

Rapport d'activité du Consortium de Validation des compétences 2016



VALIDATION
des COMPÉTENCES



TABLE DES MATIÈRES

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

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

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

Le rapport d'activité 2016 est structuré en **cinq parties** :

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

2. La **Partie B**, *La validation des compétences en quelques chiffres*, reprend les éléments statistiques relatifs au dispositif, pour l'année 2016, en termes d'épreuves de validation des compétences et en termes de Reconnaissance des Acquis de Formation.
3. La **Partie C**, *Le rapport du Consortium de validation des compétences*, synthétise le travail réalisé par le Consortium et ses partenaires en 2016, et présente le plan d'action prioritaire pour 2017.
4. La **Partie D**, *Les rapports des opérateurs*, renseigne plus spécifiquement sur le travail réalisé par chaque opérateur partenaire du Consortium : Bruxelles Formation, l'Enseignement de Promotion sociale, le Forem, l'IFAPME et le SFPME.
5. Enfin, la **Partie E**, *Evolution de la validation par région*, met en évidence certains éléments statistiques de l'évolution de la validation des compétences en Région de Bruxelles-Capitale, en Région Wallonne (hors Brabant wallon) et dans le Brabant wallon.

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

<u>TABLE DES MATIÈRES</u>	2		
<u>PRÉLIMINAIRES – VISION, MISSIONS, VALEURS DU CONSORTIUM</u>	5		
QUELLE EST NOTRE VISION ?	5		
QUELLES SONT NOS MISSIONS ?	5		
QUELLES SONT NOS VALEURS ?	5		
<u>INTRODUCTION</u>	7		
<u>A. LE CONTEXTE</u>	9		
1. LA NOTE D'ORIENTATION STRATÉGIQUE 2015-2019	9		
2. LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN	10		
3. LE PLAN MARSHALL 4.0	11		
4. LA STRATÉGIE 2025	12		
<u>B. LA VALIDATION DES COMPÉTENCES EN QUELQUES CHIFFRES</u>	13		
1. UN DISPOSITIF EN CROISSANCE	15		
1.1. 2016 EN QUELQUES CHIFFRES	15		
1.2. LES ÉPREUVES EN UN COUP D'OEIL	15		
1.3. LA RAF EN UN COUP D'ŒIL	15		
1.4. L'APPROCHE DOSSIER EN UN COUP D'ŒIL	15		
2. LES ÉPREUVES DE VALIDATION DES COMPÉTENCES	17		
2.1. LES MÉTIERS	17		
2.2. LE TAUX DE RÉUSSITE AUX ÉPREUVES	19		
2.3. LE TAUX DE PRÉSENCE AUX ÉPREUVES	21		
2.4. LE PROFIL DES CANDIDATS	21		
3. LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE FORMATION	25		
3.1. LES MÉTIERS	25		
3.2. LE PROFIL DES APPRENANTS	25		
<u>C. RAPPORT DU CONSORTIUM DE VALIDATION DES COMPÉTENCES</u>	27		
1. AXES STRATÉGIQUES	27		
AXE 1 : AMPLIFIER L'OFFRE DE VALIDATION AFIN DE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DES CANDIDATS	27	AXE 2 : DIFFÉRENCIER ET ADAPTER LES MODALITÉS D'ACCÈS À LA VALIDATION AU PUBLIC ET AUX COMPÉTENCES VISÉS.	37
		AXE 3 : RENFORCER ET STRUCTURER LES PARTENARIATS AFIN D'OFFRIR UNE INFORMATION, UNE ORIENTATION ET UN ACCOMPAGNEMENT EFFICACES AUX CANDIDATS	40
		AXE 4 : AUGMENTER POUR LES CANDIDATS LES POSSIBILITÉS DE REPRISE D'ÉTUDES OU DE FORMATION	43
		AXE 5 : AUGMENTER LA VALEUR D'USAGE DES TITRES DE COMPÉTENCE OBTENUS PAR LES CANDIDATS AU SEIN DES ENTREPRISES ET DES SECTEURS PROFESSIONNELS	44
		2. MISSIONS DE BASE	51
		2.1. DÉVELOPPER DE NOUVEAUX MÉTIERS	51
		2.2. ASSURER LA VEILLE DE LA PRODUCTION ET PROGRAMMER DES MONITORINGS	51
		2.3. CONTRÔLER LA MÉTHODOLOGIE DES SESSIONS D'ÉPREUVE	51
		2.4. PRÉSENTER LA MÉTHODOLOGIE	51
		3. PLAN D' ACTIONS 2017	52
		<u>D. RAPPORTS DES OPÉRATEURS</u>	57
		1. BRUXELLES FORMATION	57
		1.1. GESTION GLOBALE DU PROJET VALIDATION	57
		1.2. RÉALISATIONS EN CHIFFRES	59
		1.3. RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016	59
		1.4. PLAN D' ACTIONS 2017	66
		2. ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE	69
		2.1. GESTION GLOBALE DU PROJET VALIDATION	69
		2.2. RÉALISATIONS EN CHIFFRES	69
		2.3. RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016	69
		2.4. PLAN D' ACTIONS 2017	74
		3. LE FOREM	77
		3.1. GESTION GLOBALE DU PROJET VALIDATION	77
		3.2. RÉALISATIONS EN CHIFFRES	79
		3.3. RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016	81
		3.4. PLANS D' ACTIONS 2017	86
		4. IFAPME	89
		4.1. GESTION GLOBALE DU PROJET DE VALIDATION	89
		4.2. RÉALISATIONS EN CHIFFRES	89
		4.3. RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016	91
		4.4. PLANS D' ACTIONS 2017	93
		5. SFPME	97

5.1. GESTION GLOBALE DU PROJET VALIDATION	97
5.2. RÉALISATIONS EN CHIFFRES	97
5.3. RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017	97
5.4. PLAN D' ACTIONS 2017	99

E. EVOLUTION DE LA VALIDATION PAR RÉGION **101**

1. EVOLUTION DE LA VALIDATION EN RÉGION BRUXELLES CAPITALE	101
1.1. DONNÉES RELATIVES AUX ÉPREUVES	101
1.2. DONNÉES RELATIVES À LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE FORMATION	104
1.3. TITRES DÉLIVRÉS PAR OPÉRATEUR ET PROCESSUS	104
2. EVOLUTION DE LA VALIDATION EN RÉGION WALLONNE, HORS BRABANT WALLON	105
2.1. DONNÉES RELATIVES AUX ÉPREUVES	105
2.2. DONNÉES RELATIVES À LA RECONNAISSANCES DES ACQUIS DE FORMATION	109
2.3. TITRES DÉLIVRÉS PAR OPÉRATEUR ET PAR PROCESSUS	109
3. EVOLUTION DE LA VALIDATION EN BRABANT WALLON	111

3.1. DONNÉES RELATIVES AUX ÉPREUVES DE VALIDATION	111
3.2. DONNÉES RELATIVES À LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE FORMATION	113
3.3. TITRES DÉLIVRÉS PAR OPÉRATEUR ET PAR PROCESSUS	113

ANNEXES **115**

1. LISTE DES TITRES DE COMPÉTENCE DISPONIBLES	115
2. LISTE DES CENTRES	125
3. COMPOSITION DU COMITÉ DIRECTEUR	129
4. COMPOSITION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE ET D'AGRÉMENT	131
5. COMPOSITION DE LA CELLULE EXÉCUTIVE MÉTIERS POUR LESQUELS LES TITRES PERMETTENT L'ACCÈS À LA PROFESSION	139
6. LISTE DES ABRÉVIATIONS	145
7. GLOSSAIRE	147

PRÉLIMINAIRES – VISION, MISSIONS, VALEURS DU CONSORTIUM

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.

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.

QUELLES SONT NOS VALEURS ?

Le citoyen est au centre de nos préoccupations.

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

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

INTRODUCTION

Alors que l'année 2015 avait été fort difficile, notamment du fait de la transition du Fonds Social Européen, 2016 nous a permis de renouer avec davantage de stabilité. La plus belle preuve en est sans doute la courbe des épreuves réalisées, qui a retrouvé son augmentation annuelle de 10%. Le cap des 2 000 Titres délivrés sur une année via épreuve a été dépassé, pour atteindre 2 202 Titres de compétence délivrés en 2016¹.

Le dynamisme des Centres de validation et de leurs opérateurs, l'engagement de plusieurs secteurs et l'appui réel des Gouvernements et de nos Ministres de tutelle ont permis cette évolution qui ne demande qu'à être confirmée en 2017. Bien plus, grâce aux soutiens renforcés du gouvernement wallon au travers du Plan Marshall 4.0 et de la Région bruxelloise via la Stratégie 2025, les perspectives prévues par notre projet FSE ont pu être renforcées. En 2016 déjà, de nouvelles voies ont été ouvertes.

Parmi celles-ci, qui seront présentées avec davantage de détails dans ce Rapport d'activité, soulignons notamment :

- L'objectif de simplifier la gestion de l'offre des Centres de validation : Cet objectif a été rencontré deux fois cette année. D'une part, les Centres déjà agréés peuvent maintenant développer leur offre sur d'autres métiers via une procédure d'agrément allégée et simplifiée. D'autre part, il leur est également possible de démultiplier leurs actions en décentralisant des épreuves sur des sites externes propres ou en partenariat.

- Une gouvernance plus en prise avec la réalité des Centres de validation sur Bruxelles : En effet, une *Coordination bruxelloise* inter-opérateurs pilote le développement de la validation, avec l'appui d'une présidence menée par Bruxelles-Formation. Dans ce cadre, la validation du Tuteur en entreprise menée par le SFPME connaît un beau

succès tandis que le développement d'un Centre Horeca unique pour les trois opérateurs bruxellois (Bruxelles Formation, EPS et SFPME) a démontré la volonté d'un dialogue commun en termes de validation.

- L'ouverture de la validation à d'autres publics a figuré au rang des priorités en 2016 et a fait l'objet de nombreux projets :

- Un effort particulier a été mené avec les Cellules de reconversion en Région wallonne. Conseillers sociaux, Le Forem et le CVDC se sont rencontrés régulièrement pour assurer le suivi des actions menées et préparer la mise en œuvre de nouvelles cellules. Ces échanges ont permis la production d'un mode d'emploi de la validation adapté à ce contexte délicat et approuvé par les organisations concernées.
- Des projets pilotes alliant l'Enseignement de Promotion sociale, l'IFAPME et Le Forem ont été menés avec l'Agence pour une Vie de Qualité (AViQ) pour valider, avec succès, les compétences de personnes avec un handicap physique ou mental léger.
- Une collaboration similaire a été menée pour valider des compétences professionnelles portées par des détenus. Quatre ministres ont adressé une lettre de mission au CVDC pour continuer en ce sens.
- Sur Bruxelles, soulignons également l'initiative « Fleval ». Rendu possible par la Cocof, ce projet permet à des candidats proches de la réussite, mais ne disposant pas de certaines bases linguistiques en langue française, d'acquérir cette base grâce à une formation courte et spécifique à un métier.

- Une meilleure reconnaissance de la certification professionnelle délivrée continue à se développer tant dans le secteur public que dans le secteur privé. L'initiative prise par le secteur de la Construction de produire une vidéo à destination

¹ Hors Titres délivrés suite à la Reconnaissance des Acquis de Formation.

des employeurs et démontrant les garanties qualité de la validation renforce l'usage du Titre de compétence par ses porteurs². La reconnaissance du Titre de conducteur de chariot élévateur par le secteur de la Logistique a quant à elle démultiplié les demandes de validation.

« Partenariat » reste un maître mot de la validation des compétences. Relevons celui développé en 2016, notamment avec une Mission régionale et qui a permis à 12 candidats d'obtenir le Titre de Conducteur de chariot élévateur. 11 personnes parmi eux sont à l'emploi dont certaines avec un CDI³.

Merci à tous ceux qui, sur le terrain, permettent aux Chercheurs d'emploi et aux Travailleurs de voir leurs compétences validées et reconnues.

Bonne lecture !

² La validation des compétences dans le secteur de la Construction : Démarches qualité.

<http://www.cvdc.be/temoignages/la-validation-des-comp%C3%A9tences-dans-le-secteur-de-la-construction>

³ <http://www.cvdc.be/actualites/une-belle-collaboration-dacteurs-permis-de-valider-12-candidats-caristes-en-wallonie>

A. LE CONTEXTE

1. LA NOTE D'ORIENTATION STRATÉGIQUE 2015-2019

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

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

La Note d'orientation stratégique vise à :

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

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

- Le développement des usages sociaux et économiques de la validation ;
- L'information des travailleurs en difficulté sur le marché de l'emploi et la mobilisation des organisations en charge de ces travailleurs (Cellules de reconversion, organismes d'outplacement) ;

- La possibilité d'accroître sa qualification via un accès à une offre de formation ou d'enseignement adaptée aux compétences maîtrisées ;
- La mise en œuvre de l'approche par dossier.

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

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

2. LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN

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

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

La programmation 2014-2020 est structurée en 4 axes. La validation des compétences est reprise dans l'axe 2- Connaissances et compétences - mesure 2.1 : *« Offrir aux demandeurs d'emplois 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 demandeurs 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 13 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 région du Brabant Wallon.

3. LE PLAN MARSHALL 4.0

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

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

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

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

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

professionnels acquis en dehors des filières de formation et d'enseignement classiques ».

Cette action se décline en 4 étapes :

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

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

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

4. LA STRATÉGIE 2025

L'axe 2 de la **Stratégie 2025** (S2025) pour **Bruxelles** institue les engagements de la Région et des Communes bruxelloises en matière de validation. Plusieurs objectifs mettent en avant les objectifs attendus :

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

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

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

La Task Force Emploi Formation Enseignement Entreprises

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

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

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

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

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

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

B. LA VALIDATION DES COMPÉTENCES EN QUELQUES CHIFFRES

Remarque préliminaire - La synthèse suivante a été réalisée au départ des sessions finalisées par les Centres dans Val'id en date du 05/01/2017. A travers ces résultats, ce sont les missions de base reprises dans le décret que nous retrouvons.

La validation des compétences est accessible à tous les publics, sans discrimination de genre. Dans le cadre du présent rapport, pour un souci d'harmonisation, l'ensemble des métiers sont repris sous la forme masculine.

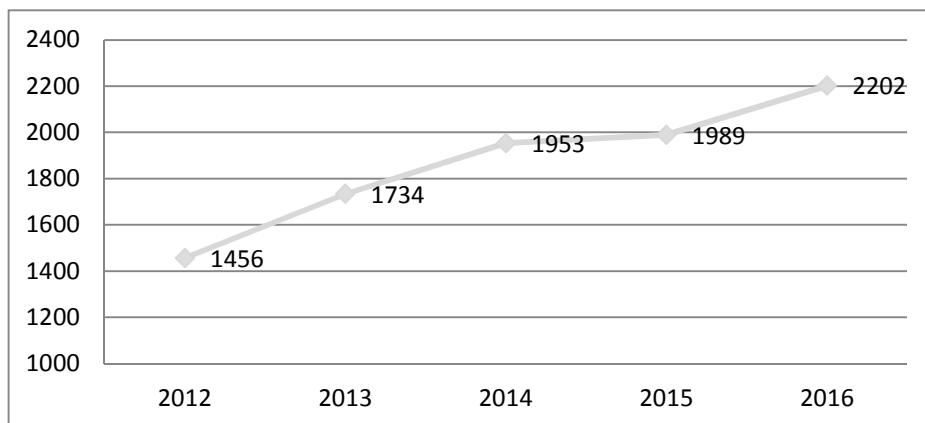


FIGURE 1 : Evolution du nombre de Titres délivrés via Epreuves (2012-2016)

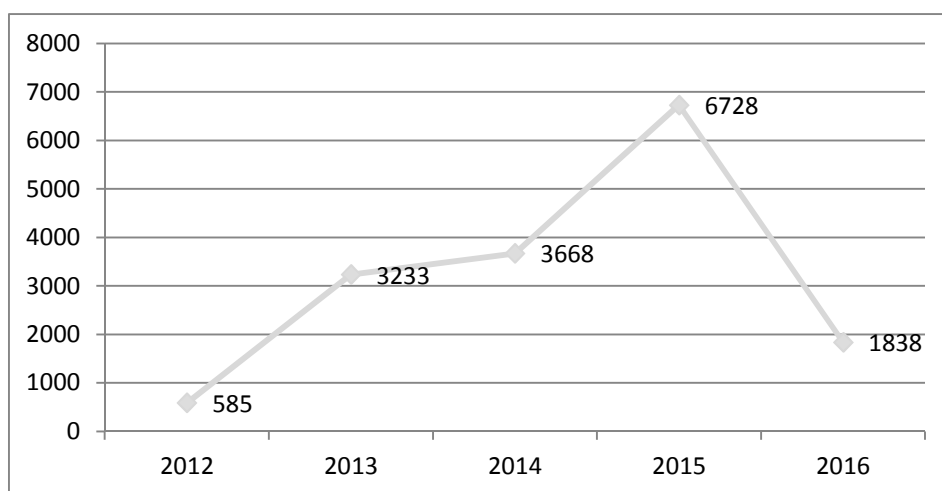


FIGURE 2 : Evolution du nombre de Titres délivrés via la RAF (2012-2016)

1. UN DISPOSITIF EN CROISSANCE

1.1. 2016 EN QUELQUES CHIFFRES

- 4 056 Titres de compétence délivrés :
 - 2 202 Titres délivrés suite aux épreuves de validation des compétences (1989 en 2015)
 - 1 838 Titres émis via la Reconnaissance des Acquis de Formation (6211 en 2015)
 - 16 Titres délivrés via Approche Dossier (0 en 2015)
- 62 métiers pour lesquels des référentiels ont été produits depuis 2005

La forte différence de Titres délivrés via la Reconnaissance des Acquis de Formation entre 2015 et 2016 s'explique par le développement informatique de l'outil, qui a bloqué en fin d'année l'émission des Titres et par le retard pris par certains opérateurs dans l'envoi des fichiers.

1.2. LES ÉPREUVES EN UN COUP D'OEIL

- 3523 inscriptions de candidats
- 2971 épreuves réalisées (objectif fixé à 1886 épreuves)⁴
- 1 095 sessions réalisées
- 74.2% de réussite (objectif fixé à 70 %)
- 84.4% de taux de présence moyen
- 48 métiers pour lesquels des sessions ont été réalisées recouvrant 99 unités de compétence
- 49 Centres de validation actifs⁵, sur 51 sites distincts
- 55 Centres de validation agréés
- 1 547 personnes ayant obtenu au moins un Titre en 2016

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)

⁵ Par « Actif », il est entendu ayant réalisé au moins une épreuve

2015 était marqué par une stabilisation dans le nombre d'épreuves organisées. En 2016, nous retrouvons la croissance d'environ 10 % qui était constatée entre 2010 et 2014. Cette augmentation a permis d'atteindre le seuil des **2000 Titres délivrés par épreuve sur une année**.

1.3. LA RAF EN UN COUP D'ŒIL

- 52 dossiers de correspondance acceptés depuis 2011, portant sur 26 métiers différents
- 19 métiers pour lesquels des Titres ont été délivrés en 2016
- 756 personnes ayant obtenu au moins un Titre en 2016

Comme évoqué dans le point 1.1, le nombre de Titres émis via la Reconnaissance des Acquis de Formation a diminué en 2016. En 2017, l'aboutissement des développements informatiques devrait permettre de résorber ce retard.

1.4. L'APPROCHE DOSSIER EN UN COUP D'ŒIL

- 18 épreuves réalisées (objectif fixé à 8 épreuves)
- 5 sessions réalisées
- 2 métiers concernés par le processus, recouvrant 3 unités de compétence
- 10 personnes ayant obtenu au moins un Titre en 2016

Depuis 2005, ce sont **29 102 Titres de compétence** qui ont été délivrés.

Une diversification des modalités d'accès est constatée : à côté de l'épreuve pratique (13 551 Titres délivrés), nous retrouvons désormais la Reconnaissance des Acquis de Formation (15 535 Titres délivrés) et l'Approche Dossier (16 Titres délivrés).

Métiers	2015		2016	
	Nb	% réussite	Nb	% réussite
Employé administratif	533	67.2%	672	61%
Aide-ménager	551	82%	538	80.5%
Conducteur de chariot élévateur	123	73.2%	175	75.4%
Technicien PC & réseaux	194	67.5%	163	73%
Aide-comptable	78	59%	154	68.8%
Installateur électricien résidentiel	111	67.6%	132	78.8%
Peintre en bâtiment	81	70.4%	107	74.8%
Ouvrier Boulanger-pâtissier	90	92.2%	87	82.8%
Maçon	63	61.9%	82	62.2%
Préparateur-vendeur en boucherie	63	90.5%	65	87.7%
Technicien en système d'usinage (métal)	73	80.8%	64	92.2%
Découpeur-désosseur	78	89.7%	52	88.5%
Jardinier	46	67.4%	46	87%
Carreleur-Marbrier	28	78.6%	44	63.6%
Mécanicien d'entretien des VP et VUL	39	82.1%	42	78.6%
Plafonneur-cimentier (SFMQ 06/2016)	50	86%	41	80.5%
Coiffeur	22	72.7%	38	78.9%
Poseur de fermetures menuisées	45	71.1%	36	63.9%
Technicien des arts de la scène et de l'évènement	32	68.8%	36	77.8%
Fossoyeur	41	97.6%	35	100%
Auxiliaire technique de spectacle	29	69%	29	79.3%
Tuteur en entreprise			28	89.3%
Mécanicien d'entretien industriel	23	73.9%	28	92.9%
Monteur frigoriste	22	86.4%	27	85.2%
Agent d'accueil	10	60%	24	83.3%
Couvreur	11	90.9%	24	79.2%
Installateur sanitaire	21	52.4%	20	55%
Ouvrier de voirie	53	98.1%	18	94.4%
Mécanicien réparateur des VP et VUL	24	79.2%	18	83.3%
Magasinier	19	57.9%	17	70.6%
Grimpeur-élagueur			17	70.6%
Coiffeur autonome	11	72.7%	16	87.5%
Opérateur call center	10	60%	15	86.7%
Mécanicien automatique	22	86.4%	14	92.9%
Peintre industriel	9	100%	13	69.2%
Esthéticien			13	38.5%
Opérateur de production en industrie alimentaire			11	81.8%
Conducteur d'engins de terrassement	14	64.3%	11	45.5%
Tôlier industriel	5	100%	8	100%
Employé administratif des services commerciaux			8	75%
Vendeur automobile	12	41.7%	5	20%
Opérateur de production sur ligne industrielle	8	62.5%	4	100%
Technicien frigoriste	1	100%	3	100%
Serveur Restaurant			3	100%
Coffreur	3	66.7%	3	33.3%
Coiffeur Manager			2	100%
Barman			1	0%
Total général	2648	75.1%	2989	74.2%

FIGURE 3 : Nombre d'épreuves par métier et taux de réussite (2015-2016)

2. LES ÉPREUVES DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

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

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

2.1. LES MÉTIERS

48 métiers ont été proposés à la validation en 2016 et 47 ont été mis en œuvre, recouvrant 102 unités de compétence⁶ (cf. Nombre d'épreuves par métier et taux de réussite (2015-2016) – figure 3).

La différence entre métiers proposés et métiers mis en œuvre provient du métier de premier chef de rang. En effet, ce métier a fait l'objet d'une session. Toutefois, le candidat étant absent le jour de l'épreuve, aucune épreuve n'a été réalisée pour le métier.

La mention « SFMQ – 06/2016 » reprise vis-à-vis du métier de plafonneur-cimentier dans la figure 3 a pour but de préciser la mise en conformité du métier avec le référentiel produit par le SFMQ et la date de mise en application de ce nouveau référentiel dans les Centres de validation des compétences.

Top 5 des métiers les plus validés

En 2015, le palmarès était le suivant :

- Aide-ménager : 551 épreuves
- Employé administratif : 533 épreuves
- Technicien PC & Réseaux : 194 épreuves
- Conducteur de chariot élévateur : 123 épreuves

⁶ 99 unités de compétence par épreuve « pratique » et 3 unités de compétence par épreuve « Approche Dossier »

- Installateur électricien résidentiel : 111 épreuves

En 2016, la situation se présente comme suit :

- Employé administratif : 672 épreuves
- Aide- ménager : 538 épreuves
- Conducteur de chariot élévateur : 175 épreuves
- Technicien PC & Réseaux : 163 épreuves
- Aide-Comptable : 154 épreuves

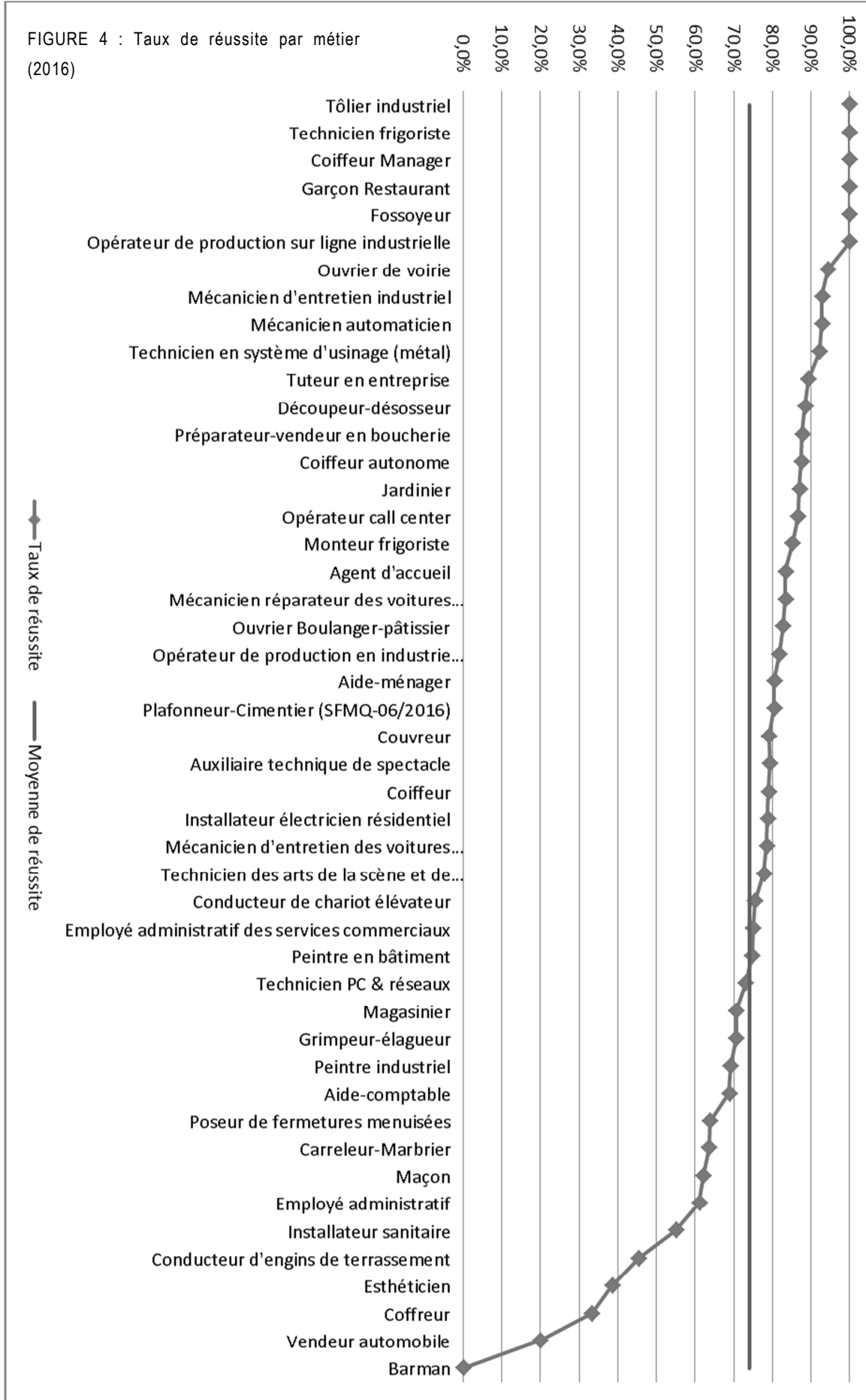
Le nombre d'épreuves organisées pour le métier d'aide-ménager continue de baisser. En 2014, ce métier représentait 27% des épreuves organisées sur l'année ; en 2016 l'impact du métier n'est plus que de 18%. Cette diminution a une répercussion sur le pourcentage de répartition hommes/femmes (voir point B.2.4.a), ce métier étant essentiellement réalisé par des femmes.

A l'inverse, une forte augmentation du nombre d'épreuves organisées pour le métier d'employé administratif est constatée (+140 épreuves entre 2015 et 2016).

Il y a de plus en plus d'épreuves de validation pour le métier de conducteur de chariot élévateur. Avec 175 épreuves organisées, il est désormais le troisième métier le plus validé, une ascension fulgurante pour ce métier qui avait fait son entrée dans le top 5 l'année dernière et pour lequel en 2013, seules 29 épreuves étaient organisées.

Le métier d'aide-comptable réapparaît dans le top 5, alors qu'il l'avait quitté en 2015. Le nombre d'épreuves organisées pour ce métier a doublé entre 2015 et 2016, avec un taux de réussite qui augmente également.

FIGURE 4 : Taux de réussite par métier
(2016)



En 2016, la validation des compétences a connu une forte hausse au niveau de l'offre. Ainsi, les Centres ont proposé six nouveaux métiers à la validation des compétences : tuteur, esthéticien, opérateur de production en industrie alimentaire, serveur restaurant, coiffeur manager et barman. L'offre a par ailleurs été complétée puisque deux métiers qui n'avaient pas été mis en œuvre en 2015 ont fait l'objet d'épreuves en 2016: le grimpeur-élagueur et l'employé administratif des services commerciaux. Enfin, un métier a été mis en conformité avec le SFMQ : le plafonneur-cimentier.

En 2017, l'offre devrait continuer de s'étoffer avec l'organisation d'épreuves pour le métier de premier chef de rang et le suivi des travaux de commissions de référentiels en cours (voir point C.2.1. Développer de nouveaux métiers).

L'année 2016 est marquée par une augmentation de l'offre : de 39 métiers proposés en 2015, nous passons à 48 en 2016. Le nombre d'épreuves de validation associées au métier d'aide-ménagère décroît, contrairement aux métiers d'employé administratif, de conducteur de chariot élévateur et d'aide-comptable.

2.2. LE TAUX DE RÉUSSITE AUX ÉPREUVES

Le taux de réussite moyen des candidats aux épreuves de validation des compétences s'élève à 74.2%. Ce taux est en légère baisse par rapport à 2015 (75.1%). Si nous considérons les épreuves depuis cinq ans, nous constatons cependant une nette évolution positive du taux de réussite. En 2011, le taux de réussite était de 67.4%, soit près de 7% de moins qu'en 2016.

Une grande variabilité dans le taux de réussite est toujours constatée. (cf Taux de réussite par métier

(2016) – figure 4). Sur les 47 métiers mis en œuvre en 2016, six ont un taux de réussite inférieur à 60%.

Parmi ces 6 métiers, nous retrouvons deux métiers nouvellement mis en œuvre : l'esthéticien et le barman. Le peu d'épreuves organisées et la prise de connaissance du contenu des épreuves par les Centres peuvent expliquer le faible taux de réussite. Le taux de réussite très bas constaté pour les métiers de Vendeur automobile, Coffreur, Conducteur d'engins de terrassement et d'installateur sanitaire pose davantage question.

A l'inverse, plusieurs métiers présentent un très haut taux de réussite, voire aucun échec. Parmi ces métiers, soulignons le métier de technicien frigoriste, qui a fait l'objet de seulement trois épreuves en 2016. Ce faible nombre d'épreuves peut expliquer en partie le taux de réussite élevé. Une autre explication peut également se trouver dans le fait que cette épreuve est réalisée consécutivement aux épreuves de monteur frigoriste. La valeur de ce Titre peut également jouer un rôle. Rappelons en effet que le candidat disposant des trois Titres de compétence associé aux métiers de monteur frigoriste et technicien frigoriste est dispensé des deux épreuves pratiques et de l'épreuve théorique de l'examen d'aptitude en technique du froid. Le candidat obtient ainsi une passerelle pour l'obtention du certificat d'aptitude en technique du froid, puisqu'il devra encore réussir l'examen sur la législation européenne et régionale.

Le taux de réussite reste variable par métier. De 2011 à 2016, une augmentation positive du taux de réussite du dispositif est cependant constatée : passant de 67.4% en 2011 à 74.2% en 2016.

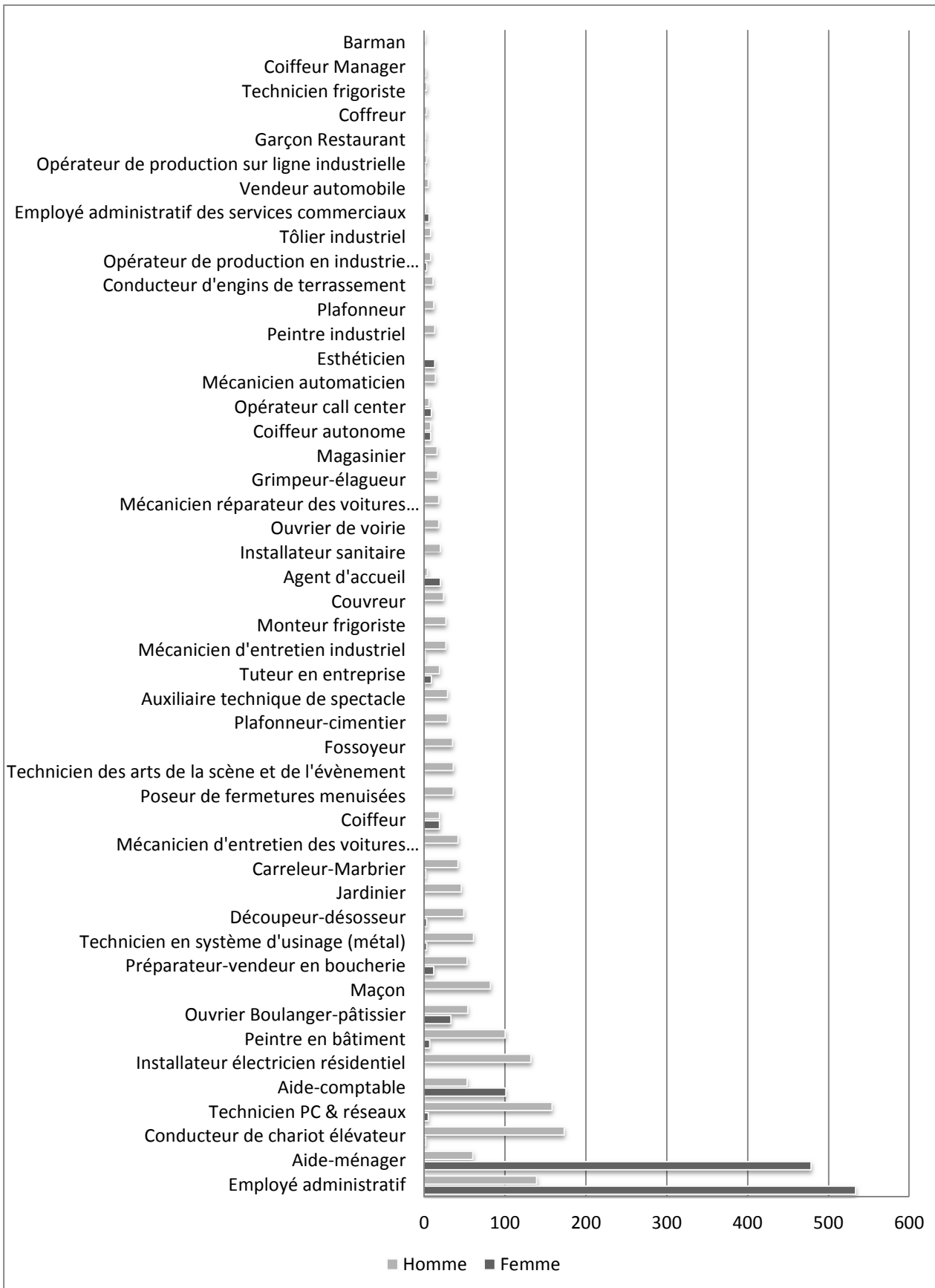


FIGURE 5 : Genre des candidats présents en 2016

2.3. LE TAUX DE PRÉSENCE AUX ÉPREUVES

Le taux de présence aux épreuves a augmenté en 2016 et est de 84.4%, pour 81.3% en 2015. De plus en plus, les Centres développent des stratégies pour lutter contre l'absentéisme. Plusieurs contacts téléphoniques sont pris avec le candidat pour lui rappeler l'épreuve de validation, jusqu'à la veille de l'épreuve. Lors de la guidance, il est également rappelé l'impact de l'épreuve en termes de préparation et de coût pour le Centre, afin de conscientiser le candidat. De nombreux Centres recourent également à une liste de réserve lors de l'organisation des épreuves.

Ces différentes pratiques, parfois lourdes à appliquer, sont cependant efficaces. La hausse constatée au niveau du taux de présence en est une preuve.

2.4. LE PROFIL DES CANDIDATS

En 2016, 2 136 personnes distinctes ont été inscrites aux épreuves de validation des compétences - en ce compris les personnes notifiées en absence. Au terme du processus de validation des compétences, 1547 personnes ont obtenu au moins un Titre de compétence.

Les statistiques qui suivent resteront basées sur les épreuves et non pas sur les candidats. En effet, la

plupart des données – dont les données socio-professionnelles – étant constituées à partir du processus « épreuve », une analyse sur le candidat n'est pas réalisable.

2.4.a. LA RÉPARTITION HOMME-FEMMES

En 2016, les hommes sont plus nombreux à se présenter à la validation des compétences que les femmes (57% d'hommes pour 43% de femmes) – cf. Genre des candidats présents en 2016. La prépondérance des hommes à la validation des compétences s'explique notamment par l'importance des métiers dits « masculins » dans l'offre de validation. Les secteurs de la logistique, de la construction, de l'industrie technologique et de l'électricité couvrent à eux seuls plus de la moitié de l'offre en termes de métiers.

Au regard des données issues de la Reconnaissance des Acquis de Formation, les femmes ont davantage tendance à s'orienter vers une formation que vers la validation lorsqu'il s'agit d'un métier dit « masculin ». Ainsi, une analyse sur les données 2010-juin 2016 montre que 4.3% des candidats ayant obtenus des Titres via la RAF pour le métier de Carreleur-Marbrier sont des femmes, pour seulement 0.4% via Epreuve. Pour le métier de peintre en bâtiment, le rapport est de 11.6% via la RAF pour 5% via Epreuve.

