

Rapport d'activité 2020



Défis, transitions et nouveaux projets au service des publics



| | |
|--|-----------|
| PRÉLIMINAIRES..... | 4 |
| VISION, MISSIONS, VALEURS DU CONSORTIUM | 4 |
| REMARQUE PRÉLIMINAIRE..... | 4 |
| 1. Quelle est notre vision ?..... | 4 |
| 2. Quelles sont nos missions ?..... | 4 |
| 3. Quelles sont nos valeurs ?..... | 5 |
| A. INTRODUCTION..... | 6 |
| B. LE CONTEXTE 2020 : UNE ANNÉE DE TRANSITIONS..... | 8 |
| 1. La mise en œuvre du nouvel Accord de coopération | 8 |
| 1.1. La Note d'orientation stratégique et son renouvellement | 8 |
| 1.2. Accords de majorité et plans en Wallonie et à Bruxelles..... | 9 |
| 2. Le Fonds Social Européen..... | 12 |
| C. LA VALIDATION DES COMPÉTENCES EN QUELQUES CHIFFRES..... | 14 |
| 1. Un dispositif qui traverse 2020..... | 14 |
| 1.1. Préambule | 14 |
| 1.2. 2020 en quelques chiffres | 15 |
| 1.3. L'offre en un coup d'œil..... | 15 |
| 1.4. Les épreuves en un coup d'œil..... | 15 |
| 1.5. La RAF en un coup d'œil | 17 |
| 2. Les épreuves de validation des compétences | 17 |
| 2.1. Les métiers..... | 17 |
| 2.2. Le taux de réussite aux épreuves | 18 |
| 2.3. Le taux de présence aux épreuves | 20 |
| 2.4. Le profil des candidats | 20 |
| 2.5. Rencontre de l'offre et de la demande : Mobilité inter-régionale | 24 |
| 2.6. La validation en entreprise | 25 |
| 3. La Reconnaissance des acquis de formation | 26 |
| 3.1. Les métiers..... | 26 |
| 3.2. Le profil des apprenants | 27 |
| D. RAPPORT DU CONSORTIUM DE VALIDATION DES COMPÉTENCES | 28 |
| 1. Axes stratégiques | 28 |
| 1.1. AXE 1 : Amplifier l'offres de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats | 28 |
| 1.2. AXE 2 : Différencier et adapter les modalités d'accès à la validation au public et aux compétences visés | 39 |
| 1.3. AXE 3 : renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats | 46 |
| 1.4. AXE 4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation | 48 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 1.5. | AXE 5 : Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence obtenus par les candidats au sein des entreprises et des secteurs professionnels | 55 |
| 2. | Missions de base | 60 |
| 2.1. | Assurer le suivi « Méthodologique » | 60 |
| 2.2. | Assurer le suivi « Qualité » | 61 |
| E. | RAPPORT PAR RÉGION | 62 |
| 1. | Région Bruxelles Capitale | 62 |
| 1.1. | Introduction | 62 |
| 1.2. | Rapport Inter-institutions publiques | 63 |
| 1.3. | Rapport des institutions publiques | 71 |
| 2. | Région wallonne..... | 92 |
| 2.1. | Introduction..... | 92 |
| 2.2. | Rapport Inter-institutions publiques | 92 |
| 2.3. | Rapport des institutions publiques | 99 |
| F. | ANNEXES..... | 120 |
| 1. | Liste des Titres de compétence disponibles..... | 120 |
| 1. | Liste des Centres | 134 |
| 2. | Composition du Comité directeur..... | 140 |
| 3. | Composition de la Commission consultative et d'agrément..... | 142 |
| 4. | Composition de la Cellule exécutive et missions d'appui | 146 |
| 4.1. | Cellule exécutive | 146 |
| 4.2. | Appui à la mutualisation | 150 |
| 4.3. | Chargés de mission | 151 |
| 5. | Liste des abréviations | 152 |
| 6. | Glossaire | 154 |

PRÉLIMINAIRES

VISION, MISSIONS, VALEURS DU CONSORTIUM

REMARQUE PRÉLIMINAIRE

Le Consortium de validation des compétences se montre en permanence attentif à l'observation de la loi du 7 mai 1999 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes et au décret de la Communauté française du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre, tout particulièrement pour les noms de métiers. Le présent document suit les recommandations du guide édité sur ce plan par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

1. QUELLE EST NOTRE VISION ?

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

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

2. QUELLES SONT NOS MISSIONS ?

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

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

A. INTRODUCTION

A plus d'un titre, l'année 2020 a été une année exceptionnelle pour la validation des compétences.

Bien entendu, elle a tout d'abord été marquée par la crise sanitaire et économique. Un premier confinement intervenu au moment de l'année où les Centres de validation des compétences organisent la plus grosse part de leurs activités a fortement impacté le nombre d'épreuves accessibles aux candidats et de Titres de compétence décernés. Mais cet impact a finalement été moins important que pronostiqué... En juin 2020, nous avons projeté que nos activités et résultats 2020 diminueraient de 60% au regard du niveau atteint en 2019. Les actions de validation des compétences ont au final été maintenues à près de 50% par rapport à l'année précédente. Les objectifs FSE initialement définis pour 2020 ont quasiment été atteints.

Ces résultats appréciables vu le contexte, nous les devons à la souplesse et à l'engagement des plus de 800 personnes qui, annuellement, participent à la concrétisation de ce service au public : directions et secrétariats des Centres, personnes en charge de l'évaluation, de l'observation, de la logistique ; Chargés de mission des cinq institutions publiques qui composent le Consortium (Bruxelles Formation, Enseignement de Promotion sociale, Forem, Ifapme et Sfpme) ; membres du Comité directeur et de la Commission consultative et d'agrément ; interlocuteurs sociaux ; cabinets ministériels ; équipe de la Cellule exécutive du Consortium et tous nos partenaires des secteurs, des entreprises, de l'insertion socioprofessionnelle Dès juin, leur mobilisation a permis d'opérer un premier rattrapage des activités au bénéfice de celles et ceux qui s'étaient inscrits à une session mais n'avaient pu certifier leurs compétences professionnelles. Cette phase de reprise a été rattrapée par de nouvelles restrictions, mais les innovations et les dynamiques se sont poursuivies avec l'intérêt des bénéficiaires, ainsi que la santé de tous, au centre des préoccupations

2020 est également un moment charnière dans l'histoire même du dispositif de validation des compétences en Belgique francophone. Ce dernier vit plusieurs transitions : la mise en oeuvre du nouvel accord de coopération du 21 mars 2019 ; l'élaboration et l'adoption d'une nouvelle Note d'orientation stratégique pour 2020-2024, en cohérence avec les lignes directrices des accords de gouvernements de la présente législature et des plans qui commencent à être élaborés ; la préparation de la prochaine programmation opérationnelle européenne ; les passages de témoins au sein de la Cellule exécutive du Consortium de Validation des compétences...

Sur ce dernier plan, 4 nouvelles personnes sont arrivées dans l'équipe, ce qui a permis de commencer à remplir le cadre prévu et budgété. Ces mouvements ont tout particulièrement été marqués par un changement de direction, Alain Kock, dirigeant depuis le départ du dispositif, étant admis à une retraite bien méritée. L'ensemble des parties prenantes qui

ont accompagné ces 17 dernières années savent tout ce que la validation des compétences lui doit. Merci Alain pour tout cela et tout ce que tu continues à nous apporter !

Le présent rapport d'activités a évolué au regard des moutures des années précédentes. En étroite coopération, la Cellule exécutive et les chargés de mission ont veillé à améliorer la lisibilité du compte-rendu des actions de cette année en veillant à éviter toute redite et en répartissant les informations relayées par les cinq institutions publiques en une partie wallonne et une partie bruxelloise, plus clairement identifiées.

Bonne lecture !

B. LE CONTEXTE 2020 : UNE ANNÉE DE TRANSITIONS

1. LA MISE EN ŒUVRE DU NOUVEL ACCORD DE COOPÉRATION

Le nouvel Accord de coopération relatif à la validation des compétences, adopté le 21 mars 2019, a ouvert un nouveau chapitre dans le développement du dispositif de validation des compétences. Entré en vigueur à partir d'août 2019, sa mise en œuvre, par étapes, fait l'objet d'un monitoring par le Comité directeur et la Cellule exécutive.

Ce nouveau texte a notamment permis en 2020 :

- ❖ de mieux préciser et structurer la nouvelle note d'orientation stratégique et son élaboration ;
- ❖ d'entamer le renforcement et la clarification du financement du Consortium et de l'ensemble du dispositif ;
- ❖ de commencer à rencontrer les besoins de renforcement et de stabilisation de l'équipe de la Cellule exécutive ;
- ❖ de mieux asseoir et développer la validation des compétences des travailleurs en entreprise, dont les principes fondamentaux ont été précisés par le Comité directeur ;
- ❖ d'asseoir l'instruction de modalités de guidance et d'évaluation plus virtuelles et/ou digitales ;
- ❖ d'offrir un cadre à la mission temporaire confiée au Consortium de validation des compétences, au travers du mandat reçu par les gouvernements sur la réalisation du second projet-pilote de Certificat de compétence professionnelle, projet de certification commune aux opérateurs de formation et de validation ;
- ❖ ...

Le nouvel accord de coopération a également été la base du lancement de nombreux chantiers dont celui de l'actualisation de l'ensemble des procédures et documents du Consortium.

Sur cette base, les Ministres des nouveaux Gouvernements installés ont entamé 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.

1.1. La Note d'orientation stratégique et son renouvellement

Ce sont les Partenaires sociaux et les Services Publics de l'Emploi, réunis au sein d'une Commission consultative et d'agrément (CODA), ainsi que les gouvernements qui adoptent tous les 5 ans une « Note d'orientation stratégique » (la Nostra). Les axes de travail sur lesquelles elle repose sont cependant définis lors de réunions préparatoires tripartites

réunissant les gouvernements, les interlocuteurs sociaux et les cinq institutions publiques de formation professionnelle et d'enseignement pour adultes.

La Note d'orientation stratégique cadre donc l'action du Consortium de validation des 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. Sur cette base, et chaque année, le Consortium dépose à la CODA, pour approbation, un Rapport annuel des activités qui est ensuite transmis aux gouvernements ; et définit parallèlement les actions à mener sur l'année qui vient.

La Note d'orientation stratégique 2015-2019 visait 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.

Cette Note d'orientation stratégique adoptée pour la législature 2015-2019 a continué à guider les actions menées en 2020.

Cette année fut par ailleurs marquée par la rédaction d'une nouvelle Note d'orientation stratégique, en vue de cadrer l'action du Consortium de validation des compétences pour la législature 2020-2024.

La nouvelle Note d'orientation stratégique est construite sur base de 4 axes stratégiques :

- ❖ Axe 1 : Améliorer la réactivité de l'offre pour mieux répondre aux besoins en compétences des différents publics
- ❖ Axe 2 : Renforcer le service aux publics de la validation
- ❖ Axe 3 : Développer la valeur d'usage des Titres de compétence
- ❖ Axe 4 : Renforcer la gouvernance de la Validation des compétences

Chaque axe est décliné en objectifs généraux et opérationnels.

1.2. Accords de majorité et plans en Wallonie et à Bruxelles

La validation des compétences est née d'une coopération étroite entre 3 niveaux de pouvoirs et cinq institutions publiques qui organisent l'enseignement pour adultes et la formation professionnelle. Le dispositif relève à la fois de l'Enseignement de Promotion sociale à la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la formation professionnelle tant en Région wallonne qu'à la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale. Il se trouve dès lors au croisement de trois déclarations gouvernementales et de leurs priorités de législature.

Les trois ministres de tutelle du Consortium ont pu d'emblée marquer leur soutien à la validation des compétences et la placer au cœur des enjeux enseignement-formation-emploi en lui adressant la lettre de mission relative au CCP et en soutenant la validation des compétences des travailleurs d'Unilever.

Sans désigner explicitement la validation par des mesures particulières, la déclaration de politique communautaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles s'inscrit dans une vision sur 5 ans comprenant des chantiers centraux pour le dispositif :

- L'amélioration de la certification par « une réforme des certifications qui prenne en compte l'intérêt de l'élève et qui dépasse les blocages institutionnels » ;
- Ainsi que le développement de passerelles, tout particulièrement en Enseignement de Promotion sociale.

La déclaration de politique régionale wallonne vise à :

- Intégrer la validation des compétences dans un « dossier unique virtuel pour tout demandeur d'emploi » ;
- « Développer une offre de formation à l'utilisation des outils informatiques de base à l'attention des demandeurs d'emploi, avec pour objectif une validation de compétences » ;
- Renforcer également la valorisation des compétences des travailleurs acquises au travail.

Concrètement, elle entend :

- *« Mettre en place un système d'attestations pour toutes les formations reçues, ces formations, qu'elles soient formelles ou informelles, pouvant être valorisées par le travailleur à tout moment et tout spécialement à l'occasion d'un éventuel changement ou recherche de nouvel emploi ;*
- *Créer un droit individuel du travailleur à la validation de compétences acquises à l'emploi ;*
- *Soutenir, en concertation avec les fonds sectoriels, les bilans de compétence permettant aux travailleurs de se réorienter professionnellement. »*

Par ailleurs, le gouvernement wallon veut accroître le taux de certification et d'insertion des personnes en situation de handicap. Dans ce cadre, « le mécanisme de validation des compétences en lien avec des stages en entreprises sera privilégié. Les conventions avec les opérateurs de formation seront évaluées et, le cas échéant, ajustées ».

De leur côté, les gouvernements de la Commission communautaire française et de la Région de Bruxelles-Capitale veulent accélérer le développement de la validation des compétences en visant la délivrance de 4.000 Titres de compétence chaque année en Région bruxelloise.

« Cet objectif sera poursuivi notamment en :

- ❖ Accélération de l'augmentation du nombre de Centres agréés de validation sur Bruxelles et de l'offre de métiers disponibles correspondant aux besoins de l'économie (métiers en demande et métiers en pénurie, numérique, transition écologique et économie circulaire, ...);
- ❖ Mettant en œuvre la validation des compétences dans les organismes publics ;
- ❖ S'intégrant à la réforme de l'Insertions socioprofessionnelle via les « *actions de formation et d'accompagnement spécifiques les plus efficaces et innovantes, en partenariat avec Actiris et Bruxelles Formation, en particulier en validation des compétences* »
- ❖ Coordonnant l'offre de services aux primo-arrivants dans leur parcours d'accueil (dont la VDC) via une coupole bruxelloise sous l'égide de la COCOM.

Leurs déclarations prévoient en outre :

- ❖ La couverture des frais de transport des publics de la formation et de la validation organisées ou subventionnées par les pouvoirs publics ;
- ❖ Le développement de la validation des compétences des détenus, en articulation avec la formation et l'insertion dans l'emploi, en ce compris dans l'accompagnement à la sortie de prison ;
- ❖ La mise en place d'une certification couvrant l'ensemble des formations qualifiantes et la validation des compétences organisées par les opérateurs francophones afin d'encourager la mobilité entre l'enseignement, la formation et la validation des compétences via des passerelles systématiques ;
- ❖ Le développement d'un mécanisme de validation des compétences dans les métiers de l'environnement constitué au départ du Centre de validation des compétences existant en partenariat avec les organismes d'insertion socioprofessionnelle et Bruxelles Formation ;
- ❖ L'organisation d'un centre de référence et de validation de compétence dans la fonction publique sera par ailleurs organisé au sein de l'ERAP avec talent.brussels, qui intégrera la représentation des pouvoirs locaux.

La mise en œuvre de ces mesures sera reprise dans la mise en œuvre de l'Objectif 2.3 : « Renforcer les politiques croisées emploi-formation » (Plan qualification-emploi) de la Stratégie GO4Brussels¹.

Dans le cadre des Plans de relance des différents gouvernements, la Validation des compétences, particulièrement des travailleurs dans les entreprises en difficulté, est intégrée comme outil à mobiliser dans une série de dispositifs (Plan d'actions de la Région wallonne « Une

¹ http://go4.brussels/Textes/S2030_FR%20%20DEF%204.0%20RV%20MR.pdf

dynamique de formation professionnelle au coeur de la relance économique », « Fonds Rebond » géré par Actiris dans le cadre du « Plan de relance et de redéploiement de la Région de Bruxelles-Capitale face à la crise du COVID-19 » , Task Force de l'enseignement de promotion sociale...).

Pour la législature actuelle, comme pour la précédente, deux des ministres de tutelle du CVDC ont également tutelle sur l'Emploi tant en Région de Bruxelles-Capitale qu'en Région wallonne.

Cette configuration constitue une opportunité afin de développer les partenariats entre les acteurs de l'Emploi et le Consortium qui se sont mis en place ces dernières années. Sur ce plan, il est également proposé d'élargir l'Accord de coopération du 21 mars 2019 à la Région de Bruxelles-Capitale, ce qui consoliderait encore le continuum entre la validation et les compétences régionales bruxelloises emploi et économie.

2. LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN

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

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

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

Le dispositif de validation des compétences, après plus de 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 articulée avec l'évolution des secteurs et des emplois au sein des entreprises. Le renforcement s'appuie sur la formation des acteurs des Centres, sur l'établissement de partenariats et sur une gestion coordonnée visant une meilleure couverture géographique et temporelle de l'offre. Ces efforts vont permettre d'augmenter le nombre de porteurs du Titre de Compétence.

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

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

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

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

C. 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 04/01/2021. A travers ces résultats, ce sont les missions de base reprises dans le Décret que nous retrouvons.

1. UN DISPOSITIF QUI TRAVERSE 2020

1.1. Préambule

Nul besoin de rappeler que l'année 2020 fut très particulière : la pandémie liée à la Covid-19 a eu un impact sur tous les niveaux d'activité. Autant que faire ce peu et dans le respect des décisions liées à la situation sanitaire, les actions de validation des compétences ont été maintenues.

Nous pouvons constater cinq périodes distinctes en 2020 :

- ❖ **Janvier – Mi-mars** : Qui se caractérise par une activité identique aux années antérieures ;
- ❖ **Mi-mars – Début Juin** : Un arrêt complet de l'activité ;
- ❖ **Juin – Août** : Une reprise progressive de l'activité, avec des premières épreuves réalisées dès le 5 juin. Lors de cette période, l'activité a repris à hauteur de 40%² ;
- ❖ **Septembre – Octobre** : Retour à un niveau d'activité proche des activités réalisés entre 2017 et 2019. En septembre, l'activité a atteint le niveau d'activité des années précédentes. En octobre toutefois, l'augmentation du nombre de cas COVID a fait planer l'ombre d'un nouveau confinement et, même si les décisions pour lutter contre cette deuxième vague n'ont été prises qu'à la toute fin du mois d'octobre, l'activité de validation des compétences connaît une diminution dans le courant du mois d'octobre ;
- ❖ **Novembre – Décembre** : Sur base des décisions prises le 30 octobre et selon l'institution publique, l'activité a pu être maintenue dans certains Centres de validation.

Le dynamisme des Centres de validation et leur mobilisation ont ainsi permis de **délivrer 1.615 Titres de compétence**, soit 49% des Titres délivrés en 2019 (3.308 TC).

² Sur base des épreuves réalisées entre 2017 et 2019.

Évolution du dispositif depuis sa création

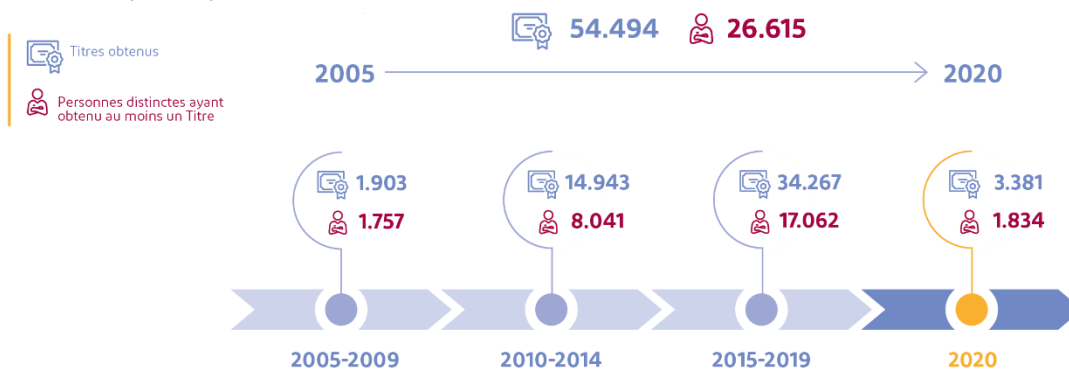


Figure 1 : Evolution du dispositif

1.2. 2020 en quelques chiffres

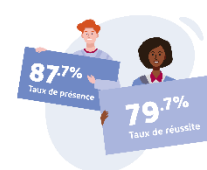
- ❖ 3.381 Titres de compétences délivrés :
 - 1.615 Titres délivrés suite aux épreuves de validation des compétences
 - 1.766 Titres émis via la Reconnaissance des Acquis de formation
- ❖ 70 métiers pour lesquels des référentiels ont été produits depuis 2005³.

1.3. L'offre en un coup d'œil

- ❖ 5 métiers pour lesquels des référentiels ont été produits en 2020 :
- ❖ 3 nouveaux métiers, dont un en conformité avec les profils SFMQ
- ❖ 2 métiers mis en conformité avec les profils SFMQ

1.4. Les épreuves en un coup d'œil

- ❖ 2.310 inscriptions de candidats
- ❖ 2.206 épreuves réalisées (objectif fixé à 2.228 Épreuves)⁴
- ❖ 879 sessions réalisées
- ❖ 79.7 % de réussite (objectif fixé à 70%)
- ❖ 87.7% de taux de présence moyen
- ❖ 46 métiers pour lesquels des sessions ont été réalisées recouvrant 98 unités de compétence
- ❖ 46 Centres de validation actifs sur 81 sites de validation
- ❖ 52 Centres de validation agréés
- ❖ 1.056 personnes distinctes ayant obtenu au moins un Titre en 2020



³ L'offre « catalogue » est toutefois légèrement plus restreinte et porte sur 65 métiers, certains des référentiels ne correspondant plus à la réalité actuelle.

⁴ 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)

| Métiers | 2019 | | 2020 | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Nbr | % | Nbr | % |
| Employé(e) administratif(ive) | 1.153 | 65,7% | 484 | 66,3% |
| Aide-ménager(ère) | 735 | 77,6% | 263 | 82,5% |
| Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) | 137 | 89,8% | 152 | 88,8% |
| Conducteur(rice) de chariot élévateur | 248 | 84,3% | 152 | 86,2% |
| Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie | 138 | 89,9% | 90 | 100,0% |
| Plafonneur(euse)-cimentier(ère) | 125 | 79,2% | 86 | 84,9% |
| Peintre décorateur(rice) | 166 | 59,0% | 56 | 66,1% |
| Découpeur(euse)-désosseur(euse) | 102 | 74,5% | 52 | 96,2% |
| Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel | 194 | 89,7% | 52 | 88,5% |
| Carreleur(euse) | 65 | 75,4% | 51 | 78,4% |
| Tuteur(rice) en entreprise | 83 | 92,8% | 44 | 93,2% |
| Technicien(ne) PC & réseaux | 153 | 64,1% | 37 | 70,3% |
| Esthéticien(ne) | 124 | 62,1% | 36 | 63,9% |
| Aide-comptable | 117 | 58,1% | 30 | 50,0% |
| Jardinier(ère) | 108 | 93,5% | 29 | 100,0% |
| Aide-cuisinier(ère) en collectivité | | | 27 | 81,5% |
| Coiffeur(euse) autonome | 59 | 40,7% | 27 | 55,6% |
| Coiffeur(euse) | 50 | 54,0% | 27 | 48,1% |
| Conducteur(rice) de ligne de production en industrie | | | 26 | 100,0% |
| Tôlier(ère) industriel | 33 | 100,0% | 21 | 95,2% |
| Monteur(euse) frigoriste | 16 | 93,8% | 20 | 100,0% |
| Mécanicien(ne) d'entretien industriel | 34 | 85,3% | 19 | 89,5% |
| Mécanicien(ne) automatique | 17 | 76,5% | 19 | 94,7% |
| Mécanicien(ne) d'entretien des VP et VUL | 39 | 74,4% | 18 | 83,3% |
| Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement | 25 | 80,0% | 18 | 83,3% |
| Serveur(euse) restaurant | 7 | 85,7% | 17 | 88,2% |
| Peintre industriel | 57 | 78,9% | 16 | 100,0% |
| Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux | 61 | 57,4% | 16 | 81,3% |
| Fossoyeur(euse) | 33 | 100,0% | 14 | 100,0% |
| Agent(e) d'accueil | 30 | 63,3% | 14 | 92,9% |
| Poseur(euse) de fermetures menuisées | 40 | 70,0% | 12 | 91,7% |
| Magasinier(ère) | 21 | 81,0% | 12 | 50,0% |
| Maçon(ne) | 72 | 68,1% | 11 | 63,6% |
| Cuisinier(ère) travaillant seul(e) | | | 11 | 100,0% |
| Paveur(euse) | 12 | 66,7% | 11 | 63,6% |
| Barman(maid) | 11 | 81,8% | 9 | 77,8% |
| Technicien(ne) frigoriste | 6 | 100,0% | 8 | 100,0% |
| Technicien(ne) en système d'usinage | 62 | 69,4% | 8 | 75,0% |
| Valoriste généraliste | | | 8 | 100,0% |
| Couvreur(euse) | 45 | 71,1% | 6 | 66,7% |
| Auxiliaire technique de spectacle | 19 | 94,7% | 6 | 66,7% |
| Conducteur(rice) d'engins de terrassement | 12 | 41,7% | 4 | 75,0% |
| Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle | 5 | 40,0% | 3 | 100,0% |
| Installateur(rice) électricien(ne) industriel | | | 2 | 100,0% |
| Vendeur(euse) automobile | 2 | 100,0% | 1 | 100,0% |
| Opérateur(rice) call center | 11 | 18,2% | 1 | 100,0% |
| Coffreur(euse) | 6 | 50,0% | | |
| Tuyauteur(euse) industriel | 6 | 100,0% | | |
| Premier(ère) chef(fe) de rang | 5 | 100,0% | | |
| Grimpeur(euse)-élagueur(euse) | 13 | 84,6% | | |
| Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire | 13 | 92,3% | | |
| Installateur(rice) sanitaire | 12 | 91,7% | | |
| Mécanicien(ne) réparateur(rice) des VP et VUL | 20 | 55,0% | | |
| Total général | 4.502 | 73,5% | 2.026 | 79,7% |

FIGURE 2 : Nombre d'épreuves par métier et taux de réussite (2019-2020)

1.5. La RAF en un coup d'œil

- ❖ 107 dossiers de correspondance acceptés depuis 2011
- ❖ 32 métiers concernés par le processus
- ❖ 783 personnes distinctes ayant obtenu au moins un Titre en 2020

2. LES ÉPREUVES DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

2.1. Les métiers

En 2020, 46 métiers ont été proposés à la validation des compétences, recouvrant 98 unités de compétence. L'offre connaît une forte évolution en 2020. Certes, dans sa globalité, la mise en œuvre de l'offre connaît un léger recul avec une offre activée comptant deux métiers de moins qu'en 2019 (48 métiers mis en œuvre) (cf. Figure 2 : Nombre d'épreuves par métier et taux de réussite (2019-2020)).

Toutefois, l'année 2020 est marquée par la mise en œuvre de 3 nouveaux métiers (aide-cuisinier(ère) en collectivité ; cuisinier(ère) travaillant seul(e) et valoriste généraliste) tandis que deux métiers existants depuis plusieurs années ont été (ré)activés (installateur(rice) électricien(ne) industriel et conducteur(rice) de production sur ligne industrielle).

Pour sept métiers actifs en 2019, l'offre n'a par contre pas pu être maintenue en 2020.

2.1.a. [Top 5 des métiers les plus validés](#)

En 2019, le palmarès était le suivant :

- ❖ 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

En 2020, la situation se présente comme suit :

- ❖ Employé(e) administratif(ive) : 484 épreuves
- ❖ Aide-ménager(ère) : 263 épreuves
- ❖ Ouvrier(ère) boulanger(ère) pâtissier(ère) : 152 épreuves
- ❖ Conducteur(rice) de chariot élévateur : 152 épreuves
- ❖ Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie : 90 épreuves



Comme les années précédentes, les métiers d'employé(e) administratif(ive) et d'aide-ménager(ère) dominent le classement. Cette dominance est cependant un peu moins marquée que les années précédentes. Les épreuves réalisées pour ces deux métiers en 2020 représentent 37% des épreuves réalisées, alors que ce pourcentage était de 42% en 2019.

Sur la troisième marche du podium, nous retrouvons *ex aequo* les métiers d'ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) et de conducteur(rice) de chariot élévateur.

Malgré le contexte difficile de 2020, les Centres de validation ont réussi à étendre leur offre de validation. Ainsi, le Centre Epicuris a réalisé pas moins de 28 épreuves pour le métier d'Aide-cuisinier(ère) en collectivité, métier pour lequel il avait obtenu une extension d'agrément fin 2019. De même, le Centre Horeca Formation Wallonie a réalisé une dizaine d'épreuves pour le métier de cuisinier(ère) travaillant seul(e), tandis que le Centre de validation bruxellois des métiers de la Construction a commencé à valider le métier de valoriste généraliste. Soulignons encore les premières épreuves de validation pour le métier d'installateur(rice) électricien(ne) industriel, réalisées par le Centre de validation de l'EPS de Liège.

2.2. Le taux de réussite aux épreuves

Le taux de réussite moyen des candidats aux épreuves de validation des compétences a connu une très forte évolution positive en 2020. Il s'élève ainsi à 79.7%, pour 73.5% en 2019 (+6.2%) (cf. Figure 3 - Taux de réussite par métier (2020)).

En 2020, nous retrouvons 11 métiers avec un taux de réussite de 100%. Par ailleurs, seul un métier dispose d'un taux de réussite inférieur à 50% (Coiffeur(euse) – 48.1%), là où il y en avait 3 en 2019. De manière générale, à quelques exceptions près, nous constatons une légère hausse du taux de réussite pour chaque métier.

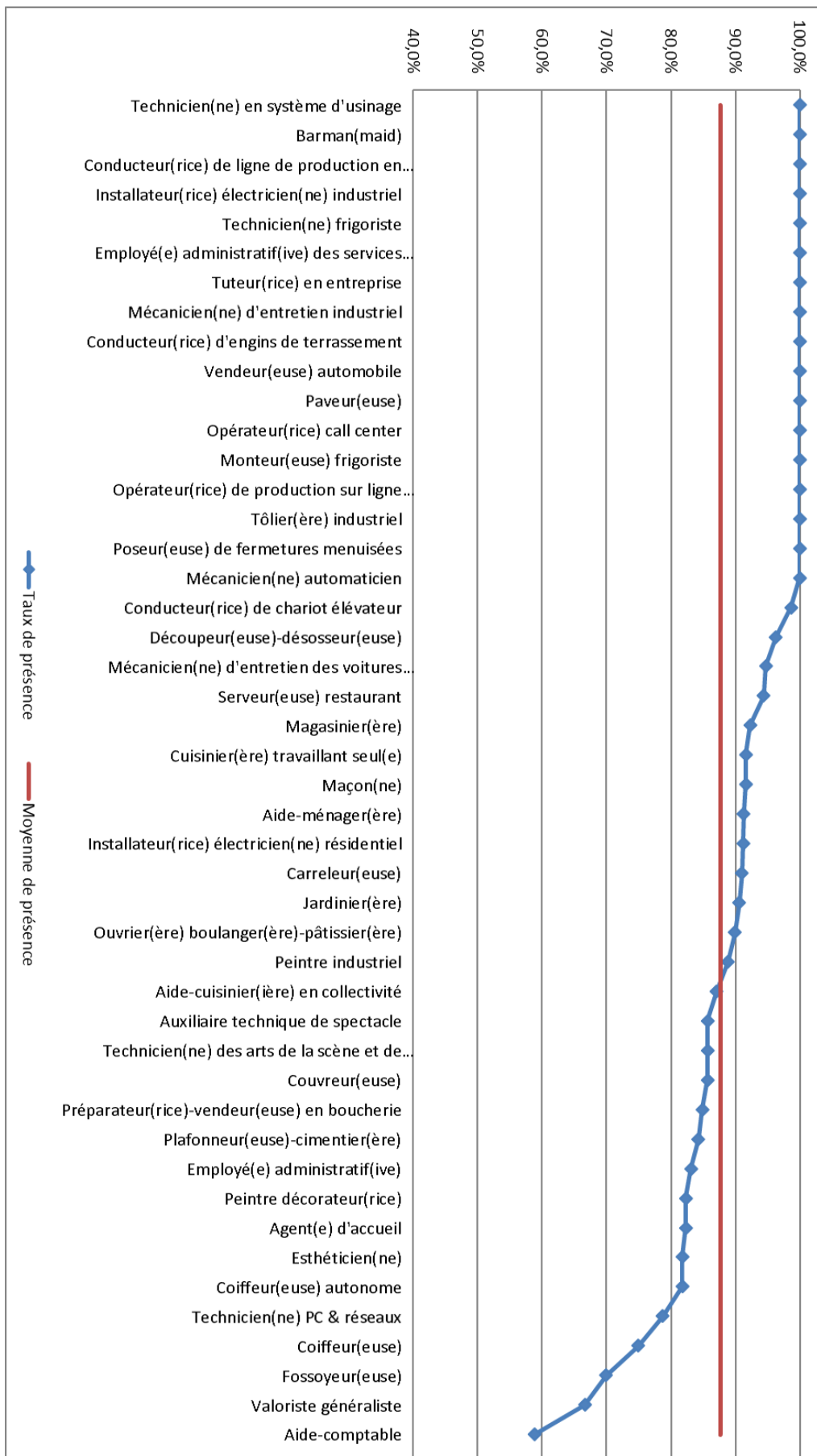


FIGURE 3 : Taux de présence par métier (2020)

2.3. Le taux de présence aux épreuves

La moyenne de présence aux épreuves de validation des compétences connaît une légère augmentation en 2020, passant à 87.7% (pour 86.5% en 2019). Cette moyenne de présence est en constante augmentation depuis 2017.

Nous retrouvons par ailleurs une certaine uniformité dans le taux de présence : seuls cinq métiers ont une moyenne de présence inférieure à 80%.

Nous constatons une légère corrélation entre la moyenne de présence et l'évolution de la situation sanitaire. Ainsi, les trois premiers mois de l'année présentent un taux de présence proche de la moyenne, bien que nous constatons une légère baisse en mars. La reprise, en juin et juillet, est quant à elle, marquée par un taux de présence exceptionnel, de 97.4%. Une décroissance est ensuite constatée, avec un retour à la moyenne de présence habituelle. En novembre et décembre, alors que le maintien de l'activité est limité à quelques Centres, la moyenne de présence connaît à nouveau une augmentation, plus légère cette fois, mais atteignant tout de même 90% en décembre.

2.4. Le profil des candidats

En 2020, 1.431 personnes distinctes ont été inscrites à au moins une épreuve de validation des compétences – en ce compris les personnes notifiées en absence. Au terme du processus de validation, 1.056 personnes ont obtenu au moins un Titre de compétence.

En 2020, une personne a obtenu 6 Titres de compétence. Parmi ces Titres, nous retrouvons les quatre Titres de plafonneur(euse)-Cimentier(ère). Quatre personnes ont obtenu 5 Titres de compétence tandis que 29 personnes ont réussi 4 épreuves de validation de compétence. Au total, ce sont 40% des candidats certifiés qui ont obtenu plus d'un Titre de compétence en 2020.

| Titres obtenus | Personnes |
|------------------------|-----------|
| 6 Titres de compétence | 1 |
| 5 Titres de compétence | 4 |
| 4 Titres de compétence | 29 |
| 3 Titres de compétence | 52 |
| 2 Titres de compétence | 347 |
| 1 Titre de compétence | 623 |

FIGURE 4 : Nombre de Titres de compétence obtenus par personne (2020)

2.4.a. [La répartition homme-femme](#)

En 2020, 53% des épreuves de validation ont été passées par des hommes, pour 47% des épreuves passées par des femmes. Alors qu'en 2018 et 2019, nous connaissions une répartition genrée parfaitement équilibrée/répartie, l'année 2020 est marquée par un léger déséquilibre.

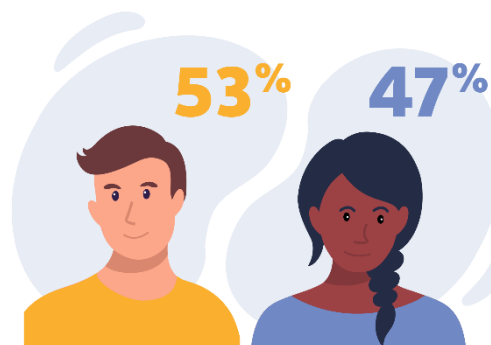


Figure 5 : RÉPARTITION PAR GENRE (2020)

Comme pour les années antérieures, les épreuves passées par les femmes sont concentrées sur deux métiers : employé(e) administratif(ive) et aide-ménager(ère). En 2020, ces deux métiers représentent 70% des épreuves passées par des femmes (pour 74% en 2019).

2.4.b. [Le profil socio-professionnel des candidats](#)

En 2020, nous constatons une légère évolution dans la répartition des candidats selon le statut socio-professionnel. La part de personnes se déclarant « Chercheurs d'emploi » connaît une diminution de près de 8% (52.2% en 2020, pour 59.9% en 2019). Cette diminution est réalisée au profit de la catégorie « Autres » qui connaît, elle, une augmentation de 6% par rapport à 2019 (17.7% en 2020, pour 11.6% en 2019). (cf. *Figure 6 : Statut socio-professionnel des candidats présents (2020)*). Une analyse complémentaire doit être réalisée pour préciser ce groupe « Autre ». Les premiers retours nous laissent penser que ce groupe est constitué essentiellement d'étudiants/stagiaires et de migrants.

