillet 2019, une **adaptation importante des statuts du personnel de Bruxelles Formation** est entrée en vigueur rendant désormais possible la valorisation des certifications professionnelles dans les emplois administratifs et pédagogiques. À l'instar de la Région de Bruxelles-Capitale et des Services du Collège de la Cocof, Bruxelles Formation peut aujourd'hui reconnaître pour l'accès à ses emplois les certifications délivrées par les opérateurs publics de formation et le Consortium de Validation des compétences. Au sein de Bruxelles Formation, elle permet également d'envisager des évolutions de fonction et de statut pour les collaboratrices et collaborateurs qui occupent des emplois administratifs sous contrat de travail et qui sont détenteurs de certifications professionnelles.

Par ailleurs, le Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique a permis aux travailleurs licenciés de **l'entreprise Lipton** de valider leurs compétences en fin d'année 2019.

**Plan d'actions 2020**

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

**Actions prévues en 2020**

**Agrément et renouvellements d'agrément**

Les renouvellements d'agrément des Centres de validation prévus en 2020 concernent :

- **Le Centre de validation BF industrie (BF Technics)**
- **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 Evoliris** (prochainement Centre de validation bruxellois des métiers du numérique)

Bruxelles Formation souhaite étendre son équipe d'auditeurs internes en 2020.

**Actions pour augmenter la productivité des Centres**

**Le Centre de validation bruxellois des métiers de la construction** qui a déjà élargi considérablement son offre va poursuivre son développement en organisant :

- une nouvelle épreuve à blanc pour le métier de paveur(euse), en collaboration avec JST
- une épreuve à blanc pour le monteur(euse) en chauffage et sanitaire
- un module de préparation à la validation en lecture de plan à destination du maçon(ne)

Par ailleurs, le Centre proposera des épreuves pour le métier de valoriste généraliste, en partenariat avec le Centre le Plein Air – CPAS Mons et la Mission locale de Forest.

Le **Centre de validation BF industrie** prévoit, après avoir organisé l'épreuve à blanc de l'installateur(rice) électricien(ne) industriel fin 2019, d'ouvrir 20 places pour ce métier en 2020. Le Centre suit de près les travaux de la commission de référentiel du mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers, menant en parallèle une réflexion en ce qui concerne le développement d'autres unités de compétence.

Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique**, fort de son expérience concernant le dispositif mis en place en amont de la validation du cariste, va travailler à l'élaboration d'une capsule vidéo qui pourra être proposée aux candidats à l'épreuve de validation du magasinier(ère). Ce nouvel outil leur permettra de rafraîchir leurs connaissances, d'autant plus que le référentiel de ce métier a récemment été actualisé. Par ailleurs, en début d'année 2020, le Centre accueillera les travailleurs licenciés de l'entreprise Lipton qui n'ont pas encore pu valider leurs compétences.

Le **Centre de validation Coach Bruxelles** va continuer à proposer des épreuves de coiffeur(euse) autonome dans le cadre du projet « accès à la profession » et est ouvert à étendre son agrément à l'instructeur(rice) fitness collectif avec le support du secteur du fitness.

Le renouvellement d'agrément du **Centre de validation Evoliris** prévu en 2020 va s'inscrire dans un nouveau contexte : celui du PFE Digitalcity, le Pôle Formation Emploi dédié au numérique. Cette nouvelle structure est issue du partenariat entre les interlocuteurs sociaux (Agoria, FGTB-SETCA, CSC-CNE et CGSLB) et les Services publics bruxellois de l'Emploi et de la Formation professionnelle : Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel. Le Centre de validation qui changera de localisation (le PFE est situé à Auderghem) se nommera désormais **Centre de validation bruxellois des métiers du numérique**.

Le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** souhaite se lancer dans la validation en entreprise, escomptant de la sorte toucher un nouveau public et augmenter la notoriété du Titre à Bruxelles.

Par ailleurs, l'offre de modules de préparation à la validation va se concentrer sur ce qui semble être le plus utile pour les candidats.

Le **Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire** va étoffer ses partenariats, via deux projets de sites extérieurs :

- L'un avec la Ligue Braille, ouvrant la validation de l'employé(e) administratif(ive) à un nouveau public en répondant à ses besoins spécifiques ;
- L'autre avec Cenforgil<sup>17</sup>, en proposant un nouveau métier dans l'offre de validation de la Coupole : l'agent(e) d'accueil.

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

### **Actions prévues en 2020**

Bruxelles Formation continuera d'apporter sa contribution en sein des commissions de référentiels, du GT RAF et du Comité d'accompagnement de l'approche dossier. Une attention particulière sera portée à la validation des compétences en entreprise (projet en déploiement qui bénéficie d'une aide financière et d'un accompagnement spécifiques).

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

### **Actions prévues en 2020**

La collaboration étroite avec les **conseillers bruxellois** (Cité des Métiers, Missions locales, Antennes d'Actiris, Organismes d'Insertion Socioprofessionnels, etc.) sera poursuivie pour informer, orienter et accompagner les candidats à la validation. Bruxelles Formation continuera à participer au **projet « Single point of contact & accompagnement à la VDC »**.

Bruxelles Formation apportera sa contribution à la création/mise à jour/diffusion d'**outils de communication**.

Concernant la **validation des compétences des détenus**, Bruxelles Formation contribuera à rendre le dispositif accessible à ces personnes, en appuyant les actions entreprises par les chargées de projet.

En outre, Bruxelles Formation collaborera activement aux **projets de la coordination bruxelloise**, en s'appuyant sur le plan d'action 2020 (cf. rapport de la coordination bruxelloise).

Signalons enfin que les **screenings sur DOCIMO** proposés en libre accès à la Cité des métiers constituent un excellent outil d'orientation vers la validation notamment. Il est prévu de déployer cet outil en 2020.

<sup>17</sup> Centre de formation professionnelle qui a pour mission de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des

demandeurs d'emploi peu qualifiés de la Région Bruxelloise

Objectifs	VDC BF et partenaires 2020	
	Places	Titres de compétence
Vdc via épreuve	577	285
Vdc via RAF		1050
<b>Total</b>	<b>577</b>	<b>1335</b>

FIGURE 24: Objectifs globaux VDC de Bruxelles Formation et partenaires 2020

Offre VDC BF et partenaires 2020 (via épreuves)		Places
<b>CdV bxl Construction</b>	Maçon, carreleur, installateur électricien résidentiel, plafonneur, couvreur, poseur de fermetures menuisées + monteur chauffage sanitaire, paveur, valoriste généraliste (H/F)	103
<b>CdV bxl Technics</b>	Mécanicien d'entretien auto + installateur électricien industriel (H/F)	60
<b>CdV bxl Logistique</b>	Conducteur de chariot élévateur, magasinier (H/F)	110
<b>CdV bxl Tertiaire - Max</b>	Employé administratif, employé administratif des services commerciaux (H/F)	200
<b>CdV Numérique</b>	Technicien PC & réseaux (H/F)	12
<b>CdV Coach Bruxelles</b>	Coiffeur autonome (H/F)	60
<b>CdV bxl Horeca – Horeca Be Pro</b>	Barman, garçon restaurant, premier chef de rang (H/F)	32
	<b>TOTAL</b>	<b>577</b>

FIGURE 25: Objectifs VDC de Bruxelles Formation par Centre (2020)

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

**Actions prévues en 2020**

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**.

De plus, dans le cadre des accords de politiques croisées Emploi-Formation, Bruxelles Formation continuera de contribuer aux indicateurs conjoints avec BF-Actiris relatifs au suivi de la validation. Dans le cadre du CVDC et de la coordination bruxelloise, Bruxelles Formation sera particulièrement attentif à la valorisation des compétences certifiées d'une part et du Titre de compétence comme une certification professionnelle d'autre part, dans le Dossier unique du chercheur d'emploi en vue d'une insertion pertinente et durable sur le marché de l'emploi.

**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 2020**

Bruxelles Formation participe à la **Commission consultative et d'agrément** et à l'élaboration/la mise en œuvre des **accords-cadres sectoriels**, ainsi qu'au projet-pilote de **Certificat de Compétence Professionnelle** qui se poursuivra en 2020.

**Finances opérateur 2020**

Les budgets alloués par le FSE Valbrux et le Fonds d'impulsion à Bruxelles Formation seront réservés à l'ensemble des actions soutenant la validation des compétences à Bruxelles.

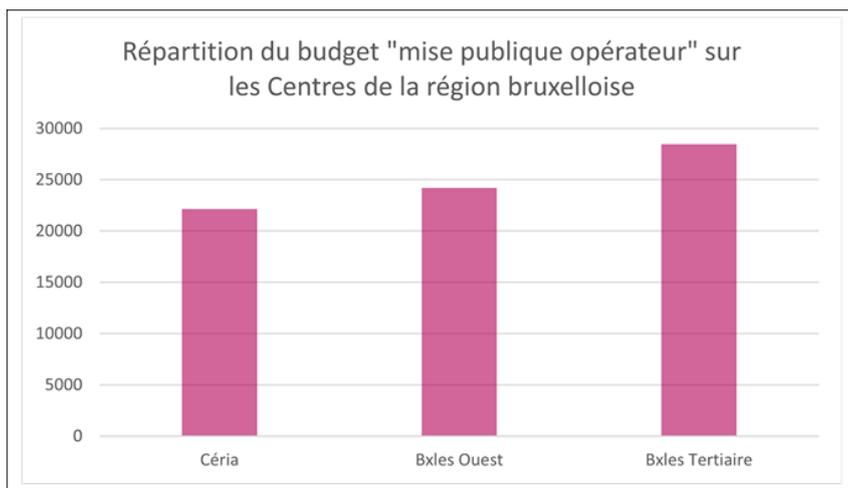


FIGURE 26: Répartition du budget « mise publique opérateur » par Centres (EPS- 2019)

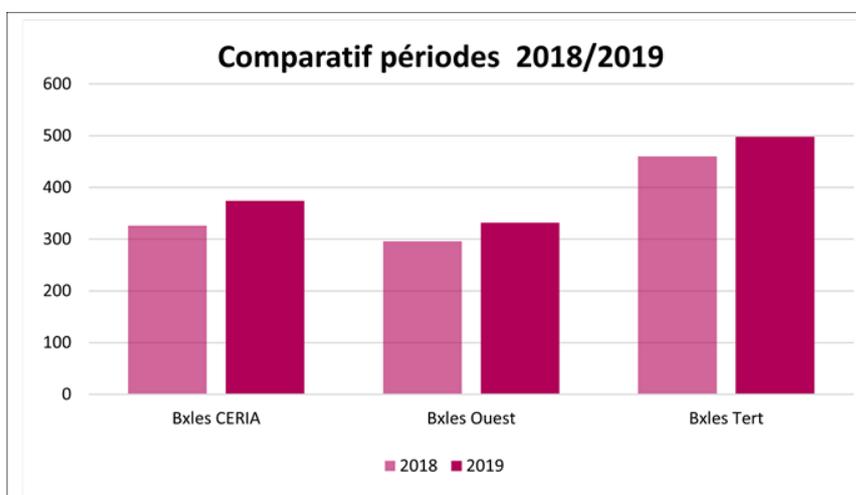


FIGURE 27: Comparatif « périodes » 2018/2019 pour l'opérateur EPS

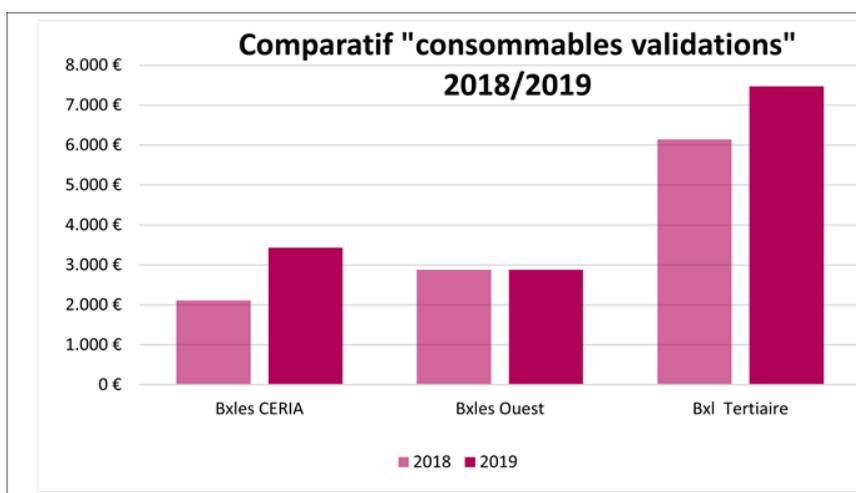


FIGURE 28 : Comparatif « consommables validations » 2018/2019 pour l'opérateur EPS

### **Processus management**

#### **État initial**

Le processus de validation des compétences pour l'EPS résulte des décisions du Conseil général qui mandate un Comité de pilotage qui gère les affaires courantes qui concernent les Centres à savoir : la répartition des moyens humains et financiers, le développement de l'offre de validation et les prérogatives du chargé de mission.

#### **Développement opérateur 2019**

Le mode de gouvernance a été modifié en termes de répartition des moyens alloués aux Centres de manière à améliorer l'efficacité du dispositif, mais également afin de répondre aux différents projets des Centres de validation.

### **Processus finances**

#### **État initial (2018)**

Une enveloppe fermée annuelle de 516.000 euros était destinée à la collaboration de l'EPS au dispositif de validation des compétences.

23 % étaient utilisés pour couvrir la participation de l'opérateur aux salaires du personnel du Consortium. 77 % destinés au fonctionnement des Centres de validation, soit 358.000 euros. La part utilisée pour les Centres situés en région bruxelloise était de 19 % de ce montant, soit 103.820 euros.

Un complément émanant du FSE et destiné aux ressources humaines était de 44.463 euros.

#### **Finances opérateur 2019**

L'enveloppe annuelle fermée de 516.000 euros a été reconduite et complétée du coût des observateurs de 50.000 euros. Soit un total de 566.000 euros pour l'ensemble des régions. Le montant réservé aux Centres de validation de Bruxelles s'étant maintenu, il s'est réparti dans les proportions suivantes (cf. *Figure 26 : Répartition du budget « mise publique opérateur » par Centres (EPS- 2019)*)

Le budget alloué aux Centres de validation se répartit en Ressources Humaines appelées périodes (qui correspondent à une période de cours de 50 ' multipliée par 1.8 afin de rejoindre les prestations effectives en heures de travail. 1 période = 1h30 de travail à prester) dont voici la situation comparative

entre 2018 et 2019 (cf. *Figure 27 : Comparatif périodes 2018/2019 pour l'opérateur EPS*)

Il se répartit également en Ressource Matérielles, en voici la situation comparative. Ces ressources sont utilisées pour financer les « consommables » nécessaires aux épreuves de validation (cf. *Figure 28 : Comparatif « consommables validations » 2018/2019 pour l'opérateur EPS*)

Un complément émanant du FSE a été de 44.463 euros qui se sont répartis de la façon suivante :

- 7.530,56 € pour le Centre du Céria de Bruxelles
- 16.104,96 € pour le Centre de Bruxelles-Ouest
- 20.727,68 € pour le Centre de Bruxelles Tertiaire

Ils ont été destinés à renforcer le dispositif de validation suivant les différentes actions éligibles.

Une autre source de financement a été mise en place grâce au Fonds d'impulsion, celui-ci venant du cabinet du ministre Gosuin et destiné à augmenter les Titres de compétences délivrés en région bruxelloise.

Ce montant de 308.626 euros a permis de renforcer les ressources humaines tout en développant l'offre de validation des compétences par l'achat de matériel complémentaire. (Cf. *Figure 29 : Ressources par le Fonds d'impulsion – EPS (2019)* et *Figure 30 : Complément de ressources issues du fond d'impulsion par Centre – EPS (2019)*).

Le Centre de validation bruxellois du Céria qui organise la validation des 4 unités de compétences du métier d'ouvrier(ère) boulanger(ère) pâtissier(ère) s'est vu doté d'un équipement destiné à l'aménagement d'un nouvel atelier de boulangerie-pâtisserie.

Cet espace pouvant accueillir 5 à 6 candidats lors d'une session de validation devrait être opérationnel courant 2020.

Les Centres de validation de Bruxelles Tertiaire et de Bruxelles-Ouest ont tous deux consacré la majorité de leur budget aux investissements humains afin de renforcer les équipes et augmenter les sessions organisées.

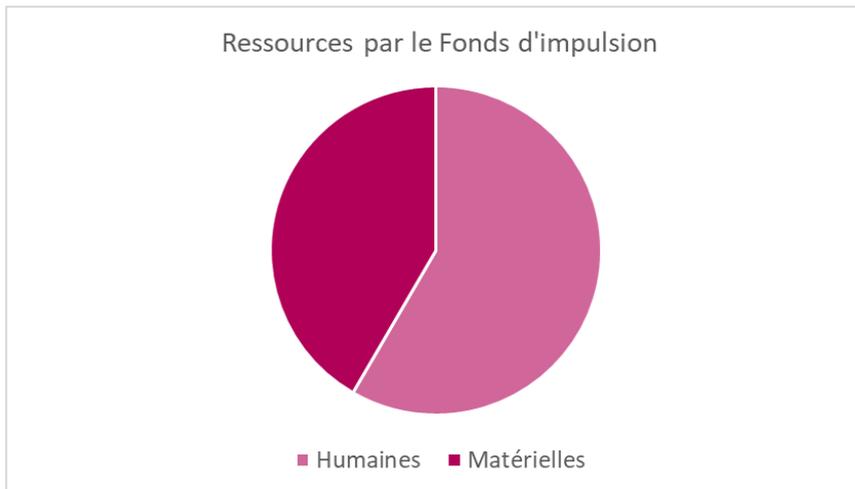


FIGURE 29: Ressources par le Fonds d'impulsion EPS (2019)

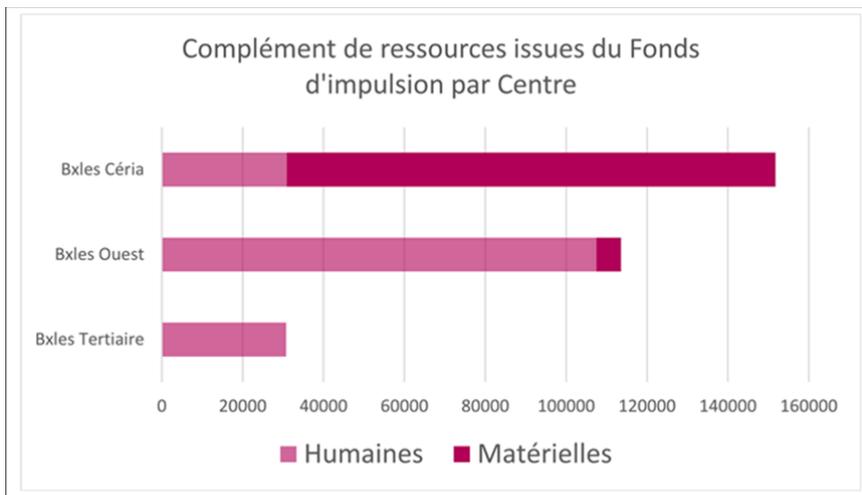


FIGURE 30: Complément de ressources issues du Fonds d'impulsion par Centre – EPS (2019)

## **Réalisations en chiffres**

### **Récapitulatif de l'offre de validation**

- 3 Centres de validation agréés dont 2 en couple
- 3 Centres de validation actifs et 2 en couple
- 7 métiers actifs
- 15 Unités de compétences actives

### **Réalisations 2019**

Voir Figure 32 : Réalisations par métier EPS en Région de Bruxelles-Capitale- 2019.

- 157 sessions de validations réalisées
- 647 inscriptions aux épreuves
- 550,5 candidats présents (taux de présence : 85 %)
- 396 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 72 %)

## **Rapport d'activité**

### **AXE1 : Amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats**

#### *Agrément et renouvellements d'agrément*

Aucun Centre n'a été soumis à un agrément ou renouvellement

#### *Dynamisation des Centres, suivi des Centres*

Les résultats des 3 Centres ont été exceptionnels du fait de la montée en puissance des Titres de compétences délivrés grâce au Fonds d'impulsion.

Néanmoins, la Coupole des métiers de l'Horeca qui associe un Centre de validation de l'EPS du Céria , Bruxelles-Formation et Horeca Be Pro pour les métiers de barman(maid), premier(ère) chef(fe) de rang et serveur(euse) de restaurant a eu beaucoup de mal à produire des résultats.

#### *Professionnalisation des acteurs des Centres*

Tous les acteurs des Centres de validation ont suivi les formations en rapport avec leurs activités. De plus, les équipes se sont complétées de nouveaux collaborateurs (évaluateurs et observateurs) afin de mieux répondre aux demandes de sessions à organiser.

#### *Actions pour augmenter la productivité des Centres*

Plusieurs démarches d'accompagnement ont pu être entreprises avec l'apport des Missions locales qui ont contribué à la prise en charge des candidats.

Des modules « refresh » ont été organisés au sein même des Centres de validation et en collaboration avec l'opérateur (modules très courts de formation complémentaire).

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

Chaque Centre de l'EPS est hébergé par une école de Promotion sociale qui manifeste la présence du Centre de validation dans son site internet et lors de l'accueil du public.

L'ensemble des 3 Centres de validation de l'EPS s'est positivement associé à la dynamique de coordination bruxelloise qui gère l'apport du Fonds d'impulsion.

Le rapport inter-opérateur détaille les actions et résultats engrangés par cette dynamique.

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

#### *Participation aux Corefs*

Le Centre de Bruxelles-Ouest a participé à la Coref du métier d'aide-ménagère(ère).

#### *Participation aux GT RAF*

Le chargé de mission analyse les dossiers RAF et participe aux réunions.

#### *Participation aux projets de VDC en entreprises*

L'EPS, par l'entremise de son chargé de mission, a participé aux aspects administratifs du projet de validation en entreprise et fait preuve d'une proactivité afin de mener à bien cette démarche.

Le Centre du Céria s'est investi, en sortant du territoire, à l'organisation des validations dans l'entreprise LCB Bakery ) Strépy-Braquegnies

	Prévu (FSE) :	Réalisé :
Sessions de validations réalisées	/	170
Inscriptions aux épreuves	/	652
Candidats présents	127	550.5
Taux de présence	/	84.4%
Titres délivrés suite aux épreuves	89	396
Taux de réussite	70%	72%
Titres délivrés via la RAF	/	/

FIGURE 31 : Réalisations EPS en Région de Bruxelles-Capitale- 2019

Métiers	Sessions réalisées	Candidats inscrits	Epreuves réalisés	Titres délivrés	% Réussite
Aide comptable	15	85	64	35	54.7%
Employé(e) administratif(ive)	16	258	228.5	148	64.8%
Ouvrier(ère) boulanger(ère) pâtissier(ère)	16	45	35	30	85.7%
Aide-ménager(ère)	110	259	223	183	82%
Serveur(euse)	0	/	/	/	/
Barman(maid)	0	/	/	/	/
Premier(ère) chef(fe) de rang	0	/	/	/	/

FIGURE 32 : Réalisations par métier EPS en Région de Bruxelles-Capitale- 2019

Actions de communication réalisées dans ce cadre

Le chargé de mission, communique très régulièrement sur la validation des compétences dans les différentes réunions auxquelles il a participé.

**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

Les Centres de validation de l'EPS ont participé à la « journée des Centres » tant au niveau du Consortium, que lors de la rencontre des Centres de validation bruxellois.

Participation aux projets de VDC avec public en difficulté (cellules de reconversion, AViQ, prison)

Les Centres de validation s'activent avec les Missions locales de la région pour favoriser l'accès à la validation pour le plus grand nombre.

Le Centre de Bruxelles-Ouest a investi dans de multiples partenariats, déjà initiés en 2018 en fidélisant ses relations afin de répondre aux nombreuses demandes de validation.

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

- Poursuite du travail comparatif des référentiels de validation mis à jour avec le SFMQ et les dossiers pédagogiques de l'EPS, également mis à jour, afin de statuer sur une valorisation de droit de certaines UC dans le cadre de l'application de l'article 8 du décret relatif à la valorisation des acquis.
- Maintenir l'information relative à la valorisation des Titres de compétence afin de répondre au projet personnel de reprise en formation d'un candidat.