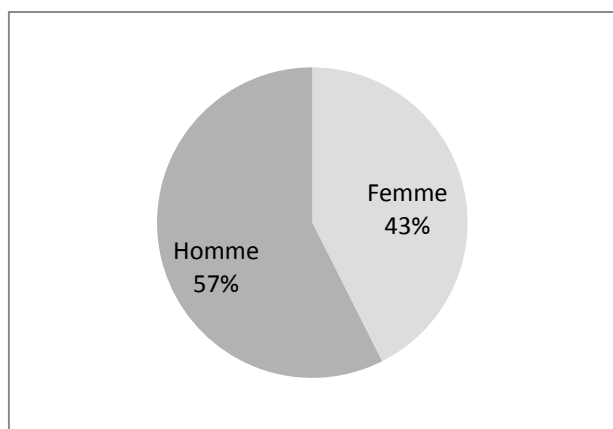


FIGURE 6: Répartition par genre et par métier (2016)

Statut Socio-professionnel	Présents	%
Chercheur d'emploi	1 902	63.6%
Chercheur d'emploi non-indemnisé	466	15,6%
Chercheur d'emploi indemnisé	1436	48%
Travailleurs	19.9%	
Travailleur indépendant	97	3.2%
Travailleur intérimaire	11	0,4%
Travailleur salarié	486	16.3%
❖ <i>Dont Secteur public</i>	250	
❖ <i>Dont Secteur privé</i>	219	
Autres	493	16.5%
Autres	493	16,5%
Total général	2989	100,0%

FIGURE 7: Statut socio-professionnel des candidats présents (2016)

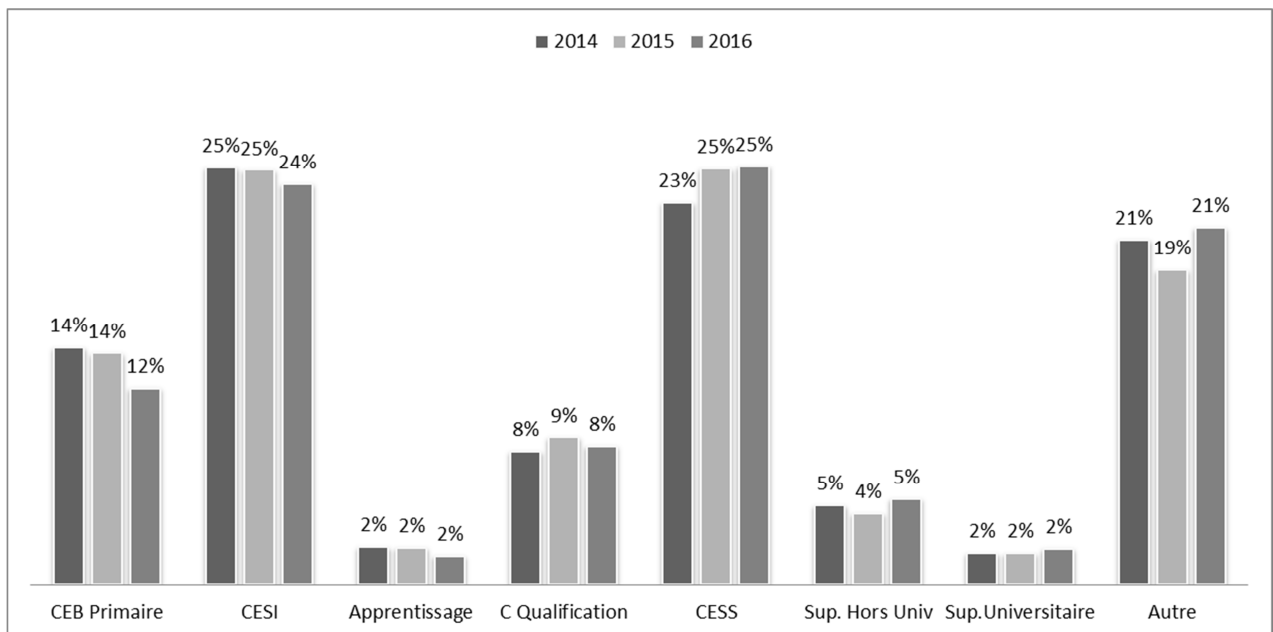


FIGURE 8: Répartition des candidats présents par niveau scolaire (2014-2016)

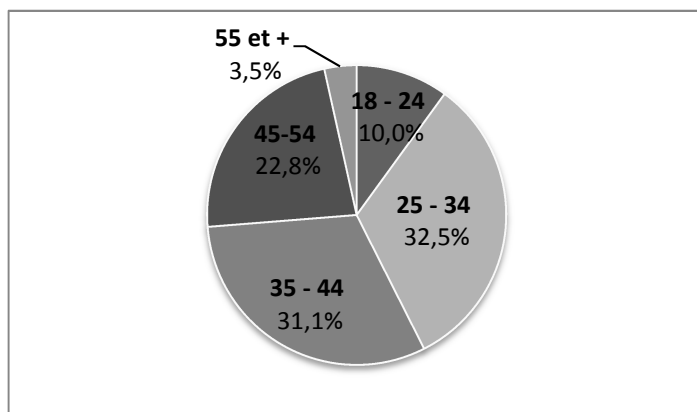


FIGURE 9 : Répartition des candidats présents par tranche d'âge (2016)

2.4.b. LE PROFIL SOCIO PROFESSIONNEL DES CANDIDATS

En 2016, une légère évolution est remarquée au niveau des personnes qui se présentent à la validation des compétences. Une augmentation de 3% des candidats en statut "Autres" entre 2015 et 2016 est à souligner. Cette augmentation, qui fait suite à une augmentation de 1% en 2015, interpelle et pose question. Les personnes en statut « Autres » représentent en 2016 un peu plus de 16% du public de la validation des compétences.

Depuis quelques années, si le pourcentage de chercheurs d'emploi se présentant à la validation des compétences varie peu, nous constatons une évolution, au sein de ce groupe, avec une diminution des candidats étant chercheurs d'emploi indemnisé (- 4% depuis 2013) et une augmentation des candidats étant chercheurs d'emploi non-indemnisés (+ 6% depuis 2013).

Enfin, au niveau des travailleurs, une diminution globale est constatée. En 2016, nous passons sous la barre des 20% des candidats se présentant à la validation des compétences et qui sont en situation de travail. Soulignons néanmoins l'évolution positive du nombre de travailleurs indépendants qui se présentent à la validation (+1.5% depuis 2013, soit près du double).

2.4.a. LE NIVEAU SCOLAIRE DES CANDIDATS

La validation des compétences s'adresse en priorité à un public ayant un niveau scolaire en dessous du CESS. Le public touché est en accord avec cette priorité, puisque 46% des candidats ne disposent pas du Certificat d'Etude Secondaire Supérieur (cf.

Répartition des candidats par niveau scolaire (2014-2016) – Figure 8).

La catégorie « Autres », qui a légèrement augmenté en 2016, ne peut pas être interprétée. Elle trouve notamment son origine dans l'impossibilité de déterminer le dernier diplôme des candidats d'origine étrangère n'ayant pas obtenu d'équivalence.

Depuis 2014, nous constatons peu de changements significatifs dans la répartition des candidats par niveau scolaire. Le public, bien qu'hétéroclite, conserve une stabilité dans sa répartition.

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

La validation des compétences touche toutes les tranches d'âge, avec un impact plus faible sur les 55 ans et plus (cf. Répartition des candidats présents par tranche d'âge (2016) – Figure 9).

Le pourcentage de candidats âgés de 18 à 24 ans validant leurs compétences est en légère baisse par rapport à 2015, passant de 13% en 2015 à 10% en 2016.

La moyenne des candidats ayant passé une épreuve de validation des compétences est de 37 ans. Cette moyenne d'âge n'a pas évolué depuis 2014.

Légère évolution dans le profil socio-professionnel, stabilité dans la répartition par niveau scolaire, moyenne d'âge inchangée : le profil du candidat à la validation des compétences change peu d'année en année.

Origine du Candidat	Inscription rencontrée dans le bassin		Inscription non-rencontrée dans le bassin		Total des inscriptions
	Nbr	%	Nbr	%	
Hainaut – Wallonie Picarde	288	83%	59	17%	347
Région Bruxelles-Capitale	381	63%	223	37%	604
Liège-Huy Waremme	117	63%	68	37%	185
Hainaut- Hainaut Sud	206	61%	132	39%	338
Namur	226	51%	213	49%	439
Hainaut-Centre	133	42%	185	58%	318
Liège -Liège	291	36%	521	64%	812
Luxembourg	19	22%	69	78%	88
Liège Verviers	23	15%	135	85%	158
Brabant Wallon	3	3%	108	97%	111
Cantons de l'est			10	100%	10
Flandre			99	100%	99
Autre – Non Belge			32	100%	32
Total général	1687	48%	1854	52%	3541

FIGURE 10 : Rencontre des demandes des candidats par bassin de vie (2016)

Métier	2016
Conducteur de chariot élévateur (H/F)	383
Employé(e) administratif	353
Magasinier	168
Employé administratif des services commerciaux	152
Peintre en bâtiment	136
Ouvrier Boulanger-pâtissier (m/f)	100
Installateur électricien résidentiel (m/f)	81
Installateur (trice) sanitaire	80
Installateur électricien industriel	78
Aide-comptable	65
Carreleur-Marbrier	52
Jardinier	50
Opérateur (trice) call center	40
Technicien PC & réseaux	28
Tôlier industriel (m/f)	21
Opérateur de production sur ligne industrielle	14
Maçon	14
Coffreur-coffreuse	13
Conducteur de ligne de production en industrie alimentaire	10
Total général	1838

FIGURE 11 : Titres délivrés via le Reconnaissance des Acquis de Formation par métier (2016)

2.4.b. LA RENCONTRE DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE, PAR BASSIN DE VIE

Sur l'ensemble des inscriptions à la validation des compétences effectuées en 2016, seules 48% ont pu être rencontrées dans le bassin de vie d'origine. Si nous nous positionnons sur l'ensemble du dispositif, nous pouvons donc dire que l'offre ne correspond pas à la demande.

La réalité est différente si nous effectuons une analyse bassin par bassin. Nous pouvons ainsi constater que la demande est rencontrée à plus de 80% dans le bassin de vie du Hainaut – Wallonie Picarde et à plus de 60% dans les bassins de vie de la Région Bruxelles-Capitale, de Liège-Huy Waremme et du Hainaut- Hainaut Sud.

L'offre est par contre très problématique au niveau des bassins de vie du Luxembourg, de Liège Verviers et du Brabant Wallon. Le faible nombre d'inscriptions à la validation des compétences pour les bassins de vie du Luxembourg et du Brabant Wallon met en question la problématique offre/demande : la faible demande est-elle due à une faible offre ou la faiblesse de l'offre s'explique-t-elle par la faible demande par métier ?

Notons enfin les 141 inscriptions provenant de régions qui ne sont pas couvertes par une offre. Cet état de fait nous conforte dans la volonté de modifier l'accord de coopération relatif à la validation des compétences afin de rendre la validation des compétences accessible à toutes personnes résidant en Belgique ou travaillant en Belgique.

3. LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE FORMATION

Pour rappel, ce sont les opérateurs de formation professionnelle, partenaires du Consortium (Bruxelles Formation, Forem, IFAPME et – depuis juin 2014 – SFPME) qui introduisent un dossier de

demande de correspondance entre leur formation sanctionnée par une épreuve finale et le référentiel de validation des compétences comprenant la grille d'évaluation. Dans le cas d'acceptation du dossier, les candidats sortant de formation se voient décerner un ou plusieurs Titres de compétence correspondant aux acquis évalués dans le cadre de leur formation.

3.1. LES MÉTIERS

En 2016, 1 838 Titres ont été délivrés via le processus RAF pour 19 métiers distincts (cf. Titres délivrés via la Reconnaissance des Acquis de Formation par métier (2016) – Figure 11).

3.2. LE PROFIL DES APPRENANTS

756 personnes ont obtenu au moins un Titre de compétence via la Reconnaissance des Acquis de formation en 2016.

Un peu plus de 70% des apprenants concernés par la Reconnaissance des Acquis de Formation sont des hommes. La moyenne d'âge est de 31 ans. Une différence de 4 ans est constatée entre 2015 et 2016.

La différence de moyenne d'âge des apprenants selon les opérateurs peut être une piste pour expliquer cette évolution. Alors que la moyenne d'âge des apprenants est d'un peu plus de 30 ans au Forem et à Bruxelles Formation entre 2014 et 2016, elle est inférieure à 26 ans pour le SFPME et l'IFAPME pour la même période. Le faible nombre d'apprenants valorisés par l'IFAPME en 2016 explique par conséquent la hausse de la moyenne d'âge constatée en 2016.

Soulignons enfin que ce public est plus jeune que celui concerné par les épreuves de validation des compétences, dont la moyenne d'âge est de 37 ans.

C. RAPPORT DU CONSORTIUM DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

1. AXES STRATÉGIQUES

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

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

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

Ce 1er axe reprend 4 objectifs stratégiques qui visent tous et de manière coordonnée à amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats.

En Région bruxelloise

L'objectif du FSE (ValBrux) de délivrer 1100 Titres de compétence par an en 2020 se voit renforcé par celui du Ministre de la Formation professionnelle d'en délivrer 2000 par an en 2020 (soit une augmentation de 180%). Pour atteindre ces objectifs et soutenir le delta entre le FSE et la S2025, la Cocof apporte un soutien financier complémentaire par des bonus à l'initiative pour une première période allant du 01/01/2016 au 31/08/2017.

En Région wallonne

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

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

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

Construire l'offre

Afin de développer l'offre de validation des compétences, trois axes ont été investis en 2016:

1. La collaboration avec le **SFMQ** : des secteurs ayant investi au niveau du SFMQ ont souhaité que ces travaux soient également mis en œuvre au niveau de la validation des compétences. Citons, par exemple, les secteurs Horeca, Logistique (FSTL) et Construction (Constructiv) pour lesquels des référentiels ont été produits ou actualisés.

2. Principalement deux secteurs, le secteur de la coiffure/fitness/soins de beauté (CP314) et de la construction (Constructiv), ont souhaité que des **Titres de compétence de spécialisation** soient développés en complément aux métiers de base existants. Ces travaux sont opérationnels pour la CP314, avec une unité de spécialisation pour le

coiffeur autonome « Réaliser un défrisage/lissage » et en cours de développement pour le secteur de la construction.

Pour rappel, une unité de spécialisation permet de compléter le cœur de métier via une amélioration qualitative des compétences (faire mieux) ou quantitative (faire plus). De ce fait, elle permet de renforcer la valorisation de l'expérience professionnelle.

3. Afin d'instruire davantage les orientations prises par les secteurs en matière de validation, la Commission consultative et d'agrément est systématiquement informée des **demandes de métiers** issues :

- des partenaires du Consortium, par exemple le secteur de l'insertion ;
- du site Internet du Consortium issues de particuliers, de conseillers ou d'employeurs (en 2016, près de 600 demandes ont été enregistrées, concernant des métiers non mis en œuvre à la validation de compétences).

Gérer l'offre

Suite à la note sur l'optimisation de la gestion de l'offre de validation approuvée par le Comité directeur du 10 décembre 2014, un groupe de travail a été mis en place pour définir un plan d'actions pour 2016. Ce plan d'action comprenait :

1. Une réflexion sur l'implication de Centres dans la gestion de l'offre avec les Chargés de mission.

Un **relevé des bonnes pratiques de gestion** dans les rapports d'activités 2015 (D-12) a été réalisé et a alimenté celui réalisé en 2014. Ces bonnes pratiques seront soutenues et promues par les Chargés de mission au travers des divers contacts qu'ils ont avec leurs Centres et tout particulièrement lors des revues de Centre annuelles.

2. Une réflexion sur l'**extension des lieux de validation** au départ d'un Centre agréé afin de mettre en évidence les conditions de faisabilité, de

structurer des modalités de mise en place et d'encadrer les initiatives de ce type.

Une nouvelle version de la **convention site extérieur** (D-66 Sites extérieurs) permet aux Centres de faire appel aux ressources humaines d'un site extérieur (évaluateur et secrétaire) en plus de ses ressources matérielles (infrastructures et équipements). Cette nouvelle version du document, accompagnée d'une nouvelle procédure de mise en œuvre, a été proposée et approuvée au Comité directeur du 30 novembre 2016.

3. Des **analyses des données statistiques**.

Un groupe de travail a qualifié l'offre existante selon différents paramètres (Accès à la profession, UC non mises en œuvre, problème de couverture géographique, métiers d'avenir, métiers Plan Marshall, ...). L'offre a ensuite été priorisée selon différents enjeux (accès à la profession, UC non mises en œuvre, métier Plan Marshall, métier d'avenir, problème de couverture géographique, listes d'attente, ...). L'analyse des 10 premiers métiers a mis en évidence des pistes d'actions pour chacun des métiers suivants : installateur électricien résidentiel, couvreur, aide-comptable, monteur chauffage central, technicien PC & réseaux, mécanicien réparateur des voitures particulières et véhicules utilitaires légers, peintre en bâtiment, installateur électricien industriel, employé administratif, technicien des arts de la scène et de l'événement, vendeur automobile. Le suivi de ces pistes d'actions relève de différents niveaux : Opérateurs, Célex, Secteurs, Des réunions de coordination et de suivi sont fixées au sein de la Célex.

4. L'analyse de la faisabilité d'une **révision de la politique de l'agrément** dans le but d'une simplification de celui-ci.

Afin d'augmenter l'offre de validation et d'améliorer sa couverture géographique, le CODI a approuvé, en date du 9 décembre 2015, une procédure permettant à un Centre de mettre en œuvre un nouveau métier sans devoir repasser toutes les étapes de l'agrément. La procédure de

renouvellement s'appliquera à l'ensemble des métiers mis en œuvre à la date de renouvellement de l'agrément du Centre. Cette procédure de demande **d'extension de l'agrément à un nouveau métier** a permis à 7 Centres de proposer 8 nouveaux métiers : barman, coiffeur manager, esthéticien, serveur restaurant, opérateur sur ligne de production industrielle, plafonneur, premier chef de rang et tuteur en entreprise.

5. Pour soutenir la bonne mise en œuvre de la procédure d'extension à un nouveau métier et celle d'extension à un site extérieur, une proposition de modification du **D-06 Rapport d'épreuve à blanc** a été soumise au Comité directeur du 30 novembre 2016 et approuvée par celui-ci.

Soutenir la communication des Centres

Soutenir la communication des Centres de validation selon un plan d'actions défini fait partie des actions prioritaires menée en 2016 pour favoriser l'offre de validation.

Plusieurs actions multi-partenariales ont été menées à Bruxelles et en Wallonie, via plusieurs canaux :

- pour soutenir le métier d'**opérateur de production sur ligne industrielle** en mars-avril avec Le Forem et les 4 secteurs concernés : publication presse et sur les réseaux sociaux, citation dans des émissions radios, mailing, actualités, ... ;
- pour soutenir les 7 Centres de validation des compétences qui proposent le métiers de **tuteur en entreprise** en mai-juin et octobre en collaboration avec 10 secteurs et Le Forem, l'IFAPME et le SFPME : diffusion de

8000 folders entreprises/flyers candidats, publications et banners dans les newsletters de la CCW, de Volta, dans le magazine UWE, sur les sites internet des partenaires (CCW, FFC, UWE, Agoria, Apef, Alimento, IFAPME, Le Forem...) et leurs réseaux sociaux, un évènement fédérateur (le 18.10) à destination des partenaires sociaux à Mons ;

- pour soutenir le nouveau Centre de validation bruxellois des **métiers de l'Horeca** : diffusion de folders, un évènement d'inauguration le 24 octobre à destination des partenaires et des conseillers, en présence de la presse.

De nouvelles actions de ce type auront lieu en 2017 encore plus ciblées sur les métiers en pénurie et d'avenir.

La participation à plusieurs salons a également permis de soutenir l'action des Centres (et ce régulièrement en leur présence) : Rendez-vous de l'emploi à Arlon (13.05) et Marche-en-Famenne (18.03), Salon Formation d'Auderghem (11.05), Salon Formation de Bruxelles Formation (24.05), Salon Horeca à Bruxelles (8.11), Salon emploi de Charleroi (20.10 via Le Forem), Salon emploi de Viesville (12.04), Salon emploi de La Hulpe (17.11). La participation aux salons sera analysée et revue en 2017 pour plus d'efficacité.

A noter également les retours « Presse grand public » : Interview sur radio Arabel (02.03), bxl1 (24.10), La DH (25.10), L'avenir (25.10), Vivre ici (28.05), Notélé (28.05), Siep (29.04), L'avenir (20.04), La Capitale (20.04), Belga (19.04), IFPM (24.03).

Assurer la formation de base

La formation de base est composée de quatre modules distincts, permettant aux différents acteurs des Centres d'acquérir les connaissances nécessaires pour effectuer leur mission. Ces modules sont adaptés aux différentes fonctions et répondent à différents besoins.

En 2016, l'équipe méthodologique a formé près d'une cinquantaine de personnes lors des modules transversal et méthodologique. Ces deux modules sont davantage destinés aux évaluateurs et doivent être obligatoirement suivis par ceux-ci avant toute évaluation de session.

Par ailleurs, une trentaine de personnes ont suivi les modules « Qualité et Agrément » et « Gestion administrative d'une session – Formation Val'id », donnés par la Responsable Qualité et la chargée de projet. Tournés vers la gestion du Centre, ces modules constituent une obligation pour les responsables de Centre et les secrétaires.

Assurer la formation continue

Dans le cadre de la formation continue, les thématiques « **métier** » ont été mises en valeur par trois monitorings. Cette formation continue « Métier » a permis aux acteurs des Centres d'échanger des conseils pratiques en matière de guidance et de vérifier les référentiels de validation afin d'y apporter des améliorations.

Trois métiers ont été concernés en 2016 :

- **Le Technicien PC & Réseaux** : la révision des épreuves et les informations recueillies

au niveau des Centres de validation ont permis la création d'une nouvelle UC. Le métier en comporte à présent 4.

- **L'employé administratif** : les 2 UC existantes sont maintenues, mais adaptées, en proposant le courrier électronique en plus du courrier traditionnel et en étoffant la compétence de transmission d'informations.
- **L'opérateur call center** : les 2 UC (contacts entrants et contacts sortants) ont été fusionnées pour n'en faire qu'une seule, davantage adaptée à la réalité professionnelle des opérateurs call center.

En 2016, une nouvelle formation « **thématique** » a été proposée aux acteurs des Centres de validation : « Comment recruter des candidats de qualité et en quantité ». La formation a été donnée en collaboration avec la chargée de communication et proposée à deux reprises en 2016, au 1er semestre pour les Centres situés en région wallonne et au 2ème semestre pour les Centres bruxellois.

La thématique abordée est la difficulté que les Centres rencontrent dans le recrutement de candidats. Cette formation avait pour but de mener une réflexion avec les acteurs concernés (Centres, Chargés de mission, secteurs, ...), de mettre en place des solutions pour aider les Centres qui ne trouvent pas de candidats en quantité ou qualité suffisante et enfin de faciliter le travail des Centres et de les rendre plus autonomes dans leur recherche.

Une dizaine de Centres ont répondu à cette offre de formation.

Passer un accord cadre pour les services d'audits externes

Suite à la réunion avec les auditeurs internes et externes d'octobre 2015, la **procédure des audits (P-11)** a été mise à jour et intégrée à un **cahier des charges commun** aux différents opérateurs pour réaliser leurs appels d'offres pour les prestations d'audits externes.

En octobre 2016, un **appel d'offre européen** a été lancé par le Consortium pour les **services d'audits externes**. Une **centrale de marché** avec un accord-cadre de 4 ans permettra dès janvier 2017 aux opérateurs qui signeront une convention d'adhésion d'avoir accès en tant qu'adjudicateurs bénéficiaires à une liste de prestataires retenus, classés par lots. 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 Achat du Forem et de Bruxelles-Formation.

Créer et mettre en œuvre le concept de Centre coupole

Les opérateurs bruxellois de la validation des compétences ont développé un nouveau concept de Centre : le Centre coupole. Il s'agit de mutualiser les capacités de chaque opérateur bruxellois afin d'augmenter l'offre de validation.

A l'initiative du secteur et de Bruxelles formation, un Centre commun aux trois opérateurs de formation a été agréé sur Bruxelles, regroupant trois sites de validation (le Centre de référence HorecaBePro – en convention avec BF –, le Centre de validation des compétences de l'EPS – RBC pour les métiers de bouche et le Centre de validation EFP). Les candidats sont appelés à passer la guidance au sein du Centre de référence Horeca BePro et sont ensuite inscrits pour l'épreuve dans l'un des trois sites de validation existants.

Développer de modules courts de formation

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

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

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

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

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

L'objectif pour 2017 est de mutualiser les expériences et outils développés et d'encourager de nouvelles initiatives. La mobilisation des secteurs pour ces formations est également visée, particulièrement sur des éléments techniques.

Mission statutaire	Réalisé 2011	Réalisé 2012	Réalisé 2013	Réalisé 2014	Réalisé 2015	Budget 2016	Réalisé 2016
Personnel	711.852	827.548	813.740	872.685	797.371	814.401	858.896
Bureau garni	42.021	44.393	49.856	51.762	51.070	51.459	47.463
Biens et services	14.376	44.290	30.772	17.739	27.771	12.026	16.937
Communication	41.338	68.264	90.887	40.636	34.688	50.559	74.261
Déplacements & jetons	19.946	18.409	15.213	14.911	8.572	8.800	7.508
Production	23.979	80.654	78.940	87.959	80.962	107.600	42.052
Frais financiers	108	83	269	167	411	150	320
Investissements	2.728	2.697	2.736	0	0		
Total Dépenses	856.348	1.086.338	1.082.413	1.085.859	1.000.846	1.044.995	1.047.436
Mission déléguée							
Gouvernement	Opérateur	Coût Centres	honoraires observat.	frais de déplacem. Observat.	Coût total	Nbre d'épreuves	Coût µ par épreuves
Cocof	BFo	24.397,50	3.800,00	648,02	28.845,52	125	
	Evollris	2.416,00	400,00	10,24	2.826,24	16	
	Iris TL	11.610,00	4.000,00	163,33	15.773,33	50	
	COACH	2.424,00	400,00	126,89	2.950,89	10	
	Total	40.847,50	8.600,00	948,48	50.395,98	201	250,73
	µ	203,22	42,79	4,72	250,73		
	Sfpme	11.126,00	1.441,73	124,15	12.691,88	50	253,84
	µ	222,52	28,83	2,48	253,84		
	Total Cocof	51.973,50	10.041,73	1.072,63	63.087,86	251	251,35
	µ Cocof	207,07	40,01	4,27	251,35		
RW	FOREM	157.844,00	24.800,00	3.756,66	186.400,66	785	
	COACH	8.132,00	1.800,00	349,04	10.281,04	56	
	T-Event	12.278,00	2.500,00	10,82	14.788,82	65	
	Technifutur	6.984,00	900,00	108,00	7.992,00	29	
	Technobel	5.975,00	0,00	0,00	5.975,00	38	
	Technocité	9.337,00	1.800,00	413,06	11.550,06	60	
	TechnoCampus	0,00	0,00	0,00	0,00	0	
	Total	200.550,00	31.800,00	4.637,58	236.987,58	1033	229,42
	µ	194,14	30,78	4,49	229,42		
	Ifapme	64.251,00	10.600,00	926,93	75.777,93	457	
	Autoform	932,00	200,00	24,38	1.156,38	5	
	Epicuris	36.212,00	4.100,00	1.550,20	41.862,20	178	
	Total	101.395,00	14.900,00	2.501,51	118.796,51	640	185,62
	µ	158,43	23,28	3,91	185,62		
	Total RW	301.945,00	46.700,00	7.139,09	355.784,09	1673	212,66
	µ RW	180,48	27,91	4,27	212,66		
CF	EPS	156.985,00	35.289,97	0,00	192.274,97	1064	180,71
	µ	147,54	33,17	0,00	180,71		
	Total général	510.903,50	92.031,70	8.211,72	611.146,92	2988	204,53
	µ	170,99	30,80	2,75	204,53		

FIGURE 12: Gestion financière (2010-2016)

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1.4 : AUGMENTER LA PRODUCTIVITÉ DE LA CÉLEX

Structurer et stabiliser la gestion financière

Voir Figure 12.

Les chiffres présentés dans la figure 12 constituent les résultats 2016, sans considération de l'origine de la dotation.

En région wallonne :

Le gouvernement subsidie les épreuves à hauteur de € 250.000,00. Les observateurs sont couverts par les recettes FSE propres du Consortium et, pour une partie s'élevant à € 6.898,39, pour ce qui concerne les métiers d'avenir retenu en 2016 et qui émergent du Plan Marshall 4.0

Les Centres proposant ces 8 métiers ont été, de même, financés par le PM 4.0

Le dépassement (soit € 3.518,00) est pris en charge par les opérateurs directement au prorata de leurs réalisations.

En Fédération Wallonie-Bruxelles :

Le gouvernement subsidie les épreuves à hauteur d'un quota annuel déterminé.

Les observateurs y sont également pris en charge par les recettes FSE du Consortium.

Le dépassement reste à charge du Centre de validation qui a dépassé le quota à lui alloué.

Passer un accord cadre informatique

En vue de répondre aux différents développements prévus entre 2016 et 2020 pour la plate-forme Val'id, il a été décidé d'avancer sur un projet d'appel d'offre de type « accord-cadre » couvrant l'ensemble des développements informatiques qui seront réalisés sur ces 4 ans.

Dans cette optique, un cahier des charges complet a été rédigé, avec le soutien des directeurs informatiques de Bruxelles Formation, du Forem et de l'IFAPME, ainsi que du service juridique de

l'IFAPME. Au terme de la procédure, le prestataire Expert-It a été retenu.

Planifier les améliorations de la plateforme Val'id

Développée en 2010, la plateforme Val'id permet aux Centres d'encoder leurs épreuves et assure ainsi un suivi centralisé de l'ensemble de l'activité de validation des compétences par épreuve pratique. La diversification des modalités d'accès au Titre de compétence, ainsi que les développements méthodologiques et l'augmentation de la production nous impose cependant d'adapter cet outil, pour répondre à ces nouvelles exigences.

Dans ce cadre, en 2016, deux projets prioritaires ont été identifiés et développés :

- **La mise à jour du logiciel de lecture / signature par EID** : le logiciel de lecture et signature par EID est une facette importante de la plate-forme Val'id. Au niveau de la lecture, ce logiciel permet un encodage beaucoup plus rapide et aisé des candidats. La signature est, quant à elle, obligatoire pour clôturer les rapports de sessions de validation. L'évolution constante de ce logiciel – environ toutes les deux semaines - rendait cependant son utilisation difficile.

Fin septembre 2016, nous avons finalement été confrontés à une impossibilité d'utiliser le logiciel de lecture / signature par EID. Une solution a dû être rapidement trouvée pour répondre à ce problème. Pour le court terme, une solution de dépannage a pu être mise en place dans les jours qui suivirent au niveau de la signature. Pour le long terme, après analyse, nous nous sommes orientés vers une société externe. L'intégration du nouveau logiciel de lecture / signature par EID a ainsi pu être réalisée dans le courant du mois de décembre 2016. Cette solution permet de gagner une stabilité quant à la solution antérieure.

- **Le développement de la « Super Moulinette RAF »** : la production des Titres via la Reconnaissance des Acquis de Formation a connu une très forte croissance ces dernières années. Pour faire face à cette augmentation, la pré-

moulinette – nom du logiciel qui permet la gestion des données RAF – devait être améliorée et perfectionnée. Cette version améliorée a reçu le nom de « Super Moulinette RAF ». Une première partie du projet a été réalisée en 2016 et visait la consolidation des données.

Ce développement avait notamment pour but de permettre à la Célex de pouvoir encoder les valeurs supportées associées au fichier RAF, ainsi que d'augmenter le contrôle sur les données (ex - création de nouvelles sessions en cas d'injection de candidats appartenant à des sessions déjà traitées, vérification de la conformité Dossier – Certification, ...). Ce développement a été testé par l'équipe fin 2016, en recourant notamment au fichier RAF transmis par un opérateur. L'émission des Titres associés à ce fichier a par conséquent dû être reportée en 2017.

Une seconde partie du projet sera réalisée début 2017. Ce deuxième volet permettra aux opérateurs d'injecter eux-mêmes leurs données dans la base de données et d'ainsi limiter les allers-retours du fichier entre le secrétariat de la Célex et l'opérateur lorsqu'un fichier pose problème.

En 2017, outre le développement lié à la Reconnaissance des Acquis de Formation, les développements suivants seront apportés à Val'id :

- **Développement de la deuxième Porte Val'id**, c'est-à-dire l'accès Conseiller. Ce développement permettra à des conseillers habilités de réaliser des pré-inscriptions dans la plate-forme Val'id. Ils auront également la possibilité de joindre des documents à l'inscription du candidat afin de permettre au Centre d'assurer le meilleur suivi possible du candidat, et de réaliser la guidance.

- **Améliorations de Val'id** : il s'agit de plusieurs développements pour répondre aux demandes des Centres de validation, dans un processus d'amélioration continue.

Chacun de ces projets a déjà fait l'objet d'une analyse poussée avec notre prestataire externe. Fin 2016 a donc été consacré essentiellement à la

description précise des besoins et des développements à prévoir. Vu la diversité des projets, une grande partie de l'équipe a été impliquée, à des degrés divers, dans ce travail.

Préparer l'informatisation de l'agrément

La procédure d'agrément des Centres permet de vérifier la conformité du Centre vis-à-vis d'un ensemble de contraintes et de conditions. Cette démarche repose sur un ensemble de documents et formulaires bien définis. La chronologie des opérations relatives à l'agrément est également bien établie.

Les documents reprennent des informations identiques de l'un à l'autre en apportant chaque fois de nouveaux compléments d'informations. Actuellement, aucune interdépendance n'existe entre les documents. Aussi, les mêmes informations et données doivent être réinscrites plusieurs fois, par des personnes différentes et à des moments différents. Par conséquent, la démarche est actuellement jugée lourde et administrative. Le caractère répétitif des actions (*copier-coller*) fait perdre l'aspect essentiel de la démarche et nuit par ailleurs aux démarches d'actualisation des données, vu la bureaucratie émanant de chaque modification.

Dans un but d'accélérer la procédure d'agrément en réduisant la lourdeur administrative, en simplifiant les démarches d'actualisation des données et en permettant une meilleure gestion du back office, une réflexion sur l'informatisation de l'agrément a été menée.

Cette première réflexion a permis de dégager les grands flux d'informations existants dans la procédure d'agrément. Une analyse plus poussée sera menée dans le courant de l'année 2017, en intégrant les évolutions liées à l'allègement de la procédure d'agrément.

Définir une procédure d'archivage informatique

Depuis une dizaine d'années, la Célex enregistre l'ensemble de son travail sur un serveur dédié. Les années passant et la production de documents ne faiblissant pas, l'espace disponible tend à diminuer, voire à disparaître.

Dans ce cadre, une procédure d'archivage informatique a été définie. La procédure prévoit la conservation des données sur support CD ainsi que sur disque dur externe. Toutes les personnes de la cellule exécutive ont été impliquées dans ce projet et au terme de l'année 2016, plus de 6 Go de données ont ainsi pu être archivées. En 2017, la finalisation de l'archivage des données de certaines cellules de la Célex devraient conduire à l'archivage de la même quantité d'informations.

Améliorer les outils du secrétariat

Dans le cadre du processus d'amélioration continue, un groupe de travail constitué du secrétariat et des Cellules Projets et Qualité de la Célex, a été constitué afin d'augmenter l'efficacité quant à l'utilisation des Tableaux de bord.

Les tableaux de bord utilisés au sein de la Célex sont des documents de référence qui contiennent des éléments de détail et de synthèse, et sont destinés aux pilotes de dossiers pour les aider à conduire, dans le temps, leurs actions. Ils couvrent des domaines variés : la situation de l'offre, la procédure d'agrément, le travail avec les secteurs, la Reconnaissance des Acquis de Formation, les statistiques, les métiers d'avenir pour en citer quelques-uns.

L'utilisation des tableaux de bord peut être de deux types : en interne comme outil de pilotage et/ou en externe comme outil de consultation. Ceux-ci sont alors mis à disposition sur le hall d'accueil de l'extranet.

Qu'ils soient de type fonctionnel, de type projet ou de type stratégique, les tableaux de bord mis à jour périodiquement nous assurent la meilleure visibilité possible.

D'autres réalisations ont été menées à bien par le secrétariat durant l'année 2016 : participation au groupe de travail Val'ID pour la Super moulinette RAF, élaboration de nouveaux modèles de courrier pour les demandes d'agrément métier dont la diversité s'accroît, préparation et participation à l'évènement du 25.000ème Titre, rédaction des fiches métier de base PM 4.0.

Assurer le développement des compétences des membres de la Célex

L'équipe de la Célex a accueilli cette année des nouvelles collaboratrices. Dans ce cadre, la Cellule RH a procédé à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une nouvelle procédure de recrutement ainsi qu'à l'amélioration de la procédure d'accueil existante.

Nous avons profité de cette impulsion pour élaborer une nouvelle procédure d'accueil pour un Chargé de mission. L'année 2016, année faste en accueil de nouveaux collaborateurs, nous a également permis de mettre cette procédure en œuvre.

La finalité est d'assurer un accueil ainsi qu'un accompagnement permettant d'optimiser au maximum l'intégration d'un nouveau collaborateur au sein de l'équipe et du dispositif, ce qui représente une mission essentielle pour la Célex.

L'équipe de la Célex a également été sensibilisée à l'importance grandissante qu'occupent dans le paysage sociétal les compétences numériques. Les compétences numériques concernent l'usage autonome et responsable des technologies numériques pour réaliser efficacement une tâche dans une situation donnée, notamment dans l'exercice d'un métier mais aussi en situation de formation tout au long de la vie. Leur maîtrise facilite l'évolution personnelle dans un monde professionnel très numérisé.

Des domaines divers ont été abordés : travailler dans un environnement numérique évolutif, être responsable à l'ère du numérique, produire, traiter, exploiter et diffuser des documents numériques, organiser la recherche d'informations à l'ère du numérique, travailler en réseau, communiquer et collaborer.