Soulignons que la diminution du pourcentage de personnes se déclarant « Chercheurs d'emploi » est presque intégralement portée par la sous-catégorie « Chercheurs d'emploi non-indemnisés » (11% en 2020, pour 17.7% en 2019), la sous-catégorie « Chercheurs d'emploi indemnisés » évoluant peu (41.2% en 2020, pour 41.9% en 2019).

La catégorie « Travailleurs » connaît quant à elle, peu d'évolution. Nous pouvons parler d'une « stabilisation en légère hausse » (30.1% en 2020, pour 28.8% en 2019), avec une répartition en sous-catégories similaires aux années antérieures.

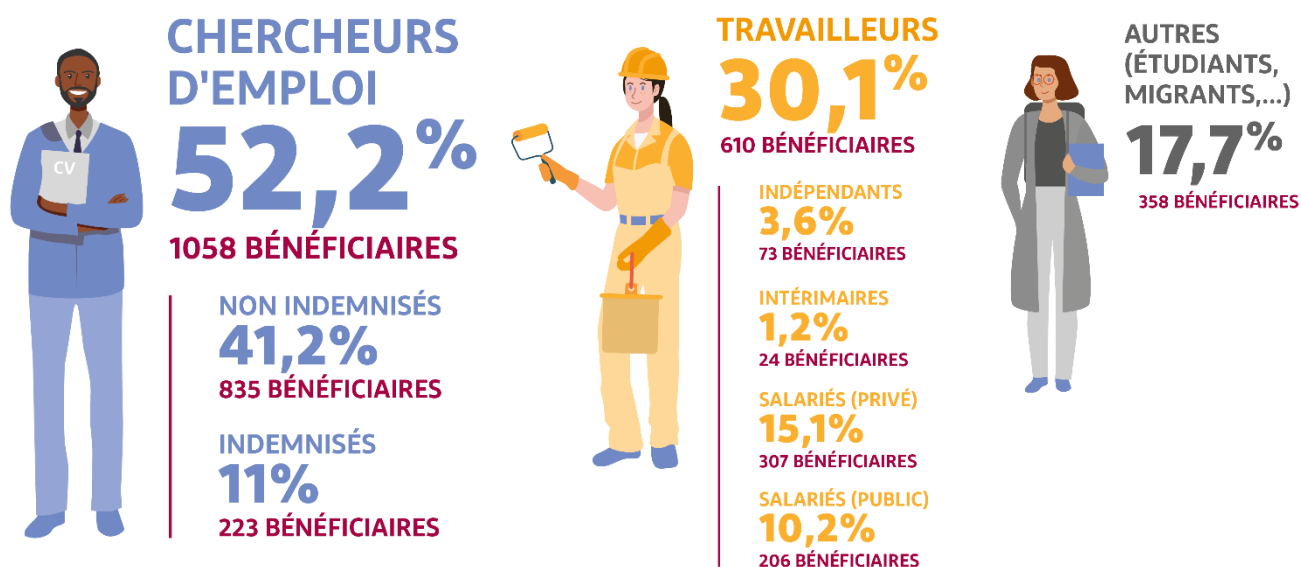


FIGURE 6 : Statut socio-professionnel des candidats présents (2020)

2.4.c. Le niveau scolaire des candidats

La validation des compétences s'adresse en priorité à un public ayant un niveau scolaire inférieur à la certification d'enseignement secondaire supérieur. Le public touché est en accord avec cette priorité puisque 44% des candidats ayant validé leurs compétences en 2020 disposent de certifications de niveaux primaire ou secondaire inférieur, voire d'un certificat de qualification. (cf. *Figure 7- Répartition des candidats par niveau d'étude (2018-2020)*).

La répartition par niveau d'étude évolue peu d'année en année. Nous constatons ainsi un statut quo depuis 2017 pour les niveaux d'étude CEB Primaire, CESI/CE1D et Apprentissage. Quelques évolutions à la marge sont observées pour les autres niveaux d'étude. Notons toutefois cette baisse de 5% du pourcentage de candidats disposant du CESS et l'augmentation de la catégorie « Autre », qui passe à 23%.

Cette catégorie « Autre » est difficile à appréhender. Sur base des échanges avec différents Centres, il apparaît qu'une part importante de

cette catégorie « Autre » est constituée de personnes n’ayant pas de reconnaissance de leur diplôme en Belgique.

Une analyse est actuellement en cours pour adapter ces catégories, aux regards des évolutions récentes en matière de certification.

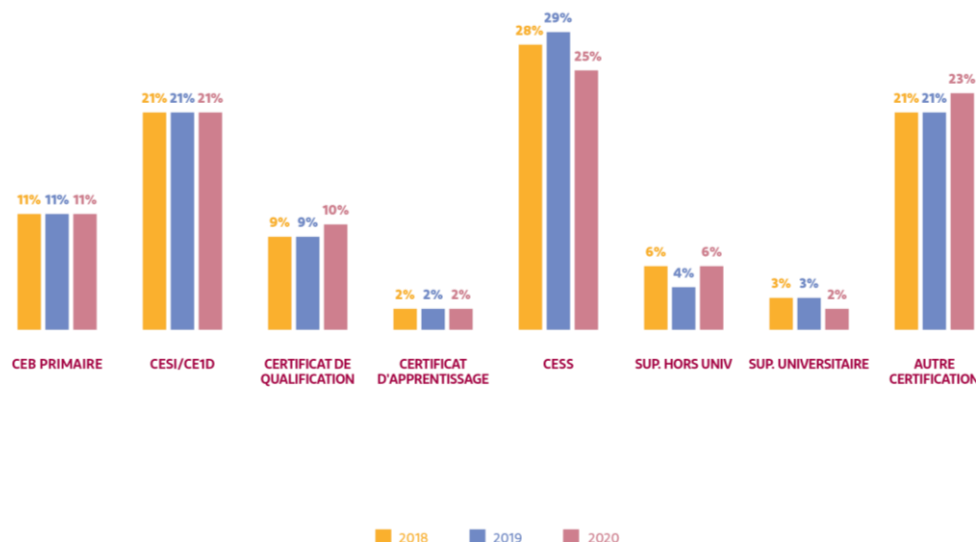


FIGURE 7 : Répartition des candidats par niveau d'étude (2018-2020)

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 présents par tranches d'âge (2020)*).

Les démarches de validation des compétences sont toutefois davantage mises en œuvre par les personnes ayant entre 25 et 44 ans, ces tranches d'âge représentant 63% du public.

En 2020, la moyenne d'âge des candidats à la validation des compétences était de 38.5 ans, soit une moyenne d'âge légèrement plus élevée que celle de 2019 et 2018 (38 ans pour ces deux années). Depuis 2014, cette moyenne d'âge a connu peu d'évolution et est toujours située entre 37 et 39 ans.

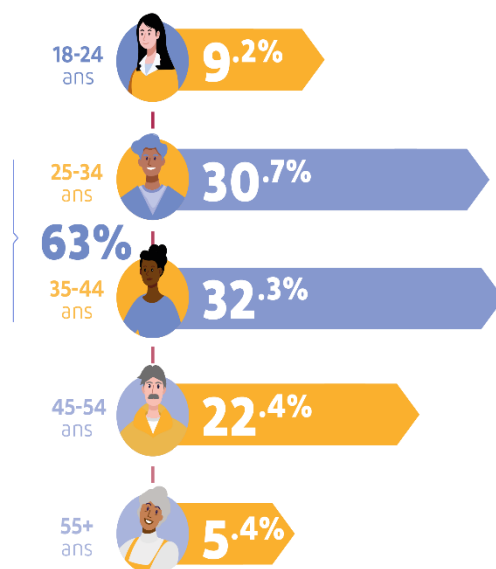


FIGURE 8 : Répartition par âge (2020)

2.5. Rencontre de l'offre et de la demande : Mobilité inter-régionale

En 2020, 70% des épreuves réalisées ont été passées par des candidats domiciliés en Région Wallonne, tandis que 26% des épreuves ont été passées des candidats domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale⁵. Nous constatons pour cette année 2020 une évolution dans cette répartition. La part de candidats wallons a connu une augmentation de 5% en 2020, avec comme corollaire une diminution de 5% de la part de candidats bruxellois. La représentation des candidats originaires de Flandre et non-domiciliés en Belgique reste elle similaire aux années antérieures (environ 4%).

En ce qui concerne les mobilités et malgré les restrictions de déplacement imposées cette année, nous constatons une légère augmentation du pourcentage d'épreuves passées par des personnes domiciliées en Région wallonne dans des Centres situés en Région de Bruxelles-Capitale (+1.5%). Cette mobilité est axée sur les métiers de conducteur(rice) de chariot élévateur (17 épreuves) ; ouvrier(ère) boulanger(ère) pâtissier(ère) (15 épreuves) et de tuteur(rice) en entreprise (10 épreuves).

Cette augmentation est nettement plus marquée du côté de la Région de Bruxelles-Capitale. En effet, en 2020, près d'une épreuve sur 4 passées (24.2% en 2020, pour 19.8% en 2019) par des personnes domiciliées en Région de Bruxelles-Capitale a été réalisée dans un Centre situé en Région wallonne. Cette mobilité est axée sur les métiers de jardinier(ère) (19 épreuves) ; installateur(rice) électricien(ne) résidentiel (18 épreuves) ; découpeur(euse)-désosseur(euse) (18 épreuves) et le conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire (18 épreuves).

⁵ Les 4% derniers regroupent les personnes domiciliées en Région flamande et non-domiciliées en Belgique

| Région du candidat / Région du Centre de validation | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
|---|-------------|----------------|-------------|----------------|--------------|----------------|
| | Nbr | % | Nbr | % | Nbr | % |
| Personnes domiciliées en Région Wallonne | 2795 | 66% | 2902 | 64,5% | 1.416 | 69,9% |
| Centres situés en Région Wallonne | 2648 | 94,7% | 2769 | 95,4% | 1.330 | 93,9% |
| Centres situées en Région de Bruxelles-Capitale | 147 | 5,26% | 133 | 4,6% | 86 | 6,1% |
| Personnes non-domiciliées en Belgique | 67 | 1,6% | 37 | 0,8% | 22 | 1,1% |
| Centres situés en Région Wallonne | 63 | 94% | 35 | 94,6% | 20 | 90,9% |
| Centres situées en Région de Bruxelles-Capitale | 4 | 6% | 2 | 5,4% | 2 | 9,1% |
| Personnes domiciliées en Région Bruxelles-Capitale | 1203 | 28,4% | 1419 | 31,5% | 524 | 25,8% |
| Centres situés en Région Wallonne | 265 | 22% | 281 | 19,8% | 127 | 24,2% |
| Centres situées en Région de Bruxelles-Capitale | 938 | 78% | 1138 | 80,2% | 397 | 75,7% |
| Personnes domiciliées en Région flamande | 168 | 4% | 144 | 3,2% | 64 | 3,2% |
| Centres situés en Région Wallonne | 63 | 37,5% | 59 | 41% | 22 | 34,4% |
| Centres situées en Région de Bruxelles-Capitale | 105 | 62,5% | 85 | 59% | 42 | 65,6% |
| Total général | 4233 | 100,00% | 4502 | 100,00% | 2.026 | 100,00% |

FIGURE 9 : Mobilité inter-régionale des candidats (2018-2020)

2.6. La validation en entreprise⁶

Portée par l'équipe « Valent », la validation des travailleurs en entreprise a continué à se développer en 2020. Ainsi, malgré les conditions sanitaires complexes, 8 Centres de validation ont signé une convention avec une ou plusieurs entreprises et ont permis la réalisation de 75 épreuves de validation.

Ces épreuves portaient sur 8 métiers distincts et ont permis la délivrance de 73 Titres de compétence. Le taux de réussite des épreuves réalisées dans le cadre des projets de validation en entreprise est de 97%, soit près de 20% de plus que la moyenne de réussite du dispositif.

Suite aux épreuves de validation en entreprise, 67 travailleurs ont obtenu au moins un Titre de compétence.

| Métiers | Ratio | Ratio | Total |
|--|------------|-----------|-----------|
| | Non Réussi | Réussi | général |
| Aide-ménager(ère) | | 7 | 7 |
| Conducteur(rice) de chariot élévateur(SFMOQ-09-2018) | 2 | 10 | 12 |
| Conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire | | 26 | 26 |
| Mécanicien(ne) d'entretien industriel | | 6 | 6 |
| Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) | | 7 | 7 |
| Tuteur(rice) en entreprise | | 17 | 17 |
| Total général | 2 | 73 | 75 |

FIGURE 10 : Métiers validés dans le cadre de validation en entreprise (2020)

⁶ Voir *Axe 2 Objectif stratégique 2.2 : Diversifier les modalités d'évaluation* de ce présent rapport d'activité

3. LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE FORMATION

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

3.1. Les métiers

| Métiers | 2020 |
|--|--------------|
| Employé(e) administratif(ive) | 295 |
| Technicien(ne) PC & réseaux | 211 |
| Conducteur(rice) de chariot élévateur | 201 |
| Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) | 156 |
| Carreleur(euse) | 152 |
| Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel | 100 |
| Agent(e) d'accueil | 99 |
| Aide-comptable | 81 |
| Maçon(ne) | 76 |
| Couvreur(euse) | 65 |
| Peintre décorateur(rice) | 62 |
| Magasinier(ère) | 44 |
| Plafonneur(euse)-cimentier(ère) | 40 |
| Installateur(rice) électricien(ne) industriel | 40 |
| Coiffeur(euse) autonome | 38 |
| Paveur(euse) | 28 |
| Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux | 24 |
| Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle | 13 |
| Opérateur(rice) call center | 11 |
| Serveur(euse) restaurant | 9 |
| Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire | 9 |
| Vendeur(euse) automobile | 4 |
| Premier(ère) chef(fe) de rang | 3 |
| Coffreur(euse) | 2 |
| Monteur(euse) en chauffage et sanitaire | 2 |
| Peintre en bâtiment | 1 |
| Total général | 1.766 |

FIGURE 11 : Titres délivrés via le processus de Reconnaissance des Acquis de Formation, par métier (2020)

En 2020, 1.766 Titres de compétence ont été délivrés via le Processus de Reconnaissance des Acquis de Formation, pour 26 métiers distincts (cf. *Figure 11 : Titres délivrés via le processus de Reconnaissance des Acquis de Formation, par métier (2020)*). Le processus RAF connaît une forte diminution par rapport à 2019, année pour laquelle 5.096 Titres de

compétence avaient pu être délivrés via ce processus, pour 30 métiers distincts.

La situation sanitaire en 2020 a conduit une baisse des formations organisées et finalisées. Le nombre de stagiaires pouvant bénéficier de la Reconnaissance des Acquis de Formation est par conséquent moins élevé. Cette diminution se fait ressentir dès 2020 et se prolongera certainement en 2021 considérant d'une part que l'année 2021 commence sur un schéma similaire à fin 2020 et que par ailleurs, certaines institutions publiques rentrent les dossiers RAF l'année qui suit l'année de fin de formation. En ce qui concerne la Reconnaissance des Acquis de Formation, la répercussion des conséquences de la situation sanitaire de 2020 se fera ressentir également en 2021.

3.2. Le profil des apprenants

En 2020, 783 personnes ont obtenu au moins un Titre de compétence via le processus de Reconnaissance des Acquis de Formation, soit 1.337 personnes en moins qu'en 2019.

La moyenne d'âge des personnes obtenant un Titre de compétence – calculée sur base de l'année de fin de formation- est de 33 ans, soit 4 ans de plus qu'en 2019.

Chacune des institutions publiques 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 institutions.

D. RAPPORT DU CONSORTIUM DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

1. AXES STRATÉGIQUES

1.1. AXE 1 : Amplifier l'offres de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats

Ce premier axe poursuivait l'objectif d'assurer une augmentation progressive du nombre de Titres de compétence délivrés, pour atteindre 4.400 certifications annuelles en 2020.

Ces dernières années, cet objectif avait été largement atteint. En 2020, la situation sanitaire n'a permis la délivrance « que » de 3.381 Titres de compétence, soit 49% de l'activité réalisée en 2019.

Les quatre objectifs stratégiques composant cet axe visent tous et de manière coordonnée à amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats et ont, quant à eux, connus de nouveaux développements du fait des contraintes liées au confinement et aux réalisations à distance.

1.1.a. [Objectif stratégique 1.1 : Gérer et dynamiser l'offre de validation](#)

Assurer le suivi des agréments/ des renouvellements d'agrément

Plusieurs Centres sont arrivés en fin de période d'agrément entre mars et fin 2020. Du fait de la situation sanitaire, les démarches de renouvellement d'agrément ont été mises en difficulté et n'ont pas pu, pour la plupart, être réalisées dans les temps.

Afin de permettre aux Centres de poursuivre leurs activités de validation et d'anticiper la reprise complète des activités, le Comité directeur a été mandaté pour postposer, au-delà des 3 mois prévus, les délais de mise en œuvre des procédures d'agrément ou de renouvellement d'agrément prévues, selon l'évolution des contraintes sanitaires. À cette fin, un monitoring de la situation des Centres a été communiqué à chaque Codi.

En vue de favoriser la reprise de l'activité et la dynamisation de l'offre, il fut également proposé que les extensions d'agrément à de nouveaux métiers puissent être déposées et les épreuves à blanc, réalisées, pour autant que le respect des conditions sanitaires définies par le pouvoir organisateur des Centres concernés puisse être assuré.

De nouveaux outils de pilotage, intégrant les différentes problématiques visées ci-dessus, ont dû être développés pour assurer le suivi des dossiers en cette période particulière. Un travail conséquent d'analyse et de suivi a été réalisé par la Cellule exécutive.

Le secrétariat, la cellule Qualité/statistiques ainsi que les chargés de mission des institutions publiques ont, grâce à une étroite collaboration, assuré d'une part le maintien de ces éléments à jour et d'autre part, leur constante évolution aux regards des nouvelles réalités.

Développer une plateforme de 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.

Pour intégrer ces différentes évolutions, pour alléger les démarches administratives et favoriser les échanges, le projet de développer une plateforme portant sur la gestion de l'offre a émergé il y a quelques années déjà. Après une phase d'analyse préparatoire en 2018, un appel d'offre a pu être lancé et attribué en 2019.

Le travail d'analyse informatique, commencé dans le second semestre de 2019 a continué tout au long de l'année 2020. Il a été mené lors des réunions hebdomadaires avec notre prestataire externe ainsi que lors de réunions plus ponctuelles avec les chargés de mission des institutions publiques et les membres de la Cellule exécutive. Ce travail a permis le développement progressif d'une nouvelle plateforme.

Un travail d'intégration de données a également été mené afin de nourrir la nouvelle base de données. Ce travail permettra notamment de générer des tableaux de pilotage reprenant, à défaut de l'entièreté, une partie conséquente du passif

Initialement prévu pour janvier 2021, le lancement de la plateforme a dû être reporté de quelques mois, du fait des contraintes exceptionnelles rencontrées pendant l'année 2020. Les formations à l'utilisation de la plateforme seront également organisées dans le courant du premier semestre 2021.

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, faisant le point sur un aspect spécifique du dispositif, que ce soient les Centres, les secteurs, les métiers ou, encore, les bassins EFE.

En 2020, nous avons porté une attention particulière à ces rapports, en vue de leur amélioration. Les rapports proposés en 2021 bénéficieront d'une nouvelle trame, intégrant les données sur 5 ans et mettant un accent plus grand sur les candidats distincts inscrits / certifiés.

Cette production constitue un élément important du pilotage du dispositif. Elle est notamment utilisée lors des réunions sectorielles, en soutien aux productions méthodologiques ou afin de gérer l'offre de validation.

Continuer à développer des Titres de niveau 2 à 5

Dans la suite du travail de positionnement des Titres dans le Cadre francophone des certifications (CFC), la Célex est attentive à diversifier le positionnement des Titres, suivant bien sûr les demandes de métier qui lui sont adressées. Au cours de l'année 2020, le métier d'agent(e) de propreté a été traité avec une hypothèse de positionnement de niveau 2, l'opérateur(rice) de parcours acrobatique, composé de 4 Titres, a été traité avec une hypothèse de positionnement au niveau 2 (UC1) 3 (UC2) et 4 (UC3 &4).

Soutenir la communication des Centres de validation

Le plan d'actions reprenant les actions prioritaires en matière de communication a été mis en œuvre malgré le contexte particulier de 2020.

Nous avons ainsi pu continuer l'information sur le projet et permettre aux citoyens d'avoir un 1^{er} contact avec les Centres de validation des compétences.

Pour faire connaître la validation des compétences auprès des publics et amener des candidats en quantité et en qualité dans les Centres de validation des compétences en Wallonie et à Bruxelles, une **campagne de communication digitale** avec l'aide d'une agence a été diffusée de fin octobre à – mi-décembre. Celle-ci a diffusé la campagne sur via des googles ads, facebook ads⁷. 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 en ligne a été un réel succès avec quelques 900.000 impressions des annonces en ligne, 12.396 clics et plus de 750 personnes inscrites aux séances d'information ou demandes de contact.

De **nouveaux visuels** ont été produits, en concertation avec les services communication et les Chargés de mission de nos partenaires institutionnels, afin d'améliorer les prochaines campagnes et de permettre à nos différents partenaires de les diffuser plus facilement. Nous avons également analysé l'impact des **vidéos de témoignages existantes** afin d'en améliorer l'efficacité et la diffusion notamment sur internet.



⁷ Publicité sur Google et Facebook

À noter également :

- ❖ La production d'un nouveau folder et l'utilisation du Formtruck⁸ de Bruxelles Formation pour soutenir, dans des lieux spécifiques, l'action des Missions locales bruxelloises lors de 3 journées.
- ❖ L'animation de la page **facebook** qui est suivie fin 2020 par plus de 1000 personnes.
- ❖ La **production** de 10.000 folders, 3.000 fardes, 4.000 blocs notes, 3.000 bics, 500 mugs et 500 clés usb qui seront diffusés en 2021. Une attention particulière a été donnée à une production éco-responsable.
- ❖ Une **newsletter** d'information générale leur a également été transmise en juillet.



Les retours presse à destination du grand public ont été moins nombreux en 2020. Soulignons néanmoins, 2 retours spécifiques suite à une conférence de presse dans le cadre des validations des compétences des travailleurs de chez Unilever : Le Soir 02.03.2020, l'Echo 4.03.2020.

Définir une politique de GenderMainstreaming

L'attention portée par le Consortium sur cette problématique reste réelle même s'il n'a pas été possible d'avancer sur ce dossier en 2020. Des actions se mettent progressivement en place notamment en Région bruxelloise. Les perspectives amorcées en 2019 ont pu être mises en œuvre : les candidats à la validation des compétences peuvent désormais avoir accès à un service d'accueil des enfants en bas âge, développé par Actiris.

Prévoir un outil pour aider les Centres à communiquer vers les entreprises

Grâce à l'action des Centres de validation, de plus en plus de travailleurs bénéficient de la validation des compétences. En 2020, 8 Centres ont participé à des projets de validation des compétences en entreprise permettant à 67 travailleurs d'obtenir un ou plusieurs Titres de compétence.

Si la démarche de validation en entreprise reste identique pour le bénéficiaire (information, pré-guidance, épreuve, post-guidance), elle

⁸ Outil mobile de type « Camionnette » mis à disposition par Bruxelles Formation pour aller à la rencontre des chercheuses et chercheurs d'emploi en sillonnant Bruxelles.

nécessite quelques adaptations pour les acteurs des Centres. Afin d'informer les Centres sur la démarche de validation des compétences des travailleurs en entreprise (Valent), plusieurs actions ont été menées :

- ❖ une information généraliste a été publiée dans la newsletter des Centres du mois d'avril ;
- ❖ une fiche synthétique sur « le rôle des Centres dans le cadre d'un projet Valent » a été créée en collaboration avec les chargés de mission des institutions publiques. Quatre autres fiches ont également été développées :
- ❖ le processus Valent et ses étapes ;
- ❖ l'accompagnement des travailleurs ;
- ❖ les avantages ;
- ❖ la Prime de Bruxelles Economie et Emploi ;
- ❖ Toutes ces fiches seront transmises aux Centres dans le cadre d'une communication au premier semestre 2021 ;
- ❖ l'organisation d'une *Journée des Centres EPS* en février a non seulement permis de créer du lien entre l'institution publique, ses Centres et le CVDC mais également d'identifier un Centre de validation pour le métier de référent(e) encadrant(e) dont l'épreuve à blanc et les premières validations sont prévues au cours du premier trimestre 2021.

De manière générale, les chargés de mission des institutions publiques sont systématiquement informés des potentiels nouveaux projets Valent et de leur état d'avancement afin d'impliquer, dès que nécessaire, les Centres de validation concernés.

En 2021, une réflexion sera menée avec les chargés de mission des institutions publiques et les Centres sur la question de la gestion de l'offre et de la disponibilité des ressources pour que les Centres puissent répondre aux besoins grandissant des travailleurs.

1.1.b. [Objectif stratégique 1.2 : Professionnaliser les acteurs des Centres de validation](#)

Assurer les formations de base

La Cellule exécutive organise trois formations de base distinctes, à destination du personnel des Centres de validation :

- ❖ La formation « Méthodologique », à destination des responsables de Centre et des évaluateur(ice)s ;
- ❖ La formation « Qualité, Agrément et Communication », à destination des responsables et secrétaires de Centre ;
- ❖ La formation « Gestion administrative d'une session », à destination des responsables et secrétaires de Centre.

Les modalités de ces formations ont dû être adaptées revues afin de permettre leur maintien dans un contexte de télétravail et d'être proposées en ligne. Selon la thématique abordée, les modalités de formation à distance se sont avérées plus ou moins pertinentes.

Ainsi, la formation « Qualité, Agrément et Communication » a été développée autour de trois axes et proposée dans un principe de classe inversée. La matière est communiquée une semaine avant la formation et permet de prendre connaissance du contenu au travers de différents supports (PowerPoint, vidéos, textes, quizz, ...). Cette formule a rencontré un tel succès qu'une pérennisation du format est envisagée, avec un futur agenda proposant les deux types de formule (en présentiel / en ligne).

La formation « Méthodologique » est axée sur l'évaluation et les démarches développées par le Consortium (méthodologie, référentiel et annexe, grille d'évaluation, résultats et rapport de session). La formation, d'une durée initiale d'une journée, a dû être adaptée au fil de la pandémie. Les premières formations de l'année ont pu se dérouler en présentiel mais suite au 1er confinement, les formations ont repris en présentiel en demi-jours. La deuxième vague nous a contraint à proposer la formation, également en demi jour, à distance en visioconférence.

Bien évidemment, ces contraintes nous ont obligés à adapter à chaque fois, le contenu, la manière de présenter et les exercices afin que les personnes puissent en retirer un maximum de satisfaction. Au total, ce sont 43 personnes qui ont suivi la formation avec un taux de satisfaction élevé.

La formation « Gestion administrative d'une session » a également fait l'objet d'une adaptation, privilégiant le concept de classe inversée. Les participants se sont ainsi familiarisés avec la plateforme Val'id avant la formation. Par conséquent, la matinée de formation a pu être alimentée de leurs questions et retours sur les difficultés rencontrées lors des exercices. Ce format reste néanmoins fort contraignant et répond moins aux attentes des participants que le format en présentiel.

Rencontre avec les responsables de Centre de validation des compétences

Cette rencontre, organisée pour la 1^{ère} fois en ligne et avec la collaboration des chargés de mission, est un des éléments de la professionnalisation des acteurs de Centres de validation des compétences.

L'objectif principal de cette rencontre est de dresser un premier bilan et de soutenir la reprise des épreuves de validation des compétences suite à la situation de confinement due au coronavirus.

Plusieurs Centres de différentes institutions publiques (Bruxelles Formation, Enseignement de Promotion sociale, IFAPME) ont présenté l'adaptation de leurs pratiques vu la situation sanitaire autour des thématiques suivantes : information et promotion de la VDC, modules de renforcement, épreuves, travail réflexif sur les pratiques. Le moment d'échange qui s'en est suivi a notamment permis de mettre en avant des pratiques pouvant être pérennisées (par exemple : séances d'information et/ou guidance en ligne, vidéos de présentation, refresh en vidéo...) et d'évoquer les difficultés rencontrées par les Centres.

Ce sera aussi l'occasion d'échanger sur les bonnes pratiques mises en place (certaines pouvant être pérennisées par exemple : séances d'information et/ou guidance en ligne, vidéos de présentation, refresh en vidéo...) et les difficultés rencontrées par les Centres.

Une cinquantaine de personnes ont ainsi répondu à l'appel et sont reparties satisfaites de ce moment d'échange et de perspectives. Une nouvelle rencontre sera prévue en 2021.

Poursuivre le travail de communication interne

- ❖ La formation de base « Qualité, Agrément et Communication » à destination des acteurs de Centres de validation des compétences, intègre une présentation des actions de communication qui peuvent être envisagées au sein/par un Centre de validation.
- ❖ Nous avons également été attentif à l'accompagnement des Centres de validation des compétences par l'envoi de divers courriels spécifiques dans le cadre de cette période de confinement/ déconfinement pour leur permettre de fonctionner au mieux.
- ❖ Une attention particulière a également été donnée cette année à la diffusion de notre rapport d'activité et de son résumé illustré à nos partenaires institutionnels.

1.1.c. Objectif stratégique 1.3 : Augmenter la productivité des Centres de validation

Renouveler la Centrale de marché pour pour les services d'audits externes

Fin 2016, un appel d'offre européen avait été lancé par le Consortium pour les services d'audits externes, dont l'objectif était de permettre aux différentes institutions publiques d'intégrer cette centrale de marché.

Cette centrale de marché arrivant à terme en janvier 2021, un nouvel appel d'offre a été préparé et lancé, en concertation avec les institutions publiques. Cet appel d'offre a pu être réalisé avec toutes les garanties de respect des règles de marchés publics grâce à l'implication des services Juridiques et Achats du Forem et de Bruxelles Formation.

Dans le courant du premier trimestre 2021, cet appel d'offre devrait aboutir et permettra aux institutions publiques et Centres de validation ayant signé une convention d'adhésion d'avoir accès en tant qu'adjudicateurs bénéficiaires à une liste de prestataires retenus.

1.1.d. Objectif stratégique 1.4 : Augmenter la productivité de la Célex

Solliciter des demandes de métiers

La cellule méthodologie prépare les réunions sectorielles avec la chargée de projet et est attentive à solliciter les secteurs dans leurs demandes de métiers ; ainsi, en 2020, le métier de vendeur(euse) a été

proposé à la Commission consultative et d'agrément, de même que l'agent(e) qualité (en projet). Des demandes ont été également proposées y compris pour des secteurs réactivés comme le textile (métier de couturier(ère)). Ces demandes se font généralement en concertation avec le SFMQ.

Un expert méthodo participe également au projet « Start Digital ». L'objectif du projet est de renforcer les compétences numériques de base pour les demandeurs d'emploi et les apprenants adultes peu scolarisés. Cette participation permet d'alimenter les réflexions sur les compétences transversales numériques. Suite à ces travaux, une demande de métier de médiateur(rice) numérique pourrait être rendue.

Participer au projet de Diagnostics croisés

Dans la continuité de 2019, le projet de Diagnostics croisés a poursuivi ses réunions en 2020 avec la participation de la Célex. L'investissement de la Célex s'est fait au niveau du Comité d'accompagnement (2 personnes) et au niveau des diagnostics en complétant celui-ci d'un diagnostiqueur supplémentaire.

Les 37 diagnostiqueurs formés et disponibles pour le dispositif se répartissent actuellement comme suit : Bruxelles-Formation (4), Le Forem (6) SFPME (8), IFAPME (2), CVDC (3), Enseignement obligatoire (11), Enseignement de promotion sociale (2).

Le Comité d'accompagnement du dispositif Diagnostics croisés avait prévu de mener vingt-trois diagnostics durant l'année scolaire 2019-2020 (cf. *Figure 12 : Diagnostics croisés prévus sur l'année scolaire 2019-2020*).

| Métier / Opérateur | BF | FOREM | SFPME | IFAPME | CVDC | EO | EPS | Total |
|---|----------|----------|-------|----------|------------|------------|----------|-----------|
| Esthéticien(ne) | | | | 1 | | 4 | 1 | 6 |
| Mécanicien(ne) polyvalent(e) automobile | | | | 1 | | 2 | 1 | 4 |
| Peintre décorateur(rice) | 1 | 1 | | | 1 | 2 | | 5 |
| Maçon(ne) | 1 | 2 | | 1 | | 2 | | 6 |
| Carreleur(euse) | | | | | 1 (report) | | | 1 |
| Coiffeur(euse) | | | | | | 1 (report) | | 1 |
| Total | 2 | 3 | | 3 | 2 | 11 | 2 | 23 |

FIGURE 12 : Diagnostics croisés prévus sur l'année scolaire 2019-2020

Treize missions ont pu être réalisées : neuf durant le deuxième semestre 2019 et quatre durant le premier semestre 2020 (cf. *Figure 13 : Diagnostics croisés réalisés sur l'année scolaire 2019-2020*). Sept missions ont été annulées à la suite du confinement lié à la crise sanitaire.

| Métier / Opérateur | BF | FOREM | SFPME | IFAPME | CVDC | EO | EPS | Total |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| Esthéticien(ne) | | | | 1 | | 3 | | 4 |
| Mécanicien(ne) polyvalent(e) automobile | | | | 1 | | 0 | | 1 |
| Peintre décorateur(rice) | 1 | | | | 1 | 1 | | 3 |
| Maçon(ne) | 1 | 2 | | 1 | | 0 | | 4 |
| Carreleur(euse) | | | | | 1 | | | 1 |
| Total | 2 | 2 | 0 | 3 | 2 | 4 | 0 | 13 |

FIGURE 13: Diagnostics croisés réalisés sur l'année scolaire 2019-2020

Les Centres de validation diagnostiqués sont ceux qui avaient été réalisés en 2019 (Centre de compétence Forem – ConstruForm Grâce-Hollogne et Le Forem - Centre de formation du Brabant wallon (site de Tubize) *cf. le rapport 2019*).

Une enquête de satisfaction a été menée auprès des établissements visités durant l'année scolaire 2019-2020. Il ressort de l'enquête que

- ❖ La totalité des établissements (7/7) ayant répondu à l'enquête a vécu la préparation du diagnostic comme positive ; cinq d'entre eux ont particulièrement apprécié la bonne information/communication qui leur a été fournie.
- ❖ Le temps consacré à la préparation de la visite varie d'un établissement à l'autre, avec un maximum d'une journée. Cinq des sept établissements considèrent l'expérience comme une opportunité pour leur dynamique d'amélioration continue.
- ❖ Tous les répondants (7/7) ont ressenti l'expérience comme positive ou très positive. Le climat de travail a été particulièrement apprécié (4,6/7).
- ❖ Pour deux des répondants, la visite de diagnostic leur a confirmé que leur méthode de travail était bonne ; pour trois d'entre eux, cela leur a apporté une piste/base pour améliorer leur processus.
- ❖ L'ensemble des répondants (7/7) considère le rapport de diagnostic comme positif. Selon les cas, ils ont plus particulièrement apprécié la précision du rapport, son caractère complet, sa qualité, la reconnaissance du travail fait par l'établissement. La grande majorité des répondants (5,5/7) pense que le rapport réalisé va participer à l'amélioration de leurs pratiques.

Le Comité d'accompagnement a choisi les métiers à diagnostiquer en 2020-2021 ainsi que la répartition dans les types d'établissements (*cf. Figure 14 : Diagnostics croisés prévus sur l'année scolaire 2020-2021*).

| Métier / Opérateur | BF | FOREM | SFPME | IFAPME | CVDC | EO | EPS | Total |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|------------|----------|-----------|
| Jardinier(ère) d'entretien | | 1 | | | 1 | 3 | 3 | 8 |
| Menuisier(ère) d'intérieur | | 1 | 1 | 1 | | 2 | | 5 |
| Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel | 1 | 2 | | 2 | | 2 | | 7 |
| Maçon(ne) | | | | | | 1 (report) | | 1 |
| Total | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 8 | 3 | 21 |

FIGURE 14 : Diagnostics croisés prévus sur l'année scolaire 2020-2021

Améliorer les outils du secrétariat

L'impact de la crise sanitaire ainsi que la généralisation du travail à domicile ont fait de cette année 2020 une année très particulière quant à la gestion quotidienne du secrétariat.

Fonction/Service en présentiel par son essence, les modes de communication et de transfert d'informations ont dû être repensés. De plus, le système de visioconférence a fait son entrée dans les pratiques de l'équipe.

En point de départ, des formations ont été suivies afin de découvrir et de se familiariser avec les techniques et bonnes pratiques du télétravail et des visioconférences.

Ensuite, les différentes tâches ont été adaptées. Des tâches basiques mais essentielles telles que la gestion du courrier entrant et sortant, le traitement des Titres de compétence, le suivi des procédures d'agrément des Centres de validation et Référentiels métiers par exemple, sont restées complètement actives.

D'une manière générale, l'investissement ainsi que l'implication du secrétariat dans les procédures Qualité ont encore été élargis et renforcés.

Un nouveau layout des Titres de compétence a permis de faciliter l'envoi des Titres de compétence par voie électronique.

Un groupe de travail spécifique a également été créé afin de préparer au mieux le déroulement des réunions virtuelles des instances officielles.

La réactualisation des réunions secrétariat en étroite collaboration avec la direction ont permis une gestion anticipative et pro-active de divers points d'attention tels les besoins de l'équipe que ce soit en termes de formations ou en termes de matériel ainsi que la préparation des réunions d'équipe virtuelles.

Apporter des solutions afin de maintenir la cohésion d'équipe dans ce contexte d'éloignement géographique est resté un élément phare, un point d'attention essentiel.