**Plan d'actions 2020**

Le budget prévisionnel consenti à l'opérateur pour 2020 dans le cadre du fonctionnement des Centres de validation en Région wallonne est de 380.000 euros. Il est issu de l'opérateur lui-même pour 94 % (enveloppe fermée) et du FSE pour 6 %.

Ce budget est destiné au fonctionnement des Centres de validation (RH), à l'achat de

consommables (RM), à la participation aux COREFS (RH et RM).

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

<b>Actions prévues en 2020</b>
Maintenir les résultats des Centres de validation en matière d'organisation de sessions.  Concrétisation de la mise en place de nouveaux métiers entamés en 2019 y compris une réflexion sur les métiers de l'HORECA.
<b>Proportion du budget global prévu</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• RH mise publique = 57.200 euros</li><li>• RM mise publique = 9.630 euros</li><li>• FSE = 44.100 euros</li><li>• Fonds d'impulsion = 100.000 euros</li></ul>

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

<b>Actions prévues en 2020</b>
Participation aux COREFS
<b>Proportion du budget global prévu</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• RH = 7.600 euros</li><li>• RM = 400 euros</li></ul>

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

<b>Actions prévues en 2020</b>
Poursuite des actions des Centres de manière identique à 2019 et les renforcer.
<b>Proportion du budget global prévu</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Fonds d'impulsion = 21.000 euros</li></ul>

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

<b>Actions prévues en 2020</b>
Poursuite du travail comparatif entre les dossiers pédagogiques et les Titres de compétence de manière identique à 2019 afin de valoriser ces Titres et ainsi alléger le parcours de formation des candidats(tes).  Informers les candidats sur la valorisation de leurs acquis.
<b>Proportion du budget global prévu</b>
Hors budget car pris en charge par l'administration de la FWB

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

<b>Actions prévues en 2020</b>
Participer activement à la validation en entreprise – Projet « VALENT ».
<b>Proportion du budget global prévu</b>
En attente de budgétisation

## **Processus management**

### ***État initial***

Fin 2018, le SFPME avait délivré 63 Titres de compétence, le double de l'objectif défini par le FSE et avec un taux de réussite de 76% (70% FSE). La validation des tuteur(rice)s en entreprise comptait pour moitié des Titres délivrés par le SFPME et a eu un taux de réussite de près de 100%. Le peu de candidats et dès lors de sessions organisées pour le métier de serveur(euse) (1 sessions, 1 candidat, 1 Titre délivré) ne dépareillait pas avec les résultats des autres opérateurs. C'est un des indicateurs qui motiva l'étude sur la coupole Horeca à laquelle participa le SFPME.

Les taux de réussite pour peintre décorateur(rice), tuteur(rice)s en entreprises, et coiffeur(euse)s étaient au-dessus de 50% alors que celui pour l'esthétique était de moins de 20%.

### ***Développement opérateur 2019***

Le SFPME a participé au projet SPOC de la coordination bruxelloise et au projet Court-Long. Trois métiers validés par le Centre de validation EFP étaient concernés. La Mission locale de Molenbeek est devenue le point de contact pour le métier de peintre décorateur(rice) et la Mission locale d'Etterbeek celui pour les métiers d'esthéticien(ne) et de coiffeur(euse).

L'activité du Centre de validation EFP s'est accrue de manière significative en 2019 par rapport à 2018. Le nombre de sessions et le nombre de candidats présents ont augmenté pour les métiers de peintre décorateur(rice), d'esthéticien(ne) et de tuteur(rice) en entreprise. Seul le métier de coiffeur(euse) a stagné (voir chiffres ci-dessous).

Deux projets portés par la coordination bruxelloise intéressaient le SFPME : la coupole Horeca à laquelle participe le Centre de validation EFP et la coupole métiers verts. La première n'a pas abouti à l'organisation de sessions au Centre de validation EFP par manque de candidats. En 2018, une étude de Bruxelles Formation, à laquelle le Centre de validation EFP a participé, a mis en exergue les multiples raisons de l'inefficience de la Coupole Horeca. Au-delà des améliorations envisageables, la plus-value de ces Titres est apparue faible tant pour les travailleurs que pour les entreprises.

La mise en place de la coupole métiers verts par la coordination bruxelloise a dû être reportée à 2020. Toutefois, en tant qu'opérateur de formation, le SFPME étudie la faisabilité d'ouvrir une formation en alternance pour ces métiers et de les valider grâce à la RAF.

## **Processus finances**

### ***État initial***

La convention annuelle 2018 avec le FSE a octroyé 16.000 euros au SFPME qui ont été consacrés aux évaluateurs, à du matériel et au forfait d'occupation d'un local pour le Centre de validation EFP. Les Fonds d'Impulsion ont permis l'embauche de collaborateurs pour le soutien organisationnel à la validation et la promotion du dispositif.

### ***Finances opérateur 2019***

Le SFPME a reçu 47.250 euros des Fonds d'Impulsion 2 et 3, qui ont été consacrés au financement d'une chargée de mission auprès du Consortium et d'une secrétaire de Centre. L'opérateur a également disposé de 3.500 euros pour des frais de matériel. Les ressources humaines pour la validation et la promotion du dispositif ont été financées par le FSE à hauteur de 16.000 euros.

## **Réalisations en chiffres**

### ***Récapitulatif de l'offre de validation***

- **2 Centres de validation actifs agréés :**
  - Le Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise – SFPME, rue des Palais, 42, 1030 Schaerbeek
  - Le Centre de validation EFP, rue de Stalle, 292 b, 1180 Uccle
- **4 métiers actifs :**
  - Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise – SFPME : tuteur(rice) en entreprise
  - Le Centre de validation EFP : esthéticien(ne), coiffeur(euse), peintre-décorateur(rice)
- **9 Unités de compétences actives :**
  - TUTEUR, COIF1, COIF2, COIF 3, ESTH1, ESTH2, ESTH3, ESTH4, PEINTDEC1

	Prévu (FSE) :	Réalisé :
Sessions de validations réalisées	/	95
Inscriptions aux épreuves	/	261
Candidats présents	52	203
Taux de présence	/	78.8%
Titres délivrés suite aux épreuves	36	116
Taux de réussite	70%	57.1%
Titres délivrés via la RAF	155	205

FIGURE 33 : Réalisations SFPME - 2019

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Coiffeur(euse)	12	47	23	11	47,8%
Esthéticien(ne)	17	64	47	20	42,6%
Peintre décorateur(rice)	22	106	92	44	47,8%
Tuteur(rice) en entreprise	44	44	41	41	100,0%
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>261</b>	<b>203</b>	<b>116</b>	<b>57,1%</b>

FIGURE 34 : Réalisations par métier SFPME - 2019

## **Rapport d'activité**

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

#### *Agréments et renouvellements d'agrément*

Les audits externes réalisés fin 2019 pour les renouvellements d'agrément des métiers organisés par les deux Centres du SFPME ont reçu un avis favorable. Aucun nouveau métier n'a été proposé. Le projet du Centre de validation EFP de développement d'une validation dans les métiers du spectacle a été abandonnée. Les contraintes techniques liées à l'équipement étaient trop importantes en regard de l'incertitude sur l'existence d'un public pour ce dispositif. En l'occurrence, un site extérieur aurait été requis. A ce jour, la demande pour le métier de monteur(euse) frigoriste n'a pas été introduite. La possibilité de sa réalisation en 2020 n'est pas acquise.

#### *Dynamisation des Centres*

L'embauche de collaborateurs en 2018 a porté ses fruits. Leur travail, prioritairement consacré à la promotion du dispositif, s'est traduit par une augmentation de l'activité des Centres du SFPME.

Le Centre de validation EFP a redémarré la validation des peintres décorateur(rice)s qui avait été interrompue suite à un incendie. A cette occasion, des travaux d'élargissement ont été entrepris et la capacité d'accueil a augmenté. Désormais, la validation de peintre décorateur(rice) dispose de 6 boxes au lieu de 4 et les validations d'esthéticien(ne) de 2 boxes au lieu d'un seul. Un groupe de travail « jury central » a été créé auquel participe le Centre de validation EFP.

La validation de tuteur(rice) en entreprise s'inscrit dans un processus global de formation et de dynamisation du dispositif de la formation en alternance du SFPME. Les Délégués à la tutelle, directement en contact avec un tissu très dense d'entreprises, promeuvent la validation auprès des tuteurs expérimentés. Les formateurs proposent systématiquement la validation à la fin de la formation. Les liens entre formation et validation permettent une autopromotion et d'avoir une « niche » de candidats potentiels.

Le SFPME porte un projet global destiné à professionnaliser le métier de tuteur(rice) en vue d'accroître le niveau de compétence des futurs travailleurs et donc leur niveau d'employabilité. Le dispositif permet d'assurer une transition plus harmonieuse entre le monde de la formation et le monde de l'entreprise et de développer une logique partenariale. La formation en alternance en sort renforcée auprès des entreprises et également auprès des apprenants. Les PME améliorent leurs compétences en gestion des ressources humaines et en management.

#### *Professionnalisation des acteurs des Centres*

Les évaluateurs des deux Centres suivent la formation du Consortium. Le Centre de validation EFP les recrute au sein de ses équipes de formateurs, gage de leur professionnalisme.

Dans un registre plus général, la présence du SFPME à la coordination bruxelloise participe au processus Qualité de ses deux Centres.

Les différents acteurs du Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise – SFPME travaillent sur le terrain, au sein de l'entreprise, cadre favorable à leur formation continue. En outre, les agents ont l'opportunité d'accroître et de mettre à niveau leurs compétences lors des formations organisées par le Centre.

#### *Actions pour augmenter la productivité des Centres*

Afin de diminuer le taux d'absentéisme, les candidats sont contactés personnellement une semaine avant l'épreuve. Les modalités et consignes leur sont envoyées par mail.

En vue de se conformer aux référentiels, le Centre de validation EFP a accru sa capacité d'accueil par l'ajout de deux boxes pour les épreuves de peintre et d'un pour l'esthétique. Néanmoins, le taux d'absentéisme est toujours important pour l'esthétique et la coiffure. Une cause incontestable reste la difficulté pour les candidats de trouver des modèles. Or, le Centre ne peut pas prendre la responsabilité de les proposer lui-même aux candidats.

Le Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise – SFPME a revu les consignes de l'épreuve afin de permettre une meilleure préparation aux jeux de rôle. Ces consignes ont été partagées avec les autres Centres. La validation est envisagée comme l'étape finale à la professionnalisation des tuteur(rice)s. 95% des candidats ont reçu la formation initiale, ce qui permet une préparation efficiente à la validation et un taux de réussite approchant 100%. La guidance est faite en entreprise à la suite de la formation via un outil de positionnement plus complet que celui proposé par le CVDC.

*Actions de communication (events, web, presse, etc.)*

Tant le Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise – SFPME que le Centre de validation EFP font de la promotion via leur site web et les réseaux sociaux. En outre, le Centre de validation EFP a participé à plusieurs séances d'information collectives. Huit d'entre-elles ont été organisées avec les Missions locales pour le métier de peintre décorateur(rice), de loin le plus populaire. Deux sessions ont été faites pour le métier d'esthéticien(ne) et de coiffeur(euse) avec la mission locale d'Etterbeek, mais elles n'ont pas eu le résultat escompté en terme d'inscriptions. Le Centre de validation EFP a également collaboré à la campagne d'information « Bien-être » en partenariat avec le consortium. Concernant le Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise – SFPME, voir supra.

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

Le Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise – SFPME a participé via sa responsable aux corefs pour le métier de référent(e)-encadrant(e). Il a également commencé à s'impliquer dans le projet de validation en entreprise.

Le Centre de validation EFP poursuit l'orientation des candidats vers la reprise de formations, qu'ils soient en échec ou non, et il participe au groupe de travail accès à la profession (esthéticien(ne)).

**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.*

Voir Axe 1.

**Plan d'actions 2020**

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

<b>Actions prévues en 2020</b>
Planification et organisation des sessions. Pour le Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise – SFPME : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Embauche de nouveaux évaluateurs et d'une coordinatrice ;</li> <li>• Organisation de formations en management et en gestion de conflits pour les évaluateurs ;</li> </ul> Nouveaux équipements <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création d'une salle spécifique pour la validation.</li> </ul> Entretiens d'évaluation. <p>Pour le Centre de validation EFP : suivi des plaintes et mise en conformités.</p>
<b>Budget global prévu (RH, équipements, actions spécifiques)</b>
RH et promotion : 44.000 euros du Fonds d'Impulsion 4, FSE : 16.000 euros RM et RH

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

<b>Actions prévues en 2020</b>
Développement de la validation en entreprise, en collaboration avec le Consortium. Participation à l'élaboration et aux tests des outils de positionnement. Diffusion des outils de la Célex auprès des candidats.
<b>Budget global prévu (RH, équipements, actions spécifiques)</b>
Voir axe 1

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

<b>Actions prévues en 2020</b>
Présentation de la validation lors des formations tuteur(rice). Partage d'expérience avec les autres Centres Tuteur(rice)s lors des journées thématiques. Participation aux événements organisés par le Consortium. Poursuite de la collaboration du Centre de validation EFP au projet long et court et SPOC.
<b>Budget global prévu (RH, équipements, actions spécifiques)</b>
Voir axe 1



---

## 2. RÉGION WALLONNE, HORS BRABANT WALLON

---

### 2.1. RAPPORT INTER-OPÉRATEURS

#### 2.1.a. RÉALISATIONS EN CHIFFRES

##### **La Région wallonne, hors Brabant wallon en quelques chiffres**

- 3.342 inscriptions de candidats
- 2.931 épreuves réalisées
- 2.249 Titres de compétence délivrés via Epreuve
- 3.475 Titres de compétence délivrés via la RAF
- 76.7% de réussite
- 37 Centres de validation agréés et actifs en Région wallonne, hors Brabant wallon
- 46 métiers mis en œuvre en Région wallonne, hors Brabant wallon, recouvrant 109 unités de compétence

#### 2.1.b. RAPPORT D'ACTIVITÉ

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

Le rapport d'activité 2018 du CVDC a fait l'objet d'une présentation aux membres de la CODA lors d'une séance extraordinaire le 28 juin 2019 en matinée. L'intervention, prise en charge par l'ensemble des chargé(e)s de mission des différents opérateurs wallons et bruxellois avec le soutien de la Cellule exécutive, avait pour objectif de mettre en valeur d'une part, les réalisations de l'ensemble des Centres agréés VDC et d'autre part, le souhait de mutualisation toutes régions et opérateurs confondus.

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

##### ***Participation aux projets de VDC en entreprises***

L'EPS et l'IFAPME ont décidé de répondre conjointement au projet de demande de validation au sein de l'entreprise Copains.Group – LCB Bakery Pro (anciennement LCB Bakery) en vue de faire valider les compétences de l'UC1 (*Réaliser*

*différentes sortes de pains et de croquants (pistolets, baguettes, etc.)) de l'ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) des travailleurs intéressés. Le projet a réuni respectivement les équipes du Centre Epicuris et du Centre de validation des compétences EPS CERIA-Bruxelles et ce, à cheval sur les années 2019 et 2020. Nous pouvons d'ores et déjà constater que cette collaboration revêt des avantages (exemple, une mutualisation des RH qui permet de mieux répondre à la demande en fonction des disponibilités de chacun (équipe de jour – équipe de nuit)) mais également des contraintes (exemple, la mise en commun/harmonisation des documents internes à destination des candidats) qu'il conviendra d'analyser lors du bilan du projet.*

#### 2.1.c. PLAN D' ACTIONS 2020

Aucun projet commun à plusieurs opérateurs n'a actuellement encore été défini ou envisagé en 2020 en Région Wallonne, hors Brabant Wallon.

Des échanges sont toutefois réalisés entre les différents opérateurs, notamment via les réunions des chargés de mission. La volonté de développer une offre cohérente et répondant aux besoins des candidats est partagée par tous.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	% obj. FSE atteint (2019)
<b>Centres de validation actifs</b>	38	36	37	37	37	37	/
<b>Métiers proposés à la validation et actifs</b>	39	38	42	43	43	46	/
<b>Sessions réalisées</b>	832	803	924	1.086	1.061	1.182	/
<b>Epreuves réalisés (obj. FSE 2019 : 1695)</b>	2.343	2.220	2.553	3.053	2.763	2.931	173%
<b>Inscriptions de candidats à une épreuve</b>	2.794	2.692	2.992	3.530	3.219	3.342	/
<b>Titres délivrés via épreuves (obj. FSE 2019 : 1187)</b>	1.733	1.658	1.908	2.361	2.214	2.249	189%
<b>Titres délivrés via RAF (obj. FSE 2019 : 1858)</b>	2.659	4.452	443	2.659	1.863	3.475	187%

FIGURE 35 : Evolution globale de la validation des compétences en Région Wallonne (2014-2019)

### **Les épreuves de validation des compétences**

*Evolution du nombre d'épreuves réalisées et de Titres délivrés*

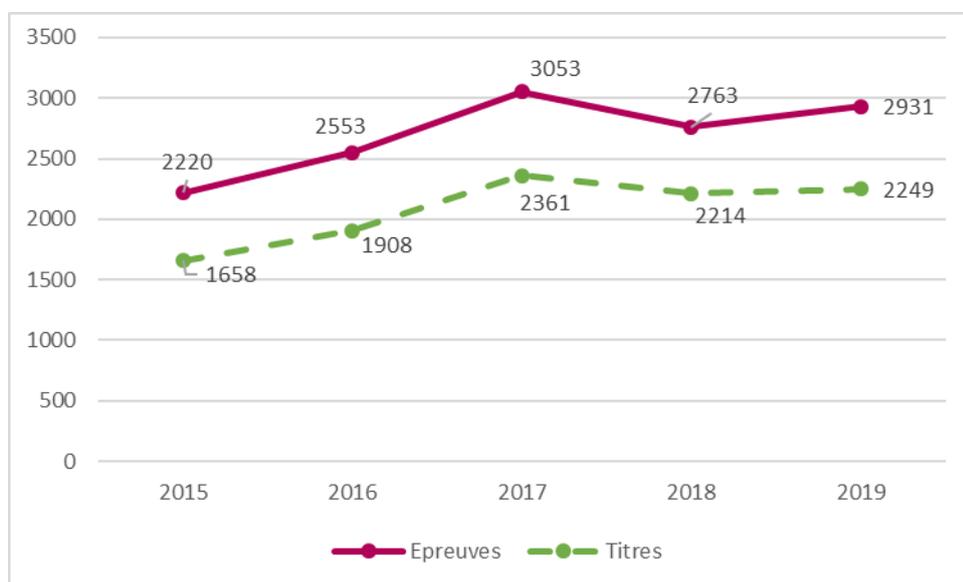


FIGURE 36: Evolution du nombre d'épreuves réalisées et de Titres délivrés en Région Wallonne, hors Brabant wallon (2015-2019)

### Evolution du nombre de Titres délivrés par opérateur

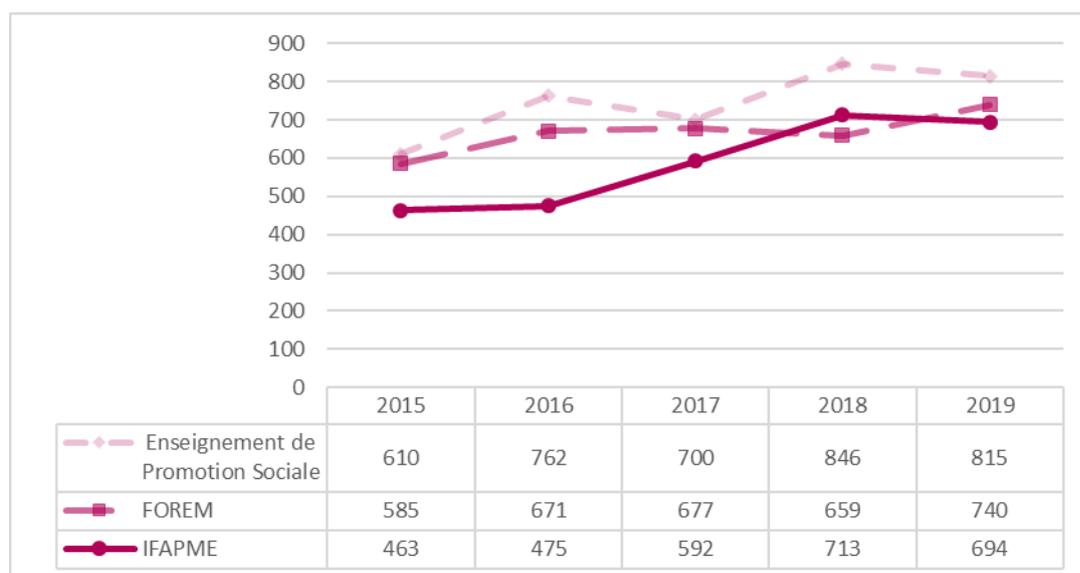


FIGURE 37 : Evolution du nombre de Titres délivrés par opérateur, en Région Wallonne hors Brabant wallon (2015-2019)

### La Reconnaissance des Acquis de Formation

Opérateurs	2015	2016	2017	2018	2019	Total général
Le Forem	1.344	441	1.548	1.405	1.397	6.135
IFAPME	3.108	2	1.111	458	2.078	6.757
<b>Total général</b>	<b>4.452</b>	<b>443</b>	<b>2.659</b>	<b>1.863</b>	<b>3.475</b>	<b>12.892</b>

### Titres délivrés par opérateur et par processus

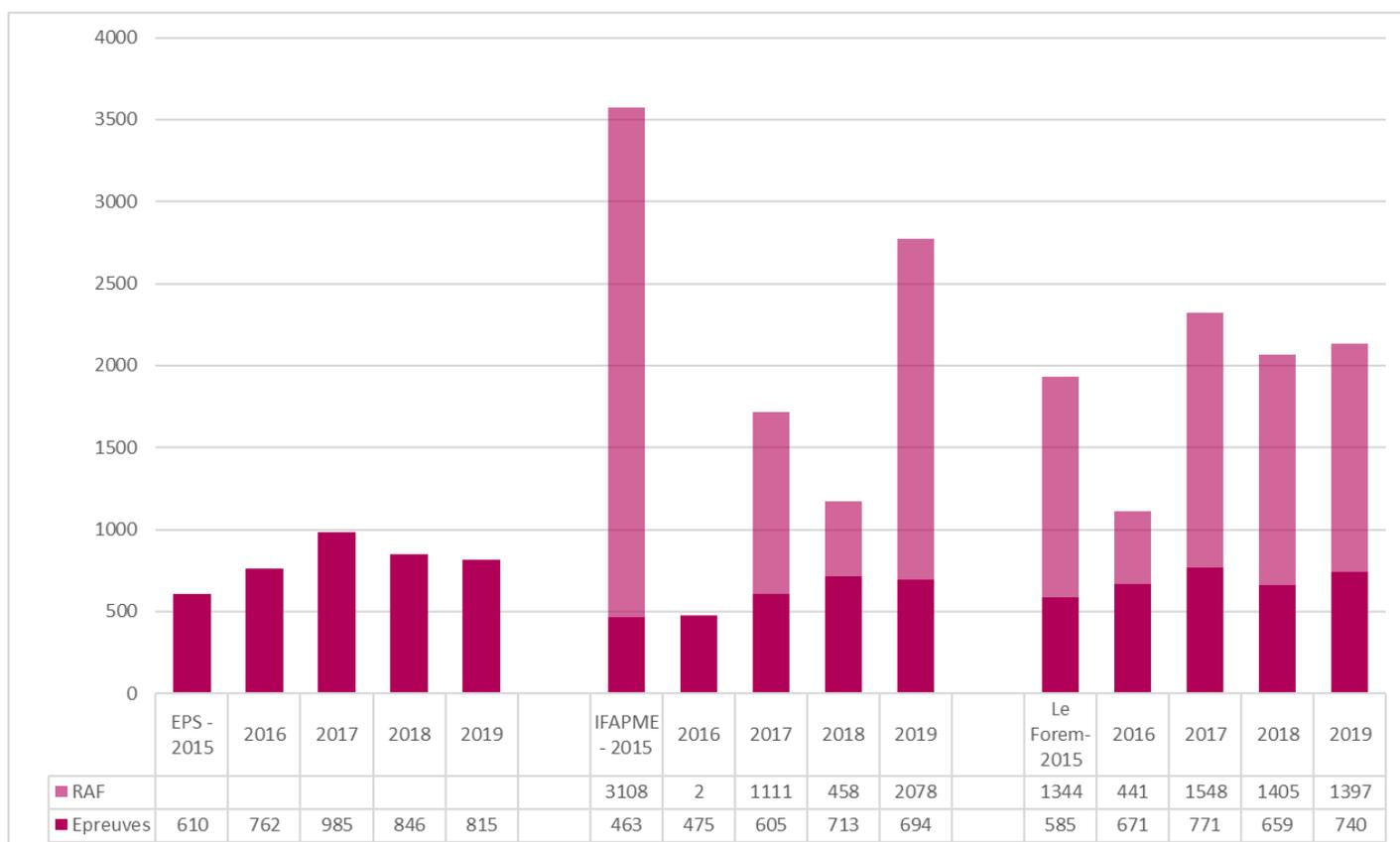


FIGURE 38: Titres délivrés par opérateur et par processus (Epreuves/RAF), en Région Wallonne, hors Brabant wallon (2015-2019)

## Evolution des épreuves par opérateur et par métier

En **gras**, les métiers ayant connu une forte augmentation dans le nombre de validations entre 2018 et 2019.