Ce projet nous permettra de dresser la cartographie des compétences numériques actuelles au sein de la Célex, d'identifier des besoins en formation, de définir nos besoins en compétences futures et d'assurer le suivi de ces différentes actions.

Adopter une éco-attitude

Consciente de la nécessité d'atténuer à tous les niveaux l'impact sur l'environnement, l'équipe de la Célex a opté pour l'éco-attitude. Après la tasse personnelle, l'utilisation d'un logo dans nos mails professionnels et l'archivage numérique, de nouveaux gestes éco-responsables ont été posés :

- La présentation numérique : Le concept de présentation numérique a été incorporé dans le modèle d'ordre du jour utilisé pour les réunions d'équipe de la Célex, ce qui permet aux membres de l'équipe de renseigner les points qui seront présentés sur écran. Nous pouvons dès lors, au

moment de la préparation des fardes pour la réunion, limiter les impressions au strict minimum. Ce concept nous invite également à mener une réflexion globale et permanente quant à la pertinence d'imprimer ou non des documents.

- Relooking de l'Extranet : L'Extranet, plateforme collaborative du dispositif permet à nos différents partenaires, moyennant identifiant et mot de passe, de consulter et de télécharger des documents.

Afin d'en améliorer l'efficacité, un groupe de travail s'est penché sur sa présentation et a procédé à un rafraîchissement de son hall d'accueil. Une sélection de documents et tableaux de bord essentiels y sont mis à disposition.

Nous invitons nos collaborateurs et partenaires externes à utiliser cette plateforme que ce soit lors des réunions ou lors de travail à distance, ce qui pourra également limiter les impressions.

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

Ce 2e axe poursuit l'objectif de donner pour chaque candidat un accès à des modalités de validation adaptées à la nature de 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 (épreuve)
- La Validation en entreprise (épreuve ou dossier)

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

Assurer le suivi des dossiers RAF

Le vendeur automobile pour le Forem et le carreur pour Bruxelles Formation (mise à jour d'un ancien dossier) ont reçu un avis favorable en 2016. Deux autres dossiers déposés en 2016 ont été retirés, l'un car l'écart entre les épreuves de l'opérateur et celles du CVDC étant tellement grand qu'il ne pouvait y avoir d'avis favorable (métier non SFMQ) et l'autre car le métier allait être totalement redécoupé et retravaillé (l'ouvrier de voirie). Trois autres dossiers ont été déposés et analysés en 2016. Ils ont reçu un avis positif des membres du GT RAF mais pour des raisons de complexité de ces dossiers, un laps de temps supplémentaire pour la dernière phase a été demandé. En conséquence, ces trois dossiers seront présentés au Comité Directeur en 2017 et seront comptabilisés en 2017.

Si l'on regroupe ces dossiers avec ceux qui ont été traités précédemment, cela porte l'ensemble à un total de 58 dossiers RAF déposés depuis 2011.

Réfléchir à l'ouverture de la RAF à d'autres opérateurs

Vu que l'élargissement de la RAF à d'autres opérateurs de formation est un des éléments mentionnés dans la Note d'orientation stratégique, le travail de réflexion s'est poursuivi en 2016. Une ébauche des modalités d'élargissement a été rédigée et déposée au Comité Directeur. Il est probable que des avancées se feront en 2017 et baliseront les réflexions suivantes.

L'Armée belge, au courant de ce projet d'ouverture, a fait part de sa motivation vis-à-vis du dispositif. La suite qui pourra être donnée à cette demande sera tributaire des décisions et des balises que donnera le Comité Directeur.

Il en est de même concernant la Chambre Belge des Experts et Experts-comptables de Liège (CBEEB). Néanmoins, en ce qui les concerne, vu leurs liens avec l'IFAPME, il a été convenu que la représentante de l'Institut au sein du GT RAF poursuivrait les contacts avec la CBEEB et envisagerait un dépôt de dossier d'aide-comptable avec leur appui.

Rédiger un guide sur la RAF

La réflexion menée dans le cadre de l'ouverture de la RAF à d'autres opérateurs a permis de nourrir la réflexion sur ce mode de délivrance de Titres de compétence. En effet, même si c'est un système qui a été bien conçu, il apparaît que certains éléments n'ont pas été clairement établis. La rédaction d'un Vademecum, débutée en 2016 et toujours en cours, soulève ces zones d'ombre et permet également d'y apporter des réponses.

Mettre en place une nouvelle procédure de traitement des dossiers RAF

Un des dossiers traité en 2016 a permis de tester la procédure accélérée de traitement de dossier. En effet, le GT RAF peut être confronté à une situation qui n'avait pas été envisagée lors de l'élaboration

du projet RAF. Il s'agit du traitement des modifications réalisées dans les référentiels, aussi bien au CVDC que chez les opérateurs.

Le GT RAF avait donc réfléchi aux différents cas de figure rencontrés et a créé une procédure ad hoc. Ces éléments sont conçus afin d'être valables tant en cas de modifications de référentiels afin d'être mis en conformité avec les productions du SFMQ qu'en cas d'évolution « naturelle » des référentiels vu l'amélioration continue et les processus Qualité mis en place chez chaque membre du GT RAF.

Dans cette procédure, la 1^{ère} partie d'analyse se déroule de la même façon que pour un nouveau dossier RAF mais suite à la nature et à l'importance des changements, il y a deux possibilités de circuit : soit le *circuit normal* est entièrement d'application, soit le CVDC propose un *circuit accéléré*. En effet, il peut y avoir des modifications qui ne nécessitent pas de faire appel aux experts métiers de chaque opérateur et de passer à nouveau par toutes les étapes. Dans ce cas, les membres du GT RAF répondent par retour de mail pour dire si, après leur lecture du dossier de mise à jour, ils sont d'accord avec cet avis positif. Si c'est le cas, on ne doit pas attendre la réunion du GT RAF, l'avis positif est transmis par mail et une nouvelle fiche Codi peut immédiatement être déposée au Comité Directeur suivant. Si un des membres du GT RAF n'est pas d'accord avec cette lecture du CVDC, alors le dossier de mise à jour poursuit le circuit normal et respecte toutes les autres étapes d'analyse. Cette procédure accélérée fut donc mis en œuvre avec fruit pour le dossier du carreleur de Bruxelles Formation.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2.2 : DIVERSIFIER LES MODALITÉS D'ÉVALUATION

Développer l'approche dossier

Pour rappel, l'approche dossier consiste, pour le candidat, non plus à présenter une épreuve de validation sous forme de mise en situation reconstituée dans un Centre de validation, mais à présenter au jury un dossier de preuves de compétences. Avec l'aide d'un consultant (le

Labset), les guides du candidat, du jury, de l'accompagnateur et des fiches d'évaluation ont été mis à jour.

En 2016, 16 Titres de compétence ont été délivrés par approche dossier : 2 pour le coiffeur manager et 14 pour l'employé administratif.

Pour le métier de coiffeur manager, la fonction d'accompagnement a été exercée par le secteur qui a proposé deux candidates à la validation.

Pour le métier d'employé administratif, une collaboration entre la Mirec, la Funoc, le Centre de validation et le Consortium a rendu le projet opérationnel. Huit candidats, accompagnés par la Mirec, ont ainsi complété un dossier en vue de disposer des deux Titres de compétence, et ce, sur un délai de trois mois. Sur les huit candidats, seuls deux n'ont pas obtenu les deux Titres suite à leur entretien face au jury.

Que ce soit pour le projet associé au Coiffeur manager ou pour celui associé à l'employé administratif, la Célex a suivi toutes les étapes des projets et y a contribué notamment par la formation des accompagnateurs et du jury. De plus, les référentiels ont été adaptés et proposés avec les deux étapes de la démarche (recevabilité du dossier et entretien devant le jury, sur la base d'une grille d'évaluation unique.

En collaboration avec la chargée de projet et la responsable Qualité, les documents existants à destination des Centres de validation (courrier) ont été adaptés, pour correspondre à la réalité de l'approche dossier et pour permettre l'encodage des sessions dans Val'id.

L'objectif de délivrer au moins 8 Titres pour l'année 2016 a été largement atteint.

Fin décembre, un comité d'accompagnement réunissant des représentants des opérateurs de formation professionnelle, des partenaires sociaux et des Services publics de l'emploi a permis de présenter les premières conclusions des projets pilotes menés. Les partenaires des projets étaient

également présents pour témoigner de leur expérience.

En 2017, de nouvelles expérimentations par dossier seront menées dans l'objectif de pérenniser l'approche pour certains métiers. Des solutions devront également être trouvées, notamment en termes de structures-relais stables pour accompagner les candidats.

Développer la Validation en entreprise

Le secteur de l'industrie alimentaire a établi un partenariat avec l'entreprise Spa qui, avec l'accord des partenaires sociaux, organise sur ses propres chaînes de production des épreuves de validation pour le métier d'opérateur de production en industrie alimentaire. Ces sessions sont organisées en collaboration avec le Centre de validation Form'Alim et sont ouvertes à la fois aux travailleurs et aux chercheurs d'emploi.

La validation des tuteurs en entreprise peut également être organisée entre leurs murs.

Pour le secteur de la construction, des métiers tels que l'asphalteur-bétonneur ne pourront être validés que sur chantier au sein d'une entreprise. Le travail débutera en 2017.

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

En 2016, un power point à destination des opérateurs a été produit en vue de favoriser la communication sur la Reconnaissance des Acquis de Formation. Cet outil a été diffusé et utilisé au sein des opérateurs concernés. Un suivi sera réalisé en 2017.

Des outils de communication pour l'approche dossier et l'approche entreprise seront produits en 2017.

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

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

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

**Organiser des séances d'information-
validation à destination des conseillers
et des acteurs de première ligne**

Plusieurs séances d'information sur la validation ont été organisées en Wallonie et à Bruxelles. Parmi celles-ci, notons celles du 8 mars à Charleroi, du 19 avril à Namur et du 24 octobre à Bruxelles, qui ont rassemblé chacune une centaine de personnes. Une séance d'information ciblée sur **l'opérateur de production sur ligne industrielle** a également été organisée le 18 février à Dinant (pour soutenir l'action de l'axe stratégique 1.1). Les publics fragilisés ont également été ciblés en informant des conseillers de la Croix-rouge et du Forem le 23 novembre à Namur et Charleroi.

Des actions à destination des conseillers Forem et Actiris seront prévues en 2017. La coordination bruxelloise entend soutenir Actiris dans son Plan de développement (PDA) dès 2017. Des contacts ont été pris et des pistes de travail proposées pour informer et soutenir les conseillers dans l'orientation des chercheurs d'emploi vers la validation.

Produire des outils vidéos

Deux vidéos ont également été conçues notamment à destination des conseillers et des acteurs de première ligne : une avec des témoignages de candidats et d'entreprises sur les avantages du Titre, l'autre (produite par Bruxelles Formation) expliquant, également avec des témoignages, le parcours des candidats à la validation sur Bruxelles.

Assurer une information web

Des informations ciblées ont également été transmises aux conseillers via le site internet et dans une nouvelle newsletter (transmise à 248 conseillers en direct). Cette diffusion sera élargie en 2017.

Le site internet sur lequel des actualités sont régulièrement placées, a accueilli plus de 65.000 visiteurs en 2016 dont plus de 60% de nouveaux visiteurs.

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

**Mettre à jour les documents Qualité
pour garantir le respect de la Loi Vie
privée**

Dans la perspective de futurs échanges de données avec Actiris et le Forem, l'ensemble des documents Qualité liés à la protection de la vie privée ont été mis à jour afin de garantir le respect de la **Loi sur la protection de la vie privée**.

Revoir l'Accord de coopération

La transmission, avec l'accord des candidats, d'informations relatives à leur Titre de compétence vers les Services Publics de l'Emploi ne pourra être possible qu'à la condition d'un ajustement de l'Accord de coopération relatif à la validation des compétences, et plus particulièrement de l'article concernant la confidentialité.

La révision de l'Accord de coopération est prise en charge par les gouvernements francophones.

Dès 2017, et selon l'avancement de la révision de l'Accord de coopération sur la Validation des compétences, une réflexion portera sur l'exploitation du Titre de compétence dans le dossier des chercheurs d'emploi par les conseillers, en vue d'une capitalisation de l'information sur les Titres de compétence et d'un croisement avec les offres d'emploi.

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

Développer une offre complémentaire en français

La coordination bruxelloise a coordonné et soutenu le développement du projet Alphaval (rebaptisé Fleva pour mieux cibler les publics).

L'objectif du projet est de mettre en place une offre de formation complémentaire en français, sous forme de modules courts d'apprentissage du français orienté métier. Cette offre est destinée aux candidats proches de la réussite mais dont le niveau de français est insuffisant. Elle vise à donner aux candidats disposant des compétences techniques le bagage linguistique nécessaire en français pour comprendre les consignes de l'épreuve.

Les partenaires de ce projet sont :

- Lire & Ecrire Bruxelles, IB EFE Bruxelles, BF, EPS, SFPME, Actiris, CVDC, la Febisp, Collectif Alpha et un représentant du Cabinet du Ministre de l'emploi et de la formation (Monsieur le Ministre Gosuin et Madame la Ministre Simonis)
- Le marché a été attribué à l'IEPSCF-Uccle pour organiser les modules courts de français métier. L'IEPSCF-Uccle travaille en partenariat avec la mission locale de Schaerbeek qui assure l'accueil, l'information, la guidance et le suivi des candidats. Les modules sont financés par la Cocof.

Des contacts ont également été établis avec des partenaires wallons de manière à favoriser des actions spécifiques permettant la mise en œuvre, au départ de FLEVAL, d'une offre de formation complémentaire en français, sous forme de modules courts d'apprentissage du français orienté métier.

Développer la validation en milieu carcéral

Un projet-pilote de validation en milieu carcéral a été proposé à la prison de Marche-en-Famenne.

Le projet-pilote a bénéficié de la présence et de la mise en place d'une stagiaire en Sciences de l'Éducation de l'Université de Liège. Elle a conçu un accompagnement de 69 détenus, de l'information au coaching avant la validation en passant par la création d'outils d'aide à la validation (mémo pour le repassage et la couture, par ex.)

Les Centres de validation ont marqué leur accord et plusieurs modalités se sont mises en place, suivant le statut du prisonnier (guidance par téléphone, jury se déplaçant à Marche-en-Famenne si le candidat ne disposait pas de permission de sortie).

Au total, huit détenus ont obtenu un Titre de compétence : six ont obtenu le Titre de compétence « Assurer l'entretien du linge » associé au métier de l'aide-ménagère, un a obtenu un Titre d'ouvrier boulanger-pâtissier et un le Titre de « Réaliser une coupe homme » associé au métier de coiffeur.

La stagiaire a réalisé un mémoire « Regards multiples sur la validation des compétences en milieu carcéral : effets et processus. Etude de cas au sein de l'établissement pénitentiaire de Marche-en-Famenne » qui sera défendu en janvier 2017.

Les Ministres Gosuin (Cocof), Madrane (CFWB), Simonis (CFWB) et Tillieux (RW) ont adressé au Consortium une lettre de mission en vue de l'organisation de deux projets pilotes développant la validation des compétences en Région wallonne et en Région bruxelloise. Des moyens spécifiques seront attribués à ces deux projets.

Resserrer les partenariats avec les Cellules de reconversion

Afin d'aider les Cellules de reconversion dans leur travail et pour faciliter l'accès à la validation des compétences des travailleurs licenciés et expérimentés, un vade-mecum a été réalisé en collaboration avec les acteurs de terrain (opérateurs de formation, partenaires sociaux,...). Il expose les enjeux de la validation au sein des Cellules de reconversion, les phases de mise en place et regroupe l'ensemble des outils utilisables par les différents acteurs.

Un groupe de suivi du partenariat Cellules de reconversion/CVDC réunissant les conseillers du Forem, les représentants syndicaux et le CVDC se réunit 3 fois par an pour assurer le suivi des collaborations.

Les Cellules de reconversion réfléchissent à une utilisation de l'Approche Dossier afin de pouvoir

valoriser les compétences qui ont été documentées dans l'entreprise en reconversion.

Dans le cadre de la restructuration de l'entreprise Logistics Nivelles (Groupe Kuehne + Nagel), une Cellule de reconversion a été mise en place et une information sur le dispositif de validation des compétences a pu être donnée aux 80 travailleurs concernés. Nous sommes en attente des demandes de validation de la part des candidats.

Suivre la convention avec l'Agence pour une Vie de Qualité (AViQ)

Les projets pilotes visant à la fois des publics avec un handicap physique ou mental léger ont continué à être développés. Ils ont fait l'objet d'un suivi et d'une analyse par un groupe de référence réunissant à la fois des Centres AViQ et des Centres de validation des compétences. Ce groupe a jeté les bases d'un vade-mecum qui sera publié dans le courant du premier semestre 2017.

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

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

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

La collaboration entre le SFMQ et le Consortium a été entretenue durant l'année 2016. Six productions du SFMQ ont été déclinées en référentiels de validation par le CVDC. Les demandes de conformité correspondantes ont été déposées au SFMQ. La conformité du couvreur et du peintre-décorateur ont fait l'objet de travaux afin d'assurer la transparence quant au recouvrement entre UAA et Titres de compétence. Une proposition concrète a été déposée par le CVDC lors de la ChaCA de décembre 2016.

Par ailleurs, le CVDC assume une participation au GT méthodologique du SFMQ. Avec ce groupe de travail, l'objectif visé est d'apporter une amélioration

aux différents travaux qui dépendent principalement de la ChaEF. Le but est de faciliter la mise en œuvre des profils SFMQ grâce à une évolution de la méthodologie. Une clarification de la procédure en vigueur dans le traitement des demandes d'avis de conformité a été mise en place par ce GT méthodologique et approuvée par la ChaCA. Une amélioration dans la rédaction des profils formation, entre autres, pour ce qui est relatif au profil d'évaluation, est en cours.

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

Le nouveau directeur du Cadre Francophone des Certifications a été rencontré et nous avons eu un échange très fructueux. Cependant, étant donné que c'est un système qui est en pleine construction, nous sommes tributaires de l'évolution, plus ou moins lente, de sa mise en place.

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

Comme les années précédentes, une actualisation du tableau des reprises en formation a été demandée aux opérateurs afin de permettre une visibilité des parcours de reprise en formation possibles à partir des Titres de compétences. En effet, en 2016, certains métiers présents à la validation des compétences ont été adaptés aux productions du Sfmq ou ont été monitorés et d'autres sont apparus. La mise à jour de cette information est en cours et sera finalisée au courant du premier semestre 2017.

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

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

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

L'implication des partenaires sociaux dans le processus de validation des compétences est primordiale si l'on veut assurer la promotion et l'usage de la validation auprès des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs.

Le suivi des «conventions sectorielles » et des «plans sectoriels de travail» constituent l'axe de travail essentiel de la Commission consultative et d'agrément. C'est au travers des réunions de suivi des conventions sectorielles et de leurs fiches-actions que les secteurs sont mobilisés dans des actions de communication, de développement de l'offre de validation, de développement de l'usage des Titres et d'association à des projets pilotes tels que l'approche dossier ou la validation en entreprise.

En 2016, deux avancées importantes peuvent être mises en évidence :

Le développement de la reconnaissance des Titres de compétence dans l'accès à la profession

En 2016, un important travail a été réalisé dans le cadre de l'accès à la profession.

D'une part, l'ensemble des Titres de compétence reconnus comme preuves de compétence professionnelle pour l'accès à la profession ont été repris dans la banque de données « Diplo » utilisée par les guichets d'entreprises (cf. Annexe 6 - Métiers pour lesquels les Titres permettent l'accès à la profession).

En 2017, pour le secteur de la construction, il a été proposé d'ajouter une unité complémentaire relative aux connaissances administratives, en plus des compétences techniques, pour permettre l'accès à la profession. La coordination bruxelloise a été sollicitée pour participer à la mise en œuvre de ce projet pilote pour le métier de carreleur. Un second projet pilote de ce type est également prévu avec le secteur CP 314 pour le métier de coiffeur autonome.

A terme, ces projets ont pour objectif d'expérimenter, pour ces deux métiers, un remplacement progressif des examens de jurys centraux des ministères des affaires économiques jugés trop théoriques par des épreuves de validation.

Le développement de la reconnaissance des Titres de compétence dans la fonction publique locale et régionale

Etant donné l'expérience positive de valorisation des Titres de compétence pour le recrutement ou l'évolution de carrière au sein des pouvoirs locaux wallons (en 2016, plus de 170 Titres de compétence ont été obtenus par des travailleurs issus des services publics), la coordination bruxelloise a été consultée:

- par le **Cabinet du Ministre Président et en charge de la Fonction publique locale** pour rédiger un Arrêté instituant le recours au Titre de compétence lors de recrutement dans la fonction publique régionale ;

- par le **cabinet de la Secrétaire d'Etat à la Région Bruxelloise en charge de la fonction publique régionale** pour participer au développement de deux projets pilotes portant sur le recrutement de Bruxellois porteurs d'un Titre de compétence dans l'administration régionale :

- un projet pilote pour un métier existant, celui d'employé administratif, en collaboration avec les néerlandophones ;
- un projet pilote pour un nouveau métier, celui de conducteur de travaux niveau C. La demande de métier a été introduite à la Commission consultative et d'agrément du mois de décembre et est actuellement en cours d'examen, également en collaboration avec les néerlandophones.

En Région bruxelloise, la coordination bruxelloise participe aux réunions de pilotage politique dans le cadre de la stratégie 2025. Elle présente son rapport analytique, prospectif et statistique. L'objectif est de s'assurer d'un relais auprès des interlocuteurs sociaux et des cabinets des ministres venant soutenir en Commission consultative et d'agrément les demandes de métiers répondant aux besoins des Bruxellois. En mai 2016, la note de développement stratégique de la validation a été approuvée en Gouvernement.

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

En 2016, **les collaborations avec les secteurs professionnels** ont continué à évoluer dans l'objectif de promouvoir le Titre de compétence et de renforcer sa valeur d'usage sur le marché du travail. **14 comités de suivi sectoriels** ont eu lieu en cours d'année avec les secteurs suivants : Educam, IFPM, CFB, Volta, Constructiv, FormTS,

Alimento, APEF, Horeca, CP314, Culture et CRF, dont **9** en collaboration avec le **SFMQ**.

Pour rappel, les collaborations entre le CVDC et les secteurs professionnels peuvent prendre cours :

- dans le cadre d'un **accord-cadre** signé entre la RW, la FWB et les Fonds sectoriels. La **convention sectorielle spécifique** qui lie le secteur concerné, le SFMQ et le CVDC est une des 4 conventions spécifiques qui en découle.
- dans le cadre d'une **convention particulière** signée entre le CVDC et un secteur, ne liant ni la RW ni la FWB. Le SFMQ peut être cosignataire.
- dans le cadre d'un **plan de travail** entre le CVDC et un secteur : aucune convention n'est signée mais il y a des collaborations de fait (ex. participation aux commissions de référentiels ou actions de communication) accompagnée ou non d'éléments plus formels.

La signature d'une convention sectorielle (spécifique ou particulière) s'accompagne de 4 fiches actions qui illustrent les apports de chacune des parties pour développer la validation dans le secteur:

- **Fiche action 1** : Production des profils métiers et profils formations (SFMQ)
- **Fiche action 2** : Production et suivi des référentiels de validation
- **Fiche action 3** : Communication autour de la validation des compétences
- **Fiche action 4** : Renforcement de la valeur d'usage du Titre de Compétence

Chaque fiche action est mise à jour lors des **comités de suivi sectoriel**.

En 2016, plusieurs **avancées sectorielles** peuvent être mises en évidence :

Avancées dans le secteur des industries technologiques (IFPM Ouvriers asbl)

2016 a été l'année de la préparation et de la signature de la **nouvelle convention spécifique entre le secteur des industries technologiques (IFPM Ouvriers asbl), le CVDC et le SFMQ**. Un **évènement** a été organisé pour marquer la signature de la convention le 3 juin. Plusieurs retours « presse » ont eu lieu : le 03.06 dans La Libre, la DH et le Vif suite à un communiqué Belga. La signature de la convention a été suivie d'une réunion opérationnelle avec les partenaires sociaux visant à lister les actions à mettre en œuvre d'ici fin 2017. Parmi celles-ci, ont été identifiées comme prioritaires: la dynamisation de **l'offre de validation** pour les métiers existants à la validation et la mise en œuvre des unités de compétences « orphelines », des actions de **communication** et la réalisation d'une **cartographie des modules** de formation existants auxquels les candidats à la validation pourraient accéder en amont ou en aval des épreuves. Plusieurs réunions de suivi auront lieu en 2017 pour opérationnaliser ces actions.

Avancées dans le secteur de la construction (Constructiv)

2016 a également été l'année de la préparation et de la signature de la nouvelle **convention spécifique entre le secteur de la construction (FFC devenu Constructiv), le CVDC et le SFMQ**. La nouvelle convention intègre désormais de nouvelles priorités dont notamment celle d'avancer sur les **métiers/compétences d'avenir** (construction durable, utilisation du numérique, etc.) ainsi que sur des **parcours de professionnalisation** au départ de formations sectorielles, de validations et de remédiations. Outre la convention, le secteur Constructiv a continué à participer activement au processus de validation en avançant notamment sur :

- **La gestion de l'offre** de validation en :

- **actualisant** de nombreux référentiels de validation existants pour être en conformité avec les profils issus du SFMQ ;
- **introduisant** deux **nouveaux métiers** (l'étancheur et le chapiste)

- Le renforcement de **la valeur d'usage des Titres** via :

- le maintien de l'équivalence des Titres de peintre industriel avec la **certification sectorielle BCCA** (cf. Objectif 5.3)
- la préparation d'un projet pilote pour **l'accès à la profession** (métier de carreleur) (cf. Objectif 5.1)

Par ailleurs, diverses **actions de communication** ont également été menées avec le secteur de la construction (vidéo à destination des partenaires sociaux, participation au Rendez-vous de la construction le 27.10, insertion dans les newsletters de la CCW les 11.04 et 12.10, article dans le magazine Construction en avril...).

Ce secteur a également activement participé (avec Volta) à la mise en place des actions pour soutenir les Centres qui ont proposé pour la première fois le **Tuteur en entreprise**. 10 autres secteurs ainsi que la CSC et l'UWE ont également participé au relais des informations transmises (UWE le 15.09, Agoria le 4.07, ...)

Avancées dans le secteur Transport et logistique (FSTL)

En 2016, un comité de suivi a permis de préparer la **convention spécifique** entre le secteur FSTL, le CVDC et le SFMQ qui sera signée au cours du premier semestre 2017. Plusieurs actions y ont été intégrées dont un travail sur la **dynamisation de l'offre de validation** et plusieurs **actions de communication**, dont la préparation d'une action intersectorielle autour du métier de magasinier. Le maintien de **l'équivalence avec le brevet cariste**, la réflexion sur l'organisation de **modules de renforcement** et sur un éventuel projet de **validation en entreprise** font également partie des

éléments mis en avant dans la future convention. En 2016, le secteur a également été impliqué dans l'actualisation des référentiels de validation du conducteur de chariot élévateur suite à la sortie des profils du SFMQ.

Avancées dans le secteur non-marchand privé (APEF-FEBI)

Au niveau du secteur non-marchand privé, l'**APEF-FEBI** a été désigné et mandaté par son conseil d'administration pour représenter le secteur dans les collaborations avec le CVDC. Une personne de l'APEF devrait être désignée en 2017 pour avancer sur un **plan d'action** concret. Des priorités ont déjà été avancées dont, en autres, l'identification de **zones de collaboration avec d'autres secteurs** et une **étude d'appréciation**. Le CVDC se réjouit de cette avancée dans un secteur où plusieurs métiers d'avenir ont été identifiés par l'AMEF⁷ et où de nombreux candidats sont en demande de faire valider leurs compétences (puériculteur, accueillante d'enfants, animateur socio-culturel, etc.).

Avancées dans le secteur HORECA (Wallonie et Bruxelles)

Le secteur **HORECA (Wallonie et Bruxelles)** a également été très actif en 2016 avec :

- La rentrée de 2 nouveaux métiers à la validation : le **réceptionniste en hôtellerie** et la **gouvernante d'étage**. Deux autres demandes de métiers rentreront en 2017 : le **1er commis de cuisine** et le **chef de partie**. Ces métiers seront progressivement développés en 2017 et 2018.

- L'inauguration du **Centre de référence Horeca Be Pro** à Bruxelles : ce Centre, issu d'un projet innovant de coopération entre le secteur et les trois opérateurs de formation de la région de Bruxelles Capitale (Bruxelles Formation, l'EFPM et l'EPS) permet d'offrir une porte d'entrée unique aux candidats et une répartition des épreuves (serveur, barman, premier chef de rang et bientôt cuisinier)

⁷ AMEF, *Métiers d'avenir. Etats des lieux sectoriels et propositions de futurs. Recueils prospectifs*, s.l. [Charleroi], Septembre 2013.

entre les 3 Centres associés. Afin de faciliter l'accès aux épreuves de validation, le Centre Horeca Be Pro a mis en place **9 modules courts de renforcement** spécifiques à la validation. En décembre 2016, un **comité de suivi avec les opérateurs bruxellois** a permis de faire le point sur les validations réalisées et sur les actions à mettre en place pour propulser la validation dans ces métiers sur la région bruxelloise en 2017.

En **Wallonie**, deux nouveaux Centres (le Centre Epicuris et le Centre sectoriel Horeca Wallonie Formation) ont demandé leur agrément et proposeront des sessions de validation dès 2017.

Avancées dans le secteur de la coiffure/fitness/soins de beauté (CP314)

Le secteur de la **coiffure/fitness/soins de beauté (CP314)** a clairement annoncé, lors du comité de suivi annuel, ses objectifs pour la validation pour 2016-2017 : faire en sorte que les Titres existant à la validation (coiffeur, coiffeur autonome, coiffeur manager, coiffeur défrisage, esthéticien et bientôt instructeur fitness de cours individuels et collectifs) soient reconnus par les entreprises du secteur.

Pour ce faire, le secteur s'est engagé dans plusieurs projets:

- une nouvelle fiche-action « **communication** » a été développée avec le secteur. Des actions seront mises en place en 2017.

- un projet-pilote de validation par **approche dossier** pour le métier de coiffeur manager, projet grâce auquel 2 candidates ont pu obtenir leur Titre de compétence.

- la préparation d'un projet pilote pour **l'accès à la profession** pour le métier de coiffeur autonome (cf. Objectif 5.1).

- la participation au projet « **Fleval** » sur Bruxelles (Cf. Objectif 3.3)

- la coordination d'échange entre le CVDC et la **Communauté Germanophone** pour que des

candidats germanophones puissent passer leur validation dans un Centre de la Région wallonne.

Avancées dans le secteur alimentaire (Alimento)

Le **secteur alimentaire (Alimento)** a également continué à avancer sur des projets concrets en 2016 :

- En ce qui concerne «**l'approche dossier**», le secteur a continué à participer à la création des livrables pour l'évaluation par dossier pour les métiers d'opérateur et de conducteur de ligne de production en industrie alimentaire ;

- Le secteur a continué également à s'investir dans des projets de **validation en entreprise**. Fort de son expérience avec l'entreprise Delacre à la suite de laquelle avait été rédigé un **vade-mecum de la validation en entreprise**, c'est avec l'entreprise **Spa Monopole** que le secteur a avancé en 2016 (Cf. Objectif 2.2)

- En termes de **gestion de l'offre de validation** pour les métiers existants, le secteur s'est engagé à rencontrer les chargés de mission et les Centres de validation qui fonctionnent moins bien afin d'améliorer l'offre existante. Les travaux de constitution d'un réseau de validation pour l'opérateur de production sur ligne industrielle ont été poursuivis. Le métier a été développé par l'EPS au sein de son Centre liégeois. Le partenariat entre le Centre de validation du Forem à Dinant et un CTA à Virton a continué à faire l'objet de contacts préparatoires qui pourront être concrétisés grâce à l'adoption par le Comité directeur de la procédure permettant l'ouverture de site externe de validation. Enfin, des contacts sont maintenus avec Technocampus, de manière à ce qu'en 2017, ces lignes de production puissent être utilisées **pour valider les compétences des opérateurs de production sur ligne industrielle**.

Avancées avec le secteur des pouvoirs locaux wallons (CRF)

Le comité de suivi avec le secteur des **pouvoirs locaux wallons (CRF)** a permis d'établir des priorités pour 2017 : outre les **4 métiers prioritaires** du secteur (responsable middle management, aide-cuisinier en collectivité, ouvrier de voirie et ouvrier forestier), le CRF prépare une nouvelle **communication** sur la valorisation des Titres de compétence au sein des pouvoirs locaux avec comme objectif une meilleure connaissance du dispositif et l'augmentation du nombre de pouvoirs locaux qui intègrent la valorisation du Titre dans leur statut. Parallèlement, le CRF soutient le développement de la valorisation des Titres au niveau de la Région bruxelloise en apportant son expertise. Autre projet en réflexion pour 2017 : la validation de certains travailleurs du secteur par « **approche dossier** » avec l'utilisation des outils du CRF (CIC, CO³, etc.).

Avancées dans le secteur de l'électrotechnique (Volta)

Avec le **secteur de l'électrotechnique (Volta)**, un comité de suivi a été organisé et a permis de faire le suivi des métiers et des actions engrangés en 2015. Des référentiels sont en cours d'actualisation suite aux productions du SFMQ et de nouveaux métiers devraient rentrer en 2017. La création d'un **Titre de spécialisation** de «Poseur de compteurs électriques inter-communicants» est en cours de réflexion avec le secteur et les opérateurs de raccordements au réseau électrique (Ores, Sibelga, Résa, etc).

Avancées dans le secteur automobile (Educam)

Deux réunions de suivi avec le **secteur automobile (Educam)** ont permis de jeter les bases de la **nouvelle convention spécifique** entre le secteur Educam, le SFMQ et le CVDC. Outre la prévision de l'actualisation des référentiels de validation suite aux productions du SFMQ, le secteur est en réflexion sur de nouvelles demandes de métiers pour la validation. De manière générale, le secteur se positionne sur une **articulation** et une **mutualisation** des processus d'évaluation entre les

différents opérateurs de formation et de validation. Plusieurs actions ont également été pointées dans la nouvelle convention spécifique dont l'organisation de **modules courts de renforcement** et la collaboration sur un **outil de positionnement** commun aux différents partenaires.

Avancées dans le secteur des Titres services(FormTS)

Une réunion de suivi a été organisée avec le **secteur des Titres-services (FormTS)** et le **Centre Forem de Mons-Frameries** afin de faire un état de la situation de la validation au sein de Centre, de favoriser une meilleure connaissance réciproque des partenaires et de susciter des collaborations pour promouvoir la validation. Cela a été l'occasion pour le Centre de Mons de nous faire visiter leur nouvel espace de validation et de nous fait part de certains besoins en validation. L'objectif de FormTS est de mettre à l'emploi le plus rapidement possible les personnes qui ont obtenu un Titre de compétence en mettant en relation les entreprises, les Centres de validation et les candidats ayant obtenu un Titre.

Avancées dans le secteur de la Culture

Dans le cadre des collaborations que nous avons avec le secteur de la **Culture**, nous pouvons souligner la rentrée du métier de **régisseur** à la validation. Ce métier vient compléter le parcours existant avec l'auxiliaire du spectacle et le technicien du spectacle. La coref du régisseur débutera en 2017. Une réflexion est en cours pour ouvrir un Centre de validation sur la **région bruxelloise**. Enfin, une rencontre avec le **service du patrimoine de la FWB** a permis de réfléchir à des collaborations possibles. Le service du patrimoine est en réflexion sur la rentrée de trois métiers du patrimoine à la validation.

Avancées dans le secteur Bois (CFB)

Avec le secteur **Bois (CFB)**, un comité de suivi a permis de faire un état des lieux de la validation dans le secteur et de préparer une **convention** spécifique ou particulière avec, en actions prioritaires : la réflexion sur l'introduction de nouveaux métiers du secteur (scieur, bûcheron,

opérateur d'abatteuses), une demande commune avec le CRF pour l'agent forestier et des actions pour augmenter la valeur d'usage du Titre de compétence

Avancées au niveau intersectoriel

Une **Commission consultative et d'agrément intersectorielle** a été organisée en juin 2016 avec, comme point principal à l'ordre du jour, le Plan Marshall 4.0 et les actions relatives aux **métiers d'avenir**. Une liste des métiers d'avenir, constituée sur base des travaux de l'AMEF et de la collaboration des secteurs a pu être approuvée lors de cette commission et présentée au comité de suivi opérationnel du PM 4.0.

Afin d'optimiser le travail mené avec les secteurs, un **tableau synoptique** reprenant les caractéristiques, cadre de collaboration, réalisations et projets en cours avec les secteurs a été actualisé. Celui-ci a permis une réflexion sur la mise en place de stratégies transversales et spécifiques à destination des secteurs.

Afin de pérenniser un certain nombre d'actions, un envoi **semestriel d'informations** est prévu en 2017 notamment pour les secteurs de la construction et de l'électricité.

En Région bruxelloise, la **coordination bruxelloise** a initié un groupe de travail avec le CESRB et la partie néerlandophone de la Région pour intégrer la validation des compétences et les Ervaringsbewijs dans la réflexion portée par le Facilitateur sectoriel (développement d'un système harmonisé de conventions sectorielles sur la Région).

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

Avec le secteur de la construction, les travaux sur la certification sectorielle du peintre industriel ont été poursuivis. Dans un souci d'augmenter la notoriété de nos Titres de compétence, des travaux de monitoring sont en cours afin de mettre en

conformité nos épreuves du peintre industriel avec la validation sectorielle.

Des contacts réguliers sont en cours avec Educam pour assurer l'articulation entre certification sectorielle et validation des compétences.

Par ailleurs, la question pourrait être posée pour certains métiers du lien entre la certification sectorielle et l'accès à la profession.

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

Développer et mettre en œuvre une stratégie web

(site, réseaux sociaux, campagne de notoriété)

La page LinkedIn du Consortium de validation des compétences continue d'être alimentée. Le nombre de personnes qui suivent et/ou relayent la page du Consortium augmente régulièrement (90 personnes en plus en 2016). Les réseaux sociaux comme LinkedIn et Twitter ont de plus en plus de membres et ont amené plus de 1200 visites en 2016. Diverses actions sont prévues en 2017 pour augmenter ce nombre.

Si le budget est disponible, 2017 devrait nous permettre de mettre en place une campagne de communication à destination des entreprises notamment sur Internet.