De plus, les périodes de déconfinement progressif ont dû elles aussi être gérées. La gestion pro-active mise en place a donc également permis de prévoir les commandes de matériel de sécurité nécessaire à un retour

sur site ainsi que la création et le suivi d'un outil de gestion d'occupation des locaux. Ceci afin de garantir une reprise progressive en toute sérénité.

Pour l'année 2020, le nombre de Titres de compétence délivrés par le secrétariat s'élève à 3.381.

Gérer les Ressources Humaines et développer les compétences

L'année 2020 a vu arriver la nouvelle direction de la Célex. Au vu de la crise sanitaire, l'organisation de l'accueil du nouveau directeur, la transition ainsi que la transmission des informations essentielles aux thématiques propres au Consortium ont été assurés selon de nouvelles modalités. Notons qu'un groupe de travail GT transition avait été mis en place durant l'année 2019 afin de préparer et d'accompagner au mieux ce changement, ce qui nous a permis de pouvoir nous focaliser sur la forme et les moyens.

Le dispositif de VDC est en constance progression et évolution. Les processus liés au renforcement de l'équipe ont pu être maintenus. Le suivi des procédures de recrutement ainsi que l'accueil et l'intégration de nouveaux membres au sein de l'équipe ont été adaptés à la situation et sont restés complètement opérants pour les 4 nouvelles personnes qui ont rejoint l'équipe afin de commencer à remplir partiellement le cadre prévu.

La période de confinement a demandé une adaptation de chacun aux circonstances. Les formations liées au numérique ont été un atout majeur pour gérer cette situation exceptionnelle. Les membres de la Célex ont profité de cette opportunité pour développer, augmenter voire renforcer leurs compétences numériques.

Le GT Référentes IT a été particulièrement attentif aux besoins en terme de télétravail et visioconférence. Un dossier spécifique reprenant la documentation utile a été mis à disposition des membres de l'équipe.

Veiller à la protection de l'environnement

La période de confinement a eu un impact important sur le nombre d'impressions « papier ». Les membres de la Célex ont dû s'adapter au télétravail avec un équipement réduit et de ce fait, ont appris à travailler en remplaçant le support papier par d'autres types de support. De nouvelles méthodes et de nouveaux outils ont, dès lors, été mis en place et développés.

L'impact du confinement s'est aussi fait ressentir sur les déplacements. Les visioconférences ont remplacé le présentiel. En conséquence, le nombre de trajets voiture ou autres s'est réduit à son strict nécessaire.

Ces nouveaux gestes, apprentissages et modes de fonctionnement pourront perdurer, tout ou en partie, lors du retour en présentiel afin de s'inscrire dans la dynamique éco-responsable de la Célex et ainsi continuer à veiller à la protection de l'environnement.

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

Ce 2^{ème} axe poursuit l'objectif de donner pour chaque candidat un accès à des modalités de validation adaptées à la nature de leurs compétences et à leur situation. Les modalités de validation reprises actuellement sous cet axe sont :

Approche individuelle :

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

Approche collective :

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

1.2.a. [Objectif stratégique 2.1 : Renforcer le mode d'évaluation de la RAF](#)

Introduire et analyser de nouveaux dossiers

En 2020, il y a eu 8 dossiers RAF qui ont été traités, ce qui est légèrement plus élevé que la moyenne. Leur traitement a été adapté aux circonstances sanitaires qui nous ont frappés en 2020 et, par exemple, deux réunions du GT RAF ont été reportées et fusionnées en une seule réunion. Cette dernière ainsi que la réunion de novembre se sont tenues par vidéoconférence. Nonobstant, le fait de devoir utiliser la visioconférence pour la réalisation de ces réunions n'a pas eu d'impact quant au bon déroulement du traitement des dossiers RAF, depuis le dépôt du dossier à l'avis et décisions qui ont été prises à son terme.

Ces 8 dossiers sont répartis à moitié pour Bruxelles Formation et l'autre moitié pour le Forem. Comme stipulé dans le rapport annuel de 2019, un dossier était suspendu car des précisions et des compléments de réponses supplémentaires s'avéraient nécessaires. Son traitement a été finalisé en 2020 et ce dossier a reçu un avis positif. Les métiers concernés par les dossiers RAF traités en 2020 sont : l'agent(e) d'accueil, l'employé(e) administratif(ive), l'opérateur(rice) call-center et le fontainier(ère) en ce qui concerne les métiers pour lesquels il n'existe pas de profil SFMQ à l'heure actuelle et l'installateur(rice) électricien(ne) résidentiel, le 1^{er}(ère) chef(fe) de rang et le serveur(euse) pour ceux étant basés sur le profil SFMQ aussi bien chez l'opérateur qu'au CVDC. Nous mettons en exergue le fait que le dossier intitulé CVDC102 - BF028 concerne les partenaires conventionnés de Bruxelles Formation et constitue un ajout par rapport au dossier CVDC075 - BF020, dossier déjà validé en 2017. En effet, Bruxelles Formation est régisseur ensemblier pour la Région Bruxelloise et cela a des conséquences au niveau des dossiers RAF qu'il dépose : certains sont propres à Bruxelles Formation

et à ses Centres de formation alors que certains sont liés à ses partenaires conventionnés.

On atteint un total de 107 dossiers déposés depuis le début du dispositif.

De plus, le processus RAF a été présenté lors d'une interview à deux experts de l'OCDE dans le cadre d'une enquête sur la Reconnaissance des Acquis de la Formation réalisée pour le projet PARS : « Reconnaissance des acquis d'apprentissage dans les CISP » du SPW, projet auquel participe le Consortium en ce qui concerne les réunions du comité des parties prenantes.

1.2.b. Objectif stratégique 2.2 : Diversifier les modalités d'évaluation

De manière générale, l'année 2020 a été riche en réflexions méthodologiques.

Diversifier des modes d'évaluation

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 sans oublier l'approche dossier qui a fait l'objet de plusieurs projets-pilotes et de conclusions positives.

Une note répertoriant ces différentes méthodes d'évaluation existantes a été réalisée et présentée au Comité directeur du 26 juin 2020.

Il faut noter cette année, un mode d'évaluation hybride pour le métier d'accueillant(e) d'enfants à domicile : l'accueillant(e) présente un portfolio attestant d'éléments probants de son expérience mais répondra également à des questionnaires et des jeux de rôle illustrant les interactions avec les parents.

Toutefois, pour ce métier, l'absence de conditions réelles d'évaluation (à domicile) a montré les limites de la situation professionnelle reconstituée.

Evaluer en situation réelle

Aussi, une note demandant l'instruction de l'évaluation en situation réelle (ou sur le lieu de travail) a été présentée au Comité directeur du 9 décembre, qui l'a approuvée. La réflexion méthodologique se poursuivra pour certains métiers choisis en fonction de critères précis (l'agent(e) de propreté, par exemple).

Contextualiser des épreuves

Enfin, l'année 2020 ayant vu l'essor de la validation en entreprises, la contextualisation des épreuves s'est structurée, en collaboration avec les chargés de mission, tant pour la validation en entreprises que pour la validation en milieu carcéral, avec des documents spécifiques, dont entre

autres un rapport de faisabilité, qui seront présentés au 1er Comité directeur de 2021 pour approbation.

Expérimenter les épreuves à distance

Suivant l'injonction du Comité directeur du 13 mai, une réflexion a été initiée sur la pertinence de l'évaluation à distance, dès lors que les examens universitaires avaient lieu suivant cette modalité. Un groupe de travail constitué des responsables de Centres, d'experts méthodologiques de la Célex et de chargés de mission a réfléchi à la possibilité d'examens à distance pour le métier d'employé(e) administratif(ive). Toutefois, c'est le métier d'opérateur(rice) call center qui a été choisi en définitive pour expérimenter ce mode de passation des épreuves. Le PV de la réunion a été présenté et approuvé par le Comité directeur du 9 décembre. La Commission de référentiel « opérateur(rice) call center en ligne » peut donc se réunir dès début 2021 afin de déterminer les modalités qui seraient possible de mettre en place pour l'épreuve à distance pour ce métier.

Développer l'approche entreprise

Grâce au renouvellement de la subvention de 130.000 euros alloués par la Région de Bruxelles-Capitale au Consortium, les chargées de mission Valent ont pu mener à bien diverses actions de validation, communication et partenariat malgré les contraintes liées à la crise sanitaire. L'octroi d'une subvention de 120.000 euros par la Région wallonne a, quant à elle, permis le recrutement d'une ressource supplémentaire spécifique au déploiement de la validation des compétences dans les entreprises relevant de l'économie sociale.

Accompagner les projets en entreprises⁹

Le premier trimestre 2020 a vu la clôture positive du projet de validation des compétences de travailleurs licenciés dans le cadre de la fermeture de l'unité de production Lipton Tea de Forest, notamment dans les métiers de conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire et mécanicien(ne) d'entretien industriel. La disponibilité des Centres de validation malgré la crise sanitaire a également permis de valider des tuteur(rice)s en entreprise et des aide-ménager(ère)s pour l'Hôtel Métropole dans le cadre de leur processus de fermeture. En 2020, ce projet en particulier nous a permis de développer des collaborations rapprochées avec Actiris, le cabinet d'avocats Younity en charge de la coordination du processus de fermeture, et la cellule pour l'emploi faisant intervenir l'agence de reclassement RiseSmart.

Hors restructuration ou fermeture, d'autres projets ont pu être menés à bien dans deux entreprises :

- ❖ des boulanger(ère)s pâtissier(ère)s ont été validés chez Copains Group (ancien LCB-Bakery) après qu'ils (elles) aient reçu une courte formation de renforcement, organisée en interne, portant

⁹Des éléments chiffrés complémentaires sont disponibles dans la partie B. La validation des compétences en quelques chiffres.

sur le rappel de certaines compétences moins exercées au quotidien dans l'entreprise ;

- ❖ des tuteur(ric)e(s) ont été coaché(e)s et validé(e)s par le Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise - SFPME en janvier à la crèche Le Minimonde, en juillet au sein de l'agence immobilière Grant Properties ou, encore, en septembre dans l'institut d'esthétique Just Beauty.

Des réflexions entamées en 2020 seront poursuivies en 2021 concernant la validation de :

- ❖ tuteur(ric)e(s) dans l'agence immobilière Century 21 (action reportée à cause de la situation sanitaire) ;
- ❖ travailleurs (serveur(euse), barman(barmaid), aide-ménager(ère), etc) actuellement sous statut de chômeur temporaire au sein de différents hôtels du groupe Pandox ;
- ❖ tuteur(ric)e(s) dans l'entreprise Gerresheimer à Momignies, entreprise déjà impliquée dans un processus de validation de travailleurs il y a deux ans.

Certaines entreprises ou associations ont bénéficié d'un premier niveau d'information, voire d'un début d'analyse pouvant potentiellement mener à des actions de validation : Actiris (métiers administratifs, du bâtiment, de l'Horeca et du transport), Amazone asbl (métiers de l'horeca et aide-ménager(ère)s), Harsco, Vinci Facilities, ALM et Les Scouts pour le métier de tuteur(ric)e, Audi Brussels (réfèrent(e) encadrant(e) et certains métiers technologiques), le Port de Bruxelles ou le SPF Pension...

Dans le cadre de l'économie sociale, des débuts de collaborations/contacts privilégiés avec des entreprises sont à souligner avec : RECMA Groupe (tuteur(ric)e en entreprise, réfèrent(e) encadrant(e) intersectoriel, conducteur(ric)e de chariot élévateur, opérateur(ric)e de production sur ligne industrielle, valoriste généraliste), Les 3R pour le métier de valoriste généraliste, Fire Gym pour l'agent(e) d'accueil, Jefar pour l'UC 2 du métier d'aide-ménager(ère). En 2021, d'autres pourraient débiter, comme Biotiful, ALE de Mouscron ou Retrieval.

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

Développer une stratégie et des partenariats pour assurer la promotion de la validation des compétences des travailleurs en entreprise

Afin de poursuivre le déploiement de la validation des compétences en entreprise, l'équipe Valent a besoin de créer des partenariats solides avec les secteurs, institutions publiques et autres partenaires en lien direct avec les entreprises et les travailleurs. À cette fin, différentes réunions ont été organisées et plusieurs actions ont été engrangées :

Au niveau des partenaires sectoriels :

- ❖ une action de communication et de promotion de la validation du tuteur(rice) en entreprise a été préparée avec le secteur APEF (non marchand) afin d'être diffusée en 2021 ;
- ❖ le secteur IFPM (industrie technologique) a organisé à Technicity une réunion à destination de plusieurs entreprises du secteur (Kone, Spie, Engie, Sabca, Air Execution, FN Herstal) afin d'y présenter la validation des compétences en entreprise ;
- ❖ le secteur FSTL (logistique) a organisé une réunion avec le Port de Bruxelles pour une première présentation du dispositif ;
- ❖ le Secteur Alimento a continué à nous accompagner dans les projets en cours (Lipton, Copains.Group) et a lancé une série d'actions de communication sur son site et sur les réseaux sociaux pour promouvoir la validation des compétences en entreprise ;
- ❖ plusieurs réunions ont été organisées avec différents acteurs du secteur de l'économie sociale (Concertes, Interfédé, Febisp, Ressources) pour préparer l'engagement de la nouvelle personne chargée de la validation des travailleurs en entreprise d'économie sociale ;
- ❖ une présentation générale de Valent a été donnée au secteur CRF (pouvoirs locaux wallons) et à Coméos (commerce) ;
- ❖ une fiche-action spécifique à la validation des compétences en entreprise est également alimentée dans le cadre des comités de suivi sectoriels et permet de faire un point de suivi sur les projets Valent en cours avec les différents secteurs.

Au niveau du secteur de *l'Économie sociale* :

Les actions de communication et de partenariat au niveau de l'économie sociale ont pu débuter dès septembre 2020 avec l'arrivée de la nouvelle chargée de mission Valent EcoSoc. Les efforts de promotion du dispositif et de développement de partenariat ont été essentiellement orientés vers :

- ❖ le SPW et Actiris ;
- ❖ le Codi et la Coda ;
- ❖ les secteurs et fédérations avec l'organisation d'événements tels que :
 - un webinaire en novembre avec Ressources sur le métier de valoriste généraliste ;
 - une séance d'information en novembre avec ConcertEs ;
 - un webinaire avec RES en décembre ;
 - d'autres événements sont déjà planifiés pour 2021 dont un webinaire avec Atout EI (1er semestre) et un midi thématique (avril 2021) avec la FeBISP ;
 - des contacts avec FormTS pour les aide-ménager(ère)s, HORECA Be Pro pour les métiers de l'horeca et le CRF sur le statut des articles 60 ;

- le secteur de la construction pour le métier de valoriste
- ❖ des Centres de validation tels que Bruxelles Formation, l'EPS Huy-Waremme et, plus généralement, les chargés de mission de toutes les institutions.

Outre ses activités de réseautage, la chargée de mission a également été en mesure d'identifier un premier métier émergent, l'aide-ménager(ère) social(e), et de convaincre une entreprise de l'économie sociale, MaxiNet Centre, ayant déjà eu recours à la validation de compétences des travailleurs, de contribuer à la visibilité du dispositif via un témoignage qui sera diffusé sur les réseaux sociaux début 2021.

Au niveau des institutions publiques :

Les expériences pilotes menées depuis le début du projet ayant fait émerger un besoin d'ajustement des outils d'accompagnement du processus, des travaux ont été entamés avec l'aide des chargés de mission des institutions publiques pour revoir :

- ❖ les outils qualité dont la convention Valent et ses annexes (règlement d'ordre intérieur, charte éthique, ...);
- ❖ les outils méthodologiques dont le chronogramme traçant les différentes étapes du processus et servant de suivi aux projets mis en œuvre, l'étude de faisabilité et le rapport de testing.

Ce travail a permis d'aboutir à une note détaillant les principes fondamentaux du dispositif (cadre, financement, ...). Cette note, approuvée par le Codi en novembre, apporte dorénavant un cadre et des lignes directrices communes à la démarche de validation des compétences en entreprises. Les travaux entamés par les chargées de mission Valent et les institutions publiques pourront donc se poursuivre en 2021 sur des bases claires et approuvées par tous.

Une réunion a été organisée avec Actiris dans le cadre du Fonds Rebond pour voir comment le dispositif Valent peut répondre aux besoins des travailleurs licenciés dans le cadre des faillites engrangées par la crise sanitaire du Covid-19.

1.2.d. Objectif stratégique 2.4. : Elargir la nature des compétences évaluées

Mettre en œuvre le projet RECTEC

Après la présentation en 2019 du projet Erasmus + Rectec, (Reconnaissance des compétences transversales en lien avec l'employabilité et la certification) en partenariat avec la France et le Luxembourg, la Célex a produit une note de mise en œuvre du projet avec des propositions concrètes présentées à la Commission consultative et d'agrément d'octobre 2020.

L'objectif est d'évaluer les compétences transversales directement associées et contextualisées aux compétences « métier » afin d'analyser

la plus-value pour les candidats dans l'évaluation de leurs compétences ou de faciliter la guidance avant l'inscription aux épreuves.

Des expérimentations seront menées à travers un projet-pilote et/ou le projet Transval Eu auquel participera le Consortium en 2021 (projet européen 2020-2023) sur les compétences transversales et plus précisément sur la mise en œuvre opérationnelle Rectec.

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

Ce 3^{ème} 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.

1.3.a. Objectif stratégique 3.1 : Assurer une information régulière des conseillers en orientation et des acteurs de 1^{re} ligne

Assurer une information web

Des informations ciblées ont été transmises aux conseillers via le site internet.

Le site internet sur lequel des actualités sont régulièrement placées, a accueilli plus de 89.500 visiteurs (plus de 38.000 côté pro/partenaires) en 2020 dont plus de 80% de nouveaux visiteurs.

1.3.b. 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

Depuis 2018, le Consortium de validation des compétences travaille à sa mise en conformité avec le règlement général de protection des données. 2020 a permis d'avancer encore davantage dans cette démarche et d'apporter une réponse à une non-conformité de plus en plus critique : l'absence d'un délégué à la protection des données.

Après avoir envisagé plusieurs pistes, le Comité Directeur a opté pour le recours à un prestataire externe pour assurer cette fonction de délégué à la protection des données. Un appel d'offre a ainsi pu être lancé dès mars. Celui-ci a abouti en mai.

Les circonstances particulières de l'année 2020 n'ont pas permis d'avancer aussi rapidement que souhaité sur ce dossier. Ainsi, le travail d'audit n'a pu être entamé qu'en septembre avec le prestataire externe sélectionné. Ce travail se poursuit et devrait aboutir dans le courant du premier trimestre 2021.

Parallèlement à ce travail, une première rencontre, virtuelle, a pu être organisée entre le délégué à la protection des données du Consortium et l'équipe de la Cellule exécutive. Cette rencontre a permis de conscientiser les membres de l'équipe à la problématique, ainsi que de préciser les cadres du RGPD.

Permettre les échanges de données avec les Services Publics de l'Emploi

L'Accord de coopération du 21 mars 2019, en ses articles 5, 7^e et 21, permet de transmettre aux Services Publics de l'Emploi les données relatives aux résultats de la guidance et de l'épreuve ainsi qu'à l'obtention d'un Titre de compétence, sous réserve de l'accord du candidat.

Dans cette perspective, une première réunion d'analyse a été organisée en mars 2020 avec les Services Publics de l'Emploi pour préciser ces transferts et les étapes permettant d'y aboutir. Cette réunion a permis de mettre en lumière plusieurs priorités à rencontrer avant d'avancer, dont notamment la nécessité de disposer d'un délégué à la protection des données au Consortium. Ce point étant désormais rencontré, les travaux d'analyse devraient se poursuivre dans le courant de l'année 2021.

Il est également apparu lors de cette première rencontre que le délai de mise en œuvre serait assez important, du fait de la surcharge de travail des différentes institutions et notamment des organismes intégrateurs de données.

1.3.c. [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 le Forem et Bruxelles Formation, et dans le cadre d'une installation d'une cellule de reconversion (CARWALL), une information sur le dispositif a été faite en visioconférence auprès d'une trentaine de personnes. Quatre personnes ont obtenu le TC de conducteur(rice) de chariot élévateur.

Développer des partenariats avec le service de l'insertion

Une newsletter spécifique validation des compétences a été élaborée en collaboration avec l'Interfédé et transmise à leurs membres au mois de juin. Des vidéos didactiques et de témoignages à destination de ces cibles ont également été produites.

Développer les partenariats avec les Instances bassins EFE

La communication de statistiques produites par le CVDC vers les instances bassins EFE a été maintenue et renforcée en 2020, au travers de plusieurs réunions d'échange. À la demande des instances bassins EFE, une note a par ailleurs été rédigée, permettant de structurer et de clarifier la gestion de l'offre tant « catalogue » (métiers disponibles en attente d'un Centre agréé) que « active » (Centres agréés).

L'engagement d'un(e) chargé(e) de projet Statistiques/offre dans le courant 2021 devrait permettre de renforcer ces échanges. Une des missions du poste sera notamment de se saisir des rapports produits par les instances bassins EFE et d'en dégager les priorités en matière de développement pour la validation des compétences.

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

La reconnaissance des acquis issus d'apprentissages non-formels et informels est un enjeu majeur pour les travailleurs, mais ne constitue pas pour tous une fin en soi. La possibilité d'accroître sa qualification via un accès (tel que 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^{ème} axe concerne la **possibilité d'un parcours de formation au sein des institutions publiques du Consortium au départ d'un Titre de compétence.**

1.4.a. Objectif stratégique 4.1 : Construire une méthodologie partagée visant l'articulation des UAA du SFMO et des Titres de compétence dans le respect des finalités réciproques

Favoriser 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.

Rappel : En 2019, la Célex a participé à la demande de Bruxelles Économie et Emploi à des réunions sectorielles en vue d'une réforme de l'accès à la profession en Région de Bruxelles-Capitale.

Les objectifs du Gouvernement s'articulaient 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 et l'année 2020 où 16 candidats, répartis en 3 sessions, ont présenté l'épreuve de coiffeur(euse) autonome. Ce chiffre peu élevé s'explique par le contexte sanitaire de cette année.
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 Économie Emploi, ont été organisés pour 9 professions

suivis de 3 ateliers transversaux. Le Consortium a participé à tous les ateliers.

Toutefois, la validation des compétences comme remplacement de l'épreuve théorique du Jury n'est pas apparue comme la panacée permettant d'apporter une réponse satisfaisante aux objectifs des axes de réforme du Gouvernement.

Par contre, le projet-pilote portant sur le coiffeur(euse) autonome (commencé en 2018) et visant à remplacer l'épreuve théorique du Jury central par l'épreuve de validation des compétences s'est poursuivi en 2019 et 2020 où 16 candidats, répartis en 3 sessions ont présenté l'épreuve. Ce chiffre peu élevé s'explique par le contexte sanitaire de cette année.

Étant donné le contexte sanitaire de l'année 2020 et la séparation des matières Économie et Emploi au sein du Gouvernement, la réflexion n'a pas été poursuivie au-delà du projet du coiffeur(euse) autonome.

Toutefois, la mise à jour, par la Célex, des bases de données DIPLO est régulière, tant du côté bruxellois que du côté wallon. DIPLO est la base de données où sont repris les documents officiels (Diplômes, certificat, Titre de compétence) nécessaires à l'accès à certaines professions réglementées en plus des compétences de gestion.

Ainsi, en 2021, une nouvelle version de la base de données DIPLO, jugée obsolète, sera mise sur pied. La Célex sera tenue au courant de la mise en œuvre de la nouvelle base.

Poursuivre les collaborations avec le SFMQ

La collaboration entre le SFMQ et le Consortium, se poursuit. Il est à noter que le SFMQ, en 2019, a promu la Célex comme participante des Commissions de profil de formation (Coprofors) et non plus simplement comme invitée. Moyennant envoi d'un formulaire officiel, un expert méthodologique peut assister aux Coprofors pour lesquelles un métier du Consortium sera actualisé ou susceptible de recevoir une demande. Les Coprofors produisent le profil de formation d'un métier.

C'est ainsi qu'en 2019 et 2020, 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 2020, la Célex pouvait compter sur 29 métiers avec avis de conformité, soit **89** Titres.

Mettre en place le second projet pilote du Certificat de Compétence Professionnelle (CCP)

Un premier projet pilote avait été mené à bien en 2019 et comme annoncé dans le précédent rapport annuel, un second projet pilote a été confié au Consortium. En effet, les cabinets des 4 Ministres de tutelle ont transmis une lettre de mission afin que ce 2ème projet pilote vise les trois principaux objectifs suivants :

- ❖ Consolider les travaux préparatoires à la création du certificat de compétence professionnelle, en formation continue et en validation des compétences,
- ❖ Poursuivre la concertation avec l'Enseignement de Promotion sociale et les interlocuteurs sociaux,
- ❖ Associer aux travaux et aux propositions qui en découleront les Services Publics de l'Emploi, le Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ) et le Cadre francophone des certifications (CFC).

Comme pour la première expérimentation, l'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.

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.

En 2020, le projet se déroule à une échelle significative afin d'approfondir le mécanisme de partage d'une certification commune entre les opérateurs, en remplacement du « Cefaf » et du « Titre de compétence » ainsi que du processus RAF lorsqu'il concerne les opérateurs de formation professionnelle, de consolider le processus de régulation, d'identifier les points d'attention et de contrôle mais aussi d'alimenter les travaux d'un point de vue juridique.

Les lignes directrices sont les suivantes :

1. Tester le processus complet, à partir d'un nombre significatif de métiers, c'est-à-dire au moins 10 métiers, dont certains pour lesquels un profil SFMQ n'existe pas encore et avec une attention particulière réservée aux métiers en pénurie et aux métiers porteurs ;

Ces métiers sont répartis en trois trains :

- 1er train : Plafonneur(euse)-cimentier(ère) (métier SFMQ), Vendeur(euse) automobile, Webdéveloppeur(euse)
- 2ème train : Infographiste, Fontainier(ère), Conseiller(ère) clientèle, Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire (SFMQ)

- o 3ème train : Technicien(ne) frigoriste (SFMQ), Déclarant(e) en douane (SFMQ), Coiffeur(euse) (SFMQ)

Le traitement des dossiers a été revu suite aux enseignements issus du 1er train : certaines modifications doivent être apportées aux dossiers : par exemple, la séparation entre les volets 1 (avis sur la définition du métier, les compétences couvertes, les ensembles cohérents et significatifs pour le marché de l'emploi) et 2 (avis sur les modalités d'évaluation) ne sera plus présente et la demande d'avis portera sur les 2 volets simultanément. De plus, une autre modalité de consultation doit être expérimentée : plutôt que de récolter les avis par échanges de mails comme initialement prévu, une rencontre de concertation pour chacun de ces 3 métiers va être organisée. Lors de cette rencontre, se trouveront autour de la table les représentants des opérateurs (éventuellement accompagnés par leurs spécialistes du métier), les représentants des partenaires sociaux sectoriels, banc patronal et syndical, (éventuellement accompagnés par leur représentant intersectoriel). Les SPE souhaitent maintenir la transmission de leur avis par voie électronique uniquement.

2. Identifier, dans les textes légaux, les modifications à apporter pour asseoir la création du certificat, en garantir les effets de droit et prévoir les modifications ad hoc avec l'appui de juristes et des institutions publiques parties prenantes au Consortium ;
3. Déterminer les conditions permettant de développer les effets de droit, aux différents niveaux, ainsi que les effets négociés ;
4. Prévoir une articulation avec les autres certifications délivrées par l'IFAPME et le SFPME ;
5. Assurer, au niveau de l'Enseignement de Promotion Sociale, la transposition, au CCP, de la reconnaissance automatique mutuelle des acquis entre enseignement, formation et validation, telle que d'application à ce jour pour le Titre de compétence ;
6. Préciser les modalités de délivrance du Certificat de compétence professionnelle, par une combinaison significative d'UAA (dans la logique de grappes métiers), qui favorise l'accès à l'emploi, tout en garantissant la cohérence avec les profils métiers, élaborés dans le cadre des activités du SFMQ ;
7. Concevoir le format du certificat et son contenu, garantissant sa lisibilité pour chaque métier ;
8. Parallèlement, prévoir les modalités permettant de capitaliser et d'attester les compétences acquises mais non suffisantes pour la délivrance d'un CCP ;
9. Définir, en s'adjoignant l'expertise nécessaire, le cadre, le coût et le cahier des charges du développement de la base de données de capitalisation des acquis en se dotant, par exemple, de l'outil ad hoc permettant d'enregistrer les compétences acquises, d'en faire le reporting et de délivrer le Certificat de compétence professionnelle, tout en organisant le flux de données entre les opérateurs publics d'emploi, de formation et d'enseignement ;

10. Déterminer les modalités de contrôle qualité permanent, en s'appuyant sur les systèmes qualité des opérateurs ;
11. Prévoir la digitalisation et l'authentification du certificat de compétence professionnelle ;
12. Définir les conditions de réussite de l'implémentation du Certificat de compétence professionnelle au sein des écosystèmes des opérateurs ;
13. Instruire l'articulation des certifications sectorielles avec le Certificat de compétence professionnelle ;
14. Assurer la communication autour du projet en concertation avec les ministres de tutelle ;
15. Prévoir les mesures transitoires garantissant la reconnaissance des acquis des certifications professionnelles actuelles et leur positionnement dans le Cadre francophone des certifications, dans le respect des balises définies dans l'accord de coopération afférent à ce dernier.

Un GT Technique fait avancer les travaux d'un point de vue pratique par exemple pour la réalisation de différents modèles de spécimen, projet de ROI, rédaction de notes explicatives, préparation des différents trains, etc. Ces éléments sont ensuite mis à l'ordre du jour du Comité de Régulation.

Le Comité de régulation est à présent composé de représentants des interlocuteurs sociaux, proposés par la Commission consultative et d'agrément (la Coda), des opérateurs de formation et de validation des compétences, des 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.

Une fiche projet clarifie les articulations entre les objectifs stratégiques et les objectifs opérationnels, tels que définis, ainsi que les livrables attendus et les indicateurs permettant l'évaluation. Le projet s'appuie sur des ressources externes permettant, outre l'animation et le suivi du Comité de régulation, de procéder aux études de faisabilité nécessaires pour ce qui concerne les aspects juridiques ainsi que le développement d'une base de données, intégrant les principes de la simplification administrative et le respect du RGPD.

Le suivi et l'évaluation continue de ce second projet pilote sont également prévus dans cette 2ème expérimentation via le Comité d'accompagnement réunissant les membres du Comité de régulation, auxquels se joignent un membre du secrétariat du Cadre francophone des certifications et un représentant de chacun des 4 Cabinets. Ce Comité est soutenu par une ressource externe spécialisée dans l'évaluation.

Vu les circonstances sanitaires rencontrées en 2020, des réunions du Comité de Régulation et du Comité d'Accompagnement ont dû être postposées, pour finalement se tenir en visioconférence, ce qui n'est pas optimal pour la dynamique d'échanges nécessitée par un tel projet, et un délai supplémentaire pour mener à bien ce projet pilote a été octroyé jusqu'à juin 2021.

1.4.b. [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.

1.4.c. [Objectif stratégique 4.3: Assurer le positionnement de\(s\) Titres de compétence dans le Cadre Francophone des Certifications](#)

En 2020, poursuivant le travail entrepris l'année précédente, la Célex a positionné au niveau 3 les Titres d'employé(e) administratif(ive) et d'aide-ménager(ère). Toutefois, le Cadre se trouvant sans direction depuis août 2019, ce n'est qu'à la fin de l'année que les demandes pour les métiers d'agent(e) d'accueil et d'employé(e) administratif(ive) des services commerciaux (niveau 3) ont pu être traitées.

Actuellement, sont positionnés au Cadre francophone des certifications, de niveau 2 à 4 :

- ❖ 17 Titres inscrits via le CVDC (pour des métiers non couverts par le SFMQ) ;
- ❖ 77 Titres dont la demande a été introduite par le SFMQ en 2020 (ce sont des métiers SFMQ proposés à la VDC).

1.4.d. [Objectif stratégique 4.4 : Renforcer la reconnaissance des Titres à la reprise en formation](#)

Le candidat est informé sur différents parcours envisageables à la suite de l'obtention de son Titre de compétence et notamment 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 systématique est difficile. L'actualisation du tableau de reprise en formation fera partie des actions prioritaires en 2021.

Jusqu'à présent, nous ne pouvons 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 permettant de faire un suivi des candidats reprenant une formation après l'obtention de leur Titre.

Il existe des formations de renforcement afin d'aider les candidats à réactiver la mobilisation de certaines de leurs compétences anciennement acquises. Les modalités d'organisation de ces modules de

renforcement dépendent des possibilités offertes par les opérateurs de formation. Elles sont proposées aux candidats selon la spécificité de leurs besoins (par exemple, mise à jour des connaissances du RGIE pour les électriciens en collaboration avec Volta, rafraîchissement de la règle de fonctionnement de la règle de 3 dans les métiers liés à l'alimentaire, etc.).

1.5. 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^{ème} axe visent **l'amplification de la valeur donnée au Titre de compétence par les entreprises et les secteurs professionnels.**

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

S'assurer de l'engagement des partenaires sociaux dans la validation des compétences en entreprise

En février, le consultant externe AEGIST a présenté aux membres de la Coda son bilan Valent réalisé après la première année d'activité des chargées de mission. Plusieurs conclusions et pistes de travail ont été relevées et intégrées dans le plan d'action Valent 2020. Parmi ces pistes, citons, par exemple, le raccrochage du dispositif Valent aux dispositifs existants (pré-diagnostics, formations, etc), l'attention à la simplification de la démarche pour les travailleurs ou, encore, la mise en place de nouveaux moyens de contacts avec les entreprises (réseaux sociaux, réseautage de type petits déjeuners, etc).

Par ailleurs, un point d'information régulier a été donné aux membres de la Coda pour leur soumettre les lettres d'intention des entreprises et les informer des projets en cours.

Impliquer les pouvoirs locaux et régionaux dans les demandes de métiers

Les premières épreuves du métier d'aide-cuisinier(ère) en collectivité, métier demandé par les pouvoirs locaux wallons, ont eu lieu en 2020.

Les pouvoirs locaux wallons ont également demandé le métier de référent(e)-encadrant(e) dont le référentiel a été terminé en 2019. Des Centres ont été agréés pour ce métier en 2020.

La Société wallonne des eaux et Vivaqua étaient représentés lors des réunions de la commission de référentiel du fontainier(ère). Des Centres ont été agréés pour ce métier en 2020.

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

Le CRF préside la commission de référentiel de l'agent(e) de propreté qui a débuté en 2020 et se poursuit en 2021.

Les travaux pour favoriser la reconnaissance du Titre de compétence au sein des pouvoirs locaux et régionaux se poursuivent.

Suivre le dossier « Congé éducation payé »

Dans le cadre des réflexions sur la réforme prochaine du Congé éducation payé tant en Wallonie qu'en Région de Bruxelles-Capitale, la Commission consultative d'avis et d'agrément, suite à la réunion du 18 décembre 2020, a adopté un avis relatif à la mise en œuvre du congé-éducation payé en validation des compétences. L'avis relève les trois limites de l'arrêté actuel qui ne permet pas de rencontrer l'ensemble des besoins des travailleurs qui souhaitent valider leurs compétences en sollicitant le droit au congé éducation payé (ni les besoins de leurs employeurs) :

- ❖ Un maximum de 8h sur une année, ce qui exclut dans certains métiers l'obtention de l'ensemble des titres qui le composent, nécessaires notamment dans certains accès à la profession ;
- ❖ Des heures qui ne peuvent couvrir que le seul jour de l'épreuve, sans prise en compte d'autres étapes du processus de validation souvent organisées à un autre moment, comme la guidance par exemple ;
- ❖ Un droit qui ne peut être activé que pour des épreuves se déroulant dans un Centre, alors que la validation des travailleurs au sein d'une entreprise devrait pouvoir être également couverte.

L'avis reprend des propositions d'élargissement de l'usage du droit via une formulation de l'arrêté qui permette de dépasser ces limitations entravant l'accès à la validation en fonction des besoins des usagers du monde du travail.

1.5.b. [Objectif stratégique 5.2 : Poursuivre la démarche des conventions sectorielles spécifiques et particulières](#)

Poursuivre les réunions entre les secteurs, le SFMQ et le CVDC

Les réunions avec les secteurs professionnels se sont poursuivies en 2020 afin d'envisager les collaborations futures, de proposer des nouveaux métiers, d'amplifier la reconnaissance et la valeur d'usage des Titres de compétence sur le marché de l'emploi.

Des comités de suivi sectoriel (dans le cadre des conventions entre le secteur, le SFMQ et le CVDC) ou des réunions de travail ont été organisés avec 14 secteurs dont 12 avec le SFMQ. Ont été rencontrés : Alimento, Woodwize, IFPM, FSTL, CRF, Coméos, Ressources, Volta, Form TS, Travi, Apef-FeBi, Irec-Cefret, Construction, Horeca.

L'année 2020 a permis de reprendre contact avec certains secteurs et de (re)présenter les collaborations possibles entre le secteur, le SFMQ et le CVDC.

Les objectifs de ces réunions sont de :



- ❖ **Faire un état de situation** des référentiels, des actions en cours et promouvoir ce qui existe ou pourrait être mis en place pour/par 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 et leur mise en œuvre (présentation des statistiques sectorielles, ...).
 - Les **fonctions et métiers transversaux** sont aussi évoqués (valoriste généraliste, tuteur(rice), référent(e)-encadrant(e) intersectoriel, logistique, administratif...).
 - Les **modules de renforcement** sont abordés. L'objectif est d'augmenter les chances de réussite des candidats. Les secteurs ont différents outils pouvant servir à cette fin (exemples : Volta propose des nouvelles formations en ligne, Form TS a développé My perfect day (web série, formations...), Alimento a développé l'outil règle de 3 (différents exercices liés à la règle de 3), ...).
 - des **actions de communication** en cours ou à venir (campagnes de communication, newsletters, réseaux sociaux, etc.).
 - des actions pour amplifier la **reconnaissance** et les **usages sociaux et économiques** du Titre de compétence dans le secteur.
 - des actions de développement de la **validation en entreprise publique, privée ou d'économie sociale**.