En *italique et souligné*, les métiers ayant connu une forte diminution dans le nombre de validation entre 2018 et 2019.

<b>Opérateurs / Métier</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>Total général</b>
<b>Enseignement de Promotion Sociale</b>	<b>760</b>	<b>945</b>	<b>1204</b>	<b>972</b>	<b>1.030</b>	<b>4.911</b>
Aide-ménager(ère)	414	443	441	453	464	<b>2.215</b>
Conducteur(rice) de chariot élévateur	90	123	296	109	105	<b>723</b>
Employé(e) administratif(ive)	36	106	64	72	104	<b>382</b>
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	51	86	43	53	99	<b>332</b>
Jardinier(ère)	18	29	89	128	106	<b>370</b>
Technicien(ne) en système d'usinage	51	43	37	41	44	<b>216</b>
Fossoyeur(euse)	41	35	24	18	33	<b>151</b>
Mécanicien(ne) d'entretien industriel	23	28	28	19	34	<b>132</b>
Tuteur(rice) en entreprise			103	12	24	<b>139</b>
Installateur(rice) sanitaire	8	2	28	25	7	<b>70</b>
Mécanicien(ne) automatique	12	14	28			<b>54</b>
Aide-comptable	6	26	4			<b>36</b>
Esthéticien(ne)		1	3	35		<b>39</b>
Technicien(ne) PC & réseaux	6	6	10	7	8	<b>37</b>
Tôlier(ère) industriel	4	3	4			<b>11</b>
Serveur(euse) restaurant					2	<b>2</b>
Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle			2			<b>2</b>
<b>Le Forem</b>	<b>865</b>	<b>968</b>	<b>1067</b>	<b>862</b>	<b>1.031</b>	<b>4.793</b>
<b>Réalisations – Centres Forem</b>	<b>647</b>	<b>758</b>	<b>818</b>	<b>591</b>	<b>660</b>	<b>3.474</b>
Employé(e) administratif(ive)	197	209	141	111	139	<b>797</b>
Aide-ménager(ère)	80	74	59	36	48	<b>297</b>
Technicien(ne) PC & réseaux	47	55	78	66	25	<b>271</b>
Maçon(ne)	52	65	59	46	55	<b>277</b>
Conducteur(rice) de chariot élévateur	10	19	142	26	13	<b>210</b>
Peintre industriel	9	13	46	49	57	<b>174</b>
Poseur(euse) de fermetures menuisées	31	34	28	20	33	<b>146</b>
Carreleur(euse)	21	25	35	17	47	<b>145</b>
Peintre-décorateur(rice)	14	31	26	18	28	<b>117</b>
Monteur(euse) frigoriste	22	27	27	10	16	<b>102</b>
Couvreur(euse)	11	24	22	32	15	<b>104</b>
Agent(e) d'accueil	10	24	32	31	30	<b>127</b>
Mécanicien(ne) réparateur(rice) des VP et VUL	24	18	18	18	20	<b>98</b>
Installateur(rice) sanitaire	13	18	14	9	5	<b>59</b>
Jardinier(ère)	23	11	9	12	2	<b>57</b>
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	13	16	16	9	16	<b>70</b>
Conducteur(rice) d'engins de terrassement	14	11	5	5	12	<b>47</b>
Opérateur(rice) call center	10	15	4	4	11	<b>44</b>
Paveur(euse)			16	11	12	<b>39</b>
Tuteur(rice) en entreprise		2	15	23	8	<b>48</b>
Plafonneur(euse) –cimentier(ère)	3	14	6	11	23	<b>57</b>
Aide-comptable	12	10	3			<b>25</b>

Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle	8	4	4	13	5	34
Vendeur(euse) automobile	12	5			2	19
Grimpeur(euse)-élagueur(euse)		17			13	30
Technicien(ne) frigoriste	1	3	6	6	6	22
Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire		11	4		13	28
Coffreur(euse)	3	3	2	5	6	19
Magasinier(ère)	7		1	3		11
<b>Réalisations – Partenariats Forem</b>	<b>218</b>	<b>210</b>	<b>249</b>	<b>290</b>	<b>377</b>	<b>1.344</b>
Technicien(ne) PC & réseaux	99	63	79	74	105	420
Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement	32	36	23	38	25	154
Auxiliaire technique de spectacle	29	29	23	22	19	122
Coiffeur(euse)	14	34	23	22	26	119
Technicien(ne) en système d'usinage	22	21	23	29	18	113
Esthéticien(ne)		12	26	31	77	146
Coiffeur(euse) autonome	11	8	24	18	26	87
Mécanicien(ne) automatique	10			2	17	29
Tôlier(ère) industriel	1	5	3	21	33	63
Tuyauteur(euse) industriel			5	15	6	26
Tuteur(rice) en entreprise			8	11	7	26
Mécanicien(ne) d'entretien industriel			10			10
Serveur(euse) restaurant				6	4	10
Premier(ère) chef(fe) de rang					3	3
Coiffeur(euse) manager(euse)		2	2			4
Barman(maid)				1	11	12
<b>IFAPME</b>	<b>595</b>	<b>640</b>	<b>782</b>	<b>929</b>	<b>864</b>	<b>3.810</b>
<b>Réalisations – Centres IFAPME</b>	<b>384</b>	<b>457</b>	<b>563</b>	<b>646</b>	<b>521</b>	<b>2.571</b>
Employé(e) administratif(ive)	186	247	249	328	286	1296
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	47	27	104	129	81	388
Aide-comptable	50	90	47	83	53	323
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	41	24	34	30	67	196
Technicien(ne) PC & réseaux	28	23	26			77
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	4	8	35	12	2	61
Tuteur(rice) en entreprise		11	49	12	3	75
Poseur(euse) de fermetures menuisées	14	2	11	5	3	35
Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie	4	2	2	14		22
Jardinier(ère)	5	6	6	3		20
Couvreur(euse)				20	25	45
Mécanicien(ne) d'entretien des VP et VUL	5	9				14
Coiffeur(euse)					1	1
Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux		8				8
Maçon(ne)				10		10
<b>Réalisations – Partenariats IFAPME</b>	<b>211</b>	<b>183</b>	<b>219</b>	<b>283</b>	<b>343</b>	<b>1.239</b>
Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie	59	63	68	124	138	452
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	65	63	82	107	100	417
Découpeur(euse)-désosseur(euse)	78	52	59	50	102	341
Mécanicien(ne) d'entretien des VP et VUL	9	5	10	2	3	29
<b>Total</b>	<b>2.220</b>	<b>2.553</b>	<b>3.053</b>	<b>2.763</b>	<b>2.931</b>	<b>13.520</b>

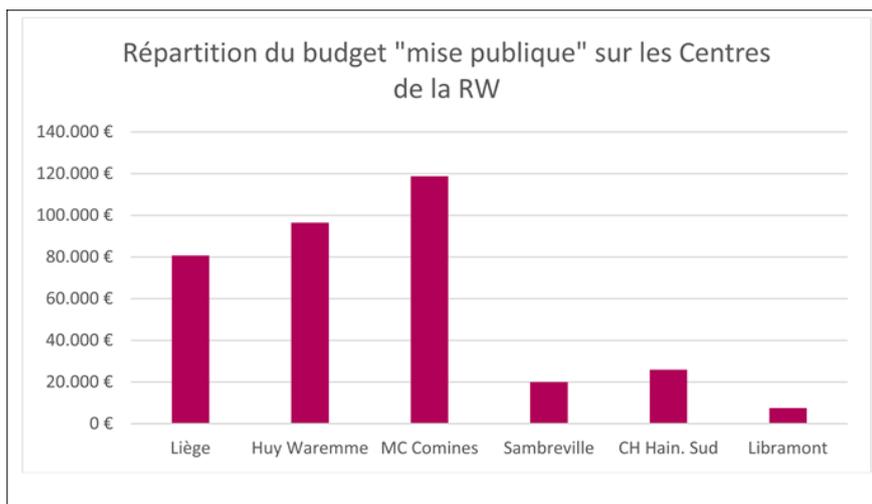


FIGURE 39 : Répartition du budget « mise publique » sur les Centres – EPS (2019)

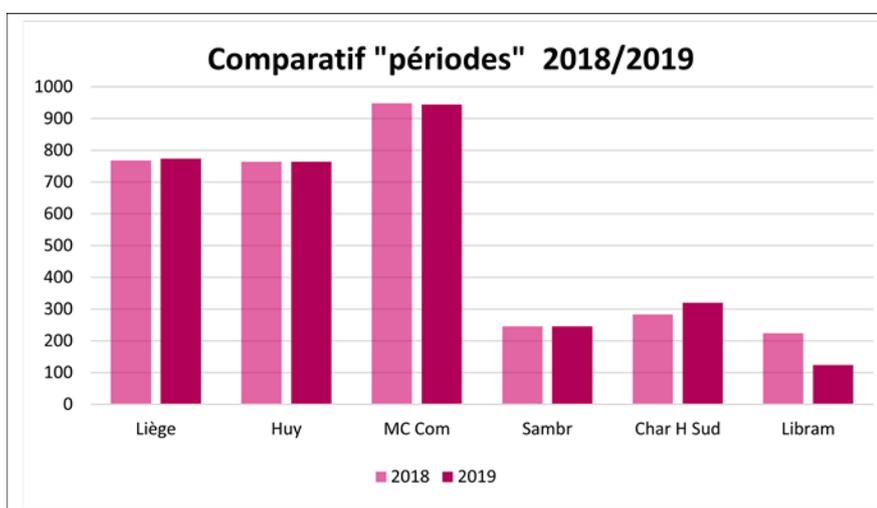


FIGURE 40 : Comparatif « périodes » 2018/2019 – EPS

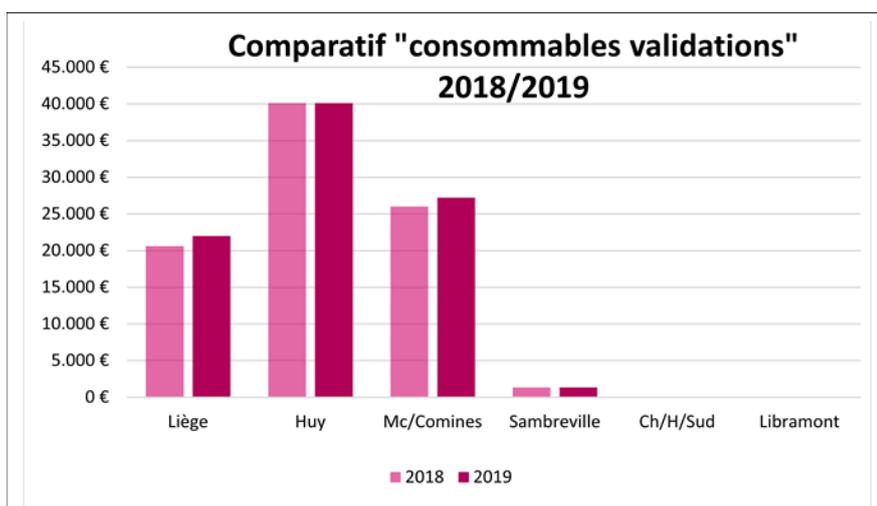


FIGURE 41 : Comparatif « consommable validations » 2018/2019 – EPS

## 2.2. RAPPORT DES OPÉRATEURS

### 2.2.a. L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE

#### **Processus management**

##### ***État initial***

Le processus de validation des compétences pour l'EPS résulte des décisions du Conseil général qui mandate un Comité de pilotage qui gère les affaires courantes qui concernent les Centres à savoir : la répartition des moyens humains et financiers, le développement de l'offre de validation et les prérogatives du chargé de mission.

##### ***Développement opérateur 2019***

Le mode de gouvernance a été modifié en termes de répartition des moyens alloués aux Centres de manière à améliorer l'efficacité du dispositif, mais également afin de répondre aux différents projets des Centres de validation.

#### **Processus finances**

##### ***État initial (2018)***

Une enveloppe fermée annuelle de 516.000 euros était destinée à la collaboration de l'EPS au dispositif de validation des compétences.

23 % étaient utilisés pour couvrir la participation de l'opérateur aux salaires du personnel du Consortium. 77 % destinés au fonctionnement des Centres de validation, soit 358.000 euros. La part utilisée pour les Centres situés en région wallonne était de 81 % de ce montant, soit 300.000 euros.

Un complément émanant du FSE et destiné aux ressources humaines était de 22.771 euros.

##### ***Finances opérateur 2019***

L'enveloppe annuelle fermée de 516.000 euros a été reconduite et complétée du coût des observateurs de 50.000 euros. Soit un total de 566.000 euros pour l'ensemble des régions. Le montant réservé aux Centres de validation de la RW s'élevait à 349.142 euros. Il s'est réparti dans les proportions suivantes

Le budget alloué aux Centres de validation se répartit en Ressources Humaines, appelées périodes (qui correspondent à une période de cours de 50 ' multipliée par 1.8 afin de rejoindre les prestations effectives en heures de travail. 1 période = 1h30 de travail à prester) dont voici la situation comparative entre 2018 et 2019. (cf. *Figure 40 : Comparatif « périodes » 2018/2019 – EPS*).

Il se répartit également en Ressources Matérielles (cf. *Figure 41 : Comparatif « consommable validations » 2018/2019 – EPS*). Ces ressources sont utilisées pour financer les « consommables » nécessaires aux épreuves de validation.

Un complément émanant du FSE a été de 22.771 euros qui se sont répartis de la façon suivante :

- 9.916,48 € pour le Centre de Saint-Laurent à Liège
- 12.3742 € pour le Centre de Huy-Waremme

Destinés à renforcer le dispositif de validation suivant les différentes actions éligibles.

	Prévu (FSE) :	Réalisé :
Sessions de validations réalisées	/	419
Inscriptions aux épreuves	/	1155
Candidats présents	89	1030
Taux de présence	/	89%
Titres délivrés suite aux épreuves	62	815
Taux de réussite	70%	79%
Titres délivrés via la RAF	/	/

FIGURE 42 : Réalisations EPS – Région wallonne - 2019

Métiers	Sessions réalisées	Candidats inscrits	Epreuves réalisés	Titres délivrés	% Réussite
Aide-ménager(ère)	138	532	464	347	<b>74.8%</b>
Conducteur(rice) de chariot élévateur	105	105	105	93	<b>88.6%</b>
Employé(e) administratif(ive)	28	135	104	60	<b>57.7%</b>
Fossoyeur(euse)	8	36	33	33	<b>100%</b>
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	43	106	99	86	<b>86.9%</b>
Installateur(rice) sanitaire	7	8	7	7	<b>100%</b>
Jardinier(ère)	27	115	106	100	<b>94.3%</b>
Mécanicien(ne) d'entretien industriel	10	35	34	29	<b>85.3%</b>
Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle	0	/	/	/	/
Serveur(euse) restaurant	1	2	2	2	<b>100%</b>
Technicien(ne) en système d'usinage	30	45	44	31	<b>70.4%</b>
Technicien(ne) PC&Réseaux	3	10	8	4	<b>50%</b>
Tôlier(ère) industriel	0	/	/	/	/
Tuteur(rice) en entreprise	18	26	24	23	<b>95.8%</b>

FIGURE 43 : Réalisations par métier EPS- Région wallonne - 2019

## **Réalisations en chiffres**

### ***Récapitulatif de l'offre de validation***

- 6 Centres de validation agréés
- 5 Centres de validation actifs
- 14 métiers actifs
- 26 Unités de compétences actives

### ***Réalisations 2019***

- 418 sessions de validations réalisées
- 1.155 inscriptions aux épreuves
- 1.030 candidats présents (taux de présence : 89 %)
- 815 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 79 %)

## **Rapport d'activité**

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

#### *Agrément et renouvellements d'agrément*

Le Centre de Saint-Laurent à Liège a développé le métier d'installateur(rice) électricien(ne) industriel.

Le Centre de Huy-Waremme a mis en place le métier de serveur(euse).

Le Centre de Mouscron – Comines – Picardie a mis en place les métiers d'employé(e) administratif(ive) et employé(e) administratif(ive) des services commerciaux.

#### *Dynamisation des Centres, suivi des Centres*

Les résultats de 5 Centres sur 6 sont exceptionnels. En effet, ils ont organisé plus de sessions de validation que celles prévues par les moyens consentis par l'opérateur :

- Le Centre de Mouscron-Comines-Picardie : 221 %
- Le Centre de Huy-Waremme : 240 %
- Le Centre de Charleroi Hainaut-Sud : 170 %
- Le Centre Saint-Laurent de Liège : 128 %
- Le Centre de Sambreville : 143 %

#### *Professionnalisation des acteurs des Centres*

Tous les acteurs des Centres de validation ont suivi les formations en rapport avec leurs activités.

#### *Actions pour augmenter la productivité des Centres*

Le Centre de Mouscron – Comines – Picardie a collaboré, pour la 5<sup>e</sup> année, avec la MireWapi (Mission locale) pour la prise en charge d'un panel de 30 candidats à la validation de conducteur(rice) de chariot élévateur. La réussite de ce projet s'est concrétisée par 95 % de réussite des candidats.

Le Centre de Huy-Waremme a poursuivi ses partenariats en comptant ceux-ci avec l'AVIQ.

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

Chaque Centre de l'EPS est hébergé par une école de Promotion sociale qui manifeste la présence du centre de validation dans son site internet et lors de l'accueil du public.

Les Centres de Liège et de Huy-Waremme ont participé au salon du SIEP en province de Liège.

Le Centre de Huy-Waremme s'est investi dans le colloque de l'Enseignement de promotion sociale organisé en novembre 2019 en mettant en valeur le dispositif de validation des compétences.

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

#### *Participation aux Corefs*

Le Centre de Liège a participé aux Corefs relatives aux métiers d'installateur(rice) électricien(ne) industriel. Le Centre de Huy-Waremme a participé au monitoring du métier d'Aide-ménagère(ère).

#### *Participation aux GT RAF*

Le chargé de mission analyse les dossiers RAF et participe aux réunions.

#### *Participation aux projets de VDC en entreprises*

L'EPS, par l'entremise de son chargé de mission, a participé aux aspects administratifs du projet de validation en entreprise et fait preuve d'une proactivité afin de mener à bien cette démarche.

De plus, le Centre de Mouscron-Comines-Picardie et le Centre de Charleroi Hainaut-Sud se sont associés pour organiser une équipe mobile afin de valider des Tuteurs en entreprise (Lipton à Forest).

#### *Actions de communication réalisées dans ce cadre*

Le chargé de mission, communique très régulièrement sur la validation des compétences dans les différentes réunions auxquelles il a participé.

Il a répondu présent à une réunion organisée à l'intention des migrants dans le Hainaut occidental à l'initiative du Centre Fédasil de Mouscron afin d'organiser des validations pour le métier de conducteur(rice) de chariot élévateur.

#### **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*

Le Centre de Mouscron-Comines-Picardie a maintenu, une fois par mois, ses séances d'information pour la maison de l'emploi à Comines et pour le Forem à Mouscron.

Comme en 2018, le Centre de Liège a organisé des séances d'informations régulières auprès du centre Edit à Verviers, Technifutur à Liège, Le piment à Bruxelles, Forem de Huy.

##### *Participation aux projets de VDC avec public en difficulté (cellules de reconversion, aviq, prison)*

Comme en 2018, le Centre de Huy-Waremme participe activement aux projets de l'AViQ et réinsère (prison).

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

##### *Les éléments qui concernent la reconnaissance des Titres à la reprise en formation.*

- Poursuite du travail comparatif des référentiels de validation mis à jour avec le SFMQ et les dossiers pédagogiques de l'EPS, également mis à jour, afin de statuer sur une valorisation de droit de certaines UC dans le cadre de l'application de l'article 8 du décret relatif à la valorisation des acquis.
- Maintenir l'information relative à la valorisation des Titres de compétences afin de répondre au projet personnel de reprise en formation d'un candidat.

#### **Plan d'actions 2020**

Le budget prévisionnel consenti à l'opérateur pour 2020 dans le cadre du fonctionnement des Centres de validation en région wallonne est de 380.000 euros. Il est issu de l'opérateur lui-même pour 94 % (enveloppe fermée) et du FSE pour 6 %.

Ce budget est destiné au fonctionnement des Centres de validation (RH), à l'achat de consommables (RM), à la participation aux COREFS (RH et RM).

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

<b>Actions prévues en 2020</b>
Maintenir les résultats des Centres de validation en matière d'organisation de sessions. Concrétisation de la mise en place de nouveaux métiers entamés en 2019
<b>Proportion du budget global prévu</b>
RH « mise publique » = 282.000 euros RM « mise publique » = 90.000 euros Apport FSE = 22.771 euros

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

<b>Actions prévues en 2020</b>
Participation aux COREFS
<b>Proportion du budget global prévu</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• RH = 7.600 euros</li><li>• RM = 400 euros</li></ul>

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

<b>Actions prévues en 2020</b>
Poursuite des actions des Centres de manière identique à 2019 et les renforcer.
<b>Proportion du budget global prévu</b>
Prévu dans le budget global

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

<b>Actions prévues en 2020</b>
Participer activement à la validation en entreprise – Projet « VALENT »
<b>Proportion du budget global prévu</b>
En attente de budgétisation

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

<b>Actions prévues en 2020</b>
Poursuite du travail comparatif de manière identique à 2019 afin de valoriser les titres de compétence et ainsi alléger le parcours de formation des candidats(tes).
<b>Proportion du budget global prévu</b>
Hors budget car pris en charge par l'administration de la FWB



### **Processus management**

#### ***État initial***

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, avec une attention particulière pour l'apport bénéficiaire.

#### ***Développement opérateur 2019***

En 2019, l'IFAPME a souhaité maintenir l'offre existante, d'une part, en soutenant les Centres du Réseau agréés validation des compétences et d'autre part, en renouvelant l'agrément d'une partie de ses Centres.

Alors que le dispositif ne cessait de croître d'année en année, 2019 a été marqué par une légère décroissance dans les chiffres en termes de nombre d'inscriptions (130 en moins), de sessions réalisées (24 en moins) et de Titres de compétence délivrés (30 en moins). Les facteurs d'explication suivants peuvent être avancés : un planning restreint pour l'organisation d'épreuves en raison de problèmes RH et/ou infrastructurels ; le développement du métier dans une zone géographique non couverte jusqu'alors ; une baisse de la demande ou un manque d'intérêt pour le métier.