Développer et mettre en œuvre une stratégie presse

A l'occasion de la remise du 25.000^e Titre, une conférence de presse et un événement ont été organisés le 19 avril à Namur. Une vidéo de témoignages concernant notamment les avantages du Titre de compétence pour les patrons a été produite et diffusée.

La presse a également été conviée lors de l'événement pour lancer la nouvelle fonction de tuteur en entreprise à Mons et pour l'inauguration du Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca.

Signalons également quelques retours dans la presse ciblée « entreprise » : UCM (28 avril), UWE (28 avril), La Libre entreprise (23 avril), CCI Mag (20 avril), People Sphere (20 avril), La Première- Soir direct (19 avril).

D'autres actions ont également été menées afin de sensibiliser les entreprises. Citons les séances d'information des 19 avril à Namur et du 24 octobre à Bruxelles qui ont également réuni de nombreux acteurs de l'entreprise. Des actions sont également en cours à destination des conseillers entreprises du Forem (séance d'information le 15 décembre, diffusion de folders, ...). Le Consortium a également eu l'occasion de participer au salon Epsilon le 18 octobre pour visibiliser son action auprès des patrons et RH présents en nombre.

2. MISSIONS DE BASE

2.1. DÉVELOPPER DE NOUVEAUX MÉTIERS

Sans pour autant exclure les autres métiers, le développement de la validation des compétences dans les métiers d'avenir devient prioritaire sous l'impulsion du Plan Marshall 4.0. Lorsque les fonctions sont également critiques à Bruxelles, le travail sert également la Stratégie 2025. Dans tous les cas, les demandes des secteurs sont nécessaires pour développer de nouveaux métiers, d'où l'importance de partager les observations et analyses et de travailler de concert.

Six nouveaux métiers ont été développés par le Consortium en 2016 :

- Le maçon
- Le carreleur
- Le peintre-décorateur
- Le couvreur
- L'étancheur
- Le cuisinier

Seuls les métiers d'étancheur et de cuisinier correspondent à un métier demandé par le secteur et non encore produit par le Consortium, correspondant ainsi à l'appellation de « nouveaux métiers ». Ils sont en attente d'avis de conformité du SFMQ.

Les autres métiers sont des actualisations de métiers déjà mis en production au Consortium mais revus à l'aune des profils SFMQ. L'actualisation des métiers, bien que bénéficiant d'un large input du Consortium, requiert toutefois un réel travail de commission de référentiels.

Les métiers sont en attente d'avis de conformité du SFMQ, excepté le maçon qui l'a obtenu en mai 2016.

Il faut encore noter que le secteur de la Culture a introduit une demande de nouveau métier, celui de régisseur. Deux réunions préparatoires ont déjà permis d'initier les travaux qui seront finalisés en 2017.

L'évaluation des compétences par l'approche dossier, point central de la méthodologie en 2016, a nécessité de créer non pas de nouveaux métiers mais de réunir la commission de référentiels pour mettre au point un référentiel « Approche Dossier », pour l'opérateur de production alimentaire, pour l'employé administratif et pour le coiffeur manager. Ce qui explique qu'il y ait eu moins de référentiels nouveaux ou actualisés en 2016.

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

Deux monitorings ont été réalisés en 2016, à la demande des Centres de validation : l'employé administratif et l'opérateur call center (*voir aussi : Objectif stratégique 1.2 : Professionnaliser les acteurs des Centres de validation*).

Pour rappel, le monitoring consiste non pas à revoir le métier mais à revoir et ajuster les épreuves de validation. La demande de monitoring émane des Centres la plupart du temps.

2.3. CONTRÔLER LA MÉTHODOLOGIE DES SESSIONS D'ÉPREUVE

1.100 sessions de validation, dont cinq pour l'Approche Dossier, ont été traitées et commentées en 2016. Le suivi méthodologique est quotidien et répercuté auprès des Centres de validation si nécessaire.

2.4. PRÉSENTER LA MÉTHODOLOGIE

Le processus méthodologique reste très actif par l'accueil de délégations étrangères.

Il y a eu deux présentations du dispositif de Validation des compétences à des délégations étrangères, l'une à un groupe d'une vingtaine de ressortissants italiens, l'autre à une dame polonaise en stage au Cadre Francophone des Certifications grâce à la Région bruxelloise.

3. PLAN D' ACTIONS 2017

En 2017, le plan d'action prioritaire de la Célex adoptera la structure du projet validé par l'agence FSE pour la programmation 2014-2020. Ce projet partagé par la Célex et les 5 opérateurs du Consortium se décline en 5 axes permettant de consolider et d'amplifier le dispositif de validation des compétences. Ces 5 axes sont :

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

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

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

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

- Poursuivre les actions du GT Offre, dans le but de réduire les files d'attente
- Capter les besoins pour alimenter la construction de l'offre
- Répartir au mieux l'offre entre les différents opérateurs et viser une meilleure couverture géographique de l'offre
- Soutenir la communication des Centres de validation, selon un plan d'action défini et avec

une attention particulière pour les métiers d'avenir et le GT Offre

Objectif stratégique 1.2 : Professionnaliser les acteurs des Centres de validation

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

Objectif stratégique 1.3 : Augmenter la productivité des Centres

- Réduire les écarts de productivité en tenant compte des caractéristiques des métiers et des Centres par la création et le partage d'outils (reportings, mutualisation, bonnes pratiques, ...)
- Optimiser le taux de réussite et de présence par un accompagnement, une guidance et/ou des modules préparatoires/de renforcement.

Objectif stratégique 1.4 : Augmenter la productivité de la Célex

- Structurer et stabiliser la gestion financière FSE 2014-2020
- Améliorer les outils informatiques (Val'id ; développement de l'Accès Conseiller)
- Augmenter la réactivité du dispositif en relevant les goulets d'étranglement entre le dépôt d'une demande et l'organisation de la première session de validation – Informatisation de la démarche d'agrément des Centres.
- Garantir la qualité des démarches Qualité de la Célex
- Améliorer les outils du secrétariat
- Développer les compétences des membres de la Célex
- Favoriser l'implication du personnel
- Améliorer les outils existants

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

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

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

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

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

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

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

Axe3 : Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats

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

- Organiser des séances d'information validation à destination des conseillers et des acteurs de 1^{ère} ligne
- Assurer une information Web
- Participer et utiliser la coordination bruxelloise de la validation
- Organisation des visites de Centres à destination des conseillers bruxellois

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

- Etablir des conventions avec les SPE sur base de l'instruction du dossier « Flux des données »
- Concevoir, implémenter et mettre en œuvre une application permettant les échanges de données avec Actiris et Le Forem

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

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

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

- Partenaires envisagés : Cellule de reconversion, EFT/OISP, CPAS
- Mettre en œuvre la deuxième porte de la plateforme informatique Val'id, qui permet la préinscription par le conseiller.
- Coproduire des guides spécifiques
- Coproduire des supports de communications (PPT, Folders, etc.)

Axe 4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprises d'étude ou de formation

Objectif stratégique 4.1 : Conduire une méthodologie partagée visant l'articulation des Unités d'Acquis d'Apprentissage du SFMQ et des Titres de compétence dans le respect des finalités réciproques

- Participer à la définition du profil d'évaluation du Service Francophone des Métiers et des Qualifications
- Instruire les dossiers de conformité
- Intégrer les SPE dans les commissions de référentiels
- Tenir compte des études « JobFocus » et des rapports des métiers en tension

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

- Participer à la mise en place du CFC

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

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

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

- Réguler la validation des compétences en l'articulant avec les dispositifs existants
- Articuler la validation avec le screening et la documentation des compétences

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

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

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

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

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

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

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

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

- Evaluer le nombre de reprise en formation et de retours à l'emploi suite à l'obtention d'un Titre de compétence (analyses statistiques et étude d'impact)
- Organiser une réunion de fond avec les chargés de mission concernant les reprises en formation

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

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

1. BRUXELLES FORMATION

1.1. GESTION GLOBALE DU PROJET VALIDATION

Processus management

État initial : Le contrat de gestion 2012-2016 de Bruxelles Formation fait participer la validation des compétences à une mission d'identification des compétences des chercheurs d'emploi, à côté des processus de certification en formation et de screening.

L'accord de coopération conclu le 9 février 2012 entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire française concernant les politiques croisées « emploi-formation »⁸ a donné l'impulsion à Bruxelles Formation, Actiris et le SFPME pour ouvrir un chantier commun sur l'identification et la validation des compétences. Sur le volet « définition d'un processus commun d'identification des compétences des demandeurs d'emploi », la validation des compétences constitue un outil de certification indéniable. Par ailleurs, un volet « collaboration et promotion du dispositif » est également prévu.

Pour rappel, le Comité de gestion a pris position en 2012 pour le cadrage et le renforcement des partenariats. Des pistes de développement ont été approuvées. Par la suite, des modalités de collaboration et un cahier des charges ont été développés en 2012 et mis en œuvre sur le terrain à partir de 2013.

Développement opérateur 2016 : La validation des compétences s'inscrit dans les priorités déclinées dans la Stratégie 2025 et le Plan de formation 2020.

Pour organiser structurellement le développement de la validation en Région bruxelloise, la Coordination bruxelloise de la validation a été institutionnalisée et une coordinatrice a été engagée pour soutenir ce développement en avril 2015.

En 2016, Olivia P'tito, Directrice générale de Bruxelles Formation, a assuré la présidence de la Coordination bruxelloise qui regroupe les différents partenaires de la validation des compétences à Bruxelles.

Bruxelles Formation, en collaboration étroite avec ses partenaires, participe à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'action bruxellois, afin d'atteindre les objectifs en lien avec la validation des compétences déclinés dans la Stratégie 2025 (2000 Titres annuels délivrés en 2020) – voir A. 4. *La stratégie 2025*, p. 12.

Remarque : Il est à noter que l'intégration du dispositif de validation des compétences dans le processus administratif interne nécessite un travail très important depuis le début de la programmation.

Processus finances

Finances opérateur 2016 (au min : RH, équipement, actions spécifiques)

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

- RH : 182.897,9 €
- Actions spécifiques : 28.560,87 €

⁸ Suivi le 15 mars 2013 par l'Ordonnance portant assentiment à l'accord de coopération conclu le 9 février 2012 entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire française concernant les politiques croisées « emploi-formation »

Indicateurs FSE 2016	Opérateur BF	Objectifs FSE	Réalisation objectifs
Nombre d'épreuves	201	189	106%
Nombre de titres délivrés après réussite épreuve	140,5	125	112%
Nombres de titres délivrés/imprimés sur méthode RAF	995	550	181%

FIGURE 13: Indicateurs et objectifs FSE 2016 de Bruxelles Formation en termes de Validation des compétences

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Barman/Barmaid	1	1	1	0	0,0%
Carreleur-Marbrier	5	23	19	9	47,4%
Coiffeur autonome	2	11	8	8	100,0%
Conducteur de chariot élévateur (H/F)	38	38	33	25	75,8%
Employé administratif	7	72	55	39.5	71.8%
Garçon / Serveuse Restaurant	1	1	1	1	100,0%
Installateur électricien résidentiel (m/f)	2	8	6	5	83,3%
Maçon	8	19	17	9	52,9%
Magasinier	10	20	17	12	70,6%
Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	16	29	28	23	82,1%
Premier chef de rang	1	1	0	0	/
Technicien PC & réseaux	4	18	16	9	56,3%
Total général	95	241	201	140.5	70%

FIGURE 14 : Réalisation par métier en 2016

1.2. RÉALISATIONS EN CHIFFRES

Récapitulatif de l'offre de validation :

- 7 Centres de validation agréés dont 1 nouveau en 2016
- 7 Centres de validation actifs
- 12 métiers actifs
- 19 Unités de compétences actives

Réalisations 2016

- 95 sessions de validations réalisées
- 241 inscriptions aux épreuves
- 201 candidats présents (taux de présence : 83,4%)
- 140,5 réussites
- 140,5 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 70 %)
- 995 Titres délivrés par RAF

Les objectifs FSE de l'année 2016 sont atteints – voir figure 13.

Réalisations par métier

Voir figure 14.

1.3. RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016

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

Sept **Centres de validation** sont agréés pour 14 métiers différents :

1. Le **Centre de validation bf.construction** pour les métiers de carreleur (H/F), maçon (H/F), installateur sanitaire (H/F), installateur électricien résidentiel (H/F) et plafonneur (H/F) - épreuve à blanc réalisée en novembre 2016 ;
2. Le **Centre de validation bf.industrie** pour le métier de mécanicien d'entretien de voitures particulières et de véhicules utilitaires légers (H/F) ;
3. Le **Centre de validation bruxellois des métiers d'employés** agréé pour le métier d'employé administratif (H/F) ;

4. Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique** agréé pour les métiers de conducteur de chariot élévateur(H/F) et de magasinier (H/F) ;
5. Le **Centre de validation Evoliris** agréé pour le métier de technicien PC et réseaux (H/F) ;
6. Le **Centre de validation Coach Bruxelles** agréé pour le métier de coiffeur autonome (H/F) ;
7. Le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** (site CDR Horeca) agréé pour les métiers de barman/barmaid, garçon/serveuse de restaurant et premier chef de rang (H/F).

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

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

Des **modalités de collaboration** et un **cahier des charges** ont été développés et mis en œuvre sur le terrain à partir de 2013.

L'agrément d'un Centre de validation est **valable 2 ans** à dater de la notification d'agrément par les gouvernements.

Renouvellements d'agrément notifiés en 2016:

- Centre de validation bf.industrie
- Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique

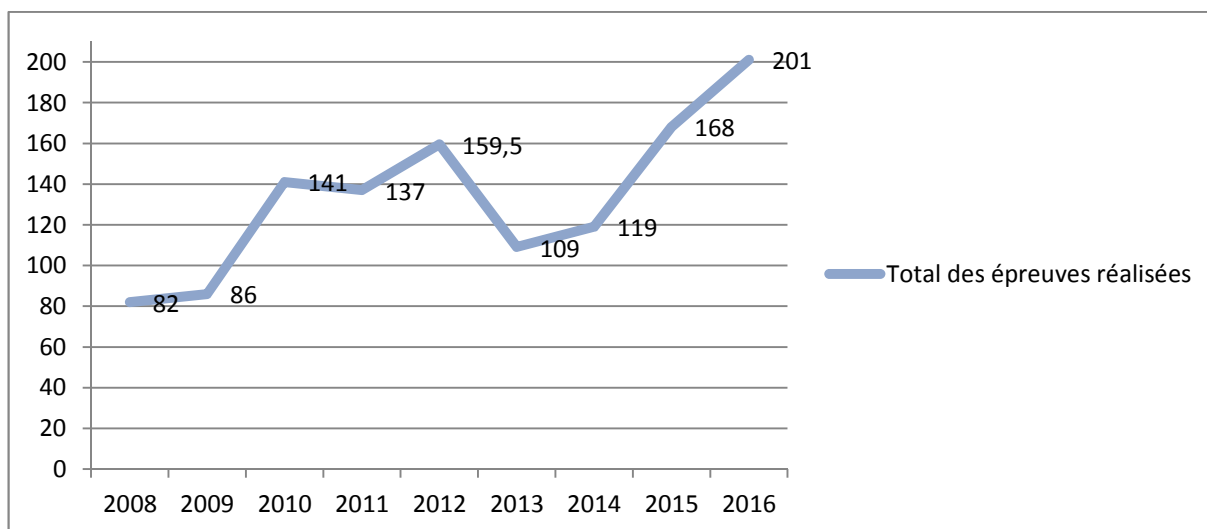


FIGURE 15 : Evolution du nombre d'épreuves de Validation des compétences réalisées (2008-2016)

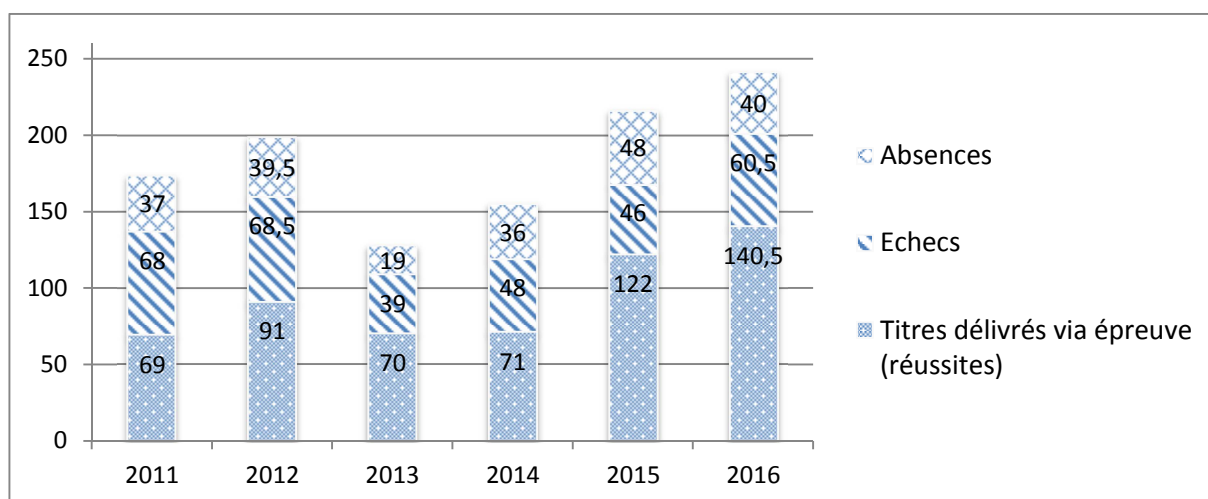


FIGURE 16: Evolution de la répartition des absences-échecs-réussites à BF (2011-2016)

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

FIGURE 17 : Liste des modules de préparation aux épreuves de validation du secteur Horeca

Nouveau Centre :

- **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** (partenariat entre BF/CDR Horeca Be Pro/EPS/SFPME)

Signalons qu'en 2016, BF a participé (à travers sa chargée de mission et son service juridique) à l'établissement et la mise en œuvre du cahier des charges pour le **marché du service d'audit externe** dans les Centres de validation des compétences.

Offre de validation en 2016

Bruxelles Formation et ses partenaires ont proposé en 2016 des épreuves de validation associées à **12 métiers**: maçon (H/F), carreleur (H/F), installateur électricien résidentiel (H/F), mécanicien d'entretien de voitures particulières et de véhicules utilitaires légers (H/F), technicien PC et réseaux (H/F), conducteur de chariot élévateur (H/F), magasinier (H/F), aide-ménager (H/F) et employé administratif (H/F), barman (H/F), garçon de restaurant (H/F) et premier chef de rang (H/F). Signalons également l'organisation de l'épreuve à blanc de plafonneur (H/F) qui viendra enrichir l'offre en 2017.

Le métier d'installateur sanitaire (H/F) n'a pas pu être mis en œuvre en 2016 en raison de contraintes logistiques (nécessité d'équiper un nouveau local) et d'un manque de ressources humaines.

Concernant l'information des candidats

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

En 2016, 9 séances d'information collective ont permis d'informer **60 personnes** sur le processus de validation des compétences.

Par ailleurs, le call-center de Bruxelles Formation a été amené à répondre à 269⁹ **demandes d'informations** concernant la VdC dont une large majorité venant de chercheurs d'emploi, mais touchant également dans une moindre proportion des travailleurs et des employeurs.

Dynamisation des Centres et professionnalisation des acteurs des Centres

Plusieurs Centres ont participé à la formation continue « Comment trouver des candidats » (le 13/10/16). Les nouveaux secrétaires et évaluateurs de la validation ont quant à eux suivi les formations ad hoc proposées par le CVDC.

Certains acteurs de nos Centres de validation ont partagé leur expérience et ont communiqué sur leur accompagnement des candidats, en participant à la capsule vidéo à destination des conseillers (<https://www.youtube.com/watch?v=UmuI42ISaRo>).

La cellule ID&VAL de Bruxelles Formation et bf.carrefour ont été régulièrement en contact pour que les conseillers disposent d'une information et d'outils relatifs à la validation des compétences à jour. Le 22/6/16, a eu lieu la séance d'information annuelle sur la validation destinée aux conseillers de bf.carrefour.

Les Centres de Bruxelles Formation et partenaires ont été conviés au lunch du 30/08/16, afin de mettre en valeur leur travail et permettre d'échanger sur les bonnes pratiques. Cet événement interne rassembleur, fort apprécié par le personnel impliqué, contribue à créer une identité à cette « communauté de la validation » et a pour ambition de devenir annuel.

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

⁹ Avertissement : en raison d'un changement de prestataire de services au cours de l'année 2016, le classement du type de demandes d'information peut présenter des divergences par rapport aux années antérieures.

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

On observe une **augmentation du nombre d'épreuves** réalisées entre 2015 et 2016 : on passe de 168 à 201 épreuves (voir figure 15).

En 2016, Bruxelles Formation a organisé, en propre ou avec ses partenaires et sous-traitants, **95 sessions** (au lieu de 75 en 2015) concernant **241 inscriptions** (au lieu de 216 en 2015) à une épreuve de validation. On décompte en moyenne **2,54 inscriptions par session**.

Il faut noter l'augmentation du nombre d'inscriptions (+25 par rapport à 2015), de sessions (+20 par rapport à 2015) et d'épreuves (+33 par rapport à 2015) pour BF et ses partenaires.

Le taux de présence est en progression et atteint la moyenne de 83,4% pour BF en 2016 (77,8% en 2015). Le taux de réussite moyen atteint 70% (en légère baisse par rapport aux 72,6% de 2015).

Ces bons taux sont certainement le reflet du **travail de guidance des candidats** qui est réalisé en amont des épreuves par les Centres. De surcroît, des modules de préparation aux épreuves de validation ont été proposés en 2016 :

- Module de familiarisation avec le chariot élévateur pour le métier de conducteur de chariot élévateur
- Module préparatoire « révision pneu » pour le métier de mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (H/F)
- Modules de préparation aux épreuves de validation du secteur Horeca - voir figure 17.

En outre, la cellule ID&VAL participe à la conception d'un module en blended learning pour la TVA intracommunautaire, en collaboration avec l'EPNF.

Concernant l'activité des Centres :

Le **Centre de validation bruxellois des métiers d'employés** (partenariat EPS-BF) qui propose les deux épreuves composant le métier d'employé administratif (H/F) comptabilise 110 épreuves en 2016 (résultats répartis entre BF et l'EPS). Le Centre a le projet d'ajouter à son offre de validation le métier d'employé administratif des services commerciaux, dans le cadre d'une « coupole des métiers du tertiaire ».

Relevons aussi l'excellente activité du **Centre de validation des compétences bruxellois des métiers de la logistique** (partenariat bf.logistique et Iris TL) qui a réalisé 50 épreuves en 2016 (33 pour le conducteur de chariot élévateur (H/F) et 17 pour le magasinier (H/F)). Le module de familiarisation avec le chariot proposé en amont des épreuves de validation des compétences de conducteur de chariot élévateur a un impact très positif sur le taux de présence et de réussite des candidats. Signalons la mise en œuvre du CHAR3 (gerbeur électrique) en 2016.

Le **Centre de validation bf.construction** a organisé 42 épreuves en 2016 (19 pour le carreleur (H/F), 17 pour le maçon (H/F) et 6 pour l'installateur électricien résidentiel (H/F)). A cela s'ajoute la réalisation de l'épreuve à blanc de plafonneur (H/F) qui viendra enrichir l'offre en 2017. Le métier d'installateur sanitaire (H/F) n'a pas pu être mis en œuvre en 2016 en raison de contraintes logistiques (nécessité d'équiper un nouveau local) et d'un manque de ressources humaines. Le Centre a pour objectif de relancer les épreuves en 2017.

La mise à disposition pour les candidats à la validation d'un module de préparation/remédiation en lecture de plan est en réflexion.

Le **Centre de validation bf.industrie** poursuit sa progression dans l'organisation des épreuves du mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (H/F) (28 épreuves) avec un excellent taux de réussite (82,1%) et de présence (96,6%). Ces résultats positifs sont en lien avec la mise en place en 2016 d'un module

préparatoire « révision pneu » qui répond à un besoin diagnostiqué auprès de candidats à la validation. Le Centre prévoit une étude de faisabilité de la mise en œuvre de l'ensemble des UC liées au métier de mécanicien d'entretien dans le Centre.

Le **Centre de validation Evoliris** a réalisé 16 épreuves de validation pour le métier de technicien PC réseaux (H/F). Le taux de présence est supérieur à la moyenne du dispositif (il atteint 88,9%). On constate par contre une baisse du taux de réussite (56,3%), expliquée par le Centre par la participation de candidats de plus en plus précarisés pour lesquels l'outil de guidance déclaratif ne semble pas suffisant. L'articulation entre les projets d'identification et de validation des compétences est une piste pour développer un meilleur adressage à la validation : la préparation se poursuit en ce sens.

Le **Centre de validation Coach Bruxelles** a démarré son activité en proposant 8 épreuves pour le métier de coiffeur autonome (H/F) durant l'année 2016. Un élargissement de l'offre sera à l'étude en 2017.

Le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** (site CDR Horeca) a eu quelques difficultés à démarrer son activité en raison de plusieurs désistements de candidats travailleurs du secteur, mais a finalement organisé 2 épreuves de validation pour les métiers de barman (H/F) et garçon de restaurant (H/F). Le CDR a également réalisé un travail important de guidance, en tant que porte d'entrée du « Centre coupole » (qui réunit les 3 opérateurs de formation bruxellois de la validation) et a proposé des modules préparatoires aux épreuves de validation, en réponse aux lacunes repérées. Dans le cadre de la coupole, la volonté est d'outiller le Centre pour mieux identifier les forces et faiblesses des candidats et de leur proposer le parcours le plus adapté à leurs besoins. Le travail d'articulation entre identification et validation des compétences se poursuit en ce sens.

Le Centre souhaite élargir son offre au cuisinier (H/F).

Le **Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles Ouest** n'a pas sollicité le soutien de Bruxelles Formation pour le métier d'aide-ménager (H/F) en 2016, en raison de moyens suffisants pour répondre à la demande.

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

La cellule ID&VAL de Bruxelles Formation a activement participé à l'organisation de l'inauguration du Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca (le 24/10/16), avec une démonstration d'épreuve et une intervention de Didier Gosuin, Ministre bruxellois de l'Economie, de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, du Budget et de la Fonction publique.

Un stand VdC a été proposé aux visiteurs lors des Portes ouvertes de Bruxelles Formation le 24-25/05/2016 et une séance d'information spéciale leur a été adressée.

Ajoutons la production et la distribution d'outils ou de supports de communication à destination des partenaires et des Centres : folder présentant l'offre bruxelloise de la validation, post It, clefs USB contenant une information sur la validation...

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

Participation aux corefs

Bruxelles Formation a contribué à plusieurs actualisations de référentiels de validation en 2016 : le couvreur (H/F), le carreleur (H/F), le peintre décorateur (H/F), l'installateur électricien résidentiel (H/F) et le conducteur de chariot élévateur (H/F). Ceci via la participation de formateurs et de conseillers pédagogiques aux commissions de référentiels.

Certification BF (H/F)	Métier Consortium (H/F)	Nombre de titres	Nombre de personnes distinctes	
			Femmes	Hommes
Agent en comptabilité	Aide-comptable	15	2	2
Assistant en comptabilité	Aide-comptable	26	4	3
Carreleur	Carreleur-marbrier	24		9
Maçon	Maçon	7		7
Coffreur-ferrailleur	Coffreur	13		7
Magasinier	Magasinier	71	4	67
Magasinier	Conducteur de chariot élévateur	296	4	130
Conducteur d'engins de manutention motorisés	Conducteur de chariot élévateur	87	3	42
Employé administratif	Employé administratif	64	28	4
Employé administratif des services commerciaux	Employé administratif	94	38	9
Employé administratif des services commerciaux	Employé administratif des services commerciaux	92	37	9
Installateur sanitaire	Installateur sanitaire	80		20
Secrétaire	Employé administratif des services commerciaux	60	27	3
Secrétaire	Employé administratif	66	30	3
Monteur en chauffage central	Monteur en chauffage central			
Total en 2016		995	109	234
Objectif global FSE pour 2016		550		

FIGURE 18: Titres délivrés via la Reconnaissance des Acquis de Formation par BF en 2016

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

Estimations budget VCOMP BF 2017		
	Produits détaillés	Estimations
RH	Cellule ID&VAL	1,75 ETP
	Cellule Produits	0,25 ETP
	Formateurs	1,5 ETP
	Assistant administratif (contrats)	0,25 ETP
	Coordinatrice (Coordination bruxelloise)	1 ETP
	Total RH	€ 284.029,2
Experts	Honoraires Experts (évaluateurs externes et auditeurs externes)	4.000 €
	Honoraires Experts (modules courts)	20.000 €
COM	Actions/événements/production de supports	7650 €
DIVERS	Frais de port, bibliothèque, sandwiches	600 €
	Total experts/communication/divers	32.250 €
Total		€ 316.279,17

FIGURE 19 : ESTIMATION DU BUDGET VALIDATION DES COMPÉTENCES DE BF (2017)

Participation au GT RAF

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

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

En 2016, 995 Titres de compétence ont été délivrés via la RAF au sein de Bruxelles Formation – Voir figure 18.

Bruxelles Formation a introduit deux nouvelles demandes de métier à la RAF en 2016 : peintre-décorateur (H/F) et plafonneur-cimentier (H/F).

Les dossiers de demande RAF de carreleur-marbrier (H/F) et de conducteur de chariot élévateur (H/F) ont été mis à jour.

Participation aux projets de VDC par dossier

Bruxelles Formation a participé au Comité d'accompagnement de l'approche dossier.

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

Depuis quelques années, un réseau composé de professionnels bruxellois spécialisé dans l'orientation, la formation, l'insertion a été développé. Différentes actions leur sont destinés et visent à améliorer leur connaissance du dispositif de validation des compétences et ainsi, leur permettre d'orienter les personnes qui ont le profil adapté vers le dispositif. A cet égard, pointons :

- La séance d'information à destination des conseillers de la **mission locale de Bruxelles Ville** (28/1/16).

- La séance d'information à destination des candidats de la **mission locale d'Ixelles** (30/11/16).
- La séance d'information à destination des candidats de la **mission locale de Schaerbeek** (14/4/16), dans le cadre du **module de préparation à la validation des compétences** proposé par la mission locale.
- La participation au comité d'accompagnement et plus spécifiquement à l'organisation de la séance d'information à destination des conseillers sur le **projet FLEVAL** (modules courts de renforcement en français orienté métier à destination des candidats à la validation des compétences), couplée à la **visite du CdV de bf.industrie** (20/12/16).
- La séance d'information sur la validation destinée aux **conseillers de bf.carrefour** (22/6/16)
- La conception d'une **formation initiale pour les conseillers formation et validation d'Actiris** dont la mise en œuvre aura lieu en 2017.
- La production d'un **flyer à destination des détenteurs du Titre de compétence** « Soyez fiers de vos compétences et présentez-les », en collaboration avec **Actiris**.
- La réalisation d'une **capsule vidéo à destination des conseillers**, présentant l'accompagnement des candidats à la validation et les avantages du TC.

Axe4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation

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

1.4. PLAN D' ACTIONS 2017

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

Actions prévues en 2017 :

En plus des **renouvellements d'agrément** des Centres de validation prévus en 2017 (Coach, bf.construction, Evoliris), il s'agit d'accompagner les Centres dans leur mission de validation des compétences, en les encourageant à développer leurs activités et en les soutenant dans leurs initiatives.

Différents projets sont à relever pour 2017:

- le **Centre de validation bf.construction** va élargir son offre en proposant des épreuves pour le métier de plafonneur (H/F);

- le **Centre de validation bf.industrie** prévoit une étude de faisabilité de la mise en œuvre de l'ensemble des UC liées au métier de mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (H/F) ;

- le **Centre de validation bruxellois des métiers d'employés** (partenariat EPS-BF) a pour ambition d'ajouter à son offre de validation le métier de employé administratif des services commerciaux (H/F), dans le cadre d'une « coupole des métiers du tertiaire » ;

- le **Centre de validation Coach Bruxelles** va étudier la faisabilité d'un élargissement de son offre ;

- le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** souhaite ajouter à son offre le cuisinier (H/F).

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

- Module de familiarisation avec le chariot élévateur (conducteur de chariot élévateur (H/F))

- Module préparatoire « révision pneu » (mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (H/F))

- Modules de préparation aux épreuves de validation du secteur Horeca

- Conception d'un module en blended learning pour la TVA intracommunautaire, en collaboration avec l'EPNF.

Par ailleurs, il est prévu de recruter et former de nouveaux **auditeurs internes**.

Budget global prévu pour axe 1:

- RH: cellule ID&VAL, cellule Produits, logistique des épreuves dans les Centres (voir figure 19)

- Honoraires d'experts: audits externes, évaluateurs externes, experts modules courts (voir tableau consommation)

- Frais d'actions et de supports de communication (voir tableau consommation)

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

Actions prévues en 2017 :

Bruxelles Formation continuera à participer en 2017 aux **commissions de référentiels**, au **GT RAF** et au Comité d'accompagnement de **l'approche dossier**.

Budget global prévu pour axe 2 :

RH: cellule ID&VAL, cellule Produits (voir figure 19)

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

Actions prévues en 2017 :

L'information à destination des **conseillers bruxellois** (CPAS, Missions locales, Antennes d'Actiris, Organismes d'Insertion Socioprofessionnels, etc.) sera poursuivie et ravivée. Pointons la formation sur mesure qui sera dispensée aux **conseillers référents formation/validation d'Actiris** en 2017.

Bruxelles Formation poursuivra son implication dans le **projet FLEVAL** (modules courts de renforcement en français orienté métier à destination des candidats à la validation des compétences).

Une participation à la création/mise à jour d'**outils de communication** à destination des candidats et acteurs de la validation (ex. mise à jour de la capsule vidéo généraliste de la validation) est prévue, ainsi que la mise en place d'**événements** (ex. inauguration, repas des Centres, cérémonie de remise de Titres).

Enfin, la mise en place de « **Centres coupoles** » des métiers du tertiaire d'une part et de la construction d'autre part devrait réunir différents partenaires de la validation et de l'identification des compétences sur la place bruxelloise, sur le modèle mise en place pour l'Horeca.

Budget global prévu pour axe 3 :

RH: cellule ID&VAL (voir figure 19)

Frais d'actions et de supports de communication (voir tableau consommation)

Axe4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation

Actions prévues en 2017 :

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

Budget global prévu pour axe 4 :

RH: cellule Produits (voir figure 19)

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

Actions prévues en 2017 :

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

Budget global prévu pour axe 5 :

RH: cellule ID&VAL (voir figure 19)

2. ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE

2.1. GESTION GLOBALE DU PROJET VALIDATION

Processus management

État initial : Les 7 Centres de validation des compétences gérés par l'opérateur EPS disposent de moyens qui leur permettent de fonctionner sur la base d'un quota continu, avec une offre de validation régulière.

La gouvernance est assurée par un Comité de pilotage, représentant l'ensemble des réseaux concernés et le Consortium de validation des compétences, qui délègue la coordination des Centres à son chargé de mission.

Développement opérateur 2016 : En 2016, nous avons voulu réfléchir à un nouveau mode de gouvernance nous permettant d'atteindre plusieurs objectifs :

- **pérenniser** l'offre de validation
- ouvrir la possibilité aux Centres d'**augmenter** leur capacité d'accueil. L'indicateur de mesure étant le taux de réalisation d'épreuves sur la base d'un quota initial
- **développer** de nouveaux métiers tout en maintenant l'enveloppe budgétaire par une meilleure répartition des moyens

Processus finances

Voir Figure 20.

2.2. RÉALISATIONS EN CHIFFRES

Récapitulatif de l'offre de validation

- 7 Centres de validation agréés avec 1 nouveau en 2016, le Centre de l'HORECA à Bruxelles, qui s'est ouvert en partenariat avec un Centre existant de l'EPS.
- 7 Centres de validation actifs, avec un Centre en couple EPS/HORECA
- 21 métiers actifs dont 4 en convention avec deux autres opérateurs

- 42 Unités de compétences actives

Réalisations 2016

- 348 sessions de validations réalisées
- 1207 inscriptions aux épreuves
- 1067 candidats présents (taux de présence: 88,1%), dont 230 prévus FSE
- 79% réussites (70% prévu FSE)
- 842 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 79%)

Réalisations par métier

Voir figure 21.

2.3. RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016

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

Agrément et renouvellements d'agrément

Le Centre de validation des compétences de l'EPS de Bruxelles (en convention avec Bruxelles-Formation) a renouvelé son agrément pour le métier d'employé administratif.

Le Centre de validation des compétences de l'EPS de Sambreville a renouvelé son agrément pour les métiers de technicien PC réseaux et tôlier industriel.

Dynamisation des Centres, suivi des Centres

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

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

et, d'autre part, réfléchir à la création d'un Centre de validation autonome sur Farciennes dans une politique de couple.

- accompagnement du Centre de validation des compétences de l'EPS de Liège dans le processus d'extension d'agrément pour le métier d'opérateur de production sur ligne industrielle dans le cadre d'une articulation avec le Centre de technologies avancées (CTA) de l'Institut Saint-Laurent de Liège (secteur de l'industrie - automation) ;
- réflexion menée au Centre de validation des compétences de Bruxelles Ouest pour envisager des solutions concernant certaines difficultés rencontrées.

La dynamique relative aux projets FSE, S2025 et action 2020 de renforcement de l'obtention des Titres de validation sur Bruxelles a été lancée par une démarche de sensibilisation des 3 Centres bruxellois concernés.

Professionnalisation des acteurs des Centres

Participation aux formations organisées par le Consortium de nouveaux évaluateurs (modules 1 et 2) dans le cadre des extensions d'agrément demandées par les Centres pour les métiers d'esthéticienne (H/F), de tuteur en entreprise (H/F), d'opérateur de production sur ligne industrielle.

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

Accompagnement du partenariat développé par l'Enseignement de Promotion sociale de Saint-Henri de Comines, la Mission régionale de Wallonie picarde (MireWapi), le Forem et le Centre de

validation des compétences de l'EPS de Mouscron – Comines – Picardie dans le cadre de la prise en charge de 12 chercheurs d'emploi destinés à la validation des compétences du métier de conducteur de chariot élévateur. Expérience reconduite dont la précédente a donné d'excellents résultats, à savoir, 100 % de réussite aux épreuves de validation.