- ❖ **Décider des actions concrètes à mener** en collaboration avec le secteur et le SFMQ sur base de la situation actuelle. Exemples : demande de nouveau métier (vendeur(euse) en magasin, ...) ou du moins analyser l'intérêt de demander un métier etc. Ces réunions sont aussi l'occasion d'évoquer des projets à développer (exemples : présenter le dispositif à des compagnies d'assurances concernant le secteur de la logistique, définir un projet pilote avec l'intérim en se focalisant sur une région et un secteur en particulier (logistique ou alimentaire, ...).

Ces réunions sont aussi l'occasion d'évoquer les réalités de chacun : les limites et les freins rencontrés mais aussi les opportunités.

L'équipe de la Célex et les chargés de mission sont sollicités dans le cadre de la préparation de ces réunions.

Assurer le suivi et le développement des fiches communication

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

- ❖ Une vidéo a été produite pour le secteur alimentaire pour promouvoir la validation des compétences en entreprise. Le

secteur a également produit une newsletter spécifique sur la validation des compétences début 2020.

- ❖ Publication d'un article dans le magazine CCW et d'une page spécifique sur leur site internet.
- ❖ Envoi des visuels et des liens pertinents pour diffusion sur les réseaux sociaux de la campagne digitale entreprises.

1.5.c. 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 Titres de compétence des métiers de frigoriste et de mécanicien(ne) d'entretien automobile puissent donner accès soit à un agrément ou soit à une certification sectorielle.

1.5.d. Objectif stratégique 5.5 : Assurer la communication sur le Titre et les garanties qu'il apporte aux entreprises

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

En 2020, une **campagne digitale** a été mise en place avec une agence pour diffuser le matériel produit en 2019.

Menée à partir de début novembre, elle avait pour objectif d'augmenter la notoriété de la validation des compétences auprès des acteurs de l'entreprise mais aussi d'amener des contacts spécifiques. Diffusée sur les réseaux sociaux (Facebook et LinkedIn) et sur Google (YouTube/ Display). L'objectif notoriété a été rempli avec 2.648.192 impressions (28,98% d'engagement sur Facebook- 3,53% sur LinkedIn) et 11.959 vues de la landing page spécifique. 15 demandes de contact qualifiés ont également été récoltées. Ces résultats seront analysés en 2021 afin d'en améliorer l'impact.

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 700 personnes la suivent. L'augmentation est notamment une résultante de la campagne digitale.

Mettre en place des actions de promotion auprès des entreprises

Sensibiliser les entreprises aux avantages de la validation des compétences de leurs travailleurs, avant tout pour ces derniers, mais également pour l'entreprise elle-même est essentiel pour augmenter la visibilité du dispositif et le recours à celui-ci. L'équipe Valent, en collaboration avec la responsable communication de la Célex, a donc

procédé à un marché public attribué à PeopleSphere et destiné à mettre sur pied des workshops à destination des responsables d'entreprise. Malheureusement, la crise sanitaire n'a pas permis d'atteindre cet objectif. Malheureusement, la crise sanitaire n'a pas permis d'atteindre cet objectif. En effet, les managers et responsables RH des entreprises qui s'étaient montrés intéressés à participer aux workshops ont dû annuler à cause de nombreuses autres priorités RH à gérer en fin d'année afin de répondre aux impacts de la crise. Toutefois, l'idée des workshops reste intéressante et, si la situation le permet, ce type d'action sera relancé en 2021.

En terme de communication, deux autres points importants sont à souligner :

- ❖ L'événement presse de mars clôturant le projet de validation chez Unilever et
- ❖ la collecte de témoignages supplémentaires faisant dorénavant partie des outils de communication percutants à disposition de l'équipe.

2020 fut aussi l'occasion de relancer le « *Réseau Entreprise* » dont les premiers travaux dataient de 2017. L'un des principaux objectifs de ces réunions est de créer une plateforme d'échange et de réflexion avec des acteurs sectoriels, institutionnels et issus des entreprises pour contribuer à augmenter la visibilité du dispositif et dégager des pistes d'action et d'évolution du dispositif. A titre d'exemple, ce réseau a été sollicité pour communiquer largement sur l'enquête menée par Magali Carlier dans le cadre de son certificat en management humain en collaboration avec l'UCL et dont le sujet était « *Pour quelles raisons et sous quelles conditions, une entreprise intégrerait la validation des compétences dans ses outils RH ?* ». Les résultats de cette enquête sont attendus au cours du premier trimestre 2021 et permettront la poursuite des travaux de communication et de réseautage de l'équipe.

2. MISSIONS DE BASE

2.1. Assurer le suivi « Méthodologique »

2.1.a. [Développer de nouveaux métiers](#)

5 nouveaux métiers ont été développés par le Consortium en 2020.

- ❖ L'accueillant(e) d'enfants à domicile
- ❖ L'opérateur(rice) de parcours acrobatique en hauteur
- ❖ Le technicien(ne) en installations électriques
- ❖ Le découpeur(euse)- désosseur(euse)
- ❖ Le monteur(euse) frigoriste

Remarques

- ❖ Les 2 premiers métiers sont réellement des nouveaux métiers non encore traités par le Consortium, le 3ème est un nouveau métier du SFMQ, les deux derniers 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 référentiel 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 travail.



Depuis 2005, **70** métiers ont été créés par la Célex. Les référentiels de certains métiers ne correspondant plus à la réalité actuelle, l'offre catalogue est toutefois un peu moins étoffée et porte sur **65 métiers**.

Le contexte sanitaire particulier de l'année 2020 a freiné la production de demandes de métiers et de référentiels, principalement au début du 1er confinement. Toutefois, à la rentrée de septembre, les réunions en visio-conférence étant entrées dans les usages courants, de nouvelles commissions de référentiels ont pu être mises sur pied.

2.1.b. [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 (conducteur(rice) de chariot élévateur, carreleur(euse))

2.1.c. [Contrôler la méthodologie des épreuves](#)

879 sessions ont été traitées et commentées en 2020. Le traitement englobe tant les remarques méthodologiques adressées aux Centres que

les demandes d'amélioration nécessitant un échange avec le président de la Commission de référentiel) ;

2.1.d. Participer aux épreuves à blanc

En 2020, les experts méthodologiques ont assisté à 7 épreuves à blanc :

- ❖ L'opérateur(rice) de production alimentaire (Le Forem-Centre de formation de Mouscron)
- ❖ Le valoriste généraliste (Le Forem-Centre de formation de Mons)
- ❖ L'installateur(rice) électricien(ne) industriel (Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Liège)
- ❖ Le cuisinier(ère) travaillant seu(e) (Le Forem – HORECA Formation Wallonie asbl, Pairi Daiza)
- ❖ Le fontainier(ère) (Centre de compétence Forem-FormAlim)
- ❖ Le référent(e) encadrant(e) intersectoriel (Centre de Validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Bruxelles Ouest)
- ❖ Le référent(e) encadrant(e) intersectoriel (Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Huy-Waremme)

2.2. Assurer le suivi « Qualité »

Le suivi des demandes d'agrément et de renouvellement d'agrément a été réalisé avec rigueur et précision. La situation sanitaire a conduit à une réappropriation des procédures¹⁰.

Malgré les difficultés rencontrées en 2020, l'offre a pu être étendue au travers :

- ❖ D'un nouveau Centre de validation, le Centre de compétence Forem – Polygone de l'eau, proposant le métier de fontainier(ère)
- ❖ De plusieurs extensions de métiers dans des Centres de validation existants (cf. 2.1.d participer aux épreuves à blanc)

Chacune des 987 sessions réalisées en 2020 a également fait l'objet d'un contrôle Qualité.

¹⁰ Cf. Axe1.1. Assurer le suivi des agréments/ des renouvellements d'agrément

E. RAPPORT PAR RÉGION

1. RÉGION BRUXELLES CAPITALE

1.1. Introduction

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 2000 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. 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 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 et la Célex, qui œuvrent pour le développement du dispositif de validation en Région bruxelloise.

La coordination bruxelloise de la VDC, lieu de concertation entre les acteurs bruxellois, s'est réunie 3 fois en 2020 afin de faire régulièrement le point sur le développement de l'offre et sur la gestion du fonds d'impulsion.

1.2. Rapport Inter-institutions publiques

1.2.a. Réalisations en chiffres

Quelques indicateurs 2020

| | Global | Epreuve | RAF |
|---|--------|---------|-----|
| Centres de validation agréés et actifs | 10 | 10 | / |
| Métiers actif | 27 | 21 | 15 |
| UC actives | 56 | 37 | 38 |
| Titres de compétences délivrés | 1.137 | 354 | 783 |
| Personnes certifiées | 557 | 272 | 285 |

| | Dispositif | Région Bruxelles Capitale |
|-------------------------|------------|---------------------------|
| Taux de présence | 87.7% | 87.8% |
| Taux de réussite | 79.7% | 67.2% |

Titres délivrés par institution publique et par processus

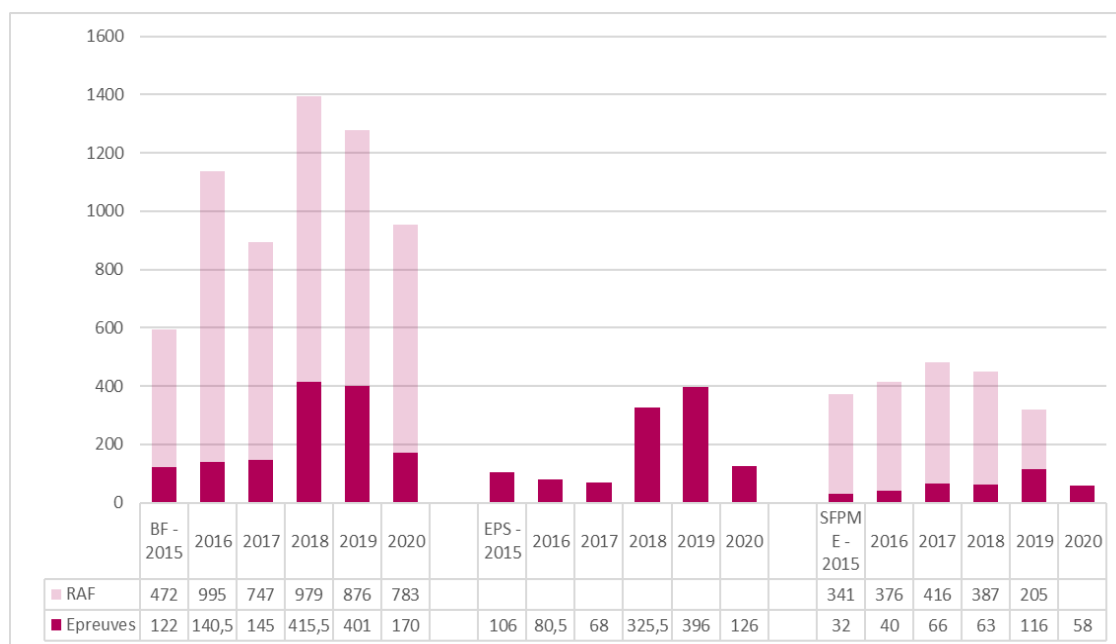


FIGURE 15 : Titres délivrés par institution publique et par processus, en Région Bruxelles capitale (2015-2020)

Les épreuves de validation des compétences

Evolution du nombre d'épreuves réalisées et de Titres délivrés

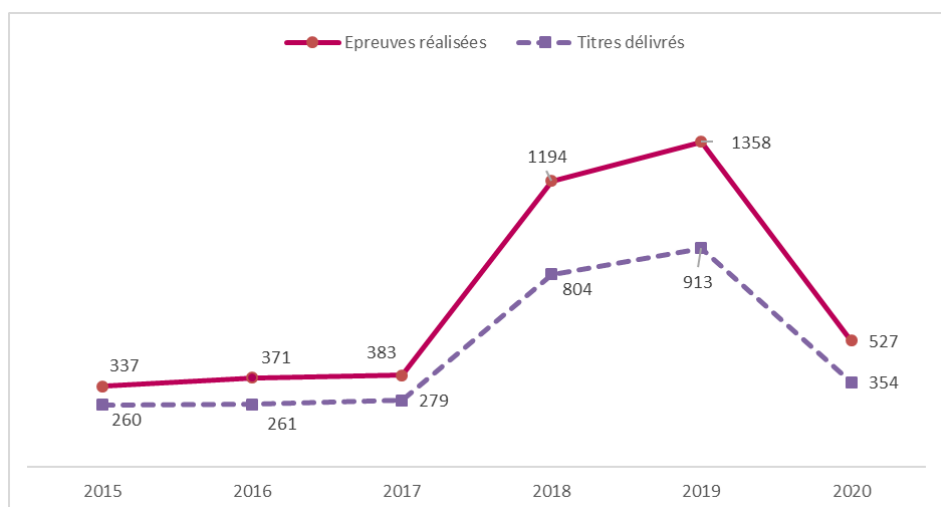


FIGURE 16 : Epreuves réalisées et Titres délivrés en Région Bruxelles-Capitale (2015-2020)

Evolution des épreuves par institution publique et par métier

| Institution Publique / Métiers | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Total général |
|--|------------|------------|-------------|-------------|------------|---------------|
| Bruxelles Formation – Enseignement de Promotion sociale | 110 | 127 | 442 | 457 | 186 | 1.322 |
| Employé(e) administratif(ive) | 110 | 127 | 442 | 457 | 186 | 1.322 |
| Bruxelles Formation | 146 | 138 | 421 | 376 | 159 | 1.240 |
| Réalisations – Centres de Bruxelles Formation | 64 | 78 | 184 | 162 | 63 | 551 |
| Carreleur(euse) | 19 | 15 | 21 | 18 | 13 | 86 |
| Couvreur(euse) | | | | 5 | 2 | 7 |
| Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux | | | 78 | 61 | 16 | 155 |
| Maçon(ne) | 17 | | 7 | 17 | 3 | 44 |
| Mécanicien(ne) d'entretien des VP et VUL | 28 | 43 | 38 | 36 | 18 | 163 |
| Plafonneur(euse)-cimentier(ère) | | 20 | 40 | 21 | 3 | 84 |
| Poseur(euse) de fermetures menuisées | | | | 4 | | 4 |
| Valoriste généraliste | | | | | 8 | 8 |
| Réalisations – Partenariats avec Bruxelles Formation | 82 | 60 | 237 | 214 | 96 | 689 |
| Barman(maid) (Partenariat CDR) | 1 | 1 | | | 1 | 3 |
| Coiffeur(euse) autonome (Partenariat Coach) | 8 | 15 | 64 | 33 | 16 | 136 |
| Conducteur(rice) de chariot élévateur (Partenariat PFE) | 33 | 16 | 94 | 130 | 65 | 338 |
| Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel | 6 | 8 | 12 | 12 | 2 | 40 |
| Magasinier(ère) (Partenariat PFE) | 17 | | 39 | 21 | 9 | 86 |
| Premier(ère) chef(fe) de rang (Partenariat CDR) | | 1 | 2 | 2 | | 5 |
| Serveur(euse) restaurant (Partenariat CDR) | 1 | 3 | 6 | 1 | 3 | 14 |
| Technicien(ne) PC & réseaux (partenariat CDR) | 16 | 16 | 20 | 15 | | 67 |
| Enseignement de Promotion Sociale | 67 | 33 | 249 | 322 | 99 | 770 |
| Aide-ménager(ère) | 21 | 13 | 150 | 223 | 65 | 472 |
| Aide-comptable | 28 | 10 | 76 | 64 | 9 | 187 |
| Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) | 16 | 10 | 23 | 35 | 25 | 109 |
| Serveur(euse) restaurant | 2 | | | | | 2 |
| SFPME | 48 | 85 | 82 | 203 | 83 | 501 |
| Peintre décorateur(rice) | 29 | 40 | 13 | 92 | 31 | 205 |
| Coiffeur(euse) | 4 | 13 | 22 | 23 | 8 | 70 |
| Tuteur(rice) en entreprise | 15 | 31 | 34 | 41 | 34 | 155 |
| Esthéticien(ne) | | | 12 | 47 | 10 | 69 |
| Serveur(euse) restaurant | | 1 | 1 | | | 2 |
| Total général | 371 | 383 | 1194 | 1358 | 527 | 3833 |

FIGURE 17 : Evolution du nombre d'épreuves par institution publique et par métier, en Région Bruxelles-capitale (2016-2020)

La Reconnaissance des Acquis de Formation

| Opérateurs | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Total général |
|----------------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|---------------|
| Bruxelles Formation | 472 | 995 | 747 | 958 | 873 | 783 | 4828 |
| SFPME | 341 | 376 | 416 | 387 | 205 | | 1725 |
| Total général | 813 | 1371 | 1163 | 1345 | 1078 | 783 | 6553 |

FIGURE 18 : Evolution de la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF) en Région Bruxelles-Capitale (2015-2020)

1.2.b. [Rapport d'activité](#)

Fonds d'impulsion

Le fonds d'impulsion 2020 s'élevait à 416.000€ ce qui représente une diminution de 45% par rapport à ce dont les acteurs de validation bruxellois avaient pu bénéficier en 2019¹¹. La Coordination bruxelloise a donc dû faire des choix et la priorité a été mise au maintien des ressources humaines déjà en place afin de ne pas perdre la compétence acquise. Ce montant a été intégralement consommé.

Epreuves de validation

Pour l'année 2020, les objectifs étaient les suivants :

- ❖ 600 Titres de compétence délivrés via épreuves (dont 340 pour le FSE et 260 pour la S2025) ;
- ❖ 1.400 Titres de compétence délivrés via la RAF (dont 781 pour le FSE et 619 pour la Stratégie GO4Brussels 2025).

Malgré la situation de confinement lié à la pandémie de covid-19 qui a entraîné la fermeture des Centres de validation durant plusieurs mois et la diminution du nombre de places disponibles par session de validation par respect des normes sanitaires, 1.137 Titres de compétence ont été délivrés dont 354 après la réussite d'une épreuve en Centre de validation.

Centres de validation coupole

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 40% des épreuves de VDC (211) 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.

¹¹ Cf. Rapport d'activité 2019 où on avait estimé à 760.000€ le montant total relatif au fonds d'impulsion qui a permis de déployer la validation des compétences en 2019.

En revanche, le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** qui regroupe 3 opérateurs avec 3 lieux-centres : le CERIA (EPS), l'EFP (SFPME) et le CDR Horeca Be pro (en partenariat avec BF), propose les épreuves des métiers de serveur(euse) restaurant, premier(ère) chef(fe) de rang et de barman(maid). L'activité de ce Centre est depuis sa création décevante. L'année 2020 n'a pas permis d'évoluer compte tenu des règles sanitaires particulièrement strictes imposées à ce secteur par la crise du covid-19. La piste de la validation en entreprise reste à explorer en 2021 et pourrait ouvrir un nouveau champ de développement pour la validation dans ce secteur à Bruxelles.

La fonction publique

Enfin, le projet de validation dans le secteur de la fonction publique a continué à avancer au niveau de l'ERAP.

Communication

En matière de communication externe, une campagne de communication a été diffusée par internet à destination des candidats. Vous trouverez les détails de cette action dans la partie communication de la Cellule exécutive. Cette action visait un objectif de notoriété en amenant des candidats vers des séances d'information ou demande de contact. On compte plus de 750 demandes d'infos ou inscriptions aux séances d'information.

Information

A la Cité des métiers de Bruxelles

La validation des compétences est un des partenaires de la Cité des métiers de Bruxelles. Cette dernière est un espace multi-partenarial et guichet unique d'orientation scolaire et professionnelle qui s'adresse à tous les publics. Elle organise des activités collectives, du conseil individuel et met à disposition des ressources documentaires/espace multimédia.

Pour renforcer l'orientation du public vers la validation, une personne, membre de la Célex, est chargée d'être à la Cité des métiers de Bruxelles 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.

Etant donné la situation sanitaire, l'espace physique de la CDM étant fermé, ses services ont été adaptés et se sont essentiellement déroulés à distance.

En 2020, la Cité des métiers de Bruxelles a informé **223 personnes** au travers d'activités collectives portant sur la validation des compétences.

Actions menées pour la VDC à la Cité des métiers de Bruxelles

- ❖ Des **séances d'information générale** sont organisées en ligne et en présentiel en amont de l'accueil organisé par les Centres. En

2020, 10 séances d'information collectives ont permis d'informer 149 personnes sur le dispositif de validation des compétences, les avantages du Titre de compétence et les modalités d'accès à la validation des compétences ainsi que les services/outils mobilisables dans le cadre de cette démarche. A l'issue de ces séances, les personnes ont pu bénéficier de l'expertise des conseillers de la Cité des métiers.

- ❖ Des **séances d'information ciblée** sont organisées en ligne et en présentiel **en partenariat 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 diplômes qui permettent d'accéder aux emplois dans la fonction publique régionale bruxelloise (niveau C). Il s'agissait notamment de mettre en avant la validation des compétences et la carte d'accès niveau C.

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. Dans le cadre de la permanence validation des compétences, le SPOC (Single Point of contact) « Validation des compétences » de la Cité des métiers a reçu **48 personnes** en entretien individuel plus approfondi.

Au vu de la situation actuelle (Covid-19), la Cité des métiers de Bruxelles a continué d'assurer le conseil individuel à distance (via le chat Facebook de la Cité des métiers, via le Call Center de Bruxelles Formation, via la boîte info de la Cité des métiers) et a répondu à plus de **100 demandes d'information** sur le dispositif. A cela s'ajoute, environ **85 personnes recontactées à leur demande individuellement par téléphone** pour donner une information sur le dispositif dans le cadre de la campagne digitale validation des compétences (de fin octobre à décembre 2020).

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 de validation des compétences ;
- ❖ Participation à différentes bourses de l'emploi ;
- ❖ Participation au Formtruck de Bruxelles formation en collaboration avec les Missions locales;
- ❖ Présentation de la validation des compétences lors de différents événements (Midi FeBISP, trajet de l'emploi...).

En Mission locale

Dans le **cadre du projet SPOC et Accompagnement**¹², les Missions locales d'Etterbeek, d'Ixelles, de Molenbeek et de Schaerbeek sont également des guichets d'information sur la validation des compétences. Les SPOC (Single Point of contact) validation des compétences ont pour mission d'informer sur le dispositif tout public intéressé par la validation des compétences et d'orienter les candidats potentiels à la VDC vers les dispositifs ou les structures répondant au mieux à leurs besoins.

Sur la période d'avril à décembre 2020, les quatre Missions locales partenaires ont informé **252 personnes tous les métiers confondus** (objectif initial : entre 215 et 250). Sur les personnes reçues par le SPOC, 70 personnes se sont inscrites à une épreuve de validation des compétences qu'elles aient intégrée ou pas l'accompagnement (cfr. Infra) proposé en Mission locale. Vu la situation sanitaire et les mesures gouvernementales pour lutter contre la COVID 19, le public-cible du SPOC a été moins capté car les séances d'informations n'ont pu se faire en présentiel et les orientations par les partenaires ont également été moindres. Cependant, les outils existants ont été adaptés afin de travailler à distance.

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

Accompagnement aux épreuves de validation des compétences

Comme expliqué précédemment, le projet « SPOC et Accompagnement à la VDC » impliquant les Missions locales d'Etterbeek, d'Ixelles, de Molenbeek et de Schaerbeek, a été reconduit en 2020¹³.

Le dispositif d'accompagnement aux épreuves de VDC mis en place par les Missions locales permet d'ouvrir l'accès aux épreuves à un public fragilisé qui, grâce à la plus-value de l'accompagnement, disposera des prérequis pour faire partie du public-cible de la VDC et/ou permettra d'optimiser les chances de réussite. Cet accompagnement s'adresse aux demandeurs d'emploi bruxellois éloignés de l'emploi, en raison du manque de qualification ou de sa durée d'inoccupation, mais porteurs de compétences professionnelles, aux personnes sous contrat d'insertion (PTP, SINE, ACSI, article 60, §7, ...) et dans une certaine mesure (max 20% des personnes accompagnées), à d'autres publics dont des travailleurs qui ne sont pas sous contrat d'insertion (cf. supra).

L'accompagnement n'est pas proposé pour tous les métiers mais il ne se limite pas à l'offre des Centres de validation bruxellois. Il existe pour les métiers d'aide-ménager(ère), de coiffeur(euse), d'esthéticien(ne), d'aide-cuisinier(ère) en collectivité, de barman(maid), d'ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère), de découpeur(euse)-désosseur(euse),

¹² Soutenu par la Coordination bruxelloise, la FEBISP et la Célex, quatre Missions locales ont obtenu en 2020 un subside régional bruxellois de 224.287,50 € (pour 9 mois) dont 82.875,71€ couvre le volet SPOC et 141.411,79€ le volet Accompagnement.

¹³ Idem.

d'opérateur(rice) de production en industrie alimentaire, de premier(ère) chef(fe) de rang, de réceptionniste en hôtellerie et de préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie, de peintre décorateur(rice), de carreleur(euse), de jardinier(ière), d'employé(e) administratif(ive), de technicien(ne) PC/Réseaux et d'installateur(rice) électricien(ne) résidentiel.

Sur la période d'avril 2020 à décembre 2020, 57 personnes ont été accompagnés et 61 personnes¹⁴ se sont inscrites à une épreuve de VDC à la suite d'un accompagnement (objectif initial : entre 85 et 105). Au total, 44 Titres de compétence ont été obtenus par 21 candidats accompagnés en mission locale.

Outre les actions sur le terrain destiné au public, l'année 2020 a été l'occasion de réaliser un important travail sur la notion d'accompagnement avec le soutien de la Cellule exécutive du Consortium de Validation des compétences, des chargés de mission des opérateurs bruxellois de VDC, des Missions locales impliquées dans le projet, de la Coordination bruxelloise de la VDC et de la FEBISP. Trois réunions virtuelles entre les mois de mai et d'août 2020 et un important travail entre chacune, ont permis de faire naître une note méthodologique¹⁵ portant sur la conceptualisation de *l'accompagnement aux épreuves de VDC exercés par les Missions locales bruxelloises*. Cette note décrit les aspects méthodologiques mis en œuvre dans le travail d'accompagnement aux épreuves de VDC réalisé par 4 Missions locales bruxelloises et se veut le reflet des réalités actuellement développées sur le terrain. Dans le futur, il sera fondamental d'inscrire le dispositif du projet SPOC & accompagnement aux épreuves de VDC dans le contexte plus général de l'orientation (qui fait l'objet d'un GT expert mandaté par les gouvernements) en maintenant la cohérence et en veillant aux articulations entre les acteurs et les différents dispositifs d'orientation si ceux-ci sont amenés à évoluer.

¹⁴ Ce nombre inclut des personnes ayant été accompagné précédemment.

¹⁵ Cette note peut être obtenu sur demande auprès de la Célex.

1.3. Rapport des institutions publiques

1.3.a. [Bruxelles Formation](#)

Cadre institutionnel

La validation des compétences (VDC) 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 de la VDC, dans une optique d'augmentation du taux d'emploi des Bruxellois en améliorant leurs compétences et niveaux de certification. L'accord de Gouvernement 2019-2024 vient poser les bases d'une **Stratégie 2030** dans le prolongement de la Stratégie GO4Brussels 2025, en associant la VDC à l'objectif 2.3 : Renforcer les politiques emploi-formation.

La **Coordination bruxelloise de la VDC** travaille au développement du dispositif en Région bruxelloise. Un plan d'action bruxellois auquel prend part activement Bruxelles Formation a été mis en œuvre afin d'atteindre les objectifs déclinés dans la Stratégie 2025 (délivrance de 2.000 Titres de compétence en 2020). Plus récemment, l'accord de gouvernement de la COCOF 2019-2024 a affirmé sa volonté d'accélérer le développement de la VDC en Région de Bruxelles-Capitale, en visant 4.000 Titres 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 VDC en Région bruxelloise en 2018 et 2019. Un Fonds d'impulsion plus réduit a été accordé en 2020 pour maintenir ces activités de validation. Un Fonds de développement de la VDC devrait soutenir ces efforts par la suite.

L'offre de VDC s'intègre également dans la **mission de Régie de Bruxelles Formation** qui s'articule autour de quatre axes principaux : 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 également les missions dévolues à Bruxelles Formation en matière de VDC dans ses articles 9, 10 et 11 :

- ❖ **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**.*

Offre de validation et réalisations en 2020

L'année 2020 a été fortement perturbée par l'épidémie de COVID 19 avec laquelle Bruxelles Formation et ses partenaires ont dû composer pour maintenir une activité de VDC en toute sécurité. Afin de rester au service des candidats, les acteurs de la validation ont construit un cadre sanitaire adapté, tout en innovant pour certains en proposant des séances d'information à distance. Les objectifs 2020 n'ont pas pu être complètement atteints, mais l'activité a été maintenue autant qu'elle le pouvait.

Bruxelles Formation et ses partenaires comptent dans leur offre de validation 18 métiers différents (14 actifs en 2020, couvrant 21 unités de compétence) dans 7 Centres de validation agréés :

1. Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la construction**, agréé pour les métiers de carreleur(euse), couvreur(euse), maçon(ne), monteur(euse) en chauffage et sanitaire, installateur(rice) électricien(ne) résidentiel, plafonneur(euse)-cimentier(ère), poseur(euse) de fermetures menuisées et valoriste généraliste. Une procédure d'extension d'agrément pour le métier de paveur(euse) est en cours.
2. Le **Centre de validation bruxellois des métiers technologiques**, agréé pour le métier de mécanicien(ne) d'entretien de voitures particulières et de véhicules utilitaires légers. Le Centre qui a renouvelé son agrément en 2020, est également dans une démarche d'extension d'agrément pour mettre en œuvre l'installateur(rice) électricien(ne) industriel.
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. Le Centre est dans une démarche d'extension d'agrément pour l'agent(e) d'accueil et projette de proposer ce métier sur le site extérieur de Cenforgil. Un partenariat est également en cours d'élaboration avec la Ligue Braille pour proposer l'employé(e) administratif(ive) à son public spécifique.
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). Le Centre a renouvelé son agrément en 2020 avec succès.
5. Le **Centre de validation bruxellois des métiers du numérique**, agréé pour le métier de technicien(ne) PC&Réseaux. Le Centre a obtenu son renouvellement d'agrément en 2020 et s'inscrit dorénavant dans le contexte du Pôle Formation Emploi Digitalcity.
6. Le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca**, agréé pour les métiers de barman(maid), serveur(euse) restaurant et premier(ère) chef(fe) de rang.
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. On relève 3 types de configurations :

- ❖ **En propre** (1-2-3-4-5) : Bruxelles Formation assume seul l'organisation du service via certains de ses Pôles.
- ❖ **En partenariat** (1¹⁶-3): Bruxelles Formation et un organisme extérieur se répartissent les tâches suivant une convention et un cahier de charge pour organiser le service.
- ❖ **En sous-traitance** (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.

¹⁶ En plus des activités de validation qu'il assume pleinement, 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(euse) de fermetures menuisées et de paveur(euse). Un partenariat est également établi avec le Centre le Plein Air – CPAS de Mons et Oxfam pour le métier de valoriste généraliste.

À ces configurations se greffe le concept de Centre coupole (3-6) 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.

Réalisations en chiffres

| | Prévu (FSE) : | Réalisé : |
|------------------------------------|---------------|---------------------|
| Sessions de validations réalisées | / | 116.5 ¹⁷ |
| Inscriptions aux épreuves | / | 275 |
| Epreuves réalisées | 285 | 252 |
| Taux de présence | / | 91.6% |
| Titres délivrés suite aux épreuves | 200 | 170 |
| Taux de réussite | 70% | 67.5% |
| Personnes distinctes certifiées | / | 135.5 |
| Titres délivrés via la RAF | 600 | 783 |

FIGURE 19 : Réalisation "Validation des compétences" - Bruxelles Formation (2020)

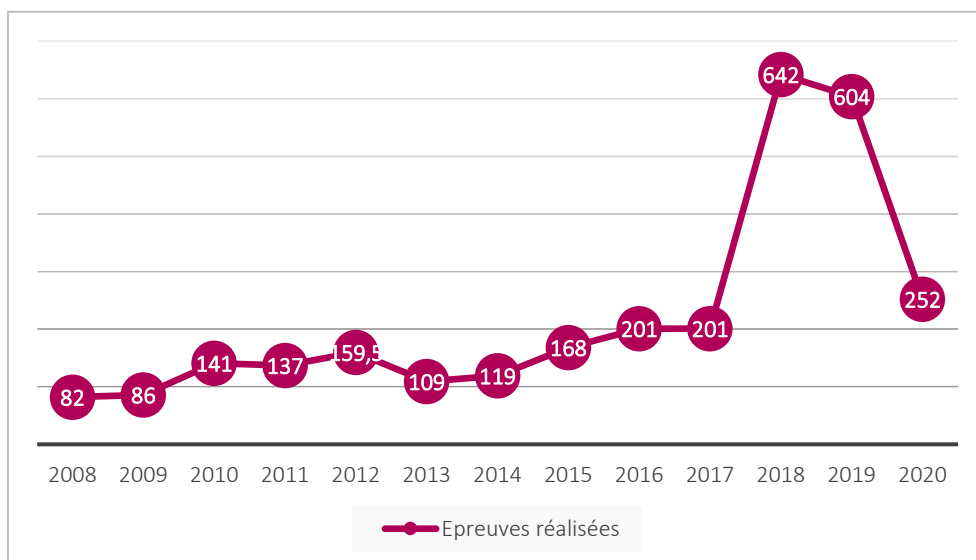


FIGURE 20 : Nombre d'épreuves de VDC de 2008 à 2020 – BF et ses partenaires

On constate une nette baisse dans le nombre d'épreuves réalisées en 2020 par rapport aux deux années précédentes (- 352 épreuves par rapport à 2019, soit une baisse de 58%). La fermeture des Centres durant plusieurs mois en raison du Coronavirus explique en grande partie cette diminution. Grâce à l'activité des Centres durant les mois d'ouverture et aux dérogations obtenues pour organiser les activités liées à la validation, 275 candidats se sont inscrits et 252 épreuves de validation ont pu être proposées à ces derniers (taux de présence de 91.6%).

Si l'on s'intéresse à l'évolution globale depuis 2008, on voit l'impact très positif du fonds d'impulsion, déployé depuis novembre 2017. En 2020, malgré un

¹⁷ Pour le métier d'employé(e) administratif(ive), l'activité du Centre de validation bruxellois des métiers du Tertiaire est répartie à 50%/50% entre Bruxelles Formation et l'Enseignement. Ceci explique la présence de chiffres non-entiers.

montant réduit, il a permis de maintenir au mieux l'activité dans le contexte de confinement.