A la fin du premier semestre, le Centre IFAPME de Namur-Brabant wallon a officiellement reçu son agrément pour le métier de couvreur(euse) tandis

qu'au second semestre trois demandes d'extension d'agrément ont été introduites : le Centre Epicuris pour l'aide-cuisinier(ère) en collectivité ; le Centre IFAPME de Liège-Huy-Waremme d'une part pour l'esthéticien(ne) et d'autre part pour le plafonneur(euse)-cimentier(ère) et le poseur(euse) de fermetures menuisées suite à sa fusion avec le Centre IFAPME de Verviers.

De même, des partenariats et des collaborations voient le jour, se pérennisent entre les Centres et des organismes extérieurs, ces actions alimentent le dispositif de validation des compétences.

### **Processus finances**

#### ***État initial***

L'IFAPME soutient financièrement le dispositif notamment par un apport en personnel détaché équivalent à 4 agents au sein de la Cellule exécutive.

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 majoritairement allouées au financement de ressources humaines en vue d'une consolidation et d'une amplification du dispositif.

#### ***Finances opérateur 2019***

De manière analogue à 2018, 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.

Métiers en pénurie ou fonctions critiques	Nombre d'épreuves	Centre(s) concerné(s)
Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie	138	Epicuris
Découpeur(euse)-désosseur (euse)	102	Epicuris
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	102	Epicuris – Libramont
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	81	Verviers
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	67	Dinant
Aide-comptable	53	Dinant – Liège Huy Waremme
Couvreur(euse)	25	Libramont – Charleroi – Namur - Brabant wallon
Mécanicien(ne) d'entretien des VP et VUL	3	AutoFORM - Charleroi
Poseur(euse) de fermetures menuisées	3	Verviers
Coiffeur(euse)	1	Libramont
Maçon(ne)	/	Libramont
Premier(ère) chef(fe) de rang	/	Epicuris
Technicien(ne) PC & Réseaux	/	Charleroi

FIGURE 44: Métiers en pénurie ou fonctions critiques – IFAPME (2019) – Par ordre décroissant

	Prévu (FSE) :	Réalisé :
Sessions de validations réalisées	/	246
Inscriptions aux épreuves	/	1.169
Candidats présents	570	1.031
Taux de présence	/	88.2%
Titres délivrés suite aux épreuves	399	809
Taux de réussite	70%	78.5%
Titres délivrés via la RAF	993	2.485

FIGURE 45: Réalisations IFAPME, en Région wallonne - 2019

## Réalisations en chiffre

### **Récapitulatif de l'offre de validation**

- 8 Centres de validation agréés dont 1 nouveau en 2019 répartis sur 9 sites de validation
- 7 Centres de validation actifs
- 12 métiers actifs sur les 20 proposés. Les métiers suivants ont été inactifs durant l'année 2019 : les 3 métiers de l'Horeca (barman(maid) ; premier(ère) chef(fe) de rang ; serveur(euse)) ; maçon(ne) ; technicien(ne) PC & Réseaux ; employé(e) administratif(ive) des services commerciaux ; aide-cuisinier(ère) en collectivité et esthéticien(ne).
- 30 Unités de compétence actives sur les 56 composant ces métiers

### **Réalisations 2019**

- 246 sessions de validations réalisées
- 1.169 inscriptions aux épreuves
- 1.031 candidats présents (taux de présence : 88,2%)
- 809 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 78,5%)
- 2.485 Titres délivrés par RAF

## Rapport d'activité

### **Axe 1 : Amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats**

#### *L'offre*

Le Réseau IFAPME compte 8 Centres agréés proposant 20 métiers différents à la validation des compétences :

- Le Centre IFAPME de Charleroi : tuteur(rice) en entreprise ; mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et utilitaires légers ; employé(e) administratif(ive) ; employé(e) administratif(ive) des services commerciaux ; serveur(euse) ; technicien(ne) PC & Réseaux ; couvreur(euse). Ce Centre dispose d'un site extérieur de validation, situé à Nivelles et mettant en œuvre le métier d'employé(e) administratif(ive).
- Le Centre IFAPME de Dinant : installateur(rice) électricien(ne) résidentiel ; aide-comptable ; tuteur(rice) en entreprise.

- Le Centre IFAPME Luxembourg : ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) ; coiffeur(euse) ; couvreur(euse) et maçon(ne).
- Le Centre Epicuris : ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) ; préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie ; découpeur(euse)-désosseur(euse) ; barman(maid) ; premier(ère) chef(fe) de rang ; serveur(euse) ; aide-cuisinier(ère) en collectivité.
- Le Centre AutoFORM : mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers.
- Le Centre IFAPME de Liège-Huy-Waremme : tuteur(rice) en entreprise ; employé(e) administratif(ive) ; aide-comptable ; esthéticien(ne).
- Le Centre IFAPME de Verviers : plafonneur(euse)-cimentier(ère) ; poseur(euse) de fermetures menuisées.
- Le Centre IFAPME de Namur-Brabant wallon : couvreur(euse).

Comme indiqué ci-dessus, les métiers suivants ont été inactifs durant l'année 2019 :

- Les 3 métiers de l'Horeca (barman(maid) ; premier(ère) chef(fe) de rang ; serveur(euse)) ainsi que celui de maçon(ne) et d'employé(e) administratif(ive) des services commerciaux n'ont pas été mis en œuvre, faute de candidats.
- Le métier de technicien(ne) PC & Réseaux n'a pas pu faire partie de l'offre du Centre en raison d'un problème d'infrastructure (laboratoire informatique non disponible).
- Quant aux métiers d'esthéticien(ne) et d'aide-cuisinier(ère) en collectivité leur développement tardif au cours du second semestre n'a pas permis aux Centres l'organisation d'épreuves.

Notons que le Centre Epicuris grâce à ses trois unités mobiles, également agréées, a pu délocaliser une partie de ses sessions d'épreuves (4 pour le métier d'ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)) permettant ainsi un accès plus aisé à la validation pour les candidats.

En 2019, 55% des épreuves ont porté sur 13 métiers identifiés comme en pénurie ou fonctions critiques, à savoir 65% de son offre de validation (cf. *Figure 44: Métiers en pénurie ou fonctions critiques – IFAPME (2019)*)

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Aide-comptable	11	64	53	33	62,3%
Coiffeur(euse)	1	3	1	1	100,0%
Couvreur(euse)	7	28	25	19	76,0%
Découpeur(euse)-désosseur(euse)	23	112	102	76	74,5%
Employé(e) administratif(ive)	75	507	453	320	70,6%
Installateur(rice) électrique(ne) résidentiel	23	69	67	64	95,5%
Mécanicien(ne) d'entretien des VP et VUL	2	3	3	1	33,3%
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	33	119	102	93	91,2%
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	30	99	81	74	91,4%
Poseur(euse) de fermetures menuisées	1	3	3	2	66,7%
Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie	36	158	138	124	89,9%
Tuteur(rice) en entreprise	4	4	3	2	66,7%
<b>Total</b>	<b>246</b>	<b>1.169</b>	<b>1.031</b>	<b>809</b>	<b>78,5%</b>

FIGURE 46: Réalisations par métier – IFAPME - 2019

### *Nouvel agrément*

Le Centre IFAPME Namur-Brabant wallon a officiellement reçu son agrément pour le métier de couvreur(euse) en juin 2019 après avoir réalisé les démarches au cours du second semestre 2018.

### *Extensions d'agrément/Nouveaux métiers*

Deux nouveaux métiers ont été ajoutés à l'offre déjà existante des Centres via le processus de demande d'extension d'agrément : l'esthéticien(ne) au sein du Centre IFAPME de Liège-Huy-Waremme et l'aide-cuisinier(ère) en collectivité au sein du Centre Epicuris.

Fin de l'année 2019, les Centres IFAPME de Liège-Huy-Waremme et de Verviers ont fusionné pour devenir le Centre IFAPME Liège-Huy-Verviers avec mise en œuvre effective au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Pour ce faire, le Centre de Liège-Huy-Waremme a introduit une demande d'extension aux métiers de plafonneur(euse)-cimentier(ère) et de poseur(euse) de fermetures menuisées qui étaient alors mis en œuvre sur Verviers.

### *Renouvellements d'agrément*

En 2019, les 3 Centres suivants ont renouvelé avec succès leur agrément : le Centre IFAPME de Charleroi ; le Centre IFAPME Luxembourg ; le Centre Epicuris.

### *Dynamisation des Centres, suivi des Centres*

Plusieurs rencontres et contacts ont été réalisés avec les Centres agréés du Réseau tout au long de l'année :

- Revue de Centre annuelle ;
- Revue de Centre dans le cadre d'un agrément ou d'un renouvellement ;
- Accompagnement de l'équipe du Centre dans le cadre du processus de demande d'extension d'agrément ;
- Réflexion quant à d'éventuelles pistes de développement concernant l'offre (nouveau métier, nouvelle UC), la demande (partenariat, collaboration) ou la communication ;
- Echanges et moments de rencontres entre les différents acteurs de la validation des compétences (Centres, Consortium, chargé(e)s de mission) ;
- Gestion journalière du dispositif.

En outre, le travail entamé lors du GT Offre ainsi que son suivi lors des réunions de chargé(e)s de mission ont permis, le cas échéant, de faire des propositions de métier à différents Centres ou d'étudier les diverses suggestions/demandes de ceux-ci.

De plus, dans le cadre d'une relation Centre-Site extérieur, le Centre réalise des visites afin de veiller au respect des exigences qualité liées tant à la gestion administrative des sessions que du matériel associé aux épreuves.

### *Professionnalisation des acteurs des Centres*

Les nouveaux collaborateurs/collaboratrices qui sont entré(e)s 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.

### *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 (séance d'information éventuelle, guidance et post-guidance). En 2019, ils ont été sensibilisés aux plus-values offertes par des partenariats avec des organismes externes ainsi que l'importance d'une planification semestrielle des épreuves et la visibilité de celles-ci. De même les Centres ont été tenus informés tout au long de l'année des développements et expérimentations menées (exemple : le développement d'un module sur la règle de 3 par Alimento pour les candidats des métiers de l'alimentaire).

### *Actions de communication pour soutenir les Centres*

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, totems, page Facebook,...) sont préconisés pour communiquer le plus efficacement possible.

Intervention de la chargée de communication du CVDC et de la chargée de mission lors du CA de la Confédération de la construction qui se déroulait au Centre IFAPME de Libramont, présentation suivie d'un drink au sein même des locaux d'épreuve pour un moment d'échange ; présentation du rapport d'activité 2018 par l'ensemble des opérateurs lors de

la CODA extraordinaire le 28 juin ; rencontres spécifiques avec les Centres de Namur-Brabant wallon et Liège-Huy-Waremme sur la thématique de la communication (octobre).

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

### *Participation aux COREFS*

Les conseillers pédagogiques du Réseau IFAPME ont participé durant cette année 2019, dans la mesure de leurs disponibilités, aux réunions des commissions de référentiels contribuant ainsi au développement ou à l'actualisation des référentiels de validation.

### *Participation aux GT RAF*

Depuis 2012, au total 19 dossiers ont été introduits par l'IFAPME et approuvés, ce processus permet aux bénéficiaires d'obtenir un ou plusieurs Titre(s) de compétence correspondant à leurs acquis dans 13 métiers différents figurant dans le catalogue de formations de l'opérateur.

Rattrapant progressivement son retard dans le travail d'extraction, l'IFAPME a pu transmettre au CVDC, en tout ou en partie, les données relatives aux bénéficiaires de l'année académique 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019. Ce sont ainsi 2.485 Titres de compétence qui ont pu être délivrés.

Durant l'année 2019, l'IFAPME a souhaité continuer, le cas échéant, son travail de mise à jour notamment pour la formation au métier de maçon(ne) pour le stade en apprentissage. Aucun nouveau dossier n'a été introduit.

La constitution et l'analyse des dossiers RAF demandent un temps de travail conséquent de la part de l'opérateur.

### *Participation aux projets de VDC par dossier*

A la suite des expérimentations menées en 2016, notamment au sein du Centre IFAPME de Charleroi pour les 2 UC du métier d'employé(e) administratif(ive), un rapport de conclusions avait été rédigé analysant les causes du peu de succès engendré par l'évaluation par dossier tout en laissant une large place aux perspectives. Aucune possibilité de nouveau projet de VDC par dossier ne s'est présentée en 2019.

### *Participation aux projets de VDC en entreprises*

Les différents Centres ont été sensibilisés à cette thématique par l'intermédiaire de leur chargée de mission.

Le Centre Epicuris, en collaboration avec le Centre de validation des compétences EPS CERIA-Bruxelles, a été sollicité pour organiser des épreuves à destination des travailleurs de Copains.Group – LCB Bakery Pro (anciennement LCB Bakery) pour l'UC1 du métier d'ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) au sein même de l'entreprise. Le projet, à cheval sur les années 2019-2020, s'inscrit ici dans le cadre d'une politique de gestion, par l'entreprise, des compétences de ses travailleurs alors que parallèlement d'autres projets prennent part dans le cadre de cellules de reconversion.

## **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.*

La grande majorité des Centres organisent des moments d'informations et d'échanges que ce soit en interne ou en externe à destination du public intéressé par la validation (candidats spontanés ou issus d'un organisme partenaire). En outre, les Centres sont régulièrement invités à participer à des salons, colloques ou événements auxquels ils répondent favorablement en fonction de leurs disponibilités. Ces différents moments de rencontre favorisent la création de collaboration inter Centres, tous opérateurs confondus, ou avec des organismes extérieurs.

Citons quelques événements auxquels ont pris part les Centres et/ou la chargée mission : réunion de suivi avec l'Interfédération des CISP sur les métiers de la construction (15/01) ; journée des responsables de Centre (22/03) ; participation au testing du nouveau référentiel d'aide-cuisinier(ère) en collectivité (25/04) ; matinée d'informations au sein de l'asbl Carrefour des Cultures (09/07) ; journée d'informations conjointe CVDC-Interfédération des CISP au CFP Mosan (08/11).

*Participation aux projets de VDC avec public en difficulté*

Les Centres ont été informés qu'ils pouvaient être sollicités, le cas échéant, par l'une des deux chargées de mission en milieu carcéral pour l'organisation d'épreuves intra ou extra muros.

Les partenariats établis entre des Centres IFAPME agréés et des Centres AViQ se poursuivent.

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

L'IFAPME est attentif aux passerelles qui peuvent exister entre Titres de compétence et formations dispensées au sein du Réseau. Cela se concrétise au travers d'un dispositif de dispenses octroyées aux bénéficiaires pour un nombre important de métiers, touchant tout secteur d'activités (métiers de la construction, de l'alimentation, du spectacle, ...) dans le cadre d'une 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***

L'opérateur contribue de façon globale au travail de reconnaissance des Titres de compétence.

**Plan d'actions 2020**

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

**Actions prévues en 2020**

Renouveler le cas échéant l'agrément des Centres existant – planification 2019 :

- Le Centre AutoFORM
- Le Centre IFAPME de Dinant
- Le Centre IFAPME de Liège-Huy-Verviers

Maintenir les résultats tout en reboostant et relançant la croissance en termes quantitatifs. Pour ce faire, les pistes suivantes peuvent être avancées :

Veiller à communiquer régulièrement sur le dispositif de la VDC et ce, à travers divers canaux et à différents niveaux.

Mener une réflexion sur la gestion de l'offre et sa pertinence.

Etoffer, maintenir et pérenniser (exemple : en recourant à l'Accès Partenaire) les partenariats développés par les Centres.

**Budget global prévu**

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones de la Wallonie et du Brabant Wallon sont réservés à ces actions, notamment la prise en charge financière des RH.

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

**Actions prévues en 2020**

Participation aux Corefs : Les conseillers pédagogiques du Réseau IFAPME participeront, le cas échéant, aux commissions de référentiels qui se tiendront durant l'année 2020 (exemple : mécanicien d'entretien automobile).

Participation au GT RAF : Introduction de nouveau(x) dossier(s) et mise à jour de ceux qui doivent l'être (exemple : le jardinier) en fonction de l'état d'avancement des travaux de l'IFAPME, du Consortium et du SFMQ.

**Budget global prévu**

→ RH (Corefs) : les conseillers pédagogiques

→ RH (GT RAF) : les conseillers pédagogiques et la chargée de mission

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones de la Wallonie et du Brabant Wallon sont réservés à ces actions, notamment la prise en charge financière des RH.

***Axe 3 : Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats*****Actions prévues en 2020**

Poursuivre et pérenniser les actions qui ont été développées par les Centres.

**Budget global prévu**

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones de la Wallonie et du Brabant Wallon

***Axe 4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation*****Actions prévues en 2020**

Le développement de la reconnaissance des Titres de compétence dans l'accès à la profession en veillant à proposer l'ensemble des UC associées au métier soit au sein des Centres agréés de l'IFAPME soit en collaboration avec les Centres tous opérateurs confondus. Bien qu'actuellement il y ait beaucoup d'incertitudes quant au maintien ou non des lois d'accès à la profession.

**Budget global prévu**

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones de la Wallonie et du Brabant Wallon sont réservés à ces actions, notamment la prise en charge financière des RH.

## **Gestion globale**

### **Processus management**

Après une année 2018 moins dense, principalement centrée sur le pilotage de l'offre et la stabilisation des ressources dans les Centres, le dispositif de validation des compétences a pu être reboosté en 2019, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Les principales priorités opérationnelles de l'année ont été les suivantes :

- Relance de la croissance du dispositif, en nombre d'épreuves et de Titres délivrés
- Positionnement sur les nouveaux métiers développés considérés comme porteurs et d'avenir par les secteurs
- Couverture de l'offre existante, sur le plan géographique et en termes d'unités de compétence
- Renforcement de la communication interne pour une gestion plus efficace du dispositif
- Mise en place de partenariats en vue de soutenir les citoyens les plus éloignés de l'emploi dans l'acquisition et la valorisation de compétences via la création de parcours de formation cohérents
- Amélioration de la notoriété du dispositif auprès des entreprises et travailleurs
- Professionnalisation des acteurs des Centres de validation via un soutien méthodologique et organisationnel.

Le management du Forem a également maintenu et renforcé ses engagements annuels suivants :

- 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 des compétences ;

- développer des outils articulés d'identification des compétences en amont des épreuves de validation afin d'identifier les candidats 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.
- Intégrer les objectifs de validation des compétences dans ses plans d'actions aux niveaux central et local, via l'indicateur « Identification contrôlée des compétences ».
- Participer aux instances de coordination et de gestion du dispositif de validation des compétences.
- Exécuter l'Accord de coopération via un apport financier d'une part et le détachement de personnel, d'autre part.

Le Forem répond ainsi aux quatre axes définis par le Consortium dans sa « Note d'orientation stratégique 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.
- Améliorer l'orientation, l'accompagnement et la guidance des usagers afin d'augmenter les taux de réussite et de présence.
- Consolider le pilotage du dispositif afin d'en accroître l'efficacité et d'en réduire certains coûts.
- Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence.

Ces actions, priorités et engagements, renforcés au fil des années, associés aux efforts des Centres de validation et soutenus financièrement par le Gouvernement wallon, ont pour objectif d'accroître considérablement la notoriété du dispositif et lui octroyer une place stratégique et incontournable au sein de l'offre de l'Office, au service du parcours des citoyens tout au long de leur vie professionnelle.

	Prévu (FSE) :	Réalisé :
Sessions de validations réalisées	/	579
Inscriptions aux épreuves	/	1.277
Candidats présents	1.077	1.083
Taux de présence	/	84.8%
Titres délivrés suite aux épreuves	754	771
Taux de réussite	70%	71.2%
Titres délivrés via la RAF	965	1.533

FIGURE 47 : Réalisations - Le Forem 2019

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Agent(e) d'accueil	41	41	30	19	63,3%
Aide-ménager(ère)	47	59	48	40	83,3%
Auxiliaire technique de spectacle	7	21	19	18	94,7%
Barman(maid)	15	15	11	9	81,8%
Carreleur(euse)	47	58	47	41	87,2%
Coffreur(euse)	4	7	6	3	50,0%
Coiffeur(euse)	16	31	26	15	57,7%
Coiffeur(euse) autonome	5	30	26	4	15,4%
Conducteur(rice) de chariot élévateur	13	13	13	13	100,0%
Conducteur(rice) d'engins de terrassement	12	18	12	5	41,7%
Couvreur(euse)	13	16	15	12	80,0%
Employé(e) administratif(ive)	22	183	139	81	58,3%
Esthéticien(ne)	20	86	77	57	74,0%
Grimpeur(euse)-élagueur(euse)	8	13	13	11	84,6%
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	17	17	16	15	93,8%
Installateur(rice) sanitaire	2	8	5	4	80,0%
Jardinier(ère)	1	2	2	1	50,0%
Maçon(ne)	56	71	55	41	74,5%

FIGURE 48 : Réalisation par métier (1) - Le Forem (2019)

**Objectif clé : optimiser l'offre de Validation des compétences :**

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

**Tout en rationalisant l'utilisation des moyens et ressources**

**Processus finances**

L'apport financier du Forem est à la hauteur de ses engagements. Il se traduit notamment par :

- le détachement de personnel, équivalent, en 2019, à cinq agents, dans le but 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 de deux nouvelles chargées de mission (2 ETP, engagements en décembre 2018 et septembre 2019) pour le développement de la validation des compétences en milieu carcéral ;
- 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 soutient l'extension et la croissance du dispositif via un financement et une implication dans des actions touchant des métiers ou

publics déterminés. En 2018, le budget lié au Plan Marshall 4.0, avait permis au Forem de financer la réalisation d'épreuves dans 26 métiers identifiés comme étant d'avenir, émergents, en évolution. Ce financement n'ayant pas été reconduit, en 2019, le Forem a réservé un budget spécifique pour soutenir le financement des épreuves, l'extension des métiers et des Centres en fonction des évolutions et besoins du marché.

**Rapport d'activité**

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

*Résultats quantitatifs*

Plusieurs freins rencontrés en 2018, notamment de nombreux mouvements RH et les monitorings des référentiels dans le secteur de la construction, ayant été levés, la production des Centres de validation du Forem a pu repartir à la hausse en 2019. **1.083 épreuves** ont été réalisées, contre 937 en 2018 et **771 Titres de compétence** ont été délivrés suite aux épreuves, contre 707 en 2018.

Le taux de réussite a par contre baissé **de 75,5% en 2018 à 71,2 % en 2019**. Cette baisse s'explique principalement par le nombre sans cesse croissant de candidats au profil de plus en plus éloigné de l'emploi et du niveau des épreuves. D'une manière générale, les principales problématiques relevées lors des séances d'informations et entretiens de guidance réalisés par les Centres sont les suivantes : connaissance trop faible du français (personnes étrangères), lacunes en calcul de base et dans les compétences techniques de base.

Un travail d'analyse des échecs et des raisons de ceux-ci (par exemple, la récurrence d'une compétence insuffisamment maîtrisée) a permis de décider de l'opportunité de mettre en œuvre des modules de renforcement pour différents métiers, qui ont été les suivants en 2019 : carreleur(euse), coiffeur(euse), conducteur(rice) de chariot élévateur, employé(e) administratif(ive) (bureautique), esthéticien(ne), maçon(ne), opérateur(rice) de production sur ligne industrielle, paveur(euse), peintre décorateur(rice), peintre industriel, technicien(ne) en système d'usinage. Ces développements ont été financés dans un premier temps par le budget spécifique lié au Plan Marshall 4.0 et se sont poursuivis en 2019 sur le budget du Forem.