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

Accompagnement dans le cadre des 10 ans d'existence du Centre de validation des compétences de l'EPS de Mouscron–Comines–Picardie. Revue de presse, reportage TV, publicité locale.

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

Participation aux COREFS

La personne en charge de mission pour l'Enseignement de Promotion sociale a participé à la plupart des Corefs. En outre, l'EPS a délégué des enseignants des métiers concernés pour y apporter leur expertise, à savoir : pour le métier d'installateur électricien résidentiel, pour le métier de cuisinier et pour le métier de Jardinier.

Participation aux GT RAF

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

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

Apport global de mise publique EPS (Art. 2 Convention 2016)	Budget initial 2016	Budget réalisé 2016
Participation SALAIRES		
Total salaires (hors FSE)	118071,5	123591,5
FONCTIONNEMENT VALIDATION		
Périodes validations	102506	116916
Périodes "fixes" au fonctionnement des Centres	150420	150420
Coût des sessions (allocation par session)	118818	120474
Coût des audits	9487,5	1830,1
Périodes professeurs participants aux COREFs	8280	2760
Total fonctionnement	397928,5	392408,5
TOTAL budget	516000	515991,6
Solde final non consommé		8,4

Allocations accordées par le Consortium (Art. 5 Convention 2016)	Conventionné FSE 2016		
	ValBrux 2016	ValWal 2016	Total 2016
Frais personnel validation	37888,59	19425,24	
Coûts cellule	6526,49	3346,09	
Total budget FSE	44415,08	22771,33	67186,41

Détail des postes	Réalisé FSE 2016		
	ValBrux 2016	ValWal 2016	Total 2016
Frais personnel validation	37671,19	19155,81	
Frais de GSM	250	250	
Coûts cellule :	6526,49	3346,09	
Total consommé	44447,68	22751,9	67199,58
Solde FSE	-32,6	19,43	-13,17

FIGURE 20 : Budget - EPS (2016)

Métiers	Sessions réalisées	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents à l'épreuve	Nombre de Titres délivrés	Taux de réussite
Aide-comptable	11	67	54	36	66,7%
Aide-ménager(ère)	111	530	464	376	81,0%
Conducteur de chariot élévateur (H/F)	81	123	123	102	82,9%
Employé(e) administratif	33	197	161	100.5	62.4%
Esthéticien	1	1	1	1	100,0%
Fossoyeur	12	38	35	35	100,0%
Garçon / Serveuse Restaurant	1	2	2	2	100,0%
Installateur (trice) sanitaire	2	2	2	1	50,0%
Installateur électricien résidentiel (m/f)	35	90	86	63	73,3%
Jardinier	11	39	29	29	100,0%
Mécanicien automatique	5	14	14	13	92,9%
Mécanicien d'entretien industriel	8	29	28	26	92,9%
Ouvrier Boulanger-pâtissier (m/f)	8	22	16	14	87,5%
Technicien PC & réseaux	2	6	6	3	50,0%
Technicien(ne) en système d'usinage (métal)	25	43	43	38	88,4%
Tôlier industriel (m/f)	2	4	3	3	100,0%
Total général	348	1207	1067	842.5	79%

FIGURE 21 : Réalisation par métier pour l'EPS (2016)

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

Participation à des séances d'info, salons etc.

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

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

Une démarche de guidance pédagogique a été dispensée dans le futur Centre de validation de Libramont-Centre Ardenne afin de promouvoir un accompagnement efficace des candidats en amont et en aval du dispositif.

Participation aux projets de VDC avec public en difficulté

Le chargé de mission s'est investi dans le projet Alphaval devenu Fleval par une participation active aux diverses réunions et en apportant sa contribution au module pédagogique qui sera dispensé par une école de l'Enseignement de Promotion sociale de Uccle.

Actions de communication

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

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

Reconnaissance des Titres de compétence à la reprise en formation

L'EPS permet de prendre en compte, pour certaines formations, les compétences des étudiants si elles sont attestées par un Titre de compétence. Un travail de mise à jour de cette correspondance a été poursuivi en 2016. Il résulte d'une analyse comparative fine des contenus et des modalités d'évaluation qui sont présents dans les référentiels de validation ainsi que dans les dossiers pédagogiques de l'EPS avec ses unités d'acquis d'apprentissage (UAA).

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

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

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

Le chargé de mission a participé à une dynamique mise en place au Centre de validation de Mouscron – Comines – Picardie en partenariat avec les sociétés locales d'intérim dans le but de favoriser l'accès des candidats (tes) détenteurs du Titre de compétences d'aide ménager(ère) à un emploi intérimaire.

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

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

2.4. PLAN D' ACTIONS 2017

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

Actions prévues en 2017	Budget prévisionnel
Création de 2 nouveaux Centres de validation des compétences de l'EPS ; l'un à Farciennes et l'autre à Libramont dans le but d'augmenter l'offre sur le territoire francophone.	RH : 22361,04 € RM : 2040 € Autre (audits) : 6040 €
Quatre Centres demanderont leur renouvellement d'agrément afin de poursuivre leur fonctionnement.	RH : 202462,9 € RM : 77353 € Autre (audits) : 6040 €
Trois Centres poursuivront leurs actions de validation	RH : 71812,48 € RM : 15234 €
Augmenter le quota de 24 Titres de compétence obtenus sur le territoire de Bruxelles en répondant au plan stratégique S2025, au plan validation 2020 par l'activation de bonus EPS au 1 ^{er} semestre et au départ des 3 Centres actifs	RH + RM : 20000 € (hors budget opérateur)

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

Actions prévues en 2017	Budget prévisionnel
L'EPS poursuivra sa participation aux COREFS qui sont en rapport avec ses unités d'enseignement existantes. Dans ce cadre un expert du secteur sera mandaté. Il en est de même pour les RAFS où les groupes de travail sectoriels poursuivront leurs	RH : 8520 € (COREFS)

expertises des dossiers. Il en est de même pour le chargé de mission.

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

Actions prévues en 2017	Budget prévisionnel
Deux Centres de validation poursuivront et développeront leur partenariat avec d'autres opérateurs dans le cadre de l'organisation de validation. A savoir : le Centre de validation de l'EPS de Bruxelles des métiers de bouche avec la coupole Horeca pour les métiers de garçon serveur, premier chef de rang, barman, et le Centre de validation de l'EPS de Bruxelles avec Bruxelles formation pour le métier d'employé administratif. Le Centre de Charleroi Hainaut-Sud poursuivra sa démarche exploratoire au niveau du bassin dans le but, une fois agréé, d'étendre son offre de validation avec d'autres partenaires.	RH : 2580 € RM : 3238 € RH : sera renforcé en fonction de la progression

Axe4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation

Actions prévues en 2017	Budget prévisionnel
<p>Les Centres de validation de l'EPS poursuivront la prise en charge des candidats en aval du dispositif et sous deux formes :</p> <p>1°) en cas d'échec du candidat, la proposition d'un module de remédiation ;</p> <p>2°) en cas de réussite du candidat, l'information donnée sur la poursuite d'études dans l'Enseignement de promotion sociale. A ce sujet, le chargé de mission envisage la création d'une fiche informative intitulée « « j'ai réussi et je peux continuer.. » destinée aux candidats qui ont réussi une épreuve où sera détaillé la valorisation du Titre de compétence et les modalités d'accès aux études ultérieures. Cette fiche serait jointe au courrier de réussite du candidat. En outre, le Centre de validation des métiers de l'HORECA poursuivra son partenariat avec le Centre de l'EPS des métiers de bouche dans le cadre des formations gratuites en HORECA pour chercheurs d'emploi.</p>	<p>Budget de fonctionnement du Centre</p> <p>Fait partie du champ d'action du chargé de mission.</p> <p>Gratuit</p>

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

Actions prévues en 2017	Budget prévisionnel
<p>Un Centre de validation de l'EPS qui dispense le métier de cariste s'inscrira dans une démarche de soutien à la cellule reconversion Caterpillar dans le but, et au départ d'une étude de faisabilité, de permettre aux chercheurs d'emploi qui détiennent un brevet interne de cariste d'obtenir le Titre de compétence de conducteur de chariot élévateur (frontal).</p>	<p>A l'étude compte tenu de paramètres non définis à ce jour.</p>

3. LE FOREM

3.1. GESTION GLOBALE DU PROJET VALIDATION

Processus management

Après une année 2015 de difficultés, de relance et, enfin, de stabilisation, 2016 a été le reflet de la volonté des différents opérateurs membres du Consortium de booster le dispositif et de tout mettre en œuvre afin de permettre des avancées significatives, tant qualitatives que quantitatives et, de cette manière, répondre aux besoins en qualifications sans cesse croissants des citoyens et des entreprises.

Le Forem a clairement confirmé sa volonté de participer de manière active et dynamique à cette croissance et d'ainsi concrétiser davantage l'Accord de coopération du 24 juillet 2003 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française (COCOF).

- **1033 épreuves** ont été réalisées, contre 956 en 2015.
- **720 Titres** de compétence ont été délivrés suite à ces épreuves, contre 656 en 2015, ce qui permet d'atteindre un taux de réussite global de 70%.
- **27 Centres** ont été **actifs** et ont participé à l'atteinte de ce résultat, contre 26 en 2015.
- **37 métiers recouvrant 74 unités de compétence** ont été proposés à la validation, contre 38 métiers et 73 unités de compétence en 2015.

Tous ces efforts se poursuivent et doivent se poursuivre afin que la Validation des compétences occupe pleinement sa place stratégique au sein de l'offre de service, au bénéfice des citoyens et de leur parcours tout au long de leur vie professionnelle. Son action doit donc encore être amplifiée et accélérée.

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

1. Développer les usages sociaux et économiques de la validation afin d'en améliorer la visibilité et d'augmenter la portabilité des Titres de compétence.
2. Améliorer l'orientation, l'accompagnement et la guidance des usagers afin d'augmenter les taux de réussite et de présence.
3. Consolider le pilotage du dispositif afin d'en accroître l'efficacité et d'en réduire certains coûts.
4. Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence.

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

1. Intégrer le dispositif de validation des compétences dans les outils d'identification des compétences et dans la gestion des compétences tout au long de la vie.
2. Articuler les référentiels de formation et de validation afin de développer et mettre à jour les passerelles vers la formation pour les porteurs de Titres de validation de compétences.
3. Développer des outils articulés d'identification des compétences en amont des épreuves de validation afin d'identifier les candidats potentiels de manière plus précise, objective et certaine.
4. Garantir aux Conseillers du Forem un accès à l'information relative à la validation des compétences afin qu'ils l'intègrent dans leurs démarches.

FIGURE 22 :

Liste des métiers d'avenir, en évolution et avec potentiel d'emploi*
Epreuves-métiers financés sur le budget Forem PM 4.0
2017

Métier - Intitulé	Code Cvdc	Centres
Aide-ménager	AIM	Forem Formation
Carreleur-Marbrier	CARRE	Forem CdC et Formation
Coffreur	COF	Forem CdC
Conducteur de chariot élévateur	CHAR	Forem CdC
Conducteur d'engins de terrassement	CONENTER	Forem CdC
Couvreur	COUV	Forem CdC et Formation
Installateur électricien résidentiel	INELRE	Forem CdC
Jardinier	JARDI	Forem CdC
Mécanicien réparateur de voitures particulières et véhicules utilitaires légers	MECREPAUTO	Forem CdC
Monteur frigoriste	MOFROI	Forem CdC
Opérateur Call center	OPCL	Forem Formation
Opérateur de production sur ligne industrielle	OPLI	Forem CdC
Ouvrier de voirie	OUVVOI	Forem CdC et Formation
Plafonneur	PLAF	Forem CdC et Formation
Poseur de fermetures menuisées	POSFERMEN	Forem CdC
Technicien frigoriste	TECFROI	Forem CdC
Technicien PC & réseaux	TPC	CdC ASBL Forem Formation
Tôlier industriel	TOLIND	CdC ASBL
Total = 18 métiers		

*Métiers d'avenir, en évolution et avec potentiel d'emploi

1. Base : *Etat des lieux sectoriels et propositions de futurs. Recueil Prospectif. Service d'analyse du marché de l'emploi et de la formation. Le Forem. Septembre 2013.*
2. Consultation des secteurs, établissement de fiches sectorielles et ajustements de la liste
3. Sélection des métiers par la Cellule exécutive du Consortium et les opérateurs sur base des métiers/unités de compétences proposés à la validation de compétences
4. Validation par la Commission consultative et d'agrément (CODA)

Liste évolutive, révision prévue annuellement

5. Etendre la couverture des métiers disponibles en se portant candidat à organiser de nouvelles validations, entre autres pour les « Métiers d'avenir » dans le cadre du Plan Marshall 4.0 (nouveaux métiers, métiers à haut potentiel d'emploi et métiers « hybridés », c'est-à-dire dont le contenu en activités ou en compétences requises s'étend ou fusionne avec des contenus d'autres métiers); le Forem intègre les objectifs de validation des compétences dans ses plans d'actions aux niveaux central et local.
6. Appuyer l'action des acteurs des Centres de validation sur les plans méthodologique et organisationnel.
7. Participer aux instances de coordination et de gestion du dispositif de validation des compétences.
8. Exécuter l'Accord de coopération, d'une part, en détachant du personnel au Consortium et, d'autre part, via un apport financier émanant de l'article 6.

Processus finances

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

- le détachement de personnel, équivalent en 2016 à cinq agents à temps plein, afin de soutenir les développements méthodologiques, l'approche Qualité ainsi que la conception d'actions et d'outils de communication externe, indispensables à l'évolution tant qualitative que quantitative du dispositif ;
- le financement des Centres de validation pour les achats de matériel et d'équipements ainsi que pour les investissements nécessaires à la croissance de l'activité de validation des compétences ;
- le financement direct ou le co-financement d'actions de communication ou d'événements visant à augmenter la notoriété du dispositif auprès du public, des entreprises et des partenaires.

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

En 2016, Le Forem a financé, sur ce budget, les épreuves réalisées dans 8 métiers identifiés par la Commission consultative et d'agrément (Coda), à savoir : carreleur, couvreur, conducteur de chariot élévateur, monteur frigoriste, ouvrier de voirie, plafonneur, technicien frigoriste et technicien PC & réseaux; en 2017, le nombre de métiers couverts sera de 18 (liste en figure 22).

3.2. RÉALISATIONS EN CHIFFRES

Récapitulatif de l'offre de validation

- 28 Centres de validation agréés dont 1 nouveau en 2016
- 27 Centres de validation actifs
- 37 métiers actifs
- 74 Unités de compétence actives

Réalisations 2016

- 477 sessions de validations réalisées
- 1305 inscriptions aux épreuves
- 1033 candidats présents (taux de présence : 79,1 % - Objectif FSE : 936)
- 720 réussites/Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 69,7 %)
- 465 Titres délivrés par RAF

Réalisation par métier

Voir Figure 23.

Métiers	Nbr de sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Agent d'accueil	27	27	24	20	83,3%
Aide-comptable	5	30	10	3	30,0%
Aide-ménager(ère)	61	101	74	57	77,0%
Auxiliaire technique de spectacle	9	35	29	23	79,3%
Carreleur-Marbrier	18	35	25	19	76,0%
Coffreur-coffeuse	2	3	3	1	33,3%
Coiffeur autonome	3	15	8	6	75,0%
Coiffeur Manager	1	2	2	2	100,0%
Coiffeur-coiffeuse	11	62	34	27	79,4%
Conducteur de chariot élévateur (H/F)	19	21	19	5	26,3%
Conducteur d'engins de terrassement	9	11	11	5	45,5%
Couvreur	19	34	24	19	79,2%
Employé(e) administratif	32	269	209	116	55,5%
Esthéticien	4	16	12	4	33,3%
Grimpeur-élagueur	17	17	17	12	70,6%
Installateur (trice) sanitaire	3	18	18	10	55,6%
Installateur électricien résidentiel (m/f)	11	18	16	16	100,0%
Jardinier	6	12	11	7	63,6%
Maçon	44	76	65	42	64,6%
Magasinier	2	2	0	0	0%
Mécanicien réparateur des VP et VUL	8	19	18	15	83,3%
Monteur frigoriste (m/f)	8	29	27	23	85,2%
Opérateur (trice) call center	5	15	15	13	86,7%
Opérateur de production en industrie alimentaire	11	12	11	9	81,8%
Opérateur de production sur ligne industrielle	4	4	4	4	100,0%
Ouvrier de voirie	7	18	18	17	94,4%
Peintre en bâtiment	34	108	78	58	74,4%
Peintre industriel (m/f)	3	15	13	9	69,2%
Plafonneur (m/f)	8	16	12	5	41,7%
Plafonneur-cimentier (h/f)	1	2	2	1	50,0%
Poseur de fermetures menuisées	14	39	34	21	61,8%
Technicien des arts de la scène et de l'évènement	16	37	36	28	77,8%
Technicien frigoriste (H/F)	1	3	3	3	100,0%
Technicien PC & réseaux	43	150	118	91	77,1%
Technicien(ne) en système d'usinage (métal)	7	22	21	21	100,0%
Tôlier industriel (m/f)	1	5	5	5	100,0%
Tuteur en entreprise	1	2	2	2	100,0%
Vendeur automobile	2	5	5	1	20,0%
Total	477	1305	1033	720	69.7%

FIGURE 23: Réalisations par métier pour Le Forem (2016)

3.3. RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016

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

Suite à l'analyse des secteurs porteurs et des métiers dits d'avenir ou en évolution dans le cadre du Plan Marshall 4.0 (voir figure 22 et p. 79), des demandes du marché et des suggestions de nos Centres, plusieurs demandes d'agrément ont été introduites afin de couvrir des métiers et régions clés, notamment :

- **Tuteur en entreprise** dans le Hainaut (Centre de compétence Forem Construfarm Châtelineau) et le Luxembourg (Centre Wallonie Bois Libramont, report de la demande introduite en 2015).
- **Coiffeur manager** dans le Hainaut (Centre conventionné Coach Charleroi)

Les demandes d'agrément introduites en 2015 ont été obtenues et les sessions de validation ont pu être organisées pour les métiers suivants :

- **Plafonneur** dans le Hainaut (Centre de compétence Construfarm Châtelineau) et en Wallonie Picarde (Centre de formation construction de Tournai, nouveau centre de validation)
- **Employé esthétique** dans le Hainaut (Centre conventionné Coach Charleroi)
- **Tuteur en entreprise** dans le Hainaut (Centre conventionné Coach Charleroi) et le Luxembourg (Centre Wallonie Bois Libramont).

En parallèle à ces nouveaux métiers, 16 demandes de renouvellement ont été introduites.

La priorité étant de répondre aux besoins du marché et des candidats, l'analyse approfondie de la mise en œuvre de tous les métiers et des différentes UC entamée en 2015 a été poursuivie, toujours avec l'objectif de pouvoir proposer rapidement et en collaboration avec l'ensemble des opérateurs membres du Consortium, l'ensemble des UC ou, à défaut, envisager des pistes d'actions

et éventuellement une révision des métiers et/ou de leur découpage.

Globalement, le taux de réussite reste stable. Très légèrement supérieur à celui de 2015, il atteint 70%(69,70%) et répond à l'objectif fixé. La figure 24 reprend les taux de réussite des 10 métiers les plus validés, par ordre décroissant du nombre d'épreuves.

Comme les années précédentes, les facteurs d'influence majeurs sur la réussite sont le profil des candidats et leur degré de maîtrise de l'ensemble des compétences requises par le métier et l'épreuve.

Afin d'améliorer ce taux de réussite, les acteurs des Centres impliqués dans les guidances pré-épreuve sont régulièrement formés à la guidance et de plus en plus de modules de renforcement sont développés et proposés afin de mieux cerner et combler les déficits en termes d'acquisitions des compétences du métier et, d'autre part, de permettre les remédiations et augmenter le taux de réussite.

Le Forem et ses Centres veillent également à accroître leur rentabilité et accessibilité, notamment via :

- l'analyse du taux de présence et la mise en place d'actions envers le public afin d'assurer un taux de remplissage optimal des sessions ;
- la mise en place d'une gestion des Centres en « réseau » en créant des Centres pilotes et Centres associés ;
- une plus grande mutualisation des ressources et des pratiques entre les Centres et les opérateurs ;
- un accompagnement rapproché des candidats via une démystification des épreuves, une clarification et une simplification optimales des consignes, une aide à la gestion du stress et du temps.

Métier	Nombre d'épreuves	Nombre de Titres	Taux de réussite
Employé(e) administratif/ve	209	116	56%
Technicien PC & réseaux	118	91	77%
Peintre en bâtiment	78	58	74%
Aide-ménager(ère)	74	57	77%
Maçon	65	42	65%
Technicien des arts de la scène et de l'évènement	36	28	78%
Coiffeur-coiffeuse	34	27	79%
Poseur de fermetures menuisées	34	21	62%
Auxiliaire technique de spectacle	29	23	79%
Monteur frigoriste (m/f)	27	23	85%

FIGURE 24 : Métiers les plus validés et taux de réussite (2016)

Estimation budget VCOMP FOREM 2017		
SUPPORT	Produits détaillés	Estimation
ETUDE DEVELOPPEMENT ET	Honoraires Experts (modules courts, screenings)	5000€
COMMUNICATION	Actions et événements, production de supports	10000€
EQUIPEMENT	Infrastructure, matériel DOCIMO (remplacement de TIMI)	5000€ 60000€
	Total consommation	€ 80000
RH	Pôle Compétences : expert méthodologique	1 ETP
	Pôle Compétences : assistant d'équipe	½ ETP
	Total RH	€ 95000

FIGURE 25 : Estimation budget Forem 2017

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

Le Forem a poursuivi et poursuit sa participation aux travaux du SFMQ et à différents groupes de travail, notamment dans le cadre du CFC (Cadre Francophone des Certifications) et des ECVET (Crédits d'apprentissage européen pour la formation et l'enseignement professionnels) en vue de renforcer la cohérence des référentiels de formation et de certification.

Dans le même objectif, dans le prolongement de 2015 et toujours en se référant aux développements du SFMQ, le Forem a consolidé l'articulation du dispositif de validation des compétences avec d'autres dispositifs d'identification des compétences tels que :

- le questionnaire de positionnement métier (QPM), outil permettant au conseiller emploi, sur base du déclaratif du demandeur d'emploi quant à son expérience professionnelle, d'affiner et de confirmer son positionnement sur un métier ;
- le Screening ; une version revue de celui-ci est d'ailleurs de plus en plus envisagée comme outil de guidance ; pour certains métiers en tout cas, cela permettrait d'affiner l'analyse des compétences faite lors de la guidance et, par conséquent, d'améliorer le taux de réussite et, d'une manière générale, cela permettrait de fluidifier l'articulation des outils ;
- la Certification des Compétences Acquisées en Formation (CeCaf) ;
- la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF) ; un nouveau dossier (vendeur automobile) a été introduit et accepté en 2016 ; l'intégration de celle-ci dans une démarche Qualité a été assurée en collaborant au guide méthodologique ;
- les passerelles entre les Titres de compétences et les formations Forem.

Grâce à des **guidances plus approfondies et affinées**, les experts métiers des Centres de validation du Forem ont pu identifier de manière

plus précise les compétences lacunaires des candidats et leur proposer des **modules de renforcement ou de remise à niveau** afin de les aider à atteindre la réussite. Déjà appliquée de manière individualisée par les Centres depuis quelques années, la création de codes modules en 2015 a permis d'officialiser cette pratique et de la rendre transparente. En 2016, l'offre s'est élargie à quasiment l'ensemble des métiers proposés à la validation et se renforcera davantage en 2017.

Le Forem a également contribué aux travaux méthodologiques du Consortium, notamment aux Commissions de référentiels et au développement du mode d'évaluation « **Approche dossier** ». Parmi les métiers pour lesquels une expérimentation a été menée en 2016, on peut relever :

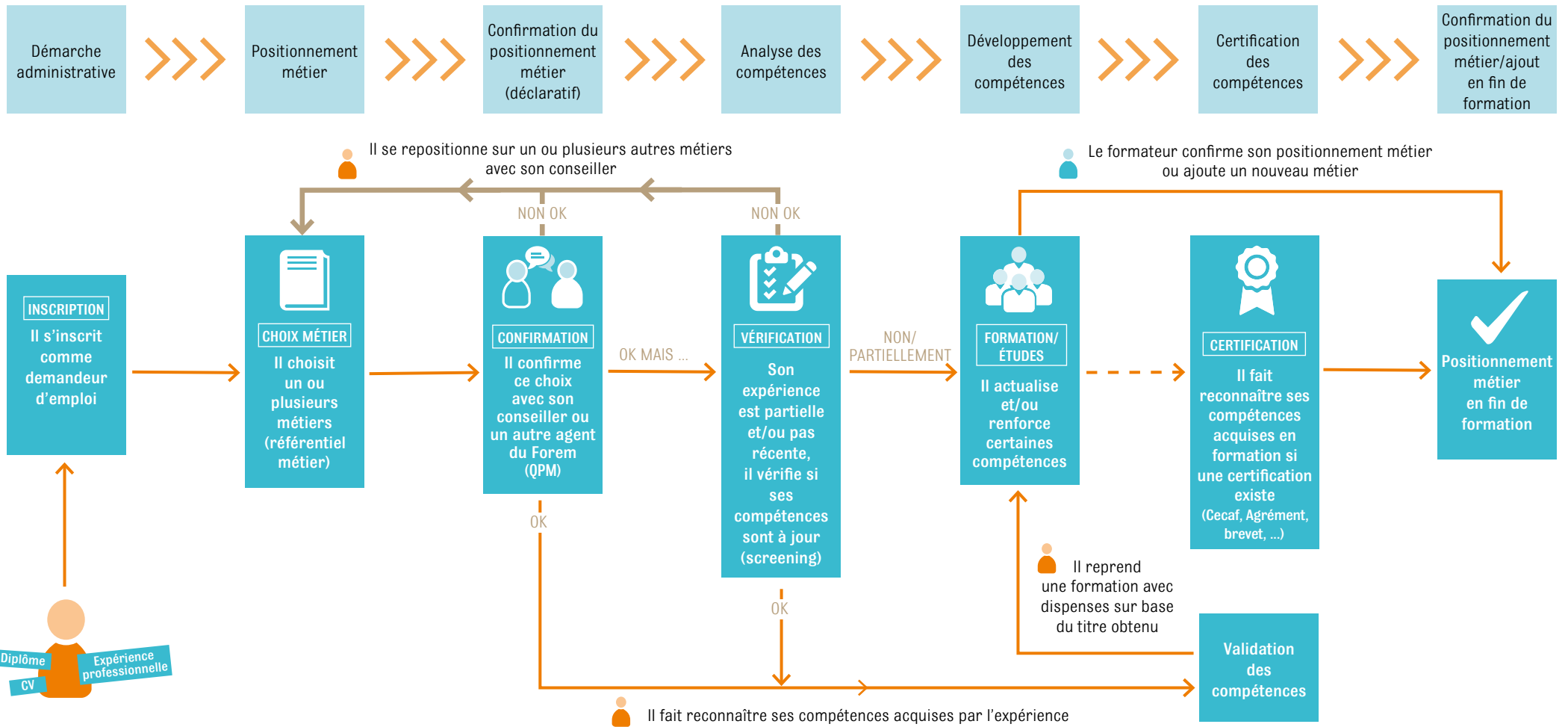
- le métier d'opérateur de production en industrie alimentaire avec la participation du centre FORMALIM
- le métier de Coiffeur manager avec la participation du centre conventionné COACH.

Suite à l'expérimentation positive menée chez Delacre en 2015, Le Forem a, via son Centre de compétences FormAlim à Verviers, à nouveau participé, en 2016, à la mise en œuvre de la **validation des compétences en entreprise** pour le métier d'Opérateur de ligne production en industrie alimentaire, chez Spa Monopole.

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

En 2016, Le Forem a réellement souhaité **booster la connaissance et la notoriété du dispositif auprès de ses équipes de conseillers**, intermédiaires indispensables pour atteindre les entreprises, les demandeurs d'emploi et autres publics cibles.

IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES MÉTIER DU DEMANDEUR D'EMPLOI



OBJECTIF EMPLOI Tous ces outils peuvent constituer une sortie vers l'emploi.

Au terme de chaque outil/dispositif d'identification des compétences, le DE peut être aiguillé vers un outil/dispositif d'orientation.

Diverses initiatives ont été prises à différents moments de l'année :

- Séance d'information au Centre de Dinant, avec démonstration d'une épreuve, dédiée à l'ensemble des conseillers (conseillers aux particuliers - référents et démarches administratives -, conseillers entreprises, conseillers CEFO, conseillers en reconversions collectives) des régions de Namur, du Brabant Wallon et du Luxembourg pour le métier intersectoriel d'Opérateur de production sur ligne industrielle ;
- Intégration d'une table ronde Validation des compétences lors d'un « Speed dating » consacré à l'ensemble des outils d'identification et d'évaluation des compétences, au centre Construform Châtelineau, également à l'attention de l'ensemble des conseillers ;
- Participation à la séance d'information organisée à la suite de l'événement de lancement du métier de Tuteur en entreprise.

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

- Poursuite de la collaboration avec les responsables des Cellules de reconversion pour l'organisation de visites de centre et d'épreuves de validation.
- Poursuite de la participation au partenariat avec l'AVIQ (AWIPH) pour le métier d'employé administratif au centre de Floreffe.

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

Comme indiqué dans l'Axe 2 ci-dessus et illustré sur le schéma en figure 25 (ce schéma est à destination des agents du Forem : conseillers, formateurs, ...), le Forem ne cesse d'accroître ses efforts pour articuler le dispositif de validation des compétences avec les autres outils d'identification et d'évaluation des compétences et l'intégrer dans les parcours de formation proposés aux personnes en souhait d'évolution professionnelle.

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

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

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

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

La notoriété et la reconnaissance du Titre de compétence au sein des entreprises et des secteurs professionnels sont bien entendu incontournables pour l'évolution du dispositif. Le Forem y contribue de manière permanente, notamment via les réseaux socio-économiques des responsables de centres et formateurs ainsi que des responsables au Siège central. Les actions suivantes, réalisées en 2016, peuvent être mises en avant :

- Implication et information de la Direction Service aux entreprises et des responsables des équipes de conseillers.
- Organisation de séances d'information incluant les conseillers entreprises.

- Insertion de la thématique Validation des compétences dans les outils de communication envers les entreprises et amélioration de la visibilité du dispositif sur le site Internet du Forem.
- Participation du service Communication à la création d'une présentation du dispositif et des avantages liés au Titre de compétence à l'intention des entreprises.
- Organisation du Comité de suivi du secteur Titres-services au Centre de Mons, afin de répondre aux questions des représentants du secteur, analyser les demandes régionales et envisager des actions de communication.
- Rencontre de la chargée de mission avec une représentante du guichet d'entreprise Securex en vue de renforcer, chez les personnes en contact avec le public, la connaissance du dispositif de validation et de l'accès à certaines professions procuré le Titre de compétence.
- Présence au salon de l'insertion Objectif Emploi à Pont-à-Celles.

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

3.4. PLANS D' ACTIONS 2017

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

Actions prévues en 2017	Budget global prévu (actions spécifiques, RH, équipements,)
Optimiser le service de Validation des compétences offert au public. <ul style="list-style-type: none"> • Augmenter le nombre de Centres de validation, de métiers proposés, d'unités de compétences mises en œuvre, notamment dans les métiers 	Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant Wallon (cf. estimation

d'avenir ou en évolution (liste 2017, figure 23), les métiers demandés dans le cadre des Cellules de reconversion et ceux nécessitant un accès à la profession. <ul style="list-style-type: none"> • Accroître la rentabilité des Centres agréés. • Promouvoir la gestion des Centres en réseau, en créant des centres pilotes et centres associés. • Faciliter l'accès aux épreuves et diminuer le temps d'attente par une plus grande collaboration entre centres. • Affiner les outils de positionnement et de guidance, notamment par la création de screenings adaptés (avec une priorité pour les métiers finalisés au niveau du SFMQ) et les intégrer dans les outils des conseillers avec pour objectifs : <ol style="list-style-type: none"> 1. de mieux identifier les candidats potentiels à la VDC 2. d'augmenter le taux de réussite. 	ci-dessous) seront réservés à ces actions. Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure 1.1.3) sera réservé à ces actions.
Assurer le suivi des résultats des Centres sur base des statistiques Val'Id et mettre en place des actions d'amélioration.	
Mettre en place un dispositif de suivi des candidats post-épreuve.	
Améliorer le système de veille et de captation des besoins des Centres et l'utilisation des informations recueillies.	
Poursuivre les actions de communication envers le grand public, notamment : participation aux salons de l'emploi et de l'insertion, invitations aux séances	

d'information et visites de centres, distribution de dépliants et matériel promotionnel dans les centres.	
Veiller à la visibilité du dispositif sur le site Internet du Forem.	

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

Actions prévues en 2017	Budget global prévu (RH, équipements, actions spécifiques)
<p>Poursuivre l'expérimentation de l'approche dossier (comité d'accompagnement et projets pilote).</p> <p>Contribuer à l'intégration de la Reconnaissance des Acquis de Formation dans une démarche qualité.</p> <p>Introduire de nouveaux dossiers de Reconnaissance des Acquis de Formation pour les CeCAF Forem, en fonction de l'avancement des travaux du SFMQ.</p> <p>Améliorer l'orientation vers la validation notamment grâce à l'utilisation de screenings et la formation de conseillers référents à la validation et à la guidance.</p> <p>Elargir l'offre de modules de renforcement et de remise à niveau des compétences.</p>	<p>Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant Wallon (cf. estimation ci-dessous) seront réservés à ces actions.</p> <p>Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure 1.1.3) sera réservé à ces actions.</p>

Axe3 : Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats

Actions prévues en 2017	Budget global prévu (RH, équipements, actions spécifiques)
<p>Renforcer les contacts avec les responsables des conseillers et multiplier les informations envers les conseillers référents, les conseillers en entreprise et le Service clientèle unique du Forem.</p> <p>Améliorer les outils de positionnement et développer les screenings adaptés à utiliser en amont des épreuves VDC afin de mieux identifier les candidats potentiels à la VDC.</p> <p>Poursuivre la réflexion sur une application permettant les échanges de données dans le contexte du dossier unique du Forem afin de parvenir à son implémentation et alimentation.</p> <p>Participer aux actions entreprises dans le cadre des Cellules de reconversion, notamment la Cellule Caterpillar.</p> <p>Mettre en place, en collaboration avec le Consortium, des actions de valorisation des candidats ayant obtenu un Titre de compétence</p>	<p>Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant Wallon (cf. estimation ci-dessous) seront réservés à ces actions.</p> <p>Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure 1.1.3) sera réservé à ces actions.</p>

Axe4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation

Actions prévues en 2017	Budget global prévu (RH, équipements, actions spécifiques)
<p>Développer et/ou mettre à jour les passerelles avec priorité aux métiers pour lesquels les formations et CeCAF du Forem et les Titres sont conformes aux profils SFMQ.</p> <p>Participer à la création d'un outil de comptabilisation (indicateur) des reprises en formation au Forem suite à l'obtention d'un Titre de compétence.</p> <p>Intégrer la Valorisation des acquis de l'expérience dans la communication sur le Titre de compétence et ses avantages.</p>	<p>Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant Wallon (cf. estimation ci-dessous) seront réservés à ces actions.</p> <p>Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure 1.1.3) sera réservé à ces actions.</p>

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

Actions prévues en 2017	Budget global prévu (RH, équipements, actions spécifiques)
<p>Renforcer la collaboration avec la Direction unique employeurs, les responsables d'équipes et les conseillers aux entreprises afin d'intégrer de manière systématique la validation des compétences dans les services proposés aux entreprises.</p> <p>Participer davantage aux Comités de suivi sectoriels.</p> <p>Contribuer avec les secteurs et partenaires à l'identification de compétences appartenant à des métiers d'avenir ou en évolution et les proposer à la validation dans les centres agréés du Forem, centres propres et conventionnés.</p> <p>Impliquer davantage les entreprises et secteurs dans le processus de validation via le rôle d'observateurs et éventuellement d'évaluateurs externes.</p> <p>Intégrer davantage la validation des compétences dans les différents outils de communication envers les entreprises et secteurs (présentations, newsletters, encarts publicitaires, site Internet, salons et événements, etc.)</p>	<p>Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant Wallon (cf. estimation ci-dessous) seront réservés à ces actions.</p> <p>Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure 1.1.3) sera réservé à ces actions.</p>

4. IFAPME

4.1. GESTION GLOBALE DU PROJET DE VALIDATION

Processus management

Méthodologie : Le séminaire organisé par les Chargés de Mission du Réseau IFAPME pour les Responsables de Centres a permis d'échanger et de partager autour des bonnes pratiques visant l'amélioration continue des différentes étapes jalonnant le parcours de validation des candidats aux épreuves. La participation des Chargés de Mission IFAPME aux différents groupes de travail et lors des revues de Centres du Réseau IFAPME (en partenariat avec les représentants des différents Comités) permet un relai régulier auprès des acteurs des Centres.

Collaboration/relation avec les partenaires : Le renouvellement de partenariats entre les Centres de validation et les organismes de formation et d'insertion, les asbl, les communes mais aussi des Chargés de mission et des représentants désignés visent à répondre aux besoins des candidats. Dans ce cadre, de nouveaux partenariats et collaborations (AWIPH, approche dossier, validation en prison etc.) alimentent le dispositif de Validation des Compétences.

Communication et promotion : Le Réseau IFAPME soutient les actions de communication mises en place par le Consortium de Validation des Compétences. Les dispositifs de communication présents dans les Centres de Validation agréés du Réseau IFAPME sont effectifs. Divers canaux de communication (site internet des Centres, dépliants...) sont préconisés pour communiquer le plus efficacement possible.

Processus Qualité : Le Réseau IFAPME intègre la Validation des Compétences dans ses processus qualité et procède aux ajustements nécessaires dans le cadre de sa politique d'amélioration continue de la Qualité.

Processus finances

État initial : Les recettes FSE ont été allouées au financement des épreuves de validation et des ressources humaines. Le traitement des opérations financières en interne se fait en étroite collaboration avec la Célex et en lien avec les conventions signées entre les différents opérateurs du Consortium de Validation des Compétences. Pour d'autres actions, des recettes supplémentaires ont été allouées par le Gouvernement wallon dans le cadre du Plan Marshal 4.0.

Finances opérateur 2016 (au min : RH, équipement, actions spécifiques) : En 2016, l'opérateur a permis le financement des audits externes, nécessaires au suivi adéquat du dispositif qualité d'agrément et de renouvellement d'agrément des Centres de validation. Le financement opérateur a favorisé également une aide au développement de l'offre de validation au sein du réseau IFAPME et la réalisation d'actions promotionnelles du dispositif, en collaboration avec la Célex et d'autres opérateurs - Événement relatif à la remise du 25.000^e titre et Événement relatif à la promotion de la validation du Tuteur en entreprise.

4.2. RÉALISATIONS EN CHIFFRES

Récapitulatif de l'offre de validation

- 10 Centres de validation agréés dont 1 nouveau en 2016 (en 2016, les Centres de Validation de Liège et Huy-Waremme ont été regroupés sous un seul Centre de validation - Liège-Huy-Waremme)
- 9 Centres de validation actifs
- 13 métiers actifs
- 27 Unités de compétences actives dont 2 unités pour l'Approche dossier - Employé administratif

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Aide-comptable	15	98	90	67	74,4%
Découpeur-désosseur	12	54	52	46	88,5%
Employé administratif des services commerciaux	3	10	8	6	75,0%
Employé(e) administratif	48	295	247	154	62,3%
Installateur électricien résidentiel (m/f)	10	27	24	20	83,3%
Jardinier	3	6	6	4	66,7%
Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	7	15	14	10	71,4%
Ouvrier Boulanger-pâtissier (m/f)	19	77	71	58	81,7%
Plafonneur-cimentier (h/f)	8	29	27	27	100,0%
Poseur de fermetures menuisées	2	6	2	2	100,0%
Préparateur-vendeur en boucherie	13	71	65	57	87,7%
Technicien PC & réseaux	7	23	23	16	69,6%
Tuteur en entreprise	7	11	11	8	72,7%
Total	154	722	640	475	74,2%

FIGURE 26: Réalisation par métier (2016)

Réalisations 2016

- 154 sessions de validations réalisées
- 722 inscriptions aux épreuves
- 640 candidats présents (taux de présence : 88,6 %)
- 475 réussites
- 475 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 74,2 %)
- 2 Titres délivrés par RAF – données RAF 2016 en cours d’encodage du fait de la mise en œuvre de la Super moulinette et de la transmission des informations relatives à la RAF directement par les opérateurs via Val’id début 2017.

Réalisations par métier

Voir figure 26.

4.3. RAPPORT D’ACTIVITÉ 2016

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

Nouvel agrément : un nouveau Centre IFAPME de validation des compétences a été agréé en 2016 - il s’agit du Centre de Tournai qui proposera désormais le métier de Tuteur en entreprise

Nouveaux métiers : cinq Centres du réseau IFAPME se sont positionnés positivement pour le métier de Tuteur en entreprise. Il s’agit des Centres de Tournai (nouveau), Mons-Borinage-Centre, Dinant, Charleroi et Liège-Huy-Waremme.

Epicuris a, pour sa part, suivi la procédure d’agrément pour trois nouveaux métiers du Secteur Horeca, 1^{er} chef de rang, Barman/Barmmaid et Garçon/Serveuse.

Renouvellements d’agrément : en 2016, les Centres du réseau IFAPME de Mons-Borinage-Centre, Dinant, Liège-Huy-Waremme, Verviers ainsi qu’AutoFORM, centre conventionné, ont entrepris les démarches de renouvellement d’agrément. De même pour le Centre IFAPME Luxembourg qui, à cheval sur 2016-2017, finalise la procédure de renouvellement.

Suivi des Centres

Au cours de l’année 2016, les Centres, avec la collaboration des chargés de mission en charge de la validation des compétences, ont eu pour objectifs d’ étoffer/déployer l’offre de validation du réseau IFAPME en favorisant l’implémentation d’un nouveau métier, lié au Cœur de métier de l’IFAPME, celui de Tuteur en entreprise. Cette implémentation a été l’objet d’un événement spécifique pour ce métier au Centre IFAPME de Mons, en collaboration avec la Célex et le Forem. Cet événement a eu pour but de sensibiliser les entreprises, les acteurs de la formation et du marché de l’emploi à la formation et à la validation des compétences du tuteur, ainsi que de les informer sur des éléments législatifs et financiers desquels ils peuvent bénéficier.

Pour le métier de Tuteur, les Centres du réseau ont travaillé en étroite collaboration à l’élaboration d’outils pour une mise en œuvre optimale de l’épreuve. Un échange de bonnes pratiques a également été organisé entre les acteurs du réseau et ceux du Forem et du SFPME afin de favoriser la communication et l’amélioration de ces outils.

Enfin, le suivi du dispositif est également passé par un nouvel apport financier afin de faciliter le travail des Centres du réseau : prise en charge des audits externes et du défraiement des évaluateurs.

2016 peut se traduire comme une année d’étroite collaboration entre les acteurs de la Validation des compétences au sein du réseau IFAPME dans un but commun, celui d’informer sur le dispositif, d’accroître le nombre de sessions organisées, de favoriser les partenariats et l’implémentation de nouveaux métiers au sein du réseau.

Professionalisation des acteurs des Centres

Les acteurs des Centres ont participé aux formations de base proposées annuellement par la Célex ainsi qu'aux formations continues sur des thématiques spécifiques (comment trouver de bons candidats ; formation sur la guidance...).

Dans un autre ordre, l'IFAPME a œuvré à la mise en œuvre d'un partenariat entre le Consortium de Validation des compétences et le dispositif inter-opérateurs FormaForm : en 2016, la réflexion fut majoritairement centrée sur la professionnalisation des acteurs liés à la méthodologie de l'approche dossier (éventuelle mise en œuvre en 2017).

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

Les actions ont été de deux ordres :

- Écoute des besoins et des demandes et soutien (notamment financier) des Centres de validation du réseau IFAPME ; dispositif de relais efficace avec les chargés de mission
- Réunion de l'ensemble des acteurs : information des nouveaux projets en cours, prise en compte de leurs difficultés, échanges de bonnes pratiques...

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

L'IFAPME a participé à la réalisation de deux événements d'informations générales sur la validation des compétences : la remise du 25.000^e Titre et l'événement « Tuteur en entreprise ».

D'autre part, les chargés de mission ont instauré, en 2016 avec pour continuité en 2017, un listing des besoins en communication des différents Centres du réseau.

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

Participation aux corefs

Les Conseillers pédagogiques et/ou les référents (ex. du métier de tuteur) du réseau IFAPME ont participé aux Corefs en cours en 2016, année au cours de laquelle deux nouveaux profils de validation ont été réalisés et quatre ont été adaptés sur base des profils définis par le SFMQ.

Pour le métier de Tuteur notamment pour lequel 4 Centres du réseau ont passé l'épreuve test, les impressions et demandes d'adaptation du référentiel notées par les acteurs de terrain et par les chargées de la mission de l'IFAPME, suite à la réalisation des épreuves à blanc, ont été communiquées en Coref - adaptation du référentiel.

Participation aux GT RAF

L'IFAPME a introduit, fin 2016, un nouveau dossier RAF dans le Secteur de la coiffure (en analyse actuellement). L'IFAPME collabore étroitement avec le SFPME en introduisant des dossiers communs. Le SFPME, de son côté, a introduit la demande d'équivalence en 2016 pour le métier d'esthéticien – quatre UC sur cinq ont obtenu la correspondance suite à l'analyse des membres du GT RAF.

Participation aux projets de VDC par dossier

Les chargés de mission suivent les avancées de l'approche dossier, en participant notamment aux réunions du Comité d'accompagnement. D'autre part, le Centre IFAPME de Charleroi a participé et participera aux épreuves « test » pour le métier d'Employé administratif (retour des épreuves en Comité d'accompagnement).

Participation aux projets de VDC en entreprises

L'implémentation du profil du tuteur en entreprise au sein du Réseau IFAPME a été l'objet d'un événement spécifique au Centre IFAPME de Mons, en collaboration avec la Célex et Le Forem. Cet événement avait pour but de sensibiliser les entreprises, les acteurs de la formation et du

marché de l'emploi à la formation et à la validation des compétences du tuteur en entreprise, ainsi qu'à les informer sur les éléments législatifs et financiers desquels ils peuvent bénéficier.

Certains Centres de validation du Réseau IFAPME ont alors proposé la validation des compétences directement en entreprise.

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

Les chargés de mission IFAPME participent au groupe de travail déterminant la collaboration avec l'AViQ dans le cadre de la validation des compétences. En janvier 2016, une épreuve a eu lieu pour le métier de Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers dans le Centre AViQ Aurélie, sous la supervision du Centre AutoFORM.

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

L'IFAPME est attentive, chaque année, au développement des passerelles entre les Titres de compétence acquis et la reprise en formation au sein du Réseau, grâce à un dispositif de dispenses octroyés aux bénéficiaires pour un nombre important de métiers, touchant tout secteur d'activités (métiers de la construction, de l'alimentation, du spectacle, ...).

Des dispenses peuvent être obtenues par les bénéficiaires grâce à un système de valorisation des TC dans les filières de formation proposées au sein du Réseau IFAPME.

Participation de l'IFAPME aux travaux gérés par Madame Christine Mainguet de l'IWEPS. Un travail d'harmonisation et d'utilisation, entre les opérateurs publics, d'un langage commun quant à la terminologie des métiers proposés en formation ou à la validation – codes ROME V3 – est actuellement en cours de réalisation.

4.4. PLANS D' ACTIONS 2017

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

Actions prévues en 2017	Budget global prévu (RH, équipements, actions) :
<ul style="list-style-type: none"> - Amplifier l'offre dans la <u>région de la Wallonie Picarde</u> et dans la région du Luxembourg : mise en œuvre de nouveaux métiers et articulation via des <u>événements de communication</u> (notamment pour Tournai qui est un nouveau Centre de validation des compétences en Hainaut) - cf analyse du GT offre - Développement de la validation des compétences au <u>Centre IFAPME de Charleroi</u> : souhait de mise en œuvre, début 2016, des métiers de couvreur et 1^{er} chef de rang. Pour la seconde partie de l'année, le souhait est de mettre en œuvre la validation pour l'Installateur-électricien résidentiel et le Barman ; articulation également souhaitée via un événement spécifique au Centre - Aider les Centres à promouvoir l'offre déjà établie par le biais d'<u>actions de communication</u> plus locales et le soutien financier pour l'<u>achat/renouvellement de matériel</u> - Collaborer avec le Secteur pour soutenir le développement de la validation des compétences des métiers de bouche (Ouvrier boulanger-pâtissier, Préparateur-Vendeur en boucherie) 	<p>Pour promouvoir le dispositif de validation, un budget est délimité pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le développement d'actions de communication - l'achat de matériel associé aux épreuves de validation <p>→ Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant sont réservés à ces actions.</p>

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

Actions prévues en 2017	Budget global prévu (RH, équipements, actions) :
<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser le développement de l'Approche Dossier (participations aux développements proposés dans le cadre du Comité d'accompagnement, expérimentations,) - Favoriser les collaborations avec les Centres de l'AViQ - Proposer une offre de modules préparatoires et de renforcement à la validation des compétences pour les candidats - Introduire de nouveaux dossiers de Reconnaissance des Acquis de Formation pour le Réseau IFAPME 	<p>→ Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure I.1.3.) sera réservé à ces actions.</p> <p>→ Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant wallon seront réservés à ces actions.</p>

Axe3 : Renforcer et structurer les partenariats afin d'offrir une information, une orientation et un accompagnement efficace aux candidats

Actions prévues en 2017	Budget global prévu (RH, équipements, actions) :
<ul style="list-style-type: none"> - Augmenter la communication interne vers les formateurs et les Services de Tutelle - atelier à proposer lors des journées pédagogiques du réseau - Participer au développement d'une offre commune de formation « FormaForm-VDC » pour les 	<p>→ Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure I.1.3.) sera réservé à ces actions.</p> <p>→ Les budgets alloués par le</p>

acteurs de terrain et de l'approche dossier	Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant wallon seront réservés à ces actions.
---	---

Axe4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation

Actions prévues en 2017	Budget global prévu (RH, équipements, actions) :
<ul style="list-style-type: none"> - Augmenter la communication interne vers les formateurs et les Services de Tutelle - atelier à proposer lors des journées pédagogiques du réseau - Participer au développement d'une offre commune de formation « FormaForm-VDC » pour les acteurs de terrain et de l'approche dossier 	<p>→ Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure I.1.3.) sera réservé à ces actions.</p> <p>→ Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant wallon seront réservés à ces actions.</p>

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

Actions prévues en 2016	Budget global prévu (RH, équipements, actions) :
<ul style="list-style-type: none"> - Développement d'outils de valorisation du Titre de compétences à destination des 	<p>→ Une partie du budget alloué par le Plan Marshall</p>

<p>usagers et en collaboration avec les acteurs de terrain</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informer les acteurs intermédiaires et de terrain du Réseau IFAPME autour de la Validation des compétences. - Contribuer avec les secteurs et partenaires à l'identification de compétences appartenant à des métiers d'avenir (en évolution) et les proposer à la validation dans les Centres agréés du Réseau IFAPME. Travaux d'identification réalisés au sein des Corefs. 	<p>4.0. (mesure I.1.3.) sera réservé à ces actions.</p> <p>→ Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant wallon seront réservés à ces actions.</p>
---	---

5. SFPME

5.1. GESTION GLOBALE DU PROJET VALIDATION

Processus management

État initial : Début 2016 un seul centre de validation était actif au sein du SFPME. Il s'agit du centre EFP pour les métiers de « Peintre en bâtiment » et de « Coiffeur »

Développement opérateur 2016 : En mars 2016, un nouveau Centre a été créé et agréé pour le métier de « Tuteur en entreprise » il s'agit du Centre SFPME Tuteur situé à la rue des Palais dans les bâtiments de la COCOF, les validations ont commencé en juin de cette année

5.2. RÉALISATIONS EN CHIFFRES

Récapitulatif de l'offre de validation :

- 2 Centres de validation agréés :
 - EFP rue de Stalle, 292b à 1180 UCCLE
 - SFPME Tuteur rue des Palais, 42 à 1030 SCHAERBEEK
- 2 Centres de validation actifs
- 3 métiers :
 - Centre EFP → Peintre en bâtiment – Coiffeur
 - Centre SFPME Tuteur → Tuteur en entreprise
- 6 Unités de compétences actives : COIF1 – COIF2 – COIF3 – COIF4 – PEINTBAT2 – TUTEUR

Réalisations 2016

- 27 sessions de validations organisées (voir figure 12 – Réalisation par métier)
- 66 inscriptions
- 48 présents
- 40 réussites
- 40 Titres délivrés après épreuve
- 376 Titres délivrés via la RAF (voir figure 28)

Réalisations par métier

Voir figure 27

5.3. RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

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

Validation des compétences et délivrance des titres de compétence :

- Le Centre EFP a organisé 12 sessions pour les deux métiers actuellement disponibles à la validation dans le centre (voir tableau pour détails) l'UC « COIF4 » n'a pas été organisée faute de candidats.
- Le Centre SFPME Tuteur a organisé 15 sessions pour le métier de « Tuteur en entreprise ».

Dynamisation des Centres, suivi des Centres : organisation des sessions pour les 2 métiers existants et pour le nouveau métier de l'HORECA dans le cadre du partenariat avec le « Centre de Validation Bruxellois pour les métiers de l'Horeca ».

Dans le cadre du partenariat avec le Centre de Validation Bruxellois pour les métiers de l'Horeca, une nouvelle évaluatrice a été envoyée dernièrement en formation.

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

- Production de référentiels : l'EFP a participé à l'élaboration du référentiel « Cuisinier travaillant seul (H/F)»
- Monitoring des métiers existants et développement de nouveaux métiers dans le cadre de l'horeca (toute l'année).
- Les formatrices du centre SFPME Tuteur rencontrent sur le terrain tout au long de l'année des chefs d'entreprises et des candidats potentiels à la validation pour le métier de « Tuteur en entreprise » en proposant soit des formations (courtes ou longues) soit des sessions de validation des compétences aux candidats rencontrés.

Métiers	Sessions réalisées	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents à l'épreuve	Nombre de Titres délivrés	Taux de réussite
COIF1	1	6	2	2	100%
COIF2	1	6	2	1	50%
COIF3	1	3	0	0	0%
PEINTBAT2	9	36	29	22	76%
TUTEUR	15	15	15	15	100%
TOTAUX	22	66	48	40	83%

FIGURE 27 : Réalisation par UC en 2016 (SFPME)

Métiers	2015	2016	Nombre de Titres délivrés
Carreleur - Marbrier	8	0	8
Installateur électricien industriel	70	78	148
Installateur électricien résidentiel	67	81	148
Entrepreneur de jardinier	37	44	82
Maçon-bétonneur	4	2	6
Ouvrier Boulanger - Pâtissier	88	100	188
Peintre en bâtiment	31	45	76
Technicien PC-Réseaux	35	26	61
Total :	341	376	717

FIGURE 28 : Titres délivrés via la Reconnaissance des Acquis de Formation (2015-2016)

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

- Méthodologie : Renforcement de la guidance par une participation à l'élaboration des outils de positionnement et au test de ces outils en ce y compris pour la post-guidance et l'orientation vers une reprise en formation.

- Ressources humaines : voir annexe 1

- Collaboration/relation avec les partenaires :

- Le Centre EFP a organisé des séances d'informations et de visites de centre pour les missions locales (1000 Bruxelles et 1080 Molenbeek). Il est également partenaire en tant que lieu-centre dans le cadre de la création du CVBH, nouveau centre inter-opérateurs (SFPME – EPS – BF) mais en attente de ses premières sessions de validation. Des séances sont déjà programmées pour 2017 avec des candidats inscrits
- Le Centre SFPME Tuteur organise des rencontres au sein des entreprises afin de proposer la validation des compétences aux candidats potentiels pour le métier de « Tuteur en entreprise »

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

Le Centre EFP, pour l'ensemble des métiers qu'il propose à la validation, propose des séances de guidance post-épreuve de validation afin d'orienter les candidats vers des modules de renforcement ou des reprises en formation afin de compléter celles-ci. Pour ce qui concerne les métiers de l'Horeca, un partenariat avec le CDR Horeca BePro permet de réorienter les candidats vers des modules de formation courts spécifiques aux compétences qui sont évaluées lors de la session de validation des compétences pour ces métiers ce qui permet aux candidats ayant échoué de bénéficier d'une mise à niveau « orientée » de manière plus spécifique.

Le Centre SFPME Tuteur organise des rencontres au sein des entreprises afin de proposer des modules de formations courts ou longs leur permettant d'acquérir les compétences requises relatives à ce métier, ces formations peuvent être proposées en amont et en aval de la session de validation des compétences

5.4. PLAN D' ACTIONS 2017

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

Actions prévues en 2017	Budget global prévu (RH, équipements, actions) :
<p>Centre EFP : Un intérêt est déjà présent pour organiser les sessions de validation des compétences pour le nouveau métier de « Cuisinier » dès que celui-ci sera approuvé, toujours dans le cadre de la convention inter-opérateurs pour les métiers de l'Horeca</p> <p>SFMPE Tuteur : Pas de nouveaux métiers mais nous proposons une journée complète de validation par semaine → 2 épreuves organisées/sem. Objectif annuel de 50titres</p>	

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

NA

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

Actions prévues en 2016	Budget global prévu (RH, équipements, actions) :
Dans le cadre de la convention inter-opérateurs pour les métiers de l'Horeca, des actions de communications entre les acteurs des différents « lieux-centres » sont prévues afin d'accroître encore l'efficacité du processus de collaboration.	

Axe4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation

Actions prévues en 2016	Budget global prévu (RH, équipements, actions) :
Le Centre EFP, pour l'ensemble des métiers qu'il propose à la validation, continuera de proposer des séances de guidance post-épreuve de validation afin d'orienter les candidats vers des modules de renforcement ou des reprises en formation afin de compléter celles-ci. Pour ce qui concerne les métiers de l'Horeca, un partenariat avec le CDR	

Horeca BePro permet de réorienter les candidats vers des modules de formation courts spécifiques aux compétences qui sont évaluées lors de la session de validation des compétences pour ces métiers ce qui permet aux candidats ayant échoué de bénéficier d'une mise à niveau « orientée » de manière plus spécifique	
---	--

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

Actions prévues en 2016	Budget global prévu (RH, équipements, actions) :
Centre SFPME Tuteur : Création d'un flyer sur l'ensemble des actions tutorat et large distribution auprès des entreprises et des secteurs. Séances d'info sur BF/ Secteur construction/... Evènement bruxellois en concertation avec le Cabinet	

E. EVOLUTION DE LA VALIDATION PAR RÉGION

1. EVOLUTION DE LA VALIDATION EN RÉGION BRUXELLES CAPITALE

1.1. DONNÉES RELATIVES AUX ÉPREUVES

Evolution du nombre d'épreuves réalisées

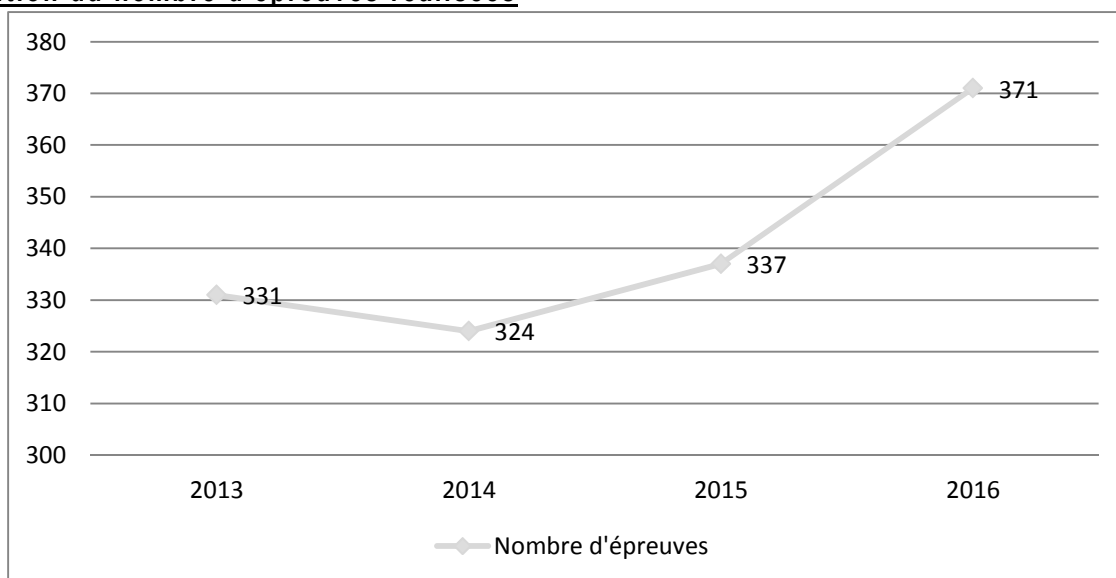


FIGURE 29: Evolution du nombre d'épreuves réalisées en Région Bruxelles-Capitale (2013-2016)

Evolution du nombre de Titres délivrés

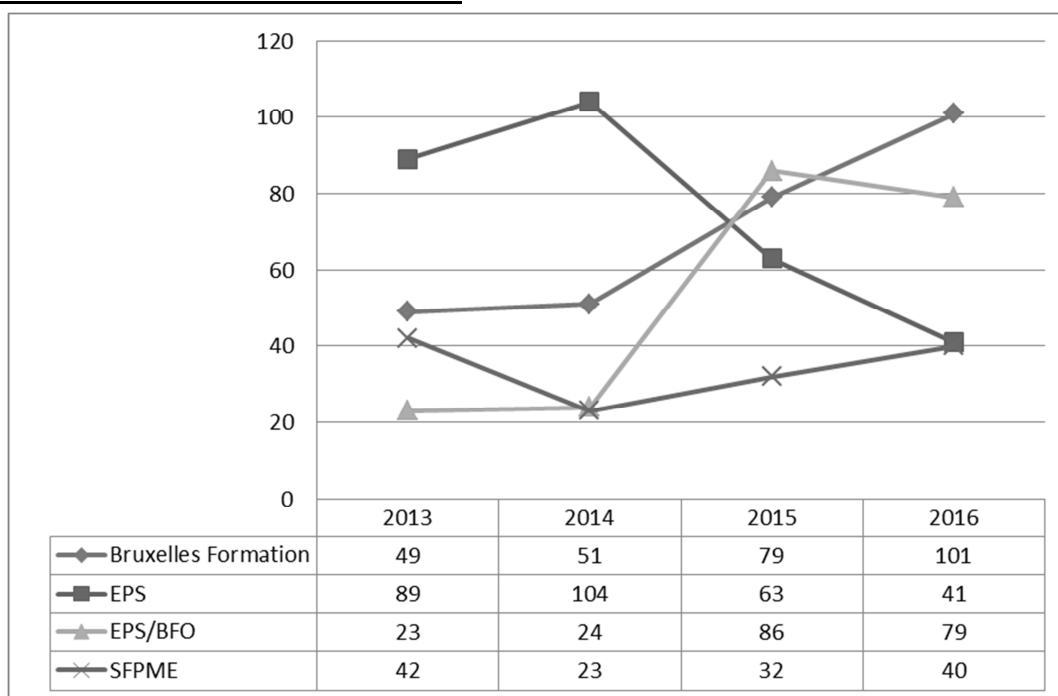


FIGURE 30: Evolution des Titres délivrés en Région Bruxelles capitale (2013-2016)

Evolution du taux de réussite

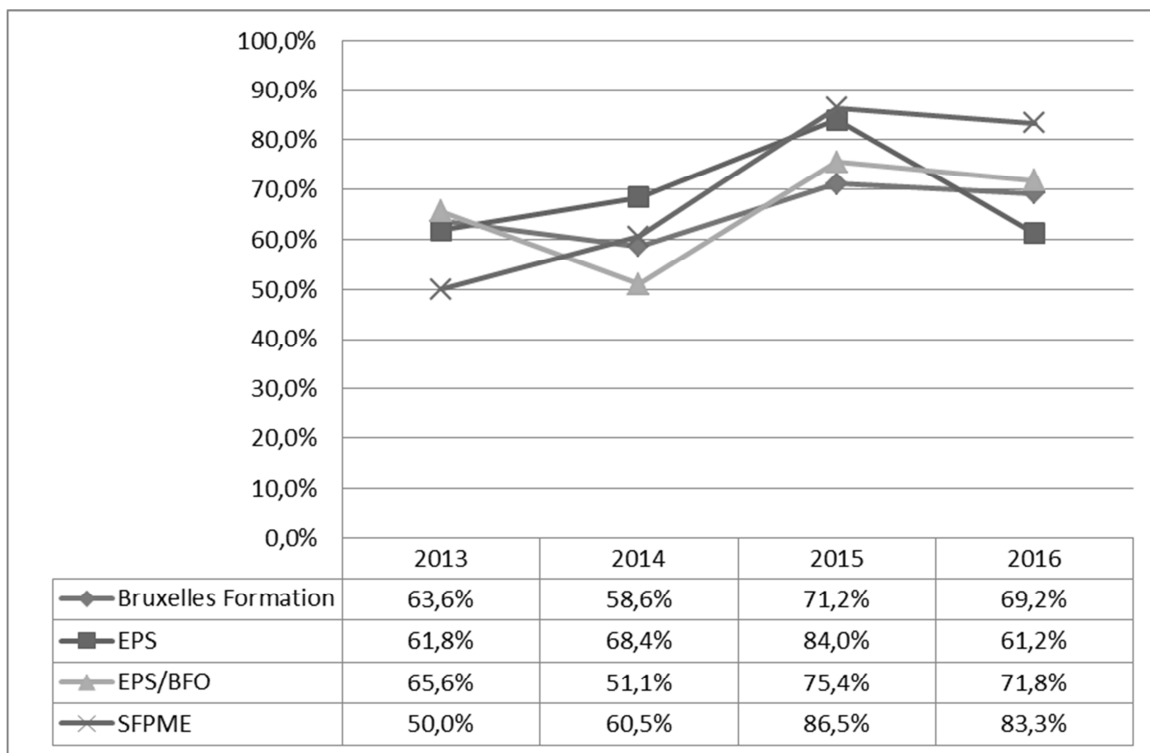


FIGURE 31: Evolution du taux de réussite en Région Bruxelles-capitale (2013-2016)

Evolution des épreuves par opérateur et par métier

En **gras**, les métiers ayant connu une forte augmentation dans le nombre de validations entre 2015 et 2016.

En *italique et souligné*, les métiers ayant connu une forte diminution dans le nombre de validations entre 2015 et 2016.

Opérateurs / Métiers	2013	2014	2015	2016	Total
Enseignement de Promotion Sociale	144	145	75	67	431
Aide-comptable	90	43	10	28	201
Aide-ménager	33	81	44	<u>21</u>	179
Ouvrier Boulanger-pâtissier	21	21	21	16	79
Serveur Restaurant				2	2
Bruxelles Formation	141	141	225	256	763
<i>Réalisations – Centres BF</i>	<i>57</i>	<i>48</i>	<i>49</i>	<i>70</i>	<i>224</i>
Maçon	12	12	11	17	52
Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	17	19	25	28	89
Carreleur-Marbrier	20	9	7	19	55
Installateur électricien résidentiel	8	8	6	6	28
<i>Réalisations – Partenariats BF</i>	<i>84</i>	<i>93</i>	<i>176</i>	<i>186</i>	<i>539</i>
Employé administratif (<i>partenariat EPS</i>)	64	47	114	110	335
Technicien PC & réseaux (<i>partenariat CDR</i>)	12	16	14	16	58
Conducteur de chariot élévateur (<i>partenariat CDR</i>)	8	10	23	33	74
Aide-ménager (<i>partenariat EPS</i>)		15	13		28
Magasinier (<i>partenariat CDR</i>)		5	12	17	34
Coiffeur autonome (<i>partenariat Coach</i>)				8	8
Barman (<i>partenariat CDR</i>)				1	1
Serveur Restaurant (<i>partenariat CDR</i>)				1	1
SFPME	46	38	37	48	169
Peintre en bâtiment	23	20	29	29	101
Coiffeur	23	18	8	4	53
Tuteur en entreprise				15	15
Total	331	324	337	371	1363

FIGURE 32 : Evolution du nombre d'épreuves par opérateur et par métier en Région Bruxelles-Capitale (2013-2016)

1.2. DONNÉES RELATIVES À LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE FORMATION

Evolution de la reconnaissance des acquis de formation

Opérateur	2013	2014	2015	2016	Total général
Bruxelles Formation	502	510	472	995	2479
SFPME			341	376	717
Total général	502	510	813	1371	3196

FIGURE 33 : Evolution des Titres délivrés via la Reconnaissance des Acquis de Formation en Région Bruxelles-Capitale (2013-2016)

1.3. TITRES DÉLIVRÉS PAR OPÉRATEUR ET PROCESSUS

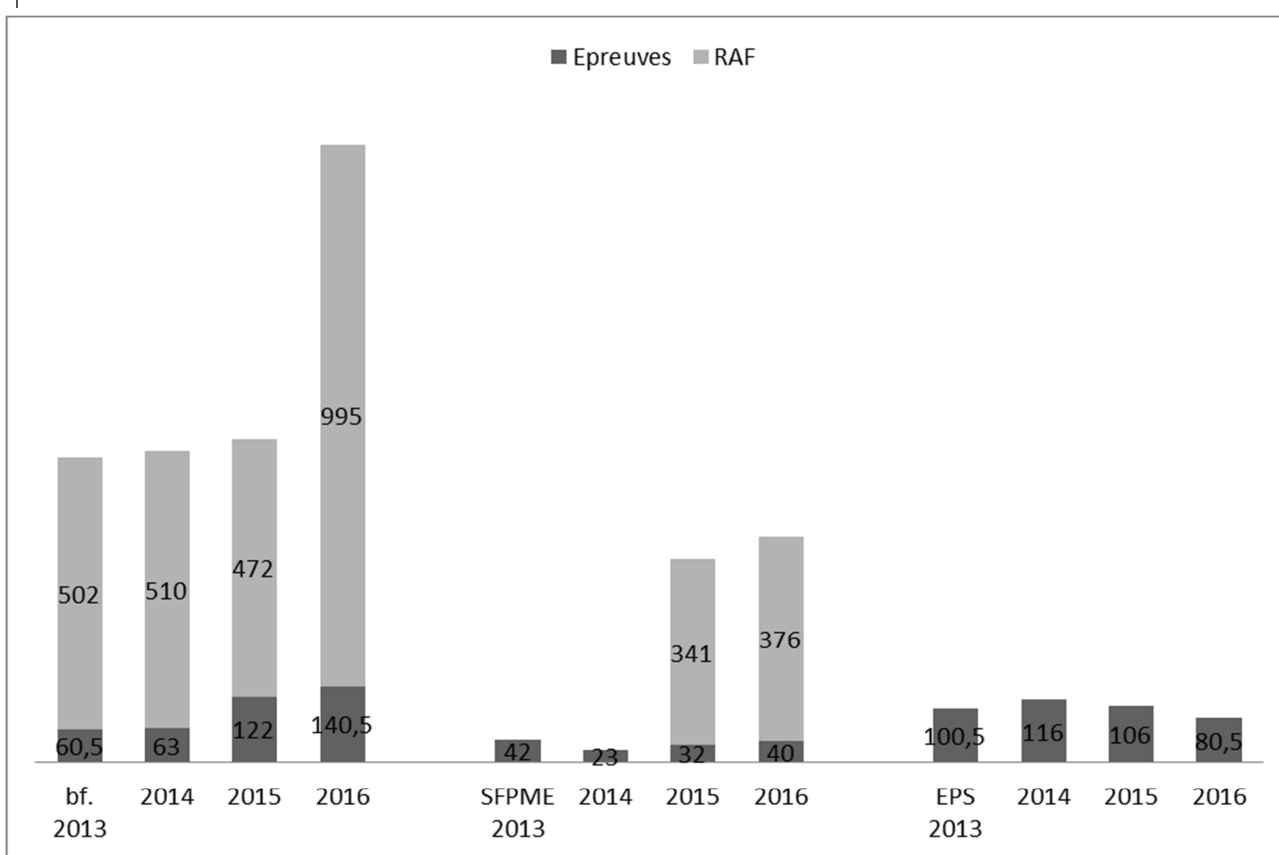


FIGURE 34 : Titres délivrés par opérateur et par processus (Epreuves / RAF), en région Bruxelles-Capitale (2013-2016)

2. EVOLUTION DE LA VALIDATION EN RÉGION WALLONNE, HORS BRABANT WALLON

2.1. DONNÉES RELATIVES AUX ÉPREUVES

Evolution du nombre d'épreuves réalisées

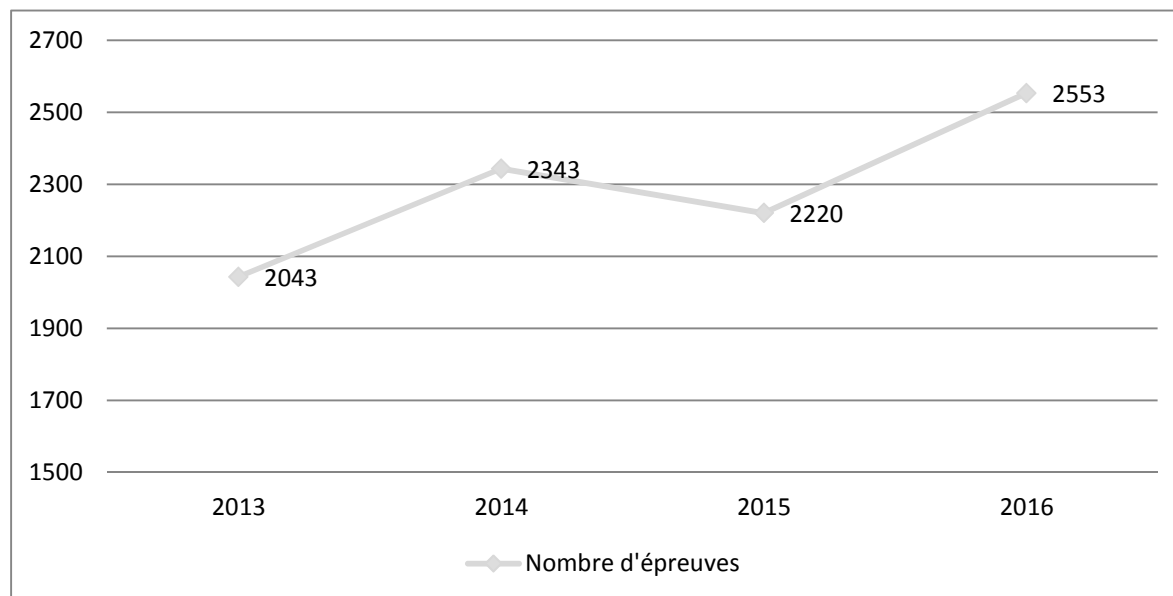


FIGURE 35 : Evolution du nombre d'épreuves réalisées en Région wallonne, hors Brabant wallon (2013-2016)

Evolution du nombre de Titres délivrés

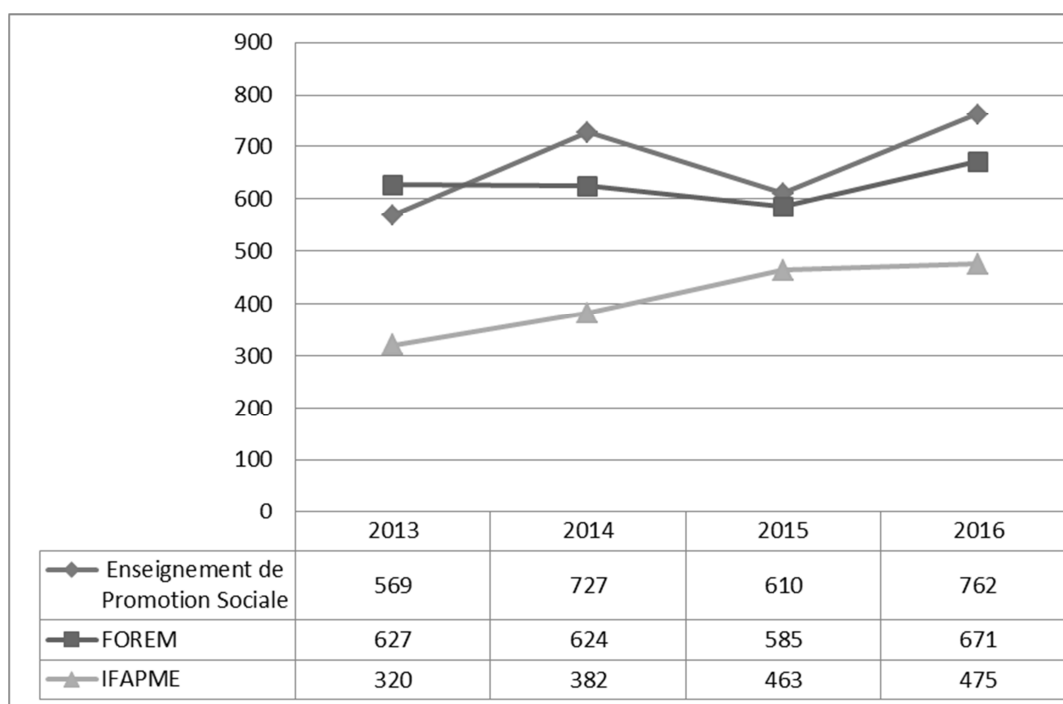


FIGURE 36: Evolution du nombre de Titres délivrés par opérateur, en Région wallonne, hors Brabant wallon (2013-2016)

Evolution du taux de réussite

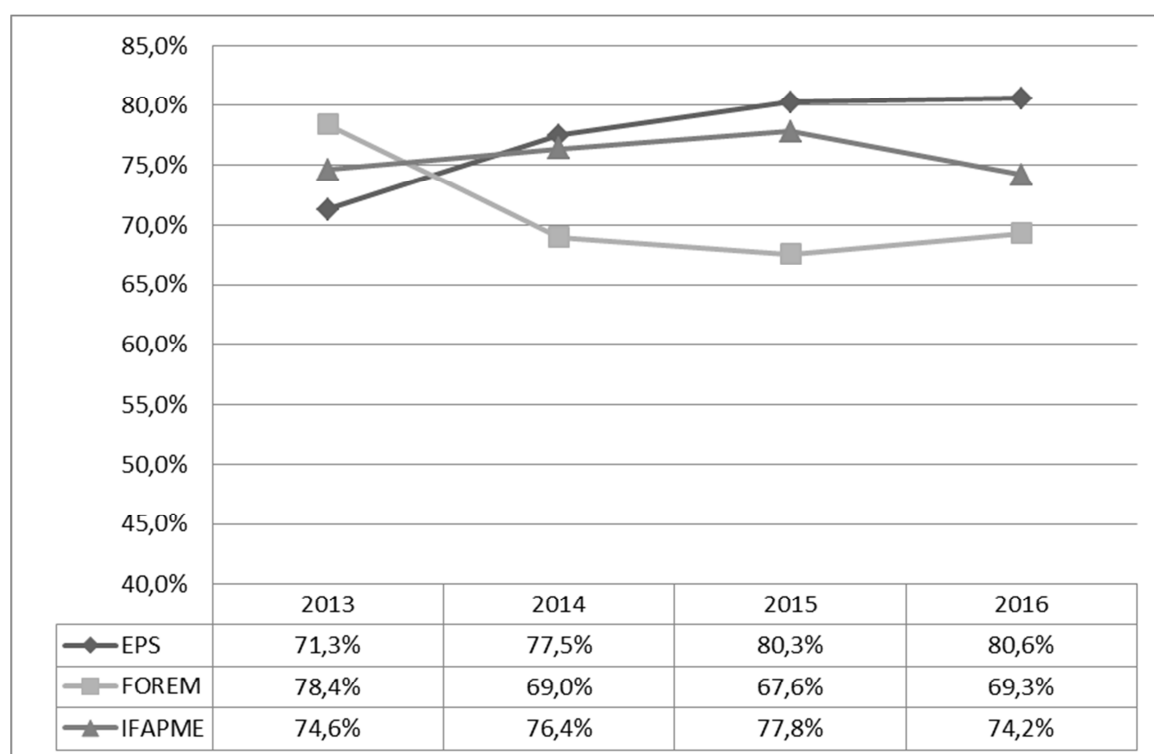


FIGURE 37 : Evolution du taux de réussite en Région wallonne, hors Brabant wallon (2013-2016)

Evolution des épreuves par opérateur et par métier

En **gras**, les métiers ayant connu une forte augmentation dans le nombre de validations entre 2015 et 2016.

En *italique et souligné*, les métiers ayant connu une forte diminution dans le nombre de validation entre 2015 et 2016.

Opérateur / Métier	2013	2014	2015	2016	Total général
Enseignement de Promotion Sociale	726	938	760	945	3369
Aide-ménager	468	535	414	443	1860
Conducteur de chariot élévateur	10	48	90	123	271
Technicien en système d'usinage (métal)	46	56	51	43	196
Installateur électricien résidentiel	41	79	51	86	257
Fossoyeur		7	41	35	83
Employé administratif	51	82	36	106	275
Mécanicien d'entretien industriel	18	27	23	28	96
Jardinier	16	18	18	29	81
Mécanicien automatique	13	23	12	14	62
Installateur sanitaire	10	36	8	<u>2</u>	56
Technicien PC & réseaux		5	6	6	17
Aide-comptable	38	16	6	26	86
Tôlier industriel		2	4	3	9
Employé administratif des services commerciaux		4		3	7

Monteur frigoriste	15				15
Esthéticien				1	1
FOREM	879	905	865	968	3617
<i>Réalisations – Centres Forem</i>	659	653	647	758	2717
Employé administratif	172	220	197	209	798
Aide-ménager	83	106	80	74	343
Maçon	72	62	52	65	251
Technicien PC & réseaux	55	39	47	55	196
Poseur de fermetures menuisées	25	8	31	34	98
Mécanicien réparateur des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	6	4	24	18	52
Jardinier	18	12	23	<u>11</u>	64
Monteur frigoriste	28	27	22	27	104
Carreleur-Marbrier	22	19	21	25	87
Peintre en bâtiment	15	25	14	31	85
Conducteur d'engins de terrassement	10	11	14	11	46
Installateur sanitaire	13	17	13	18	61
Installateur électricien résidentiel	5		13	16	34
Aide-comptable	22	8	12	10	52
Vendeur automobile		5	12	<u>5</u>	22
Couvreur	11	10	11	24	56
Conducteur de chariot élévateur	11	28	10	19	68
Agent d'accueil			10	24	34
Opérateur call center	12	12	10	15	49
Peintre industriel	62	6	9	13	90
Opérateur de production sur ligne industrielle		3	8	4	15
Magasinier	4	1	7		12
Coffreur-coffreuse	2		3	3	8
Plafonneur -cimentier			3	14	17
Technicien frigoriste	1		1	3	5
Ouvrier de voirie	10	14			28
Opérateur de production des industries alimentaires		16			16
Grimpeur-élagueur				17	17
Opérateur de production en industrie alimentaire				11	11
Tuteur en entreprise				2	2
<i>Réalisations – Partenariats Forem</i>	220	252	218	210	900
Technicien PC & réseaux	109	99	99	<u>63</u>	370
Technicien des arts de la scène et de l'évènement	13	27	32	36	108
Auxiliaire technique de spectacle	30	25	29	29	113
Technicien en système d'usinage (métal)		11	22	21	54
Coiffeur	50	35	14	34	133
Coiffeur autonome	3	5	11	8	27

Mécanicien automatique	15	50	10		75
Tôlier industriel			1	5	6
Tuyauteur industriel					
Mécanicien d'entretien industriel					
Coiffeur manager				2	2
Esthéticien				12	12
IFAPME	429	500	595	640	2164
<i>Réalisations – Centres IFAPME</i>	276	365	384	457	1482
Employé administratif	118	168	186	247	1324
Aide-comptable	28	39	50	90	207
Plafonneur-cimentier	23	22	47	<u>27</u>	119
Installateur électricien résidentiel	16	31	41	<u>24</u>	112
Technicien PC & réseaux	13	25	28	23	89
Poseur de fermetures menuisées	11	23	14	<u>2</u>	50
Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers			5	9	14
Jardinier	4	5	5	6	20
Préparateur-vendeur en boucherie	8	11	4	2	25
Ouvrier Boulanger-pâtissier	7	17	4	8	30
Employé administratif des services commerciaux	10	4		8	22
Coiffeur-coiffeuse	9				9
Monteur chauffage central	29	17			46
Couvreur		3			3
Tuteur en entreprise				11	11
<i>Réalisations – Partenariats IFAPME</i>	153	135	211	183	682
Découpeur-désosseur	43	55	78	<u>52</u>	228
Ouvrier Boulanger-pâtissier	59	34	65	63	244
Préparateur-vendeur en boucherie	41	32	59	63	195
Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	10	14	9	<u>5</u>	38
Total général	2034	2343	2220	2553	9150

FIGURE 38: Evolution du nombre d'épreuves, par opérateur et par métier, en Région wallonne, hors Brabant wallon (2013-2016)

2.2. DONNÉES RELATIVES À LA RECONNAISSANCES DES ACQUIS DE FORMATION

Evolution de la reconnaissance des acquis de formation

Métier	2013	2014	2015	2016	Total général
FOREM	912	1023	1343	441	3719
IFAPME	1527	1870	3459	2	6858
Total général	2439	2893	4802	443	10 577

FIGURE 39 : Evolution des Titres délivrés via la Reconnaissance des Acquis de Formation en Région wallonne, hors Brabant wallon (2013-2016)

2.3. TITRES DÉLIVRÉS PAR OPÉRATEUR ET PAR PROCESSUS

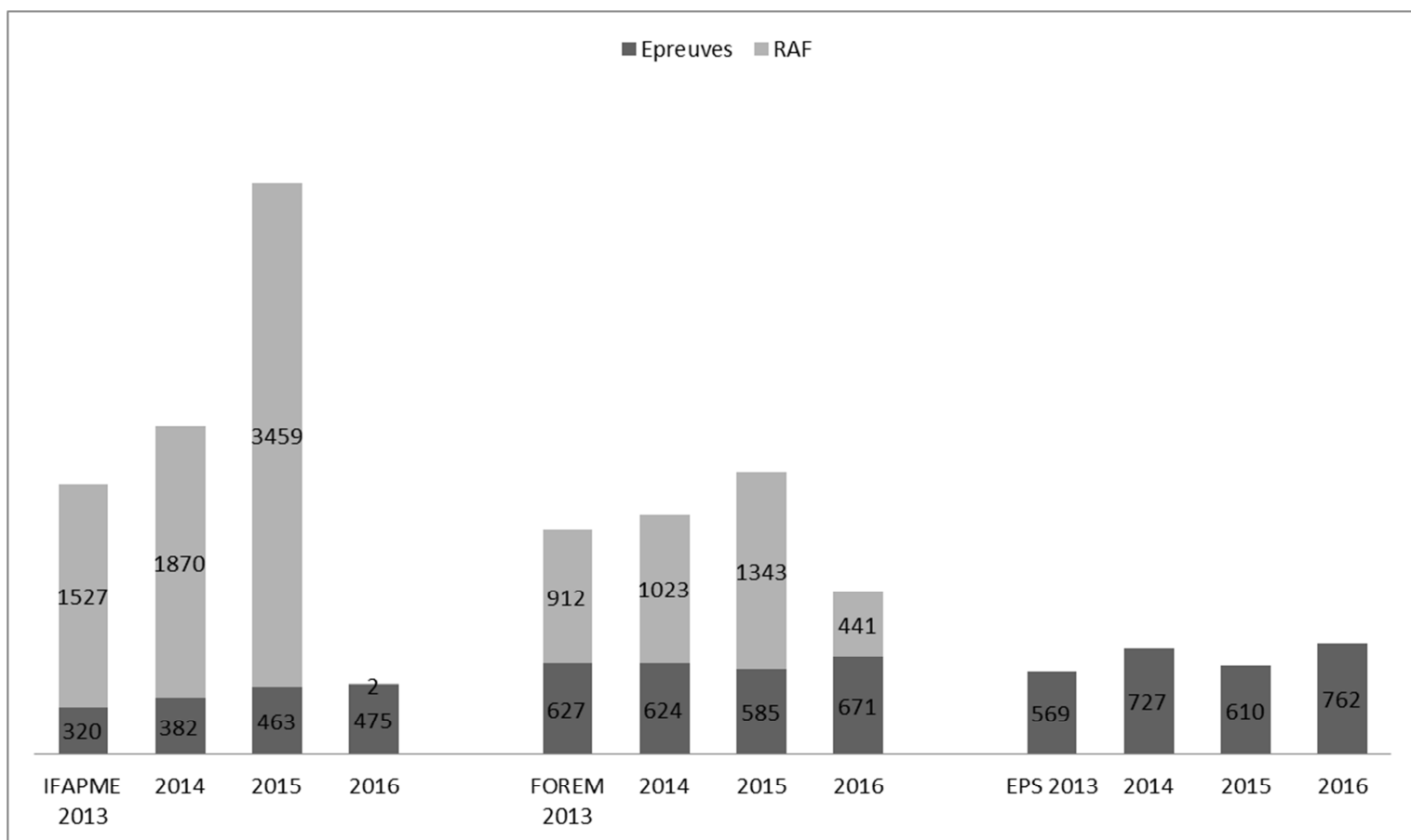


FIGURE 40 : Titres délivrés par opérateur et par processus (Epreuves / RAF), en Région wallonne, hors Brabant wallon (2013-2016)

3. EVOLUTION DE LA VALIDATION EN BRABANT WALLON

3.1. DONNÉES RELATIVES AUX ÉPREUVES DE VALIDATION

Evolution du nombre d'épreuves réalisées

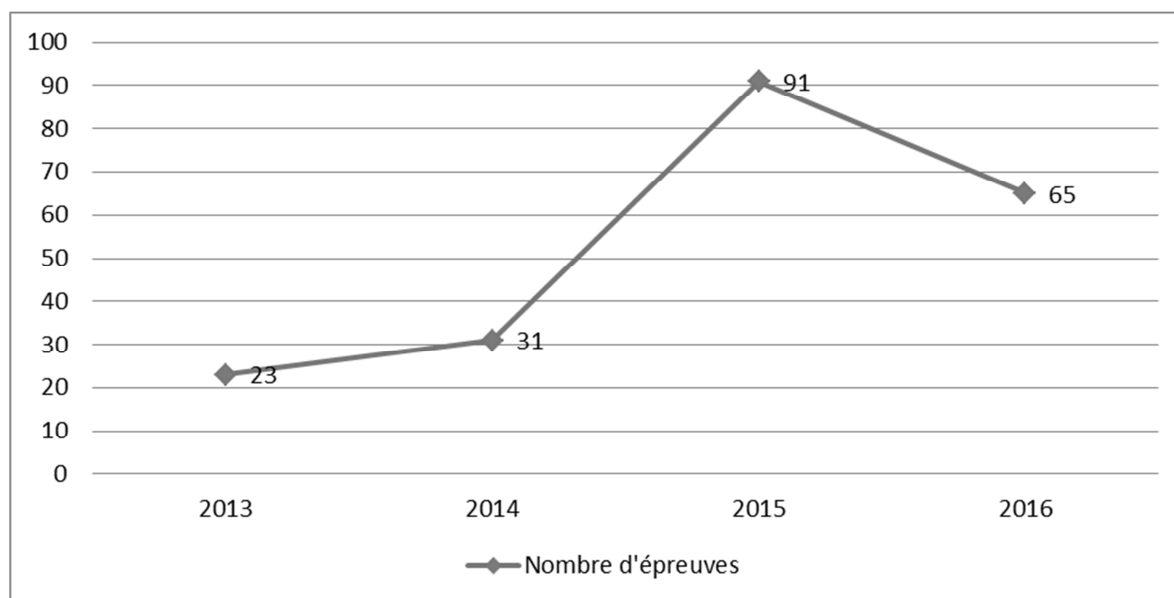


FIGURE 41 : Evolution des épreuves réalisées en Brabant wallon (2013-2016)

Evolution du nombre de Titres de compétence

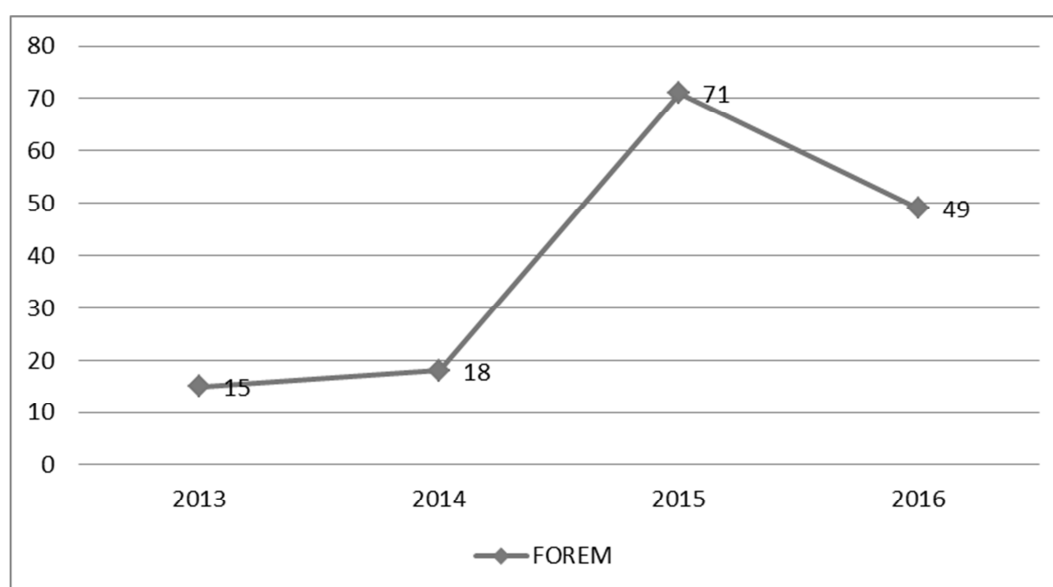


FIGURE 42: Evolution des Titres délivrés en Brabant wallon, par opérateur (2013-2016)

Evolution du taux de réussite

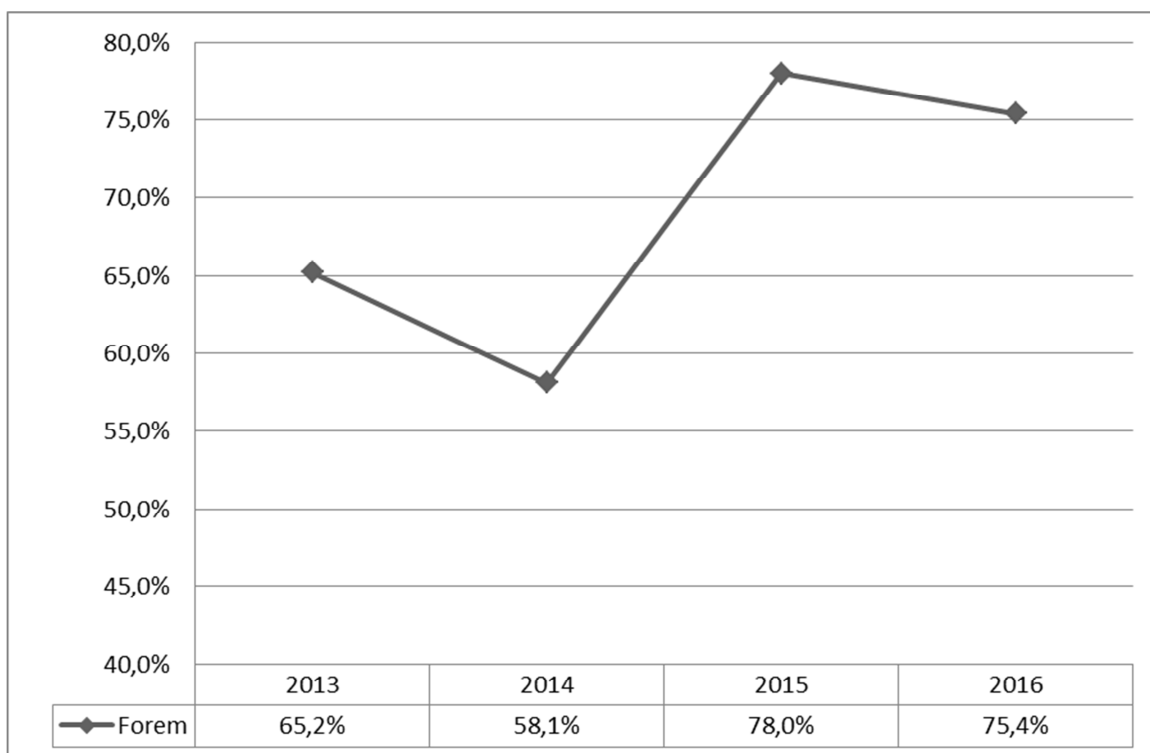


FIGURE 43: Evolution du taux de réussite dans le Brabant wallon (2013-2016)

Evolution des épreuves par opérateur et par métier

En **gras**, les métiers ayant connu une forte augmentation dans le nombre de validations entre 2015 et 2016.

En *italique et souligné*, les métiers ayant connu une forte diminution dans le nombre de validations entre 2015 et 2016.

Opérateur / Métier	2013	2014	2015	2016	Total général
FOREM	23	31	91	65	210
Ouvrier de voirie			53	<u>18</u>	71
Peintre en bâtiment	23	31	38	47	139
Total général	23	31	91	65	210

FIGURE 44 : Evolution des épreuves réalisées par opérateur et par métier dans le Brabant wallon (2013-2016)

3.2. DONNÉES RELATIVES À LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE FORMATION

Evolution de la reconnaissance des acquis de formation

	2013	2014	2015	2016	Total général
FOREM	75	77	79	24	255
IFAPME	217	188	517	0	922
Total général	292	265	596	24	1 177

FIGURE 45 : Evolution des Titres délivrés via la Reconnaissance des Acquis de Formation dans le Brabant wallon (2013-2016)

3.3. TITRES DÉLIVRÉS PAR OPÉRATEUR ET PAR PROCESSUS

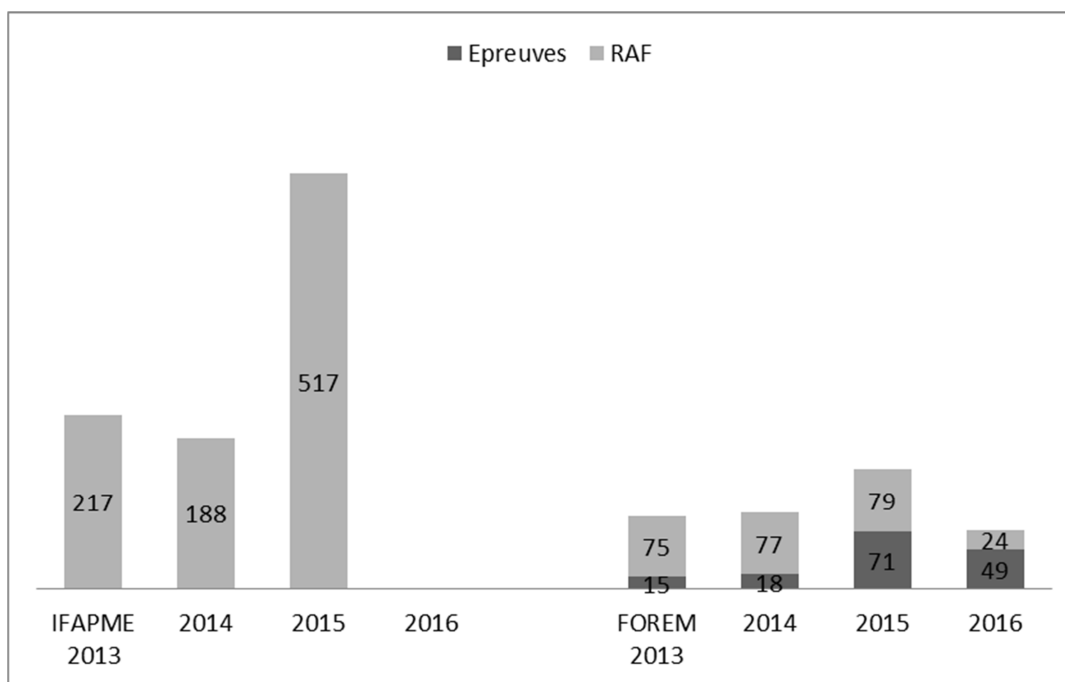


FIGURE 46 : Titres délivrés par opérateur et par processus (Epreuves /RAF), dans le Brabant wallon (2013-2016)

ANNEXES

1. LISTE DES TITRES DE COMPÉTENCE DISPONIBLES

Les **Titres de compétence** approuvés par le Comité directeur sont associés à un métier.

Les métiers sont regroupés par secteur d'activités:

- Administratif-économie-gestion
- Arts et culture
- Automobile
- *Chimie**
- Commerce et distribution
- Construction
- Electricité
- Environnement
- Industrie et commerce alimentaires
- Industrie Technologique
- Informatique
- Intersectoriel
- Logistique
- Pouvoirs Locaux
- Secteur du Bois
- Secteur du Textile
- Secteur Horeca
- Service aux personnes

Secteurs d'activités	Métiers	Unités de compétences
ADMINISTRATION – ÉCONOMIE - GESTION	AGENT D'ACCUEIL	AGAC1: Accueillir les visiteurs, en ce compris l'accueil téléphonique, et assurer les tâches administratives courantes
	AIDE-COMPTABLE	ACP1: Tenir la comptabilité fournisseurs sous l'angle comptable et TVA au moyen de l'outil informatique
		ACP2: Tenir la comptabilité clients sous l'angle comptable et TVA au moyen de l'outil informatique
		ACP3: Tenir la comptabilité financière au moyen de l'outil informatique
		ACP4: Assister le responsable dans les travaux de clôtures et dans le traitement des opérations diverses y compris la collecte et l'échange d'informations notamment dans le domaine social et l'établissement de la déclaration TVA au

		moyen de l'outil informatique
	EMPLOYÉ ADMINISTRATIF DES SERVICES COMMERCIAUX	EMPLCOM1: Assurer l'administration des ventes, de l'information à l'offre
		EMPLCOM2: Assurer l'administration des ventes, de la commande à la facturation
	EMPLOYÉ ADMINISTRATIF	EMPLADMIN1: Gérer un dossier (de la constitution à l'archivage)
		EMPLADMIN2: Réaliser une synthèse simple exploitant des données préalablement saisies
	OPÉRATEUR CALL CENTER	OPCL1: Gérer les contacts entrants
		OPCL2: Gérer les contacts sortants
ARTS ET CULTURE	AUXILIAIRE TECHNIQUE DE SPECTACLE	AUXISPEC1: Transporter et placer le matériel de spectacle
		AUXISPEC 2: Câbler le matériel de spectacle et effectuer des réparations de base
	TECHNICIEN DES ARTS DE LA SCÈNE ET DE L'ÉVÈNEMENT	TECSPEC1: Réaliser le montage d'un plateau
		TECSPEC2: Réaliser une installation d'éclairage
		TECSPEC3: Réaliser une installation sonore
AUTOMOBILE	MÉCANICIEN 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
	MÉCANICIEN RÉPARATEUR DE VOITURES PARTICULIÈRES ET VÉHICULES UTILITAIRES LÉGERS	MECREPAUTO1: Réaliser des entretiens et des réparations mécaniques avec pose de diagnostic
		MECREPAUTO2: Réaliser des réparations électrotechniques
		MECREPAUTO3: Réaliser des opérations de diagnostic et de paramétrage sur des circuits électrotechniques simples
	MÉCANICIEN D'ENTRETIEN POIDS LOURDS*	MECENPOLO1: Réaliser l'entretien complet d'un véhicule (train routier)
		MECENPOLO2: Préparer le véhicule pour le contrôle technique
		MECENPOLO3: Effectuer des réparations de base et de pièces d'usure
		MECENPOLO4: Effectuer des réparations avancées, avec

		<i>pose d'un diagnostic</i>
CHIMIE	OPÉRATEUR DE PRODUCTION DES INDUSTRIES CHIMIQUES*	OPC1: Surveiller et intervenir dans un procédé de fabrication chimique (Chimie de base)
		OPC2: Réaliser des analyses chimiques de contrôle (Chimie de base)
		OPC4: Assurer la maintenance de premier niveau d'une installation chimique (Chimie de base et/ou pharmacie)
COMMERCE ET DISTRIBUTION	VENDEUR AUTOMOBILE	VENDAUT1: Assurer la vente de véhicules neufs
		VENDAUT2: Assurer la vente de véhicules d'occasion
CONSTRUCTION	CARRELEUR – MARBRIER	CARRE1: Réaliser une pose de carreaux au sol sur chape fraîche
		CARRE2: Réaliser une pose collée de carreaux de sol et de carreaux muraux sur des supports existants
		CARRE3: Réaliser une pose au sol de dalles de pierre naturelle selon la méthode traditionnelle
		CARRE4: Réaliser une chape et un cimentage destinés à être carrelés
	COFFREUR	COF1: Réaliser un coffrage traditionnel
		COF2: Réaliser un coffrage en éléments modulaires
	CONDUCTEUR D'ENGINS DE TERRASSEMENT	CONENTER1: Exécuter des travaux de nivellement à l'aide du bulldozer
		CONENTER2: Exécuter des travaux de terrassement et de levage à l'aide de la pelle hydraulique
		CONENTER3: Exécuter des manutentions de matériaux à l'aide du chargeur frontal
		CONENTER4: Exécuter des travaux de terrassement et de levage à l'aide d'une chargeuse pelleuse
		CONENTER5: Transporter des matériaux à l'aide d'un dumper
	COUVREUR	COUV1: Installer le matériel pour les travaux en hauteur. Réaliser la pose de sous-toitures souples et contre-lattage
		COUV2: Réaliser des couvertures en ardoises
		COUV3: Réaliser des couvertures en tuiles

		COUV4: Réaliser des couvertures métalliques
		COUV5: Réaliser l'évacuation des eaux pluviales
	INSTALLATEUR SANITAIRE	INSANIT1: Monter les tuyauteries d'alimentation d'eau et d'évacuation
		INSANIT2: Monter les appareils sanitaires et mettre en service l'installation sanitaire
		INSANIT3: Monter des installations gazières et les mettre en service
		INSANIT4: Assurer le dépannage et l'entretien des installations sanitaires et gazières
	MAÇON	MAC1: Réaliser une maçonnerie de blocs
		MAC2: Réaliser un parement de briques
		MAC3: Réaliser un réseau d'égouttage
		MAC4: Réaliser une pose collée de blocs de béton cellulaire
	MONTEUR EN CHAUFFAGE CENTRAL	MONCC1: Réaliser une installation de chauffage central par assemblage mécanique et sertissage
		MONCC2: Réaliser une installation de chauffage central par soudo-brasage, soudure autogène et assemblage mécanique
		MONCC3: Réaliser l'équipement du local chaufferie
	OUVRIER DE VOIRIE	OUVVOI1: Effectuer la pose d'un réseau d'égouts
		OUVVOI2: Effectuer la pose de conduites rigides diverses (eau)
		OUVVOI3: Effectuer la pose d'éléments linéaires
		OUVVOI4: Effectuer un revêtement de pavés et de dalles
		OUVVOI5: Réaliser des travaux d'entretien de voirie y compris la pose d'éléments de mobilier urbain
	PEINTRE EN BÂTIMENT	PEINBAT2: Réaliser les peintures de différents subjectiles
		PEINBAT3: Réaliser la pose d'un revêtement mural souple
		PEINBAT4: Réaliser la pose d'un revêtement de sol souple

	PEINTRE INDUSTRIEL	PEINT INDUS1: Réaliser le traitement manuel de la surface d'une pièce métallique
		PEINT INDUS2: Réaliser le traitement par pistolage d'une surface métallique
		PEINT INDUS3: Préparer mécaniquement la surface d'une pièce métallique
		PEINT INDUS4: Réaliser un traitement de surface par projection de métal en fusion
	PLAFONNEUR – CIMENTIER	PLAF1: Réaliser un plafonnage mono-couche
		PLAF 2: Réaliser un cimentage et une finition extérieurs
		PLAF 3: Réaliser une cloison légère et un plafond en plaques de plâtre sur ossature
		PLAF 4: Réaliser une cloison en carreaux de plâtre
	POSEUR DE FERMETURES MENUISÉES	POSFERMEN1: Réaliser la pose d'une porte équipée d'un volet mécanique
		POSFERMEN2: Réaliser la pose d'une porte intérieure
ÉLECTRICITÉ	INSTALLATEUR ÉLECTRICIEN RÉSIDENTIEL	INELRE1: Réaliser une installation électrique
		INELRE2: Assurer le dépannage d'une installation électrique
	MONTEUR FRIGORISTE	MOFROI1: Réaliser un montage frigorifique de tuyauterie en cuivre
MOFROI2: Procéder au montage des composants d'une installation frigorifique avant mise en service		
TECHNICIEN FRIGORISTE	TECFROI1: Réaliser l'installation, la mise en service, la maintenance et le dépannage d'un équipement frigorifique	
ENVIRONNEMENT	GRIMPEUR - ÉLAGEUR	GRIMPELAG1: Réaliser des travaux de taille sur un arbre
		GRIMPELAG2: Réaliser des travaux de démontage d'un arbre
	JARDINIER	JARDI1: Réaliser l'entretien d'un espace vert
		JARDI2: Réaliser l'aménagement d'un espace vert
INDUSTRIE ET COMMERCE ALIMENTAIRES	CONDUCTEUR DE LIGNE DE PRODUCTION EN INDUSTRIE ALIMENTAIRE	CLPIA 1: Conduire une ligne de production alimentaire

	DÉCOUPEUR DÉSOSSEUR	–	DECDES1: Découper et désosser des bovins et chevalins	
			DECDES2: Découper et désosser des porcins	
			DECDES3: Découper et désosser des ovins ou caprins	
	OPÉRATEUR PRODUCTION INDUSTRIE ALIMENTAIRE	DE EN		OPIA1: Participer à la conduite d'une ligne de production alimentaire
	OUVRIER BOULANGER PÂTISSIER	–	BOULPAT1: Réaliser différentes sortes de pains et de croquants (pistolets, baguettes, etc)	
			BOULPAT2: Réaliser différentes sortes de tartes, de viennoiseries et de brioches	
			BOULPAT3: Réaliser différents produits de pâtisserie à base de pâte feuilletée, de pâte à choux, de pâte à desserts secs et de meringues	
			BOULPAT4: Réaliser différents produits de pâtisserie à base de pâte grasse, de biscuits et modeler du massepain	
	PRÉPARATEUR – VENDEUR EN BOUCHERIE		PVBOUCH1: Préparer des produits de boucherie	
			PVBOUCH2: Vendre des produits de boucherie	
INDUSTRIE TECHNOLOGIQUE	MÉCANICIEN AUTOMATICIEN		MECAUTOMAT1: Monter, à partir d'un plan, des éléments mécaniques d'ensembles mécaniques, hydrauliques ou pneumatiques	
			MECAUTOMAT2: Poser sur un ensemble électromécanique un diagnostic de dysfonctionnement avec remise en état et contrôle fonctionnel	
			MECAUTOMAT3: Poser sur un ensemble électropneumatique un diagnostic de dysfonctionnement avec remise en état et contrôle fonctionnel	
			MECAUTOMAT4: Poser sur un électrohydraulique de dysfonctionnement avec remise en état et contrôle fonctionnel	
			MECAUTOMAT5: Poser, sur un équipement pluritechnologique automatisé, un diagnostic de dysfonctionnement qui identifie l'élément défectueux dans les technologies de la mécanique, de la pneumatique et de l'hydraulique	
	MÉCANICIEN D'ENTRETIEN		MECENTIND1: Intervenir sur un ensemble pluritechnologique et en cas de dysfonctionnement, participer à la pose d'un diagnostic.	

	INDUSTRIEL	MECENTIND2: Réaliser un entretien préventif et la remise en état d'organes mécaniques, hydrauliques et pneumatiques
	TECHNICIEN EN SYSTÈME D'USINAGE (métal)	TSU1: Réaliser les opérations principales sur un tour conventionnel
		TSU2: Réaliser les opérations principales sur une fraiseuse conventionnelle
		TSU3: Réaliser les opérations principales sur un tour à commande numérique
		TSU4: Réaliser les opérations principales sur une fraiseuse à commande numérique
		TSU5: Réaliser les opérations principales de rectification plane
		TSU6: Réaliser les opérations principales de rectification cylindrique
	TÔLIER INDUSTRIEL	TOLIND1: Préparer des éléments métalliques avant mise en forme et assemblage
		TOLIND2: Mettre en forme des éléments métalliques
		TOLIND3: Assembler des éléments métalliques
	TUYAUTEUR INDUSTRIEL	TUYIND1: Préparer des éléments de tuyauteries métalliques avant assemblage
		TUYIND2: Réaliser et installer des supports
		TUYIND3: Mettre en forme des éléments de tuyauteries métalliques
		TUYIND4: Assembler des tuyauteries métalliques
INFORMATIQUE	TECHNICIEN PC & RÉSEAUX	TPC1: Assurer l'assemblage et l'intégration d'un ou plusieurs PC dans un environnement réseau
		TPC2: Assurer la maintenance et le dépannage de PC dans un environnement réseau
		TPC3: Fournir un support général à distance – Helpdesk téléphonique
		TPC4: Assurer l'intégration, la maintenance et le dépannage dans un environnement réseau étendu
INTERSECTORIEL	OPÉRATEUR DE PRODUCTION SUR LIGNE	OPLI: Conduire et surveiller une ou un ensemble de machines destinées à la fabrication, la transformation ou le conditionnement de produits

	INDUSTRIELLE	
	TUTEUR EN ENTREPRISE	TUTEUR: Tuteur en entreprise
LOGISTIQUE	CONDUCTEUR DE CHARIOT ÉLEVATEUR	CHAR1: Maîtriser un chariot frontal
		CHAR2: Maîtriser un chariot latéral
		CHAR3: Maîtriser un gerbeur électrique
	MAGASINIER	MAGA1: Assurer les activités logistiques de base MAGA2: Assurer la gestion des stocks et les relations clients/fournisseurs
POUVOIRS LOCAUX	FOSSOYEUR	FOSS1: Assurer les travaux de fossoyage et d'entretien général d'un cimetière en collaboration avec les services administratifs
SECTEUR HORECA	BARMAN	BARM1: Préparer, conseiller et servir des boissons simples, composées et des cocktails. Participer à la gestion du bar
	GARÇON DE RESTAURANT	SERV1: Assurer le service en salle
	PREMIER CHEF DE RANG	CHEFRANG1: Coordonner et superviser le travail en salle, de la mise en place à la fin du service
SERVICE AUX PERSONNES	AIDE-MÉNAGER	AIM1: Réaliser les tâches d'entretien courant de la maison
		AIM2: Assurer l'entretien du linge
	COIFFEUR AUTONOME	COIFAUTO1: Assurer des services complets en toute autonomie
	COIFFEUR MANAGER	COIFMAN1
	COIFFEUR	COIF1: Réaliser une coupe homme avec shampooing et coiffage
		COIF2: Réaliser une coupe dame avec shampooing et coiffage
		COIF3: Réaliser une coloration avec shampooing et coiffage
		COIF4: Réaliser une permanente / soutien des cheveux avec shampooing et coiffage
	ESTHÉTICIEN	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
		ESTH5: Effectuer un maquillage semi-permanent
	COIFDEFRISEUR*	COIFDEF1: Réaliser un défrisage ou un lissage (associé au métier de coiffeur autonome) (spécialisation)

*métiers pas encore actif

145 Titres de compétence associés à 54 métiers

2. LISTE DES CENTRES

	Nom du centre	Adresse	Métier
1	Le Forem-Centre de formation de Mons	Rue des Verts Pâturages 10 7000 Mons	Monteur Frigoriste / Aide-ménagère / Technicien Frigoriste
2	Bruxelles Formation Construction	Chaussée de Vilvoorde 66 1120 Neder-Over-Heembek	Maçon / Installateur sanitaire / Carreleur / Installateur électricien résidentiel / Plafonneur
3	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Liège	Rue Saint-Laurent 33 4000 Liège	Mécanicien d'entretien industriel / Mécanicien automatique / Technicien en système d'usinage / Installateur électricien résidentiel / Opérateur de production sur lignes industrielles
4	Epicuris (IFAPME)	Rue de Waremme 101 4530 Villers-le-Bouillet	Découpeur-désosseur / Préparateur vendeur en boucherie / Ouvrier boulanger-pâtissier / Barman-Barmaid / Premier chef de rang / Garçon-Serveuse restaurant
5	Le Forem-Centre de formation de Floreffe	Rue Riverre 13 5150 Floreffe	Employé administratif
6	Le Forem-Centre de formation de Liège	Rue Ernest Solvay 13 4000 Liège	Aide-comptable / Opérateur call center
7	Centre de compétence Forem-Construform Grâce-Hollogne	Rue de Wallonie 21 4460 Grâce-Hollogne	Maçon / Couvreur / Carreleur
8	Centre de compétence Forem-Construform Châtelain	Rue du 11 Novembre 83 6200 Châtelain	Maçon / Couvreur / Conducteur d'engins / Carreleur / Peintre en bâtiment / Installateur électricien résidentiel / coffreur / ouvrier de voirie / Plafonneur / Tuteur en entreprise
9	Le Forem-Centre de formation de Verviers	Rue des Chapeliers 128 4800 Ensival	Maçon / Carreleur / Couvreur / Installateur sanitaire
10	Centre IFAPME Namur/Brabant wallon	Rue Saucin 66 5032 Les Isnes	Couvreur / Monteur Frigoriste / Monteur en chauffage central
11	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Mouscron-Comines-Picardie	Rue Romaine 40 7780 Comines	Aide-comptable / Installateur sanitaire / Aide-ménagère / conducteur de chariot élévateur / Esthéticien (H/F) / Tuteur en entreprise
12	Centre de Validation des Compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Bruxelles (EPFC)	Av. Charles Thielemans 2 1150 Bruxelles	Aide-comptable
13	Centre Bruxellois de Validation des Compétences (Enseignement de Promotion	Av. Charles Thielemans 2 1150 Bruxelles	Employé administratif

	Sociale / Bruxelles Formation)		
14	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Huy-Waremme	Quai de Compiègne 4 4500 Huy Waremme St Georges /Tinlot	Aide-Ménagère / Employé administratif / Employé des services commerciaux / Jardinier / Fossoyeur
15	EFP (SFPME)	Rue de Stalle 292b 1180 Bruxelles	Peintre en bâtiment / Ouvrier coiffeur
16	Centre IFAPME Liège	Rue du Château Massart 70 4000 Liège	Aide-comptable / Employé administratif /
17	Le Forem-Centre de formation de Charleroi	Rue de Montigny 40 6000 Charleroi	Employé administratif
18	Centre IFAPME Mons-Borinage-Centre	Rue des Boulonneries 1 7100 La Louvière	Ouvrier Boulanger-pâtissier / Préparateur vendeur en boucherie / Tuteur en entreprise
19	Le Forem-Centre de formation de Mouscron	Rue du Midi 61 7700 Mouscron	Opérateur call center
20	Centre de compétence Forem-Pigments	Quai Pont du Canal 5 7110 Strépy-Bracquegnies	Peintre industriel
21	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale Sud-Luxembourg	Chemin de Weyler, 2 – aile 5 6700 Arlon	Aide-ménagère
22	Centre IFAPME Luxembourg	Rue de la Scierie 32 6800 Libramont	Ouvrier boulanger-pâtissier / Coiffeur
23	Centre de Validation des Compétences Coiffure de Charleroi & Liège	Avenue des Etats-Unis 2 6041 Gosselies	Coiffeur / Coiffeur autonome / Esthéticien
24	Centre IFAPME de Dinant	Rue Fétis 61 5500 Dinant	Installateur électricien résidentiel / Aide-comptable / Tuteur en entreprise
25	Le Forem-Centre de formation du Brabant wallon	Rue de Bruxelles 109 1480 Tubize Site de Nivelles: Rue du Progrès 5 – 1400 Nivelles	Peintre en bâtiment / Ouvrier de voirie
26	AUTOFORM	Rue Saint-Nicolas 68 4000 Liège	Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers
27	Centre de compétence Technifutur	Rue Bois Saint-Jean 15-17 4102 Seraing	Tuyauteur industriel / Tôlier industriel / Technicien en système d'usinage / Mécanicien automatique / Mécanicien d'entretien industriel / Technicien PC & Réseaux
28	Centre de Validation des Compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de la Région Bruxelles-Capitale dans le domaine des métiers de bouche	Avenue Emile Gryzon 1 Bâtiment 4 C 1070 Anderlecht	Ouvrier boulanger-pâtissier

29	T-Event – La Louvière	Rue du Moulin 54 7100 La Louvière	Auxiliaire technique de spectacle / Technicien des arts de la scène et de l'événement
30	Centre IFAPME de Charleroi	Chaussée de Lodelinsart 417 6060 Gilly	Employé administratif des services commerciaux / Technicien PC & Réseaux / Employé administratif / Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers / Tuteur en entreprise
31	Centre de compétence Forem- Logistique La Louvière	Boulevard de la Technicité 1 7100 Houdeng	Mécanicien réparateur de voitures particulières et véhicules utilitaires légers / Magasinier / Conducteur de chariot élévateur
32	Centre de compétence Forem- FormAlim	Rue de Limbourg 41b 4800 Verviers	Conducteur de ligne de production des industries alimentaires / Opérateur de production des industries alimentaires
33	Bruxelles Formation Industrie	Chaussée de Mons 1440 1070 Anderlecht	Mécanicien d'entretien des voitures particulières et de véhicules utilitaires légers
34	Centre de compétence Forem- Wallonie Bois	Parc d'activités de Flohimont Rue Fonteny Maroy 23 6800 Libramont	Poseur de fermetures menuisées / Tuteur en entreprise
35	Centre de compétence Forem- Secteurs verts	Rue de la Station 47 7800 Ath	Jardinier / Grimpeur Elagueur
36	Le Forem-Centre de formation de Saint-Servais	Rue de la Pépinière 87 5002 Saint-Servais (Namur)	Aide-ménagère
37	Centre IFAPME de Verviers	Rue de Limbourg 37 4800 Verviers	Poseur de fermetures menuisées Plafonneur
38	Centre de Validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Bruxelles Ouest	Rue Chomé Wijns 5 1070 Anderlecht	Aide-ménagère
39	Le Forem-Centre de formation Corail	Place Xavier Neujean 37 4000 Liège	Technicien PC&Réseaux
40	Centre de compétence Technoclté	Château Degorge, rue Henri Degorge 23 - 7301 Hornu	Technicien PC&Réseaux
41	Centre de compétence Technobel	Zoning Industriel de Ciney – Biron, Allée des Artisans 19/1 (Lot 48) - 5590 Ciney	Technicien PC&Réseaux
42	Centre de compétence Technocampus	Avenue Georges Lemaître 15 6041 Gosselies	Mécanicien automatique
43	Centre Bruxellois de Validation des compétences des métiers de la Logistique	Digue du Canal 10 1070 Bruxelles	Magasinier / conducteur de chariot élévateur
44	Centre de Validation des compétences Evoliris	Rue de la Borne 14 1080 Bruxelles	Technicien PC & Réseaux
45	Centre de Validation des compétences de l'Enseignement	Rue Charles Hicguet 19 5060 Sambreville	Tôlier Industriel / Technicien PC & Réseaux

	de Promotion Sociale de Sambreville		
46	Centre de compétence Forem-Logistique Liège	Rue de Sélys Longchamps 2 4460 Bierset	Magasinier / Conducteur de chariot élévateur
47	Centre IFAPME Liège Huy-Waremme	Rue de Waremme 101 4530 Villers-Le-Bouillet	Jardinier / Tuteur en entreprise
48	Le Forem-Centre de formation de Dinant	Rue Saint-Jacques 350 5000 Dinant	Opérateur de production sur ligne industrielle
49	Centre de compétence Forem-Management & Commerce	Avenue des Alliés 14-18 6000 Charleroi	Vendeur automobile
50	Bruxelles Formation – Centre de validation Coach Bruxelles	Rue Marguerite Bervoets 136 1190 Forest	Coiffeur autonome
51	Centre de Compétence Forem Tourisme	Rue de la Plaine 1 6900 Marche-En-Famenne	Agent d'accueil
52	Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise - SFPME	Rue des Palais 42 1030 Bruxelles	Tuteur en entreprise
53	Le Forem – Centre de formation construction de Tournai	Rue Paul Pastur 79 7500 Tournai	Plafonneur
54	Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca	c/o CDR Horeca Be Pro Rue de l'Agrafe 70 1070 Anderlecht	Barman – garçon/serveuse restaurant - premier chef de rang
55	Centre Coach Charleroi et Liège	Avenue des Etats-Unis 2 6041 Gosselies	Coiffeur Manager

Centre en cours d'agrément

	Nom du centre	Adresse	Métier
	Centre Ifapme de Tournai	Rue Guillaume Charlier 132 7500 Tournai	Tuteur en entreprise
	Centre IFAPME Liège Huy-Waremme	Rue de Waremme 101 4530 Villers-Le-Bouillet	Aide-comptable / Employé administratif

3. COMPOSITION DU COMITÉ DIRECTEUR

Présidente : Madame Myriam SCHAUWERS (Enseignement de Promotion sociale)

Vice-Président(es) : Madame Olivia P'TITO (Bruxelles Formation)

Monsieur Yves MAGNAN (Forem Formation)

Secrétaire : Madame Danielle COOS (Cellule Exécutive)

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

Situation au 1 ^{er} janvier 2016	Modifications intervenues en date de l'approbation du rapport
<p><u>FOREM Formation :</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Yves MAGNAN (Vice-Président) - <i>En attente de désignation</i> <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Mathieu GAILLARD - Monsieur Robert LOOP 	
<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"> - Madame Laurence RAYANE - Madame Laurence HIERNAUX 	
<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 Marie-Anne NOËL <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Jacques BOUNAMEAUX 	
<p><u>Service Formation PME :</u></p>	

Membres effectifs - Monsieur Christophe MATTART Membres suppléants - Monsieur Emmanuel BAUFAYT	
---	--

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

<u>FOREM Conseil :</u> Membres effectifs - Monsieur Philippe LEONARD Membres suppléants - Madame Marie-Emmanuelle DE MARNEFFE	- départ novembre 2016
<u>ACTIRIS :</u> Membres effectifs - Madame Nadine SAINT-VITEUX Membres suppléants - Madame Catherine LEPIECE	

Commissaires des gouvernements

Situation au 1 ^{er} Janvier 2016	Modifications intervenues en date de l'approbation du rapport
- Cocof : Monsieur Donat CARLIER - Communauté française : Madame Bernadette DEVILLE - Région wallonne : Monsieur Sébastien LEMAÎTRE	

4. COMPOSITION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE ET D'AGRÉMENT

Président : Monsieur André SOMMEREYNS (TRAXIO)
 Vice-Président : Madame Isabelle MICHEL (CEPAG)
 Secrétaire : Madame Marie DERONCHENE (Cellule Exécutive)

Conformément au Décret portant assentiment à l'Accord de coopération du 24 juillet 2003 relatif à la validation des compétences conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française, la Commission consultative et d'agrément des Centres de validation des compétences a désigné le 14 octobre 2016 Madame Isabelle Michel en tant que Présidente et Monsieur André Sommereyns en tant que Vice-Président.

Madame Isabelle Michel, Présidente, représente la FGTB. Monsieur André Sommereyns, Vice-président, représente l'Union wallonne des Entreprises.

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

Situation au 1 ^{er} janvier 2016	Modifications en date de l'approbation du rapport
<p><u>Travailleurs :</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Isabelle MICHEL (CEPAG) - Monsieur Salvatore BELLACCOMO (CEPAG) - Monsieur Jean-Louis TEHEUX (CSC) - Madame Lucienne DAUBIE (CSC) - Madame Cécile VAN WYMERSCH (CSC) - Monsieur Eric BUYSSENS (FGTB) - Monsieur Benoît CONSTANT (CSC) <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Christiane CORNET (CGSP) - Madame Isabelle VANHORICK - Madame Anh HUYNH (CSC) - Madame Sara STEIMES (CSC) - Madame Martine LE GARROY (CSC) - Monsieur Jérôme THIRY (15/10/2015) - Madame Khadija KHOURCHA (CSC) 	<ul style="list-style-type: none"> - Présidence de la Coda (octobre 2016)
<p><u>Employeurs :</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Lila JORIS (UWE) - Madame Laura BELTRAME (AGORIA) - Madame Anne REUL (FEVIA) - Monsieur André SOMMEREYNS (TRAXIO) - Monsieur Jean JUNGLING (UCM) - Monsieur Jan DE BRABANTER (BECI) - En cours de désignation (UCM) <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Jean de LAME (UWE) - Madame Nathalie BERGERET (CCW) 	<ul style="list-style-type: none"> - Vice-Présidence de la Coda (octobre 2016)

<ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Pierre MALAISE (UNIPSO) - Madame Nadia VAN NIEUWENHUIJSEN - Madame Geneviève BOSSU (UCM) - Madame Fabienne MALAISE (BECI) - En cours de désignation (UCM) 	
--	--

<p><u>FOREM Conseil :</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Carol DESCAMPS <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Marie de MARNEFFE 	
<p><u>ACTIRIS</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Mohamed GHALI <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Nadine SAINT-VITEUX 	

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

<p><u>Observatoire bruxellois de l'emploi :</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Stéphane THYS <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Amandine BERTRAND 	
<p><u>Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique :</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Christine MAINGUET <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Mathieu MOSTY 	
<p><u>Comité directeur du Consortium :</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Robert LOOP - Madame Marie-Anne NOEL - Madame Jocelyne PIRDAS - Madame Myriam SCHAUWERS - Monsieur Christophe MATTART <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Yves MAGNAN - Monsieur Jacques BOUNAMEAUX - Madame Laurence HIERNAUX - Monsieur Yves DECHEVEZ - Monsieur Emmanuel BAUFAYT 	
<p><u>Cellule exécutive du Consortium :</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Alain KOCK <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Danielle COOS 	

<u>Représentants de la Ministre en charge de l'EPS :</u> Membre effectif - Monsieur Marcel RENQUIN Membre suppléant - Monsieur Stéphane HEUGENS	
<u>Représentants du Ministre de l'Emploi et de la Formation exerçant la co-tutelle sur le FOREm :</u> Membre effectif - Madame Sébastien LEMAÎTRE Membre suppléant - En cours de désignation	
<u>Représentants de la Ministre, Membre du Collège de la Commission communautaire française chargée de la formation professionnelle :</u> Membre effectif - Monsieur Donat CARLIER Membre suppléant - En cours de désignation	
<u>Président de la Commission de recours et son suppléant :</u> Membre effectif - Monsieur Jo LEONARD Membre suppléant - Monsieur Pierre FLAMENT	

5. COMPOSITION DE LA CELLULE EXÉCUTIVE

Dirigeant	
<p>Alain KOCK</p> <p>☎ 02 371 74 44 @ a.kock@CVDC.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir la mise en œuvre de l'Accord de coopération relatif à la validation • Coordonner l'action de la Celex à l'égard des opérateurs, notamment via le Codi et les Chargés de mission • Etre la personne de contact avec les partenaires sociaux, les entreprises et les organes institutionnels, également au niveau international • Gérer l'équipe en fonction des missions confiées • Assurer la communication du Consortium
Responsable des experts méthodologiques	
<p>Danielle COOS</p> <p>☎ 02 371 74 49 @ d.coos@CVDC.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner l'équipe des experts méthodologiques par des réunions d'intervision et par la programmation des corefs • Assurer l'expertise méthodologique des corefs • Assurer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres • Assurer le secrétariat des instances comité directeur (odj, réunion, suivi) • Participer à des réflexions méthodologiques(SFMQ, Actiris,) et à divers projets sur les axes de la Nostra (projets-pilotes en méthodologie (approche dossier, validation en entreprises, validation en milieu carcéral, etc...))
Experts méthodologiques	
<p>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 Coref • Participer et assurer le suivi de projets : Diagnositc 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 Coref • Animer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres • Participer et assurer le suivi pour les cellules de reconversion • Participer au fonctionnement de la Celex et aux diverses tâches à remplir (ex : travail administratif, prises de notes, représentation, contacts divers)
<p>Capucine ANBERGEN</p> <p>☎ 02 371 74 95 @ c.anbergen@CVDC.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer des Coref • Animer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres • Pousser et développer la validation des compétences dans les métiers d'avenir (tenir à jour la liste des métiers d'avenir, participer au GT offre, aux réunions sectorielles...) • Mutualiser et encourager les formations de renforcement • Contribuer au projet FLEVAL sur le plan méthodologique
Responsable Offre et Qualité	
<p>Isabelle VOITURIER</p> <p>☎ 02 371 73 36 @ i.voiturier@CVDC.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer le processus de l'Agrément des Centres et de la qualité • Suivre l'évolution de la construction et de la gestion de l'offre de validation en étroite collaboration avec les chargés de mission • Val'ID: valider les sessions du point de vue Qualité, gérer les plaintes et les demandes d'amélioration • Collaborer à la construction, à la mise en place et au suivi des indicateurs liés à la professionnalisation des acteurs et à la gestion de l'offre • Assurer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres

Responsable Coordination bruxelloise	
<p>Pascale KEMPINAIRE</p> <p>☎ 02 371 74 38 @ p.kempinaire@CVDC.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser les différentes orientations stratégiques prises par les différents niveaux de pouvoir et proposer à la Coordination bruxelloise un plan opérationnel annuel • Coordonner les objectifs stratégiques et opérationnels de la Coordination bruxelloise (au minimum 3 fois par an) • Cibler et identifier des partenaires potentiels en bonne intelligence avec les acteurs de la Coordination bruxelloise en vue de les outiller sur le processus de validation et de développer avec eux des projets "pilotes" pour augmenter tant la demande que l'offre de validation • Rédiger et soumettre pour approbation à la Coordination bruxelloise et au Cabinet un rapport d'activité complété des évolutions statistiques et des rapports des opérateurs de formation • Assurer la remontée d'informations validées par la Coordination bruxelloise vers les Cabinets
Chargée de communication	
<p>Sébastienne MISONNE</p> <p>☎ 02 371 74 45 @ s.misonne@CVDC.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faire re-connaître la validation des compétences/ titre de compétence auprès des public 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 @ 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, FSE...) • Gérer et animer la formation de base Val'id
<p>Marie DERONCHENE</p> <p>☎ 02 371 74 47 @ m.deronchene@CVDC.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer l'approche d'évaluation des compétences par dossier • 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 • Assurer le suivi du plan Marshall 4.0
Comptable	
<p>Marc BOIGELOT</p> <p>☎ 02 371 73 91 @ m.boigelot@CVDC.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer les parties administratives et financières de la Célex - pour sa mission statutaire • Gérer les parties administratives et financières de la Célex - pour sa mission déléguée • Respecter les contraintes légales, et contractuelles vis-à-vis des autorités fiscales, de tutelle, et des opérateurs • Participer et assurer le suivi des échanges financiers avec l'Agence FSE • Animer et participer aux réunions à caractère financier
Secrétaire /Correspondante Ressources Humaines	
<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

Employée de secrétariat	
<p>Claire CHOT</p> <p>☎ 02 371 74 41</p> <p>@ c.chot@CVDC.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à l'opérationnalisation du secrétariat • Assurer la gestion administrative du Comité directeur • 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
Assistante administrative et budgétaire	
<p>Gaétane MAYEUR</p> <p>☎ 02 371 74 43</p> <p>@ g.mayeur@CVDC.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Appuyer la gestion comptable • Coordonner les échéances et les documents financiers • Assurer un support administratif aux experts méthodologiques

MÉTIERS POUR LESQUELS LES TITRES PERMETTENT L'ACCÈS À LA PROFESSION

Situation au 1^{er} janvier 2016

Contexte :

Depuis la régionalisation (janvier 2015) les Titres de compétence sont reconnus pour l'accès à la profession. La possession de l'ensemble des Titres associés à un métier est requise pour prouver la compétence professionnelle.

Ils figurent dans la base de données « DIPLO » du Service Public régional de Bruxelles (Emploi-Economie).

Or, étant donné l'offre de validation de l'ensemble des centres, il faut constater que certains candidats sont en difficulté pour obtenir tous les Titres.

Prenons un exemple : le plafonneur est composé de 4 Titres, seules 2 UC sont mises en œuvre. Cependant, dans la liste établie par l'Amef, le plafonneur est considéré comme un métier d'avenir, dans ses UC de façadier et de plaquiste.

Par conséquent, le tableau ci-dessous indique pour les métiers concernés par l'accès à la profession :

- Soit les UC non mises en œuvre
- Soit le métier non mis en œuvre.

Le nom de centres est également indiqué.

L'objectif du tableau est de faire prendre conscience des obstacles pour les candidats dans la poursuite de leur projet professionnel et d'inciter les opérateurs à pallier les manques.

Les métiers en grisé représentent des métiers actualisés d'après les profils du SFMQ.

Secteur	Arrêté Royal	Métier	Titres de compétence associés au métier	Centres de validation
Bicyclettes et véhicules à moteur	A.R. du 21 décembre 2006 relatif à la compétence professionnelle pour l'exercice des activités indépendantes relatives aux bicyclettes et aux véhicules à moteur.	MÉCANICIEN RÉPARATEUR DE VOITURES PARTICULIÈRES ET VÉHICULES UTILITAIRES LÉGERS.	MECREPAUTO1 : Réaliser des entretiens et des réparations mécaniques avec pose de diagnostic	Centre de compétence Forem-Logistique La Louvière
			MECREPAUTO2 : Réaliser des réparations électrotechniques	
			MECREPAUTO3 : Réaliser des opérations de diagnostic et de paramétrage sur des circuits électrotechniques simples	
Soins corporels	A.R. du 21 décembre 2006 relatif à la compétence professionnelle pour l'exercice des activités	COIFFEUR AUTONOME	COIFAUTO1 ; Assurer des services complets en toute autonomie	- Forem Coach
Coiffure				- Bruxelles Formation Coach
Soins corporels	A.R. du 21 décembre 2006 relatif à la compétence professionnelle pour l'exercice des activités indépendantes relatives aux soins corporels, d'opticien, de technicien dentaire et d'entrepreneur de pompes funèbres	ESTHÉTIEN	ESTH1 : Effectuer un soin de beauté et un maquillage du visage	Centre Forem Coach (en cours d'agrément)
Esthétique			ESTH2 : Effectuer un soin de beauté du corps et une épilation	
			ESTH3 : Effectuer un soin de beauté des pieds et des mains	
			ESTH4 : Effectuer un massage de beauté et de bien-être du corps	
			ESTH5 : Effectuer un maquillage semi-permanent	

Secteur	Arrêté Royal	Métier	Titres de compétence associés au métier	Centres de validation
Construction et électrotechnique	A.R. du 29 janvier 2007 relatif à la compétence professionnelle pour l'exercice des activités indépendantes dans les métiers de la construction et de l'électrotechnique, ainsi que l'entreprise générale.	CARRELEUR	CARRE1 : Réaliser une pose de carreaux au sol sur chape fraîche	Bruxelles Formation Construction
		→Carrelage		Centre de compétence Forem-Construform Grâce-Hollogne
			CARRE 2 : Réaliser une pose collée de carreaux de sol et de carreaux muraux sur des supports existants	Centre de compétence Forem-Construform Châtelineau
			CARRE3 : Réaliser une pose au sol de dalles de pierre naturelle selon la méthode traditionnelle.	Centre de validation EFP
			CARRE4 : Réaliser une chape et un cimentage destinés à être carrelés.	
Construction et électrotechnique	A.R. du 29 janvier 2007 relatif à la compétence professionnelle pour l'exercice des activités indépendantes dans les métiers de la construction et de l'électrotechnique, ainsi que l'entreprise générale.	COUVREUR	COUV1 : Réaliser l'évacuation des eaux pluviales.	Centre de compétence Forem-Construform Grâce-Hollogne
		→Toiture		Centre de compétence Forem-Construform Châtelineau
			COUV2 : Réaliser la pose d'une couverture en tuiles et sa sous-toiture.	Le Forem Centre de formation de Verviers
			COUV3 : Réaliser la pose d'une couverture en ardoises.	Centre Ifapme Namur/Brabant wallon
			COUV4 : Réaliser la pose d'une couverture métallique .	
			COUV5 :Réaliser une analyse et un diagnostic préparatoire à la réalisation d'un complexe toiture.	

Secteur	Arrêté Royal	Métier	Titres de compétence associés au métier	Centres de validation
		INSTALLATEUR ÉLECTRICIEN RÉSIDENTIEL	INELRE1 : Réaliser une installation électrique	Bruxelles Formation Construction
		→Electrotechnique		Centre de compétence Forem -- Construform Châtelineau
				Centre Ifapme de Dinant
				Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Liège.
			INELRE 2 : Assurer le dépannage d'une installation électrique	
		INSTALLATEUR ÉLECTRICIEN TERTIAIRE	INELTER1 :Réaliser la pose de canalisations électriques	
		→Electrotechnique	INELTER2 :Placer et raccorder les équipements électriques	
			INELTER3 :Assurer la mise en service et le dépannage d'une installation électrique.	Pas de centre agréé
		INSTALLATEUR ÉLECTRICIEN INDUSTRIEL	INELIND1 : Monter des installations électriques industrielles	
		→Electrotechnique		
			INELIND2 : Dépanner des installations électriques industrielles	Pas de centre agréé

Secteur	Arrêté Royal	Métier	Titres de compétence associés au métier	Centres de validation
		INSTALLATEUR SANITAIRE	INSANIT1 : Monter les tuyauteries d'eau et d'évacuation	Bruxelles Formation Construction
		→Gaz et sanitaire	INSANIT2 : Monter les appareils sanitaires et mettre en service l'installation sanitaire.	Le Forem,- Centre de formation de Verviers
			INSANI3 : Monter des installations gazières et les mettre en service	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Mouscron-Comines, Picardie
			INSANIT4 : Assurer le dépannage et l'entretien des installations sanitaires et gazières.	
		MONTEUR EN CHAUFFAGE CENTRAL	MONCC1 :Réaliser une installation de chauffage central par assemblage mécanique et sertissage	Centre IFAPME Namur/Brabant wallon
		→ Chauffage central	MONCC2 : Réaliser une installation de chauffage central par soudo-brasage, soudure autogène et assemblage mécaniqu	
			MONCC3 : Réaliser l'équipement du local chaufferie	
		PEINTRE DECORATEUR	PEINTBAT1 : Réaliser manuellement des travaux de peinture sur différents supports.	Centre de compétence Forem-Construform Châtelineau
		→FINITION	PEINTBAT2 : Réaliser des travaux de peinture au pistolet.	Le Forem-Centre de formation du Brabant wallon
				Centre de validation EFP
			PEINTBAT3: Réaliser la pose d'un revêtement mural souple	

Secteur	Arrêté Royal	Métier	Titres de compétence associés au métier	Centres de validation
		PLAFONNEUR - CIMENTIER	PLAF1 : Réaliser un plafonnage intérieur.	Centre de compétence Forem- Construform Châtelineau
		→Plafonnage		- Centre Ifapme de Verviers
			PLAF2 : Réaliser un cimentage et une finition extérieurs	Centre Forem de Tournai
			PLAF3 : Réaliser une cloison légère et un plafond en plaques de plâtre sur ossature	- Bruxelles Formation Construction
			PLAF 4 : Monter des cloisons intérieures en carreaux de plâtre.	UC2 et 4 pas mises en œuvre.
		POSEUR DE FERMETURES MENUISÉES	POSFERMEN1 : Réaliser la pose d'une porte équipée d'un volet mécanique	-Centre Ifapme de Verviers
		→Menuiserie		-Centre de compétence Forem- Wallonie Bois
			POSFERMEN2 : Réaliser la pose d'une porte intérieure	
		MAÇON	MAC1 : Poser des systèmes d'égouttage et de drainage périphérique.	-Bruxelles Formation Construction
		→Gros oeuvre		- Centre de compétence Forem- Construform Châtelineau
			MAC3 : Placer une isolation thermique sur un mur existant	Centre de compétence Forem- Construform Grâce-Hollogne
			MAC4 : Exécuter des maçonneries collées.	Le Forem-Centre de formation de Verviers
			MAC6 : Exécuter des maçonneries en blocs. Poser des éléments de plancher sur une maçonnerie.	
			MAC7 : Exécuter des maçonneries de parement au mortier.	

6. LISTE DES ABRÉVIATIONS

AMEF	Analyse du Marché de l'Emploi et de la Formation
APEF	Association Paritaire pour l'Emploi et la Formatio
AVIQ	Agence pour une Vie de Qualité (Anciennement AWIPH : Agence Wallonne d'Intégration des Personnes Handicapées)
BCCA	Belgian Construction Certification Association
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CEFO	Carrefour Emploi Formation Orientation
CESRB	Conseil économique et social de la Région Bruxelles-Capitale
CFB	Centre de formation Bois
CFC	Cadre Francophone des Certifications
CFWB	Fédération Wallonie-Bruxelles
ChaCa	Chambre de concertation et d'agrément
ChaEf	Chambre de l'enseignement et de la formation
CIC	Cahier individuel des compétences
CIRE	Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Etrangers
CO ³	Consulter-Conseiller-Coach
COCOF	Commission Communautaire française
Coda	Commission Consultative et d'Agrément
CPAS	Centre Public d'Action Sociale
CRF	Conseil Régional de la Formation
CSC	Confédération des Syndicats Chrétiens
CTA	Centre de Technologies avancée
CVDC	Consortium de Validation des Compétences
EFT	Entreprises de Formation par le Travail
EPS	Enseignement de Promotion Sociale
ESCO	Classification européenne des compétences, certifications et professions
ETA	Entreprise de Travail Adapté
Asbl Febi	Ensemble pour l'emploi et la formation dans le non-marchand
Febisp	Fédération bruxelloise de l'Insertion socio-professionnelle
FormTS	Formation Titres-Services
FSE	Fonds social européen
FUNOC	Formation pour l'Université Ouverte de Charleroi
IB EFE	Instance bassin Enseignement qualifiant-Formation-Emploi
IBGE	Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement
IEPSCF	Institut d'Enseignement de Promotion Sociale de la Communauté française
IFPM	Institut de Formation Postsecondaire de l'industrie des fabrications Métalliques
Interfede	Inter-fédération
ISO	Organisme International de normalisation
MIRE	Missions régionales pour l'Emploi

MIREC	Mission régionale de Charleroi
NOSTRA	Note d'Orientation Stratégique
OISP	Organismes d'Insertion socioprofessionnelle
PAP	Plan d'Actions Prioritaires
RAF	Reconnaissance des Acquis de Formation
SFMQ	Service Francophone des Métiers et Qualifications
SPE	Service publics de l'Emploi
TC	Titre de compétence
UAA	Unités d'Acquis d'Apprentissage
UC	Unités de Compétences
UCM	Union des Classes Moyennes
UWE	Union wallonne des Entreprises
VAE	Validation des acquis de l'expérience

7. GLOSSAIRE

Activités	Les activités sont l'ensemble des actions d'un individu pour remplir les missions qui lui sont confiées dans le cadre de son poste de travail ou de sa fonction.
Activités clés	Les activités-clés sont les activités indispensables pour l'exercice du métier quel que soit le contexte d'application.
Agrément	Reconnaissance officielle des Gouvernements qui octroie à un Centre l'autorisation d'organiser des épreuves de validation des compétences selon les prescrits du Consortium en matière de Qualité et de référentiels de validation.
Certification	Résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente - relevant de l'enseignement ou de la formation professionnelle - établit qu'un individu possède, au terme d'un processus d'éducation, de formation ou de validation des compétences, les acquis correspondant à une norme donnée.
Cœur du métier	Compétence professionnelle est l'aptitude, mesurable, à mettre en œuvre les savoirs, savoir-faire et savoir-faire comportementaux strictement nécessaires à l'accomplissement d'une tâche dans une situation de travail.
Compétence (= compétence professionnelle)	Le « professionnel compétent » définit un premier niveau d'exigence, sur une échelle qui en comporte trois.
Compétent (professionnel compétent)	<p>1. Le « professionnel compétent » est capable de bien exécuter son travail, conformément aux procédures et/ou aux prescriptions. Il est efficace (c'est-à-dire : il répond à ce qui lui est demandé). Ce niveau correspond au niveau d'entrée dans l'emploi.</p> <p>2. Le « professionnel confirmé » est capable de travailler vite et bien, avec une économie de moyens, conformément aux procédures et/ou aux prescriptions. Il est efficace et efficient (c'est-à-dire : il répond à ce qui lui est demandé, de façon économique en temps et en ressources). À titre indicatif, ce niveau correspond à une expérience professionnelle utile de 2 à 5 ans dans le métier.</p> <p>3. Le « professionnel expérimenté » est capable de travailler vite et bien, avec une économie de moyens, en s'adaptant face aux problèmes qu'il rencontre. Il est efficace, efficient et adaptatif (c'est-à-dire : il est capable d'aller au-delà de ce qui lui est demandé). À titre indicatif, ce niveau correspond à une expérience professionnelle utile de minimum 5 ans dans le métier (cette durée pouvant varier d'un secteur ou d'une situation professionnelle à l'autre).</p>
Cœur du métier	Le cœur du métier est constitué par l'ensemble des activités-clés qui en font sa spécificité.
Critère d'évaluation	Un critère est une qualité que l'on attend d'un objet évalué (ou d'un aspect particulier de cet objet).
Critère minimal	Un critère minimal est un critère qui, s'il n'est pas rencontré, conduit à la non réussite de l'épreuve dans son ensemble.
Epreuves de validation	Les compétences y sont évaluées sur base de la preuve directe. Mise en situation professionnelle qui débouche sur une production. La tâche à effectuer est intégrative, c'est-à-dire qu'elle permet d'évaluer les compétences en lien avec les critères mentionnés dans le référentiel. Les critères sont opérationnalisés au moyen d'indicateurs.
Europass	Certificat visant à rendre vos compétences et qualifications visibles dans toute l'Europe et à favoriser la mobilité en Europe.

Évaluateur	Professionnel du métier rattaché au Centre de validation ou dispose d'une relation contractuelle ponctuelle avec celui-ci.
Indicateur	L'indicateur est une manifestation observable d'un critère. Il donne une indication qui permet de répondre à la question : « à quoi vais-je voir que le critère est respecté ? » ou « que va exactement observer l'évaluateur ? » Aucun indicateur n'est exclusif c'est-à-dire qu'il ne peut à lui seul entraîner l'échec de toute l'épreuve.
Jury de validation	Composé du responsable de centre, de l'évaluateur et de l'observateur. La décision de réussite ou d'échec de l'épreuve est prise par le jury après délibération, sur base de la grille d'évaluation et des observations supplémentaires réalisées pendant l'épreuve par l'évaluateur et l'observateur.
Métier	Ensemble cohérent d'activités professionnelles réalisées par un individu dans le cadre d'un processus productif.
Observateur externe	Professionnel du métier concerné par la validation. Il est mandaté par le centre de validation. Il observe le déroulement de l'épreuve et participe à la délibération. Il s'assure que l'épreuve organisée permet l'observation des critères et indicateurs du référentiel de validation - il vérifie que les conditions organisationnelles requises sont réunies- il apporte un éclairage lors de la délibération.
Référentiel de compétences	Le référentiel de compétences liste les activités-clés du cœur de métier et les compétences associées et détermine le nombre et la nature des unités de compétence
Référentiel de validation	Le référentiel de validation établit les modalités d'épreuve et d'évaluation des compétences définies et mises en œuvre dans l'unité de compétence. Ces compétences sont évaluées au niveau du professionnel compétent.
Ressources	Les ressources englobent tout ce qui doit être mobilisé par un individu pour exercer une compétence. Les ressources sont autant internes qu'externes à l'individu. Les ressources internes sont les savoir, savoir-faire et savoir-faire comportementaux requis pour l'exercice de la compétence. Les ressources externes sont très variées : il peut s'agir de ressources matérielles (un outil, un ordinateur...) ou humaines (collègues, réseau personnel...).
Titre de compétence	Atteste de la maîtrise du métier - délivré au candidat par le Comité Directeur au nom des trois gouvernements et reconnu par les Services Publics de l'Emploi
Unité de compétence	L'unité de compétence désigne l'ensemble des compétences mobilisées pour mettre en œuvre une ou plusieurs activités-clés qui relèvent d'une même unité de contexte, c'est-à-dire qui se réalisent dans un même temps, dans un même lieu et qui ne peuvent être dissociées.
Validation des compétences professionnelles	La validation des compétences professionnelles est un processus organisé par les signataires de l'accord et visant à vérifier la maîtrise effective par un individu de compétences décrites dans un référentiel qui en précise également le mode d'évaluation. Ce processus aboutit à la délivrance d'un titre légal qui ne développe pas les effets de droit liés à la certification de la Communauté française.

Consortium de VALIDATION des COMPÉTENCES
Rue de Stalle, 67 B-1180 Bruxelles
Tél : 02 371 74 40 | fax : 02 371 75 91
www.validationdescompetences.be
info@cvdc.be



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