Réalisations par métier

Bruxelles Formation et ses partenaires ont proposé des **épreuves de validation** associées à 14 métiers (cf. *Figure 21: Résultats par métier des épreuves de VDC en 2020 – BF et ses partenaires*)

| Métiers | Sessions réalisées | Nbr de candidats inscrits | Nbr de candidats présents | Nbr de Titres délivrés | Taux de réussite |
|---|--------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------|------------------|
| Barman(maid) | 1 | 1 | 1 | | 0,0% |
| Carreleur(euse) (SFMQ-10/2017) | 3 | 16 | 13 | 3 | 23,1% |
| Coiffeur(euse) autonome | 3 | 19 | 16 | 10 | 62,5% |
| Conducteur(rice) de chariot élévateur(SFMQ-09-2018) | 66 | 66 | 65 | 52 | 80,0% |
| Couvreur(euse) (SFMQ-10/2017) | 1 | 2 | 2 | | 0,0% |
| Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux | 3 | 16 | 16 | 13 | 81,3% |
| Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel(SFMQ-09-2018) | 1 | 3 | 2 | 1 | 50,0% |
| Maçon(ne) (SFMQ - 03/2017) | 1 | 3 | 3 | | 0,0% |
| Magasinier(ère) | 5 | 9 | 9 | 4 | 44,4% |
| Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers | 11 | 19 | 18 | 15 | 83,3% |
| Plafonneur(euse)-cimentier(ère) (SFMQ-06/2016) | 1 | 3 | 3 | | 0,0% |
| Serveur(euse) restaurant | 3 | 3 | 3 | 2 | 66,7% |
| Valoriste généraliste | 4 | 12 | 8 | 8 | 100,0% |
| Employé administratif(ive) | 13,5 | 103 | 93 | 62 | 66,7% |
| Total | 116.5 | 275 | 252 | 170 | 67.5% |

FIGURE 21 : Résultats par métier des épreuves de VDC en 2020 – BF et ses partenaires

Quatre métiers de l'offre de validation de BF et partenaires n'ont pas pu être proposés en 2020 :

- ❖ Technicien(ne) PC&Réseaux : Le **Centre de validation bruxellois des métiers du numérique** a obtenu son renouvellement d'agrément et s'inscrit dorénavant dans le contexte du PFE Digitalcity. Cependant, l'absence prolongée du logisticien/évaluateur en charge d'organiser l'occupation du laboratoire partagé avec les OISP a mis un frein à l'organisation des épreuves de validation. Un recrutement sera lancé au 1^{er} trimestre 2021 pour le remplacer et reprendre l'activité.
- ❖ Premier(ère) chef(fe) de rang : Le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** a connu cette année encore des difficultés dans le recrutement des candidats à la validation. Beaucoup d'entre eux n'étaient pas prêts à passer l'épreuve et certains ont suivi un parcours pour renforcer leurs compétences. Le Centre a également dû s'adapter aux contraintes sanitaires particulièrement lourdes pour ce secteur. Un mi-temps de coordination de la Coupole est prévu en 2021 pour soutenir l'activité, notamment dans la cadre de la validation en entreprise.
- ❖ Monteur(euse) en chauffage et sanitaire, et poseur(euse) de fermetures menuisées : L'activité du **Centre de validation bruxellois des métiers de la construction** a été impactée par la crise sanitaire qui ne lui a pas

permis de mettre en œuvre l'ensemble de son offre. À cela se sont ajoutées la nécessité de remise en ordre de certaines infrastructures et l'indisponibilité de l'évaluateur du monteur(euse) en chauffage et sanitaire. Ce Centre connaît un taux de réussite très faible pour certains métiers et prévoit de mettre en place des actions pour l'améliorer en 2021 (cf. point 3 ci-dessous).

| Certification BF | Métier Consortium | Nombre de TC | Nombre de personnes distinctes | |
|---|---|--------------|--------------------------------|------------|
| | | | Femmes | Hommes |
| Carreleur | Carreleur-marbrier | 1 | 0 | 1 |
| Coffreur | Coffreur | 2 | 0 | 1 |
| Couvreur | Couvreur | 34 | 0 | 7 |
| Maçon | Maçon | 0 | 0 | 0 |
| Monteur en chauffage et sanitaire | Monteur en chauffage et sanitaire | 2 | 0 | 1 |
| Peintre décorateur | Peintre décorateur (H/F) | 19 | 1 | 5 |
| Plafonneur-cimentier | Plafonneur-cimentier | 20 | 0 | 7 |
| Installateur(trice) résidentiel électricien(ne) | Installateur(trice) résidentiel électricien(ne) | 0 | 0 | 0 |
| Installateur(trice) industriel électricien(ne) | Installateur(trice) industriel électricien(ne) | 38 | 1 | 21 |
| Magasinier/magasinière | Magasinier | 44 | 4 | 40 |
| Magasinier/magasinière | Conducteur(rice) de chariot élévateur | 115 | 4 | 40 |
| Conducteur/Conductrice de chariot élévateur | Conducteur(rice) de chariot élévateur | 61 | 4 | 26 |
| Superviseur/Superviseuse en entrepôt | Conducteur(rice) de chariot élévateur | 25 | 0 | 11 |
| Agent en comptabilité | Aide-comptable | 81 | 9 | 12 |
| Assistant en comptabilité | Aide-comptable | 0 | 0 | 0 |
| Employé administratif | Employé administratif | 150 | 66 | 9 |
| Employé administratif des services commerciaux | Employé administratif | 18 | 8 | 1 |
| Employé administratif des services commerciaux | Employé administratif des services commerciaux | 24 | 12 | 0 |
| Secrétaire | Employé administratif des services commerciaux | 0 | 0 | 0 |
| Secrétaire | Employé administratif | 0 | 0 | 0 |
| Technicien(ne) Support PC & Réseaux | Technicien(ne) PC & réseaux | 137 | 15 | 21 |
| Premier(ère) chef(fe) de rang | Serveur(euse) restaurant | 3 | 1 | 2 |
| Premier(ère) chef(fe) de rang | Premier(ère) chef(fe) de rang | 3 | 1 | 2 |
| Garçon/serveuse de restaurant | Serveur(euse) restaurant | 6 | 2 | 4 |
| Total | | 783 | 111 | 174 |
| <i>Total sur la même période en 2019</i> | | <i>873</i> | <i>87</i> | <i>195</i> |

FIGURE 22 : Titres de compétence délivrés via la RAF en 2020 – BF et ses partenaires

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

A côté des épreuves, les Titres de compétence sont aussi délivrés via le dispositif de **reconnaissance des acquis de formation (RAF)** auquel prend part Bruxelles Formation. Le tableau présenté en *Figure 22 : Titres de compétence délivrés via la RAF en 2020 – BF et ses partenaires* reprend le nombre de bénéficiaires distincts et de Titres de compétence délivrés via la RAF en 2020, ainsi que la correspondance du métier avec la certification de Bruxelles Formation.

Actions pour optimiser les taux de réussite et de présence

Informier, guider, accompagner, préparer

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. Plusieurs Centres proposent des **modules de préparation** à la validation à destination des candidats pour lesquels la guidance a identifié des lacunes (cf. *Figure 22 : Modules de préparation à la validation suivis en 2020 – BF et ses partenaires*). En outre, Bruxelles Formation collabore avec les Missions locales dans le cadre du projet SPOC et **accompagnement** pour amener un public plus fragilisé à la validation.

La **Cité des métiers** (CDM) de Bruxelles organise régulièrement des séances d'information sur la validation auxquelles les Centres peuvent être associés. Par ailleurs, le service identification des compétences de Bruxelles Formation propose un **service de screening en libre accès** à la CDM qui permet à l'utilisateur d'avoir un aperçu de sa maîtrise des compétences professionnelles liées à un métier, via un questionnaire informatisé suivi d'un entretien avec un conseiller. Ce dispositif est pensé **en articulation avec la VDC** qui est l'une des pistes pouvant être proposée à la personne à l'issue de son screening, tout comme le screening peut s'avérer pertinent à la suite de la séance d'information sur la validation.

Signalons également que le service validation des compétences de Bruxelles Formation s'est attelé à la révision et l'impression de 5.000 flyers informant sur l'offre de validation bruxelloise ; tandis que le **call-center** a répondu à **566 demandes** d'information concernant la VDC de la part de chercheurs d'emploi. Ceci s'ajoute au travail d'information réalisé à la CDM par l'attachée à la VDC et par les conseiller(ère)s en orientation.

Taux de présence et de réussite

Toutes ces actions en amont de l'épreuve de validation sont essentielles pour optimiser les chances de réussite du candidat. Le suivi rapproché des candidats par les Centres concourt également au bon taux de présence.

Le taux de présence connaît une augmentation en 2020 (+3,9% par rapport à 2019), tout comme le taux de réussite (+ 1,2 %).

Il est intéressant de relever que le taux de réussite varie considérablement d'un métier à l'autre (cf. *Figure.23 : Résultats par métier des épreuves de VDC en 2020 – BF et ses partenaires*).

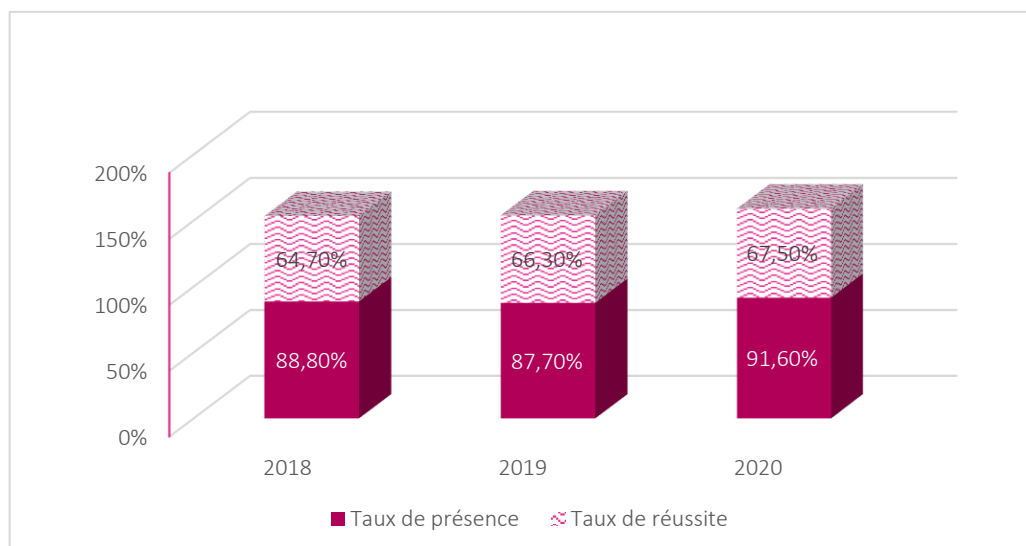


FIGURE 23 : Taux de présence et de réussite en VDC de 2018 à 2020 – BF et ses partenaires

Ainsi, le secteur de la construction connaît une proportion d'échecs bien plus élevée que la moyenne (taux de réussite moyen pour le Centre de 38,7% en 2020), à l'exception du métier de valoriste généraliste que le Centre a mis en œuvre en 2020. Pour remédier à ce taux, différentes actions sont prévues, parmi lesquelles la mise en place de modules de préparation et le partage d'expérience avec d'autres Centres.

On observe par contre un très bon taux de réussite pour les épreuves du mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers) (83,3%), du conducteur(rice) de chariot élévateur (80%), et de l'employé(e) administratif(ive) des services commerciaux (81,3%). Ces candidats ont la possibilité de rafraîchir/renforcer leurs compétences dans ces métiers par leur inscription à des modules de préparation aux épreuves (cf. *Figure 24 : Module de préparation à la validation suivis en 2020 – BF et ses partenaires*).

| Intitulé | Heures | Bénéficiaires |
|--|-------------|---------------|
| REFRESH CONDUCTEUR DE CHARIOT ELEVATEUR | 487,5 | 65 |
| PREPA. VDC CONNAISSANCE DES PRODUITS DU BAR | 32 | 4 |
| PREPA.VDC TECHNIQUE MISE EN PLACE ET DE SERVICE EN SALLE | 252 | 12 |
| PREPA.VDC BUREAUTIQUE TRONC COMMUN | 340 | 22 |
| PREPA.VDC EMPLOYE ADMIN.SC/COMMUNICATION | 37,5 | 5 |
| PREPA.VDC EMPLOYE ADMIN.SERV.COMMERCIAUX UC1 | 37,5 | 5 |
| PREPA.VDC EMPLOYE ADMIN.SERV.COMMERCIAUX UC2 | 112,5 | 5 |
| PREPA. VDC EXCEL-NIVEAU OPERATIONNEL | 180 | 6 |
| PREPA. VDC EMPLOYE ADMINISTRATIF | 562,5 | 39 |
| PREPA. VDC CONNAISSANCE DU RGIE | 105 | 15 |
| PREPA. VDC REPARATEUR MONTEUR DE PNEUS | 94,5 | 14 |
| Total général | 2241 | 192 |

FIGURE 24: Modules de préparation à la validation suivis en 2020 – BF et ses partenaires

Pointons une nouveauté en 2020 : le **Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique** a réalisé, avec le support du service validation des compétences, un **tutoriel** sous forme de **capsules vidéo** pour préparer les candidats à l'épreuve de **magasinier(ère)**, accessible notamment via le site internet du CVDC.

Participation aux actions portées par la Célex et la coordination bruxelloise

En tant que partie prenante du CVDC, Bruxelles Formation collabore activement aux actions portées par la **Célex** (commissions de référentiels, GT RAF, GT gestion de l'offre, GT GoValid, validation en entreprise, projet Certificat de compétence professionnelle, actions de communication ...), ainsi qu'à celles développées en **Coordination bruxelloise de la VDC**. Cette contribution vise à dynamiser et augmenter l'offre de validation, élargir l'accès au public, accompagner les candidats vers la réussite, promouvoir le dispositif, augmenter la valeur du TC, tout en veillant à une gestion efficiente de l'offre et à la qualité du dispositif.

Le détail de ces réalisations se trouve dans les parties du rapport d'activité du CVDC consacrées à ces deux instances.

1.3.b. Enseignement de Promotion sociale

Introduction

L'année 2020 a été particulièrement perturbée par la crise Covid. En effet, dès le mois de mars, plusieurs protocoles sanitaires dictés par la Fédération Wallonie Bruxelles se sont succédés et leurs applications ont eu un impact sur le fonctionnement des écoles de Promotion sociale qui hébergent les Centres de validation. De ce fait l'organisation globale de la validation des compétences en a été affectée.

Le rapport d'activité ci-dessous détaille les actions qui ont été malgré tout mises en œuvre pour maintenir autant que possible la qualité du service en étroite collaboration avec la Célex.

Cadre institutionnel

Objectifs de l'opérateur

L'Enseignement de Promotion sociale se veut un opérateur dynamique de validation des compétences afin de répondre à un double objectif :

- ❖ offrir à toute personne adulte la possibilité d'entrer dans un dispositif lui permettant une reconnaissance officielle de ses compétences ;
- ❖ augmenter l'octroi des Titres de compétence en région bruxelloise par un développement de l'offre de validation et une augmentation du taux de réussite aux épreuves ;
- ❖ participer à l'apprentissage tout au long de la vie par la prise en compte des Titres de compétence en termes de valorisation des acquis afin d'alléger un parcours de reprise d'une formation.

Moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs

Le Cabinet de la ministre de tutelle et le Conseil général de l'Enseignement de Promotion sociale soutiennent le dispositif de validation des compétences de plusieurs manières :

- ❖ en participant au financement de la Célex ;
- ❖ en procurant aux Centres de validation les moyens humains et matériels pour fonctionner ;
- ❖ en investissant dans la gestion du dispositif par la fonction d'un chargé de mission ;
- ❖ en soutenant les initiatives de développement de l'offre ;
- ❖ en invitant les Conseils des études de ses écoles, tous réseaux confondus, à valoriser les Titres de compétence détenus par les personnes désireuses de reprendre une formation, leur permettant ainsi de bénéficier de dispenses.

Le Cabinet du ministre bruxellois de l'emploi et de la formation professionnelle soutient la validation des compétences dans le cadre d'un fonds d'impulsion permettant l'octroi de moyens financiers supplémentaires destinés aux Centres de validation bruxellois afin de :

- ❖ développer l'offre de validation des compétences ;

- ❖ augmenter le taux de réussite aux épreuves de validation par un accompagnement spécifique des candidats.

Le Fond social européens soutient le dispositif de validation des compétences dans le cadre de son projet ValBrux en privilégiant les actions suivantes :

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

Etat initial 2019 et situation 2020

L'enveloppe annuelle fermée de 566.000 € couvrant, pour l'ensemble des régions, l'implication de l'EPS au dispositif de validation, a été reconduite. Elle comprend la participation au financement du Consortium de validation et les coûts liés au fonctionnement des Centres de validation (cf. *Figure 25: Répartition du budget – Région Bruxelles-Capitale - EPS (2019-2020)*).

| Répartition du budget | 2019 | 2020 |
|----------------------------|-------|------|
| Fonctionnement de la Célex | 22,5% | 34% |
| Fonctionnement des Centres | 77,5% | 66% |

FIGURE 25 : Répartition du budget – Région Bruxelles Capitale - EPS (2019-2020)

Le montant global consenti aux Centres de validation de la Région bruxelloise s'élevait en 2020 à 239.296 €, dont apport FSE concernant le projet ValBrux de 43.576 € et fonds d'impulsion (COCOF) pour 121.000 €.

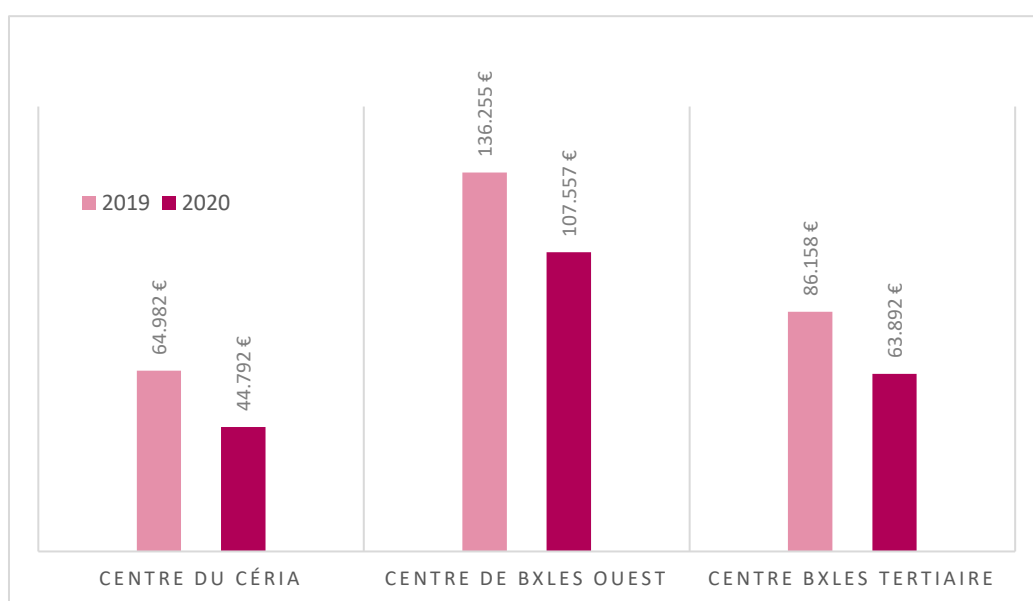


FIGURE 26 : Comparatif ressources humaines globales 2019 et 2020- EPS

En 2020, toutes sources de financement confondues, les Centres de validation ont reçu des moyens humains inférieurs à ceux de 2019, compte tenu d'une légère augmentation de la participation de l'EPS aux frais du Consortium et d'une diminution de consommation du fonds d'impulsion bruxellois.

Offre de validation et réalisation 2020

Récapitulatif de l'offre de validation

- ❖ 3 Centres de validation agréés, dont un en couple avec BF
- ❖ 3 Centres de validation actifs, dont un en collaboration avec BF
- ❖ 4 métiers actifs
- ❖ 10 Unités de compétences actives
- ❖ 89,5 sessions de validations réalisées¹⁸
- ❖ 221 inscriptions aux épreuves
- ❖ 192 candidats présents (taux de présence : 86,9%)
- ❖ 126 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 65,6 %)
- ❖ 87,5 personnes distinctes certifiées

Le nombre d'épreuves prévues suite à l'apport FSE, dans le cadre du projet Valbrux est de 125. La part publique investie dans le dispositif a permis d'atteindre le chiffre de 192.

Le taux de réussite moyen devant être atteint grâce au soutien FSE est de 70%, la réalité est inférieure et avoisine les 66%.

Une baisse générale de l'activité par rapport à 2019 a résulté de la crise sanitaire, elle correspond à 55% de moins en termes de validations organisées.

La difficulté de prise en charge efficace des candidats a aussi été une des conséquences de la crise.

Réalisations en chiffres

| Métiers | Sessions réalisées | Nbr de candidats inscrits | Nbr de candidats présents | Nbr de Titres délivrés | Taux de réussite |
|--|--------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------|------------------|
| Aide-comptable | 3 | 15 | 9 | 2 | 22,2% |
| Aide-ménager(ère) | 58 | 72 | 65 | 47 | 72,3% |
| Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) | 15 | 31 | 25 | 15 | 60,0% |
| Employé(e) administratif(ive) | 13,5 | 103 | 93 | 62 | 66,7% |
| Total | 89.5 | 221 | 192 | 126 | 65.6% |

FIGURE 27 : Réalisation par métier EPS- Région bruxelloise - 2020

¹⁸ Pour le métier d'employé(e) administratif(ive), l'activité du Centre de validation bruxellois des métiers du Tertiaire est répartie à 50%/50% entre Bruxelles Formation et l'Enseignement. Ceci explique la présence de chiffres non-entiers.

Le métier d'aide-ménager(ère) a pu fonctionner mais avec beaucoup moins de candidats par session compte tenu des différents protocoles sanitaires imposés.

Il en est de même pour le métier d'ouvrier(ère) boulanger(ère) pâtissier(ère) et du métier d'employé(e) administratif(ive).

Le métier d'aide-comptable a subi de plein fouet la situation sanitaire en ce compris l'accompagnement des candidats.

Situation de l'offre de validation

Malgré le contexte dramatique de la crise sanitaire, les Centres de validation ont maintenu une partie de leurs activités et ont réfléchi sur leur positionnement par rapport l'offre de validation.

Il en résulte que :

- ❖ Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles-Ouest :
 - maintien des activités pour le métier d'aide-ménager(ère);
 - création du métier de référent(te) encadrant(te) intersectoriel ;
 - réflexion/préparation à la création du métier d'accueillant(te) d'enfant.
- ❖ Centre de validation bruxellois des métiers du Tertiaire :
 - maintien des activités pour le métier d'aide-comptable ;
 - maintien du métier d'employé(ée) administratif(ve) en couple avec Bruxelles-Formation.
- ❖ Centre de validation des compétences EPS Ceria-Bruxelles :
 - maintien des activités pour le métier d'ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) ;
 - relance de la participation aux métiers de barman(maid), premier(ère) chef(fe) de rang et serveur(euse) de restaurant en collaboration avec Horeca Be Pro.

Actions d'amélioration/d'adaptation

Taux de réussite

Le taux de réussite de la plupart des métiers n'a pas atteint l'objectif car la prise en charge en distancié a montré ses limites.

Information, guidance et accompagnement

En début d'année (de janvier à mi-mars) chaque candidat a pu profiter d'une information sur le dispositif, d'une guidance formelle ou informelle afin d'effectuer, avec de lui, un travail réflexif sur ses prérequis. En outre, et si besoin, il a pu également bénéficier d'un accompagnement spécifique et personnalisé pouvant se traduire, soit par une séance de refresh, soit par la proposition d'un module court préparatoire à l'épreuve de validation. Ces modules ont été dispensés par le Centre de validation bruxellois des métiers du Tertiaire (formation Excel). Ces démarches ont eu pour but de réactiver certaines compétences existantes mais non immédiatement mobilisables par le candidat en vue de l'épreuve.

Durant les périodes sanitaires critiques de l'année, la situation a impliqué que les séances d'information, de guidance et l'accompagnement se sont déroulées dans certains cas en distancié.

Dans le cadre du projet SPOC et accompagnement, les Centres ont pu bénéficier, comme en 2019, d'une collaboration étroite avec certaines missions locales, ce qui a permis à un public ne maîtrisant pas suffisamment le français relatif au métier, de se préparer à la compréhension des consignes de l'épreuve. Par ailleurs, celles-ci ont également organisé des modules de gestion du stress à l'intention des candidats.

Un lien structurel a pu être modélisé en matière de collaboration avec les missions locales.

Taux de présence

Résultats mitigés quant au taux de présence qui s'explique par la crise du fait du souhait exprimé par certains candidats de reporter leur(s) épreuve(s).

Un nombre important de candidats sont restés sur la liste d'attente et devront être pris en charge prioritairement dès que la situation sanitaire le permettra.

Participation aux actions de la Célex

Le chargé de mission de l'EPS pour la validation des compétences a participé à toutes les réunions et actions demandées par la Célex. Tous les postes et mandats représentatifs de l'opérateur ont été assumés (Codi, Coda, Coref).

Le Centre de validation des compétences EPS Ceria-Bruxelles et le Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles-Ouest se sont investis dans le projet de validation en entreprise suite à la fermeture de l'hôtel Métropole en Région bruxelloise, mais également dans le cas de l'entreprise Copains group en activité en Région wallonne.

Le Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles-Ouest a témoigné lors de la rencontre annuelle des Centres de validation organisée par la Célex qui s'est déroulée en visioconférence.

Promotion du dispositif/projets

Diverses initiatives ont été prises par les Centres de validation de l'EPS, il en résulte que :

- ❖ Le Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles-Ouest a maintenu une permanence téléphonique afin d'informer régulièrement les candidats en attente sur l'évolution de la situation sanitaire ;
- ❖ Le Centre de validation des compétences EPS Ceria-Bruxelles a restructuré son fonctionnement pour une meilleure organisation des épreuves de validation.
- ❖ Le Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire a participé à l'organisation d'informations virtuelles une fois par mois.

1.3.c. SFPME

Introduction

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 2000 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. 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 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 et la Célex, qui œuvrent pour le développement du dispositif de validation en Région bruxelloise.

La Coordination bruxelloise de la VDC, lieu de concertation entre les acteurs bruxellois, s'est réunie 3 fois en 2020 afin de faire régulièrement le point sur le développement de l'offre et sur la gestion du fonds d'impulsion.

Le SFPME est un opérateur de formation instauré au sein du service public francophone bruxellois de la Commission communautaire française chargé de l'organisation de la formation en alternance à Bruxelles et du suivi des entreprises et des apprentis et stagiaires dans + de 200 métiers.

Pour la validation des compétences, le SFPME c'est aussi 2 Centres de validation actifs couvrant 5 métiers pour 10 UC actives :

- ❖ Centre de validation EFP : 4 métiers-9 UC
- ❖ Centre bruxellois tuteur(rice) en entreprise – SFPME : 1 métier - 1 UC

L'année 2020 n'a pas permis aux Centres de réaliser le volume d'activités souhaitées. Qu'il s'agisse de la formation au tutorat, des épreuves de validation

ou d'activités de promotion, toutes les activités ont été complètement suspendues entre le 15 mars et le 15 juin 2020 mais aussi entre 1er octobre et le 31 décembre 2020.

Réalisations en chiffres

| | Prévu (FSE) : | Réalisé : |
|------------------------------------|---------------|-----------|
| Sessions de validations réalisées | / | 52 |
| Inscriptions aux épreuves | / | 104 |
| Epreuves réalisées | 52 | 83 |
| Taux de présence | / | 79.8% |
| Titres délivrés suite aux épreuves | 36 | 58 |
| Taux de réussite | 70% | 69.9% |
| Personnes distinctes certifiées | / | 56 |
| Titres délivrés via la RAF | 181 | 0 |

FIGURE 28 : Réalisation "Validation des compétences" - SFPME (2020)

Réalisations par métier

| Métiers | Sessions réalisées | Nbr de candidats inscrits | Nbr de candidats présents | Nbr de Titres délivrés | Taux de réussite |
|----------------------------|--------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------|------------------|
| Coiffeur(euse) | 5 | 13 | 8 | 3 | 37,5% |
| Esthéticien(ne) | 5 | 16 | 10 | 7 | 70,0% |
| Peintre décorateur(rice) | 8 | 41 | 31 | 16 | 51,6% |
| Tuteur(rice) en entreprise | 34 | 34 | 34 | 32 | 94,1% |
| Total | 52 | 104 | 83 | 58 | 69.9% |

FIGURE 29 : Réalisation par métier - SFPME- 2020

Rapport du Centre- EFP

L'offre de validation proposée par l'EFP

- ❖ 4 métiers actifs :
 - Coiffeur(euse)
 - Esthéticien(ne)
 - Peintre décorateur(rice)
 - Serveur(euse) en salle (via la coupole Horeca)
- ❖ Unités de compétences actives :
 - 4 UC en coiffure
 - 4 UC en esthétique
 - 1 UC en peinture
- ❖ Pas de mise en œuvre de l'UC serveur en 2020

Activités réalisées 2020- Covid -19

| Métiers / UC | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Total général |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|---------------|
| Coiffeur(euse) | 4 | 13 | 22 | 23 | 8 | 70 |
| COIF1 | 2 | 3 | 12 | 11 | 4 | 32 |
| COIF2 | 2 | 5 | 5 | 8 | 4 | 24 |
| COIF3 | | 5 | 3 | 4 | | 12 |
| COIF4 | | | 2 | | | 2 |
| Esthéticien(ne) | | | 12 | 47 | 10 | 69 |
| ESTH1 | | | | 16 | 3 | 19 |
| ESTH2 | | | 6 | 10 | 3 | 19 |
| ESTH3 | | | 3 | 14 | 2 | 19 |
| ESTH4 | | | 3 | 7 | 2 | 12 |
| Peintre décorateur(rice) | 29 | 40 | 13 | 92 | 31 | 205 |
| PEINBAT2 | 29 | 36 | | | | 65 |
| PEINTDEC-1 | | 4 | 13 | 92 | 31 | 140 |
| Total général | 33 | 53 | 47 | 162 | 49 | 344 |

FIGURE 30 : Validation réalisées 2016-2020- EFP

Année Covid-19

Les objectifs annoncés pour 2020 étaient de 42 sessions pour 50 Titres obtenus. Avec nos 55 sessions planifiées nous pouvons présager que ces objectifs auraient été largement atteints. Malheureusement, avec la crise du COVID 19, nous n'avons pu organiser que 18 sessions débouchant sur 26 Titres obtenus. Pour 2021, l'EFP reste optimiste et annonce l'objectif de 53 sessions.

Renouvellement de l'agrément du Centre

Renouvellement de l'agrément du Centre pour les 3 métiers actifs et 9 UC

- ❖ Revue de Centre : 14-01-2020
- ❖ Audit interne : 11-02-2020
- ❖ Audit externe : 03-03-2020
- ❖ Avis de la Commission consultative et d'agrément n° CodaIV-19102020
- ❖ Date d'expiration : 26 novembre 2025

Participation au projet modules courts et longs en français

Nous travaillons avec les Missions locales d'Etterbeek et de Molenbeek pour que des candidats intéressés par la validation puissent passer les épreuves après avoir suivi des cours de français. Les validations sont respectivement en bien-être (coiffure et esthétique) et en peinture.

Organisation de séances collectives d'informations

Bien que plusieurs séances étaient planifiées, une seule séance a été organisée pour le métier de peintre décorateur(rice). Les autres séances ont été annulées à cause de la pandémie.

Participation à la mise à jour des référentiels en esthétique

Participation à la Coordination bruxelloise (opérationnelle et stratégique)

Validation métier du spectacle

L'EFPP avait été sollicité pour la mise en œuvre de la validation pour les régisseur(euse)s de spectacle. Bien que cette formation soit dans le catalogue de formation de l'EFPP, nous ne disposons pas de tout le matériel exigé dans le référentiel de validation. Nous avons envisagé l'idée de décentraliser le lieu de validation à l'auditoire Jacques Brel du CERIA mais nous avons reçu un avis négatif pour ce type de partenariat.

Rapport du Centre- Centre bruxellois Tuteur en entreprise- SFPME

Offre de validation

- ❖ 1 métier actif : Tuteur(rice) en entreprise
- ❖ 1 Unité de compétence active: Tuteur(rice) en entreprise

La validation proposée par le Centre-bruxellois « tuteur(rice) en entreprise »- SFPME, s'inscrit dans un processus global de formation et de dynamisation du métier de tuteur(rice).

Projet global Tuteur(rice) en entreprise

Dans le cadre de la programmation FSE 2014-2020, le SFPME s'est investi dans la formation des tuteur(rice)s en entreprise. Depuis 2015, le SFPME porte un projet dont l'objectif est de rencontrer un grand nombre d'entreprises afin de dispenser in situ une formation « Tuteur(rice) en entreprise ». Si cette formation individualisée, dispensée directement auprès des entreprises, est avant tout une première approche des tuteur(rice)s à leurs rôles et missions, l'objectif est également de proposer pour les tuteur(rice)s plus expérimenté(e)s, une validation de leurs compétences. Le SFPME porte donc un projet global destiné à professionnaliser le métier de tuteur(rice) pour :

- ❖ Accroître le niveau de compétence des futurs travailleurs et donc leur niveau d'employabilité
- ❖ Assurer une transition plus harmonieuse entre le monde de la formation et le monde de l'entreprise
- ❖ Renforcer l'attractivité de la formation en alternance auprès des entreprises et des apprenants
- ❖ Développer une véritable logique partenariale entre le monde de la formation et le monde de l'entreprise
- ❖ Améliorer les compétences des PME en matière de gestion des ressources humaines et de management

La validation que nous proposons est la finalisation du processus de formation et de professionnalisation du métier. Si elle permet la reconnaissance officielle des compétences professionnelles et qu'elle apporte la preuve des compétences pédagogiques des tuteur(rice)s, elle permet avant tout aux entreprises accueillantes de faire des choix réfléchis et pertinents lors du choix du tuteur(rice).

- ❖ Pédagogiquement, la formation proposée est construite sur base du référentiel métier élaboré dans le cadre de la validation de ce métier : Accueillir/Accompagner/Former et organiser la progression/Évaluer. Ce volet permet une préparation au passage de la validation.

- ❖ La formation comporte aussi un volet plus relationnel qui permet de travailler et d'améliorer la relation entre le tuteur(rice) et le tutoré(e) dans un objectif « gagnant-gagnant »

Promotion de la validation – lien avec la formation

La formation est une excellente porte d'entrée pour promouvoir la validation. Les différents acteurs du Centre sont constamment sur le terrain, directement au sein des entreprises :

- ❖ La validation est envisagée et proposée comme l'étape finale à la professionnalisation des tuteur(rice)s. 99% des candidats ont reçu la formation initiale, ce qui permet une préparation efficace à la validation et un taux de réussite quasi à 100%. Les liens entre formation et validation permettent une autopromotion et d'avoir une « niche » de candidats potentiels
- ❖ Si au terme de la formation, le tuteur(rice) est intéressé par la validation :
- ❖ 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.
- ❖ Une date est directement proposée dans le mois qui suit la formation, ce qui évite de devoir relancer les candidats.
- ❖ Les candidats sont contactés personnellement une semaine avant l'épreuve. Les modalités et consignes leur sont envoyées par mail à ce moment-là.

Cette interaction permet de diminuer le taux d'absentéisme et/ou de désistement.

Activités réalisées 2020- Covid-19

| Catégorie | Jan | Février | Mars | Avr | Mai | Juin | Juil | Aout | Sept | Oct | Nov | Dec | Total |
|-----------------------|-----|---------|------|-----|-----|------|------|------|------|-----|-----|-----|-------|
| Epreuves | 9 | 6 | 3 | 0 | 0 | 2 | 5 | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 34 |
| Particip aux épreuves | 9 | 6 | 3 | 0 | 0 | 2 | 5 | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 34 |
| Absent épreuves | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Echec | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Réussites | 8 | 5 | 3 | 0 | 0 | 2 | 5 | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 32 |
| Taux réussite | 89 | 83 | 100 | 0 | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 94 |

FIGURE 31: Validation réalisées 2020- Centre bruxellois Tuteur en entreprise - SFPME

Validations en entreprise

Depuis fin 2019, le Centre a marqué son intérêt pour la validation directement au sein des entreprises. Ce projet s'articule parfaitement avec le projet de former les tuteur(rice)s au sein même de leur environnement. Concrètement, la mise en route de cette validation au sein même des entreprises était fixé pour 2020.

L'objectif était d'organiser 10% de l'ensemble des validations en entreprise. Sur 34 validations – 11 ont été réalisées en entreprise. **L'objectif a été dépassé.**

Le nombre de validations pour le métier de tuteur(rice) est depuis 2016 en croissance constante.

Pour 2020, l'objectif était d'amener 25% des tuteur(rice)s formés à la validation. Sur 125 tuteur(rice)s formé(e)s, 34 validations. **L'objectif a été atteint.**

Participation à des séances d'info, salons...

En 2020, la participation active (promotion - présentation) du Centre n'a pas été sollicitée. Aucune séance d'info ou d'évènement n'a été initié par le centre.

Année Covid-19

Bien que le Centre ait atteint ses objectifs, l'année 2020 n'a pas permis au Centre de réaliser le volume d'activités souhaitées. Qu'il s'agisse de la formation, des épreuves de validation ou d'activités de promotion, toutes les activités ont été complètement suspendues entre le 15 mars et le 15 juin 2020 mais aussi entre 1^{er} octobre et le 31 décembre 2020.

Le volume d'activités planifié pour 2020 était de 250 tuteur(rice)s formé(e)s et 50 validations.

En considérant l'arrêt complet pendant une période de 6 mois et au regard des validations réalisées il y a tout lieu de penser que les prévisions auraient été au moins atteintes et probablement dépassées.

Renouvellement de l'agrément du Centre

- ❖ Audit interne : 29/01/2020
- ❖ Audit externe : 19/02/2020
- ❖ Avis de la Commission consultative et d'agrément n° CodaIV-19102020
- ❖ Date d'expiration : 26 novembre 2025

2. RÉGION WALLONNE

2.1. Introduction

Si l'année 2020 a principalement été marquée, négativement, par l'interruption des activités due à la pandémie et aux périodes de confinement, elle a également permis, de manière positive, un renforcement de la collaboration des chargés de mission des deux régions (Wallonie et Bruxelles), aussi bien entre eux qu'avec les membres de la Cellule exécutive, en vue prioritairement de maintenir un soutien à l'ensemble des Centres de validation, que ce soit pendant les périodes d'arrêt ainsi que lors des tentatives de reprise.