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Mécanicien(ne) automatique	5	19	17	13	76,5%
Mécanicien(ne) réparateur(rice) des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	9	21	20	11	55,0%
Monteur(euse) frigoriste	4	16	16	15	93,8%
Opérateur(rice) call center	4	16	11	2	18,2%
Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire	8	13	13	12	92,3%
Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle	6	6	5	2	40,0%
Paveur(euse)	5	14	12	8	66,7%
Peintre décorateur(rice)	50	99	74	54	73,0%
Peintre industriel	16	67	57	45	78,9%
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	24	24	23	14	60,9%
Poseur(euse) de fermetures menuisées	12	33	33	24	72,7%
Premier(ère) chef(fe) de rang	3	3	3	3	100,0%
Serveur(euse) restaurant	3	4	4	3	75,0%
Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement	12	29	25	20	80,0%
Technicien(ne) en système d'usinage	11	19	18	12	66,7%
Technicien(ne) frigoriste	2	6	6	6	100,0%
Technicien(ne) PC & réseaux	41	143	130	86	66,2%
Tôlier(ère) industriel	9	33	33	33	100,0%
Tuteur(rice) en entreprise	7	15	15	11	73,3%
Tuyauteur(euse) industriel	1	6	6	6	100,0%
Vendeur(euse) automobile	1	2	2	2	100,0%
<b>Total</b>	<b>579</b>	<b>1.277</b>	<b>1.083</b>	<b>771</b>	<b>71,2%</b>

FIGURE 49: Réalisation par métier (2) – Le Forem (2019)

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 Acquises en Formation (Cecaf). **En 2019, 1.533 Titres ont été délivrés aux stagiaires ayant obtenu un Certificat de fin de formation (Cecaf)** et 1 dossier a été accepté (paveur(euse)).

*Agréments, renouvellements d'agrément et couverture de l'offre*

Récapitulatif de l'offre de validation en 2019 :

- 26 Centres de validation agréés
- 25 Centres de validation actifs
- 39 métiers actifs
- 89 unités de compétence actives

En 2019, 16 Centres de validation ont obtenu leur renouvellement d'agrément pour un total de 35 métiers.

Dans le but de répondre au mieux aux demandes du terrain et des citoyens, les **extensions d'agrément** suivantes ont été introduites :

- Métier de valoriste généraliste – Centre de formation de Mons
- Métiers de réceptionniste et cuisinier(ère) travaillant seul(e) – Centre Horeca Formation Wallonie de Jambes
- Métier de régisseur(euse) des Arts de la scène – Centre T-Event de La Louvière
- Site de Formalim Mouscron pour le métier d'opérateur(rice) de production en industrie alimentaire

Dans un même souci d'optimisation du service et de cohérence de l'offre, le Centre de formation de Liège-Val Benoît n'a pas renouvelé son agrément pour le métier d'opérateur(rice) Call center en raison d'un manque crucial de candidats malgré des actions de prospection et communication. Par ailleurs, le Centre All in fitness, qui avait introduit une demande d'agrément pour le métier d'instructeur fitness, n'a pas souhaité poursuivre les démarches pour des soucis d'organisation internes. Les métiers du fitness devraient être proposés en 2020 par le Centre Coach Belgium.

Hormis le Centre de formation de Liège-Val Benoît cité ci-dessus, **tous les Centres ont été actifs, ce qui a permis d'assurer la continuité de l'offre sur l'ensemble des métiers proposés.**

Par ailleurs, le Forem reste attentif à l'évolution et aux besoins du marché de l'emploi. En 2019, **41% des épreuves ont porté sur 23 métiers identifiés comme en pénurie ou critiques, ceux-ci représentant 59% de son offre de validation.**

**L'analyse de la mise en œuvre de l'ensemble des métiers et des unités de compétence** qui les composent reste également une priorité permanente pour le Forem qui s'engage à soutenir ses Centres afin de mettre en place des actions concrètes, relatives, notamment, à la planification des épreuves, à la communication inter-Centres et à l'analyse des freins et difficultés, dans le but d'optimiser l'offre globale et le service aux citoyens, notamment dans le cadre de l'accès à la profession.

Les experts métier du Forem participent, via les Commissions de référentiels, aux développements des nouveaux référentiels et à leur mise à jour.

*Activité, Gestion et suivi des Centres*

Afin de garantir un fonctionnement plus efficace des Centres et, par conséquent, une réponse plus rapide et flexible aux demandes ainsi qu'une offre cohérente au public en termes de métiers, unités de compétences et agendas, les Services centraux (chargée de mission et Direction Compétences et Formation) poursuivent, avec les Centres de validation et les Directions territoriales, des travaux d'analyse et de réflexion sur la manière d'optimiser la gestion de l'offre et l'organisation interne du dispositif. Un objectif prioritaire est l'intégration systématique des objectifs et des réalisations dans les tableaux de bord et bases de données.

La professionnalisation des acteurs des Centres est également assurée, notamment via :

- une participation régulière aux formations de base et continues, événement et groupes de travail organisés par le Consortium
- un coaching rapproché des activités des Centres par les chargés de mission
- une plus grande mutualisation des ressources et des pratiques entre les Centres.

Métier	Nombre d'épreuves	Nombre de Titres	Taux de réussite
Employé(e) administratif(ive)	139	81	58%
Technicien(ne) PC & réseaux	130	86	66%
Esthéticien(ne)	77	57	74%
Peintre décorateur(rice)	74	54	73%
Peintre industriel	57	45	79%
Maçon(ne)	55	41	75%
Aide-ménager(ère)	48	40	83%
Carreleur(euse)	47	41	87%
Poseur(euse) de fermetures menuisées	33	24	73%
Tôlier(ère) industriel	33	33	100%

FIGURE 50 : Métiers les plus validés et taux de réussite - Le Forem (2019)

### Actions de communication

Les Centres de validation des compétences du Forem prennent également des initiatives afin de mieux faire connaître le dispositif et d'en améliorer la notoriété. En 2019, les événements suivants ont été organisés :

- Le Centre de formation de Dinant a organisé une **séance d'information** pour promouvoir le métier d'opérateur(rice) de production sur ligne industrielle. Après s'être adressé aux régions de Namur et Luxembourg les années précédentes, il a ciblé, en 2019, **les conseillers référents et entreprises de la région de Philippeville, Couvin et Chimay.**
- Le Centre de formation de Saint-Servais a organisé un **événement promotionnel** de la Validation des compétences d'aide-ménagères(ères), sous la forme d'un déjeuner convivial avec témoignages d'une entreprise et d'un candidat, à l'attention des **entreprises de Titres-services, des opérateurs actifs dans la formation d'aide-ménagères(ères), des services de l'Accompagnement, notamment des conseillers référents.**

D'une manière générale, Le Forem et ses Centres répondent présents aux demandes d'information et de présentation des organismes et entreprises qui s'intéressent au dispositif et ils participent régulièrement aux **salons, événements et activités qui permettent de promouvoir le dispositif et de mieux le faire connaître auprès des différents publics cibles.** En 2019, citons notamment les salons **Un job à ta porte** (Tubize, février) et **Les Rendez-vous de l'Emploi et de la formation** (Libramont, mars) ainsi que la promotion du dispositif aux différents **Jobdays.**

Afin de soutenir ces actions et initiatives, Le Forem intègre le dispositif de validation des compétences dans ses outils de communication et ceux du Consortium, notamment :

- le 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 via les chargés de communication en région)
- le site Internet et les News du Consortium

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

*Adaptation des modalités d'accès pour ouverture du dispositif au plus grand nombre*

Le public cible et les candidats aux épreuves de validation des compétences semblent de plus en plus éloignés de l'emploi et du niveau des épreuves. D'une manière générale, les principales problématiques relevées lors des séances d'informations et entretiens de guidance réalisés par les Centres sont les suivantes : connaissance trop faible du français (personnes étrangères), lacunes en calcul de base et dans les compétences techniques de base. Le constat principal est qu'il est nécessaire de soutenir l'acquisition et l'amélioration de ces compétences. Face à ce constat, plusieurs réponses sont mises en œuvre.

*Partenariats entre les Centres de formation/validation des compétences les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle (CISP).*

La mise en place de **parcours « passerelles »** avec les Centres d'Insertion socio-professionnelle (CISP) fait partie du Plan d'actions prioritaires de la Direction générale Produits et Services du Forem. L'accent est mis sur la création de parcours coordonnés de formation pouvant déboucher sur une certification. A titre d'exemple, on peut citer, pour 2019, la participation du Forem aux projets suivants :

- **Projet piloté par l'Instance bassin du Hainaut-Sud** : création de parcours CISP-Opérateurs de formation professionnelle pour la montée en compétences de base et techniques permettant à l'apprenant de présenter en fin de parcours de formation des épreuves certificatives telles que la validation des compétences ou la certification des compétences acquises en formation. La première expérimentation porte sur six métiers : installateur(rice) électricien(ne), couvreur(euse), cuisinier(ère), soudeur(euse), employé(e) administratif(ive) (bureautique), préparateur(rice) de commandes logistiques.
- **Projet piloté par le Service public de Wallonie** dont l'objectif est d'améliorer la reconnaissance des acquis d'apprentissage professionnels des publics peu scolarisés en CISP dans le but de créer des parcours de

renforcement des compétences coordonnés entre les CIPS et les Centres de formation/validation des compétences.

Citons également, dans le cadre de création de parcours, la participation du Forem au projet piloté par l'Instance bassin de Namur, avec le Carrefour des Cultures : visant l'amélioration du français ciblé métier.

#### *Modules de renforcement*

Dans le cadre du Plan Marshall 4.0, des financements spécifiques pour la validation des compétences ont été dégagés et ont permis le développement de **modules de renforcement des compétences** proposés par les Centres de validation des compétences, développement qui s'est poursuivi en 2019. Un travail permanent d'analyse des échecs et des raisons de ceux-ci (par exemple, la récurrence d'une compétence insuffisamment maîtrisée) a permis de décider de l'opportunité de mettre en œuvre des modules de renforcement pour les métiers suivants : **carreleur(euse), coiffeur(euse), conducteur(rice) de chariot élévateur, employé(e) administratif(ive) (bureautique), esthéticien(ne), maçon(ne), opérateur(rice) de production sur ligne industrielle, paveur(euse), peintre décorateur(rice), peintre industriel, technicien(ne) en système d'usinage**. Le développement et l'organisation de ces renforcements de compétences restent et resteront une priorité en 2020 et les années à venir.

#### *Validation des compétences en milieu carcéral*

Dans le cadre du Plan wallon de lutte contre la pauvreté, adopté en 2015 et revu en 2018, et plus précisément pour répondre à la mesure relative à la validation des compétences inscrite dans l'axe « Emploi-Formation », Le Forem a élaboré un plan d'action pour la mise en œuvre de la validation des compétences en milieu carcéral sur base des expérimentations réalisées à la prison de Marche-en-Famenne depuis 2016.

Avec le soutien du Gouvernement wallon, ce projet a pu redémarrer en décembre 2018 au sein de l'établissement pénitentiaire de Marche-en-Famenne grâce à l'engagement d'un 1er équivalent temps-plein. En septembre 2019, le projet a pu être étendu à la prison d'Iltre via l'engagement d'un 2e équivalent temps-plein.

#### Actions menées au cours de l'année 2019 :

- Travail préliminaire de découverte du terrain et des partenariats créés, rétablissement des contacts avec les différents intervenants intéressés, à savoir les Centres de validation mais aussi le personnel pénitentiaire, la direction et, dans le cas de Marche-en-Famenne, les sociétés privées actives au sein de la prison et faisant appel à des détenus pour réaliser leurs activités (Sodexo et Fexim).
- Visites de Centres et observation d'épreuves de validation des compétences.
- Nouvelle communication du dispositif aux détenus.
- Entretiens avec les candidats potentiels incarcérés et suivi de ceux-ci (vers la validation des compétences ou réorientation). Dans ce cadre, les outils de positionnement tels que le questionnaire technique de screening et autre support permettant de cibler les compétences nécessaires en vue d'accéder à la validation des compétences sont utilisés.
- Approfondissement de la collaboration envisageable avec les différents Centres pour les métiers sollicités : possibilités d'organisation de guidances par téléphone ou au sein même de la prison pour les détenus ne pouvant pas bénéficier de permission de sortie, possibilités de remise à niveau, possibilités de réaliser les épreuves au sein même de la prison (intramuros), flexibilité éventuelle des horaires en cas d'épreuves en Centre (extramuros), transmission d'informations pour les encodages et inscriptions éventuelles, etc.

#### Dans le cas d'épreuves « extramuros » :

- Suivi des procédures pour l'obtention de permission de sortie
- Accompagnement du détenu si nécessaire (documentation, itinéraire, etc.)

Dans le cas d'épreuves « intramuros » :

- Vérification de la faisabilité :
  - Analyse des infrastructures et des équipements existants.
  - Analyse des référentiels de validation des compétences pour vérifier que l'épreuve organisée en intramuros peut répondre à l'ensemble des exigences définies (environnement, matériel, etc.).
  - Organisation de réunions avec les Centres pour discuter des aménagements nécessaires éventuels à réaliser et pour vérifier l'infrastructure une fois les aménagements réalisés.
- Organisation de l'épreuve :
  - Planification de l'épreuve (horaire, inscription éventuelle, signature convention, etc.).
  - Accompagnement du détenu (remise à jour, documentation, etc.).
  - Procédures sécuritaires internes à la prison (accès du matériel et des personnes extérieures, mouvements des détenus, etc.).
- S'assurer du bon déroulement de l'épreuve : Présence sur place le jour de l'épreuve.
- Assurer un suivi et un feedback auprès des Centres et des détenus après épreuves.

Au sein de la prison de Marche-en-Famenne, les épreuves « Intramuros » suivantes ont été organisées :

- Aide-ménager(ère) UC 1 (Entretien de la maison) - Centre EPS Huy-Waremme : 5 candidats (5 réussites)

- Aide-ménager(ère) UC 2 (Entretien du linge) - Centre EPS Huy-Waremme : 7 candidats (7 réussites)

- Coiffeur(euse) UC 1 (Coupe homme) - Centre Coach : 2 candidats (1 réussite)

Les épreuves suivantes sont planifiées pour début 2020 :

- Coiffeur(euse) UC1 : 4 candidats – Centre Coach
- Serveur(euse) restaurant : 1 candidat – Horeca Formation Wallonie

- Peintre-décorateur(rice) UC1 : 1 candidat – Centre Forem Brabant wallon

Au sein de la prison d'Iltre, les contacts ont été pris avec la direction et les différentes équipes permettant de planifier l'installation de la chargée de mission au sein de l'établissement.

#### *Validation des travailleurs et en entreprise*

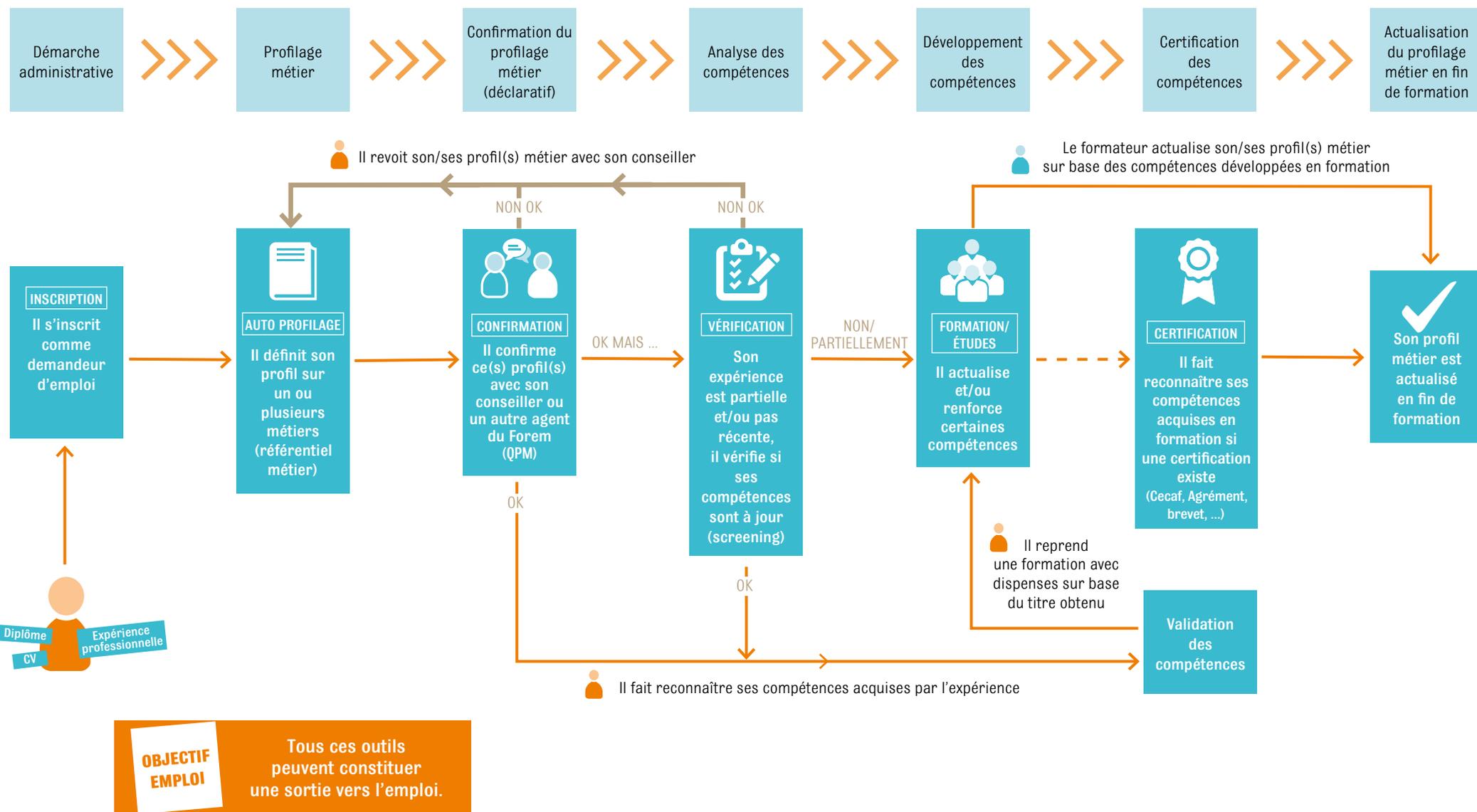
Le Forem poursuit sa contribution au développement de la validation des compétences en entreprise et répond ainsi à l'axe stratégique A. de la Nostra 2015-2019 « Développer les usages sociaux et économiques de la validation afin d'en améliorer la visibilité et d'augmenter la portabilité des Titres de compétence » et plus précisément A6. « Poursuivre l'approche collective en entreprise » ainsi qu'à l'innovation prioritaire 7.2. « Progression de la validation en /par l'entreprise ».

Citons, notamment, pour 2019 :

Participation à la validation des compétences des travailleurs de Lipton Forest suite à la fermeture du site (métier d'opérateur(rice) de production en industrie alimentaire, Centre Formalim Verviers)

- Participation à la conception du modèle de la convention de Validation des compétences en entreprise
- Poursuite de la participation aux Comités de pilotage des Cellules de reconversion pour le suivi des demandes
- Participation à la création d'un chronogramme permettant de mieux anticiper et phaser les actions de validations des compétences suite aux fermetures d'entreprise
- Promotion de la validation des compétences du métier d'aide-ménager(ère) auprès d'entreprises de Titres-Services
- Renforcement de la communication et coordination interne avec la direction unique Employeurs pour une approche plus coordonnée et cohérente des entreprises.

# 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.

### *Articulation des outils d'identification des compétences*

Depuis quelques années, Le Forem met tout en œuvre pour renforcer l'intégration du dispositif de validation des compétences dans ses outils d'identification des compétences ainsi que dans la gestion des compétences tout au long de la vie (cf. schéma ci-dessous) 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. Par ailleurs, depuis décembre 2019, un demandeur d'emploi peut accéder directement au questionnaire technique du screening depuis son espace personnel s'il s'est positionné sur un métier correspondant dans l'application Mon Profil (qui permet notamment de déclarer ses métiers et compétences en vue d'être repéré par un employeur) ; il est ensuite invité par le Service Clientèle du Forem pour réaliser un entretien de débriefing au cours duquel, en cas de résultats positifs au questionnaire technique, l'opportunité d'une validation des compétences peut être envisagée.
- 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

Dans le cadre du projet « Scan compétences », qui vise à améliorer la cohérence et la robustesse des

positionnements métier des demandeurs d'emploi, il est envisagé de mobiliser davantage le dispositif de validation des compétences. Des premières expérimentations seront menées en 2020.

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.

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

Le Forem a poursuivi diverses actions mises en place avec différents partenaires dans le but de créer, pour les citoyens, des parcours efficaces qui leur permettent d'accroître leurs compétences et contribuent à les amener vers la validation, notamment :

- Information aux Conseillers, intermédiaires indispensables pour atteindre les entreprises, les demandeurs d'emploi et autres publics cibles, notamment via des séances d'information
- Collaboration avec le secteur de l'intérim pour la sensibilisation des agences et le recrutement de candidats pour le métier d'opérateur de production sur ligne industrielle d'intérim (Centre de Dinant)
- Renforcement de la collaboration avec les responsables des Cellules de reconversion pour la conception d'un processus cadré qui permette de répondre au mieux aux demandes
- Participation aux projets de construction de filières et passerelles avec l'Interfédé et les Centres d'insertion socio-professionnelle (CISP) (voir Axe 2)
- Participation au projet Accès partenaire du Consortium (Centre de Mons - EFT Le Gerموir et Centre du Brabant wallon – Mission locale de Schaerbeek) pour fluidifier le parcours des personnes vers la validation.
- Partenariat avec les prisons de Marche-en-Famenne et d'Ittre et les différents intervenants pour relancer le projet de validation des compétences des détenus.
- Poursuite de la participation au partenariat avec l'AVIQ.

D'une manière générale, les Centres du Forem réalisent régulièrement des séances d'information à l'attention d'entreprises, organismes de formation ou d'insertion ou autres partenaires.

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

Le Forem a poursuivi ses travaux qui visent à intégrer le dispositif de validation des compétences dans ses tableaux de bord et bases de données et, ainsi, assurer un meilleur suivi des parcours des candidats, avec l'objectif d'une mise en œuvre concrète en 2020.

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.

La possibilité de capitaliser-valoriser le Titre de compétence dans le dossier unique du demandeur d'emploi, actuellement en analyse, représentera une grande avancée pour son utilisation dans la recherche d'emploi ou la reprise/poursuite d'une formation.

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

Le Forem considère que la notoriété et la reconnaissance du Titre de compétence au sein des entreprises et des secteurs professionnels sont incontournables pour l'évolution et la croissance du dispositif. Il y contribue de manière permanente :

- Promotion concrète du dispositif par les Responsables de Centres et formateurs via

leurs réseaux socio-économiques et l'organisation de séances d'information à l'intention d'entreprises, secteurs et conseillers.

- Renforcement de la communication entre les Services centraux (Direction Formation et Compétences, Services aux entreprises, chargée de mission) et avec les Directions territoriales dans le but de mieux coordonner les analyses des demandes de validation des compétences émanant des entreprises et leur éventuelle mise en œuvre.
- Transfert d'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.
- Participation à l'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.

Le Forem participe également chaque année, avec les secteurs et partenaires, à l'identification de compétences appartenant à des métiers d'avenir, en évolution, critiques et en pénurie et veille à les proposer à la validation dans ses Centres, en fonction de leurs capacités.

## Plan d'actions 2020

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

#### **Actions prévues en 2020**

Mettre en œuvre les nouveaux métiers demandés par les secteurs pour lesquels les demandes d'agrément ont été introduites (valoriste, fontainier(ère), régisseur(euse) des Arts de la scène, cuisinier(ère)).

Poursuivre l'extension de l'offre en termes de nouveaux métiers, en fonction des demandes et besoins identifiés, et nouveaux sites pour les métiers existants demandés (aide-ménager(ère), agent(e) d'accueil, employé(e) administratif(ive), conducteur de chariot élévateur).

Veiller à la mise en œuvre des unités de compétences, principalement dans le cadre de l'accès à la profession, et participer à l'analyse des freins éventuels.

Renforcer les partenariats en vue de construire des parcours de formation pour les publics défavorisés et éloignés de l'emploi et les accompagner vers une certification et la validation de leurs compétences.

Tester l'intégration du dispositif au sein des Services clientèle dans le cadre du Scan compétences.

Finaliser l'intégration des objectifs dans les tableaux de bord et des indicateurs de résultats dans les bases de données en vue de booster le dispositif en termes quantitatifs.

Poursuivre l'optimisation de la gestion des Centres et du service de Validation des compétences offert au public :

- Fusion des Centres, extensions à des sites extérieurs et antennes, et arrêt de Centres/sites en fonction des demandes, besoins et analyses.
- Renforcement de l'implication des directions territoriales dans le pilotage de l'offre et le suivi des objectifs.
- Renforcement de la collaboration des Centres entre eux et avec leurs partenaires pour fluidifier l'accès aux épreuves et diminuer le temps d'attente.
- Suivi rapproché des résultats des Centres sur base des statistiques ValiD et mise en place

d'actions d'amélioration en vue d'améliorer la productivité des Centres.

Améliorer le système de veille et de captation des besoins des Centres et l'utilisation des informations recueillies.

Relancer la communication envers le grand public, les entreprises et les secteurs (participation à des salons, séances d'information, visites de Centres)

Veiller à et éventuellement améliorer la visibilité du dispositif sur les sites Internet du Forem et des Centres de compétences.

#### **Budget global prévu**

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones Wallonie et Brabant Wallon seront réservés à ces actions (cf. *Figure 51 - Estimation budget Validation des compétences - Le Forem (2020)*).

Le Forem réserve également un budget spécifique à la mise en œuvre des épreuves et aux actions visant le développement du dispositif.

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

#### **Actions prévues en 2020**

Poursuivre les projets et partenariats permettant l'orientation vers et l'accès au dispositif au plus grand nombre, comprenant les publics les plus défavorisés : **utilisation des screenings, formations en français-métier et compétences transversales, formations de renforcement ciblées métier et création de parcours avec les partenaires**, notamment les CISP.

Consolider et étendre l'offre de validation des compétences au sein des établissements pénitentiaires wallons :

- Pérennisation des épreuves déjà réalisées en intramuros
- Extension des épreuves réalisables au sein de l'établissement de Marche-en-Famenne
- Réalisation d'épreuves hors des murs de la prison
- Installation durable au sein de la prison d'Ittre

Estimation budget FSE VCOMP FOREM 2020		
<b>SUPPORT</b>	<b>Produits détaillés</b>	<b>Estimation</b>
<b>ETUDE ET DEVELOPPEMENT</b>	Honoraires Experts (modules courts, screenings)	2.000 €
	Projets du Consortium à préciser, notamment informatisation des processus	10.000 €
<b>COMMUNICATION</b>	Actions et événements, production de supports	10.000 €
<b>EQUIPEMENT</b>	Infrastructure, matériel	8.000 €
	Plateforme de testing DOCIMO pour screenings	50.000 €
	<b>Total consommation</b>	80.000 €
<b>RH</b>	Pôle Compétences : expert méthodologique	1 ETP
	Pôle Compétences : assistant d'équipe	½ ETP
	<b>Total RH</b>	122.000 €

FIGURE 51: Estimation budget Validation des compétences - Le Forem (2020)

- Renforcement de la collaboration entre les différents acteurs impliqués
- Amélioration de la visibilité du projet
- Systématisation de la procédure à suivre pour le développement d'épreuves intramuros
- Introduction du dispositif dans un troisième établissement pénitentiaire
- Réflexion à mener sur les formations à développer de manière complémentaire à la validation des compétences.

Participer au groupe de travail « Validation en entreprise » piloté par le Consortium afin de clarifier les différents aspects du projet et baliser les futures expérimentations.

Poursuivre la collaboration avec le Service Cellules de reconversion.

Soutenir et renforcer 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.

Poursuivre la participation du Forem aux travaux éventuels du Consortium portant sur la diversification des méthodes d'évaluation et le développement d'outils.

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.

Mettre en place un dispositif de suivi des candidats post-épreuve et d'analyse de parcours.

#### **Budget global prévu**

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones Wallonie et Brabant Wallon (cf. *Figure 51 - Estimation budget Validation des compétences - Le Forem (2020)*) seront réservés à ces actions.

Le Forem réserve également un budget spécifique à la mise en œuvre des épreuves et aux actions visant le développement du dispositif.

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

#### **Actions prévues en 2020**

Poursuivre les partenariats existants visant à construire des filières de formation pour les publics des CISP afin de les amener à la validation de leurs compétences.

Renforcer l'information et les contacts avec les Services internes du Forem :

- Responsables et équipes des conseillers référents,
- Direction Unique Employeur et les conseillers en entreprise
- Service clientèle unique
- Responsables et équipes des Call centers

Multiplier les expérimentations de partenariat 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 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, en collaboration avec le Consortium, des actions de valorisation des candidats ayant obtenu un Titre de compétence

#### **Budget global prévu**

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones Wallonie et Brabant Wallon (cf. *Figure 51 - Estimation budget Validation des compétences - Le Forem (2020)*) seront réservés à ces actions.

Le Forem réserve également un budget spécifique à la mise en œuvre des épreuves et aux actions visant le développement du dispositif.

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

<b>Actions prévues en 2020</b>
Poursuivre le développement et/ou la mise à jour des 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.
<b>Budget global prévu</b>
Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones Wallonie et Brabant Wallon (cf. <i>Figure 51 - Estimation budget Validation des compétences - Le Forem (2020)</i> ) seront réservés à ces actions.
Le Forem réserve également un budget spécifique à la mise en œuvre des épreuves et aux actions visant le développement du dispositif.

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

<b>Actions prévues en 2020</b>
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**

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones Wallonie et Brabant Wallon (cf. *Figure 51 - Estimation budget Validation des compétences - Le Forem (2020)*) seront réservés à ces actions.

Le Forem réserve également un budget spécifique à la mise en œuvre des épreuves et aux actions visant le développement du dispositif.

### 3. RÉGION WALLONNE, BRABANT WALLON

#### 3.1. RAPPORT INTER-OPÉRATEURS

##### 3.1.a. RÉALISATIONS EN CHIFFRES

##### Le Brabant wallon en quelques chiffres

- 259 inscriptions de candidats
- 213 épreuves réalisées
- 146 Titres de compétence délivrés via Epreuve
- 543 Titres de compétence délivrés via la RAF
- 68.5% de réussite
- 2 Centres de validation agréés et actifs dans le Brabant wallon
- 3 métiers mis en œuvre dans le Brabant wallon, recouvrant 6 unités de compétence

##### 3.1.b. RAPPORT D'ACTIVITÉ

Aucun projet commun à plusieurs opérateurs n'a été développé en 2019 en Brabant Wallon.

Des échanges sont toutefois réalisés entre les différents opérateurs, notamment via les réunions de chargés de mission ou dans le cadre du GT Offre. La volonté de développer une offre cohérente et répondant aux besoins des candidats est partagée par tous.

##### 3.1.c. PLAN D' ACTIONS 2020

Aucun projet commun à plusieurs opérateurs n'a actuellement encore été défini/envisagé en 2020 en Brabant Wallon.

Des échanges sont toutefois réalisés entre les différents opérateurs, notamment via les réunions des chargés de mission. La volonté de développer une offre cohérente et répondant aux besoins des candidats est partagée par tous.

#### 3.2. RAPPORT DES OPÉRATEURS

Afin d'éviter un éclatement des actions, les réalisations des opérateurs au niveau du Brabant wallon ont été intégrées au rapport relatif à la Région Wallonne.

#### Evolution globale

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	% obj. FSE atteint (2019)
<b>Centres de validation actifs</b>	1	1	1	1	2	2	/
<b>Métiers proposés à la validation et actifs</b>	1	2	2	2	3	3	/
<b>Sessions réalisées</b>	12	27	27	27	67	62	/
<b>Epreuves réalisés (obj. FSE 2019 : 41)</b>	31	91	65	80	272	213	563%
<b>Inscriptions de candidats à une épreuve</b>	44	110	81	99	311	259	/
<b>Titres délivrés via épreuves (obj. FSE 2019 : 29)</b>	18	71	49	60	178	146	503%
<b>Titres délivrés via RAF (obj. FSE 2019 : 100)</b>	499	946	24	513	164	543	543%

## Les épreuves de validation des compétences

Evolution du nombre d'épreuves réalisées et de Titres délivrés

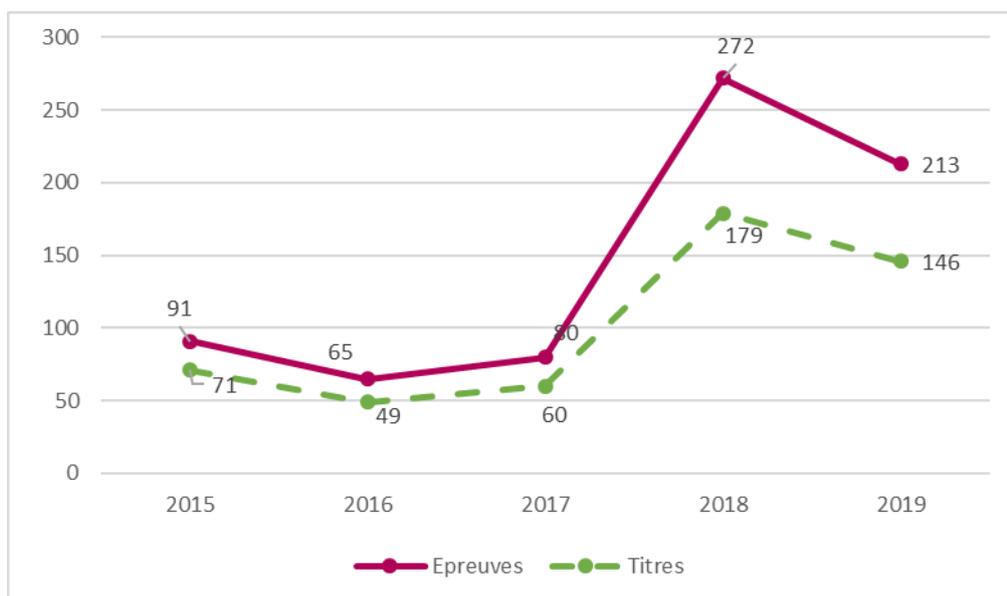


FIGURE 52: Evolution du nombre d'épreuves réalisées et de Titres délivrés, dans le Brabant wallon (2015-2019)

Evolution du nombre de Titres délivrés

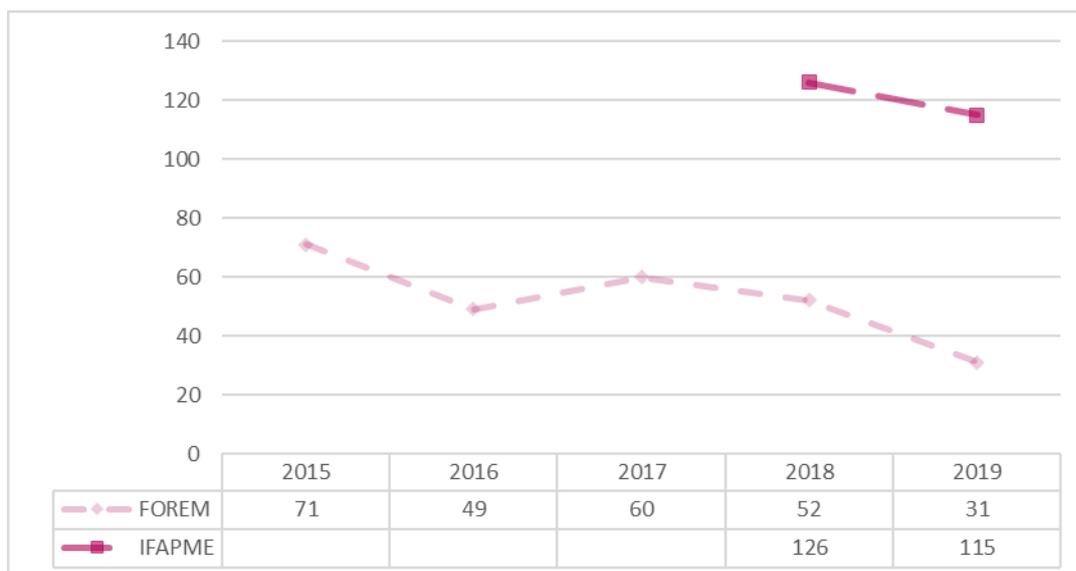


FIGURE 53 : Evolution du nombre de Titres délivrés par opérateur, en Brabant wallon (2015-2019)

### Evolution des épreuves par opérateur et par métier

En **gras**, les métiers ayant connu une forte augmentation dans le nombre de validations entre 2018 et 2019.

En *italique et souligné*, les métiers ayant connu une forte diminution dans le nombre de validation entre 2018 et 2019.

Opérateurs / Métier	2015	2016	2017	2018	2019	Total général
<b>Le Forem</b>	<b>91</b>	<b>65</b>	<b>80</b>	<b>75</b>	<b>46</b>	<b>357</b>
Peintre décorateur(rice)	38	47	47	68	46	<b>246</b>
Paveur(euse)	53	18	33	7		<b>111</b>
<b>IFAPME</b>				<b>197</b>	<b>167</b>	<b>364</b>
Employé(e) administratif(ive)				197	167	<b>364</b>
<b>Total général</b>	<b>91</b>	<b>65</b>	<b>80</b>	<b>272</b>	<b>213</b>	<b>721</b>

### La Reconnaissance des Acquis de Formation

Opérateurs	2015	2016	2017	2018	2019	Total général
Le Forem	78	24	159	114	136	511
IFAPME	868		354	50	407	1.679
<b>Total général</b>	<b>946</b>	<b>24</b>	<b>513</b>	<b>164</b>	<b>543</b>	<b>2.190</b>

### Titres délivrés par opérateur et par processus

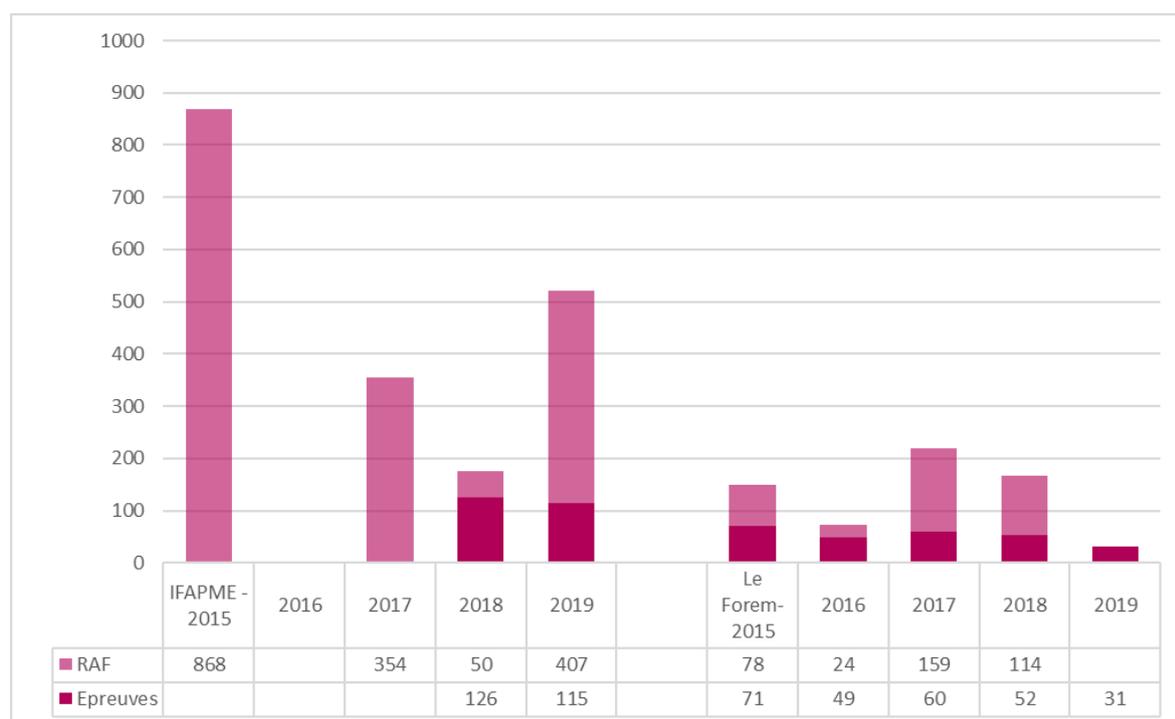


FIGURE 54: Titres délivrés par opérateur et par processus (Epreuves/RAF), en Brabant wallon (2015-2019)



## ANNEXES

### 1. LISTE DES TITRES DE COMPÉTENCE DISPONIBLES

Nous portons votre attention sur le fait que cette liste est arrêtée en date du 31/12/2019.

Si vous souhaitez prendre connaissance du point de situation actualisé, nous vous invitons à vous rendre sur notre site [www.cvdc.be](http://www.cvdc.be).

Les **Titres de compétence** approuvés par le Comité directeur sont associés à un métier.

Les métiers sont regroupés par secteur d'activités :

- Administratif-économie-gestion
- Arts et culture
- Automobile
- *Chimie\**
- Commerce et distribution
- Construction
- Electricité
- Environnement
- Industrie et commerce alimentaires
- Industrie Technologique
- Informatique
- Intersectoriel
- Logistique
- Pouvoirs Locaux
- Secteur du Bois
- Secteur du Textile
- Secteur Horeca
- Service aux personnes
- (Métier de la) Valorisation des déchets

**169 Titres de compétence associés à 66 métiers**

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
<b>ADMINISTRATION - ÉCONOMIE - GESTION</b>	M1601	AGENT(E) 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

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
			ACP4: Assister le responsable dans les travaux de clôtures et dans le traitement des opérations diverses, la collecte et l'échange d'informations et l'établissement de la déclaration T.V.A au moyen de l'outil informatique
	D1401/D1402/ D1403/D1404	EMPLOYÉ(E) ADMINISTRATIF(IVE) 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(IVE)	EMPLADMIN1: Gérer un dossier (de la constitution à l'archivage) EMPLADMIN2: Réaliser une synthèse exploitant des données préalablement saisies
	D1408	OPÉRATEUR (RICE) CALL CENTER	OPCL: Gérer les contacts entrants et sortants
<b>ARTS CULTURE</b> ET	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(NE) 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
	L1509	RÉGISSEUR(EUSE)	REG1 : Gérer la régie plateau d'un spectacle, d'un évènement
REG2 : Gérer la régie éclairage d'un spectacle, d'un évènement			
REG3 : Gérer la régie son d'un spectacle, d'un évènement			
<b>AUTOMOBILE</b>	I1604	MÉCANICIEN(NE) D'ENTRETIEN DES VOITURES PARTICULIÈRES ET VÉHICULES UTILITAIRES LÉGERS	MECENTAUTO1: Réaliser l'entretien courant du véhicule
			MECENTAUTO2: Réaliser l'entretien complet du véhicule
			MECENTAUTO3: Réaliser des petites réparations courantes et le montage d'un accessoire
	I1604	MÉCANICIEN(NE) RÉPARATEUR(RICE) 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

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
	I1604	MÉCANICIEN(NE) 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
<b>CHIMIE</b>	H1503/H1210	OPÉRATEUR(RICE) DE PRODUCTION DES INDUSTRIES CHIMIQUES*	OPC1: Surveiller et intervenir dans un procédé de fabrication chimique (Chimie de base et/ou Pharmacie) 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)
<b>COMMERCE ET DISTRIBUTION</b>	D1404	VENDEUR(EUSE) AUTOMOBILE	VENDAUT1: Assurer la vente de véhicules neufs VENDAUT2: Assurer la vente de véhicules d'occasion
<b>CONSTRUCTION</b>	F1608	CARRELEUR(EUSE)	CARRE-1 : Réaliser la 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(EUSE)	COF1: Réaliser un coffrage traditionnel COF2: Réaliser un coffrage en éléments modulaires
	F13	CONDUCTEUR(RICE) DE 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 CONENTER4: Exécuter des travaux de terrassement et de levage à l'aide d'une chargeuse pelleuse CONENTER5: Transporter des matériaux à l'aide d'un dumper
	F1610	COUVREUR(EUSE)	COUV-1 : Façonner et poser les éléments d'égouttage et d'évacuation d'eaux pluviales

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
			COUV-2 : Réaliser la pose d'une couverture en tuiles et sa sous-toiture
			COUV-3 : Réaliser la pose d'une couverture en ardoises
			COUV-4 : Réaliser la pose d'une couverture métallique
			COUV-5 : Établir le diagnostic d'une toiture existante
	F1613	ÉTANCHEUR(EUSE)*	ETANCH1 : Façonner et poser les éléments d'égouttage et d'évacuation des eaux pluviales
			ETANCH2 : Poser une étanchéité bitumeuse avec mise en œuvre d'un isolant et d'un pare vapeur
			ETANCH3 : Poser une étanchéité synthétique avec mise en œuvre d'un isolant et d'un pare vapeur
			ETANCH4 : Établir le diagnostic d'une toiture existante
	F1603	INSTALLATEUR (RICE) SANITAIRE	INSANIT1: Monter les tuyauteries d'alimentation d'eau et d'évacuation
			INSANIT2: Monter les appareils sanitaires et mettre en service l'installation sanitaire
			INSANIT3: Monter des installations gazières et les mettre en service
			INSANIT4: Assurer le dépannage et l'entretien des installations sanitaires et gazières
	F1703	MAÇON(NE)	MAC-1: Poser des systèmes d'égouttage et de drainage périphérique
			MAC-3 : Placer une isolation thermique sur un mur existant
			MAC-4 : Réaliser une maçonnerie collée
			MAC-6: Réaliser une maçonnerie en blocs béton avec pose de poutres/claveaux
			MAC-7 : Réaliser une maçonnerie de parement au mortier
	F1603	MONTEUR(EUSE) EN CHAUFFAGE CENTRAL*	MONCC1: Réaliser une installation de chauffage central par assemblage mécanique et sertissage
			MONCC2: Réaliser une installation de chauffage central par soudo-brasage, soudure autogène et assemblage mécanique
			MONCC3: Réaliser l'équipement du local chaufferie
	F1702	PAVEUR(EUSE)	PAV1 : Réaliser un revêtement en pavés autobloquants et en dalles
			PAV2 : Réaliser un revêtement en pavés en pierre naturelle

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
			PAV3 : Poser des éléments linéaires
	F1606	PEINTRE DÉCORATEUR(RICE)	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
	F1601/F1604/ F1611	PLAFONNEUR(EUSE) – CIMENTIER(ÈRE)	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: Monter des cloisons intérieures en carreaux de plâtre
	F1607	POSEUR(EUSE) 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(RICE) ÉLECTRICIEN(NE) RÉSIDENTIEL	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
			INELREDEP : Assurer le dépannage d'une installation électrique
	F1602	INSTALLATEUR(RICE) ELECTRICIEN(NE) INDUSTRIEL *	INELIND-1 : Réaliser une installation électrique de distribution basse tension pré-câblée monophasée et triphasée
			INELIND-2 : Réaliser une installation électrique pour machines statiques et tournantes en mode câblé et par systèmes de gestion technique et la mettre en service
	F1306	MONTEUR(EUSE) FRIGORISTE	MOFROI1: Réaliser un montage frigorifique de tuyauterie en cuivre
MOFROI2: Procéder au montage des composants d'une installation frigorifique avant mise en service			
F1306	TECHNICIEN(NE) FRIGORISTE	TECFROI1: Assurer la mise en service, la maintenance et le dépannage d'une installation frigorifique	
ENVIRONNEMENT	A1201	GRIMPEUR(EUSE) – ÉLAGUEUR(EUSE)	GRIMPELAG1: Réaliser des travaux de taille sur un arbre
			GRIMPELAG2: Réaliser des travaux de démontage d'un arbre

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
	A1202/A1203	JARDINIER(ÈRE)	JARDI1: Réaliser l'entretien d'un espace vert JARDI2: Réaliser l'aménagement d'un espace vert
<b>INDUSTRIE ET COMMERCE ALIMENTAIRES</b>	H2102	CONDUCTEUR(RICE) DE LIGNE DE PRODUCTION EN INDUSTRIE ALIMENTAIRE	CLPIA 1: Conduire une ligne de production alimentaire
	D1101	DÉCOUPEUR(EUSE) – DÉSOSSEUR(EUSE)	DECDES1: Découper et désosser des bovins et chevalins
			DECDES2: Découper et désosser des porcins
			DECDES3: Découper et désosser des ovins ou caprins
	H2102	OPÉRATEUR(RICE) DE PRODUCTION EN INDUSTRIE ALIMENTAIRE	OPIA1: Participer à la conduite d'une ligne de production alimentaire
	D1102	OUVRIER(ÈRE) BOULANGER(ÈRE) – PÂTISSIER(ÈRE)	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(RICE) – VENDEUR(EUSE) EN BOUCHERIE	PVBOUCH1: Préparer des produits de boucherie	
		PVBOUCH2: Vendre des produits de boucherie	
<b>INDUSTRIE TECHNOLOGIQUE</b>	I1302	MÉCANICIEN(NE) AUTOMATICIEN(NE)	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
			MECAUTOMAT4: Poser sur un ensemble électrohydraulique un diagnostic de dysfonctionnement avec remise en état et contrôle fonctionnel
			MECAUTOMAT5: Poser, sur un équipement pluritechnologique, un