2.2. Rapport Inter-institutions publiques

2.2.a. Réalisations en chiffres

Quelques indicateurs - 2020

| | Global | Epreuve | RAF |
|--|--------|---------|-----|
| Centres de validation agréés et actifs | 33 | 33 | / |
| Métiers actif | 44 | 43 | 17 |
| UC actives | 104 | 92 | 44 |
| Titres de compétences délivrés | 2.244 | 1.261 | 983 |
| Personnes certifiées | 1.288 | 790 | 498 |

| | Dispositif | Région wallonne |
|------------------|------------|-----------------|
| Taux de présence | 87.7% | 87.7% |
| Taux de réussite | 79.7% | 84.1% |

Titres délivrés par institution publique et par processus

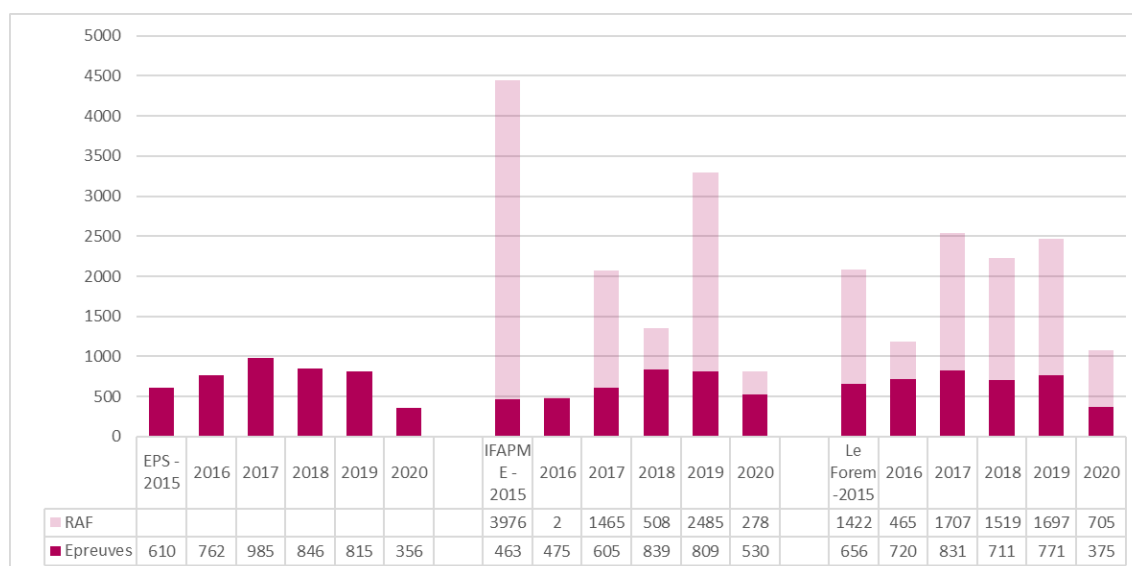


FIGURE 32 : Titres délivrés par institution publique et par processus, en Région wallonne (2015-2020)

Les épreuves de validation des compétences

Evolution du nombre d'épreuves réalisées et de Titres délivrés

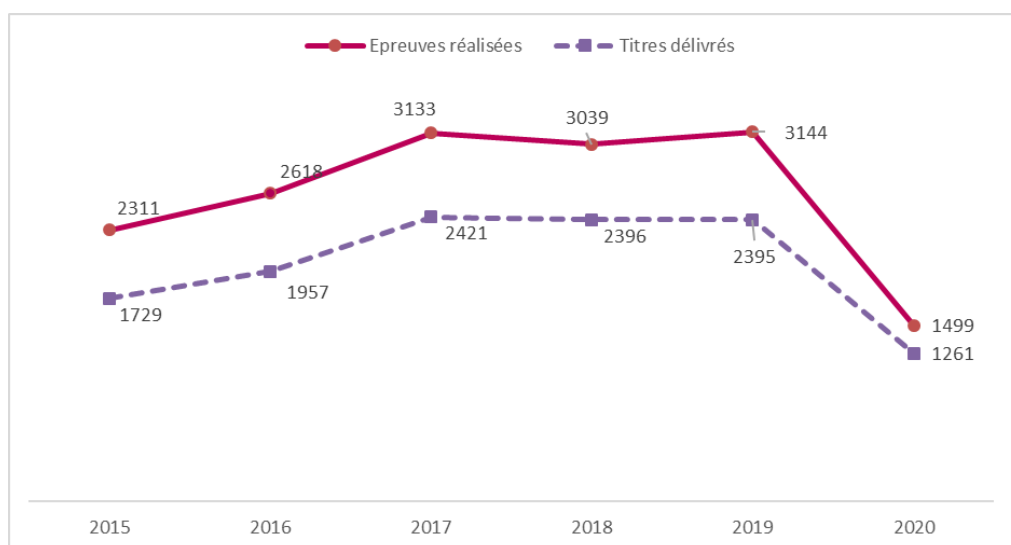


FIGURE 33 : Epreuves réalisées et Titres délivrés, en Région wallonne (2015-2020)

Evolution des épreuves par institution publique et par métier

| Institution publique / Métiers | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Total général |
|---|-------------|-------------|------------|-------------|------------|---------------|
| Enseignement de Promotion Sociale | 945 | 1204 | 972 | 1030 | 422 | 4573 |
| Aide-comptable | 26 | 4 | | | | 30 |
| Aide-ménager(ère) | 443 | 441 | 453 | 464 | 177 | 1.978 |
| Conducteur(rice) de chariot élévateur | 123 | 296 | 109 | 105 | 80 | 713 |
| Esthéticien(ne) | 1 | 3 | 35 | | | 39 |
| Employé(e) administratif(ive) | 106 | 64 | 72 | 104 | 53 | 401 |
| Fossoyeur(euse) | 35 | 24 | 18 | 33 | 14 | 124 |
| Installateur(rice) électricien(ne) industriel | | | | | 2 | 2 |
| Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel | 86 | 43 | 53 | 99 | 30 | 311 |
| Jardinier(ère) | 29 | 89 | 128 | 106 | 29 | 381 |
| Mécanicien(ne) automatique | 14 | 28 | | | 3 | 45 |
| Mécanicien(ne) d'entretien industriel | 28 | 28 | 19 | 34 | 19 | 128 |
| Monteur(euse) en chauffage et sanitaire | 2 | 28 | 25 | 7 | | 62 |
| Opérateur(rice) de prod. sur ligne industrielle | | 2 | | | 1 | 3 |
| Serveur(euse) restaurant | | | | 2 | | 2 |
| Technicien(ne) en système d'usinage | 43 | 37 | 41 | 44 | | 165 |
| Technicien(ne) PC & réseaux | 6 | 10 | 7 | 8 | 7 | 38 |
| Tôlier(ère) industriel | 3 | 4 | | | | 7 |
| Tuteur(rice) en entreprise | | 103 | 12 | 24 | 5 | 144 |
| FOREM | 1033 | 1147 | 941 | 1083 | 454 | 4658 |
| Réalisations – Centres Forem | 785 | 855 | 636 | 706 | 273 | 3.255 |
| Agent(e) d'accueil | 24 | 32 | 31 | 30 | 14 | 131 |
| Aide-comptable | 10 | 3 | | | | 13 |
| Aide-ménager(ère) | 74 | 59 | 36 | 48 | 21 | 238 |
| Carreleur(euse) | 25 | 35 | 17 | 47 | 38 | 162 |
| Coffreur(euse) | 3 | 2 | 5 | 6 | | 16 |
| Conducteur(rice) de chariot élévateur | 19 | 142 | 26 | 13 | 7 | 207 |
| Conducteur(rice) d'engins de terrassement | 11 | 5 | 5 | 12 | 4 | 37 |
| Conducteur(rice) de ligne de prod. en ind. ali. | | | | | 26 | 26 |
| Couvreur(euse) | 24 | 22 | 32 | 15 | 1 | 94 |
| Employé(e) administratif(ive) | 209 | 141 | 111 | 139 | 46 | 643 |
| Grimpeur(euse)-élagueur(euse) | 17 | | | 13 | | 30 |
| Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel | 16 | 16 | 9 | 16 | | 57 |
| Jardinier(ère) | 11 | 9 | 12 | 2 | | 34 |
| Maçon(ne) | 65 | 59 | 46 | 55 | 8 | 233 |
| Magasinier(ère) | | 1 | 3 | | 3 | 7 |
| Mécanicien(ne) réparateur(rice) des VP et VUL | 18 | 18 | 18 | 20 | | 74 |
| Monteur(euse) en chauffage et sanitaire | 18 | 14 | 9 | 5 | | 46 |
| Monteur(euse) frigoriste | 27 | 27 | 10 | 16 | 16 | 96 |
| Opérateur(rice) call center | 15 | 4 | 4 | 11 | 1 | 35 |
| Opérateur(rice) de prod. en ind. ali. | 11 | 4 | | 13 | | 28 |
| Opérateur(rice) de prod. sur ligne industrielle | 4 | 4 | 13 | 5 | 2 | 28 |
| Paveur(euse) | 18 | 49 | 18 | 12 | 11 | 108 |
| Peintre décorateur(rice) | 78 | 73 | 86 | 74 | 25 | 336 |
| Peintre industriel | 13 | 46 | 53 | 57 | 16 | 185 |

| | | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Plafonneur(euse)-cimentier(ère) | 14 | 6 | 11 | 23 | 10 | 64 |
| Poseur(euse) de fermetures menuisées | 34 | 28 | 20 | 33 | 12 | 127 |
| Technicien(ne) frigoriste | 3 | 6 | 6 | 6 | 8 | 29 |
| Technicien(ne) PC & réseaux | 17 | 35 | 32 | 25 | 6 | 115 |
| Tuteur(rice) en entreprise | 2 | 15 | 23 | 8 | | 48 |
| Vendeur(euse) automobile | 5 | | | 2 | 1 | 8 |
| Réalisations – Partenariats FOREM | 248 | 292 | 305 | 377 | 181 | 1.403 |
| Auxiliaire technique de spectacle | 29 | 23 | 22 | 19 | 6 | 99 |
| Barman(maid) | | | 1 | 11 | 8 | 20 |
| Coiffeur(euse) | 34 | 23 | 22 | 26 | 19 | 124 |
| Coiffeur(euse) autonome | 8 | 24 | 18 | 26 | 11 | 87 |
| Coiffeur(euse) manager(euse) | 2 | 2 | | | | 4 |
| Cuisinier(ère) travaillant seul(e) | | | | | 11 | 11 |
| Esthéticien(ne) | 12 | 26 | 31 | 77 | 16 | 162 |
| Monteur(euse) frigoriste | | | | | 4 | 4 |
| Mécanicien(ne) automatique | | | 2 | 17 | 16 | 35 |
| Mécanicien(ne) d'entretien industriel | | 10 | | | | 10 |
| Premier(ère) chef(fe) de rang | | | | 3 | | 3 |
| Serveur(euse) restaurant | | | 6 | 4 | 14 | 24 |
| Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement | 36 | 23 | 38 | 25 | 18 | 140 |
| Technicien(ne) en système d'usinage | 21 | 23 | 29 | 18 | 8 | 99 |
| Tôlier(ère) industriel | 5 | 3 | 21 | 33 | 21 | 83 |
| Technicien(ne) PC & réseaux | 101 | 132 | 89 | 105 | 24 | 441 |
| Tuteur(rice) en entreprise | | 8 | 11 | 7 | 5 | 31 |
| Tuyauteur(euse) industriel | | 5 | 15 | 6 | | 26 |
| IFAPME | 640 | 782 | 1126 | 1031 | 623 | 4202 |
| Aide-comptable | 90 | 47 | 83 | 53 | 21 | 294 |
| Aide-cuisinier(ière) en collectivité | | | | | 27 | 27 |
| Coiffeur(euse) | | | | 1 | | 1 |
| Couvreur(euse) | | | 20 | 25 | 3 | 48 |
| Découpeur(euse)-désosseur(euse) | 52 | 59 | 50 | 102 | 52 | 315 |
| Employé(e) administratif(ive) | 247 | 249 | 525 | 453 | 200 | 1674 |
| Employé(e) administratif(ive) des services comm. | 8 | | | | | 8 |
| Esthéticien(ne) | | | | | 10 | 10 |
| Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel | 24 | 34 | 30 | 67 | 20 | 175 |
| Jardinier(ère) | 6 | 6 | 3 | | | 15 |
| Maçon(ne) | | | 10 | | | 10 |
| Mécanicien(ne) d'entretien des VP et VUL | 14 | 10 | 2 | 3 | | 29 |
| Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) | 71 | 117 | 119 | 102 | 127 | 536 |
| Plafonneur(euse)-cimentier(ère) | 27 | 104 | 129 | 81 | 73 | 414 |
| Poseur(euse) de fermetures menuisées | 2 | 11 | 5 | 3 | | 21 |
| Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie | 65 | 70 | 138 | 138 | 90 | 501 |
| Technicien(ne) PC & réseaux | 23 | 26 | | | | 49 |
| Tuteur(rice) en entreprise | 11 | 49 | 12 | 3 | | 75 |
| Total général | 2618 | 3133 | 3039 | 3144 | 1499 | 13433 |

FIGURE 34 : Evolution du nombre d'épreuves réalisées par institution publique et par métier, en Région wallonne (2016-2020)

La Reconnaissance des Acquis de Formation

| Opérateurs | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Total général |
|----------------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|---------------|
| FOREM | 1422 | 465 | 1707 | 1519 | 1533 | 705 | 7351 |
| IFAPME | 3976 | 2 | 1465 | 508 | 2485 | 278 | 8714 |
| Total général | 5398 | 467 | 3172 | 2027 | 4018 | 983 | 16065 |

FIGURE 35 : Evolution de la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF), en Région wallonne (2015-2020)

2.2.b. Rapport d'activité

Les équipes des Centres agréés pour la validation des compétences ainsi que le(s) chargé(s) de mission des institutions publiques membres du CVDC essaient toujours, dans la mesure du possible, de répondre positivement aux demandes ainsi que de participer aux actions menées par la Cellule exécutive, en fonction de leurs disponibilités, dans un souci de collaboration et de mutualisation entre institutions publiques. Ces contributions peuvent prendre différentes formes ; ci-dessous, quelques exemples représentatifs.

- ❖ Fin décembre 2019 – mars 2020 : dans le cadre d'une fermeture d'entreprise, projet de validation des compétences des **travailleurs** du site de production d'**Unilever** à Forest pour les métiers de conducteur(rice) de chariot élévateur, de conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire, de tuteur(rice) ou de mécanicien(ne) d'entretien industriel. Cette **action conjointe** a pu être menée grâce à la **réactivité** des Centres de validation des compétences de **Bruxelles Formation**, du **Forem**, et de l'**Enseignement de promotion sociale**.
- ❖ 15 mai 2020 : **présentation** du **rapport d'activité** du Consortium pour l'année 2019 aux membres de la **Commission consultative et d'agrément**. Cette production est le fruit d'un **travail collectif et collaboratif** qui a été réalisé de concert par les membres de la Cellule exécutive ainsi que l'ensemble des chargé(e)s de mission des deux régions. Sa présentation, pour la partie propre aux chargé(e)s de mission, en a été assurée par Xavier Coppe en tant que représentant, ce choix ayant été opéré en raison notamment du format, par vidéoconférence, de l'événement.
- ❖ 15 – 16 – 22 juin 2020 : dans le cadre d'une gestion des ressources humaines, projet de validation des compétences des **travailleurs** de l'entreprise **Copains.group** située à Strépy-Bracquegnies pour l'UC1 (*Réaliser différentes sortes de pains et de croquants (pistolets, baguettes, etc.)*) du métier d'ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère). L'**EPS** et l'**IFAPME** avaient décidé de répondre conjointement au projet. Ce dernier s'est déroulé à cheval sur les années 2019-2020 et a réuni respectivement les équipes du Centre Epicuris et du Centre de validation des compétences EPS CERIA-Bruxelles. La mutualisation des ressources humaines des deux Centres a ainsi permis de répondre plus adéquatement à l'organisation des trois sessions. En outre, la mise en commun des documents ressources de chacun des deux Centres a conduit à des **échanges entre les équipes inter-opérateurs**.

- ❖ 15 octobre 2020 : matinée de **présentation** de la **validation des compétences en milieu carcéral** par les deux chargées mission qui ont été engagées par le Forem pour ce projet. Cette présentation s'adressait à **l'ensemble des chargés de mission** ainsi qu'aux membres de la Cellule exécutive et a permis de **mieux appréhender le travail** qui était réalisé dans ce cadre et ainsi en **assurer un meilleur soutien**.

Extension des publics cibles – Validation des compétences en milieu carcéral (Forem)

Bien que les deux chargées aient été engagée par le Forem, elles sont appelées à **collaborer avec l'ensemble** des Centres de validation, toutes institutions confondues, en vue de valider les compétences des détenus. Aussi, le détail de leurs activités a été intégré à cette partie inter-institutions publiques

Les deux chargées de mission engagées par le Forem en décembre 2018 et septembre 2019 ont poursuivi l'extension et la consolidation de l'offre de validation des compétences au sein des établissements pénitentiaires wallons.

Les actions principales de 2020 ont été les suivantes :

- ❖ Poursuite du projet au sein de la prison de Marche-en-Famenne
- ❖ Implémentation pérenne au sein de la prison d'Ittre : installation dans les locaux, communication aux détenus et au personnel pénitentiaire, création des canaux de contact et de premières collaborations
- ❖ Rendez-vous avec les candidats potentiels détenus et suivi des dossiers dans les deux établissements pénitentiaires (Marche-en-Famenne et Ittre)
- ❖ Visite de la prison de **Leuze-en-Hainaut** et présentation du projet à la direction et à la déléguée partenariats extérieurs auprès des Maisons de Justice, ainsi que l'organisation d'une visite de la prison de Marche-en-Famenne et présentation des épreuves déjà réalisées au sein de celle-ci.

En 2020, les épreuves suivantes ont pu être réalisées :

- ❖ **Au sein de la prison de Marche-en-Famenne :**
 - 1ère épreuve serveur(euse) restaurant Intramuros (24/02) – 1 candidat/1 réussite
 - 1ère épreuve peintre-décorateur(rice) 1 Intramuros (22/01) – 1 candidat/1 réussite
 - 2e épreuve peintre-décorateur(rice) 1 Intramuros (28/8) – 1 candidat/0 réussite
 - 1ère épreuve peintre-décorateur(rice) 3 Intramuros (28/8) – 1 candidat/1 réussite
 - 2e épreuve coiffeur(euse) 1 Intramuros (11/3) – 4 candidats/4 réussites
 - Planification de deux épreuves extramuros (agent(e) d'accueil et jardinier(ère)) – Non abouti en raison de la crise sanitaire
- ❖ **Au sein de la prison d'Ittre :**
 - Planification de séances d'information extramuros en présentiel ou à distance
 - Organisation de deux épreuves extramuros (coiffeur(euse) 1 et 2)

La période de confinement a été mise à profit pour mettre en place des actions spécifiques, notamment :

- ❖ **Suivi des dossiers à distance :**
- ❖ Au moyen de la boîte mail interne à la prison de Marche-en-Famenne (Prison Cloud)
- ❖ Via les acteurs de suivi psychosocial au sein de la prison d'lttre
- ❖ Récolte **statistique** systématique et intégration au sein d'une base de données
- ❖ Finalisation des **documents officiels** de validation des compétences spécifiques pour le projet en milieu carcéral (D75, D76, D77) en vue de garantir la démarche qualité et de systématiser les procédures
- ❖ Création/Amélioration des **documents de communication, d'entretien et de suivi** (documents d'information, canevas d'entretien, outil de planification des entretiens, check-list pour la réalisation d'épreuve intramuros, etc.)
- ❖ Prise de nouvelles régulières auprès des **Centres de validation partenaires** en vue **du maintien du contact**
- ❖ Prise de contact et rencontre avec les **acteurs externes de l'insertion socioprofessionnelle en prison** (Forem et Actiris) et renforcement de la collaboration avec les **services interne** (Service d'Aide aux détenus, promotion sociale, formateurs, etc.)
- ❖ Perfectionnement de divers **outils de travail périphériques utilisés lors des entretiens** tels que les screening métiers du Forem ou encore un inventaire des métiers disponibles en validation des compétences mais soumis à un accès à la profession spécifique
- ❖ Formations des deux chargées de missions en vue d'une réflexion autour des **outils de rencontre et de suivi** (Formation au bilan de compétences et à l'« accompagnement de la prise de conscience des compétences professionnelles »)
- ❖ **Nouvelle communication** aux détenus autour des nouveaux métiers ouverts à la validation des compétences
- ❖ **Présentation** (Teams) du projet **aux chargé(e)s de mission** validation des compétences
- ❖ **Poursuite de l'organisation d'épreuves Intramuros à la prison de Marche-en-Famenne** lorsque cela était possible (prospection de la possibilité de reconstitution de l'épreuve peintre-décorateur(ice) 4, planification de nouvelles épreuves serveur(euse) restaurant et cuisinier(ère) travaillant seul(e) pour début 2021, réflexion sur les possibilités d'une validation des compétences en lien avec la formation non qualifiante en électricité).

2.3. Rapport des institutions publiques

2.3.a. Enseignement de Promotion sociale

Introduction

L'année 2020 a été particulièrement perturbée par la crise Covid.

En effet, dès le mois de mars, plusieurs protocoles sanitaires dictés par la Fédération Wallonie Bruxelles se sont succédés et leurs applications ont eu un impact sur le fonctionnement des écoles de Promotion sociale qui hébergent les Centres de validation. De ce fait l'organisation globale de la validation des compétences en a été affectée.

Le rapport d'activité ci-dessous détaille les actions qui ont été malgré tout mises en œuvre pour maintenir autant que possible la qualité du service en étroite collaboration avec la Célex.

Cadre institutionnel

Objectifs de l'opérateur

L'Enseignement de Promotion sociale se veut un opérateur dynamique de validation des compétences afin de répondre à un double objectif :

- ❖ offrir à toute personne adulte la possibilité d'entrer dans un dispositif lui permettant une reconnaissance officielle de ses compétences ;
- ❖ participer à l'apprentissage tout au long de la vie par la prise en compte des Titres de compétence en termes de valorisation des acquis afin d'alléger un parcours de formation.

Moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs

Le Cabinet de la ministre de tutelle et le Conseil général de l'Enseignement de Promotion sociale soutiennent le dispositif de validation des compétences de plusieurs manières :

- ❖ en participant au financement de la Célex ;
- ❖ en procurant aux Centres de validation les moyens humains et matériels pour fonctionner ;
- ❖ en investissant dans la gestion du dispositif par la fonction d'un chargé de mission ;
- ❖ en soutenant les initiatives de développement de l'offre ;
- ❖ en invitant les Conseils des études de ses écoles, tous réseaux confondus, à valoriser les Titres de compétence détenus par les personnes désireuses de reprendre une formation, leur permettant ainsi de bénéficier de dispenses.

Le Fond social européens accompagne le dispositif de validation des compétences dans le cadre de son projet ValWal en privilégiant les actions suivantes :

- ❖ Amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats.

- ❖ Différencier et adapter les modalités d'accès à la validation au public et aux compétences visés.
- ❖ Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats.
- ❖ Augmenter, pour les candidats, les possibilités de reprise d'études ou de formation.
- ❖ Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence obtenus par les candidats au sein des entreprises et des secteurs professionnels.

Etat initial 2019 et situation 2020

L'enveloppe annuelle fermée de 566.000 € couvrant, pour l'ensemble des régions, l'implication de l'EPS au dispositif de validation, a été reconduite. Elle comprend la participation au financement du Consortium de validation et les coûts liés au fonctionnement des Centres de validation (cf. *Figure 36: Répartition du budget - Région wallonne - EPS (2019-2020)*)

| Répartition du budget | 2019 | 2020 |
|----------------------------|-------|------|
| Fonctionnement de la Célex | 22,5% | 34% |
| Fonctionnement des Centres | 77,5% | 66% |

FIGURE 36 : Répartition du budget - Région wallonne - EPS (2019-2020)

Le montant réservé aux Centres de validation de la Région wallonne s'élevait en 2020 à 271.994 €.

L'apport FSE destiné aux Centres de validation concernant le projet ValWal s'élevait à 22.771 €

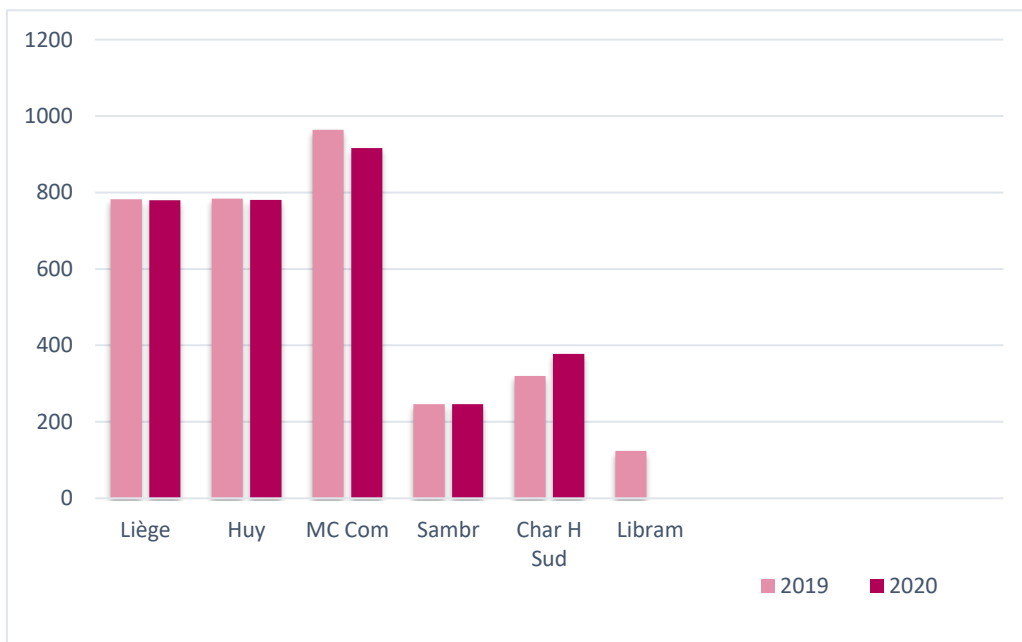


FIGURE 37 : Comparaison ressources humaines 2019 et 2020 en périodes (1p=1,5h) - EPS

En 2020, les Centres de validation ont reçu des moyens humains quasi identiques par l'opérateur à ceux de 2019. Sauf pour un Centre de validation qui a cessé ses activités pour des raisons organisationnelles.

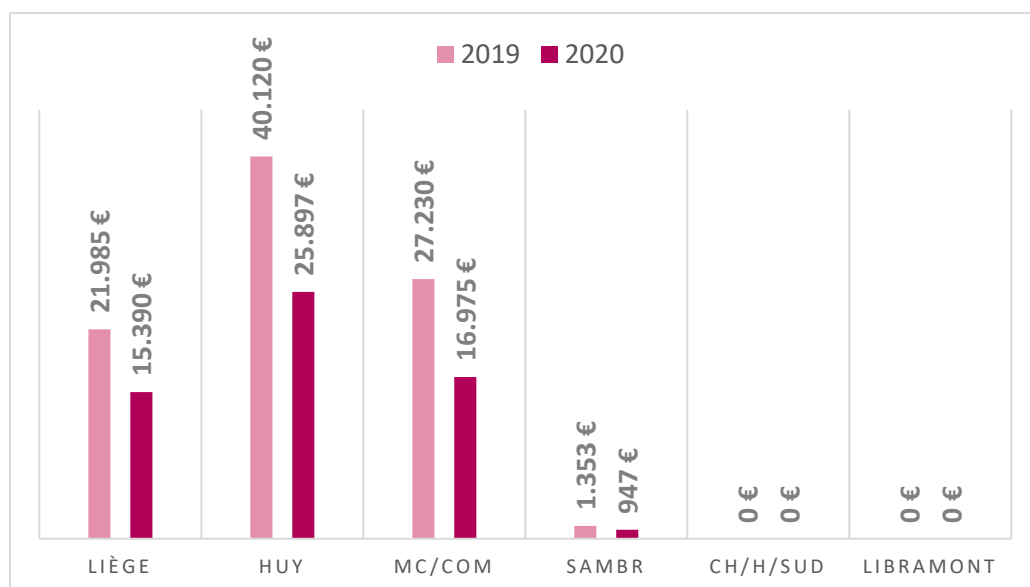


FIGURE 38 : Comparaison ressources matérielles 2019 et 2020-EPS

En 2020, les Centres de validation ont été tributaires d'une diminution de 30 % de leurs ressources matérielles compte tenu d'une contribution plus importante aux frais de fonctionnement de la Célex et du fait de l'enveloppe budgétaire fermée.

Un Centre a souhaité transformer ses moyens déclinés aux ressources matérielles en ressources humaines. Un Centre a cessé ses activités.

Offre de validation et réalisation 2020

Récapitulatif de l'offre de validation

- ❖ 5 Centres de validation agréés
- ❖ 5 Centres de validation actifs
- ❖ 12 métiers actifs
- ❖ 19 Unités de compétences actives
- ❖ 234 sessions de validations réalisées
- ❖ 464 inscriptions aux épreuves
- ❖ 422 candidats présents (taux de présence : 90,9%)
- ❖ 356 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 84,4 %)
- ❖ 245 personnes distinctes certifiées

Le nombre d'épreuves prévues suite à l'apport FSE est de 87. La part publique investie dans le dispositif a permis d'atteindre le chiffre de 422.

Le taux de réussite moyen devant être atteint grâce au moyens FSE est de 70%, la réalité est supérieure et avoisine les 85%.

Une baisse générale de l'activité par rapport à 2019 a résulté de la crise sanitaire, elle correspond à 57% de moins en termes de Titres de compétence délivrés.

Réalisations en chiffres

| Métiers | Sessions réalisées | Nombre de candidats inscrits | Nombre de candidats présents à l'épreuve | Nombre de Titres délivrés | Taux de réussite |
|---|--------------------|------------------------------|--|---------------------------|------------------|
| Aide-ménager(ère) | 96 | 192 | 177 | 153 | 86,4% |
| Conducteur(trice) de chariot élévateur | 80 | 80 | 80 | 72 | 90,0% |
| Employé(e) administratif(ive) | 17 | 69 | 55 | 26 | 47,3% |
| Fossoyeur(euse) | 6 | 20 | 14 | 14 | 100,0% |
| Installateur(rice) électricien(ne) industriel | 1 | 2 | 2 | 2 | 100,0% |
| Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel | 13 | 32 | 30 | 29 | 96,7% |
| Jardinier(ère) | 6 | 32 | 29 | 29 | 100,0% |
| Mécanicien(ne) automatique | 1 | 3 | 3 | 3 | 100,0% |
| Mécanicien(ne) d'entretien industriel | 5 | 19 | 19 | 17 | 89,5% |
| Opérateur(rice) de prod. sur ligne industrielle | 1 | 1 | 1 | 1 | 100,0% |
| Technicien(ne) PC & réseaux | 3 | 9 | 7 | 5 | 71,4% |
| Tuteur(rice) en entreprise | 5 | 5 | 5 | 5 | 100,0% |
| Total | 234 | 464 | 422 | 356 | 84,4% |

FIGURE 39 : Réalisation par métier - EPS- Région wallonne - 2020

Le métier d'aide-ménager(ère) a, malgré tout, rencontré un franc succès compte tenu d'une forte demande féminine travaillant ou souhaitant travailler au sein de sociétés du secteur des services.

Il en est de même pour celui de conducteur(rice) de chariot élévateur compte tenu de l'importance du secteur de la logistique dans le Hainaut-occidental.

Hors mis la période généralisée de confinement de mars/avril, ce métier a pu être proposé de manière régulière du fait des espaces physiques à disposition rencontrant toutes les garanties de distanciation sociale prévues par les protocoles sanitaires qui se sont succédés.

Situation de l'offre de validation

Malgré le contexte dramatique de la crise sanitaire, les Centres de validation ont réfléchi sur leur positionnement par rapport l'offre de validation.

Il en a résulté que :

- ❖ le Centre de validation de l'EPS de Liège a investi et s'est préparé à offrir le métier de technicien(ne) en électricité (finalisation prévue en 2021) ;
- ❖ le Centre de validation de l'EPS de Mouscron-Comines-Picardie a décidé de renoncer au métier d'aide-comptable car trop peu de demandes. Il a développé son offre de sessions pour le métier de conducteur(rice) de chariot élévateur et est en attente de finalisation du métier d'employé(e) administratif(ive) des services commerciaux (prévu 2021). Il a également adapté le métier d'installateur(rice) en sanitaire avec le nouveau référentiel de monteur(euse) en chauffage central et sanitaire.
- ❖ Outre son offre déjà bien achalandée, le Centre de validation de l'EPS de Huy-Waremme a réfléchi et finalisé le développement de son offre par la création du métier de référent(e) encadrant(e) intersectoriel afin de

répondre aux souhaits des pouvoirs locaux. Il a également renoncé au métier d'employé(e) administratif(ive) des services commerciaux car trop peu de demandes.

- ❖ le Centre de validation de l'EPS de Charleroi Hainaut-Sud a réfléchi et finalisé le développement de son offre par la création du métier de référent(e) encadrant(e) intersectoriel afin de répondre également aux souhaits des pouvoirs locaux et d'un développement géographique de ce métier ;
- ❖ le Centre de validation de l'EPS de Sambreville a maintenu ses activités tout en cherchant de nouveaux partenariats pour le métier de tôlier(ère) industriel.

Actions d'amélioration/ d'adaptation

Taux de réussite

Le taux élevé de réussite de la plupart des métiers résulte d'une prise en charge du candidat dès son entrée dans le processus.

Guidance et accompagnement

Chaque candidat a pu profiter d'une guidance formelle ou informelle afin d'effectuer, avec de lui, un travail réflexif sur ses prérequis. En outre, et si besoin, il a pu également bénéficier d'un accompagnement spécifique et personnalisé pouvant se traduire, soit par une séance de refresh, soit par la proposition d'un module court préparatoire à l'épreuve de validation. Ces démarches ont eu pour but de réactiver certaines compétences existantes mais non immédiatement mobilisables par le candidat en vue de l'épreuve.

Durant certaines périodes de l'année, la situation sanitaire a impliqué que la guidance et l'accompagnement se sont déroulés dans certains cas en distancié de manière efficace.

Taux de présence

Les bons résultats relatifs au taux de présence s'expliquent par une démarche systématique de rappel adressée aux candidats la veille de l'épreuve.

Il est à remarquer qu'un nombre important de candidats a souhaité reporter son inscription aux vues des circonstances du moment.

Participation aux actions de la Célex

Le chargé de mission de l'EPS pour la validation des compétences a participé à toutes les réunions et actions demandées par la Célex. Tous les postes et mandats représentatifs de l'opérateur ont été assumés (Codi, Coda, Corefs).

Le Centre de validation de l'EPS de Liège s'est investi dans le projet de validation en entreprise suite à la fermeture de l'usine Lipton Unilever de Forest.

Le Centre de validation de l'EPS de Huy-Waremme a témoigné lors de la rencontre annuelle des Centres de validation organisée par la Célex qui s'est déroulée en visioconférence.

Promotion du dispositif/projets

Diverses initiatives ont été prises par les Centres de validation de l'EPS, il en résulte que :

- ❖ le Centre de validation de l'EPS de Huy-Waremme, avec le chargé de mission, ont procédé les 11 et 15 septembre à deux séances d'informations numériques « Validation et valorisation dans les pouvoirs locaux » qui ont rencontré un vif succès.
- ❖ le Centre de validation de l'EPS Mouscron – Comines – Picardie a reconduit le projet avec la mission régionale de Wallonie picarde d'accompagnement à la validation et à l'emploi de chercheurs d'emploi dans le secteur de la logistique.

2.3.b. [IFAPME](#)

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 de la personne, avec une attention particulière pour l'apport bénéficiaire.

Réalisation en chiffres

Récapitulatif de l'offre de validation et réalisation 2020

- ❖ 7 Centres de validation agréés
- ❖ 5 Centres de validation actifs
- ❖ 10 métiers actifs
- ❖ 25 Unités de compétences actives
- ❖ 159 sessions de validations réalisées
- ❖ 726 inscriptions aux épreuves (= nombre d'inscriptions à une session)
- ❖ 623 candidats présents (taux de présence : 86 %)
- ❖ 530 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 85 %)
- ❖ 278 Titres délivrés par RAF
- ❖ 292 personnes distinctes certifiées

2020 - une année à part entière

L'année 2020 a été marquée par la **crise sanitaire** que nous connaissons en raison de la COVID-19 dont les **impacts** se sont ressentis :

- ❖ Pour les Centres en termes de **gestion d'activité** :
 - La planification prévisionnelle initiale n'a pu être que partiellement concrétisée et a dû faire l'objet d'adaptations par la suite (application des mesures gouvernementales), le tout en devant tenir compte de périodes de suspension et de reprise **complète ou partielle d'activité**.
 - Il y a eu moins de demandes de candidats – divers facteurs peuvent être avancés tels que des retards ou des clôtures dans les formations organisées chez les partenaires ; une certaine crainte de la part des candidats ; une vision faussée de l'activité du dispositif.
 - Des difficultés RH – évaluateurs et observateurs – notamment dues au télétravail qui a été imposé comme norme ainsi qu'à l'éventuelle suspension des formations au sein du Centre (formateurs en chômage technique).
 - La mise en stand-by de certaines activités ou projets qui avaient été envisagés pour l'année écoulée.
- ❖ Sur les **réalisations en chiffres**

L'offre de validation

La fusion des Centres IFAPME de Liège-Huy-Waremme et de Verviers, effective à partir de janvier 2020 en ce qui concerne la validation, a conduit au passage de **7 Centres agréés**, au lieu de 8 précédemment. L'activité de validation était alors répartie sur **9 sites de validation** distincts.

Parmi ces Centres, **5** d'entre eux ont pu être **actifs** durant le courant de l'année 2020 ; les Centres IFAPME de Namur-Brabant wallon et AutoFORM n'ayant pu organiser d'épreuves durant les périodes d'activité faute de peu/en l'absence de demande de candidats.

En 2020, il n'y a pas eu de nouvel agrément ou d'extension d'agrément à un métier/site. En effet, les Centres se sont concentrés sur l'**offre existante** ainsi que sur la **reprise des activités** de validation durant le second semestre : reprogrammer les sessions qui n'ont pas pu avoir lieu durant le confinement de mars à mai ; apporter une réponse positive, dans la mesure du possible, aux nouvelles demandes de candidats. Dans cette optique, trois Centres ont mené à bien et avec succès leurs démarches de renouvellement d'agrément dans le délai imparti des trois mois après introduction du dossier de demande au Comité directeur : le Centre AutoFORM, le Centre IFAPME de Liège-Huy-Verviers et le Centre IFAPME de Dinant.

Sur les 20 métiers, regroupant 56 unités de compétences, que compte l'offre de validation des Centres dépendants de l'IFAPME, **10 métiers** ont été **actifs** (50%) pour un total de **25 unités de compétence** (45% de mise en œuvre). Les raisons pouvant expliquer ces taux sont les suivantes :

- ❖ absence de candidats
- ❖ problème(s) de RH et/ou d'équipement et/ou d'infrastructure et/ou d'agrément AFSCA
- ❖ UC n'étant pas en lien avec le marché de l'emploi
- ❖ crise sanitaire - secteurs qui tournent au ralenti : peu ou pas d'offres d'emploi/de postes à pourvoir

Deux métiers ont été mis en œuvre de manière effective à partir de 2020 :

- ❖ l'aide-cuisinier(ière) en collectivité au sein du Centre Epicuris
- ❖ l'esthéticien(ne) au sein du Centre IFAPME de Liège-Huy-Verviers

En 2020, 59% des épreuves ont porté sur 11 métiers identifiés comme en pénurie ou fonctions critiques, à savoir 55% de son offre de validation (cf. *Figure 40 : IFAPME – 2020 – Offre de validation : Centres (actifs) – Sites – Métiers (actifs)*) .

| Centres agréés | Sites | Métier(s) |
|------------------------------------|--|--|
| Centre IFAPME Charleroi | Gilly | tuteur(rice) ; mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers ; <u>employé(e) administratif(ive)</u> ; serveur(euse) restaurant ; couvreur(euse) ; technicien(ne) PC & Réseaux ; employé(e) administratif(ive) des services commerciaux |
| | Site extérieur de Nivelles | <u>employé(e) administratif(ive)</u> |
| Centre IFAPME Dinant | Dinant | <u>aide-comptable</u> ; <u>installateur(rice) électricien(ne) résidentiel</u> |
| Centre IFAPME Luxembourg | Libramont | ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) ; coiffeur(euse) ; <u>couvreur(euse)</u> ; <u>maçon(ne)</u> |
| Centre IFAPME Liège-Huy-Verviers | Liège | <u>employé(e) administratif(ive)</u> ; <u>aide-comptable</u> ; <u>esthéticien(ne)</u> |
| | Verviers | <u>plafonneur(euse)-cimentier(ère)</u> ; poseur(euse) de fermetures menuisées |
| Centre IFAPME Namur-Brabant wallon | Les Isnes/Gembloux | couvreur(euse) |
| Epicuris | Villers-le-Bouillet + les unités mobiles | ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) ; <u>découpeur(euse)-désosseur(euse)</u> ; <u>préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie</u> ; serveur(euse) restaurant ; barman(maid) ; <u>premier(ère) chef(fe) de rang</u> ; <u>aide-cuisinier(ère) en collectivité</u> |
| AutoFORM | Liège | mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers |

FIGURE 40 : IFAPME – 2020 – Offre de validation : Centres (actifs) – Sites – Métiers (actifs)

| Métiers en pénurie ou fonctions critiques | Nombre d'épreuves | Centre(s) concerné(s) |
|---|-------------------|---|
| ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) | 127 | Centre Epicuris – Centre IFAPME Luxembourg |
| <u>préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie</u> | 90 | Centre Epicuris |
| <u>plafonneur(euse)-cimentier(ère)</u> | 73 | Centre IFAPME Liège-Huy-Verviers |
| découpeur(euse)-désosseur(euse) | 52 | Centre Epicuris |
| installateur(rice) électricien(ne) résidentiel | 20 | Centre IFAPME Dinant |
| couvreur(euse) | 3 | Centre IFAPME Luxembourg – Centre IFAPME Charleroi – Centre IFAPME Namur-Brabant wallon |
| <u>poseur(euse) de fermetures menuisées</u> | / | Centre IFAPME Liège-Huy-Verviers |
| coiffeur(euse) | / | Centre IFAPME Luxembourg |
| maçon(ne) | / | Centre IFAPME Luxembourg |
| <u>premier(ère) chef(fe) de rang</u> | / | Centre Epicuris |
| serveur(euse) restaurant | / | Centre Epicuris – Centre IFAPME Charleroi |

FIGURE 41 : IFAPME – 2020 – Métiers en **pénurie** ou fonctions critiques – Par ordre décroissant

Les réalisations

Comme déjà évoqué plus haut, **la crise sanitaire** a eu des **impacts** sur les **réalisations en chiffres** pour l'année 2020.

Activités des Centres agréés

Bien que nous puissions, de manière générale, constater une très nette baisse par rapport aux années précédentes nous pouvons relever les **éléments** suivants :

- ❖ Grâce à la mobilisation des équipes des Centres, **159 sessions** de validation ont pu être organisées et ainsi permettre à **726 candidats** de

s'inscrire à une épreuve, ce qui représente un taux d'activité de 64% par rapport à la moyenne des trois années précédentes (de 2017 à 2019).

- ❖ Malgré un très beau **taux de présence de 86%** aux épreuves nous notons toutefois qu'il s'agit du **deuxième** taux le plus bas depuis 2010. En effet, en dépit de la réactivité des équipes à réaffecter, dans la mesure du possible, des places vacantes à des candidats, des absences, liées majoritairement à la crise sanitaire, n'ont pu être évitées (exemples : mise en quarantaine du candidat ou de l'un de ses proches ; symptômes ; test positif ; ...).
- ❖ L'année 2020 a été marquée par le plus haut **taux de réussite**, qui s'élève à **85%**, jamais enregistré depuis les dix dernières années.
- ❖ Le tout a conduit à la délivrance, après épreuves, de **530 Titres de compétence** au bénéfice de **292 personnes distinctes**.

Ces résultats sont le fruit du **travail** réalisé au **quotidien** par les **équipes des Centres** afin de proposer des épreuves de validation aux candidats dans ce **contexte si particulier et difficile** qu'a été l'année 2020.

Dispositif de la Reconnaissance des Acquis de Formation

Les chiffres liés à ce dispositif sont également inférieurs aux années précédentes (à l'exception des années 2012 et 2016) et s'expliquent principalement par les **retards** pris dans (cf. *Figure 42 : IFAPME – Evolution du nombre de Titres délivrés via la RAF – de 2011 à 2020*):

- ❖ le travail d'extraction des bénéficiaires réalisé en interne. L'IFAPME a pu transmettre au CVDC, en tout ou en partie, les données relatives aux bénéficiaires des années académiques 2018-2019 et 2019-2020 ;
- ❖ l'organisation ainsi que la réalisation des épreuves certificatives au sein des Centres de formation du Réseau en raison de la crise sanitaire liée à la COVID-19

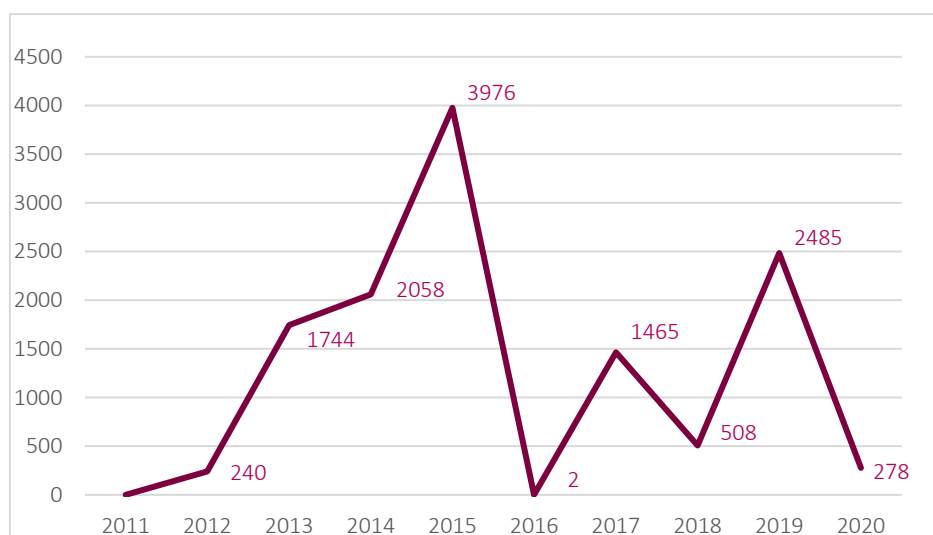


FIGURE 42 : IFAPME – Evolution du nombre de Titres délivrés via la RAF – de 2011 à 2020

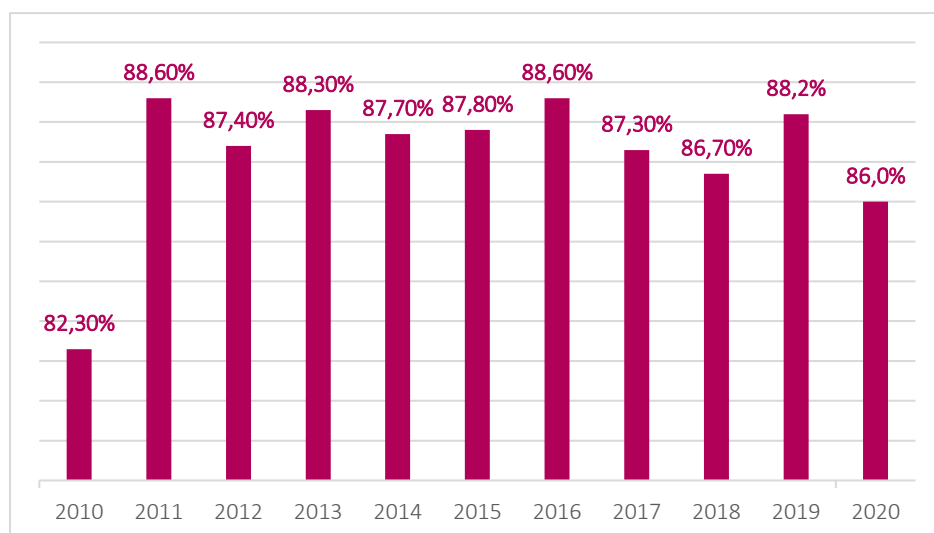


FIGURE 43 : IFAPME – Taux de présence des candidats – de 2010 à 2020

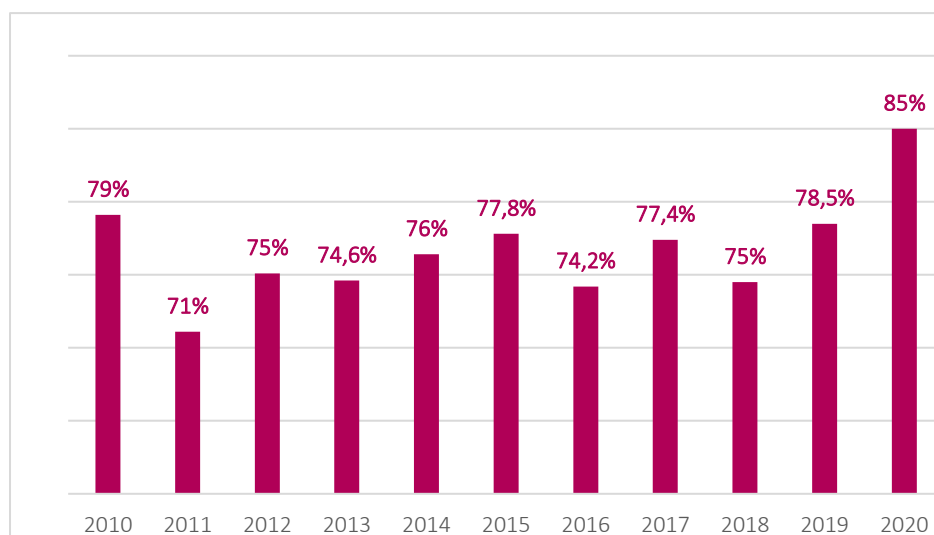


FIGURE 44 : IFAPME – Taux de réussite des candidats – de 2010 à 2020

Réalisations par métier

| Métiers | Sessions réalisées | Nbr de candidats inscrits | Nbr de candidats présents | Nbr de Titres délivrés | Taux de réussite |
|--|--------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------|------------------|
| Aide-comptable | 4 | 36 | 21 | 13 | 61,9% |
| Aide-cuisinier(ière) en collectivité | 13 | 31 | 27 | 22 | 81,5% |
| Couvreur(euse) (SFMQ-10/2017) | 1 | 4 | 3 | 3 | 100,0% |
| Découpeur(euse)-désosseur(euse) | 13 | 54 | 52 | 50 | 96,2% |
| Employé(e) administratif(ive) | 38 | 236 | 200 | 143 | 71,5% |
| Esthéticien(ne) | 4 | 12 | 10 | 8 | 80,0% |
| Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel | 6 | 22 | 20 | 16 | 80,0% |
| Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) | 32 | 138 | 127 | 120 | 94,5% |
| Plafonneur(euse)-cimentier(ère) | 28 | 87 | 73 | 65 | 89,0% |
| Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie | 20 | 106 | 90 | 90 | 100,0% |
| Total | 159 | 726 | 623 | 530 | 85% |

FIGURE 45 : Réalisation par métier - IFAPME - 2020

Comme déjà mentionné plus haut, nous sommes à **50% de mise en œuvre effective** en ce qui concerne l'offre des métiers au sein des Centres.

Les métiers ci-dessous n'ont pu être mis en œuvre pour les **raisons** suivantes :

- ❖ mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers : problème de RH ; faute de candidats (crise sanitaire – secteur qui tourne au ralenti)
- ❖ technicien(ne) PC & Réseaux : problèmes de RH et d'infrastructure
- ❖ coiffeur(euse) : faute de candidats ; crise sanitaire – mesures gouvernementales à l'encontre des métiers de contact.
- ❖ maçon(ne) : faute de candidats ; pas de possibilité de reprise d'activité de validation par le Centre au second semestre
- ❖ serveur(euse) restaurant ; tuteur(rice) ; premier(ère) chef(fe) de rang ; barman(maid) ; employé(e) administratif(ive) des services commerciaux ; poseur(euse) de fermetures menuisées : faute de demande de candidats

Notons les quelques **remarques** suivantes concernant le tableau « Réalisations par métier » et **relatives à la reprise des activités** de validation au sein des Centres après le confinement :

- ❖ Les métiers de bouche font déjà l'objet, en temps habituel, de règles d'hygiène strictes, les impacts de la crise sanitaire ont donc consisté en un renforcement accru de celles-ci.
- ❖ Les métiers de contact ayant spécifiquement fait l'objet de mesures gouvernementales durant la crise sanitaire, il n'a pas été possible de planifier de sessions en dehors de celles réalisées avant la mi-mars.
- ❖ Les métiers de l'administratif ont dû préalablement faire l'objet d'adaptations afin de respecter les mesures sanitaires : réduire le nombre maximum de candidats par session (parfois de moitié) ou recourir à des locaux de plus grande capacité le cas échéant ; limiter la circulation et la manipulation des documents entre les personnes ; désinfecter le matériel en cours de session.
- ❖ Les métiers de la construction se déroulant au sein de logettes cela permet à chaque candidat de disposer de son propre espace de travail ; la planification des sessions devait toutefois tenir compte des disponibilités des infrastructures ainsi que des RH.

Accompagnement des candidats

La crise sanitaire a incité les Centres à **adapter** leur **mode de fonctionnement** notamment en termes d'accompagnement et de prise en charge des candidats avec la mise en place de :

- ❖ séances d'informations à distance via un outil de vidéoconférence, cela concerne plus particulièrement les séances collectives à destination de partenaires ;
- ❖ entretiens téléphoniques individuels en remplacement des entretiens/guidances habituellement réalisés en présentiel .

Il conviendra par la suite d'évaluer d'une part, les avantages et inconvénients de recourir à l'une ou l'autre de ces pratiques et d'autre part, l'intérêt ou non de les pérenniser dans le process.

Participation aux actions menées par la Cellule exécutive du Consortium

Les équipes des **Centres** agréés, les **collaborateurs** des différents services de l'administration centrale ainsi que la **chargée de mission** essaient autant que faire se peut, en fonction des thématiques abordées ainsi que de leur disponibilité, de **prendre part aux actions** menées par la Cellule exécutive du Consortium.

2.3.c. [Le Forem](#)

[Réalisation en chiffres](#)

Récapitulatif de l'offre de validation

- ❖ 23 Centres de validation actifs
- ❖ 33 Métiers actifs, couvrant 69 UC actives

| | Prévu (FSE) : | Réalisé : |
|------------------------------------|---------------|-----------|
| Sessions de validations réalisées | / | 246 |
| Inscriptions aux épreuves | / | 520 |
| Epreuves réalisées | 1.125 | 454 |
| Taux de présence | / | 87% |
| Titres délivrés suite aux épreuves | 787 | 375 |
| Taux de réussite | 70% | 82.6% |
| Personnes distinctes certifiées | / | 262 |
| Titres délivrés via la RAF | 1070 | 705 |

Réalisations par métier

| Métiers | Sessions réalisées | Nbr de candidats inscrits | Nbr de candidats présents | Nbr de Titres délivrés | Taux de réussite |
|---|--------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------|------------------|
| Agent(e) d'accueil | 17 | 17 | 14 | 13 | 92,9% |
| Aide-ménager(ère) | 22 | 24 | 21 | 17 | 81,0% |
| Auxiliaire technique de spectacle | 2 | 7 | 6 | 4 | 66,7% |
| Barman(maid) | 8 | 8 | 8 | 7 | 87,5% |
| Carreleur(euse) | 36 | 40 | 38 | 37 | 97,4% |
| Coiffeur(euse) | 10 | 23 | 19 | 10 | 52,6% |
| Coiffeur(euse) autonome | 3 | 14 | 11 | 5 | 45,5% |
| Conducteur(rice) de chariot élévateur | 8 | 8 | 7 | 7 | 100,0% |
| Conducteur(rice) de ligne de prod. en ind. ali. | 8 | 26 | 26 | 26 | 100,0% |
| Conducteur(rice) d'engins de terrassement | 3 | 4 | 4 | 3 | 75,0% |
| Couvreur(euse) | 1 | 1 | 1 | 1 | 100,0% |
| Cuisinier(ère) travaillant seul(e) | 6 | 12 | 11 | 11 | 100,0% |
| Employé(e) administratif(ive) | 8 | 71 | 43 | 28 | 65,1% |
| Esthéticien(ne) | 6 | 16 | 16 | 8 | 50,0% |
| Maçon(ne) | 8 | 9 | 8 | 7 | 87,5% |
| Magasinier(ère) | 4 | 4 | 3 | 2 | 66,7% |
| Mécanicien(ne) automatique | 4 | 16 | 16 | 15 | 93,8% |
| Monteur(euse) frigoriste | 5 | 20 | 20 | 20 | 100,0% |
| Opérateur(rice) call center | 1 | 1 | 1 | 1 | 100,0% |
| Opérateur(rice) de prod. sur ligne industrielle | 2 | 2 | 2 | 2 | 100,0% |
| Paveur(euse) | 3 | 11 | 11 | 7 | 63,6% |
| Peintre décorateur(rice) | 16 | 27 | 25 | 21 | 84,0% |
| Peintre industriel | 4 | 18 | 16 | 16 | 100,0% |
| Plafonneur(euse)-cimentier(ère) | 12 | 12 | 10 | 8 | 80,0% |
| Poseur(euse) de fermetures menuisées | 5 | 12 | 12 | 11 | 91,7% |
| Serveur(euse) restaurant | 8 | 15 | 14 | 13 | 92,9% |
| Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement | 7 | 21 | 18 | 15 | 83,3% |
| Technicien(ne) en système d'usinage | 8 | 8 | 8 | 6 | 75,0% |
| Technicien(ne) frigoriste | 2 | 8 | 8 | 8 | 100,0% |
| Technicien(ne) PC & réseaux | 11 | 38 | 30 | 21 | 70,0% |
| Tôlier(ère) industriel | 6 | 21 | 21 | 20 | 95,2% |
| Tuteur(rice) en entreprise | 1 | 5 | 5 | 4 | 80,0% |
| Vendeur(euse) automobile | 1 | 1 | 1 | 1 | 100,0% |
| Total | 246 | 520 | 454 | 375 | 82,6% |

FIGURE 46 : Réalisation par métier - Le Forem (2020)

Dispositif de la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF)

En parallèle à la réalisation des épreuves, Le Forem participe au processus de **Reconnaissance des acquis de formation (RAF)**, renforçant ainsi sa stratégie d'intégration du dispositif de validation des compétences dans ses propres outils d'identification des compétences.

En 2020, ce dispositif RAF a permis de délivrer **705 Titres dans 14 métiers** (cf.

Figure 47 : Titres de compétence délivrés via la RAF en 2020 – Le Forem).

| Métiers | 2020 |
|---|------------|
| Agent(e) d'accueil | 99 |
| Carreleur(euse) | 151 |
| Couvreur(euse) | 31 |
| Employé(e) administratif(ive) | 127 |
| Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel | 92 |
| Maçon(ne) | 76 |
| Opérateur(rice) call center | 11 |
| Opérateur(rice) de prod. en industrie alimentaire | 9 |
| Opérateur(rice) de prod. sur ligne industrielle | 13 |
| Paveur(euse) | 28 |
| Peintre décorateur(rice) | 43 |
| Peintre en bâtiment | 1 |
| Plafonneur(euse)-cimentier(ère) | 20 |
| Vendeur(euse) automobile | 4 |
| Total général | 705 |

FIGURE 47 : Titres de compétence délivrés via la RAF en 2020 – Le Forem

Cadre institutionnel

Axe management

Après une année 2019 très positive, qui avait permis de rebooster le dispositif, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, en 2020, année « covid », les deux périodes de confinement successives et les mesures sanitaires strictes imposées aux Centres de validation n'ont pas permis d'atteindre les objectifs quantitatifs, qui ont chuté de moitié.

Le Forem s'est donc concentré sur les objectifs qualitatifs et a tout mis en œuvre pour maintenir et même renforcer ses engagements, avec les priorités suivantes :

- ❖ Maintenir autant que possible l'activité et le service aux citoyens : réalisation d'épreuves quand les conditions l'ont permis, participation aux actions de la Célex
- ❖ Poursuivre l'extension de l'offre métiers considérés comme porteurs et d'avenir par les secteurs, centres, sites, en prévision d'une relance en 2021
- ❖ Elargir l'accès au dispositif à différents publics cibles, via des partenariats, tout en maintenant la garantie qualité
- ❖ Continuer à garantir l'accompagnement et la guidance des usagers, notamment via l'adaptation des modalités et l'utilisation des outils de communication à distance
- ❖ Consolider le pilotage du dispositif afin d'en accroître l'efficacité et d'en réduire certains coûts.

Axe financier

Le Forem, en exécution du nouvel Accord de coopération de 2019, a maintenu son soutien au développement du dispositif et à la Cellule exécutive du Consortium via :

- ❖ le détachement de personnel, équivalent, en 2020, à cinq agents ;
- ❖ le financement de deux chargées de mission (2 ETP, engagements en décembre 2018 et septembre 2019) pour le développement de la validation des compétences en milieu carcéral ;
- ❖ un apport financier via un budget spécifique propre en soutien aux différents coûts liés aux épreuves, à l'extension des métiers et des Centres en fonction des évolutions et besoins du marché.

Principales actions- orientation et résultats

Maintien de l'activité des centres - Réalisation- Epreuves

Malgré les confinements successifs et les mesures sanitaires très strictes qui leur ont été imposées, les Centres ont tout mis en œuvre pour maintenir le service au public. Comme le montre le tableau suivant, la quasi-totalité a été en mesure de réaliser des épreuves, dans le respect de la distanciation sociale et du nombre de personnes admises.

Le Forem et ses Centres ont bien entendu participé aux actions de communication de la Cellule exécutive afin de maintenir le partage d'informations et le service au public de manière optimale.

Les Centres qui en ont éprouvé le besoin ont également pu bénéficier du soutien du Service Références et Compétences du Siège central pour l'encodage des sessions/candidats, la mise en place des épreuves à blanc, la création de consignes (ex. valoriste généraliste)

| Centre | Métier | Epreuves |
|--|--|----------|
| Centre Coach Charleroi et Liège | Coiffeur(euse) | 19 |
| | Coiffeur(euse) autonome | 11 |
| | Esthéticien(ne) | 16 |
| | Tuteur(rice) en entreprise | 5 |
| Centre de compétence Technocampus | Monteur(euse) frigoriste | 4 |
| | Technicien(ne) en système d'usinage | 8 |
| | Tôlier(ère) industriel | 21 |
| Centre de compétence Forem - Logistique Liège | Conducteur(rice) de chariot élévateur | 3 |
| | Magasinier(ère) | 3 |
| Centre de Compétence Forem - Pigments | Peintre industriel | 16 |
| Centre de compétence Forem Tourisme Marche-en-Famenne | Agent(e) d'accueil | 14 |
| Centre de compétence Forem-ConstruForm Châtelineau | Carreleur(euse) | 32 |
| | Conducteur(rice) d'engins de terrassement | 4 |
| | Maçon(ne) | 7 |
| | Paveur(euse) | 11 |
| Centre de compétence Forem-ConstruForm Grâce-Hollogne | Carreleur(euse) | 6 |
| | Couvreur(euse) | 1 |
| | Maçon(ne) | 1 |
| Centre de compétence Forem-FormAlim | Conducteur(rice) de ligne de prod. en ind. alimentaire | 26 |
| Centre de compétence Forem-Logistique La Louvière | Conducteur(rice) de chariot élévateur | 4 |
| | Vendeur(euse) automobile | 1 |
| Centre de compétence Forem-Wallonie Bois | Poseur(euse) de fermetures menuisées | 12 |
| Centre de compétence Technifutur | Mécanicien(ne) automatique | 16 |
| Centre de compétence Technobel | Technicien(ne) PC & réseaux | 16 |
| Centre de compétence TechnocITé | Technicien(ne) PC & réseaux | 8 |
| Horeca Formation Wallonie | Barman(maid) | 8 |
| | Cuisinier(ère) travaillant seul(e) | 11 |
| | Serveur(euse) restaurant | 14 |
| Le Forem - Centre de formation Construction Tournai | Plafonneur(euse)-cimentier(ère) | 10 |
| Le Forem -Centre de formation du Brabant wallon | Peintre décorateur(rice) | 25 |
| Le Forem-Centre de formation Corail | Technicien(ne) PC & réseaux | 6 |
| Le Forem-Centre de formation de Dinant | Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle | 2 |
| Le Forem-Centre de formation de Floreffe | Employé(e) administratif(ive) | 43 |
| Le Forem-Centre de Formation de Mons | Aide-ménager(ère) | 18 |
| | Monteur(euse) frigoriste | 16 |
| | Technicien(ne) frigoriste | 8 |
| Le Forem-Centre de formation de Mouscron | Opérateur(rice) call center | 1 |
| Le Forem-Centre de formation de Saint-Servais | Aide-ménager(ère) | 3 |
| T-Event | Auxiliaire technique de spectacle | 6 |
| | Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement | 18 |

FIGURE 48 : Epreuves réalisées par centre de validation et métier (2020)

Taux de réussite

Grâce à des modalités de guidance et d'accompagnement adaptée, le taux de réussite moyen a atteint **83%** en 2020.

Un élément agissant de manière significative sur le taux de réussite reste le profil des candidats. Plus ceux-ci sont proches de l'emploi, ont de l'expérience professionnelle et/ou bénéficient de parcours de formation complets, plus le taux de réussite est élevé.

Extension de l'offre

Le Forem a poursuivi l'extension de son offre métiers et a introduit, en 2020, les demandes d'agrément suivants :

- ❖ Métier de **fontainier(ère)** au **Centre de compétences Polygone de l'eau**, d'abord en tant que site extérieur du **Centre de compétences Formalim**, ensuite en tant que Centre agréé (agrément obtenu début 2021)
- ❖ Métier de **valoriste généraliste** – **Centre de formation de Mons** en partenariat avec le CISP Le Plein Air (introduction reportée de 2019 et réalisation de l'épreuve à blanc)
- ❖ Métiers **d'agent(e) d'accueil** – **Centre de formation de Charleroi**

Afin de répondre aux besoins du marché et, en même temps, aux conditions liées au confinement, le Forem a proposé la création d'une **épreuve à distance** pour le métier **d'opérateur(rice) call center**. Une Commission de référentiels débutera au premier semestre 2021, à laquelle participeront les deux Centres du Forem spécialisés dans ce domaine, à savoir le **Centre de formation de Liège-Val Benoît** et le **Centre de formation de Mouscron**.

Extension des publics cibles – Validation des compétences des travailleurs en entreprise

Le Forem a contribué à la définition des principes et concepts de base du projet **Valent** du Consortium, projet qui vise à augmenter la notoriété du dispositif auprès des employeurs en les impliquant dans la validation des compétences de leurs travailleurs, de manière collective, principalement sur leurs propres sites, au sein des entreprises.

Cette contribution s'est traduite par :

- ❖ L'analyse du projet par la chargée de mission, le Service Références et Compétences, le Service juridique et le Service aux entreprises
- ❖ La participation aux groupes de travail en vue de partager les concepts, possibilités et contraintes liés au fonctionnement et aux obligations de l'Office
- ❖ La rédaction d'une note à l'attention du Cabinet de tutelle, en vue d'obtenir un consensus et un positionnement officiel sur l'orientation et les concepts de base.

En 2021, les modalités pratiques seront finalisées par un groupe de travail inter-opérateurs et l'Accord de coopération d'exécution sera rédigé, avec le soutien du Service juridique du Forem.

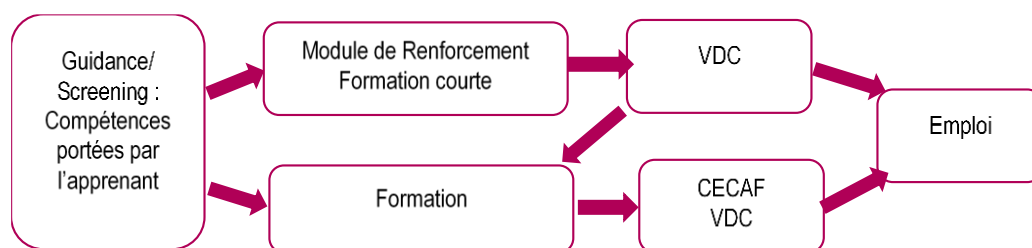
En janvier 2020, le Centre de compétence Formalim de Verviers a participé à la validation des compétences des travailleurs de Lipton à la suite de la fermeture du site de Forest pour le métier de **conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire**.

Extension des publics cibles – création de parcours menant à la certification/validation des compétences pour les publics plus éloignés de l'emploi et des épreuves

Accompagner les citoyens dans l'acquisition, l'amélioration, la valorisation de compétences est une mission prioritaire du Forem. Elle porte aussi bien sur l'insertion des demandeurs d'emploi que la mobilité des travailleurs, l'accompagnement des jeunes et des publics les plus fragilisés. Le dispositif de validation des compétences est bien intégré à cet accompagnement.

Formations courtes de renforcement

D'une manière générale, dans le but d'accompagner le public faiblement qualifié et éloigné de l'emploi dans un processus d'acquisition de compétences menant à un emploi de qualité et durable, les Centres de formation et validation des compétences du Forem développent des parcours de formation/certification accompagnés, progressifs et imbriqués.



Exemples :

- ❖ Validation des compétences : 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), Mmaçon(ne), opérateur(rice) de production sur ligne industrielle, paveur(euse), peintre décorateur(rice), peintre industriel, technicien(ne) en système d'usinage**. L'année 2020, vu la situation sanitaire, a principalement permis d'analyser et sensibiliser les Centres aux possibilités, opportunités et impacts de cette pratique.
- ❖ Formation Bureau : le **parcours « Préformation - Agent d'accueil – Employé polyvalent »** est en construction et intègre les mêmes outils d'identification et validation des compétences qui permettront au candidat de progresser et monter en qualification en fonction de ses acquis et de son projet professionnel.

Projet « Passerelles et transition »

Le Forem participe au projet « **Passerelles et transition** » piloté par l'Instance bassin Formation-Enseignement Hainaut-Sud dont l'objectif général est de construire des filières de formation intégrées dans une logique de complémentarité et passerelles entre opérateurs de formation, notamment les Centres d'insertion socio-professionnelle, le Forem et l'Enseignement de Promotion sociale.

Pour l'apprenant, cela signifie qu'il peut, sur base de bilans et de passerelles interopérateurs, monter en compétences et en qualifications et les faire certifier en fin de parcours en présentant des épreuves certificatives telles que la validation des compétences ou la certification des compétences acquises en formation.

Les expérimentations en cours portent sur six métiers : **installateur(rice) électricien(ne), couvreur(euse), cuisinier(ère), soudeur(euse), employé(e) administratif(ive) (bureautique), préparateur(rice) de commandes logistiques.**

Le schéma du parcours proposé à des stagiaires installateur(rice)s électricien(ne)s résidentiel sortant d'un CISP. Mis en place en 2020 mais retardé en raison de la crise sanitaire, le **Centre de compétence Constriform Hainaut** va tester, en 2021, un module de 160 heures intitulé « En route vers la certification ».

Projet PARS - Reconnaissance des acquis d'apprentissage en CISP

Le Forem participe également au projet PARS, qui vise la valorisation des acquis d'apprentissage en CISP, l'amélioration de la « porosité » entre opérateurs par la mise en place de parcours plus fluides et plus aisés, la validation des compétences étant considérée comme tremplin permettant des dispenses et une accélération des parcours.

Ce projet a été initié en 2019 à la demande de l'Interfédé et est piloté par le Service public de Wallonie et l'OCDE. Les analyses ont été réalisées en 2020, les conclusions et propositions seront présentées en 2021.