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
			diagnostic de dysfonctionnement qui identifie l'élément défectueux dans les technologies de la mécanique, de la pneumatique et de l'hydraulique
	I1310	MÉCANICIEN(NE) 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
	H3404	PEINTRE INDUSTRIEL	PEINTINDUS1: Réaliser le traitement manuel de la surface d'une pièce métallique PEINTINDUS2: Réaliser le traitement par pistelage 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 par pistelage d'un projectile
	H1404/H2903	TECHNICIEN(NE) EN SYSTÈME D'USINAGE	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(ÈRE) INDUSTRIEL	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(EUSE) INDUSTRIEL	TUYIND1: Préparer des éléments de tuyauteries métalliques avant assemblage TUYIND2: Réaliser et installer des supports de tuyauterie TUYIND3: Mettre en forme des éléments de tuyauteries métalliques

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
			TUYIND4: Assembler des tuyauteries métalliques
INFORMATIQUE	M1807	TECHNICIEN(NE) PC & RÉSEAUX	TPC1: Assurer l'assemblage et l'intégration d'un ou plusieurs PC dans un environnement réseau local
			TPC2: Assurer la maintenance et le dépannage de PC dans un environnement réseau local
			TPC3: Fournir un support général à distance – Helpdesk téléphonique
			TPC4: Assurer l'intégration, la maintenance et le dépannage dans un environnement réseau étendu
INTERSECTORIEL	H2102	OPÉRATEUR(RICE) 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(RICE) EN ENTREPRISE	TUTEUR: Tuteur en entreprise
		RÉFÉRENT(E) ENCADRANT(E)*	REFENCAD : organiser et encadrer le travail d'une petite équipe
LOGISTIQUE	N1101	CONDUCTEUR(TRICE) DE CHARIOT ÉLÉVATEUR	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(ÈRE)	MAGA1: Assurer les activités logistiques de base
			MAGA2: Assurer la gestion des stocks et les relations clients/fournisseurs
METIERS DE LA VALORISATION DES DECHETS	K2303/K2304	VALORISTE GÉNÉRALISTE	VALO1: Effectuer une collecte préservante
			VALO2: Trier et démanteler les biens/sous-éléments, nettoyer et réparer les biens réutilisables/réemployables
POUVOIRS PUBLICS	K2601	FOSSOYEUR(EUSE)	FOSS1: Assurer les travaux de fossoyage et d'entretien général d'un cimetière en collaboration avec les services administratifs
	F1103	CONTROLEUR(EUSE) DE TRAVAUX*	CONTROLTRAV : Exécuter les tâches administratives à l'aide de l'outil bureautique et contrôler les chantiers
		AIDE-CUISINIER(ÈRE) EN COLLECTIVITÉ	AIDCUISCO : Participer à toutes les tâches de cuisine de collectivité avant, pendant et après le service
SECTEUR HORECA	G1801	BARMAN(MAID)	BARM1: Préparer, conseiller et servir des boissons simples, composées et des cocktails. Participer à la gestion du bar
	G1801/G1803	SERVEUR(EUSE) DE RESTAURANT	SERV1: Assurer le service en salle

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
	G1803	PREMIER(ÈRE) CHEF(FE) DE RANG	CHEFRANG1: Coordonner et superviser le travail en salle, de la mise en place à la fin du service
	G1602	CUISINIER(ÈRE) travaillant seul*	CUIS1 : Réaliser un menu simple
			CUIS2 : Réaliser un menu élaboré
	G1703	RECEPTIONNISTE EN HOTELLERIE*	RECEPHOT1 : Accueillir, accompagner le client, répondre aux demandes de réservations et procéder au check in et au check out en français et en anglais RECEPHOT2 : Accueillir, accompagner le client, répondre aux demandes de réservations et procéder au check in et au check out en français, en anglais et dans une autre langue étrangère
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(EUSE) AUTONOME	COIFAUTO1: Assurer des services complets en toute autonomie
	D1202	COIFDEFRISEUR*	COIFDEF1: Réaliser un défrisage ou un lissage (associé au métier de coiffeur autonome) (spécialisation)
	D1202	COIFFEUR(EUSE) MANAGER(EUSE)	COIFMAN1
	D1202	COIFFEUR(EUSE)	COIF1: Réaliser une coupe homme avec shampoing et coiffage
			COIF2: Réaliser une coupe dame avec shampoing et coiffage
			COIF3: Réaliser une coloration avec shampoing et coiffage
			COIF4: Réaliser une permanente / soutien des cheveux avec shampoing et coiffage
	D1208	ESTHÉTIICIEN(NE)	ESTH1: Effectuer un soin de beauté et un maquillage du visage
			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			
G1204	INSTRUCTEUR(RICE) FITNESS*	INSTRUFIT1: Assurer l'accueil des pratiquants et intervenir en cas d'incident/d'accident	
		INSTRUFIT2 : Gérer les questionnaires et les tests liés à la pratique du fitness, composer et présenter le programme	

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
			<i>d'exercices standardisés, surveiller la première exécution et la salle dans sa globalité</i>
	G1204	INSTRUCTEUR(RICE) FITNESS EN COLLECTIVITÉS*	<i>INSTRUFITCOL1 : Assure l'accueil des pratiquants et intervenir en cas d'incident/d'accident</i> <i>INSTRUFITCOL2 : Gérer les questionnaires et les tests liés à la pratique du fitness, préparer, animer et gérer une séance</i>

*\*métiers actuellement non disponibles à la validation*

## 2. LISTE DES CENTRES

Nous portons votre attention sur le fait que cette liste est arrêtée en date du 10 janvier 2020.

Si vous souhaitez prendre connaissance du point de situation actualisé, nous vous invitons à vous rendre notre site [www.cvdc.be](http://www.cvdc.be).

### Offre des Centres de Validation

	Nom du centre	Adresse	Métier
1	Le Forem-Centre de formation de Mons	Rue des Verts Pâturages 10 7000 Mons	Monteur(euse) frigoriste / Aide-ménager(ère) / Technicien(ne) frigoriste
2	Centre de validation BF Construction	Chaussée de Vilvoorde 66 1120 Neder-Over-Heembek	Maçon(ne) / Installateur(rice) sanitaire / Carreleur(euse) / Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel / Plafonneur(euse)-cimentier(ère) / Poseur(euse) de fermetures menuisées / Couvreur(euse) / Valoriste généraliste
3	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Liège	Rue Saint-Laurent 33 4000 Liège	Mécanicien(ne) d'entretien industriel / Mécanicien(ne) automatique(ne) / Technicien(ne) en système d'usinage / Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel / Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle
4	Centre Epicuris (IFAPME)	Rue de Waremmes 101 4530 Villers-le-Bouillet	Découpeur(euse)-désosseur(euse) / Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie / Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) / Barman(maid) / Premier(ère) chef(fe) de rang / Serveur(euse) restaurant / Aide-cuisinier(ère) en collectivité
5	Le Forem-Centre de formation de Floreffe	Rue Riverre 13 5150 Floreffe	Employé(e) administratif(ive)
6	Le Forem-Centre de formation de Liège-Val Benoit	Rue Ernest Solvay 13 4000 Liège	Opérateur(rice) call-center
7	Centre de compétence Forem-Construform Grâce-Hollogne	Rue de Wallonie 21 4460 Grâce-Hollogne	Maçon(ne) / Couvreur(euse) / Carreleur(euse) / Installateur(rice) sanitaire
8	Centre de compétence Forem-Construform Châtelineau	Rue du 11 Novembre 83 6200 Châtelineau	Maçon(ne) / Couvreur(euse) / Conducteur(rice) d'engins de terrassement/ Carreleur(euse) / Peintre décorateur(rice) / Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel / Coffreur(euse) / Pavé(euse) / Tuteur(rice) en entreprise
9	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(rice) sanitaire / Aide-ménager(ère) / Conducteur(rice) de chariot élévateur / Tuteur(rice) en entreprise / Employé(e) administratif(ive)
10	Centre de validation des compétences de l'Enseignement	Quai de Compiègne 4	Aide-ménager(ère) / Employé(e) administratif(ive) / Employé(e)

	Nom du centre	Adresse	Métier
	de Promotion Sociale de Huy-Waremme	4500 Huy Waremme St Georges (Tinlot)	administratif(ive) des services commerciaux / Jardinier(ère) / Fossoyeur(euse) / Serveur(euse) restaurant
11	Centre de validation EFP (SFPME)	Rue de Stalle 292b 1180 Bruxelles	Peintre décorateur(rice) / Coiffeur(euse) / Esthéticien(ne)
12	Le Forem-Centre de formation de Charleroi	Rue de Montigny 40 6000 Charleroi	Employé(e) administratif(ive)
13	Le Forem-Centre de formation de Mouscron	Rue du Midi 61 7700 Mouscron	Opérateur(rice) call center
14	Centre de compétence Forem-Pigments	Quai Pont du Canal 5 7110 Strépy-Bracquegnies	Peintre industriel
15	Centre IFAPME Luxembourg	Rue de la Scierie 32 6800 Libramont	Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) / Coiffeur(euse) / Couvreur(euse) / Maçon(ne)
16	Centre Coach Charleroi et Liège	Avenue des Etats-Unis 2 6041 Gosselies	Coiffeur(euse) / Coiffeur(euse) autonome / Esthéticien(ne) / Tuteur(rice) en entreprise / Coiffeur(euse) manager(euse)
17	Centre IFAPME de Dinant	Rue Féts 61 5500 Dinant	Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel / Aide-comptable / Tuteur(rice) en entreprise
18	Le Forem-Centre de formation du Brabant wallon	Rue de la Filature 2 1480 Tubize	Peintre décorateur(rice)
19	AUTOFORM	Rue Saint-Nicolas 68 4000 Liège	Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers
20	Centre de compétence Technifutur	Rue Bois Saint-Jean 15-17 4102 Seraing	Tuyauteur(euse) industriel / Tôlier(ère) industriel / Technicien(ne) en système d'usinage / Mécanicien(ne) automatique(ne) / Mécanicien(ne) d'entretien industriel / Technicien(ne) PC&Réseaux
21	Centre de Validation des Compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de la Région de Bruxelles-Capitale pour les métiers de bouche	Avenue Emile Gryzon 1 1070 Anderlecht	Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)
22	T-Event	Rue du Levant 2 7110 Houdeng-Aimeries	Auxiliaire technique de spectacle / Technicien(ne) des arts de la scène et de l'événement
23	Centre IFAPME de Charleroi	Chaussée de Lodelinsart 417 6060 Gilly	Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux / Technicien(ne) PC&Réseaux / Employé(e) administratif(ive) / Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers / Tuteur(rice) en entreprise / Serveur(euse) restaurant / Couvreur(euse)

	Nom du centre	Adresse	Métier
24	Centre de compétence Forem-Logistique La Louvière	Boulevard de la Technicité 1 7100 Houdeng-Goegnies	Mécanicien(ne) réparateur(rice) de voitures particulières et véhicules utilitaires légers / Magasinier(ère) / Conducteur(rice) de chariot élévateur / Vendeur(euse) automobile
25	Centre de compétence Forem-FormAlim	Rue de Limbourg 41b 4800 Verviers	Conducteur(rice) de ligne de production des industries alimentaires / Opérateur(rice) de production des industries alimentaires
26	Centre de validation BF Industrie	Chaussée de Mons 1440 1070 Anderlecht	Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et de véhicules utilitaires légers
27	Centre de compétence Forem-Wallonie Bois	Parc d'activités de Flohimont Rue Fonteny Maroy 23 6800 Libramont	Poseur(euse) de fermetures menuisées / Tuteur(rice) en entreprise
28	Centre de compétence Forem-Secteurs verts	Rue de la Station 47 7800 Ath	Jardinier(ère) / Grimpeur(euse)-élagueur(euse)
29	Le Forem-Centre de formation de Saint-Servais	Rue de la Pépinière 87 5002 Saint-Servais (Namur)	Aide-ménager(ère)
30	Centre de Validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Bruxelles Ouest	Boulevard de l'Abattoir 28 1000 Bruxelles	Aide-ménager(ère)
31	Le Forem-Centre de formation Corail	Place Xavier Neujean 37 4000 Liège	Technicien(ne) PC&Réseaux
32	Centre de compétence Technoclté	Château Degorge Rue Henri Degorge 23 7301 Hornu	Technicien(ne) PC&Réseaux
33	Centre de compétence Technobel	Zoning Industriel de Ciney – Biron, Allée des Artisans 19 5590 Ciney	Technicien(ne) PC&Réseaux
34	Centre de compétence Technocampus	Avenue Georges Lemaître 15 6041 Gosselies	Mécanicien(ne) automaticien(ne) / Technicien(ne) en système d'usinage / Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle / Monteur(euse) frigoriste / Mécanicien(ne) d'entretien industriel / Tôlier(ère) industriel / Tuyauteur(euse) industriel / Technicien(ne) frigoriste
35	Centre Bruxellois de Validation des compétences des métiers de la Logistique	Rue du Charroi 21-23 1190 Bruxelles	Magasinier(ère) / Conducteur(rice) de chariot élévateur
36	Centre de Validation des compétences Evoliris	Rue de la Borne 14 1080 Bruxelles	Technicien(ne) PC&Réseaux
37	Centre de Validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Sambreville	Rue Charles Hicguet 19 5060 Sambreville	Tôlier(ère) Industriel / Technicien(ne) PC&Réseaux
38	Centre de compétence Forem-Logistique Liège	Rue Jean de Sélys Longchamps 2 4460 Bierset	Magasinier(ère) / Conducteur(rice) de chariot élévateur

	Nom du centre	Adresse	Métier
39	Centre IFAPME Liège Huy-Verviers	Boulevard Sainte Beuve 1 4000 Liège	Tuteur(rice) en entreprise / Aide-comptable / Employé(e) administratif(ive) / Esthéticien(ne) / Plafonneur(euse)-cimentier(ère) / Poseur(euse) de fermetures menuisées
40	Le Forem-Centre de formation de Dinant	Rue Saint-Jacques 350 5500 Dinant	Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle
41	Centre de validation Coach Bruxelles	Rue Marguerite Bervoets 136 1190 Forest	Coiffeur(euse) autonome
42	Centre de Compétence Forem Tourisme	Rue de la Plaine 1 6900 Marche-En-Famenne	Agent(e) d'accueil
43	Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise - SFPME	Rue des Palais 42 1030 Bruxelles	Tuteur(rice) en entreprise
44	Le Forem – Centre de formation construction de Tournai	Rue Paul Pastur 79 7500 Tournai	Plafonneur(euse)-cimentier(ère)
45	Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca	c/o CDR Horeca Be Pro Rue de l'Agrafe 70 1070 Anderlecht	Barman(maid) / Serveur(euse) restaurant / Premier(ère) chef(fe) de rang
46	Le Forem – HORECA Formation Wallonie asbl	Square Mosseray 4 5100 Jambes	Barman(maid) / Serveur(euse) restaurant / Premier(ère) chef(fe) de rang / Réceptionniste en hôtellerie / Cuisinier(ère) travaillant seul(e)
47	Centre de Validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Charleroi Hainaut Sud (Farciennes)	Rue du Puits Communal 114 6240 Farciennes	Aide-ménager(ère)
48	Centre de Validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Libramont	Avenue Herbofin 39 6800 Libramont	Jardinier(ère)
49	Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire	Site Astro: avenue de l'Astronomie 19 – 1210 Bruxelles Site Bota: boulevard Adolphe Max 157 – 1000 Bruxelles	Aide-comptable / Employé(e) administratif(ive) / Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux
50	Centre IFAPME Namur-Brabant wallon	Rue Saucin 66 5032 Gembloux	Couvreur(euse)

### Centres en cours d'agrément

Aucun à la date du 10 janvier 2020

**Centres existants – Métiers en demande d'agrément**

	<b>Nom du centre</b>	<b>Adresse</b>	<b>Métier</b>
	Centre de compétence Technocampus	Avenue Georges Lemaître 15 6041 Gosselies	Installateur(rice) électricien(ne) industriel
	Centre de validation BF Construction	Chaussée de Vilvoorde 66 1120 Neder-Over-Heembek	Paveur(euse)
	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Liège	Rue Saint-Laurent 33 4000 Liège	Installateur(rice) électricien(ne) industriel
	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	Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux
	Centre de validation BF Industrie	Chaussée de Mons 1440 1070 Anderlecht	Installateur(rice) électricien(ne) industriel
	Centre de Validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Charleroi Hainaut Sud (Farciennes)	Rue du Puits Communal 114 6240 Farciennes	Conducteur(rice) de chariot élévateur
	T-Event	Rue du Levant 2 7110 Houdeng-Aimeries	Régisseur(euse)

### 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 (Le Forem)

Secrétaire : Madame Danielle COOS (Cellule Exécutive)

#### Liste des organisations et de leurs représentants effectifs et suppléants avec voix délibérative

Situation au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Modifications intervenues en 2019
<p><b><u>Le Forem (Opérateur public de Formation)</u></b></p> <p><b>Membres effectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monsieur Yves MAGNAN (Vice-Président)</li> <li>- Monsieur Mathieu GAILLARD</li> </ul> <p><b>Membres suppléants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monsieur Robert LOOP</li> <li>- Madame Virginie STIEVENART</li> </ul>	
<p><b><u>Bruxelles Formation</u></b></p> <p><b>Membres effectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Olivia P'TITO (Vice-Présidente)</li> <li>- Madame Jocelyne PIRDAS</li> </ul> <p><b>Membres suppléants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>En attente de désignation</i></li> <li>- Madame Laurence HIERNAUX</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monsieur Simon DETREZ (octobre 2019)</li> <li>- Madame Isabelle VERBRUGGEN (octobre 2019)</li> </ul>
<p><b><u>Enseignement de la promotion sociale</u></b></p> <p><b>Membres effectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Myriam SCHAUWERS (Présidente)</li> <li>- Monsieur Yves DECHEVEZ</li> </ul> <p><b>Membres suppléants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Rosa VACCARO</li> <li>- Monsieur Stéphane HEUGENS</li> </ul>	
<p><b><u>IFAPME</u></b></p> <p><b>Membres effectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Maryse HONOREZ</li> </ul> <p><b>Membres suppléants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Marie-Anne NOËL</li> </ul>	
<p><b><u>Service Formation PME</u></b></p> <p><b>Membres effectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monsieur Christophe MATTART</li> </ul> <p><b>Membres suppléants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monsieur Emmanuel BAUFAYT</li> </ul>	

**Liste des organisations et de leurs représentants effectifs et suppléants avec voix consultative**

<p><b><u>Le Forem (Service public de l'Emploi)</u></b></p> <p><b>Membres effectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monsieur Jean-Claude CHALON</li> </ul> <p><b>Membres suppléants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Marie-Emmanuelle DE MARNEFFE</li> </ul>	
<p><b><u>ACTIRIS</u></b></p> <p><b>Membres effectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Laurence BAROEN</li> </ul> <p><b>Membres suppléants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Brigitte BYL</li> </ul>	
<p><b><u>SFMQ</u></b></p> <p><b>Membres effectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>En attente de désignation</i></li> </ul> <p><b>Membres suppléants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>En attente de désignation</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monsieur Thierry VANDER VORST (octobre 2019)</li> </ul>

**Commissaires des gouvernements**

Situation au 1 <sup>er</sup> Janvier 2019	Modifications intervenues en 2019
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Cocof</b> : Monsieur Donat CARLIER</li> <li>- <b>Communauté française</b> : Madame Bernadette DEVILLE</li> <li>- <b>Région wallonne</b> : Madame Corinne STEPHENNE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Adeline REMY (décembre 2019)</li> <li>- Madame Karin MERTENS (décembre 2019)</li> <li>- Madame Raymonde YERNA (octobre 2019)</li> </ul>

#### 4. COMPOSITION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE ET D'AGRÉMENT

Président : Monsieur André SOMMEREYNS (UWE)

Vice-Président : Monsieur Luca CICCIA (CSC)

Secrétaire : Madame Élodie TOULEMONDE (cellule exécutive)

##### Liste des organisations et de leurs représentants effectifs et suppléants avec voix délibérative

Situation au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Modifications intervenues en 2019
<p><b>Travailleurs</b></p> <p><b>Membres effectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Isabelle MICHEL (CEPAG)</li> <li>- Monsieur Salvatore BELLACCOMO (CEPAG)</li> <li>- Monsieur Jean-Louis TEHEUX (CSC)</li> <li>- Monsieur Luca CICCIA (CSC)</li> <li>- Madame Cécile VAN WYMERSCH (CSC)</li> <li>- Monsieur Éric BUYSENS (FGTB)</li>   <li>- Monsieur Alain BODSON (CSC)</li> </ul> <p><b>Membres suppléants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Christiane CORNET (CGSP)</li>   <li>- Monsieur Jérôme THIRY (CEPAG)</li>   <li>- Madame Anh HUYNH (CSC)</li> <li>- Madame Sara STEIMES (CSC)</li> <li>- Madame Martine LE GARROY (CSC)</li> <li>- Madame Isabelle VANHORICK (SETCA)</li>   <li>- Madame Khadija KHOURCHA (CSC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Samantha SMITH (Interrégionale FGTB de Bruxelles) (février 2019)</li>   <li>- Madame Clara KERSTENNE (CGSP Enseignement) (février 2019)</li> <li>- Madame Isabelle VANHORICK (SETCa) (février 2019)</li>   <li>- Monsieur Éric BUYSENS (FGTB) (février 2019)</li> </ul>
<p><b>Employeurs</b></p> <p><b>Membres effectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monsieur Jean de LAME (UWE)</li> <li>- Monsieur Michel VANQUAETHEM (AGORIA)</li> <li>- Madame Anne REUL (FEVIA)</li> <li>- Monsieur André SOMMEREYNS (TRAXIO)</li> <li>- Monsieur Jean JUNGLING (UCM)</li>   <li>- Monsieur Jan DE BRABANTER (BECI)</li> <li>- Monsieur David PISCICELLI (UCM)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Clarisse RAMAKERS (UCM) (octobre 2019)</li> </ul>
<p><b>Membres suppléants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Laetitia DUFRANE (UWE)</li> <li>- Madame Florie THOMAS (CCW)</li> <li>- Monsieur Pierre MALAISE (UNIPSO)</li> <li>- Madame Nadia VAN NIEUWENHUIJSEN (TRAXIO)</li> <li>- Madame Geneviève BOSSU (UCM)</li>   <li>- Madame Cécile HUYLEBROECK (BECI)</li> <li>- Monsieur Antoine BERTRAND (UCM)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Géraldine MAGALHAES (TRAXIO) (octobre 2019)</li> <li>- Monsieur Jean JUNGLING (UCM) (octobre 2019)</li>   <li>- Madame Sophie HEUSKIN (UCM) (octobre 2019)</li> </ul>

<p><b><u>FOREM Conseil</u></b>  <b>Membre effectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Delphine ROCHET</li> </ul> <p><b>Membre suppléant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Marie de MARNEFFE</li> </ul>	
<p><b><u>ACTIRIS</u></b>  <b>Membre effectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En attente de désignation</li> </ul> <p><b>Membre suppléant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Nadine SAINT-VITEUX</li> </ul>	

**Liste des organisations et de leurs représentants effectifs et suppléants avec voix consultative**

<p><b><u>Observatoire bruxellois de l'emploi</u></b>  <b>Membre effectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monsieur Stéphane THYS</li> </ul> <p><b>Membre suppléant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Amandine BERTRAND</li> </ul>	
<p><b><u>Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique</u></b>  <b>Membre effectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Christine MAINGUET</li> </ul> <p><b>Membre suppléant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monsieur Bernard CONTER</li> </ul>	
<p><b><u>Comité directeur du Consortium</u></b>  <b>Membres effectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monsieur Robert LOOP</li> <li>- Madame Maryse HONOREZ</li> <li>- Madame Jocelyne PIRDAS</li> <li>- Madame Myriam SCHAUWERS</li> <li>- Monsieur Christophe MATTART</li> </ul> <p><b>Membres suppléants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monsieur Mahieu GAILLARD</li> <li>- Madame Marie-Anne NOËL</li> <li>- En attente de désignation</li> <li>- Monsieur Yves DECHEVEZ</li> <li>- Monsieur Emmanuel BAUFAYT</li> </ul>	

<p><b><u>Cellule exécutive du Consortium</u></b>  <b>Membre effectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monsieur Alain KOCK</li> </ul> <p><b>Membre suppléant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Danielle COOS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Madame Élodie TOULEMONDE (juin 2019)</li> </ul>
--	--

<p><b><u>Représentants de la Ministre en charge de l'EPS</u></b>  <b>Membre effectif</b>  - En attente de désignation  <b>Membre suppléant</b>  - En attente de désignation</p>	
<p><b><u>Représentants de la Ministre de l'Emploi et de la Formation exerçant la co-tutelle sur le FOREM</u></b>  <b>Membre effectif</b>  - En attente de désignation  <b>Membre suppléant</b>  - En attente de désignation</p>	
<p><b><u>Représentants de la Ministre, Membre du Collège de la Commission communautaire française chargée de la formation professionnelle</u></b>  <b>Membre effectif</b>  - Monsieur Donat CARLIER  <b>Membre suppléant</b>  - En attente de désignation</p>	<p>- Madame Adeline REMY (décembre 2019)</p>
<p><b><u>Président de la Commission de recours et son suppléant</u></b>  <b>Membre effectif</b>  - En attente de désignation  <b>Membre suppléant</b>  - Monsieur Pierre FLAMENT</p>	

## 5. COMPOSITION DE LA CELLULE EXÉCUTIVE

### APPUI AU DISPOSITIF

Dirigeant	
<p><b>Alain KOCK</b></p> <p>☎ 02 371 74 44</p> <p>@ a.kock@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantir la mise en œuvre de l'Accord de coopération relatif à la validation</li> <li>• Coordonner l'action de la Celex à l'égard des opérateurs, notamment via le Codi et les Chargés de mission</li> <li>• Etre la personne de contact avec les partenaires sociaux, les entreprises et les organes institutionnels, également au niveau international</li> <li>• Gérer l'équipe en fonction des missions confiées</li> <li>• Assurer la communication du Consortium</li> </ul>
Responsable des experts méthodologiques	
<p><b>Danielle COOS</b></p> <p>☎ 02 371 74 49</p> <p>@ d.coos@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordonner l'équipe des experts méthodologiques par des réunions d'intervention et par la programmation des corefs</li> <li>• Assurer l'expertise méthodologique des corefs</li> <li>• Assurer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres</li> <li>• Assurer le secrétariat des instances comité directeur et commission consultative et d'agrément (odj, réunion, suivi)</li> <li>• 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...)</li> </ul>
Experts méthodologiques	
<p><b>Marily ROST</b></p> <p>☎ 02 371 74 39</p> <p>@ m.rost@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérer le processus RAF</li> <li>• Assurer des Coref</li> <li>• Participer et assurer le suivi de projets : Diagnostc croisé, cadre francophone des certifications, GT méthodo SFMQ, ...</li> <li>• Suivre les parcours et reprises en formation</li> <li>• Membre du team Expert Ecvet pour la Belgique francophone (+ formation de base des évaluateurs)</li> </ul>
<p><b>Farid TEBACHE</b></p> <p>☎ 02 371 74 48</p> <p>@ f.tebache@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer des Coref</li> <li>• Animer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres</li> <li>• Participer et assurer le suivi pour les cellules de reconversion</li> <li>• Participer au fonctionnement de la Celex et aux diverses tâches à remplir (ex : travail administratif, prises de notes, représentation, contacts divers)</li> </ul>
<p><b>Capucine ANBERGEN</b></p> <p>☎ 02 371 74 95</p> <p>@ c.anbergen@cvdc.be</p> <p><i>Départ Décembre 2019</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer des Coref</li> <li>• Animer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres</li> <li>• Pousser et développer la validation des compétences dans les métiers d'avenir (tenir à jour la liste des métiers d'avenir, participer au GT offre, aux réunions sectorielles...)</li> <li>• Mutualiser et encourager les formations de renforcement</li> <li>• Contribuer au projet FLEVAL sur le plan méthodologique</li> </ul>

Responsable Offre et Qualité	
<p><b>Isabelle VOITURIER</b></p> <p>☎ 02 371 73 36 @ i.voiturier@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérer le processus de l'Agrément des Centres et de la qualité</li> <li>• Suivre l'évolution de la construction et de la gestion de l'offre de validation en étroite collaboration avec les chargés de mission</li> <li>• Val'ID: valider les sessions du point de vue Qualité, gérer les plaintes et les demandes d'amélioration</li> <li>• 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</li> <li>• Assurer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres</li> </ul>
Chargée de communication	
<p><b>Sébastienne MISONNE</b></p> <p>☎ 02 371 74 45 @ s.misonne@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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)</li> <li>• La chargée 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'accentuer la notoriété auprès du grand public (candidats et entreprises)</li> </ul>
Chargées de projets	
<p><b>Nathalie DUPONT</b></p> <p>☎ 02 371 74 96 @ n.dupont@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérer la plate-forme informatique Val'id</li> <li>• Assurer le suivi des projets informatiques</li> <li>• Réaliser les reportings statistiques (Centres, secteurs, Rapport d'activité, ...)</li> <li>• Gérer et animer la formation de base Val'id</li> <li>• Assurer la mise en place du RGPD</li> </ul>
<p><b>Élodie TOULEMONDE</b></p> <p>☎ 02 371 74 47 @ e.toulemonde@cvdc.be <i>Arrivée Mai 2019</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer le secrétariat des réunions des chargés de mission</li> <li>• Faire évoluer les conventions sectorielles, préparer et assister aux rencontres sectorielles, en assurer le suivi administratif</li> <li>• Coordonner le rapport annuel d'activités du Consortium et des opérateurs, assurer le reporting de l'appel à projets FSE</li> </ul>
Responsable budgétaire et financier	
<p><b>Adrien LORGE</b></p> <p>☎ @ a.lorge@cvdc.be <i>Arrivée Août 2019</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les missions, activités, prestations et moyens du CVDC et des champs définis par convention partenariale</li> <li>• Participer au pilotage interne</li> <li>• Piloter et mettre en œuvre les recommandations issues de l'audit du Réviseur</li> <li>• Assurer le contrôle financier des Centres et autres organismes</li> <li>• Participer à la conception et à l'évaluation des procédures</li> </ul>
Comptable	
<p><b>Marc BOIGELOT</b></p> <p>☎ 02 371 73 91 @ m.boigelot@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérer les parties administratives et financières de la Célex - pour sa mission statutaire</li> <li>• Gérer les parties administratives et financières de la Célex - pour sa mission déléguée</li> <li>• Respecter les contraintes légales, et contractuelles vis-à-vis des autorités fiscales, de tutelle, et des opérateurs</li> <li>• Participer et assurer le suivi des échanges financiers avec l'Agence FSE</li> <li>• Animer et participer aux réunions à caractère financier</li> </ul>
Assistante administrative et budgétaire	
<p><b>Rose NGO NGIJOL</b></p> <p>☎ 02 371 74 43 @ r.ngijol@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appuyer la gestion comptable</li> <li>• Coordonner les échéances et les documents financiers</li> <li>• Gérer la mission déléguée – factures et paiements</li> </ul>

<b>Secrétaire /Correspondante Ressources Humaines</b>	
<p><b>Muriel JACOBS</b></p> <p>☎ 02 371 74 40 @ m.jacobs@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer l'opérationnalisation du secrétariat</li> <li>• Assister le Dirigeant dans la gestion de son agenda et dans la gestion des ressources humaines</li> <li>• Assurer la gestion administrative de la Commission consultative et d'agrément et du Bureau Célex</li> <li>• Participer à la procédure d'agrément, pour sa partie Coda et Gouvernements</li> <li>• Traiter les fichiers liés à la RAF et assurer l'envoi des Titres de compétence</li> </ul>
<b>Secrétaire</b>	
<p><b>Claire CHOT</b></p> <p>☎ 02 371 74 41 @ c.chot@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participer à l'opérationnalisation du secrétariat</li> <li>• Assurer la gestion administrative du Comité directeur</li> <li>• Participer à la procédure d'agrément pour sa partie CODI et Centre de Validation</li> <li>• Gérer l'envoi des Titres de compétences liés aux sessions de Validation</li> <li>• Participer à la gestion administrative des réunions d'équipe</li> </ul>

## APPUI AUX PARTENARIATS

### Pilotage Célex

Coordnatrice partenariats CVDC/Insertion	
<p><b>Pascale KEMPINAIRE</b></p> <p>☎ 02 371 74 38</p> <p>@ p.kempinaire@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Proposer des nouveaux projets répondants à la Note d'Orientation Stratégique</li><li>• Appuyer et renforcer les initiatives des Chargés de mission et des Centres de validation</li><li>• Développer une ou des méthodologies d'approche de la Validation avec les partenaires, notamment sous forme de vade-mecum</li><li>• Travailler en collaboration avec la Cellule exécutive</li><li>• Soutenir les partenaires en apportant expertise et méthodologie</li></ul>
Attachée validation Coordination bruxelloise	
<p><b>Nayke EKOFO</b></p> <p>☎ 02 435 47 50</p> <p>GSM 0490 52 27 88</p> <p>@ n.ekofo@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Accueillir, informer et orienter les chercheurs d'emploi et travailleurs vers les Centres de validation ou partenaires adéquats lors d'entretiens individuels</li><li>• Animer des séances collectives présentant le dispositif de validation chez les différents partenaires ou dans les Centres de validation</li><li>• Prendre en charge le suivi organisationnel des projets « validation » mis en place dans le cadre de la coordination bruxelloise de la validation</li><li>• Contribuer à l'organisation d'événements divers (séminaires, cérémonies de remises de Titre de validation, séances d'informations ciblées et autres événements professionnels)</li><li>• Collaborer avec des intervenants internes (Cellule exécutive du Consortium de validation des compétences, Cellule Validation de Bruxelles formation, bf.carrefour (Cité des métiers)) et externes (Centres de validation des compétences de la coordination bruxelloise, partenaires, ...)</li></ul>
Chargées de mission VDC Entreprises	
<p><b>Séverine DENEUBOURG</b></p> <p>☎ 0490 52 45 77</p> <p>@ s.deneubourg@cvdc.be</p> <p><b>Marie DERONCHÈNE</b></p> <p>☎ 0475 34 57 48</p> <p>@ m.deronchene@cvdc.be</p> <p><i>Arrivées Décembre 2018</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Développer l'utilisation de l'aide bruxelloise à la Validation des compétences en entreprise</li><li>• Prospecter les secteurs et les entreprises, développer des outils d'accompagnement, d'information et de communication, soutenir les secteurs et les entreprises dans leurs efforts de déploiement de la VDC, ... (entreprises bruxelloises et wallonnes)</li><li>• Construire des interfaces cohérentes avec les services publics régionaux bruxellois, francophones, et flamands de Bruxelles</li><li>• Assurer la mise en œuvre des différentes modalités de Validation des compétences en entreprise et de partenariat avec les secteurs et entreprises</li><li>• Piloter, mesurer et communiquer sur l'état d'avancement du projet, notamment via l'animation des Comités de pilotage et le rapport d'activités. Assurer la mise en œuvre des différentes modalités de Validation des compétences en entreprise et de partenariat avec les secteurs et entreprises</li></ul>

## APPUI AUX PARTENARIATS

### Pilotage hors Célex

Chargées de mission milieu carcéral	
<p><b>Aline JANSSENS</b></p> <p> @ <a href="mailto:aline.janssens@forem.be">aline.janssens@forem.be</a> <i>Arrivée Décembre 2018</i></p> <p><b>Marie DEBROUWER</b></p> <p> @ <a href="mailto:marie.debrouwer@forem.be">marie.debrouwer@forem.be</a> <i>Arrivée Septembre 2019</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Développer prioritairement la validation des compétences en milieu carcéral. Conceptualiser et mettre en place des projets-pilotes de Validation des compétences dans des prisons bruxelloises (en se basant notamment sur l'expérience-pilote de la prison de Marche-en Famenne) ;</li><li>• Assurer une coordination avec les directions des prisons et le service d'aides aux détenus ;</li><li>• Soutenir les opérateurs actifs en milieu carcéral en vue de la qualification des détenus et développer pour ce faire les coopérations avec les Ecoles d'enseignement de promotion sociale, les asbl actives dans la formation en prison, l'Administration générale des Maisons de justice de la FWB, le Consortium de validation des compétences</li></ul>



## 6. LISTE DES ABRÉVIATIONS

<b>Admée</b>	Association internationale francophone pour le développement des méthodologies d'évaluation en éducation
<b>AEFA</b>	Agenda européen pour la formation des adultes
<b>AWAC</b>	Agence Wallone de l'Air et du Climat
<b>AWIPH</b>	Agence Wallone d'Intégration des Personnes Handicapées (devenue AVIQ : Agence pour une Vie de Qualité)
<b>BO</b>	BackOffice
<b>CCT</b>	Conventions Collectives de Travail
<b>CEC</b>	Cadre Européen des Certifications
<b>CEDEFOP</b>	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
<b>CEFO</b>	Carrefour Emploi Formation Orientation
<b>CESS</b>	Certificat d'enseignement secondaire supérieur
<b>CFC</b>	Cadre Francophone des Certifications
<b>CFWB</b>	Fédération Wallonie-Bruxelles
<b>Chademi</b>	Chargé de mission
<b>Chaef</b>	Chambre Enseignement-Formation
<b>Chaem</b>	Chambre des Métiers
<b>CIRE</b>	Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Etrangers
<b>CISP</b>	Centre d'Insertion socioprofessionnelle
<b>Coda</b>	Commission Consultative et d'Agrément
<b>COMPETENT</b>	Base de données métier néerlandophone
<b>Coprofor</b>	Commission de profil de formation
<b>CPAS</b>	Centre Public d'Action Sociale
<b>CR</b>	Cellule de Reconversion
<b>CSC</b>	Confédération des Syndicats Chrétiens
<b>CTA</b>	Centre de Technologies avancée
<b>CVDC</b>	Consortium de Validation des Compétences
<b>CWEHF</b>	Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes
<b>EFT</b>	Entreprises de Formation par le Travail
<b>EPS</b>	Enseignement de Promotion Sociale
<b>ESCO</b>	Classification européenne des compétences, certifications et professions
<b>ETA</b>	Entreprise de Travail Adapté
<b>EVC</b>	Erkennen van competenties
<b>Febisp</b>	Fédération bruxelloise de l'Insertion socio-professionnelle
<b>FGTB</b>	Fédération générale du travail de Belgique
<b>FSE</b>	Fonds social européen
<b>IBGE</b>	Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement
<b>Interfed</b>	Interfédération
<b>ISO</b>	Organisme International de normalisation
<b>MIRE</b>	Missions régionales pour l'Emploi

<b>NOSTRA</b>	Note d'Orientation Stratégique
<b>OISP</b>	Organismes d'Insertion socioprofessionnelle
<b>PAP</b>	Plan d'Actions Prioritaires
<b>PM4</b>	Plan Marshall 4.0
<b>RAF</b>	Reconnaissance des Acquis de Formation
<b>RECTEC</b>	Reconnaissance des compétences transversales en lien avec l'employabilité et la certification
<b>REINSERT</b>	Projet en Belgique francophone qui concerne le milieu carcéral
<b>ROME v.3</b>	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (version 3)
<b>SEI</b>	Système d'Épuration individuel
<b>SFMQ</b>	Service Francophone des Métiers et Qualifications
<b>SPE</b>	Service publics de l'Emploi
<b>TC</b>	Titre de compétence
<b>UAA</b>	Unités d'Acquis d'Apprentissage
<b>UC</b>	Unités de Compétences
<b>UCM</b>	Union des Classes Moyennes
<b>UWE</b>	Union wallonne des Entreprises
<b>Vade-mecum</b>	Guide, manuel qu'on garde à portée de main (ouvrage de référence)
<b>VAE</b>	Validation des acquis de l'expérience
<b>ValBrab</b>	Portefeuille de Validation des Compétences dans le Brabant wallon
<b>ValBrux</b>	Portefeuille de Validation des Compétences à Bruxelles
<b>Validoss</b>	Validation des acquis de l'expérience par dossier
<b>ValWal</b>	Portefeuille de Validation des Compétences en Wallonie

## 7. GLOSSAIRE

En date du 05/04/2019

<b>Apprentissage formel</b>	Apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré (en établissement d'enseignement / de formation ou sur le lieu de travail), et explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant ; il débouche généralement sur la certification (CEDEFOP)
<b>Apprentissage informel</b>	Apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé, ni structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non-intentionnel de la part de l'apprenant. Il ne débouche habituellement pas sur la certification (CEDEFOP)
<b>Apprentissage non formel</b>	Apprentissage intégré dans des activités planifiées non explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources), mais contenant une part important d'apprentissage. L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant et ne débouche généralement pas sur la certification (CEDEFOP)
<b>Bassin EFE</b>	Zone délimitée géographiquement sur le territoire de la région de langue française ou correspondant à celui de la région bilingue de Bruxelles-capitale en vue de favoriser la mise en cohérences des offres ainsi que le développement des politiques croisées en matière de formation professionnelle, d'enseignement qualifiant, d'emploi et d'insertion et d'assurer les synergies entre les interlocuteurs sociaux et les acteurs locaux de l'enseignement qualifiant, de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion. (AC – Bassin EFE)
<b>Certification</b>	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. (AC CFC)
<b>Certification d'enseignement</b>	Certification constituée d'un ensemble cohérent et significatif d'acquis d'apprentissage visant le développement personnel, la poursuite d'études ou de formations et l'accès à la vie professionnelle (AC-CVDC)
<b>Certification professionnelle</b>	Certification constituée d'un ensemble cohérent et significatif d'acquis d'apprentissage visant la poursuite de formations, l'insertion ou le maintien sur le marché de l'emploi ou la spécialisation professionnelle ; et pouvant, le cas échéant, permettre aussi la poursuite ou la reprise d'études moyennant valorisation par l'enseignement des compétences certifiées en formation professionnelle (AC-CVDC)
<b>Compétence</b>	Aptitude, mesurable, à mettre en œuvre les savoirs –savoir, savoir-faire, savoir-faire comportemental – strictement nécessaire à l'accomplissement d'une tâche dans une situation de travail (AC – CVDC)
<b>Compétent (professionnel compétent)</b>	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. ( <i>BIEF</i> )
	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. ( <i>BIEF</i> )
	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). ( <i>BIEF</i> )
<b>Diagnostic croisé</b>	Le dispositif Diagnostics croisés consiste à analyser le processus d'évaluation et de certification des acquis d'apprentissage de métiers disposant de profils SFMQ dans des établissements d'enseignement, de formation professionnelle et de validation des compétences. Les diagnostics croisés ne portent donc pas sur le processus d'enseignement et de formation. ( <i>Partenariat Enseignement-Formation / Comité de concertation Enseignement-Formation</i> )
<b>Epreuves de validation</b>	Evaluation de la maîtrise des compétences d'un individu, par un jury sur base d'une norme définie dans un référentiel de validation de compétences. ( <i>Célex</i> )
<b>Europass</b>	Cinq documents pour aider les citoyens européens à présenter leurs compétences et qualifications de manière claire et se présenter à leur avantage sur le marché du travail, national ou européen; ( <i>Europass</i> )
<b>Evaluateur</b>	Membre du Centre de validation des compétences qui évalue la maîtrise des compétences du candidat lors de l'épreuve de validation. Il fait partie du jury de délibération de l'épreuve. C'est un professionnel du métier dont le rôle et les conditions d'habilitation sont définis. ( <i>Guide de la validation des compétences – Célex</i> )
<b>Guidance</b>	Mission remplie par un Centre de validation (ou un partenaire qu'il conventionne) consistant en un entretien mené avec le(la) candidat(e) avant et après une épreuve de validation des compétences ; et comprenant notamment une information sur le dispositif et les épreuves, une évaluation pronostique en vue d'apprécier les chances de réussite à l'épreuve et un conseil sur les parcours possibles qui s'offrent au (à la) candidat(e) ( <i>AC-CVDC</i> )
<b>Jury de validation</b>	Groupe de personnes qui procède à la délibération suite à l'épreuve et décide de la réussite ou de l'échec. Il est composé du responsable de Centre, de l'évaluateur et de l'observateur. ( <i>Guide de la validation – Célex</i> )
<b>Métier</b>	Ensemble cohérent d'activités professionnelles réalisées par un individu dans le cadre d'un processus productif. ( <i>AC – CFC</i> )
<b>Observateur externe</b>	L'observateur est un professionnel du métier concerné par la validation. Il est externe au Centre de validation. Par défaut, il est désigné par le responsable de Centre et doit avoir quatre ans d'expérience dans le métier concerné par la validation et ne pas avoir quitté le métier depuis plus de cinq années. ( <i>Guide de la validation – Célex</i> )

<b>Organisme de contrôle Qualité</b>	Organismes accrédités par le système BELAC d'accréditation des organismes d'évaluation de la conformité créé par l'arrêté royal du 31 janvier 2006 (AC-CVDC)
<b>Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF)</b>	Processus par lequel les opérateurs de formation professionnelle membres du CVDC démontrent la correspondance entre les acquis d'apprentissage évalués par une ou plusieurs épreuves certificatives de leur formation et les compétences visées dans un ou plusieurs référentiels de validation des compétences afin que leurs apprenants qui ont réussi ces épreuves certificatives obtiennent automatiquement le(s) Titre(s) de compétence correspondant(s). (Source : GT RAF du 7juin 2016)
<b>Référentiel</b>	Le descriptif relatif aux démarches d'enseignement, de formation, d'orientation et de validation et constituant à la fois un support méthodologique et un outil de concertation cadrant, pour une organisation, la norme nécessaire au déploiement, au pilotage et à l'évaluation de ses activités (AC-CVDC)
<b>Référentiel de validation</b>	La norme, construite en référence à l'emploi, permettant l'évaluation et la maîtrise des compétences portées par le(la) candidat(e) à la validation, et comprenant, au-delà du relevé des compétences à évaluer, les modalités d'évaluation et les indications nécessaires à l'utilisation pertinente des critères d'évaluation (AC-CVDC)
<b>Session de validation</b>	Processus mis en œuvre par un Centre de validation des compétences pour évaluer la maîtrise des compétences d'un ou plusieurs candidats, pour une unité de compétence spécifique. (Célex)
<b>Titre de compétence</b>	Certification professionnelle de la maîtrise d'une unité de compétence- délivrée au candidat par le Comité Directeur au nom des trois gouvernements et reconnu par ceux-ci (Célex)
<b>Unité d'Acquis d'Apprentissage (UAA)</b>	Ensemble cohérent d'acquis d'apprentissage qui peut être évalué ou validé (AC – SFMQ)
<b>Unité de compétence</b>	L'unité de compétence désigne l'ensemble des compétences mobilisées pour mettre en œuvre une ou plusieurs UAA. L'unité de compétence relève d'une même unité de contexte et correspond à une possibilité d'emploi. Elle porte sur un métier ou une partie de métier.(Célex)
<b>Validation des compétences</b>	Processus constitué de quatre étapes - l'identification, la documentation, l'évaluation et la certification - par lequel un organisme habilité confirme qu'une personne a acquis des compétences correspondant à une norme donnée (AC – CVDC)

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](http://www.validationdescompetences.be)  
[info@cvdc.be](mailto:info@cvdc.be)