Création de passerelles de formation pour le métier d'Electricien



BASSIN EFE
INSTRUMENTATION • ENVIRONNEMENT QUALITE • FORMATION • EMPLOI
HAINAUT SUD

Entrée en formation CISP

Entrée permanente

- 18 mois de formation ;
- Entrée permanente en formation ;
- CISP participants : FUNOC et Quelque Chose A Faire

Recrutement des stagiaires

17 février 2020
(concernent stagiaires CISP depuis +/- 6 mois)

- Recrutement au sein des deux CISP participants ;
- Critères de sélection à définir ;
- **En théorie** : Peut intervenir à n'importe quel moment de la formation après 6 mois ou plus dans le CISP
- **En pratique** : Certains stagiaires peuvent être prêts plus tôt que les 6 mois de formation CISP définis. C'est au formateur de décider sur base prérequis acquis par le stagiaire

Module challenge

Mars 2020
(1^{er} module mis en place)

- 40h (= 1 semaine) ;
- 10 à 15 stagiaires maximum par module ;
- Si pas assez de stagiaires pour le module : prévoir recrutement ? ;
- Module composé de 5 parties (pas obligatoire de suivre les 5)
- **Ceux qui ne font pas les 5 parties retournent dans le CISP auprès du formateur qui donne formation aux stagiaires qui ne sont pas en module Challenge ;**
- Objectif : familiariser avec le Centre de formation Forem

Réunion d'entrée en CECAF court

1 mois avant la fin de formation CISP

- Réunion de bilan intermédiaire avant la fin de formation CISP ;
- 3 points importants à y aborder
 - Combien restent-ils de candidats en formation ?
 - Organiser le module CECAF court (160h) en fonction de la date de fin de formation de chaque stagiaire
 - Organiser un « bilan forem » pour personnaliser le module CECAF court à chaque stagiaire

Poursuite de la formation CISP

Mars 2020 -> Fin de formation

- Reprise après le débriefing post module challenge ;
- Jusque la fin de la formation CISP (durée totale : 18 mois)

Debriefing entre le formateur CISP et le stagiaire

Mars 2020
(à la fin du module challenge)

- Au terme du module challenge ;
- Se fait le dernier jour : le vendredi ;
- Retour dans le CISP pour le débriefing ;
- Attitude positive pour encourager le stagiaire ;
- N'influence pas la réussite de la formation CISP ;
- Évaluation sans répercussion

Fin de la formation CISP

18 mois après l'entrée en formation

Module CECAF court

Tout de suite après la formation CISP

- 160h (= 4 semaines) ;
- Pour les stagiaires en fin de formation CISP ;
- Personnalisé pour chaque stagiaire ;
- **C'est le formateur CISP qui évalue et dit si le stagiaire est prêt pour le CECAF**
- Objectif : obtention du CECAF ;
- Réduire au maximum le temps d'attente entre la fin de formation CISP et le CECAF court pour permettre une continuité dans l'apprentissage et ne pas laisser les gens dans une période de non activité

Jobcoaching

Après obtention du CECAF

- Objectif : Mise à l'emploi ;
- Par le Forem ou la Mirec **en collaboration avec le CISP, surtout si celui-ci s'occupe également de mise à l'emploi**
- **Demander, si collaboration avec la Mirec, si c'est possible de passer directement en phase 3 ou 4 du jobcoaching pour une mise à l'emploi rapide ;**
- Adressage ?
- **S'assurer au moment du coaching ou avant celui-ci que le stagiaire a eu l'opportunité de passer son brevet VCA**

Projet pilote 2019-2020

À l'initiative de l'IBEFE Hainaut Sud

F.ANNEXES

1. LISTE DES TITRES DE COMPÉTENCE DISPONIBLES

Nous portons votre attention sur le fait que cette liste est arrêtée en date du 25/01/2021

Si vous souhaitez prendre connaissance du point de situation actualisé, nous vous invitons à vous rendre notre site 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
- ❖ Métiers de la valorisation des déchets
- ❖ Pouvoirs publics
- ❖ Secteur du Bois
- ❖ Secteur du Textile
- ❖ Secteur Horeca
- ❖ Service aux personnes

166 Titres de compétence associés à 65 métiers

| Secteurs d'activités | Code Rome V3 | Métiers | Unités de compétence |
|---|--------------|--------------------|---|
| ADMINISTRATION - ÉCONOMIE - GESTION | 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 |

| Secteurs d'activités | Code Rome V3 | Métiers | Unités de compétence |
|----------------------|---------------------------------------|---|--|
| | | | ACP2: Tenir la comptabilité clients sous l'angle comptable et TVA au moyen de l'outil informatique |
| | | | ACP3 : Tenir la comptabilité financière au moyen de l'outil informatique |
| | | | ACP4 : Assister le responsable dans les travaux de clôtures et dans le traitement des opérations diverses, 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 |
| ARTS CULTURE ET | L1503/L1504/ L1505/L1506/ L1507 | AUXILIAIRE TECHNIQUE SPECTACLE DE | AUXISPEC1 : Transporter et placer le matériel de spectacle |
| | | | AUXISPEC 2 : Câbler le matériel de spectacle et effectuer des réparations de base |
| | 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 |
| | | | TECSPEC1 : Réaliser le montage d'un plateau |

| Secteurs d'activités | Code Rome V3 | Métiers | Unités de compétence |
|----------------------|---------------------------------------|---|--|
| | L1503/L1504/ L1505/L1506/ L1507 | TECHNICIEN(NE) DES ARTS DE LA SCÈNE ET DE L'ÉVÈNEMENT | TECSPEC2 : Réaliser une installation d'éclairage TECSPEC3 : Réaliser une installation sonore |
| AUTOMOBILE | 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 |
| | 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 |
| CHIMIE | 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) |

| Secteurs d'activités | Code Rome V3 | Métiers | Unités de compétence |
|--|--------------|---|--|
| | | | <p>OPC2 : Réaliser des analyses chimiques de contrôle (Chimie de base)</p> <p>OPC4 : Assurer la maintenance de premier niveau d'une installation chimique (Chimie de base et/ou pharmacie)</p> |
| COMMERCE ET DISTRIBUTION | D1404 | VENDEUR(EUSE) AUTOMOBILE | VENDAUT1 : Assurer la vente de véhicules neufs |
| | | | VENDAUT2 : Assurer la vente de véhicules d'occasion |
| CONSTRUCTION | 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) 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 | | | |

| Secteurs d'activités | Code Rome V3 | Métiers | Unités de compétence |
|----------------------|--------------|------------------|---|
| | | | levage à l'aide d'une chargeuse pelleteuse |
| | | | 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 |
| | | | 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 |
| | 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 |

| Secteurs d'activités | Code Rome V3 | Métiers | Unités de compétence |
|----------------------|-----------------------|--------------------------------------|---|
| | | | MAC-7 : Réaliser une maçonnerie de parement au mortier |
| | F1603 | MONTEUR(EUSE) EN CHAUFFAGE SANITAIRE | MONTCHAUFSAI-1 : Exécuter le montage d'une installation d'éléments rigides assemblés par emboîtement |
| | | | MONTCHAUFSAI-2 : Exécuter le façonnage et le placement de tuyauteries métalliques, synthétiques et d'acier fileté |
| | | | MONTCHAUFSAI-3 : Exécuter le placement et le raccordement d'appareillage de chauffage |
| | | | MONTCHAUFSAI-4 : Exécuter le façonnage et le placement de conduites d'évacuation des eaux usées, placement et raccordement d'appareils sanitaires |
| | F1702 | PAVEUR(EUSE) | PAV1 : Réaliser un revêtement en pavés autobloquants et en dalles |
| | | | PAV2 : Réaliser un revêtement en pavés en pierre naturelle |
| | | | 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 |

| Secteurs d'activités | Code Rome V3 | Métiers | Unités de compétence |
|----------------------|--------------|--|---|
| | | | 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 |
| 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 | MONTFRIG-1 : Monter et raccorder une tuyauterie et ses composants frigorifiques par brasage ou au moyen de raccords mécaniques |
| | | | MONTFRIG-2 : Placer les canalisations électriques, raccorder les parties électriques des composants ainsi que les circuits au tableau électrique |
| | F1306 | TECHNICIEN(NE) FRIGORISTE | TECFRO11 : Assurer la mise en service, la maintenance et le dépannage d'une installation frigorifique |

| Secteurs d'activités | Code Rome V3 | Métiers | Unités de compétence |
|--|--|--|---|
| ENVIRONNEMENT | A1201 | GRIMPEUR(EUSE) - ÉLAGUEUR(EUSE) | GRIMPELAG1 : Réaliser des travaux de taille sur un arbre |
| | | | GRIMPELAG2 : Réaliser des travaux de démontage d'un arbre |
| | A1202/A1203 | JARDINIER(ÈRE) D'ENTRETIEN | JARDIENT : Réaliser les travaux de préparation, entretenir une pelouse, planter des surfaces paysagères, contrôler la végétation et appliquer la lutte intégrée |
| INDUSTRIE ET COMMERCE ALIMENTAIRES | H2102 | CONDUCTEUR(RICE) DE LIGNE DE PRODUCTION INDUSTRIE ALIMENTAIRE EN | CLPIA 1 : Conduire une ligne de production alimentaire |
| | D1101 | DÉCOUPEUR(EUSE) - DÉSOSSEUR(EUSE) | DECDES-1 : Découper et désosser des bovins ou chevalins |
| | | | DECDES-2 : Découper et désosser des porcins |
| | | | DECDES-3 Découper et désosser des ovins ou caprins |
| | | | DECDES-4 : Découper et désosser des gibiers et volailles |
| | 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) | BOULPAT-1 : Réaliser les produits de boulangerie | |
| | | BOULPAT-2 : Réaliser les produits de pâtisserie | |
| D1101/D1106 | PRÉPARATEUR(RICE) - VENDEUR(EUSE) EN BOUCHERIE | PVBOUCH1 : Préparer des produits de boucherie | |
| | | PVBOUCH2 : Vendre des produits de boucherie | |
| INDUSTRIE TECHNOLOGIQUE | I1302 | MÉCANICIEN(NE) AUTOMATICIEN | MECAUTOMAT1 : Monter, à partir d'un plan, des éléments mécaniques d'ensembles |

| Secteurs d'activités | Code Rome V3 | Métiers | Unités de compétence |
|----------------------|--------------|---|---|
| | | | 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 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 | PEINTINDU-1 : Réaliser le traitement manuel d'une surface |
| | | | PEINTINDU-2 : Réaliser le traitement d'une surface par pistilage haute pression |
| | | | PEINTINDU-3 : Réaliser la préparation d'une surface par projection d'abrasifs |

| Secteurs d'activités | Code Rome V3 | Métiers | Unités de compétence |
|----------------------|--------------|-------------------------------------|---|
| | | | PEINTINDU-4 : Réaliser le traitement d'une surface par métallisation |
| | | | PEINTINDU-5 : Réaliser le traitement d'une surface par pistolage pneumatique |
| | | | PEINTINDU-6 : Réaliser le traitement d'une surface par thermo laquage |
| | 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(RICE) 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) | MAGA-1 : Réceptionner, stocker, préparer et expédier des commandes |
| METIERS DE LA VALORISATION DES DECHETS | K2303/K2304 | VALORISTE | VALO1 : Effectuer une collecte préservante |
| | | | VALO2 : Trier et démanteler les biens/sous-éléments, nettoyer et |

| Secteurs d'activités | Code Rome V3 | Métiers | Unités de compétence |
|----------------------|-----------------|--|--|
| | | | réparer les biens réutilisables/réemployables |
| POUVOIRS PUBLICS | G1602 | AIDE-CUISINIER(ÈRE) EN COLLECTIVITÉ | AIDCUISCO : Participer à toutes les tâches de cuisine de collectivité avant, pendant et après le service |
| | F1103 | CONTROLEUR(EUSE) DE TRAVAUX | CONTROLTRAV : Exécuter les tâches administratives à l'aide de l'outil bureautique et contrôler les chantiers |
| | F1705 | FONTAINIER(ÈRE) | FONTAIN1 : Assembler et poser des canalisations dans une tranchée |
| | | | FONTAIN2 : Assembler et poser un raccordement chez le client final |
| K2601 | FOSSOYEUR(EUSE) | FOSS1 : Assurer les travaux de fossoyage et d'entretien général d'un cimetière en collaboration avec les services administratifs | |
| SECTEUR DU BOIS | 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 |
| SECTEUR DU TEXTILE | 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 |
| SECTEUR HORECA | G1801 | BARMAN(MAID) | BARM1 : Préparer, conseiller et servir des boissons simples, composées et des cocktails. Participer à la gestion du bar |
| | G1602 | CUISINIER(ÈRE) TRAVAILLANT SEUL(E) | CUIS1 : Réaliser un menu simple |
| | | | CUIS2 : Réaliser un menu élaboré |
| | | | CUIS3 : Réaliser une carte complexe en incluant le travail des commis et en gérant la partie administrative de la cuisine |

| 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 |
| | G1703 | RÉCEPTIONNISTE EN HÔTELLERIE | 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 |
| G1801/G1803 | SERVEUR(EUSE) DE RESTAURANT | SERV1 : Assurer le service en salle | |
| 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) | 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 | |
| | D1202 | <i>COIFDEFRISEUR*</i> | <i>COIFDEF : Réaliser un défrisage ou un lissage (associé au métier de coiffeur autonome) (spécialisation)</i> |
| | D1202 | COIFFEUR(EUSE) AUTONOME | COIFAUTO : Assurer des services complets en toute autonomie |
| | D1202 | COIFFEUR(EUSE) MANAGER | COIFMAN : Assurer la gestion opérationnelle d'un salon de coiffure |

| Secteurs d'activités | Code Rome V3 | Métiers | Unités de compétence |
|----------------------|--------------|--|--|
| | 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 | <i>INSTRUCTEUR(RICE) FITNESS*</i> | <i>INSTRUFIT1 : Assurer l'accueil des pratiquants et intervenir en cas d'incident/d'accident</i> |
| | | | <i>INSTRUFIT2 : Gérer les questionnaires et les tests liés à la pratique du fitness, composer et présenter le programme d'exercices standardisés, surveiller la première exécution et la salle dans sa globalité</i> |
| | G1204 | <i>INSTRUCTEUR(RICE) FITNESS EN COLLECTIVITÉS*</i> | <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

1. LISTE DES CENTRES

Nous portons votre attention sur le fait que cette liste est arrêtée en date du 31 décembre 2020.

Si vous souhaitez prendre connaissance du point de situation actualisé, nous vous invitons à vous rendre notre site 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 / Valoriste généraliste |
| 2 | Centre de validation bruxellois des métiers de la construction | Chaussée de Vilvoorde 66 1120 Neder-Over-Heembek | Maçon(ne) / Monteur(euse) en chauffage et 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 / Technicien(ne) en système d'usage / Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel / Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle / Installateur(rice) électricien(ne) industriel |
| 4 | Centre Epicuris (IFAPME) | Rue de Waremme 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) / Monteur(euse) en chauffage et sanitaire |
| 8 | Centre de compétence Forem-Construform Châtelain | Rue du 11 Novembre 83 6200 Châtelain | Maçon(ne) / Couvreur(euse) / Conducteur(rice) d'engins de terrassement/ Carreleur(euse) / |

| | Nom du Centre | Adresse | Métier |
|----|--|--|--|
| | | | 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 | Monteur(euse) en chauffage et 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 de Promotion Sociale de Huy-Waremme | Quai de Compiègne 4 4500 Huy Waremme St Georges (Tinlot) | Aide-ménager(ère) / Employé(e) administratif(ive) / 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 Fétis 61 5500 Dinant | Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel / Aide-comptable / |
| 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'usage / Mécanicien(ne) automatique / Mécanicien(ne) d'entretien industriel / Technicien(ne) PC&Réseaux |
| 21 | Centre de Validation des Compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de la | Avenue Emile Gryzon 1 1070 Anderlecht | Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) |

| | Nom du Centre | Adresse | Métier |
|----|--|---|---|
| | Région de Bruxelles-Capitale pour les métiers de bouche | | |
| 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 / Régisseur(euse) |
| 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) |
| 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 / Fontainier(ère) |
| 26 | Centre de validation bruxellois des métiers technologiques | 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) / Référent(e) encadrant(e) intersectoriel |
| 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 |

| | Nom du Centre | Adresse | Métier |
|----|--|--|--|
| 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) automatique / 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 de validation bruxellois des métiers de la logistique | Rue du Charroi 21-23 1190 Bruxelles | Magasinier(ère) / Conducteur(rice) de chariot élévateur |
| 36 | Centre de validation bruxellois des métiers du numérique | DigitalCity Rue Jules Cockx 6 1160 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 |
| 39 | Centre IFAPME Liège Huy-Verviers | Boulevard Sainte Beuve 1 4000 Liège | 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 |

| | Nom du Centre | Adresse | Métier |
|----|---|---|--|
| | | | 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) |
| 51 | Centre de compétence Forem - Polygone de l'eau | Rue du Limbourg 41b 4800 Verviers | Fontainier(ère) |

Centres en cours d'agrément

/

Centres existants – Métiers en demande d'agrément

| Nom du Centre | Adresse | Métier |
|---|---|--|
| Centre de compétence Technocampus | Avenue Georges Lemaître 15 6041 Gosselies | Installateur(rice) électricien(ne) industriel |
| Centre de validation bruxellois des métiers de la construction | Chaussée de Vilvoorde 66 1120 Neder-Over-Heembek | Paveur(euse) |
| 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 bruxellois des métiers technologiques | 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 | Référént(e) encadrant(e) intersectoriel |
| Le Forem-Centre de formation de Charleroi | Rue de Montigny 40 6000 Charleroi | Agent(e) d'accueil |
| 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 | Agent(e) d'accueil |
| Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Huy-Waremme | Quai de Compiègne 4 4500 Huy Waremme St Georges (Tinlot) | Référént(e) encadrant(e) intersectoriel |

2. 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 ^{er} janvier 2021 | Modifications intervenues en date de l'approbation du rapport |
|---|---|
| <p><u>Le Forem</u> (Opérateur public de Formation):</p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Yves MAGNAN (Vice-Président) - Monsieur Mathieu GAILLARD <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Robert LOOP - Madame Virginie STIEVENART | |
| <p><u>Bruxelles Formation:</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Olivia P'TITO (Vice-Présidente) - Madame Jocelyne PIRDAS <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Simon DETREZ - Madame Isabelle VERBRUGGEN | |
| <p><u>Enseignement de la promotion sociale:</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Myriam SCHAUWERS (Présidente) - Monsieur Yves DECHEVEZ <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Rosa VACCARO - Monsieur Stéphane HEUGENS | |
| <p><u>IFAPME:</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Maryse HONOREZ <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Marie-Anne NOËL | |
| <p><u>Service Formation PME:</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Christophe MATTART <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Emmanuel BAUFAYT | |

Liste des organisations et de leurs représentants effectifs et suppléants
avec voix consultative

| | |
|--|--|
| <p><u>Le Forem (Service public de l'Emploi):</u> Membres effectifs - Monsieur Jean-Claude CHALON Membres suppléants - Madame Marie-Emmanuelle DE MARNEFFE</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Madame Geneviève GALLOY (décembre 2020) - Madame Gina BET (décembre 2020) |
| <p><u>ACTIRIS:</u> Membres effectifs - Madame Laurence BAROEN Membres suppléants - Madame Brigitte BYL</p> | |
| <p><u>SFMQ:</u> Membres effectifs - Monsieur Thierry VANDER VORST Membres suppléants - <i>En attente de désignation</i></p> | |

Commissaires des gouvernements

| Situation au 1 ^{er} janvier 2021 | Modifications intervenues en date de l'approbation du rapport |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Cocof : Madame Adeline REMY - Communauté française : Madame Karin MERTENS - Région wallonne : Madame Raymonde YERNA | <ul style="list-style-type: none"> - Départ 1er décembre 2020 |

3. COMPOSITION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE ET D'AGRÈMENT

| | Situation au 1 ^{er} janvier 2020 | Modifications au 26 juin 2020 |
|-------------------|--|-------------------------------|
| Président | Monsieur André SOMMEREYNS (UWE) | Monsieur Luca CICCIA (CSC) |
| Vice-Président(e) | Monsieur Luca CICCIA (CSC) | Madame Florie Thomas (UWE) |
| Secrétaire | Madame Élodie TOULEMONDE (cellule exécutive) | |

Liste des organisations et de leurs représentants effectifs et suppléants avec voix délibérative

| Situation au 1 ^{er} janvier 2020 | Modifications en date de l'approbation du rapport |
|---|--|
| <p>Travailleurs</p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Isabelle MICHEL (CEPAG) - Monsieur Salvatore BELLACCOMO (CEPAG) - Monsieur Jean-Louis TEHEUX (CSC) - Monsieur Luca CICCIA (CSC) - Madame Cécile VAN WYMERSCHE (CSC) - Madame Samantha SMITH (Interrégionale FGTB de Bruxelles) - Monsieur Alain BODSON (CSC) <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Clara KERSTENNE (CGSP Enseignement) - Madame Isabelle VANHORICK (SETCA) - Madame Anh HUYNH (CSC) - Madame Sara STEIMES (CSC) - Madame Martine LE GARROY (CSC) - Monsieur Éric BUYSENS (FGTB) - Madame Khadija KHOURCHA (CSC) | <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Benjamin MOEST (CSC) - Monsieur Constant KARAMANIS (Interrégionale FGTB de Bruxelles) - Monsieur Jean-François LANKESTER (CGSP Enseignement) - Monsieur Eric BUYSENS (FGTB) - Madame Khadija KHOURCHA (CSC) - Madame Anh HUYNH (CSC) - Madame Martine LE GARROY (CSC) |

| | |
|--|---|
| <p><u>Employeurs</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Jean de LAME (UWE) - Monsieur Michel VANQUAETHEM (AGORIA) - Madame Anne REUL (FEVIA) - Monsieur André SOMMEREYNS (TRAXIO) - Madame Clarisse RAMAKERS (UCM) - Monsieur David PISCICELLI (UCM) - Monsieur Jan DE BRABANTER (BECI) <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Laetitia DUFRANE (UWE) - Madame Florie THOMAS (CCW) - Monsieur Pierre MALAISE (UNIPSO) - Madame Géraldine MAGALHÃES (octobre 2019) (TRAXIO) - Monsieur Jean JUNGLING (UCM) - Madame Sophie HEUSKIN (UCM) - Madame Cécile HUYLEBROECK (BECI) | <ul style="list-style-type: none"> - Madame Florie THOMAS (UWE) - Monsieur Pierre MALAISE (UNIPSO) - Madame Géraldine MAGALHÃES (TRAXIO) - Monsieur Jean JUNGLING (UCM) - Madame Anne REUL (FEVIA) - Madame Laetitia DUFRANE (UWE) - Monsieur Walter ZWIEKHORST (COMEOS) - Monsieur Gauthier DE VOS (CCW) - Madame Clarisse RAMAKERS (UCM) - Monsieur Vincent DELANNOY (BECI) |
| <p><u>FOREM Conseil</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Delphine ROCHET <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Marie de MARNEFFE | <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Jacques VALET |
| <p><u>ACTIRIS</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - En attente de désignation <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Nadine SAINT-VITEUX | <ul style="list-style-type: none"> - Madame Laurence BAROEN |

Liste des organisations et de leurs représentants effectifs et suppléants
avec voix consultative

| | |
|--|---|
| <p><u>Observatoire bruxellois de l'emploi</u> Membre effectif - Monsieur Stéphane THYS Membre suppléant - Madame Amandine BERTRAND</p> | <p>- Madame Marie DOZIN - Monsieur Stéphane THYS</p> |
| <p><u>Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique</u> Membre effectif - Madame Christine MAINGUET Membre suppléant - Monsieur Bernard CONTER</p> | |
| <p><u>Comité directeur du Consortium</u> Membres effectifs - Monsieur Robert LOOP - Madame Maryse HONOREZ - Madame Jocelyne PIRDAS - Madame Myriam SCHAUWERS - Monsieur Christophe MATTART Membres suppléants - Monsieur Mathieu GAILLARD - Madame Marie-Anne NOËL - En attente de désignation - Monsieur Yves DECHEVEZ - Monsieur Emmanuel BAUFAYT</p> | <p>- Monsieur François ZAYAS</p> |
| <p><u>Invité permanent</u> Membre effectif - Madame Laurence HIERNAUX (Secrétaire de la coordination bruxelloise) Membre suppléant</p> | |
| <p><u>Cellule exécutive du Consortium</u> Membre effectif - Monsieur Alain KOCK Membre suppléant - Madame Élodie TOULEMONDE</p> | <p>- Monsieur Donat CARLIER - Madame Danielle COOS</p> |

| | |
|--|---|
| <p><u>Représentants de la Ministre en charge de l'EPS</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - En attente de désignation <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - En attente de désignation | <ul style="list-style-type: none"> - Madame Laetitia VAN CAUWENBERGE - Madame Karin MERTENS |
| <p><u>Représentants de la Ministre de l'Emploi et de la Formation exerçant la co-tutelle sur le FOREM</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - En attente de désignation <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - En attente de désignation | <ul style="list-style-type: none"> - Madame Natacha VINCKENBOSCH - Monsieur Laurent WENRIC |
| <p><u>Représentants de la Ministre, Membre du Collège de la Commission communautaire française chargée de la formation professionnelle</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Adeline REMY <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - En attente de désignation | <ul style="list-style-type: none"> - Madame Cristina AMBOLDI |
| <p><u>Président de la Commission de recours et son suppléant</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - En attente de désignation <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Pierre FLAMENT | |

4. COMPOSITION DE LA CELLULE EXÉCUTIVE ET MISSIONS D'APPUI

4.1. Cellule exécutive

| Directeur | |
|---|--|
| <p>Donat CARLIER</p> <p>☎ 02 371 74 44 @ d.carlier@cvdc.be</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Garantir la mise en œuvre de l'Accord de coopération relatif à la validation • Coordonner l'action de la Celex à l'égard des opérateurs, notamment via le Codi et les Chargés de mission • Etre la personne de contact avec les partenaires sociaux, les entreprises et les organes institutionnels, également au niveau international • Gérer l'équipe en fonction des missions confiées • Assurer la communication du Consortium |
| Responsable des experts méthodologiques | |
| <p>Danielle COOS</p> <p>☎ 02 371 74 49 @ d.coos@cvdc.be</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Coordonner l'équipe des experts méthodologiques par des réunions d'intervision et par la programmation des corefs • Assurer l'expertise méthodologique des corefs • Assurer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres • Assurer le secrétariat des instances comité directeur et commission consultative et d'agrément (odj, réunion, suivi) • Participer à des réflexions méthodologiques (Sfmq, Actiris,) et à divers projets sur les axes de la Nostra (projets-pilotes en méthodologie (approche dossier, validation en entreprises, validation en milieu carcéral, etc...)) |
| Experts méthodologiques | |
| <p>Marily ROST</p> <p>☎ 02 371 74 39 @ m.rost@cvdc.be</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Gérer le processus RAF • Assurer des Corefs • Participer et assurer le suivi de projets : Diagnostc croisé, Cadre francophone des certifications, GT méthodo Sfmq, ... • Suivre les parcours et reprises en formation • Membre du team Expert Ecvet pour la Belgique francophone (+ formation de base des évaluateurs) |
| <p>Farid TEBACHE</p> <p>☎ 02 371 74 48 @ f.tebache@cvdc.be</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Assurer des Corefs • Animer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres • Participer et assurer le suivi pour les cellules de reconversion • Participer au fonctionnement de la Celex et aux diverses tâches à remplir (ex : travail administratif, prises de notes, représentation, contacts divers) |
| <p>Abdelhakim BOUCHEKIMA</p> <p>☎ 02 371 74 95 @ a.bouchekima@cvdc.be</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Assurer des Corefs • Participer aux projets SPW (Start Digital et Reconnaissance des Acquis d'apprentissage en CISP) et Cedefop (Upskilling Pathways) • Participer au GT Compétences clés |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Participer aux réunions de la coordination bruxelloise et au GT modules de renforcement (Refresh) • Animer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres |
| Responsable Offre et Qualité | |
| <p>Isabelle VOITURIER</p> <p>☎ 02 371 73 36</p> <p>@ i.voiturier@cvdc.be</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Gérer le processus de l'Agrément des Centres et de la qualité • Suivre l'évolution de la construction et de la gestion de l'offre de validation en étroite collaboration avec les chargés de mission • Val'ID: valider les sessions du point de vue Qualité, gérer les plaintes et les demandes d'amélioration • Collaborer à la construction, à la mise en place et au suivi des indicateurs liés à la professionnalisation des acteurs et à la gestion de l'offre • Assurer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres |
| Chargée de communication | |
| <p>Sébastienne MISONNE</p> <p>☎ 02 371 74 45</p> <p>@ s.misonne@cvdc.be</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Faire reconnaître la validation des compétences/ titre de compétence auprès des publics comme partie intégrante de la formation tout au long de la vie et augmenter le nombre de validés (en qualité et en quantité) • Le/La chargé(e) de communication met en place une stratégie et un plan d'actions de communication afin de faire connaître le dispositif de validation des compétences, de mobiliser les professionnels et les partenaires autour de celui-ci et d'accentuer la notoriété auprès du grand public (candidats et entreprises) |
| Chargées de projets | |
| <p>Nathalie DUPONT</p> <p>☎ 02 371 74 96</p> <p>@ n.dupont@cvdc.be</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Gérer la plate-forme informatique Val'id • Assurer le suivi des projets informatiques • Réaliser les reportings statistiques (Centres, secteurs, Rapport d'activité, ...) • Gérer et animer la formation de base Val'id • Assurer la mise en place du RGPD |
| <p>Élodie TOULEMONDE</p> <p>☎ 02 371 74 47</p> <p>@ e.toulemonde@cvdc.be</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Assurer le secrétariat des réunions des chargés de mission • Faire évoluer les conventions sectorielles, préparer et assister aux rencontres sectorielles, en assurer le suivi administratif • Coordonner le rapport annuel d'activités du Consortium et des opérateurs, assurer le reporting de l'appel à projets FSE |
| Comptable | |
| <p>Marc BOIGELOT</p> <p>☎ 02 371 73 91</p> <p>@ m.boigelot@cvdc.be</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Gérer les parties administratives et financières de la Célex - pour sa mission statutaire • Gérer les parties administratives et financières de la Célex - pour sa mission déléguée • Respecter les contraintes légales, et contractuelles vis-à-vis des autorités fiscales, de tutelle, et des opérateurs |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Participer et assurer le suivi des échanges financiers avec l'Agence FSE • Animer et participer aux réunions à caractère financier |
| Comptable | |
| <p>Guy N'LANDU</p> <p>☎ 02 371 74 42 @ g.nlandu@cvdc.be</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Exécuter les opérations comptables • Effectuer des achats & Assurer les relations avec les fournisseurs • Tenir les livres et Etablir les documents financiers • Effectuer des travaux de réconciliation comptable • Seconder le (la) responsable « finances » dans les tâches suivantes : Etats, reporting et clôtures budgétaire ; gestion FSE ; gestion des audit et révision des comptes |
| Assistant(e) administrative et budgétaire | |
| <p>Rose N'GIJOL</p> <p>☎ 02 371 74 43 @ r.ngijol@cvdc.be</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Appuyer la gestion comptable • Coordonner les échéances et les documents financiers • Gérer la mission déléguée – factures et paiements |
| Secrétaire | |
| <p>Muriel JACOBS</p> <p>☎ 02 371 74 40 @ m.jacobs@cvdc.be</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Assurer l'opérationnalisation du secrétariat • Assister le Dirigeant dans la gestion de son agenda et dans la gestion des ressources humaines • Assurer la gestion administrative de la Commission consultative et d'agrément et du Bureau Célex • Participer à la procédure d'agrément, pour sa partie Coda et Gouvernements • Traiter les fichiers liés à la RAF et assurer l'envoi des Titres de compétence |
| Secrétaire | |
| <p>Claire CHOT</p> <p>☎ 02 371 74 41 @ c.chot@cvdc.be</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Participer à l'opérationnalisation du secrétariat • Assurer la gestion administrative du Comité directeur • Participer à la procédure d'agrément pour sa partie CODI et Centre de Validation • Gérer l'envoi des Titres de compétences liés aux sessions de Validation • Participer à la gestion administrative des réunions d'équipe |
| Coordinatrice partenariats CVDC/Insertion | |
| <p>☎ 02 371 74 38 @</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Proposer des nouveaux projets répondants à la Note d'Orientation Stratégique • Appuyer et renforcer les initiatives des Chargés de mission et des Centres de validation • Développer une ou des méthodologies d'approche de la Validation avec les partenaires, notamment sous forme de vadémécum • Travailler en collaboration avec la Cellule exécutive • Soutenir les partenaires en apportant expertise et méthodologie |

Attachée validation – Cité des métiers de Bruxelles

Nayke EKOFO

☎ 02 435 47 50
 GSM 0490 52 27 88
 @ n.ekofo@cvdc.be

- Accueillir, informer et orienter les chercheurs d'emploi et travailleurs vers les Centres de validation ou partenaires adéquats lors d'entretiens individuels
- Animer des séances collectives présentant le dispositif de validation chez les différents partenaires ou dans les Centres de validation
- Prendre en charge le suivi organisationnel des projets « validation » mis en place dans le cadre de la coordination bruxelloise de la validation
- Contribuer à l'organisation d'événements divers (séminaires, cérémonies de remises de Titre de validation, séances d'informations ciblées et autres événements professionnels)
- 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, ...)

Chargées de mission VDC Entreprises

Séverine DENEUBOURG

☎ 0490 52 45 77
 @ s.deneubourg@cvdc.be

Marie DERONCHÊNE

☎ 0475 34 57 48
 @ m.deronchene@cvdc.be

Carmen ALVAREZ

☎ 0473/96.87.08
 @ c.alvarez@cvdc.be

- Développer l'utilisation de l'aide bruxelloise à la Validation des compétences en entreprise
- 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)
- Construire des interfaces cohérentes avec les services publics régionaux bruxellois, francophones, et flamands de Bruxelles
- Assurer la mise en œuvre des différentes modalités de Validation des compétences en entreprise et de partenariat avec les secteurs et entreprises
- 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

4.2. Appui à la mutualisation

| Secrétaire de la coordination bruxelloise | |
|--|---|
| <p>Laurence Hiernaux</p> <p>☎ 0471/67.73.12</p> <p>@ l.hiernaux@bruxellesformation.brussels</p> | <ul style="list-style-type: none">• Soutenir les opérateurs de validation bruxellois dans leur objectif de développer l'offre de VDC à Bruxelles• Coordonner le suivi de dossiers bruxellois, notamment ceux relatifs au projet FSE ValBrux et Stratégie 2030• Assurer la coordination de la communication pour la RBC en collaboration avec les services de communication de la Célex et des opérateurs• Assurer le relais d'information vers la coordination bruxelloise sur les projets relevant portés par la Célex avec les autres territoires |
| Chargées de mission milieu carcéral (Forem) | |
| <p>Aline JANSEN</p> <p>☎ 0471/67.73.12</p> <p>@ aline.jansen@forem.be</p> <p>Marie DEBROUWER</p> <p>☎ 0474/56.71.50</p> <p>@ marie.debrouwer@forem.be</p> | <ul style="list-style-type: none">• 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) ;• Assurer une coordination avec les directions des prisons et le service d'aides aux détenus ;• 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 |

4.3. Chargés de mission

Le(la) chargé(e) de mission de chaque institution assure le suivi et le soutien des Centres organisés en propre par l'Institution et conventionnés avec elle. Il est à la fois la courroie de transmission entre ces Centres et le Consortium, l'interface entre le Consortium et l'institution concernée.

| Chargés de mission - Bruxelles Formation | |
|---|---|
| Anne-Françoise DEMOLIN | ☎ 02 371 73 98 @af.demolin@bruxellesformation.brussels |
| François ZAYAS Y VARGAS | ☎ 02 371 74 31 @ f.zayas@bruxellesformation.brussels |
| Chargé de mission - Enseignement de Promotion sociale | |
| Xavier COPPE | ☎ 0473 94 23 93 @ xavier.coppe@cdlys.be |
| Chargées de mission - Forem | |
| Dominique VANDEN BERGH | ☎ 071 20 65 76 @ dominique.vandenbergh@forem.be |
| Edith WILLAM | ☎ 071/20 65 46 @ edith.willam@forem.be |
| Chargée de mission - IFAPME | |
| Laurie GERMAUX | ☎ 0476/86 56 03 @ laurie.germaux@ifapme.be |
| Chargée de mission - SFPME | |
| Samia Beziou | ☎ 025/26 74 93 @ sbeziou@spfb.edu.brussels |

5. LISTE DES ABRÉVIATIONS

| | |
|------------------|--|
| Admée | Association internationale francophone pour le développement des méthodologies d'évaluation en éducation |
| AEFA | Agenda européen pour la formation des adultes |
| AVIQ | Agence pour une Vie de Qualité |
| AWAC | Agence Wallone de l'Air et du Climat |
| AWIPH | Agence Wallone d'Intégration des Personnes Handicapées (devenue AVIQ : Agence pour une Vie de Qualité) |
| BO | BackOffice |
| CCP | Certificat de compétence professionnelle |
| CCT | Conventions Collectives de Travail |
| CEC | Cadre Européen des Certifications |
| CEDEFOP | Centre européen pour le développement de la formation professionnelle |
| CEFO | Carrefour Emploi Formation Orientation |
| Célex | Cellule exécutive |
| CESS | Certificat d'enseignement secondaire supérieur |
| CFC | Cadre Francophone des Certifications |
| CFWB | Fédération Wallonie-Bruxelles |
| Chademi | Chargé de mission |
| Chaef | Chambre Enseignement-Formation |
| Chaem | Chambre des Métiers |
| CIRE | Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Etrangers |
| CISP | Centre d'Insertion socioprofessionnelle |
| Coda | Commission Consultative et d'Agrément |
| Codi | Comité directeur |
| COMPETENT | Base de données métier néerlandophone |
| Coprofor | Commission de profil de formation |
| Corec | Commission de recours |
| Coref | Commission de référentiel |
| CPAS | Centre Public d'Action Sociale |
| CR | Cellule de Reconversion |
| CSC | Confédération des Syndicats Chrétiens |
| CTA | Centre de Technologies avancée |
| CVDC | Consortium de Validation des Compétences |
| CWEHF | Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes |
| EFE | Enseignement qualifiant – Formation – Emploi |
| EFT | Entreprises de Formation par le Travail |
| EPS | Enseignement de Promotion sociale |
| ESCO | Classification européenne des compétences, certifications et professions |
| ETA | Entreprise de Travail Adapté |
| EVC | Erkennen van competenties |

| | |
|-------------------|---|
| Febisp | Fédération bruxelloise de l'Insertion socio-professionnelle |
| FGTB | Fédération générale du travail de Belgique |
| FSE | Fonds social européen |
| IBEFE | Instance Bassin Enseignement qualifiant – Formation – Emploi |
| IBGE | Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement |
| Interfede | Interfédération |
| ISO | Organisme International de normalisation |
| MIRE | Missions régionales pour l'Emploi |
| NOSTRA | Note d'OrientatIon Stratégique |
| OISP | Organismes d'Insertion socioprofessionnelle |
| PAP | Plan d'Actions Prioritaires |
| PHARE | Service Personne Handicapée Autonomie Recherchée |
| PM4 | Plan Marshall 4.0 |
| RAF | Reconnaissance des Acquis de Formation |
| RECTEC | Reconnaissance des compétences transversales en lien avec l'employabilité et la certification |
| REINSERT | Projet en Belgique francophone qui concerne le milieu carcéral |
| RGPD | Règlement général de protection des données |
| ROME v.3 | Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (version 3) |
| SFMQ | Service Francophone des Métiers et Qualifications |
| SPE | Service publics de l'Emploi |
| TC | Titre de compétence |
| UAA | Unités d'Acquis d'Apprentissage |
| UC | Unités de Compétences |
| UCM | Union des Classes Moyennes |
| UWE | Union wallonne des Entreprises |
| Vade-mecum | Guide, manuel qu'on garde à portée de main (ouvrage de référence) |
| VAE | Validation des acquis de l'expérience |
| ValBrab | Portefeuille de Validation des Compétences dans le Brabant wallon |
| ValBrux | Portefeuille de Validation des Compétences à Bruxelles |
| Validoss | Validation des acquis de l'expérience par dossier |
| ValWal | Portefeuille de Validation des Compétences en Wallonie |

6. GLOSSAIRE

| | |
|-------------------------------|--|
| Apprentissage formel | 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 <i>(CEDEFOP)</i> |
| Apprentissage informel | 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 <i>(CEDEFOP)</i> |
| Apprentissage non formel | 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 <i>(CEDEFOP)</i> |
| Bassin EFE | 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. <i>(AC – Bassin EFE)</i> |
| Certification | Résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente - relevant de l'enseignement ou de la formation professionnelle - établit qu'un individu possède, au terme d'un processus d'éducation, de formation ou de validation des compétences, les acquis correspondant à une norme donnée. <i>(AC CFC)</i> |
| Certification d'enseignement | 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 <i>(AC-CVDC)</i> |
| Certification professionnelle | 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) |
| Compétence | 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) |
| Compétent (professionnel compétent) | 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. (BIEF) |
| | 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. (BIEF) |
| | 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). (BIEF) |
| Diagnostic croisé | 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. (Partenariat Enseignement-Formation / Comité de concertation Enseignement-Formation) |
| Epreuves de validation | 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. (Célex) |
| Europass | 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; (Europass) |
| Evaluateur | 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> |
| Guidance | 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> |
| Jury de validation | 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> |
| Métier | Ensemble cohérent d'activités professionnelles réalisées par un individu dans le cadre d'un processus productif. <i>(AC – CFC)</i> |
| Observateur externe | 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> |
| Organisme de contrôle Qualité | Organismes accrédités par le système BELAC d'accréditation des organismes d'évaluation de la conformité créé par l'arrêté royal du 31 janvier 2006 <i>(AC-CVDC)</i> |
| Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF) | 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). <i>(Source : GT RAF du 7 juin 2016)</i> |
| Référentiel | 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 <i>(AC-CVDC)</i> |
| Référentiel de validation | 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 <i>(AC-CVDC)</i> |

| | |
|--------------------------------------|---|
| Session de validation | 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. <i>(Célex)</i> |
| Titre de compétence | 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 <i>(Célex)</i> |
| Unité d'Acquis d'Apprentissage (UAA) | Ensemble cohérent d'acquis d'apprentissage qui peut être évalué ou validé <i>(AC – SFMQ)</i> |
| Unité de compétence | 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. <i>(Célex)</i> |
| Validation des compétences | 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 <i>(AC – CVDC)</i> |



Consortium de validation des compétences

Rue de Stalle, 67 B-1180 Bruxelles

www.cvdc.be • info@cvdc.be



LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN ET LES AUTORITÉS PUBLIQUES INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR