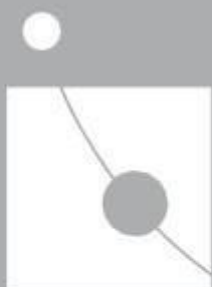


Rapport d'activité du Consortium de Validation des compétences 2018



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 2018 est structuré en **quatre parties** :

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

2. La **Partie B** *La validation des compétences en quelques chiffres* reprend les éléments statistiques relatifs au dispositif, pour l'année 2018, que ce soit en termes d'épreuves de validation des compétences que 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 en 2018 et présente le plan d'action prioritaire pour 2019.
4. La **Partie D** *Rapport par région* met en évidence les réalisations de chaque région, par le biais d'éléments statistiques et aux regards des actions inter-opérateurs ou opérateurs menées dans chacune des régions.

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

Table des matières _____ 2

**Préliminaires – Vision, Missions, Valeurs
du Consortium _____ 5**

1. Quelle est notre vision ? _____ 5

2. Quelles sont nos missions ? _____ 5

3. Quelles sont nos valeurs ? _____ 5

Introduction _____ 7

A. Le contexte _____ 9

1. La Note d'orientation stratégique
2015-2019 _____ 9

2. Le Fonds Social Européen _____ 10

3. Le Plan Marshall PM.4 _____ 11

4. La Stratégie 2025 _____ 12

**B. La validation des compétences en
quelques chiffres _____ 15**

1. Un dispositif qui reste en croissance 17

1.1. 2018 en quelques chiffres _____ 17

1.2. Les épreuves en un coup d'oeil _____ 17

1.3. La RAF en un coup d'oeil _____ 17

2. Les épreuves de validation des
compétences _____ 17

2.1. Les métiers _____ 19

2.2. Le taux de réussite aux épreuves _____ 21

2.3. Le taux de présence aux épreuves _____ 21

2.4. Le profil des candidats _____ 23

2.5. Rencontre offre et demande _____ 25

3. La Reconnaissance des acquis de
formation _____ 25

3.1. Les métiers _____ 25

3.2. Le profil des apprenants _____ 27

3.3. Evolution de la RAF _____ 27

**C. Rapport du Consortium de validation
des compétences _____ 29**

1. Axes stratégiques _____ 29

AXE 1 : Amplifier l'offre de validation afin de
mieux répondre aux besoins des candidats 29

AXE 2 : Différencier et adapter les modalités
d'accès à la validation au public et aux
compétences visés _____ 39

AXE 3 : Renforcer et structurer les
partenariats afin d'offrir une information, une

orientation et un accompagnement efficace
aux candidats _____ 41

AXE 4 : Augmenter pour les candidats les
possibilités de reprise d'études ou de
formation _____ 45

AXE 5 : Augmenter la valeur d'usage des
Titres de compétence obtenus par les
candidats au sein des entreprises et des
secteurs professionnels _____ 47

2. Missions de base _____ 53

2.1. Développer de nouveaux métiers _____ 53

2.2. Assurer la veille de la production et
programmer des monitorings _____ 53

2.3. Contrôler la méthodologie des
sessions d'épreuve _____ 53

2.4. Présenter la méthodologie _____ 53

2.5. Réviser l'accord de coopération _____ 53

2.6. Vers une certification professionnelle
unique _____ 53

3. Plans d'actions _____ 55

D. Rapport par Région _____ 59

1. Région Bruxelles Capitale _____ 59

1.1. Rapport inter-opérateur _____ 59

1.2. Rapport des opérateurs _____ 69

2. Région Wallonne, hors Brabant
Wallon _____ 95

2.1. Rapport inter-opérateur _____ 95

2.2. Rapport des opérateurs _____ 101

3. Brabant Wallon _____ 131

3.1. Rapport Inter-opérateurs _____ 131

3.2. Rapport des opérateurs _____ 131

Annexes _____ 135

1. Liste des Titres de compétence
disponibles _____ 135

2. Liste des Centres _____ 143

3. Composition du Comité directeur _____ 147

4. Composition de la Commission
consultative et d'agrément _____ 149

5. Composition de la Cellule
exécutive _____ 153

6. Liste des acronymes _____ 157

7. Glossaire _____ 159

PRÉLIMINAIRES – VISION, MISSIONS, VALEURS DU CONSORTIUM

1. QUELLE EST NOTRE VISION ?

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

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

2. QUELLES SONT NOS MISSIONS ?

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

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

- ❖ organise l'agrément des Centres de validation
- ❖ coordonne l'offre de validation des compétences et favorise son développement
- ❖ assure le suivi des demandes de validation
- ❖ établit la méthodologie d'évaluation des compétences commune aux Centres de validation
- ❖ élabore les référentiels de validation destinés aux épreuves organisées dans les Centres
- ❖ organise la coordination des référentiels de validation avec les référentiels métiers et de qualification dans une optique européenne, fédérale, communautaire et régionale
- ❖ assure la confidentialité des informations recueillies
- ❖ favorise la reconnaissance des Titres de compétence

- ❖ assure la mission générale d'organisation et de gestion de l'ensemble du processus de validation

3. QUELLES SONT NOS VALEURS ?

Le citoyen est au centre de nos préoccupations.

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

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

INTRODUCTION

Le nombre de Titres de compétence délivré via des épreuves a continué à croître de manière marquée (+ 496) en 2018. Les taux de réussite et de présence restent stabilisés à 75,6% et à 85,7%. La tendance reste positive grâce aux efforts des opérateurs et des évaluateurs, secrétaires, observateurs et responsables des Centres de validation. Efforts appuyés par les partenaires sociaux et les représentants sectoriels.

La partie « statistiques » du rapport d'activités précise ces éléments par métiers et par Régions. Les chiffres régionaux d'épreuves de validation des compétences développés à partir de la page 55 du rapport s'inscrivent différemment dans cette croissance globale.

La courbe d'augmentation en Région bruxelloise est quasi verticale. Les objectifs de production de Titres de compétence définis dans la Stratégie 20-25 pour l'année 2020 ont été dépassés fin 2018.

D'autres courbes de production de Titres de compétence sont légèrement descendantes cette année malgré une amélioration de leur taux de réussite.

Il ne s'agit pas ici de pointer l'un ou l'autre. Ces évolutions sont d'ailleurs commentées et expliquées dans le rapport des opérateurs. Les Plans d'action des opérateurs pour 2019 influenceront certainement les niveaux de production tout en maintenant les taux de réussite atteints en 2018.

Néanmoins, ces changements apparus en cours de législature mériteraient un moment d'attention pour tenter de comprendre leur contexte et les dynamiques que ceux-ci ont induites.

La volonté politique de faire progresser la validation ne s'est pas éteinte de part et d'autre, que du contraire, et les niveaux de financement ont été augmentés depuis le début de la législature.

Pour dépasser un certain « retard » accumulé au long des années, Bruxelles a dû innover sur deux axes :

- Une approche collective, interopérateurs a été développée en partenariat avec les secteurs

de l'emploi et de l'insertion. Elle s'est traduite en matière de gouvernance en une Coordination bruxelloise qui pilote sereinement des actions sur base d'objectifs chiffrés, mais aussi, de manière opérationnelle, par des Centres de validation couplés fédérant les efforts des opérateurs et de secteurs professionnels.

- Une structuration des financements, transparente et concertée entre opérateurs, a été forgée afin :
 - d'augmenter la production de sessions de validation, via la mission déléguée,
 - de favoriser la quantité et le rythme de l'offre de validation, via un Fonds d'impulsion accordant aux opérateurs des moyens d'action complémentaires,
 - de développer la demande de validation, via le financement de partenariats avec l'Emploi et l'Insertion pour les demandeurs d'emploi et de la validation en entreprise pour les travailleurs.

En termes d'acquis pour les porteurs de Titres de compétence, soulignons l'aboutissement en Wallonie et à Bruxelles des négociations portant sur la reconnaissance de cette certification pour l'accès à l'emploi dans les Pouvoirs locaux et la Fonction publique. L'ouverture de ces droits pourrait être dans un futur proche potentiellement renforcée dans le cadre d'un rapprochement entre certifications délivrées dans le cadre de la formation continue. La mise en œuvre de ces droits pour le citoyen devrait aller de pair, pour les opérateurs, d'un devoir à en permettre l'accès.

Ces quelques éléments entre les lignes du Rapport d'activités éclairent l'intense travail de développement d'une politique transversale en Belgique francophone de gestion des compétences et de droit à la qualification, ainsi que des apports à sa construction qu'apportent, chaque jour, et avec beaucoup d'autres, les partenaires du Consortium de validation des compétences. Gageons que ces engagements persistent.

A. LE CONTEXTE

1. LA NOTE D'ORIENTATION STRATÉGIQUE 2015-2019

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

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

La Note d'orientation stratégique vise à :

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

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

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

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

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

2. LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. LE PLAN MARSHALL PM.4

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.

Le plan Marshall 4.0 est clôturé à partir du 31 décembre 2018. Néanmoins, les moyens attribués à l'IFAPME et au Forem en vue d'assurer et de développer la validation des compétences sont maintenus au niveau des opérateurs concernés.

4. LA STRATÉGIE 2025 « GO4BRUSSELS »

L'axe 2 de la Stratégie 2025 pour Bruxelles – « Go4Brussels » - 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).

Le Plan Formation 2020

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

1. Une **offre de validation des compétences, simplifiée**, mieux adaptée aux besoins bruxellois et plus efficace, **permettra de délivrer plus de 2.000 Titres par an** du seul côté francophone bruxellois (soit 180% d'augmentation), auxquelles s'ajouteront les actions menées du côté néerlandophone dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme qui sera prochainement initiée. Cet objectif sera graduellement atteint sur 5 années de 2016 à 2020.
2. La **validation des compétences** devra s'intégrer comme **une des priorités d'action** dans l'ensemble des politiques bénéficiant aux chercheurs d'emploi et travailleurs peu diplômés.
3. **L'usage de la validation** / Erkennen van competenties et des Titres de compétences / Ervaringsbewijzen sera ancré dans les pratiques de recrutement des entreprises et des institutions publiques. Il bénéficiera du soutien et des impulsions des interlocuteurs sociaux en Région de Bruxelles-Capitale, tout particulièrement au travers de la conclusion de conventions sectorielles intégrant les missions des Centres de Référence, des futurs Pôles Formation Emploi ou des commissions sectorielles en matière de validation des compétences et promotion des Titres de compétence.

Dans la foulée, la coordination bruxelloise de la validation des compétences, relancée en avril 2016, a produit un « Plan de validation 2020 » qui opérationnalise les objectifs « validation » de Go4Brussels 2025 et de son Plan Formation 2020. Il s'inscrit de facto dans la contribution belge aux objectifs de la Stratégie UE2020 et de la politique de cohésion européenne.

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

La coordination bruxelloise, présidée par Bruxelles Formation dans sa fonction de régie de la formation professionnelle, insère son action dans le cadre impulsé par le Comité Directeur du Consortium de validation des compétences. Elle traduit les décisions du Comité Directeur dans la réalité

bruxelloise et dans les objectifs déterminés par Go4Brussels 2025 et son Plan Formation 2020.

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

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

B. LA VALIDATION DES COMPÉTENCES EN QUELQUES CHIFFRES

Remarque préliminaire - La synthèse suivante a été réalisée au départ des sessions finalisées par Centres dans Val'ld en date du 07 janvier 2019¹. A travers ces résultats, ce sont les missions de base reprises dans le décret que nous retrouvons.

¹ Cinq sessions et quatre réussites doivent être intégrées aux données communiquées ci-dessous.

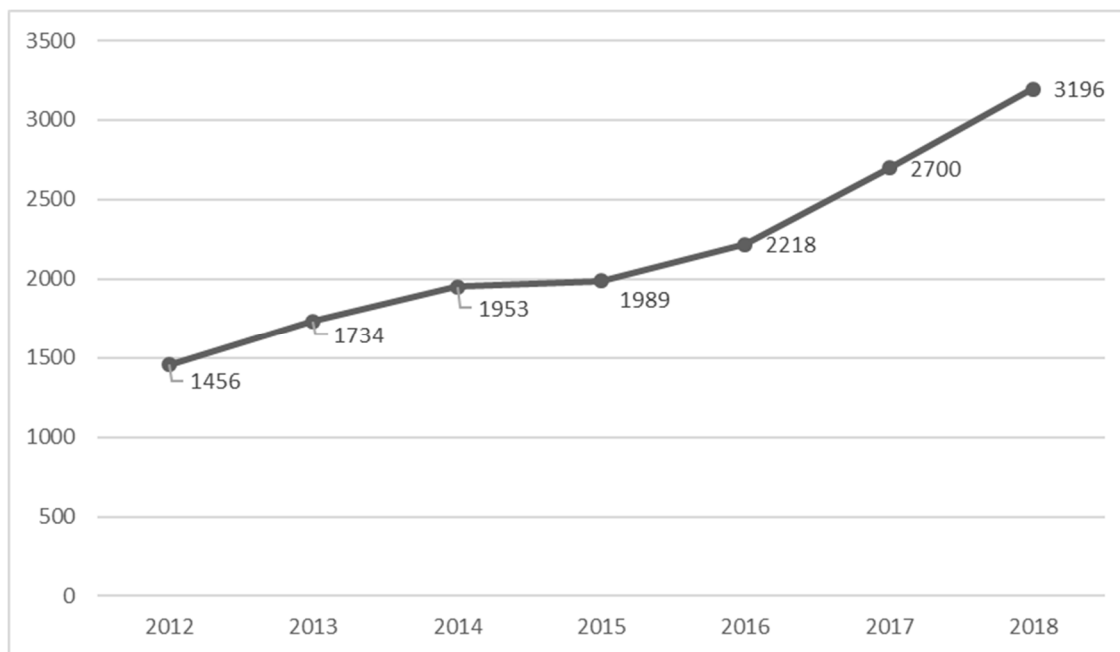


FIGURE 1 : Evolution du nombre de Titres délivrés via épreuves (2012-2018)

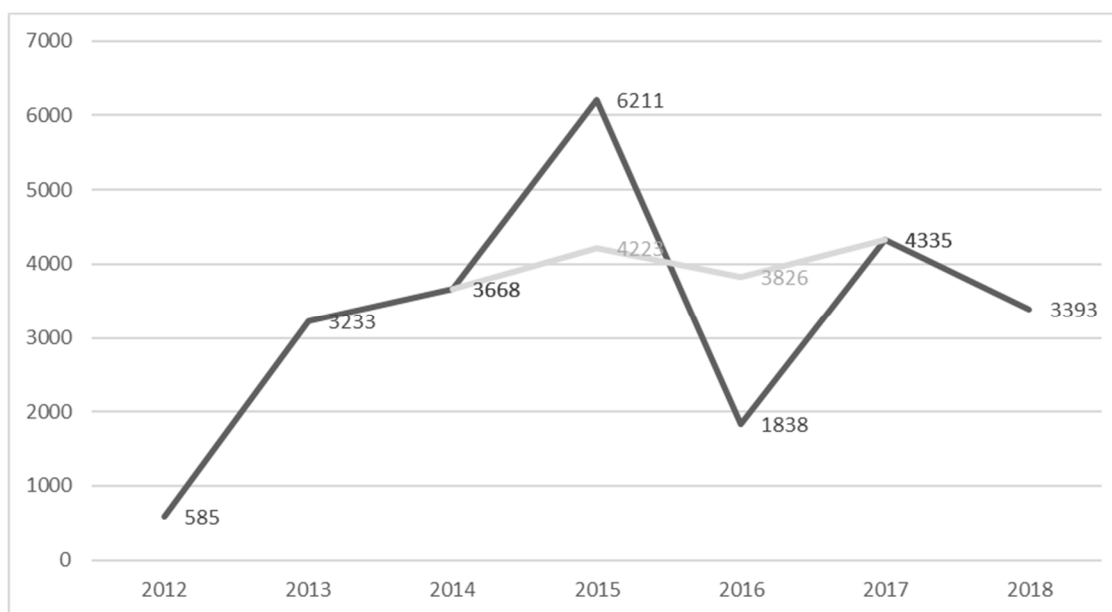


FIGURE 2 : Evolution du nombre de Titres délivrés via la RAF (2012-2018)

1. UN DISPOSITIF QUI RESTE EN CROISSANCE

1.1. 2018 EN QUELQUES CHIFFRES

- 6589 Titres de compétence délivrés :
 - 3196 Titres délivrés suite aux épreuves de validation des compétences
 - 3393 Titres émis via la Reconnaissance des Acquis de formation
- 67 métiers pour lesquels des référentiels ont été produits depuis 2005.

1.2. LES ÉPREUVES EN UN COUP D'OEIL

- 4934 inscriptions de candidats
- 4229 épreuves réalisées (objectif fixé à 2100 épreuves)²
- 1514 sessions réalisées
- 75.6 % de réussites (objectif fixé à 70%)
- 85.7% de taux de présence moyen
- 45 métiers pour lesquels des sessions ont été réalisées recouvrant 114 unités de compétence
- 47 Centres de validation actifs, sur 53 sites distincts
- 52 Centres de validation agréés
- 2073 personnes ayant obtenu au moins un Titre en 2018

L'activité de validation reste en hausse. Cette augmentation est cependant à relativiser aux regards des régions. Alors que la Région bruxelloise a vu une forte croissance des activités de validation en 2018, la Région wallonne connaît, elle, une légère baisse en 2018³.

1.3. LA RAF EN UN COUP D'ŒIL

- 94 dossiers de correspondance acceptés depuis 2011
- 28 métiers concernés par le processus en 2018
- 1509 personnes ayant obtenu au moins un Titre en 2018

L'émission des Titres via la RAF dépend des fichiers transmis par les opérateurs. Ainsi, le gap entre 2015 et 2016 s'explique par une double rentrée de fichiers par l'IFAPME en 2015 et l'absence de fichiers en 2016.

2018 voit une légère baisse dans les Titres délivrés⁴.

2. LES ÉPREUVES DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

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

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

² 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)

³ Pour plus d'informations sur ces points, voir D. Rapport par région

⁴ Des précisions sont apportées sur ces éléments dans le point 3.3. Evolution de la RAF

Métiers	2017		2018	
	Nb	% Réussite	Nb	% Réussite
Employé(e) administratif(ive)	581	65,7%	1150	65,9%
Aide-ménager(ère)	513	79,7%	639	85,0%
Conducteur(rice) de chariot élévateur (SFMQ-09/2018)	454	83,5%	229	81,7%
Plafonneur(euse)-cimentier(ère) (SFMQ-06/2016)	130	80,8%	180	79,4%
Aide-comptable	64	59,4%	159	57,9%
Technicien(ne) PC & réseaux	209	67,0%	148	65,5%
Jardinier(ère)	104	81,7%	143	91,6%
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	127	80,3%	142	80,3%
Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie	70	57,1%	138	93,5%
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel(SFMQ-09-2018)	101	84,2%	104	77,9%
Peintre décorateur(rice)(SFMQ-10/2017)	113	61,1%	99	70,7%
Tuteur(rice) en entreprise	206	95,6%	92	90,2%
Coiffeur(euse) autonome	39	66,7%	82	51,2%
Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux			78	62,8%
Esthéticien(ne)	29	72,4%	78	76,9%
Technicien(ne) en système d'usinage (SFMQ-12/2018)	60	76,7%	70	92,9%
Maçon(ne) (SFMQ - 03/2017)	59	72,9%	63	55,6%
Couvreur(euse) (SFMQ-10/2017)	22	77,3%	52	71,2%
Découpeur(euse)-désosseur(euse)	59	93,2%	50	84,0%
Peintre industriel	46	97,8%	49	93,9%
Coiffeur(euse)	36	80,6%	44	88,6%
Magasinier(ère)	1	100,0%	42	71,4%
Mécanicien(ne) d'entretien des VP et VUL	53	90,6%	40	92,5%
Carreleur(euse) (SFMQ-10/2017)	50	68,0%	38	47,4%
Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement	23	87,0%	38	84,2%
Installateur(rice) sanitaire	42	76,2%	34	79,4%
Agent(e) d'accueil	32	71,9%	31	77,4%
Poseur(euse) de fermetures menuisées	39	76,9%	25	72,0%
Auxiliaire technique de spectacle	23	82,6%	22	77,3%
Tôlier(ère) industriel	7	100,0%	21	100,0%
Mécanicien(ne) d'entretien industriel	38	57,9%	19	89,5%
Fossoyeur(euse)	24	100,0%	18	100,0%
Mécanicien(ne) réparateur(rice) des VP et VUL	18	83,3%	18	100,0%
Paveur(euse) (SFMQ-12/2018)	49	93,9%	18	88,9%
Tuyauteur(euse) industriel	5	100,0%	15	100,0%
Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle	6	100,0%	13	76,9%
Serveur(euse) restaurant	4	25,0%	13	100,0%
Monteur(euse) frigoriste	27	92,6%	10	80,0%
Technicien(ne) frigoriste	6	66,7%	6	100,0%
Coffreur(euse)	2	50,0%	5	20,0%
Conducteur(rice) d'engins de terrassement	5	40,0%	5	20,0%
Opérateur(rice) call center	4	75,0%	4	50,0%
Mécanicien(ne) automatique	28	50,0%	2	100,0%
Premier(ère) chef(fe) de rang	1	0,0%	2	50,0%
Barman(maid)	1	100,0%	1	100,0%
Coiffeur(euse) manager(euse)	2	100,0%		
Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire	4	50,0%		
Total général	3516	76,8%	4229	75,6%

FIGURE 3: Nombre d'épreuves par métier et taux de réussite (2017-2018)

2.1. LES MÉTIERS

En 2018, 45 métiers ont été proposés à la validation des compétences, recouvrant 114 unités de compétence (cf. *Figure 3: Nombre d'épreuves par métier et taux de réussite (2017-2018)*).

Top 5 des métiers les plus validés

En 2017, le palmarès était le suivant :

- Employé(e) administratif(ive) : 581 épreuves
- Aide-ménager(ère) : 513 épreuves
- Conducteur(rice) de chariot élévateur : 454 épreuves
- Technicien(ne) PC&Réseaux : 209 épreuves
- Tuteur(rice) en entreprise : 206 épreuves

En 2018, la situation se présente comme suit :

- Employé(e) administratif(ive) : 1150 épreuves
- Aide-ménager(ère) : 639 épreuves
- Conducteur(rice) de chariot élévateur : 229 épreuves
- Plafonneur(euse) : 180 épreuves
- Aide-comptable : 159 épreuves

Comme les années précédentes, les métiers d'employé(e) administratif(ive) et d'aide-ménager(ère) dominent les réalisations. La validation pour ces deux métiers représente 42% de l'activité de validation pour 2018.

Le métier d'employé(e) administratif(ive) a connu une forte croissance. L'année dernière, moins de septante épreuves séparaient les deux premiers métiers du top 5. En 2018, l'écart est nettement plus élevé, le nombre de validations pour l'employé(e) administratif(ive) valant presque le double du nombre d'épreuves pour le métier d'aide-ménager(ère). Le développement d'un partenariat pour les métiers du Tertiaire en Région Bruxelles-Capitale n'est pas étranger à ce succès du métier d'employé(e) administratif(ive).

La quatrième position est occupée par le métier de plafonneur(euse). Ce métier, qui a fait l'objet d'une

mise en conformité avec le SFMQ, connaît une forte croissance depuis deux ans, du fait notamment du dynamisme des Centres qui le proposent.

En cinquième position, nous retrouvons le métier d'aide-comptable, métier habitué à cette cinquième place, puisqu'il s'y retrouvait déjà en 2016 et en 2014.

Notons enfin qu'en terme d'activité, moins de cinquante épreuves de validation séparent le quatrième métier de ce top 5 des cinq métiers suivants. L'offre de validation se cristallise entre deux métiers fortement mis en œuvre et une petite dizaine de métiers couramment mis en œuvre.

Parmi ces métiers, soulignons le métier de jardinier(ère) qui a connu une forte hausse d'activité. Les projets « Accompagnement court/Long » en Région Bruxelles-Capitale⁵ ont permis d'atteindre ce résultat, en collaboration avec un Centre situé en Région wallonne. En 2019, un Centre pour ce métier sera développé en Région Bruxelles-Capitale, grâce aux impulsions de la Coordination bruxelloise.

En complément des intitulés métiers, nous avons indiqué la date de mise en application des référentiels de validation, suite à leur mise en conformité avec le SFMQ⁶.

⁵ Voir D.1.1. Rapport inter-opérateur – Région Bruxelles Capitale

⁶ Voir 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.

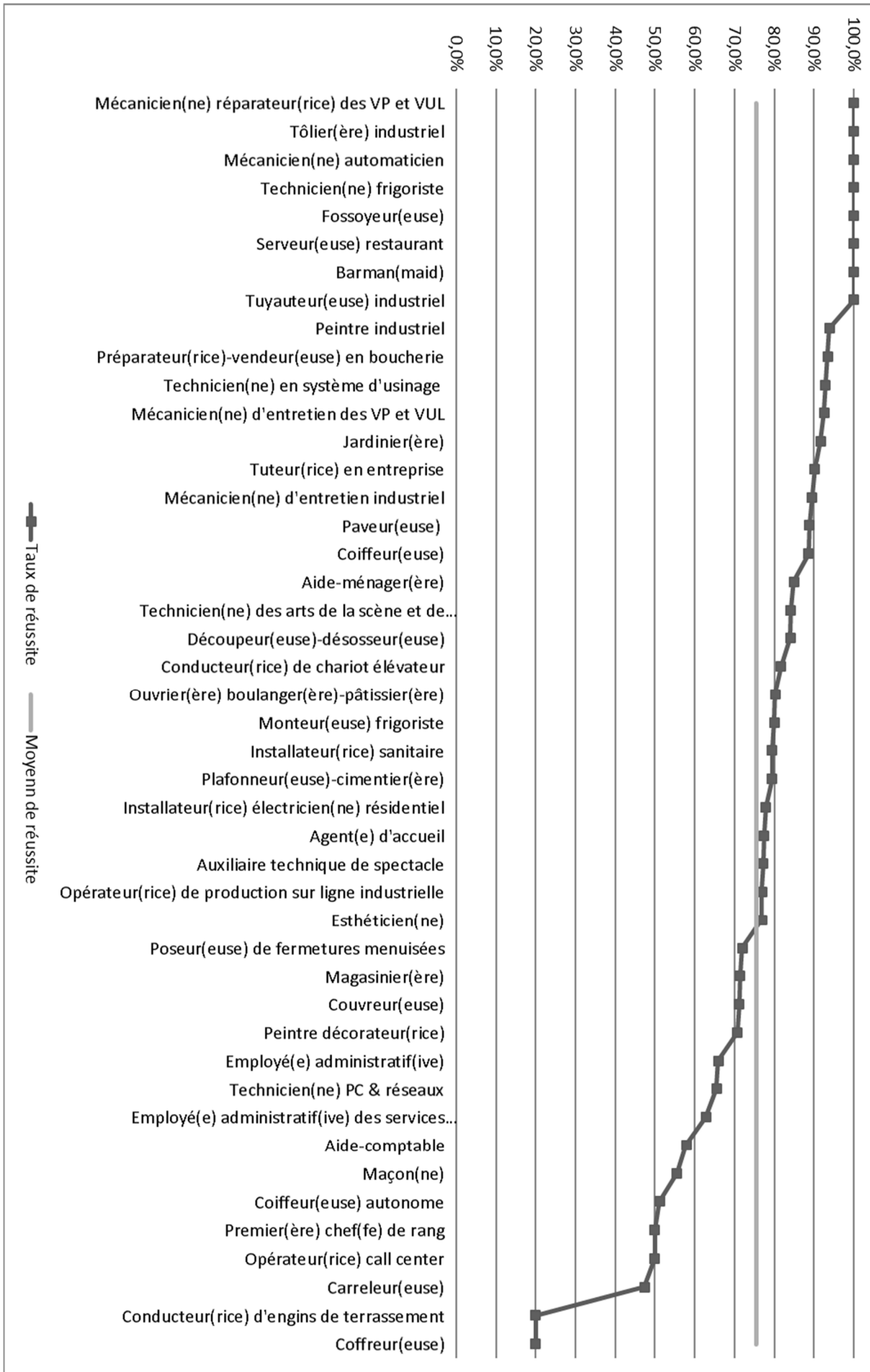


FIGURE 4: Taux de réussite par métier (2018)

2.2. LE TAUX DE RÉUSSITE AUX ÉPREUVES

Le taux de réussite moyen des candidats aux épreuves de validation des compétences s'élève à 75.6% en 2018. Ce taux est en légère baisse par rapport à l'année 2017, qui présentait un taux particulièrement élevé (76.8%) (cf. Figure 4 : Taux de réussite par métier (2018)).

L'année 2017 était cependant caractérisée par un contexte particulier, à savoir un nombre élevé de validation des compétences réalisées dans le cadre de la restructuration Caterpillar. Si nous distinguons les épreuves réalisées dans ce cadre de celles réalisées en Centre de validation, nous obtenons 90.1% de réussite pour les épreuves « Caterpillar » contre 74.9% pour les autres. Partant, nous constatons donc une légère augmentation du taux de réussite en 2018.

Une grande variabilité dans les taux de réussite est toujours constatée (cf. Taux de réussite par métier (2018) – fig. 4). Si huit métiers présentent un taux de réussite parfait, huit autres ont un taux de réussite inférieur à 60%, dont deux particulièrement bas, avec un taux de réussite de 20%.

Ces métiers avec un faible taux de réussite présentent généralement l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes :

- Le peu d'épreuves réalisées pour le métier (ex : Premier(ère) chef(fe) de rang)
- La mise en œuvre d'un nouveau référentiel de validation suite à une mise en conformité avec le SFMQ (ex : Carreleur(euse))
- Activité de validation dans un cadre particulier (ex : Coiffeur(euse) autonome⁷)

Le taux de réussite pour 2018 est de 75.6%, un taux de réussite stable.

2.3. LE TAUX DE PRÉSENCE AUX ÉPREUVES

Le taux de présence aux épreuves de validation des compétences reste élevé. Après s'être établi autour de 80% pendant quelques années, il semble désormais se stabiliser aux alentours de 85%. Il n'a d'ailleurs pas connu d'évolution par rapport à 2017 : le taux de présence pour l'année 2018 est de 85.7%, comme en 2017.

Ce maintien est le résultat de stratégies mises en place par les Centres de validation pour lutter contre l'absentéisme : contacts téléphoniques jusqu'à la veille de l'épreuve, conscientisation du coût humain et financier de l'épreuve lors de l'entretien de préparation, liste de réserve, Les secrétaires et directeurs des Centres recourent souvent à plusieurs méthodes pour favoriser la présence du candidat.

L'augmentation de la valeur d'usage du Titre de compétence et de sa reconnaissance peut également jouer un rôle dans la motivation du candidat à participer à l'épreuve de validation.

Le taux de présence pour 2018 est de 85.7%, un taux de présence qui évolue peu (85.7% également en 2017).

⁷ Dans le cadre du projet BCE. Cf. Objectif Stratégique 5.3. – Continuer le développement de l'articulation Titre de compétence et Certification sectorielle.

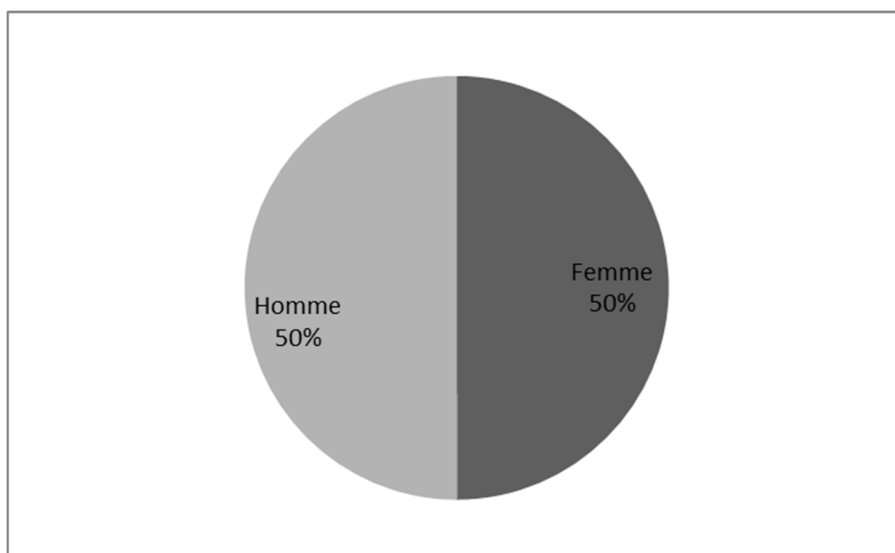


FIGURE 5 : Répartition par genre (2018)

Statut Socio-professionnel	Présent(e)s	%
Chercheur(euse) d'emploi	2522	59,6%
Chercheur(euse) d'emploi indemnisé(e)	1970	46,6%
Chercheur(euse) d'emploi non-indemnisé(e)	552	13,1%
Travailleur(euse)	1180	27,9%
Travailleur(euse) indépendant(e)	190	4,5%
Travailleur(euse) intérimaire	56	1,3%
Travailleur(euse) salarié(e)	934	22,0%
❖ <i>Dont Secteur Privé</i>	551	
❖ <i>Dont Secteur Public</i>	381	
Autres	527	12,5%
Autres	527	12,5%
Total général	4229	100,0%

FIGURE 6 : Statut socio-professionnel des candidat(e)s présent(e)s (2018)

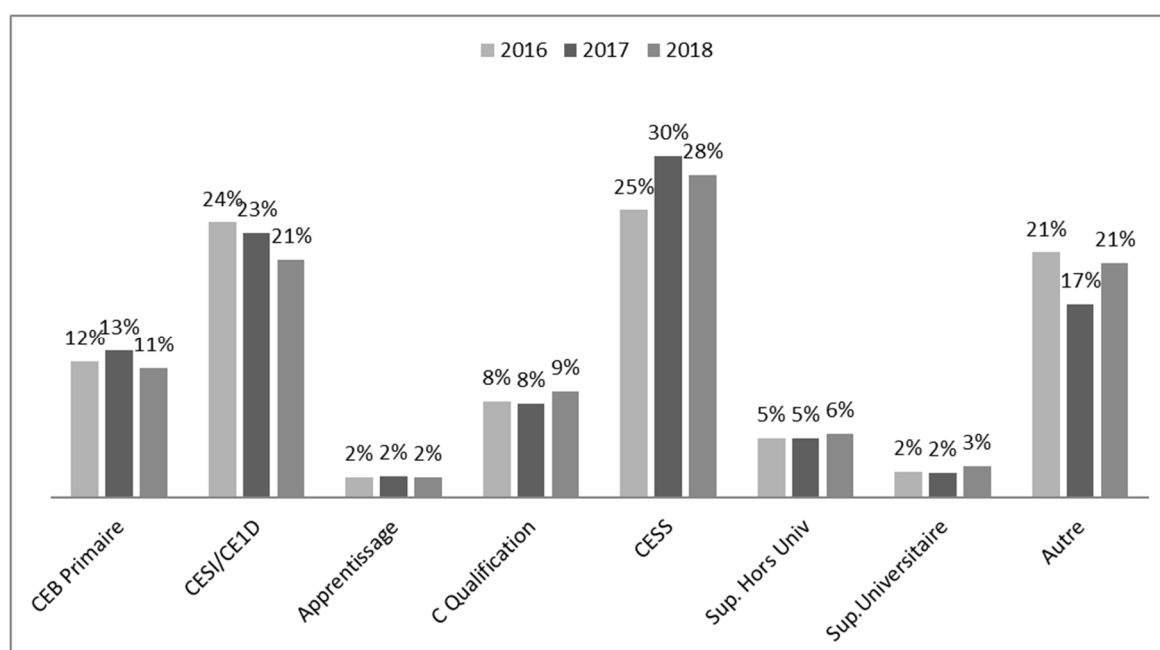


FIGURE 7 : Répartition des candidat(e)s présent(e)s par niveau scolaire (2016-2018)

2.4. LE PROFIL DES CANDIDATS

En 2018, 2825 personnes distinctes ont été inscrites à au moins une épreuve de validation des compétences – en ce compris les personnes notifiées en absence –, pour 2 611 en 2017. Au terme du processus de validation, 2073 personnes ont obtenu au moins un Titre de compétence (1952 en 2017).

2.4.a. LA RÉPARTITION HOMMES-FEMMES

En 2018, à une épreuve près, nous constatons une parfaite égalité en termes d'épreuves passées par des femmes et des hommes. Ainsi, 50% des épreuves ont été réalisées par des hommes et 50% par des femmes. (cf. *Figure 5 : Répartition par genre (2018)*). Ce chiffre, bien que positif au premier regard, est toutefois dépendant de la forte augmentation de validations pour le métier d'employé(e) administratif(ive), métier davantage validé par des femmes (83% de femmes pour 17% d'hommes).

Au regard de l'offre complète de validation, nous constatons que 72% des épreuves de validation passées par des femmes sont relatives à deux métiers : Employé(e) administratif(ive) et Aide-ménagère. Le nombre de femmes validant leurs compétences pour des métiers dits « masculins » reste très faible.

En 2018, une politique de Gender Mainstreaming a été rédigée et une première opérationnalisation a déjà eu lieu⁸.

2.4.b. LE PROFIL SOCIO-PROFESSIONNEL DES CANDIDATS

L'année 2018 conforte les constats dressés en 2017 concernant la répartition socio-professionnelle des candidats à la validation des compétences. (Cf. *Figure 6 : Statut socio-professionnel des candidats présents (2018)*).

Comme l'année précédente, moins de 60% des candidats se sont déclarés « chercheurs d'emploi » (59.7% des candidats en 2018 pour 54.2% en 2017). Les personnes en situation de recherche d'emploi restent le public principal des Centres de validation, avec une augmentation de près de 400 épreuves

⁸ Voir Objectif Stratégique 1.1 – Définir une politique de Gender Mainstreaming

passées par ce public. Néanmoins, la part des personnes en emploi passant une épreuve de validation des compétences continue d'augmenter. En 2018, les personnes en emploi représentent 28% du public.

En ce qui concerne les personnes en emploi, nous constatons la même situation qu'en 2017 : le nombre d'épreuves passées par des candidats s'identifiant comme travailleurs indépendants augmente. Cette catégorie socio-professionnelle représente désormais 4.5% des candidats. Elle est en constante augmentation depuis 2015 (1.7% en 2015).

2.4.c. 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 43% des candidats ayant validé leurs compétences en 2018 ne disposent pas du Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur (cf. *Figure 7 : Répartition des candidats présents par niveau scolaire (2016-2018)*).

La catégorie « Autre », qui a fortement augmenté par rapport à 2017, 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. Un développement sera envisagé en 2019 afin de permettre l'identification de ces personnes, en lien avec les niveaux d'études définis par Actiris⁹.

Depuis 2016, aucun changement significatif ne s'est produit dans la répartition des candidats par niveau scolaire. Le public, bien qu'hétéroclite, conserve une stabilité dans sa répartition.

⁹ https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_help_FR_DE_niveau_d_etude.html

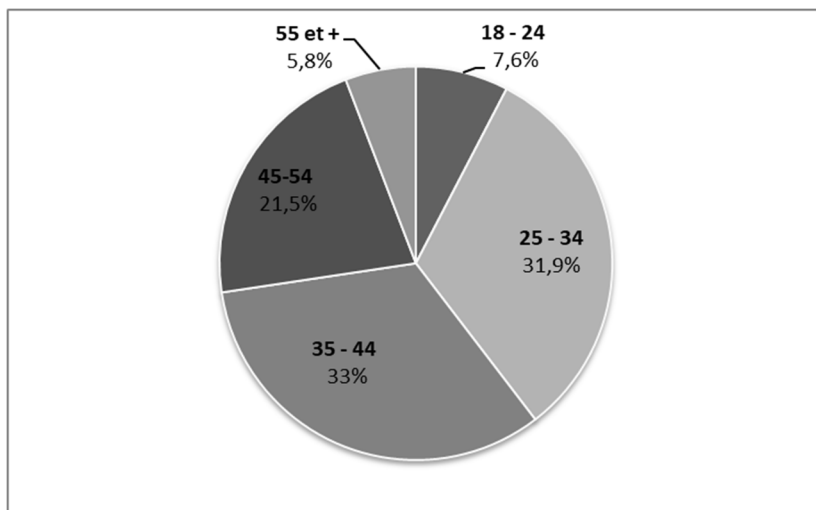


FIGURE 8 : Répartition des candidat(e)s par tranche d'âge (2018)

Bassin des candidats	Demande rencontrée					
	Dans leur instance bassin EFE		Dans la même province		Dans une autre province/région	
	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%
Autres - Non-belge					67	100,0%
Brabant Wallon	97	45,8%			115	54,2%
Cantons de l'est					2	100,0%
Flandre					166	100,0%
Hainaut - Centre	119	30,0%	137	34,5%	141	35,5%
Hainaut - Hainaut Sud	175	44,3%	58	14,7%	162	41,0%
Hainaut - Wallonie Picarde	200	69,2%	60	20,8%	29	10,0%
Liège - Huy-Waremme	101	60,8%	45	27,1%	20	12,0%
Liège - Verviers	35	29,2%	71	59,2%	14	11,7%
Liège-Liège	172	23,7%	512	70,6%	41	5,7%
Luxembourg	47	42,3%	/	/	64	57,7%
Namur	159	42,7%			213	57,3%
Région de Bruxelles-Capitale	939	77,8%			268	22,2%

FIGURE 9 : Rencontre de la demande (2018)

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

La validation des compétences touche toutes les tranches d'âge. (cf. *Figure 8 : Répartition des candidats par tranche d'âge (2018)*). Néanmoins, le dispositif touche davantage les personnes entre 25 et 44 ans. 32% des candidats à la validation des compétences ont entre 25 et 34 ans tandis que 33% ont entre 35 et 44 ans.

En 2018, la moyenne d'âge du candidat à la validation des compétences est de 38 ans, soit un an de moins qu'en 2017. Notons qu'entre 2014 et 2016, la moyenne d'âge n'avait pas évolué et était restée à 37 ans.

2.5. RENCONTRE OFFRE ET DEMANDE

La rencontre entre l'offre et la demande dans les instances bassins Enseignement qualifiant – Formation – Emploi (EFE) varie fortement de bassin en bassin. (Cf. *Figure 9 : Rencontre de la demande (2018)*).

Alors qu'en Région Bruxelles-Capitale, la demande est rencontrée à près de 80% au sein même du bassin, ce pourcentage descend à moins de 25% dans l'instance bassin EFE Liège-Liège. Ce pourcentage est toutefois à nuancer vu la capacité des bassins situés sur la même province de répondre aux demandes. Ainsi, si seul 24% de la demande des candidats résidant dans l'instance bassin EFE Liège-Liège est rencontré dans cette instance bassin EFE, 71% de leur demande est rencontré dans les instances bassins EFE proches (Liège-Huy-Waremme et Liège-Verviers). Ce constat peut également être fait pour les autres instances bassins EFE de la province de Liège ainsi que pour celles situés en province du Hainaut.

Enfin, soulignons que 63% des demandes émanant des candidats domiciliés en Flandre sont rencontrées en Région Bruxelles-Capitale.

3. LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE FORMATION

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

3.1. LES MÉTIERS

En 2018, 3 393 Titres de compétence ont été délivrés via le processus de Reconnaissance des Acquis de Formation, pour 28 métiers distincts, soit 5 métiers de plus qu'en 2017. (cf. *Figure 10 – Titres délivrés via la Reconnaissance des Acquis de Formation (2018)*).

En 2018, le top 3 des métiers pour lesquels le plus de Titres ont été délivrés via la Reconnaissance des Acquis de Formation sont les suivants :

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

Le métier d'employé(e) administratif(ive) reste en tête de ce classement, bien que le nombre de Titres délivrés pour ce métier ait nettement diminué par rapport à 2017. Notons que ce métier d'employé(e) administratif(ive) est également en tête du classement des épreuves réalisées par métier (cf. *Figure 3 : Nombre d'épreuves par métier et taux de réussite (2017-2018)*)

Métiers	2017	2018
Employé(e) administratif(ive)	846	570
Peintre décorateur(rice)	179	302
Carreleur(euse) (106	246
Conducteur(rice) de chariot élévateur	213	233
Maçon(ne)	312	229
Technicien(ne) PC & réseaux	36	227
Aide-comptable	262	224
Magasinier(ère)	429	209
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	334	202
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	528	168
Installateur(rice) électricien(ne) industriel	336	156
Opérateur(rice) call center	140	145
Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux	126	84
Coiffeur(euse) autonome		61
Agent(e) d'accueil		60
Monteur(euse) chauffage central	24	57
Installateur(rice) sanitaire	16	38
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	16	37
Couvreur(euse)		35
Jardinier(ère)	326	30
Esthéticien(ne)		23
Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle	28	17
Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie	12	12
Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire	3	9
Tôlier(ère) industriel	44	7
Vendeur(euse) automobile	15	6
Conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire	4	4
Coffreur(euse)		2
Total général	4335	3393

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

Opérateurs	2015	2016	2017	2018	Total général
Bruxelles Formation	472	995	747	979	3193
FOREM	1422	465	1707	1519	5113
IFAPME	3976	2	1465	508	5951
SFPME	341	376	416	387	1520
Total général	6211	1838	4335	3393	15777

FIGURE 11 : Titres délivrés via la RAF, par opérateur (2015-2018)

3.2. LE PROFIL DES APPRENANTS

En 2018, 1509 personnes ont obtenu au moins un Titre de compétence via le processus de Reconnaissance des Acquis de Formation, soit 433 personnes de moins qu'en 2018.

La moyenne d'âge des personnes obtenant un Titre de compétence – calculée sur base de l'année de fin de formation – est de 31 ans, soit un an de plus qu'en 2017.

La répartition Homme/Femme concernant les personnes ayant obtenu un Titre de compétence via la RAF est de 37.3% de femmes pour 62.8% d'hommes. Cette répartition évolue peu par rapport à 2017.

3.3. EVOLUTION DE LA RAF

Après de fortes variations dans le nombre de Titres délivrés via la RAF (entre 6211 Titres et 1838 Titres de compétence), ce processus de délivrance de Titres de compétence semble se stabiliser aux alentours de 4 000 Titres par an. L'introduction, chaque année, de nouveaux dossiers par les opérateurs de formation ¹⁰ devrait néanmoins permettre une évolution positive constante de la Reconnaissance des Acquis de Formation.

Pour rappel, l'émission des Titres de compétence via le processus de Reconnaissance des Acquis de Formation est dépendant des sorties de formation de chacun des opérateurs et de leur capacité à nous transmettre les données (voir *Figure 11 – Titres délivrés via la RAF, par opérateur (2015-2018)*).

Au-delà des considérations statistiques et organisationnelles, les conséquences pour les personnes en terme d'effets de droits du Titre sur le marché de l'emploi privé et public doivent être prises en considération. Un délai important entre la fin de

formation et la délivrance des Titres via la RAF peut porter préjudice aux personnes dans leur démarche personnelle et professionnelle.

¹⁰ Voir Objectif stratégique 2.1 : Renforcer le mode d'évaluation de la RAF

C. RAPPORT DU CONSORTIUM DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

1. AXES STRATÉGIQUES

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

Assurer une augmentation progressive du nombre de Titres de compétence délivrés pour atteindre 4400 certifications annuelles en 2020 :

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

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

En Région bruxelloise

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

En Région wallonne

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

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

Cette politique d'incitant a néanmoins induit une complexification des procédures organisationnelles et financières. La clôture du plan Marshal au 31/12/2018 comporte un important volet de simplification. Les métiers d'avenir constitueront toujours un facteur de priorisation de la production de la validation des compétences mais ne seront plus déclinés sur le volet financier.

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

La gestion de l'offre

Le travail commencé en 2016 sur l'«**Optimisation de la gestion de l'offre de validation**» (Note au Comité directeur du mois de décembre 2014), par un groupe de travail a défini des objectifs opérationnels et fixé des actions dont la mise en œuvre s'est poursuivie en 2017. Ces actions portaient sur :

- La simplification de l'agrément avec la possibilité d'une extension des lieux de validation au départ d'un Centre agréé

- L'analyse bilan de la mise en œuvre de 31 métiers priorités sur base des données statistiques et définition de pistes d'actions pour améliorer la disponibilité de cette offre. Le suivi de la mise en œuvre de ces actions est réalisé lors des réunions des chargés de mission.
- La professionnalisation des acteurs des Centres avec la mise en place d'une centrale de marché par le Consortium pour les services d'audits externes.

Fin 2017, certaines situations restaient non résolues : nous avons constaté que des candidats abandonnent leur projet de validation de leurs compétences faute de session ou du fait de **délais d'attente trop longs**. Ces situations sont d'autant plus critiques lorsque les unités de compétence recherchées s'inscrivent dans **un projet d'accès à la profession**.

En 2018 dans la continuité de ces travaux, une note invitait les opérateurs à s'engager à garantir l'accès à la validation aux candidats. Cette note « **Offre et droits à la validation** » a été approuvée par le Comité directeur du mois de février 2018. A la demande de celui-ci, un plan de travail visant à approfondir l'opérationnalisation de ces engagements a été mis au point et approuvé (note au Comité directeur du mois de mai 2018).

La synthèse des travaux a été présentée au Comité directeur du mois de décembre 2018. Cette dernière note propose un ensemble d'actions concrètes visant à **soutenir la collaboration inter-Centres et inter-Opérateurs, à favoriser l'accessibilité de toutes les UC des métiers aux candidats** et une prise en charge rapide de leur demande de validation :

- Revoir le contenu et la durée de la formation de base Qualité/Agrément/communication et Gestion des sessions /Val'Id en y intégrant l'importance d'orienter les candidats et l'utilisation des outils disponibles dans Val'Id pour le faire ;
- Organiser un refresh Val'Id à destination des chargés de mission pour qu'ils soutiennent et accompagnent mieux les Centres dans leurs démarches d'information et d'orientation des candidats ;
- Organiser des rencontres entre les Centres mettant en œuvre les mêmes métiers ;

- Faire remonter le principe de la mutualisation dès la demande d'agrément au Comité directeur : modification de documents Qualité pour faire apparaître le choix de UC de l'épreuve à blanc et implication des chargés de mission dans ce choix ;
- Améliorer la communication entre les chargés de mission pour une gestion commune de l'offre (Notamment lors des demandes d'agrément et d'extension métier et/ou site extérieur) ;
- Mettre en place des balises garantissant la faisabilité des épreuves au niveau des référentiels (Limiter la durée, le nombre d'UC, le nombre de critères et les coûts de mise en œuvre) ;
- Accompagner l'appropriation des référentiels par les Centres lors de nouveaux référentiels et favoriser une mise en œuvre concertée des unités de compétence ;
- Valoriser et documenter la collaboration entre Centres ;
- Concentrer les efforts sur les métiers ouvrant l'accès à des droits ;
- Intégrer des objectifs chiffrés de validation des compétences dans les objectifs des Centres de formation des opérateurs et impliquer la ligne hiérarchique dans la validation des compétences.

Le Comité directeur a reconnu l'intérêt du document et souhaité en discuter de manière plus approfondie lors du Comité directeur de février 2019.

Définir une politique de Gender Mainstreaming

L'attention portée par le Consortium aux inégalités en matière de répartition hommes/femmes a été renforcée en 2018 suite à une double impulsion : du FSE d'une part et d'un courrier de la ministre Simonis d'autre part.

Cette attention a conduit à la rédaction d'une politique de Gender Mainstreaming, qui a été soumise à plusieurs instances. Le Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes (CWEHF) a ainsi remis un avis sur le document et apporté des pistes de travail complémentaires.

Par ailleurs, l'ensemble des noms de métiers a été revu en intégrant la féminisation des professions. Deux versions, une version officielle et une version communication, ont été définies, pour répondre aux

différents besoins. Ces éléments ont été intégrés à notre site Internet ainsi qu'à notre plateforme Val'id.

Ce travail sera poursuivi en 2019 et opérationnalisé, notamment à partir des réalisations existantes en termes de Gender Mainstreaming au sein des différents opérateurs de formation.

Préparer l'informatisation de la gestion de l'offre

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

Cette redynamisation signifie une augmentation de documents administratifs à compléter, transférer et gérer. Le processus d'agrément et de renouvellement d'agrément renforce par ailleurs cette charge administrative.

Aussi, considérant la lourdeur administrative des processus, la nécessité d'une meilleure intégration des nouvelles démarches de gestion de l'offre et l'intérêt de replacer la validation des compétences dans son aspect opérationnel et non administratif au cœur des actions des Centres de validation, il a été proposé de développer une nouvelle plateforme informatique, permettant de gérer l'offre de validation de manière plus rapide et plus lisible.

Tout au long du second semestre de l'année 2018, le projet a été analysé et étudié, en concertation avec les différentes parties prenantes au sein de la Cellule exécutive et en relation avec plusieurs Centres de validation. Le projet a fait l'objet d'une présentation aux directeurs informatiques des opérateurs de formation, afin d'avoir leur regard sur l'orientation prise par le projet. Le retour donné a été positif et valide les analyses en cours.

2019 verra le lancement de l'appel d'offre et le début du développement de ce projet.

Améliorer la plateforme Val'id

Dès son développement, la plateforme Val'id s'est voulue une plateforme de travail collaborative, permettant aux Centres de validation de mutualiser l'offre de validation. Afin de mieux répondre aux objectifs attendus et dans la foulée des travaux réalisés par le GT offre, plusieurs développements ont été planifiés,

En terme de planification des sessions, plusieurs difficultés avaient été remontées par les Centres. Pour y répondre, l'agenda de sessions a été adapté afin d'intégrer une information sur les places disponibles. Par ailleurs, l'outil de planning a été revu pour donner une vision plus complète aux Centres de validation.

Le suivi des candidats a également été amélioré, afin de faciliter les échanges entre les Centres.

Enfin, dans ce cadre d'amélioration en termes d'offre, les sites extérieurs de validation ont été formalisés, permettant une harmonisation des informations associées aux lieux de validation et partant, une meilleure communication vers les candidats.

En parallèle, la plateforme a continué d'évoluer afin de s'adapter aux nouvelles réalités communicationnelles et organisationnelles. Ainsi, la base de données a été adaptée afin de reprendre la mention du Cadre Francophone des Certifications sur le Titre tandis que les organismes partenaires se sont vu ouvrir un accès à la plateforme, afin de leur permettre d'encoder des séances d'information.

Produire des statistiques

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

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

Soutenir la communication des Centres de Validation selon un plan d'actions défini

Plusieurs actions de communication ont été menées, via plusieurs canaux et avec le soutien de plusieurs partenaires :

- Pour soutenir les Centres bruxellois, une action de communication à destination des candidats, a été diffusée fin août – début septembre, avec l'aide d'une agence. Celle-ci a

développé des outils adéquats et a diffusé la campagne via des googles ads, facebook ads, des e-mailing et du bannering. Cette action avait pour objectif de faire connaître la validation des compétences (notoriété) mais aussi d'amener des candidats vers des séances d'information sectorielles organisées à cette occasion. Les outils web ainsi que des 20 rolls up, 500 folders, 200 flyers, 100 affiches, 20 totem, 500 fardes ont également été transmis à nos partenaires bruxellois.

Résultats : 4.674.974 impressions des annonces en ligne, 7879 clics et plus de 220 personnes inscrites aux séances d'information.

- Soutien de Bruxelles Formation pour l'organisation de l'inauguration de la Coupole tertiaire (30.03.2018) ainsi que pour le repas des Centres le 25.06.2018
- En Wallonie, soutien du Centre de validation des compétences EPS de Charleroi Sud pour son inauguration (23.01) et mise en place d'un projet pilote avec le Centre Forem de Dinant pour une action avec l'intérim.
- Action presse en collaboration avec le Cabinet du Ministre bruxellois de l'emploi et de la formation dans le Centre Bf Logistique le 23.03.2018.

De nouvelles actions de ce type auront lieu en 2019 en ayant une attention particulière sur les métiers en pénurie et d'avenir.

La participation à plusieurs salons a également permis de soutenir l'action des Centres : Un job à ta porte le 27.02 à Tubize, Rendez-vous Emploi de Libramont le 27.02, Salon Formation d'Auderghem le 1.03, à Ciney le 8.03 à Braine l'Alleud le 22.03, le Festival de la Formation le 15 et 16.05 à Bruxelles, et ainsi que dans le cadre de la semaine européenne des compétences à Bruxelles le 8.11.2019.

A noter également :

- La création d'une page **facebook** qui fin 2018 était suivie par plus de 150 membres ;
- La **diffusion**, en dehors de l'action menée sur Bruxelles, de plus de 3500 folders sectoriels et 2000 flyers génériques, 100 affiches, 500 fardes, 250 classeurs (via les salons et les demandes en ligne, ...);
- Quatre journées de **formations de base** à destination des acteurs des Centres de

validation des compétences, dans laquelle sont intégrées les actions de communication qu'ils peuvent envisager ;

- Une **newsletter** transmise en avril.

A noter également quelques retours presse : Le Soir, 30.03, TV Lux 14.03, Vers l'Avenir Charleroi 24.01, Bx1 01.04, Rtbf 30.03, magazine Interfédé juillet 2018.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1.2 :
PROFESSIONNALISER LES ACTEURS DES
CENTRES DE VALIDATION

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

Dans le contexte de la réflexion sur l'offre de validation dans les Centres, la Célex a introduit en 2018 une proposition de collaboration d'un Centre demandant son agrément par un Centre proposant le métier. L'introduction de cette procédure a été testée pour deux épreuves à blanc : celles de poseur de fermetures menuisées et de couvreur. Les échanges sur les épreuves ont permis de consolider la formation de base des évaluateurs et de clarifier le rôle de l'observateur. Sans être une procédure, cette avancée dans la professionnalisation se poursuivra en 2019.

Actualiser le guide de la guidance

Réalisée en 2014, la première édition du guide a été actualisée afin d'en permettre une plus large diffusion auprès des acteurs des centres de validation. Parallèlement, la Célex a remis à l'agenda des formations continues une journée de formation à la guidance en 2019.

Revoir le guide de l'observateur

Une refonte du guide a été initiée, y compris une clarification des éléments financiers. La refonte du guide est destinée également à professionnaliser et à aider l'observateur dans les différentes composantes de sa fonction. La réflexion se poursuivra en 2019. En effet, entretemps par mandat du comité directeur, un GT examinera la plus-value de l'observateur dans les jurys de validation.

Proposer un refresh méthodo

Une révision de la formation en méthodologie permettant de se saisir des nouveaux enjeux mis en œuvre par le SFMQ a fait l'objet d'une demande des

chargés de mission au comité directeur. Deux demi-journées de formation estivales élargies aux conseillers pédagogiques ont eu lieu pendant l'été. Les évaluations ayant été positives, la Célex propose de reconduire la formation et de l'étendre aux acteurs des Centres de validation.

Assurer la formation Val'id et la formation Partenaire

La formation « Gestion administrative d'une session » a permis à 37 personnes – directeurs ou secrétaires de Centre – de se familiariser avec la plateforme Val'id. Cette formation permet de revoir tout le processus de validation, de l'accueil du candidat jusqu'à l'émission du Titre de compétence, en ayant un regard sur la traduction de ce processus au niveau informatique.

En lien avec le développement de l'Accès partenaire, permettant aux partenaires de Centres de validation de pré-encoder des candidats dans la plateforme, une nouvelle formation a été développée. Ce nouveau module, axé sur la relation entre le Centre et son(ses) partenaire(s), se décline autour de trois thèmes : présentation du dispositif de validation, outil informatique et outils de communication. Une seule formation sur ce canevas a été réalisée en 2018 et un manuel de formation spécifique a été rédigé et mis à disposition sur la plateforme.

Cette formation sera reconduite en 2019.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1.3 : AUGMENTER LA PRODUCTIVITÉ DES CENTRES DE VALIDATION

Augmenter le taux de réussite

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

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

formation en cours ou vers une offre de formation spécifique.

Au-delà des premières initiatives mentionnées dans le rapport de l'an dernier, 2018 a permis de compiler les expériences existantes dans d'autres Centres et impliquant des partenaires variés : Secteurs, Missions locales et autres asbl d'accompagnement de publics fragilisés et d'en développer de nouvelles. L'analyse des pratiques variées en augmentation permettra de modéliser et de reproduire les formules qui fonctionnent.

Le développement des formations de renforcement est abordé systématiquement lors des réunions de comité de suivi avec les secteurs. En effet, l'offre de formations courtes existante à leur niveau peut souvent répondre à des besoins spécifiques des candidats à la validation des compétences. La collaboration avec les secteurs peut prendre différentes formes allant de la mise à disposition de formations existantes, à la création d'une offre spécifique ou au développement d'outils de formation autonome.

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

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

Ainsi un appel à projet (EaSI) lancé en mai par la Commission européenne visait à soutenir des actions dans ce cadre, particulièrement pour la première étape. En automne, le Consortium a participé à un premier séminaire (Mutual learning workshop) organisé à Bratislava, réunissant les acteurs clé de 7 pays/régions d'Europe pour explorer les politiques et actions de mise en œuvre de la

Mission statutaire	Réalisé 2012	Réalisé 2013	Réalisé 2014	Réalisé 2015	Réalisé 2016	Réalisé 2017	Budget 2018	
Personnel	711.852	827.548	813.740	872.685	797.371	848.978	931.245	
Bureau garni	42.021	44.393	49.856	51.762	51.070	46.526	50.377	
Biens et services	14.376	44.290	30.772	17.739	27.771	18.524	29.183	
Communication	41.338	68.264	90.887	40.636	34.688	57.415	20.790	
Déplacements & jetons	19.946	18.409	15.213	14.911	8.572	9.353	8.600	
Production	23.979	80.654	78.940	87.959	80.962	36.497	38.641	
Frais financiers	108	83	269	167	411	427	300	
Investissements	2.728	2.697	2.736	0	0	20	0	
Total Dépenses	856.348	1.086.338	1.082.413	1.085.859	1.000.846	1.017.740	1.079.136	
Mission déléguée								
Gouvernement	Opérateur	Coût Centres	honoraires observat.	frais de déplacement . Observat.	Coût total	Nbre d'épreuves	Coût µ par épreuves	Nbre d'épreuves
Cocof	BFo	103.676,00	19.650,00	3.050,68	126.376,68	580		204
	Evollris	3.012,00	200,00	7,86	3.219,86	20		5
	COACH	15.360,00	800,00	433,18	16.593,18	64		8
	CDR HoReCa	2.288,00	500,00	79,06	2.867,06	8		5
	Total	124.336,00	21.150,00	3.570,78	149.056,78	672	221,81	222
	µ	185,02	31,47	5,31	221,81			
	EFP	6.189,00	2.300,00	432,29	8.921,29	47	189,81	26
	SFPME	7.130,00	0,00	0,00	7.130,00	31		34
	CDR HoReCa	278,00	100,00	7,15	385,15	1		1
	Total	13.597,00	2.400,00	439,44	16.436,44	79	208,06	61
	µ	172,11	30,38	5,56	208,06			
	Total Cocof	137.933,00	23.550,00	4.010,22	165.493,22	751	220,51	283
	µ Cocof	183,79	31,38	5,34	220,51			
RW	FOREM	130.454,00	21.600,00	4.166,39	156.220,39	632		357
	COACH	12.668,00	2.300,00	740,62	15.708,62	82		26
	T-Event	11.705,00	2.200,00	169,04	14.074,04	60		22
	Technifutur	11.414,00	1.100,00	131,26	12.645,26	54		15
	Technobel	6.546,00	0,00	0,00	6.546,00	42		15
	Technocité	5.245,00	1.400,00	572,59	7.217,59	34		12
	TechnoCampus	6.170,00	800,00	276,68	7.246,68	26		12
	Horeca Wallonie	1.898,00	400,00	43,95	2.341,95	7		5
	Total	186.100,00	29.800,00	6.100,53	222.000,53	937		464
	µ	198,61	31,80	6,51	236,93		236,93	
	lfapme	147.140,00	18.800,00	1.890,15	167.830,15	843		196
	Autoform	440,00	100,00	38,18	578,18	2		2
	Epicuris	56.460,00	7.200,00	2.562,23	66.222,23	281		72
	Total	204.040,00	26.100,00	4.490,56	234.630,56	1.126		270
	µ	181,21	23,18	3,99	208,38		208,38	
	Total RW	390.140,00	55.900,00	10.591,09	456.631,09	2.063	221,34	734
CFWB	EPS	261.938,00	48.150,00	4.030,24	314.118,24	1.413		507
	µ	185,38	34,08	2,85	222,31		222,31	
	Total général	790.011,00	127.600,00	18.631,55	936.242,55	4.227		1.524
	µ	186,92	30,19	4,41	221,52		221,52	

FIGURE 12 : Gestion financière (2012-2018)

recommandation. Un second séminaire est prévu pour le mois de mars 2019 afin de faire le suivi.

Vérifier et améliorer l'articulation entre la production des référentiels, agrément des Centres, communication, et la mise en œuvre des référentiels de validation

Faisant suite à des remarques de Centres de validation, une proposition de révision des procédures référentiels a abouti à la rédaction d'une note. Celle-ci regroupe des actions qui permettront de soutenir et de faciliter l'appropriation des nouveaux référentiels par les évaluateurs, ainsi que leur mise en œuvre dans les Centres.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1.4 : AUGMENTER LA PRODUCTIVITÉ DE LA CÉLEX

Structurer et stabiliser la gestion financière

Les chiffres présentés dans la figure 12 constituent les résultats 2018, sans considération de l'origine de la dotation. En Région wallonne, le gouvernement subsidie les épreuves à hauteur de 225,000,00€. Dix-sept métiers, proposés à la validation, étiquetés « Métiers d'avenir », ont été subsidiés sur l'enveloppe PM4.0 par les opérateurs IFAPME et FOREM. Ce subsidie couvre aussi bien les coûts des épreuves que les observateurs

En Fédération Wallonie-Bruxelles, le gouvernement subsidie les épreuves à hauteur d'un quota déterminé annuellement. 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, qui lui est alloué.

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

A l'heure actuelle, le dispositif connaît un essor considérable. Des moyens complémentaires sont rendus nécessaires afin de pouvoir défrayer l'ensemble des validations. Les opérateurs de

formation wallons ont reçu des enveloppes PM.4.0 consacrées pour partie à financer l'excédent en ce qui concerne les métiers en pénurie. Une liste revue annuellement en accord avec les partenaires sociaux précise ceux qui ont accès à cette enveloppe PM.4.0.

Pour ce qui concerne la Fédération Wallonie-Bruxelles, les observateurs sont entièrement financés sur l'enveloppe FSE du Consortium.

Le coût des épreuves varie de 38 à 564 euros en fonction de l'unité de compétence du métier choisi. Le coût des épreuves des métiers les plus validés en 2018, que sont les métiers d'aide-ménager(ère), d'employé(e) administratif(ive) et de technicien(ne) PC réseaux varie de 110 à 180 Euros.

Il faut préciser que les questions de coût du dispositif et du choix de métiers ainsi que celles de l'efficacité et de l'objectif ne sont pas traitées dans ce rapport.

Le nombre de validations a progressé en moyenne de 37,5% entre 2017 et 2018. A l'heure actuelle, le surcroît de travail administratif résultant de cette hausse a pu être absorbé par la Célex en termes de personnel comme de matériel.

Développer un outil de pilotage des actions

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

Mis à jour annuellement, ce tableau, de lecture relativement simple à l'origine, a pris de l'ampleur par la quantité de données qu'il rassemble. En y mettant divers filtres, cet outil a permis d'alimenter en informations pertinentes des groupes de travail sur différentes thématiques.

Participer au projet de Diagnostics croisés

En juin 2017, le projet de Diagnostics croisés, initié en 2014 par une expérience pilote, a été relancé avec la création d'une Cellule de coordination du projet au sein de la Fédération Wallonie Bruxelles. Le Comité d'accompagnement, dont la Célex est membre, a poursuivi ses réunions en 2018.

Pour rappel, le dispositif Diagnostics croisés poursuit trois objectifs :

- Développer des principes d'amélioration continue de la qualité des processus d'évaluation des acquis d'apprentissage qui sont certifiés¹¹ ;
- Rendre les systèmes d'enseignement, de formation professionnelle et de validation des compétences plus transparents, et ainsi augmenter la confiance de part et d'autre ;
- Fluidifier les parcours des apprenants en facilitant la transférabilité des acquis d'apprentissage de l'apprenant et en développant la perméabilité entre les sous-systèmes.

Les 9 diagnostics croisés réalisés en 2017-2018 sur les 10 prévus ont permis d'analyser le processus d'évaluation et de certification des acquis d'apprentissage en vigueur dans 5 établissements scolaires, 4 centres de formation pour les métiers de coiffeur(euse) et de carreleur(euse). Le diagnostic prévu pour le métier de carreleur(euse) dans un Centre de validation des compétences a été reporté en 2019 en raison de l'invalidité de l'évaluateur durant une longue période.

Une enquête de satisfaction menée auprès des établissements visités établit que la grande majorité des établissements perçoit l'expérience comme positive et considèrent que le temps à y consacrer est raisonnable et justifié.

La formation initiale organisée en 2017 a été complétée par des demi-journées destinées spécifiquement aux métiers et aux établissements à diagnostiquer. Une formation « retour d'expérience » à destination des diagnostiqueurs a eu lieu en octobre 2018. Les diagnostiqueurs sont satisfaits du déroulement des visites dans les établissements participants, ce qui signifie que la formation et la préparation des diagnostiqueurs ont répondu aux besoins de leur mission. La deuxième session de formation de 2 jours à l'attention des nouveaux diagnostiqueurs prévue en 2018 a été reportée en mars 2019.

La Coordinatrice de la Cellule a présenté le dispositif à la CODA (Commission consultative et

d'agrément du Consortium de validation des compétences) en mars 2018.

Une vidéo a été réalisée sur le témoignage des diagnostiqueurs et d'un représentant d'un établissement visité pour le métier de coiffeur(euse), l'Institut Saint François de Sales à Ath. La vidéo a été présentée lors des Assises de l'Enseignement et de la Formation professionnelle du 25 janvier 2019.

Pour 2018-2019, les partenaires du projet ont planifié 11 diagnostics et choisi les métiers de coiffeur(euse), charpentier(ère) et mécanicien(ne) d'entretien automobile.

Améliorer les outils du secrétariat

Le secrétariat apporte une aide permanente à sa hiérarchie ainsi qu'aux membres de l'équipe, que ce soit en termes d'organisation de bureau, de gestion du temps, de relations avec des tiers ou encore de suivi de dossiers. Ses missions sont multiples et complémentaires.

Dans le cadre de son processus d'amélioration continue, le secrétariat veille à la construction d'outils efficaces permettant des améliorations concrètes au quotidien.

En tant que premières personnes de contact, le secrétariat réceptionne les demandes et en assure le suivi. Dans ce cadre, le secrétariat souhaite participer aux différents groupes de travail liés à la réflexion portant sur l'offre de validation ou encore sur la réactivité du dispositif afin d'y apporter sa contribution. Pouvoir répondre au public de manière rapide et efficace est une priorité. Dès lors, il s'avère nécessaire de créer de nouveaux outils ou d'améliorer les outils existants.

De plus, le CVDC est un dispositif en continuelle expansion. En collaboration avec la personne en charge de la communication au sein de la Cellule exécutive, une réflexion complémentaire a été menée en vue de repenser l'ergonomie du site et plus spécifiquement le volet portant sur les avantages du Titre. Accueillir et orienter les demandes, assurer une information complète sont autant de points qui requièrent notre attention.

¹¹ Les acquis d'apprentissage soumis à un diagnostic concernent des métiers disposant d'un profil SFMQ (Service francophone des métiers et qualifications).

En tant que support administratif, le secrétariat s'est associé à la mise en œuvre du projet féminisation des noms de métiers. En collaboration avec les Cellules Qualité, Communication et Méthodologie, le chantier est maintenant mené à bien.

L'élaboration de nouveaux modèles de documents reste un point d'attention particulier complété cette année par une composante formation. Parmi les nouveaux documents réalisés apparaît une nouveauté, le guide d'utilisation.

En tant que support logistique, le secrétariat a également participé au groupe de réflexion portant sur la procédure de gestion des réunions d'équipe et en particulier sur la structure de l'ordre du jour.

En tant que support technique, le secrétariat fait partie intégrante du groupe de travail des référents IT. Le travail de gestion informatique des données, l'utilisation de la base de données générale ainsi que l'exploitation de la page Extranet du Consortium restent des outils incontournables en évolution constante et ce, afin de répondre au mieux aux attentes et besoins des utilisateurs.

Développer les compétences

L'évolution des compétences est un domaine incontournable des Ressources humaines. Acquérir et développer des talents et des savoirs au travers d'un parcours collectif et individuel reste une pratique d'importance au sein de la Célex.

Les formations visitées cette année couvrent des domaines variés. Nous retrouvons autant les grands classiques tels que la gestion des tâches, du temps et du stress, la prévention des troubles musculo-squelettique que le domaine informatique avec une formation Outlook en équipe ou encore les soft skills avec l'assertivité.

Veiller à la protection de l'environnement

Dans les actions mises en place au sein de la Célex pour lutter contre le réchauffement climatique, citons la réduction des impressions papier pour certains rapports et guides consultables et téléchargeables en ligne, la possibilité du travail à domicile, l'utilisation de moteur de recherche écologique ou encore les réunions en ligne. Autant d'initiatives porteuses de nombreux avantages du point de vue écologique.

D'une manière générale, l'équipe de la Célex reste soucieuse de minimiser son impact environnemental. La réflexion continue.

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

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

Approche individuelle :

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

Approche collective :

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

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

Introduire et analyser de nouveaux dossiers

L'année 2017 avait été exceptionnelle en terme de nombre de dossiers déposés (17, pour une moyenne auparavant de 5 dossiers par an). Force est de constater qu'en 2018 il n'y a pas eu pour autant de réelle diminution : 14 dossiers ont été traités au cours de l'année.

En terme de nombre total de dossiers RAF, on atteint un total de 95 dossiers déposés depuis le début du dispositif !

A l'exception d'un dossier concernant l'agent(e) d'accueil, tous les autres dossiers concernaient des métiers pour lesquels les référentiels, tant du Consortium que des opérateurs, sont tous basés sur les profils du SFMQ. Pour 3 de ces dossiers, le circuit court a pu être activé.

Vu l'importance des dossiers, un outil a été développé afin de suivre au mieux, autant que faire se peut, les informations liées aux changements dans les référentiels, leur impact ou non sur les

dossiers RAF, les délais à respecter pour garantir la validité des documents compte tenu des changements, etc.

D'autres éléments connexes à la RAF ont été finalisés tel que l'élargissement à de nouveaux opérateurs, un vade-mecum relatif au fonctionnement du dispositif, etc.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2.2 : DIVERSIFIER LES MODALITÉS D'ÉVALUATION

Confirmer l'Approche dossier

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

A la suite des expérimentations réalisées en 2016, un rapport de conclusions a été rédigé analysant les causes du peu de succès engendré par l'évaluation par dossier. Nonobstant les faiblesses mentionnées, le rapport laisse une large place aux perspectives, de la documentation des compétences à l'hybridation dans le cadre de l'accès à la profession. Une méthodologie confirmée permettra de répondre à de nouveaux projets. En 2018, toutefois, aucun Titre n'a été délivré par approche dossier.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2.4. : ELARGIR LA NATURE DES COMPÉTENCES ÉVALUÉES

Participer au projet RECTEC

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

L'origine de la démarche est celui du guide de l'AEFA, qui liste et propose une évaluation de 12 compétences transversales. Les 3 pays membres du partenariat ont mis les compétences transversales citées en contexte et les intègrent dans les 4 premiers niveaux du Cadre européen des Certifications.

Le projet a commencé en septembre 2016 et se terminera le 13 juin 2019, par un colloque à Bruxelles avec présentation d'un guide rédigé par le

Consortium. 4 rencontres transnationales ont eu lieu en 2018, qui ont permis de finaliser le référentiel de compétences transversales Rectec, d'établir un protocole des expérimentations réalisées dans les 3 pays et d'initier la rédaction du guide final, confiée au Consortium.

En ce qui concerne la Belgique, une expérimentation a été menée par Alter Form (centre de formation en insertion socio-professionnelle) sur un public suivant une formation d'aides-soignantes. Les compétences transversales ont été proposées dans une démarche croisée d'auto-positionnement et d'évaluation, : avant de commencer la formation, avant et après chaque stage. L'objectif pour les participantes est de mieux répondre aux attentes en stage, de se préparer aux entretiens d'embauche, tout en évoluant sur les 4 niveaux du CEC proposés.

L'importance accordée à la reconnaissance des compétences transversales, dans une dimension européenne, en fera un point d'attention dans la prochaine Note d'Orientation Stratégique.

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

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

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

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

De nombreux conseillers ont été informés en 2018 :

- Les conseillers de la Cité des métiers le 18.01
- Les partenaires du Centre IFAPME du Luxembourg le 08.02
- Dans le cadre d'évènement à destination des partenaires bruxellois le 27.03
- Dans le cadre de l'inauguration de la Coupole tertiaire, le 30.03

Assurer une information web

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

Le site internet sur lequel des actualités sont régulièrement placées, a accueilli plus de 74.000 visiteurs en 2018 dont plus de 80% de nouveaux visiteurs.

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

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

La mise en conformité du Consortium de validation des compétences avec le Règlement général de

protection des données a été progressivement réalisée et sera poursuivie en 2019.

Un état des lieux des adaptations et développements à prévoir a été rédigé mettant en exergue plusieurs éléments critiques : la rédaction d'une politique de confidentialité, la mise en place d'un registre des traitements, la désignation d'un délégué à la protection des données, la définition de communications adéquates envers l'ensemble de nos publics ainsi que les adaptations nécessaires d'un point de vue informatique

Fin 2018, la politique de confidentialité était prête et accessible à tous via notre site Internet. Début de l'année 2019, l'ensemble des candidats et partenaires de la validation des compétences seront informés sur les traitements effectués à partir de leurs données ainsi que sur leurs droits.

Le registre des traitements prend, lui, progressivement forme. Un relevé de l'ensemble des données et traitements effectués par le Consortium de validation des compétences a été réalisé de même qu'un modèle de fiche de registre des traitements.

Pour nous soutenir dans ce travail, la solution d'un délégué à la protection des données en externe au Consortium a été préférée. La désignation de celui-ci sera effective dans le courant du premier trimestre 2019, via une collaboration avec la Smals.

Enfin, les premières adaptations de la base de données ont été réalisés. Ces travaux devront être poursuivis en 2019.

Intégrer le transfert des Titres de compétence dans la révision de l'accord de coopération

Les travaux de révision de l'Accord de coopération nous ont permis d'étudier les possibilités en termes de transfert des Titres de compétence vers les services publics de l'emploi. Plusieurs rencontres avec des organismes compétents ont été organisées, afin de nous orienter au mieux, tant légalement que pratiquement.

Suite à la publication du nouvel Accord de coopération, les démarches de mises en œuvre effectives pourront être lancées.

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

Afin d'aider les cellules de reconversion et permettre aux travailleurs licenciés et expérimentés de se faire valider, un chronogramme, à destination des acteurs de terrain (opérateurs de formation, partenaires sociaux, etc.), a été réalisé en collaboration avec le Forem. Ce chronogramme permet de visualiser, planifier et agir sur les différentes étapes du processus de validation des compétences intégré à une cellule de reconversion (CR).

Dans la continuité du succès de la validation à Caterpillar, qui a permis de visibiliser le Titre de compétence et de faire connaître le dispositif à nombre d'entreprises et de candidat, plusieurs projets ont été menés auprès d'entreprises afin de dispenser une information sur le dispositif de validation des compétences. Les entreprises rencontrées couvrent divers secteurs, allant de la construction à la logistique, en passant par l'industrie.

Des difficultés de synchronisation entre demande de travailleurs en reconversion et offre des centres de validation des compétences ont été rencontrées et posent un réel problème dans le parcours de réinsertion des travailleurs concernés.

Développer la validation des compétences dans le milieu carcéral

Pour des raisons indépendantes du Consortium de validation des compétences, des orientations différentes ont été prises fin 2017/début 2018 à Bruxelles et en Wallonie.

- **En Région Bruxelles-Capitale** : Une coordinatrice a pu être engagée à temps plein. Les caractéristiques et réalités des prisons bruxelloises ont révélés un important turn-over des détenus entre prisons bruxelloises et prisons flamandes/walloonnes. Non seulement la difficulté d'accès aux détenus était signifiante mais les efforts produits en terme d'information et d'orientation étaient contrecarrés par la mobilité des détenus. Sur base de ces premières conclusions, la

personne en charge a été amenée à réorienter sa fonction. Son remplacement est actuellement en cours.

- **En Région wallonne** : En dehors d'actions bénévoles, aucune action structurelle n'était en place. Dès qu'il en a été informé, le cabinet du ministre Jeholet a dégagé les moyens de manière à ce que deux équivalents temps plein soient engagés par le Forem pour développer des actions de formation et de validation à destination des détenus. Ces actions sont en cours de développement.

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

Les orientations développées par la vade-mecum « Validation des compétences », co-produit par l'AViQ et le CVDC, sont en cours sur le terrain.

Un Centre CFISPA de l'AViQ est en cours de reconnaissance par le Forem pour devenir Centre de validation des compétences pour le métier d'agent(e) d'accueil à Namur.

Un point de situation devra être organisé dans le second semestre 2019 pour faire le point en Région wallonne et entamé des démarches apparentées en Région Bruxelles-Capitale.

Développer des partenariats avec le secteur de l'insertion

Les contacts entre INTERFEDE, FEBISP et CVDC sont maintenus de manière régulière.

La question de la participation de ces instances aux travaux du Codi et/ou de la Coda sont en cours de réflexion.

Le vade-mecum précédemment produit devra être actualisé à moyen terme.

Une action de concertation entre insertion et CVDC dans le secteur de la Construction dans le Hainaut a été mise en œuvre fin 2018, afin de rencontrer une demande de validation non-satisfaite dans cette région.

Partenariat avec les instances bassins EFE

Une collaboration en termes d'échange d'information et de statistiques entre CVDC et Instance bassin est en place et efficiente. D'autres pôles de synergie sont souhaités par le CVDC.

En Région Bruxelles-Capitale, les contacts avec l'instance bassin ont pu être étoffés, notamment grâce à la Coordination bruxelloise.

Le Ministre Gosuin a demandé le soutien du secrétariat de l'IBEFE Bruxelles au monitoring et à l'évaluation des projets pilotes développés dans le cadre du pôle de synergies Alpha-FLE val. L'IBEFE Bruxelles a confié l'évaluation à un expert externe : le Centre de recherche SPIRAL. Sur base de l'évaluation SPIRAL et des informations récoltées lors de ces échanges, le cabinet compte rédiger une note relative à la poursuite du projet en 2019¹².

¹² Les recommandations et conclusions du rapport sont présentés plus en détail dans point D.1.1 - Rapport inter-opérateur de la Région Bruxelles Capitale.

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

La reconnaissance des acquis issus d'apprentissages non-formels et informels est un enjeu majeur pour les travailleurs, mais ne constitue pas pour tous une fin en soi. La possibilité d'accroître sa qualification via un **accès** (tel que prévu dans l'article 20 §4 de l'Accord de coopération) à **une offre de formation ou d'enseignement adaptée** aux compétences maîtrisées peut alors constituer le levier nécessaire tant à l'évolution d'une carrière qu'à la professionnalisation d'un secteur d'activités. De plus, une formation menant à une qualification et qui peut être allégée est moins coûteuse à la collectivité. Ce 4^{ème} axe concerne la **possibilité d'un parcours de formation au sein des opérateurs du Consortium au départ d'un Titre de compétence.**

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

Poursuivre les collaborations avec le SFMQ

Dans la poursuite de cet objectif et en concordance avec ce qui avait été réalisé précédemment, nous avons poursuivi notre implication dans les travaux du SFMQ de différentes façons. D'une part, nous avons participé aux réunions du GT méthodologique du SFMQ portant, entre autres, sur l'évaluation des compétences linguistiques. D'autre part, nous avons participé à plusieurs Chaef. Cette participation sera revue en 2019 suite à la décision du SFMQ, fin 2018, de ne plus nous y inviter sauf sujet exceptionnel.

Intégrer les productions SFMQ

L'input du SFMQ est valorisé au cours de l'actualisation des métiers. Les experts méthodologiques du Consortium assistent au préalable aux Coprofors, dans la mesure des possibilités. Des avis de conformité ont été remis et à la fin de 2018, la Célex pouvait compter sur 23 métiers avec avis de conformité, soit 59 Titres.

Analyser l'appropriation des nouvelles productions par les Centres de validation

Après une période de maximum six mois permettant aux Centres d'adapter le matériel et les locaux avec les nouvelles réalités de l'épreuve, les nouveaux référentiels sont intégrés dans l'offre tandis que les anciens sont retirés.

Une analyse statistique permettant d'évaluer l'appropriation de ces nouvelles productions est réalisée après six mois de mise en œuvre et renouvelée au passage de l'année de mise en œuvre. Cette analyse porte sur plusieurs critères afin d'envisager au mieux l'appropriation des nouveaux référentiels. Elle est toujours effectuée avec un regard avant/après le basculement en portant attention au nombre de :

- Centres mettant en œuvre le métier ;
- UC mises en œuvre ;
- Epreuves réalisées ;
- Titres délivrés.

Développer des dispenses au Jury CESS

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

Des développements sont en cours pour permettre davantage de dispenses d'examen dans la même option.

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

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

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

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

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

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

En 2018, après un travail de préparation initié l'année précédente avec l'Instance CFC, la Célex a introduit 5 dossiers de demande de positionnement dans le CFC pour des niveaux différents. C'est ainsi que les 2 Titres d'auxiliaire technique de spectacle ont été positionnés au niveau 2, le Titre d'opérateur(rice) call center au niveau 3 et les 2 Titres de vendeur(euse) automobile au niveau 4.

La Célex a d'ores et déjà établi un planning des dossiers à introduire en 2019.

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

Une note en vue d'intégrer la question de la reprise en formation dans la nouvelle Nostra a été rédigée à destination de la Coda.

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

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

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

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

Quelques pistes ont été formulées :

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

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

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

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

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

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

L'accès à la profession est en profonde réforme sur base de recommandations européennes et sur base de revendications des partenaires sociaux sectoriels.

La réforme de l'accès à la profession est entre les mains des ministres régionaux de l'économie. Dans le cadre de l'actuelle législature, cette compétence est partagée avec celle de l'emploi et de la formation par le même ministre.

En Région Bruxelles-Capitale, des projets pilotes sont en cours de réalisation et d'analyse dans le secteur de la coiffure, de l'esthétique et de la construction. Il faut espérer que les conclusions de ces projets puissent être reprises dans le cadre de la future législature. Un travail de concertation avec les secteurs est actuellement en cours à l'initiative du cabinet du ministre Gosuin, notamment dans cette perspective.

En Région wallonne, des travaux sont également en cours. Deux axes peuvent être dégagés :

- Que la reconnaissance des TC pour l'accès à la profession soit maintenue telle qu'organisée actuellement.

- Que l'accès à la profession via un jury central puisse se faire via une épreuve plus pratique que théorique telle qu'actuellement organisée.

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

En Région wallonne

Suite à de multiples réunions de travail avec les Cabinets de Monsieur Jeholet, Ministre de l'Emploi et de la Formation, et de Madame Greoli, Ministre de la Fonction publique, avec des représentants de l'administration de la Région Wallonne, avec des représentants de l'IFAPME, du FOREM et du Consortium, des avancées significatives ont eu lieu afin de reconnaître et prendre en considération les certifications professionnelles délivrées par les opérateurs publics de formation et de validation des compétences dans le Code de la fonction publique wallonne.

L'accès à la fonction publique ou parapublique wallonne était, jusqu'à présent, dépendant de la possession d'une certification de l'enseignement. Les personnes ayant obtenu un Titre de compétence ne pouvaient ni postuler ni prétendre à une évolution de carrière pour tout organisme relevant des pouvoirs de la Région Wallonne.

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

Par contre, pour ce qui est des administrations communales et les pouvoirs locaux, la circulaire Furlan ouvre, depuis 2011, la possibilité de valoriser la reconnaissance des compétences certifiées par un Titre de compétence. Une démarche visant l'accès à la fonction publique pour les porteurs de certification professionnelle étant par ailleurs en cours de mise en œuvre en Région Bruxelles-Capitale, les différentes situations ne permettaient pas d'assurer une cohérence d'action en Belgique francophone.

Des inégalités sont donc créées, selon les Régions, entre les citoyens détenant une certification de l'enseignement et ceux qui n'en détiennent pas, et ce même si leurs compétences sont par ailleurs certifiées par une certification professionnelle délivrée par un opérateur public.

Afin de lutter contre ces disparités, un avant-projet d'Arrêté du Gouvernement wallon a été rédigé avec des modifications proposées des articles 19 et 119ter ainsi que de l'Annexe III du Code de la fonction publique wallonne.

Le Gouvernement wallon vise à :

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

Le Ministre Jeholet a requis les recommandations et avis des Membres de la Commission consultative et d'Agrément au même titre que l'avis, par exemple, du Comité de Gestion du Forem.

La Commission consultative et d'Agrément a remis un avis positif à l'avant-projet d'Arrêté. En effet, ce qui est proposé sera favorable tant aux citoyens visés qu'aux institutions concernées et permet de développer une situation « win-win ». Cela ouvre les possibilités à la fonction publique d'engager du personnel ayant des compétences acquises grâce à l'expérience professionnelle et plus uniquement sur base de connaissances scolaires. Une plus grande partie de la population peut également, via cette ouverture, avoir la possibilité de mettre ses aptitudes au service de la société.

Sur base des enseignements tirés du partenariat Pouvoirs locaux wallons et CVDC, il a été recommandé de mettre en place, dans les mois qui suivront l'adoption de l'Arrêté, une stratégie d'information et d'accompagnement des employeurs et des travailleurs concernés.

En Région Bruxelles-Capitale

En Région Bruxelles-Capitale, deux Arrêtés ont été pris en 2017-2018, portant sur la possibilité de recruter des agents porteurs d'un Titre de

compétence. Pour les porteurs d'un Titre de compétence, cela se traduit :

- Au Selor : avoir accès aux examens du Selor pour les niveaux C
- Pour les pouvoirs locaux et communes bruxelloises : avoir accès aux postes de niveau C

Par ailleurs, en Région Bruxelles Capitale, à la demande de la fonction publique régionale, le référentiel de validation pour le métier de contrôleur(euse) des travaux a été produit. Ce dernier est en attente d'être mis en œuvre dans un Centre de validation.

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

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

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

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

- production de vidéos et d'outils de communication, etc. ;
- Des actions pour amplifier la reconnaissance et les **usages sociaux et économiques** du Titre de compétence dans le secteur (reconnaissance des TC au niveau des pouvoirs locaux et régionaux, de la reprise en formation, de l'accès à la profession, de l'accès au Jury Central CESS, de l'accès aux allocations d'insertion pour les moins de 21 ans, etc.).
- **Décider des actions concrètes à mener** en collaboration avec le SFMQ et le secteur pour continuer à développer les usages de la validation des compétences.

Par secteur, les actions suivantes ont été plus spécifiquement développées, notamment en termes de parcours de renforcement.

Volta

Le secteur a produit le dictionnaire illustré trilingue. Il peut être intéressant pour le renforcement des compétences linguistiques dans les métiers de l'électricité.

La maîtrise du RGIE (Règlement général des installations électriques) est souvent un obstacle à la réussite des épreuves en électricité. Dans l'offre de formation organisée par Volta, existe une formation d'un jour sur le RGIE. Il nous semblait que ce module pouvait répondre aux lacunes des candidats à la validation des compétences. Dans le cadre de la convention spécifique avec Volta, il a donc été proposé d'organiser cette formation pour notre public. Elle a eu lieu plusieurs fois, avec un résultat variable mais intéressant.

Le secteur a porté une attention aux difficultés rencontrés par les Centres de recruter des évaluateurs et/ou observateurs. Plusieurs personnes issues du secteur se sont portées volontaires afin de constituer une réserve d'évaluateurs/observateurs. Cette dynamique s'est également développée dans d'autres secteurs (ex : *Alimento*)

Alimento

L'engagement du secteur dans la validation des compétences est resté fort en 2018, que ce soit via son implication au niveau de la validation en entreprise ou dans son souhait de développer de nouveaux référentiels.

En termes de formations de renforcement, deux faiblesses récurrentes ont été identifiées lors des épreuves de validation :

- Règles d'hygiène : un outil est disponible gratuitement en ligne et permet de les réviser (« La mouche dans le potage »). Il s'agit d'un questionnaire qui permet de réviser les règles à respecter.
- Règle de 3 : un outil informatique de révision de la règle avec des exercices contextualisés est en cours de réalisation.

Notons que ces contenus sont intéressants pour des métiers de différents secteurs. On pourrait donc avoir une dynamique intersectorielle, ou du moins un exemple transposable à d'autres métiers.

Cefora

Alors que le Centre de compétence Forem – Logistique La Louvière relance les épreuves de vendeur(euse) automobile, le développement des formations de renforcement est proposé en réponse au faible taux de réussite (60% en 2014 ; 42% en 2015 et 20% en 2016).

Parmi l'offre de formation proposée par Cefora, certaines (courtes) semblent pertinentes. Les discussions ont été entamées pour les rendre accessibles aux candidats à la validation des compétences. Le problème qui se pose est la constitution de groupes de participants suffisants pour organiser le module.

Titres services

Certaines difficultés récurrentes ont été observées chez les candidats à la validation des compétences dans le métier d'aide-ménager(ère). En réponse à cela, plusieurs pistes ont été discutées avec le secteur :

- Remettre aux candidats des guides rappelant des règles, techniques, et conseils : le secteur a créé des guides qui peuvent être commandés sur le site.

- Développer des formations de renforcement en partenariat avec le Forem en Wallonie et avec les Missions locales à Bruxelles.

CRF

Le site du CRF présente plus de 400 formations destinées aux travailleurs des Pouvoirs locaux.

Dans cette offre, certaines pourraient répondre à des besoins dans le cadre de la préparation/remédiation aux épreuves de validation des compétences. Elles ont été identifiées et une sélection a été faite. Il reste à faciliter leur accès pour les candidats et réfléchir à la communication à diffuser.

Par ailleurs, une réflexion sur le financement de ces actions doit être menée pour clarifier qui prendra en charge les frais d'inscriptions des candidats selon leurs profils (travailleurs au sein des Pouvoirs locaux, autres travailleurs, chercheurs d'emploi...)

CP314 (Coiffure, Esthétique)

Le secteur participe volontiers à des projets pilotes et est souvent à l'avant-garde des évolutions.

Tout naturellement la question des formations de renforcement a pris sa place dans les échanges. Ainsi, en concertation avec les différents acteurs de la validation dans les métiers de la CP314, une réflexion est entamée en vue de développer des modules courts répondant aux besoins observés (coloration et permanente).

Woodwize

Faisant suite aux travaux préparatoires réalisés en 2017, une convention a été signée avec ce secteur, incluant une fiche-action portant plus spécifiquement sur la validation en entreprise.

Assurer le suivi et le développement des fiches communication

Cette année a permis de continuer des actions prévues dans le cadre des partenariats/ convention existantes

- Plus de 100 délégués et permanents syndicaux CSC du secteur technologique ont été informés le 23.02 à Liège
- Des délégués et permanents syndicaux FGTB du secteur de la construction ont participé le 20.06 à une séance d'information sur la validation des compétences

- L'article du Soir sur le secteur logistique été notamment diffusé via le secteur
- Une séance d'information à destination d'une vingtaine de patrons membres de Volta a eu lieu le 17.05

Afin de pérenniser un certain nombre d'actions, un envoi d'information spécifique et la newsletter à destination des conseillers a eu lieu en 2018 notamment pour les secteurs de la construction, de l'électricité, de l'alimentaire et de l'industrie technologique. Cette action sera étendue en 2019.

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

Amplifier l'accès à la profession

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

Outre un projet-pilote destiné à remplacer, pour les coiffeurs, le jury central par l'épreuve de validation du coiffeur autonome, des contacts ont été pris avec la fédération des couvreurs pour leur présenter une proposition d'examen. Par ailleurs, une commission de référentiels s'est réunie à trois reprises pour préparer un examen d'esthéticien délivrant une attestation de réussite au jury central.

D'autres développements sont prévus en 2019, tant avec les secteurs déjà concernés par la validation que par d'autres métiers non encore demandés.

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

Développer et mettre en œuvre une stratégie web

(site, réseaux sociaux, campagne de notoriété)

La page LinkedIn du Consortium de validation des compétences continue d'être alimentée et le nombre de personnes qui la suivent augmente en conséquence. Au total, 643 personnes suivent la page LinkedIn et la page Twitter.

Outre les séances d'information mentionnée dans le point 5.2, une séance d'information a été réalisée à destination d'une cinquantaine d'entreprises

bruxelloises, à l'initiative d'Actiris à Molenbeek le 26.06.2019

Tuteur en entreprise

Le GT tuteur en entreprise a permis en 2018 de mettre en place les modalités d'une équipe mobile pour permettre en entreprise de valider leurs travailleurs. Un groupe de travail réfléchira également aux parcours pour 2019 et la communication est revue en tenant notamment compte des changements concernant les réductions ONSS/ primes disponibles.

Une fiche Tuteur en entreprise est ajoutée à celles qui sont prévues pour les comités de suivi avec les secteurs professionnels. Des actions, financements, liens avec les formations, etc. seront donc envisagées secteur par secteur.

European Validation Festival

Soulignons également la participation les 14 et 15 juin 2018 à l'**European validation Festival**. Des témoignages de travailleurs, chercheurs d'emploi, dirigeants et décideurs (Ministre bruxellois de l'emploi et de la formation) ont été repris dans une vidéo construite avec les organisateurs. Un stand

lors du festival a également permis d'échanger, d'informer des partenaires, des entreprises, etc. Du matériel (roll up, A4, document corporate, vidéo sous-titrée) en anglais a été produit et diffusé à cette occasion.

La communication à destination des entreprises prendra un tournant important en 2019 avec l'arrivée d'un équivalent temps plein sur la validation des compétences en entreprise.

2. MISSIONS DE BASE

2.1. DÉVELOPPER DE NOUVEAUX MÉTIERS

5 nouveaux métiers ont été développés par le Consortium en 2018

- Le réceptionniste en hôtellerie
- Le contrôleur(euse) de travaux
- Le paveur(euse)
- L'installateur(rice) électricien(ne) industriel
- Le jardinier(ère) d'entretien

Il est à noter que le métier de paveur(euse), a remplacé celui d'ouvrier(ère) de voirie. Ce dernier disparaît de l'offre de validation.

Depuis 2005, 67 métiers ont été créés par la Célex.

Remarques

- Les 3 premiers métiers sont des métiers non encore traités par le Consortium, les 2 suivants sont des actualisations, d'après les profils du SFMQ.
- Lorsqu'on lit les chiffres de production de la Célex, il faut les comprendre dans le sens de métiers présentés et approuvés par le comité directeur. Il faut y ajouter plusieurs métiers dont les référentiels attendent l'étape du testing avant approbation. L'organisation d'un testing dans un centre de validation peut prendre de 2 à 6 mois, ce qui allonge considérablement l'étape de production approuvée. Ces métiers sont dès lors comptabilisés l'année suivante.

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

Des demandes d'amélioration ont été faites qui ont permis une modification légère des référentiels sans que l'on puisse parler de monitoring (serveur(euse) restaurant, conducteur(rice) de chariot élévateur, esthéticien(ne))

2.3. CONTRÔLER LA MÉTHODOLOGIE DES SESSIONS D'ÉPREUVE

1514 sessions ont été traitées et commentées en 2018. Le traitement englobe tant les remarques méthodologiques adressées aux Centres que les demandes d'amélioration nécessitant un échange avec le président de la Coref.

2.4. PRÉSENTER LA MÉTHODOLOGIE

Dès le début du Consortium, la Célex a accueilli des délégations étrangères. En 2018, elle a accueilli une délégation marocaine et une délégation algérienne pour faire une présentation du dispositif axée sur la méthodologie.

De même une présentation de la validation avec un accent sur les avantages du Titre a été faite au C.I.R.E en avril 2018.

2.5. RÉVISER L'ACCORD DE COOPÉRATION

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

Cette réflexion a été développée dans le courant de la législature 2015-2019. Des contacts ont été pris entre les différents cabinets de telle manière à actualiser les dispositions qui encadrent l'action du CVDC. En 2018, le texte a pu être revu et adapté en collaboration avec l'ensemble des intervenants. La proposition est passée en première et deuxième lecture et sera déposée en troisième lecture début 2019.

2.6. VERS UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE UNIQUE

Depuis la mise en œuvre du Titre de compétence via l'accord de coopération de 2003, les opérateurs de formation ont progressivement développé des procédures de certification des acquis de formation.

A la demande des partenaires sociaux, cette évolution a engendré une procédure de double

certification via la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF). Ce mécanisme, ajouté à ceux issus de la mise en conformité avec les profils SFMQ, engendre une cohérence importante entre certifications délivrées. Ce sont en effet plus de 23 000 Titres de compétence qui ont été délivrés via la RAF depuis 2012.

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

Entamée depuis plusieurs années, la réflexion quant au développement d'une certification professionnelle unique en Belgique s'est poursuivie et amplifiée en 2018. En collaboration avec l'ensemble des opérateurs de formation, des projets pilotes ont été initiés, auxquels le Consortium de validation des compétences a été étroitement associé.

3. PLANS D' ACTIONS

En 2019, le plan d'action prioritaire de la Célex adoptera la structure du projet validé par l'agence FSE pour la programmation 2014-2020. Ce projet partagé par la Célex et les cinq opérateurs de Consortium se décline en cinq axes permettant de consolider et d'amplifier le dispositif de validation des compétences.

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

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

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

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

- Cartographier l'offre de validation et pouvoir la gérer selon les priorités
- Alimenter une gestion de l'offre plus proactive sur base notamment de l'outil de captation des métiers et une exploitation des arborescences métiers
- Répartir au mieux l'offre entre les différents opérateurs et viser une meilleure couverture géographique de la validation
- Développer les unités de compétence peu ou non mises en œuvre
- Favoriser une rencontre harmonieuse entre offre et demande

Objectif stratégique 1.2 : Professionnaliser les acteurs des Centres

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

Objectif stratégique 1.3 : Augmenter la productivité des Centres de validation

- Réduire les écarts de productivité en tenant compte des caractéristiques des métiers et des Centres, par la création et le partage d'outils (reporting, 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
- 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
- Garantir la qualité des démarches Qualité de la Célex
- Améliorer les outils du secrétariat
- Favoriser l'implication du personnel
- Participer au diagnostic croisé
- Préparer et mettre en œuvre la transition au niveau de la présidence et de la direction de la Célex

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

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

- Introduire et analyser de nouveaux dossiers
- Elargir la RAF à d'autres opérateurs

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

- Identifier les outils d'évaluation (compléments à la mise en situation)

- Développer l'Approche Dossier (documentation des compétences)
- Développer l'approche Entreprise

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

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

Objectif stratégique 2.4 : Elargir la nature des compétences évaluées

- Suivre le projet RECTEC

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

Objectif stratégique 3.1 : Assurer une information régulière des conseillers en orientation et 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
- Organiser des visites de Centres à destination des conseillers bruxellois

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

- Mettre en œuvre le transfert des données vers les SPE
- Se mettre en conformité avec le Règlement Général de Protection des Données
- Concevoir, implémenter et mettre en œuvre une application permettant les échanges de données avec Actiris et Le Forem

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

- Resserrer les partenariats avec les Cellules de reconversion et les organismes d'Outplacement
- Accompagner les différents opérateurs (Febisp, CPAS, CTA, ...) pour l'implémentation dans leurs pratiques des vade-mecum et autre outils
- Elargir les partenariats pour les personnes en situation d'handicap
- Etablir les partenariats relatifs aux publics migrants
- Elargir les partenariats avec le milieu carcéral
- Développer des collaborations avec les bassins
- Développer les actions avec les CPAS bruxellois

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

- Mettre en œuvre la deuxième porte de la plateforme informatique Val'id qui permet la préinscription par le conseiller

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

Objectif stratégique 4.1 : Construire une méthodologie partagée visant l'articulation des Unités d'Acquis d'Apprentissage du SFMQ

- Tenir compte de l'évolution de l'accès à la profession dans la méthodologie

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

- Participer au GT Nomenclature

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

- Assurer le positionnement de(s) Titres de compétence dans le Cadre Francophone des Certifications

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

- Visibiliser les reprises en formation suite à l'obtention d'un Titre de compétence

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

- Réguler la validation des compétences en l'articulant avec les dispositifs existants
- Articuler la validation avec les pratiques d'identification et de documentation des compétences

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

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

- Veiller à l'articulation du TC avec les mesures de l'Emploi dans le cadre du transfert des compétences du fédéral aux Régions et Communautés
- S'assurer de l'engagement des partenaires sociaux
- Assurer la réflexion et la mise en œuvre de l'articulation entre Titre de compétence, accès à la profession ainsi que l'accès à la fonction publique

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

- Assurer le suivi des accords sectoriels

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

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

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

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

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

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

- Développer une vision stratégique à destination des acteurs de l'entreprise avec une attention particulière sur les métiers d'avenir
- Participer à la réflexion relative à la CCP

D. RAPPORT PAR RÉGION

1. RÉGION BRUXELLES CAPITALE

1.1. RAPPORT INTER-OPÉRATEUR

1.1.a. RÉALISATIONS EN CHIFFRES

La Région Bruxelles-Capitale en quelques chiffres

- 1404 inscriptions de candidats
- 1194 épreuves réalisées
- 804 Titres de compétence délivrés via Epreuve
- 1366 Titres de compétence délivrés via la RAF
- 67.3 % de réussite
- 12 Centres de validation agréés et actifs en Région Bruxelles-Capitale, sur 14 sites distincts
- 20 métiers mis en œuvre en Région Bruxelles-Capitale, recouvrant 43 unités de compétence

Réalisations 2018

En Région Bruxelles-Capitale, le Fonds d'impulsion a permis de poursuivre les objectifs suivants :

- Augmentation du nombre de métiers agréés et mis en œuvre dans les Centres de validation bruxellois ;
- Développement de nouveaux référentiels métiers pertinents pour le marché de l'emploi bruxellois ;
- Augmentation du nombre de sites de validation, soit via l'agrément de nouveaux Centres, soit via le développement de sites extérieurs de validation ;
- Augmentation des capacités des Centres par un appui financier.

En 2018, les objectifs FSE sont largement atteints. Les opérateurs de validation de la coordination bruxelloise se sont engagés à dépasser les objectifs FSE pour répondre aux objectifs de la Stratégie 2025, en augmentant annuellement le nombre de Titres de compétence pour atteindre 2000 Titres en 2020.

Pour l'année 2018, les objectifs sont les suivants :

- 450 Titres de compétence délivrés via épreuves (dont 307 pour le FSE et 143 pour la S2025) ;
- 1400 Titres de compétence délivrés via la RAF (dont 729 pour le FSE et 671 pour la S2025).

Le nombre de Titre délivrés via épreuves, objectif prioritaire dans le cadre de la Stratégie 2025, sont atteints à 117 % pour l'année 2018. L'objectif 2020 est donc déjà atteint en 2018 et nettement dépassé ! Ce résultat peut être associé aux financements spécifiques soutenus par le ministre de la Formation via la Commission communautaire française.

Comme l'illustrent les résultats quantitatifs, l'activité des Centres de validation bruxellois a littéralement explosé les objectifs en matière d'épreuve de validation (priorité mise par le ministre Didier Gosuin) en passant de 383 en 2017 à 1.194 épreuves en 2018.

Evolution globale

	2014	2015	2016	2017	2018	% obj. FSE atteint (2018)
Centres de validation actifs	9	9	12	13	12	/
Métiers proposés à la validation et actifs	13	13	14	17	20	/
Sessions réalisées	122	126	148	150	388	/
Epreuves réalisés (obj. FSE 2018 : 430 ¹³)	324	337	371	383	1194	278%
Inscriptions de candidats à une épreuve	456	457	466	474	1404	/
Titres délivrés via épreuves (obj. FSE 2018 : 301 ¹⁴)	202	260	261	279	804	267%
Titres délivrés via RAF (obj. FSE 2018 : 729)	510	811	1371	1163	1366	133%

Les épreuves de validation des compétences

Evolution du nombre d'épreuves réalisées

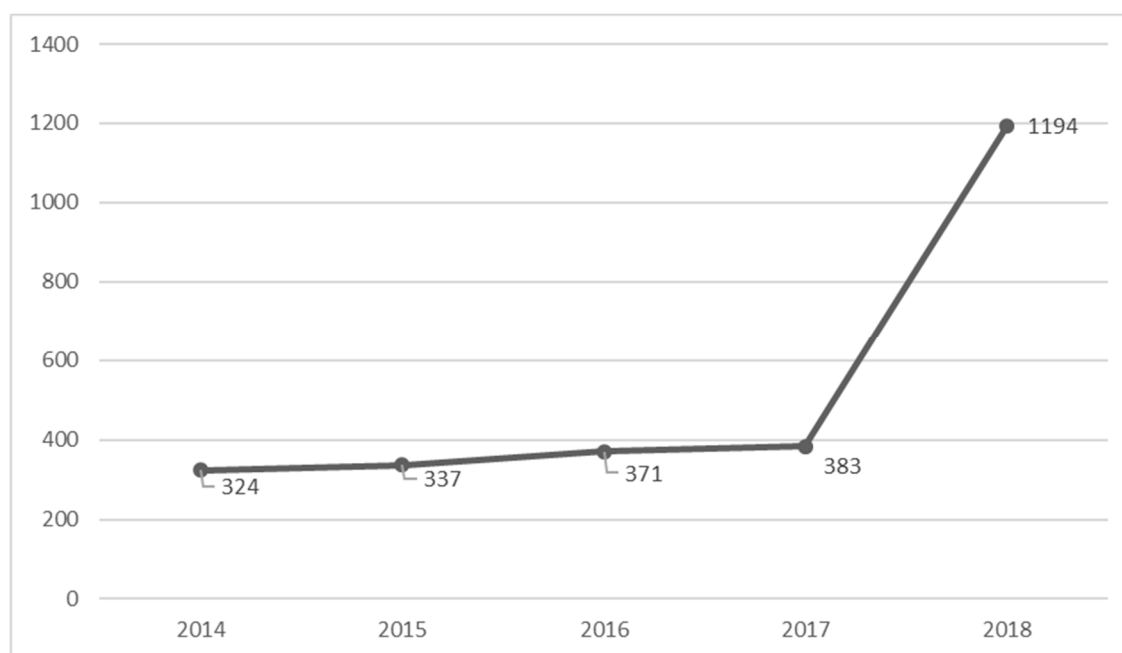


FIGURE 13: Evolution du nombre d'épreuves réalisées en Région Bruxelles-Capitale (2014-2018)

Evolution du nombre de Titres délivrés

¹³ Ne sont pas compris dans ce chiffre les 8 épreuves par approche dossier prévues dans le projet FSE.

¹⁴ Ne sont pas compris dans ce chiffre les 6 Titres de compétence par approche dossier prévus dans le projet FSE.

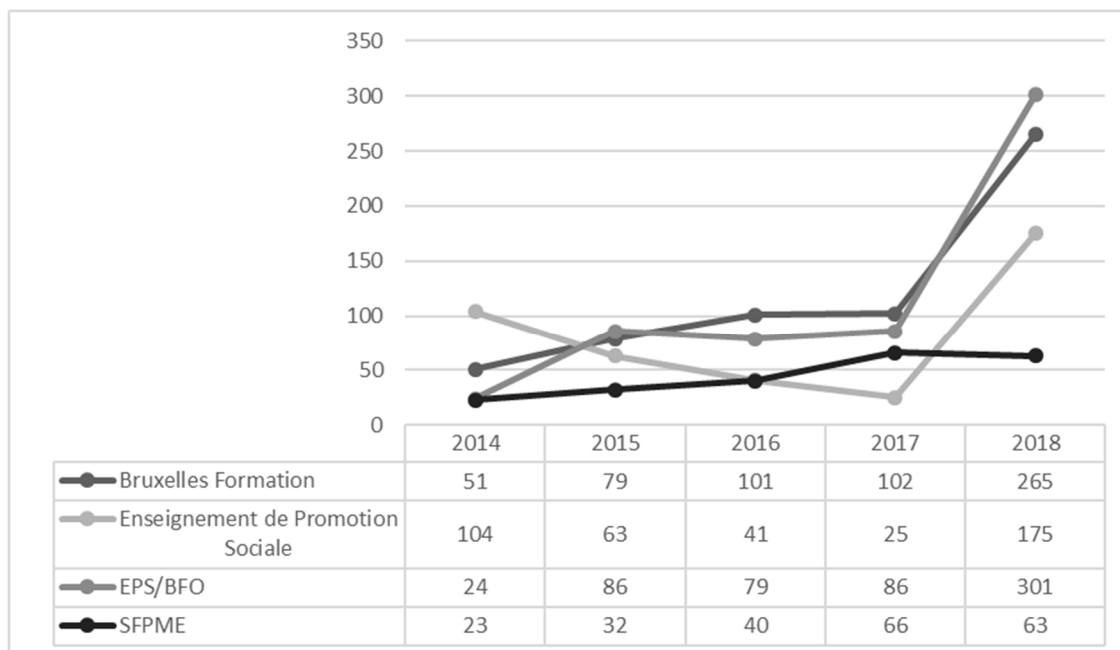


FIGURE 14: Evolution des Titres délivrés en Région Bruxelles-Capitale (2014-2018)

Evolution du taux de réussite

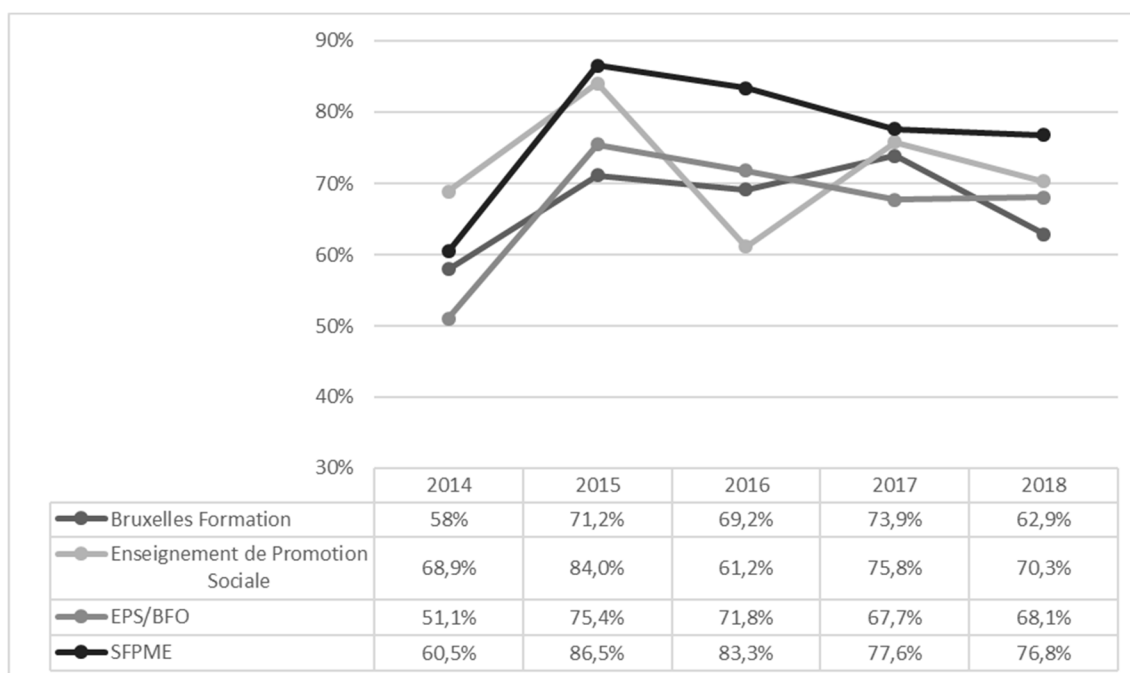


FIGURE 15: Evolution du taux de réussite en Région Bruxelles-Capitale (2014-2018)

Evolution des épreuves par opérateur et par métier

En **gras**, les métiers ayant connu une forte augmentation dans le nombre de validation entre 2017 et 2018.

En *italique et souligné*, les métiers ayant connu une forte diminution dans le nombre de validation entre 2017 et 2018.

Opérateurs / Métiers	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Enseignement de Promotion Sociale	145	75	67	33	249	569
Aide-ménager(ère)	81	44	21	13	150	309
Aide-comptable	43	10	28	10	76	167
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	21	21	16	10	23	91
Serveur(euse) restaurant			2			2
Bruxelles Formation et ses partenaires	141	225	256	265	863	1750
Mécanicien(ne) d'entretien des VP et VUL	19	25	28	43	38	153
Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux					78	78
Carreleur(euse)	9	7	19	15	21	71
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)				20	40	60
Maçon(ne)	12	11	17		7	47
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	8	6	6	8	12	40
Employé(e) administratif(ive)	47	114	110	127	442	840
Conducteur(rice) de chariot élévateur	10	23	33	16	94	176
Coiffeur(euse) autonome			8	15	64	87
Technicien(ne) PC & réseaux	16	14	16	16	20	82
Magasinier(ère)	5	12	17		39	73
Aide-ménager(ère)	15	13				28
Serveur(euse) restaurant			1	3	6	10
Premier(ère) chef(fe) de rang				1	2	3
Barman(maid)			1	1		2
SFPME	38	37	48	85	82	278
Peintre en bâtiment	20	29	29	40	13	131
Tuteur(rice) en entreprise			15	31	34	80
Coiffeur(euse)	18	8	4	13	22	65
Esthéticien(ne)					12	12
Serveur(euse) restaurant				1	1	2
Total	324	337	371	383	1194	2609

FIGURE 16: Evolution du nombre d'épreuves par opérateur et par métier, en Région Bruxelles-Capitale (2014-2018)

La Reconnaissance des Acquis de Formation

Opérateurs	2014	2015	2016	2017	2018	Total général
Bruxelles Formation	510	472	995	747	979	3703
SFPME		341	376	416	387	1520
Total général	510	813	1371	1163	1366	5223

FIGURE 17: Evolution de la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF) en Région Bruxelles-Capitale (2014-2018)

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

Gérer et dynamiser l'offre de validation

La stratégie 2025 et le fonds d'impulsion ont permis de prendre différentes mesures pour gérer et dynamiser l'offre de validation en Région bruxelloise au rang desquels :

- La collaboration avec Brulocalis pour consolider leur plan d'action portant sur la place de la validation des compétences dans un parcours d'insertion des travailleurs sous statut art.60. Dans ce cadre, Brulocalis a mis en place une convention entre les différentes parties reprenant une description de fonction, un plan d'acquisition de compétences et d'accompagnement et la validation des compétences s'il échoue
- A la demande du cabinet Laanan, le groupe de travail composé des chargés de mission validation et de partenaires de l'enseignement et de l'insertion socioprofessionnelle a étudié l'opportunité d'ouvrir un centre de validation pour les métiers verts, une note a été remise au cabinet qui attend un complément d'informations financières.
- La coupole tertiaire a été inaugurée. Elle rassemble l'ensemble des opérateurs bruxellois. L'Enseignement de Promotion sociale s'implique via l'EPFC qui propose les métiers d'employé(e) administratif(ive) et d'aide-comptable. Quant à Bruxelles Formation, c'est le pôle bf.bureau& service qui propose des épreuves pour les métiers d'employé(e) administratif(ive) et d'employé(e) administratif(ive) des services commerciaux. Bruxelles Formation a par ailleurs consacré 1ETP à la coordination de la coupole ce qui a permis de développer l'offre du Centre avec des résultats impressionnants. La pierre angulaire de cette réussite consiste dans la création d'un parcours qui articule des séances d'information, des guidances approfondies, des modules courts de renforcement avant l'épreuve et un calendrier

fourni d'épreuves de validation pour ces 3 métiers très demandés à Bruxelles.

Le fonds d'impulsion 2017-2018 a également permis un développement des Centres de validation via :

- L'engagement de Ressources Humaines supplémentaires, pour dynamiser et coordonner des partenariats, gérer l'offre de validation, organiser les sessions et les épreuves de validation ;
- La réalisation de travaux d'aménagement spécifiques à la validation ;
- L'équipement de Centres en matériel supplémentaire et répondant aux besoins des Centres ;
- Une campagne de communication, gérée par la Cellule exécutive¹⁵.

Au total, ce sont 546.657€ qui ont permis de déployer la validation des compétences en 2018. Il faut noter à cet égard que les moyens obtenus ont été concrètement mis à disposition des bénéficiaires début 2018.

Communiquer vers les Centres

En matière de communication interne et externe, deux actions ont été menées :

- Une **journée des Centres** a rassemblé les Centres de validation et leurs partenaires. Cette journée se voulait festive et a permis à tous de se rencontrer et échanger dans un contexte moins formel.
- La communication aux Centres de validation des PV, ordre du jour et documents des réunions de la coordination bruxelloise de la validation au niveau stratégique, leur a permis d'être au courant des objectifs et des orientations décidées.

¹⁵ Voir Ojbjectif stratégique 1.1 : Gérer et dynamiser l'offre de validation

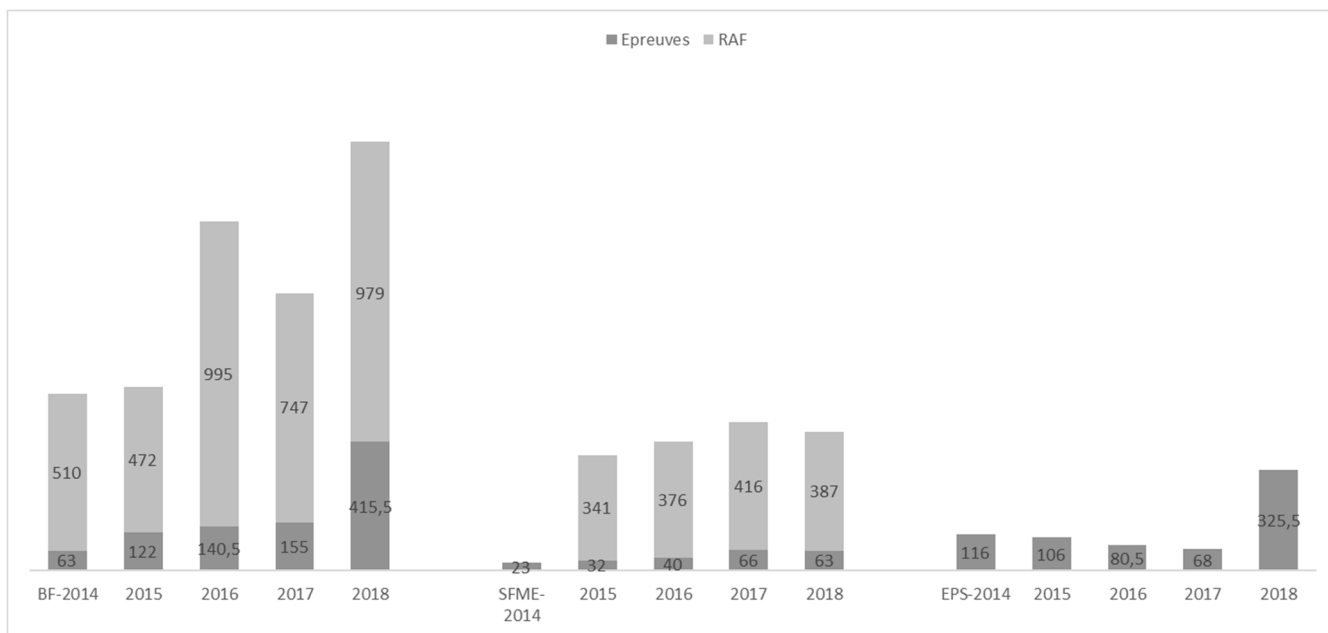


FIGURE 18 : Titres délivrés par opérateur et processus (2014-2018)

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

Assurer la présence de la validation des compétences au sein de la Cité des métiers

Pour renforcer l'orientation des publics vers la validation, une personne a été engagée au sein de la coordination bruxelloise et détachée à la Cité des métiers.

Les conseillers de la Cité des métiers sont amenés à informer sur la validation des compétences. Ceux-ci peuvent également diriger les personnes intéressées vers la permanence « Validation des compétences ». De mars à décembre 2018, la Cité des métiers a informé **365 personnes** au travers les activités collectives portant sur la validation des compétences. Sur 365, **331 personnes ont participé aux** activités à destination du **public** et **34 personnes ont participé aux activités** à destination des **conseillers et autres partenaires**.

Depuis mi-mai, l'attachée validation mène des actions de communication, d'information, d'animation et de suivi de projets auprès des partenaires engagés dans le dispositif de Validation des Compétences. Au sein de la Cité des métiers, l'attachée participe et anime des séances collectives d'informations généralistes et ciblées. L'attachée validation réalise également, sur rendez-vous, une permanence validation des compétences.

Les différentes tâches effectuées par l'attachée Validation au sein de la Cité des métiers :

- Présence au sein de la Cité des métiers
- Permanence sur rendez-vous tous les mardis après-midi aux demandes d'informations concernant la validation des compétences. Réponse aux demandes d'informations concernant la validation des compétences adressée par téléphone, par mail ou via le site Bruxelles.
- Participation aux séances d'information validation des compétences organisées tous les derniers jeudis du mois (excepté en décembre). Lors de la séance, une information générale est donnée aux participants.
- Les personnes intéressées, peuvent par la suite, rencontrer un conseiller en entretien individuel. Les conseillers évaluent la pertinence de sa démarche de validation en fonction de son projet et de ses compétences. En cas de conclusion positive, les conseillers donnent aux candidats les informations pratiques relatives aux Titres de compétences, aux outils de positionnement et aux centres de validation.
- Participation aux séances d'informations ciblées organisées mensuellement pour les métiers du tertiaire. Cette séance d'information est animée en partenariat avec le centre de validation des compétences et éventuellement la mission locale de la Ville de Bruxelles. Lors de celle-ci, une information générale est donnée aux participants par le conseiller Cité des Métiers et les informations spécifiques par le centre de validation des compétences. La séance est suivie d'une guidance réalisée par le Centre. Le responsable de centre propose différentes actions au candidat. Si le candidat est prêt, le responsable de Centre l'inscrit à une épreuve. Si le candidat a besoin de rafraîchir ses compétences, il lui propose un ou plusieurs module(s) refresh. Si le participant a besoin d'une formation plus longue, il est orienté vers les conseillers de la Cité des métiers. Enfin, si le participant a des besoins plus spécifiques, il est orienté vers une mission locale.
- Participation aux séances d'information en partenariat avec les centres de validation dans le cadre de la campagne digitale du Consortium de validation des compétences.
- Participation aux séances d'information en partenariat avec Actiris dans le cadre du projet pilote « études à l'étranger sans équivalence » anciennement dénommé « GT autres études ».
- Organisation d'un tour en bus des centres de validations des compétences à destination des partenaires d'organismes d'insertion socioprofessionnelle/mission locale, d'Actiris et de Centres publics d'action sociale. Cette journée permet de rencontrer des acteurs de la validation des compétences (responsable de centre, chargé de mission, évaluateur, Chargé de partenariat), de visiter le Centre de validation de bf. Construction et le Centre de

validation des compétences de l'EPS Bruxelles-ouest.

- Participation au salon congrès Asblissimo du 7/12/18.
- Participation aux briefings et aux réunions

Contribuer au projet « Autres études »

Suite au constat que 42% des chercheurs d'emploi sont repris dans la catégorie « **Autres études** »¹⁶ de la base de données d'Actiris, une étude a été initiée en 2017 afin de :

- Poser un diagnostic et
- Amorcer un travail spécifique portant sur l'offre et l'accompagnement de ces publics.

Actiris a mené cette étude avec la collaboration des chargés de mission des opérateurs de validation et leurs Centres de Validation. Les métiers concernés étaient serveur(euse) en salle, maçon(ne), installateur(rice) électricien(ne) résidentiel, employé(e) administratif(ive) des services commerciaux, employé(e) administratif(ive) et aide-comptable.

Les résultats attendus étaient de toucher environ 2400 chercheurs d'emploi. Il avait été estimé qu'aux termes de ce processus, 8 à 10% de ces chercheurs d'emploi devaient sortir avec un Titre de Compétence. Ces résultats n'ont pas été atteints.

Actiris, pilote de ce projet, a remis une note adressée au ministre de la Formation reprenant une série de points d'attention :

- D'importants moyens ont été déployés (en termes d'effectif et de méthodologie) pour réaliser le travail de vérification des critères de pré-sélection des candidats qui ont permis d'arriver à certains constats, notamment le peu de fiabilité à accorder à des données déclaratives portant sur le niveau des compétences acquises des CE ;
- La nécessité d'avoir une personne qui coordonne les étapes et les échanges dans une telle démarche où différents intervenants sont concernés, en matière de communication et de capacité des opérateurs de validation à pouvoir rencontrer la demande.

Accompagner les publics

En Région Bruxelles-Capitale, sous l'impulsion du cabinet du ministre de la formation professionnelle et à l'issue des projets pilotes de 2016-2017, la coordination bruxelloise de la validation des compétences a soutenu le développement du projet Alphaval (rebaptisé AlphaFleval pour mieux cibler les publics) et octroyé un subside de 265.000 euros.

Ce projet vise à développer un partenariat entre un opérateur d'accompagnement (en l'occurrence une mission locale), un opérateur de formation/enseignement en français orienté métier, et des Centres de validation agréés au service des candidats ayant des compétences suffisantes dans une partie de métier, mais rencontrant une série d'obstacles (français, gestion du stress) venant freiner ses chances d'accéder à l'épreuve de validation et ainsi d'augmenter ses chances d'obtenir un Titre de compétence.

La coordination bruxelloise a coordonné et impliqué dans le suivi du projet les Missions locales participantes, l'IBEFE Bruxelles, Actiris, Bruxelles formation, les établissements de promotion sociale, la COCOF, la FeBISP. Dans le cadre du projet, la coordination bruxelloise a organisé 5 comités de pilotage et des réunions avec les Missions locales.

Les Missions locales pour l'emploi d'Etterbeek, Ixelles, Molenbeek, Schaerbeek et Saint-Gilles ont participé au projet. Elles ont mis en place un accompagnement comportant différents modules dont du français orienté métier/validation, de la gestion de stress.

Cet accompagnement était proposé pour 7 métiers : aide-ménager(ère), plafonneur(euse)-cimentier(ère), carreleur(euse), peintre décorateur(rice), ouvrier(ère) de voirie, jardinier(ère), conducteur(rice) de chariot élévateur.

De janvier à décembre 2018, 343 personnes ont été informées de l'existence de ce projet par les cinq missions locales participantes. Les objectifs prévus ont été largement atteints, vu que les missions locales s'étaient engagées à informer entre 150 et 300 personnes et d'accompagner entre 75 et 100 personnes à s'inscrire dans un Centre de validation.

¹⁶ Chercheurs d'emploi ayant suivi des études à l'étranger et ne disposant pas d'équivalence de diplôme.

Ce projet a fait l'objet d'une évaluation par un consultant externe. En mars 2018, le Ministre a demandé le soutien du secrétariat de l'IBEFE Bruxelles au monitoring et à l'évaluation des projets pilotes développés dans le cadre du pôle de synergies Alpha-FLE val. L'IBEFE Bruxelles a confiée l'évaluation à un expert externe : le Centre de recherche SPIRAL.

Plusieurs recommandations ont été retenues dont notamment :

- Définir les publics cible
- Associer en amont tous les acteurs concernés
- Privilégier le modèle de la réinsertion
- Allonger la durée des modules hybrides
- Externaliser les cours de français orienté métier
- Désigner des référents validation
- Définir un pourcentage maximum de candidats à l'emploi
- Simplifier les instructions et les questions théoriques
- Revoir les outils
- Améliorer la visibilité de la validation et des futurs projets

La coordination bruxelloise de la validation a participé à une réunion organisée par l'IBEFE Bruxelles rassemblant toutes les parties prenantes du projet. Sur base de l'évaluation SPIRAL et des informations récoltées lors de ces échanges, le cabinet compte rédiger une note relative à la poursuite du projet en 2019.

1.1.c. PLANS D' ACTIONS 2019

Actions prévue de septembre 2018 à décembre 2019

Renforcer l'offre de validation existante sur Bruxelles

Actions prévues
Instruire un dossier sur la possibilité de développer une infrastructure autonome pour les métiers de bouche (boulangerie et boucherie)
Instruire un dossier sur la possibilité de développer une infrastructure supplémentaire pour le métier de peintre décorateur
Proposer l'organisation d'une journée de travail pour réfléchir , d'une part sur les métiers TIC et d'autre part sur la transition numérique en vue de proposer via le CESRBC une offre de validation à la CODA

Développer une nouvelle offre de validation sur Bruxelles

Actions prévues
Présenter à la Coordination bruxelloise Stratégique un état des lieux comparatif de l'offre de validation de compétences qui englobe les formations qualifiantes et les parcours de valorisation.
Appuyer et dégager les moyens budgétaires nécessaires au développement d'un Centre de VDC pour les métiers verts.
Instruire un dossier sur la possibilité de développer une offre de validation pour les métiers des arts du spectacle.
Articuler le projet d'accompagnement des art.60 par l'Erap et la gestion des épreuves de validation dans les Centres de validation.
Instruire un dossier sur la possibilité de développer une offre de validation pour le service public.

Entretenir et pérenniser les partenariats existants

Actions prévues
Concerter les actions de terrain en vue d'établir les modalités de collaboration (modélisation).

Développer de nouveaux partenariats

Actions prévues

Instruire un dossier sur la possibilité de développer une offre de validation pour le public alpha.

Développer une stratégie de validation avec le service PHARE (public en situation de handicap).

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

Actions prévues

Rendre visible localement l'existence des Centres VDC (création d'outils tels que catalogue validation, capsules, vidéo dans salles d'attente, animations diverses interactives avec les publics).

Développer une stratégie d'approche des entreprises.

Négocier un budget communication pour l'offre et la demande de validation bruxelloise.

1.2. RAPPORT DES OPÉRATEURS

1.2.a. BRUXELLES FORMATION

Gestion globale du projet validation

Processus management

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

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

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

Cette collaboration renforcée s'inscrit dans la **mission de Régie de Bruxelles Formation** qui s'articule autour de quatre axes principaux (cf. article 10 du Contrat de gestion 2017-2022) : la régulation de l'offre, la sécurisation des parcours, la garantie de la qualité des formations et la certification, ainsi que le développement des partenariats. Bruxelles Formation envisage sa mission au service des usagers, bénéficiaires finaux des actions de formation et de validation, intégrée autour des quatre axes parfaitement articulés les uns avec les autres, et ce dans un état d'esprit extrêmement collaboratif avec les différents acteurs du monde de la formation, de l'emploi et de l'enseignement.

Le **Fonds d'impulsion**, déployé par le Ministre bruxellois de la formation professionnelle depuis novembre 2017, a permis et permet le financement de moyens supplémentaires afin d'augmenter significativement les épreuves de validation des compétences en Région bruxelloise.

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

- Article 9 :

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

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

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

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

- Article 10 :

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

- Article 11 :

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

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

	Prévu (FSE) :	Réalisé :
Sessions de validation réalisées	/	216.5
Inscriptions aux épreuves	/	723
Candidats présents	250	642
Taux de présence	/	88.8%
Titres délivrés suite aux épreuves	175	415.5
Taux de réussite	70%	64.7%
Titres délivrés via la RAF	600	979

FIGURE 19 : Réalisations BF - 2018

Métiers	Sessions réalisées	Nb de candidats inscrits	Nb de candidats présents	Nb de Titres délivrés	Taux de réussite
Employé(e) administratif(ive)	26.5	247	221	150.5	68.1%
Conducteur(rice) de chariot élévateur (SFMQ-09-2018)	95	95	94	71	75.5%
Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux	11	91	78	49	62.8%
Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	22	47	38	35	92.1%
Coiffeur(euse) autonome	8	75	64	33	51.6%
Magasinier(ère)	23	45	39	28	71.8%
Plafonneur(euse)-cimentier(ère) (SFMQ-06/2016)	10	49	40	15	37.5%
Technicien(ne) PC & réseaux	5	21	20	14	70%
Carreleur(euse) (SFMQ-10/2017)	5	24	21	6	28.6%
Serveur(euse) restaurant	4	6	6	6	100%
Maçon(ne) (SFMQ - 03/2017)	3	8	7	4	57.1%
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel (SFMQ-09-2018)	3	13	12	3	25%
Premier(ère) chef(fe) de rang	1	2	2	1	50%
Total	216.5	723	642	415.5	64.7%

FIGURE 20: Réalisations par métier - BF - 2018

*dossier unique et en optimisant le processus d'envoi vers la formation et/ou la **validation**.*

Processus finances - Finances opérateur 2018

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

- L'implication des équipes de terrain et la mise à disposition de l'infrastructure, du matériel et de l'outillage dans les Centres pour mettre en œuvre les épreuves de validation.
- Le détachement de 3 personnes au sein de la cellule exécutive afin de soutenir les développements méthodologiques, de coordonner la validation à Bruxelles et mener des actions de communication, d'information, d'animation et de suivi de projets auprès des partenaires engagés dans le dispositif de Validation des Compétences.
- Les prestations d'une chargée de projets, d'une chargée de mission et d'une assistante administrative pour soutenir les actions de validation dans les Centres de Bruxelles Formation et ses partenaires.
- Une personne à la coordination du Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire (aussi appelé 'Coupole Tertiaire').
- Un agent informatique pour coordonner le laboratoire accueillant les épreuves du Technicien(ne) PC & Réseaux.
- Les prestations des évaluateurs en interne, ainsi que le renforcement de l'équipe par la sollicitation d'experts externes.
- Le support administratif au sein des Centres de validation.
- La production d'outils de communication ou la contribution à des événements visant à augmenter la notoriété du dispositif auprès du public, à outiller les partenaires ou à réunir les acteurs de la validation à Bruxelles.

- La mise en œuvre de modules de préparation à la validation afin de renforcer les compétences des candidats.
- Le financement des audits externes de ses Centres pour assurer la qualité du service.
- L'implication de ressources humaines internes en charge du support pédagogique au travers de leur participation aux commissions de référentiel et au dispositif de la RAF.

Estimations des montants valorisables pour 2018 suivant la piste d'audit répondant aux exigences du FSE :

- RH : 440.000 €
- Actions spécifiques : 37.355 €

À cela s'ajoutent les dépenses présentées par BF dans le cadre du Fonds d'impulsion consommé entre le 1er janvier 2018 et le 15 novembre 2018 :

- RH : 37.898,81 € (jusqu'en octobre inclus)
- Actions spécifiques : 182.214,75 €

À l'heure où nous écrivons ce rapport d'activité, un deuxième Fonds d'impulsion a été alloué par le Ministre Gosuin aux opérateurs bruxellois, pour un montant de 411.000,00€ à consommer entre le 16 novembre 2018 et le 31 avril 2019.

Réalisations en chiffres

Récapitulatif de l'offre

- 7 Centres de validation
- 13 métiers actifs
- 23 unités de compétence actives

Réalisations 2018

Voir figure 19.

Réalisations par métier

Voir figure 20.

Rapport d'activité 2018

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

Agréments et renouvellements d'agrément

Bruxelles Formation et ses partenaires proposent des actions de validation des compétences pour 17 métiers différents dans sept **Centres de validation** agréés :

1. Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la construction**, agréé pour les métiers de carreleur(euse)-marbrier(ère), maçon(ne), installateur(rice) sanitaire, installateur(rice) électricien(ne) résidentiel et plafonneur(euse)-cimentier(ère). En fin d'année 2018, le Centre a enrichi son offre via une extension d'agrément pour les métiers de couvreur(euse) et poseur(euse) de fermetures menuisées.
2. Le **Centre de validation BF industrie**, agréé pour le métier de mécanicien(ne) d'entretien de voitures particulières et de véhicules utilitaires légers.
3. Le **Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire**, agréé pour les métiers de employé(e) administratif(ive) et d'employé(e) administratif(ive) des services commerciaux.
4. Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique**, agréé pour les métiers de conducteur(rice) de chariot élévateur et de magasinier(ère).
5. Le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca**, agréé pour les métiers de barman(maid), serveur(euse) de restaurant et premier(ère) chef(fe) de rang.
6. Le **Centre de validation Evoliris**, agréé pour le métier de technicien(ne) PC et réseaux.
7. Le **Centre de validation Coach Bruxelles**, agréé pour le métier de coiffeur(euse) autonome.

Les configurations des Centres de validation varient suite au positionnement du Comité de gestion de Bruxelles Formation en 2012 pour le **cadrage et le renforcement des partenariats**. Ainsi, on relève 3 types de configurations :

- **En propre** (1-2) : Bruxelles Formation assume seul l'organisation du service via certains de ses Pôles.
- **En partenariat** (1¹⁷-3-4) : 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 validation à un organisme extérieur à condition qu'il soit capable de l'organiser intégralement.

À ces configurations se greffe le concept de **Centre coupole** qui réunit l'ensemble des opérateurs d'une même région afin de proposer une offre sectorielle coordonnée à partir d'une porte d'entrée commune orientant les candidats vers plusieurs lieux de validation. Par exemple, le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** qui est issu d'un partenariat entre BF/CDR Horeca Be Pro, EPS et SFPME ; ou encore le **Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire** qui a permis de développer considérablement l'offre de validation à Bruxelles). Un **Centre coupole** poursuit plusieurs objectifs :

- Centraliser l'agrément, décloisonner les opérateurs et mutualiser les ressources ;
- Booster la plus-value du Titre de compétence via la mise en œuvre d'actions de communication et de contacts avec les conseillers et les entreprises ;
- Booster la demande et l'accompagnement via la mise en place d'une porte d'entrée unique qui simplifie l'accès au Centre pour l'utilisateur et lui offre une information et du conseil en tenant compte de l'offre de validation, des modules spécifiques, de screenings, de procédures de reprise en formation, etc. ;
- Booster l'offre de validation via des Lieux-Centres plus nombreux, plus de métiers, plus de proactivité dans la gestion du planning.

Ces configurations de partenariat ou de coupole s'inscrivent dans la perspective des « Pôles de compétences emploi-formation » qui, selon l'accord de Gouvernement Région de Bruxelles-Capitale 2014-2019, « [...] rassemblent en un seul lieu l'offre

¹⁷ Le Centre de validation bruxellois des métiers de la construction a établi un partenariat avec « Jeunes Schaerbeekoïses au Travail » (atelier

de formation par le travail) pour mettre en œuvre les métiers de poseur de fermetures menuisées et de paveur.

de formation d'un secteur professionnel donné et sont équipés de matériel de pointe mais également des prestations telles que l'identification et la **validation des compétences**, la sensibilisation aux métiers du secteur (vitrine des métiers), des essais métiers, la veille sectorielle, ainsi que le matching emploi des stagiaires formés ».

En 2018, quatre renouvellements d'agrément ont été menés (audit interne, revue de Centre, audit externe) et notifiés par les Gouvernements :

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

Offre de validation en 2018

Bruxelles Formation et ses partenaires ont proposé des épreuves de validation associées à **13 métiers** : carreleur(euse)-marbrier(ère), maçon(ne), installateur(rice) électricien(ne) résidentiel, plafonneur(euse)-cimentier(ère), mécanicien(ne) d'entretien de voitures particulières et de véhicules utilitaires légers, employé(e) administratif(ive), employé(e) administratif(ive) des services commerciaux, conducteur(rice) de chariot élévateur, magasinier(ère), technicien(ne) PC et réseaux, serveur(euse) de restaurant, premier(ère) chef(fe) de rang, coiffeur(euse) autonome.

Deux métiers n'ont pas pu être proposés en 2018 :

- Installateur(rice) sanitaire: des logettes ont été aménagées à BF construction, mais le manque de ressources humaines (évaluateur malade) et la refonte du référentiel de validation ont constitué des obstacles à la mise en œuvre des épreuves.
- Barman(maid): malgré les modules de renforcement proposés, aucun candidat n'a confirmé son souhait de valider ses compétences dans ce métier.

Information des candidats

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

initiative profite à l'ensemble des Centres de validation bruxellois.

En 2018, 10 séances d'information collectives ont permis d'informer **109 personnes** sur le processus de validation des compétences. À cela s'ajoutent une séance lors du Festival de la Formation qui a concerné 9 personnes, à côté de l'information livrée sur le stand validation.

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

Par ailleurs, le **call-center** de Bruxelles Formation a été amené à répondre à **118 demandes** d'informations concernant la validation des compétences de la part de chercheurs d'emploi.

Dynamisation des Centres et professionnalisation des acteurs des Centres

En complément des **revues de Centre** durant lesquelles l'équipe analyse les perspectives de performance avec la chargée de mission, les responsables de Centre ont particulièrement été sollicités afin de développer leur activité, avec le soutien du **Fonds d'impulsion**. Ce fonds a permis de **trippler le nombre d'épreuves de validation** dans nos Centres.

Le 25 juin 2018 a été organisé le **lunch annuel des Centres de validation bruxellois**. Ce moment de rencontre entre les acteurs de la Validation des compétences leur a permis de partager les bonnes pratiques et de faire part de leurs perspectives de développement.

Le service Identification et Validation des compétences a été régulièrement en contact avec les conseillers de la **Cité des métiers** afin que ceux-ci disposent d'une information et d'outils relatifs à la validation des compétences à jour, permettant ainsi d'orienter au mieux les candidats vers les Centres. En début d'année, une séance de rafraîchissement des connaissances et d'information sur les nouveautés du dispositif de VDC a été proposée aux conseillers.

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

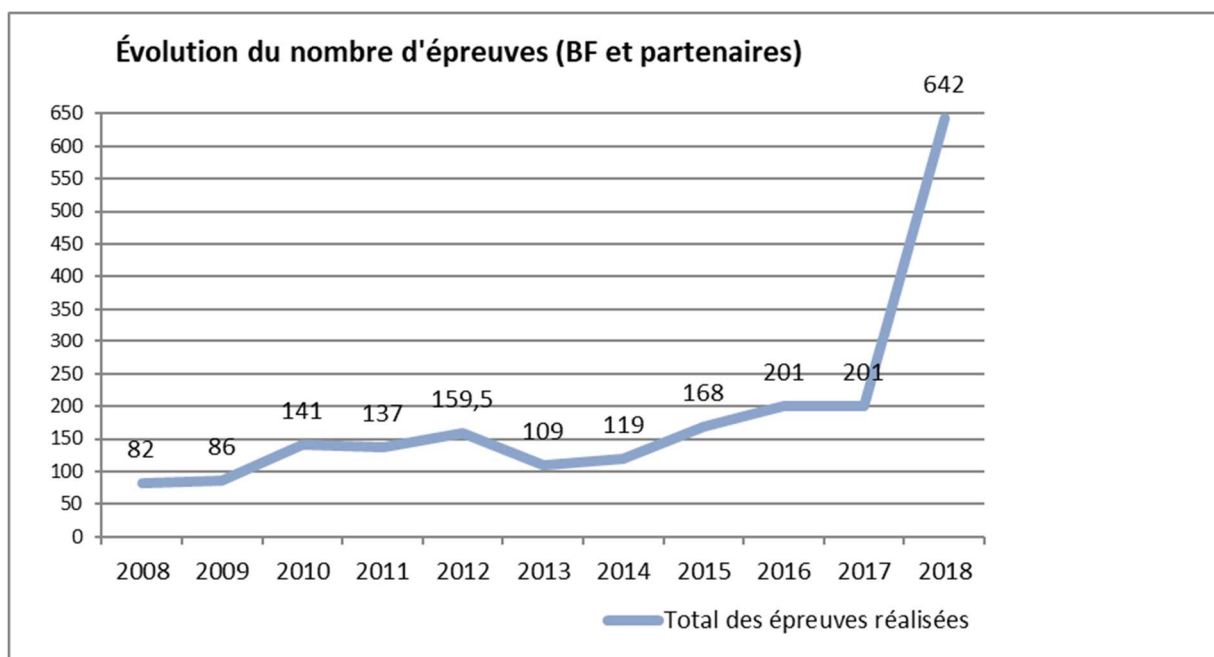


FIGURE 21 : Evolution du nombre d'épreuves (BF et partenaires) (2008-2018)

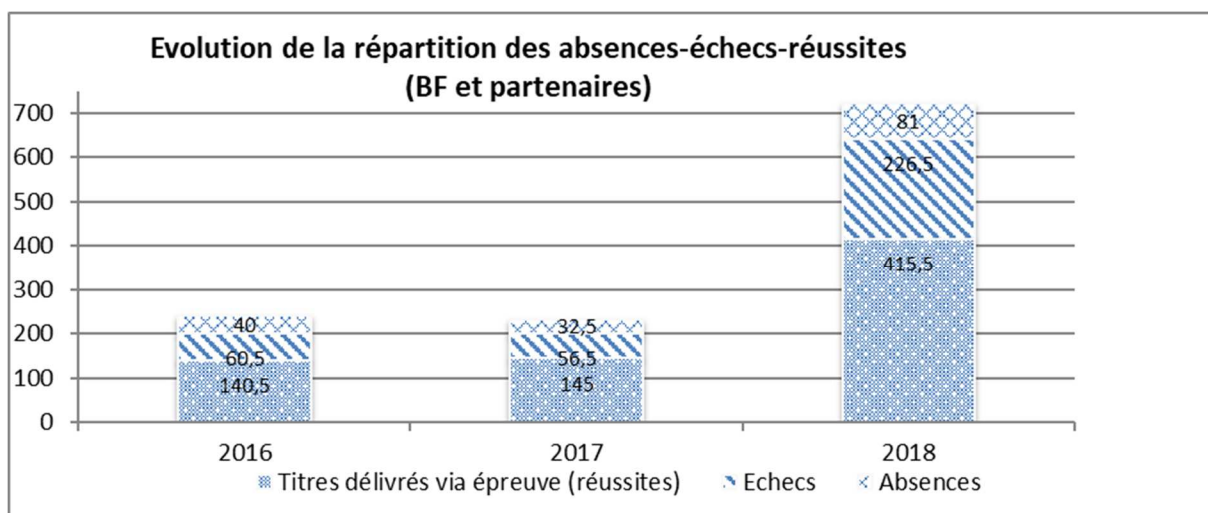


FIGURE 22: Evolution de la répartition absence/échec/réussite (BF et partenaires) (2016-2018)

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 très significative** du nombre d'épreuves en 2018 : on passe de 201 épreuves en 2017 à **642 épreuves en 2018** (Cf. Figure 21 : Evolution du nombre d'épreuves (BF et partenaires) (2008-2018)).

En 2018, Bruxelles Formation a organisé (en propre ou avec ses partenaires et sous-traitants) 216,5 sessions de validation (70 sessions en 2017). Cela correspond à une moyenne de 2,94 candidats présents par session, sachant que le nombre de candidats varie nécessairement en fonction du métier.

On passe de 234 inscriptions à une épreuve de validation en 2017 à **723 inscriptions en 2018**.

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

Sur ces 723 inscriptions, on comptabilise 642 candidats présents le jour de l'épreuve. Parmi ceux-ci, 415 ont obtenu leur Titre.

- Le **taux de présence** continue sa progression : 83,4% en 2016, 86,1% en 2017 et **88,8% en 2018**.
- Le **taux de réussite** est quant à lui en diminution : 70% en 2016, 72% en 2017 pour **64,7% en 2018**.

Il est intéressant de relever que ce taux de réussite varie considérablement d'un métier à l'autre (cf. Figure 20 : Réalisations par métier – BF – 2018) Ainsi le secteur de la construction connaît une proportion d'échecs beaucoup plus élevée que la moyenne.

Pour y remédier, différentes actions sont prévues en 2019 :

- Mise en place d'un module de préparation en lecture de plan

- Mise en place d'une remise à niveau en amont de l'épreuve du carreleur
- Poursuite de la collaboration avec Volta pour le module de connaissance du RGIE
- Amélioration de la collaboration avec les missions locales qui accompagnent certains candidats

On constate que les épreuves de validation pour le mécanicien(ne) d'entretien de voitures particulières et de véhicules utilitaires légers connaissent un excellent taux de réussite (92,1% en 2018), tout comme les épreuves de conducteur(rice) de chariot élévateur (75,5 % en 2018). Les candidats ont la possibilité de renforcer leurs compétences dans ces métiers par leur participation à des modules de préparation aux épreuves (Cf. Figure 23 : Offre des modules de formation de préparation à la validation (BF et Partenaire)).

Dans le même ordre d'idée, la Coupole Tertiaire s'est dotée d'un service de support qui a développé un dispositif d'information et d'accompagnement des candidats, dans lequel différents éléments sont articulés :

- Des séances d'information mensuelles (10 séances pour 166 participants en 2018) à la Cité des métiers afin de bénéficier de l'expertise des conseillers et en présence de la mission locale de Bruxelles-Villes qui prend en charge l'accompagnement des personnes trop éloignées des exigences de la VDC.
- Des guidances renforcées.
- Des modules de formation très court (1 à 4 jours) de préparation aux épreuves (cf. Figure 23).

À cela s'ajoutent les séances d'information spécifiques organisées pour répondre à une demande ciblée (ex : GT Autres études (2 séances pour 50 participants) ou projet d'accompagnement court et long avec les missions locales¹⁸).

Il est intéressant de noter à cet égard que le taux de réussite aux épreuves de VDC des personnes ayant suivi un module « refresh » dans le secteur tertiaire (ex : 49% pour EMPLADMIN1) reste inférieur à celui de ceux qui n'en ont pas suivi (ex : 68% pour

¹⁸ Pour plus d'informations sur ces modules : D.1.1.Rapport inter-opérateur – Région Bruxelles-Capitale

Centres	Métiers (H-F)	Intitulés
CdV BF industrie	Mécanicien d'entretien auto	Révision pneu
CdV bxl Logistique	Conducteur de chariot élévateur	Refresh cariste
CdV bxl Construction	Secteur construction	Lecture de plan (2019)
CdV bxl Construction	Installateur électricien résidentiel	Connaissance du RGIE
CdV bxl Tertiaire	Employé administratif Employé administratif des services commerciaux	Refresh bureautique
CdV bxl Tertiaire	Employé administratif	Excel
CdV bxl Tertiaire	Employé administratif	FLOM (2019)
CdV bxl Tertiaire	Employé administratif	Refresh métier – EMPLADMIN1
CdV bxl Tertiaire	Employé administratif des services commerciaux	Refresh métier – flux commercial - EMPLCOM1
CdV bxl Tertiaire	Employé administratif des services commerciaux	Refresh métier – flux commercial – EMPLCOM2
CdV bxl Tertiaire	Employé administratif des services commerciaux	Refresh métier – flux commercial – EMPLCOM
CdV bxl Horeca	Barman	Réalisation de cocktails et rédaction de fiches techniques
CdV bxl Horeca	Barman	Organisation du bar
CdV bxl Horeca	Barman	Matériel du bar et bases pour la réalisation de cocktails
CdV bxl Horeca	Serveur	Techniques de mise en place et de dressage ; de services et de débarrassage
CdV bxl Horeca	Serveur	Vendre les produits de sa carte
CdV bxl Horeca	1er chef de rang	Préparations en salle (découpe, préparation et flambage)
CdV bxl Horeca	1er chef de rang	Accords vins-mets classiques
CdV bxl Horeca	1er chef de rang	Planifier le travail en salle

FIGURE 23 : Offre des modules de formation de préparation à la validation (BF et Partenaires)

EMPLADMIN1). Nous avons analysé ces chiffres et ils semblent démontrer que les modules permettent d'élargir le public de la VDC à un public qui n'aurait pas eu accès à la VDC sans ceux-ci.

Ces différents cas illustrent les raisons du développement de **l'offre des modules de formation de préparation à la validation**, reprise en figure 23.

Activité des Centres

Le **Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire** a littéralement explosé ses objectifs (260 places en 2018). Pour rappel, ce Centre dit « coupole », inauguré en 2018, regroupe les 3 opérateurs de validation bruxellois avec 2 Lieux Centres : « Astronomie » (EPFC) qui propose les épreuves d'aide-comptable et d'employé(e) administratif(ive) et « Max » (BF bureau&services) qui propose les épreuves d'employé(e) administratif(ive) et employé(e) administratif(ive) des services commerciaux. Une répartition égalitaire a été convenue entre les opérateurs BF et EPS pour le métier d'employé(e) administratif(ive), ce qui explique que Bruxelles Formation (140 places prévues en 2018) comptabilise 299 épreuves (127 en 2017) dont 221 pour le métier d'employé(e) administratif(ive) et 78 pour le métier d'employé(e) administratif(ive) des services commerciaux. Le Fonds d'impulsion a permis de soutenir ces développements en renforçant l'équipe du Centre de validation, en faisant appel à des sous-traitants pour les modules de renforcement et en finançant l'achat de matériel didactique nécessaire aux épreuves.

Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique** a connu une hausse d'activité exceptionnelle en 2018. On passe de 16 épreuves en 2017 à 133 épreuves en 2018, réparties de la manière suivante : 94 épreuves pour le conducteur(rice) de chariot élévateur et 39 pour le magasinier(ère), métier qui n'avait pas été proposé en 2017. Le Fonds d'impulsion a contribué à cet effort, en permettant l'achat de chariots et en renforçant l'équipe administrative.

Le module de familiarisation avec le chariot (refresh cariste), proposé en amont des épreuves de validation des compétences de conducteur(rice) de chariot élévateur, a toujours un impact très positif sur les taux de présence (99,6%) et de réussite (81,7%) des candidats. Le Centre est en réflexion quant à la

mise en place d'un module de préparation consacré à l'épreuve du magasinier.

Le **Centre de validation bruxellois de métiers de la construction** a organisé 80 épreuves en 2018, ce qui représente presque le double de l'année précédente (43 épreuves en 2017). La répartition par métier est la suivante : 40 pour le plafonneur(euse), 21 pour le carreleur(euse), 12 pour le installateur(rice) électricien(ne) résidentiel et 7 pour le maçon(ne). Ce dernier métier n'avait plus été proposé en 2017 et revient dès lors enrichir l'offre du Centre. Par contre, il n'y a pas eu d'épreuves pour le installateur(rice) sanitaire : les locaux ont été aménagés, mais l'absence de l'évaluateur et la refonte du référentiel de validation ont constitué des obstacles à la mise en œuvre des épreuves.

L'offre du Centre va s'étoffer en 2019, puisque 3 épreuves à blanc se sont déroulées en 2018. Elles concernent les métiers suivants : poseur(euse) de fermetures menuisées, couvreur(euse) et paveur(euse). De plus, le Centre est en cours d'exploration en vue d'un partenariat pour mettre en œuvre le métier de valoriste.

Le Fonds d'impulsion a permis l'engagement d'un ½ ETP pour venir renforcer et développer l'offre dans les métiers de la construction en 2019.

Le **Centre de validation BF industrie** poursuit sa vitesse de croisière en offrant un dispositif favorisant la réussite du candidat à la validation : des séances d'information régulières et des modules de préparation « révision pneu » en amont des épreuves du mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (43 épreuves en 2017 et 38 en 2018). On relève un remarquable taux de réussite atteignant 92,1%.

Le **Centre de validation Coach Bruxelles** a proposé 64 épreuves pour le métier de coiffeur(euse) autonome en 2018. C'est une très belle augmentation, puisque le Centre n'avait organisé que 8 épreuves en 2016 et 15 en 2017. Cette montée en puissance s'explique par la participation du Centre au projet « accès profession/jury central » qui propose aux candidats de passer une épreuve de validation plutôt que l'épreuve purement théorique du jury central.

Le taux de réussite est en baisse (51,6% en 2018 contre 66,7% en 2017), malgré le soin apporté à la guidance et la consolidation de l'outil de

positionnement qui permettent de dépasser le stade déclaratif pour diagnostiquer les faiblesses et orienter correctement les candidats. Les échecs ne sont pas tous dus à un manque de compétences : de nombreux candidats et/ou leurs modèles arrivent par exemple en retard le jour de l'épreuve (le Centre va donc avancer l'heure de convocation en 2019).

Le Centre est en réflexion quant à l'organisation d'un module de préparation à la validation.

Le **Centre de validation Evoliris** maintient le cap en proposant 20 épreuves (16 en 2017) de validation pour le métier de technicien(ne) PC réseaux avec un taux de réussite de 70%. Le Centre a inscrit son action dans le cadre du Laboratoire TSPCR mis à disposition par Evoliris. Celui-ci héberge les épreuves de fin d'UAA de l'ISP ainsi que celles de la VDC. Dans ce contexte de collaboration avec les ISP, les formateurs en ISP contribuent gracieusement au dispositif en prenant part aux épreuves comme évaluateurs ou observateurs. Grâce au Fonds d'impulsion, Bruxelles Formation a pu engager un agent informatique en charge de la gestion du laboratoire afin d'optimiser son usage. Celui-ci assume également toute la préparation des épreuves, ce qui permet de dégager le temps des formateurs/évaluateurs pour faire plus d'épreuves de VDC. Le Centre, qui propose depuis sa création l'UC « assurer la maintenance et le dépannage de PC dans un environnement réseau local », propose également depuis décembre 2018 une nouvelle UC « assurer l'intégration, la maintenance et le dépannage dans un environnement réseau étendu ». Le recrutement des candidats prêts à passer l'épreuve reste laborieux.

Le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** a organisé en 2018 9 épreuves (au lieu de 5 en 2017) sur 2 Lieux-Centres (CdR Horeca Be Pro et EFP) qui ont permis la délivrance de 8 Titres de compétence (2 en 2017) dont 6 pour le métier de serveur(euse) restaurant et 2 pour le premier(ère) chef(fe) de rang. Sur ces 9 épreuves, 8 sont à comptabiliser pour l'opérateur Bruxelles Formation. Ce centre coupole, qui a été fondé en 2015 et inauguré en 2016, repose sur un partenariat entre opérateurs de validation bruxellois et la participation très active du CdR Horeca Be Pro qui en assume la porte d'entrée. Le constat de résultat décevant a été fait fin 2017 et la décision a été prise de mener une analyse. Celle-ci a été confiée au Service Etudes & Statistiques de Bruxelles Formation. Une note

d'orientation a été communiquée et discutée avec les différents intervenants et des décisions ont été prises pour 2019.

Le CDR a également réalisé un travail important de guidance et a proposé des modules préparatoires aux épreuves de validation, en réponse aux lacunes repérées.

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

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

- Séance de rafraîchissement des connaissances et d'information sur les nouveautés du dispositif de VDC pour les conseillers de la Cité des Métiers de Bruxelles (18 janvier 2018)
- Soutien administratif et logistique pour l'organisation de l'inauguration de la Coupole Tertiaire (30 mars 2018)
- Séance d'information à destination des professionnels dans le cadre de l'inauguration de la Cité des Métiers de Bruxelles (23 avril 2018)
- Tenue d'un stand et séance d'information pour les visiteurs au Salon de la formation (15 et 16 mai 2018)
- Organisation du lunch annuel des CdV bruxellois qui a réuni 69 personnes, événement élargi pour la première fois à la Coordination bruxelloise, avec une matinée de présentation et de mise à l'honneur des acteurs bruxellois de la validation (25 juin 2018)
- Participation au tour des Centres dans le cadre de la VET Week (7 novembre 2018).
- Ajoutons à cela la production et la distribution d'outils ou de supports de communication à destination des partenaires, des Centres et des candidats :

- Folders de l'offre bruxelloise (5000 exemplaires)
- Flyers pour les séances d'information (4000 exemplaires en mars et 5000 en juillet)
- Beachflag
- Bloc-notes « Vos compétences ont de la valeur ! »
- Nouveau tirage des flyers qui accompagnent le TC (4000 exemplaires)

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

Participation aux corefs

Bruxelles Formation a contribué à plusieurs développements/actualisations de référentiels de validation en 2018 : Installateur(rice) électricien(ne) industriel, Monteur(euse) en chauffage et sanitaire et Magasinier(ère), ceci via la participation de formateurs et de conseillers pédagogiques aux commissions de référentiels.

Participation au GT RAF

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

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

Bruxelles Formation a introduit une nouvelle demande de métier à la RAF en 2018 : installateur(rice) électricien(ne) industriel.

La demande pour le métier de Maçon(ne) a été complétée par une nouvelle unité (UC7).

Le dossier de demande RAF de Carreleur(euse) a été mis à jour suite à la mise en conformité des référentiels de validation avec les profils du SFMQ.

En 2018, 979 Titres de compétence ont été délivrés via la RAF au sein de Bruxelles Formation. La liste des Titres délivrés est reprise en figure 24. Pour information, la méthode d'extraction des données présentée ici est basée sur la date d'émission du Titre de compétence.

Approche dossier

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

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

Bruxelles Formation a participé au Copil du projet d'accompagnement court et long à la validation des compétences, ainsi qu'à son évaluation menée par Spiral. Les missions locales d'Ixelles et de Molenbeek ont collaboré avec le **Centre de validation bruxellois des métiers de la construction** pour préparer des candidats à passer des épreuves de validation en 2018. Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique** a mené des actions conjointement avec la mission locale d'Ixelles pour amener des candidats à valider leurs compétences dans le métier de conducteur(rice) de chariot élévateur.

Bruxelles Formation a participé au GT « autres études » qui consiste à développer un processus d'orientation vers la validation pour les chercheurs d'emploi bruxellois catégorisés par Actiris en « Autres études » (pas d'équivalence avec des études faites en Belgique). Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la construction**, le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** et le **Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire** ont collaboré activement au projet.

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

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

Les éléments éventuels qui concernent une participation à :

- L'articulation TC /UAA
- La relation avec les références de l'emploi (Rome/competent)

Certification BF	Métier Consortium	Nombre de titres	Nombre de personnes distinctes	
			Femmes	Hommes
Agent en comptabilité	Aide-comptable	166	26	17
Assistant en comptabilité	Aide-comptable	0	0	0
Carreleur	Carreleur(euse)-marbrier(ère)	22	0	10
Maçon	Maçon(ne)	15	1	5
Couvreur	Couvreur(euse)	35	1	10
Coffreur-ferrailleur	Coffreur(euse)	2	0	1
Plafonneur-cimentier	Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	13	1	4
Installateur électricien résidentiel	Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	42	0	22
Magasinier/magasinière	Magasinier(ère)	31	8	23
Magasinier/magasinière	Conducteur(rice) de chariot élévateur	27	7	3
Conducteur d'engins de manutention motorisés	Conducteur(rice) de chariot élévateur	206	5	73
Employé administratif	Employé(e) administratif(ive)	122	56	5
Employé administratif des services commerciaux	Employé(e) administratif(ive)	72	30	6
Employé administratif des services commerciaux	Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux	64	27	5
Secrétaire	Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux	20	8	2
Secrétaire	Employé(e) administratif(ive)	20	8	2
Monteur en chauffage central	Monteur(euse) en chauffage central	57		19
Monteur en chauffage central	Installateur(rice) sanitaire	38		19
Peintre décorateur	Peintre décorateur	27	2	7
Total 2018		979	138	187
<i>Total 2017</i>		<i>747</i>	<i>107</i>	<i>142</i>

FIGURE 24 : Reconnaissance des acquis de formation – BF - 2018

Bruxelles Formation veille, dans l'intérêt de ses usagers, à défendre la valorisation des certifications (Titre de compétence et Certificat de compétences acquises en formation) et des compétences portées par celles-ci dans les discussions avec Actiris sur le dossier unique.

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

Les éléments qui concernent une participation à :

- Développer l'engagement des partenaires sociaux dans les actions de la NOSTRA
- L'évolution des conventions sectorielles
- L'articulation entre Titre de compétence et certification sectorielle
- L'évaluation de la valeur d'usage du Titre de compétence
- La communication sur le Titre et les garanties qu'il apporte aux entreprises

Bruxelles Formation a participé aux réunions de la Commission consultative et d'agrément, à l'élaboration des accords-cadres sectoriels, au projet-pilote valorisant le TC de coiffeur(euse) autonome dans le cadre de l'accès à la profession (via son partenaire Coach Bruxelles), au projet-pilote de Certificat de Compétence Professionnelle et contribue de façon globale au travail de reconnaissance des Titres de compétence.

Plans d'action 2019

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

Actions prévues en 2019
<p>Agrément et renouvellements d'agrément</p> <p>Les renouvellements d'agrément des Centres de validation prévus en 2019 concernent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Centre de validation Coach Bruxelles - Le Centre de validation bruxellois des métiers de la construction - Le Centre de validation Evoliris, dans la perspective du PFE ICT

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

Afin de développer l'offre de validation à Bruxelles, une série de projets sont à mener en 2019 (avec notamment le soutien du Fonds d'impulsion) :

Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la construction** a projeté d'élargir son offre à de nouveaux métiers : poseur(euse) de fermetures menuisées, couvreur(euse) et paveur(euse). Le Centre est également en recherche active d'un partenariat pour proposer le métier de valoriste.

Par ailleurs, afin de préparer davantage les candidats qui connaissent un taux d'échec élevé aux épreuves de validation, le Centre a prévu de mettre en place un module de préparation en lecture de plan et une remise à niveau en amont de l'épreuve du carreleur.

Le **Centre de validation BF industrie** prévoit, grâce notamment au Fonds d'impulsion, de mettre en œuvre l'installateur(riche) électricien(ne) industriel en 2019. Son offre pour le mécanicien automobile va être renforcée par la création d'un espace dédié à la validation, également financé par le Fonds d'impulsion. Un développement est en cours de réflexion en ce qui concerne les UC2-3 du mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers et les UC2-3 du mécanicien(ne) réparateur(riche) des voitures particulières et véhicules utilitaires légers. De plus, dans la perspective du PFE Technicity, des études d'opportunité sont en cours ou programmées pour le déploiement de l'offre de validation dans le secteur industriel.

Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique**, fort de son expérience concernant le dispositif mis en place en amont de la validation du cariste, est en réflexion pour proposer un module de préparation à la validation du magasinier(ère).

Le **Centre de validation Coach Bruxelles** va continuer à proposer des épreuves de coiffeur(euse) autonome dans le cadre du projet.

Objectifs VDC BF 2019		
	Places	Titres de compétence
Vdc via épreuve	541 ¹⁹	350 ¹⁹
Vdc via RAF		1050
Total	541¹⁹	1400¹⁹

FIGURE 25: Objectifs globaux VDC de Bruxelles formation 2019

Offre VDC BF 2019		Places
CdV bxl Construction	Maçon(ne), carreleur(euse), monteur(euse) chauffage sanitaire, Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel, plafonneur(euse) + paveur(euse), poseur(euse) de fermetures menuisées, couvreur(euse), valoriste	99
CdV bxl Industrie	Mécanicien(ne) d'entretien auto + installateur(rice) électricien(ne) industriel	60
CdV bxl Logistique	Conducteur(rice) de chariot élévateur, magasinier(ère)	110
CdV bxl Tertiaire - Max	Employé(e) administratif(ive), Employé(e) administratif des services commerciaux	200
CdV Evoliris	Technicien(ne) PC & réseaux	32
CdV Coach Bruxelles	Coiffeur(euse) autonome	30
CdV bxl Horeca – Horeca Be Pro	Barman(maid), Serveur(euse) restaurant, Premier(ère) chef(fe) de rang	10
	TOTAL	541²⁰

FIGURE 26 : Objectifs VDC de Bruxelles Formation par Centre (2019)

¹⁹ Sous réserve de l'octroi des moyens demandés pour 2019 dans le cadre du Fonds d'impulsion

²⁰ Sous réserve de l'octroi des moyens demandés pour 2019 dans le cadre du Fonds d'impulsion

« accès à la profession » et souhaite étendre son agrément à l'instructeur(rice) fitness collectif.

L'offre de validation pour le métier de Technicien PC/réseau continuera à être proposée par le **Centre de validation Evoliris** dans le cadre du Laboratoire et devra s'inscrire dans l'offre du Pôle Emploi Formation ICT dès son emménagement prévu au 2^{ème} semestre 2019. Dans ce contexte, il est difficile de prévoir l'offre mais le Centre prévoit au total 4 à 5 sessions entre janvier et juin 2019, couvrant les 2 UC disponibles en fonction des demandes. Le Centre évalue également la possibilité d'augmenter la capacité d'épreuves en équipant le laboratoire pour passer de 4 à 6 candidats par session grâce au Fonds d'impulsion.

Suite à l'analyse de la note d'orientation²¹ réalisée par le service Études et Statistiques de Bruxelles Formation, le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** a pris les décisions suivantes :

- Le Centre continuera à proposer les épreuves des métiers de la salle. Le Centre a prévu 50 places d'épreuves au 1^{er} semestre 2019 en privilégiant le métier le plus accessible au public, le serveur(euse) restaurant pour lequel 44 places ont été prévues sur les 3 Lieux-Centres.

- Il poursuivra ses efforts vers un accompagnement de plus en plus individualisé articulant séance d'information, screening, modules de renforcement et validation.

- Le Centre souhaite prendre part au projet de validation en entreprises développé par la cellule exécutive ;

- Il souhaite également que la communication externe sur les métiers de la salle soit renforcée et que les référentiels de barman(maid) et de serveur(euse) restaurant soient révisés ;

- Le Centre va analyser la possibilité de développer les épreuves - pour autant que les référentiels soient finalisés par le Consortium - pour les métiers suivants : premier(ère) commis(e) de cuisine, chef(fe) de partie, réceptionniste d'hôtel.

Le **Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire** a planifié une offre de 360 places

d'épreuves en 2019 répartie sur 3 métiers et 2 lieux (aide-comptable à « Astronomie » (EPFC), employé(e) administratif(ive) à « Astronomie » (EPFC) et à « Max » (BF bureau&services), employé(e) administratif(ive) des services commerciaux à « Max » (BF Bureau&services)). Sur l'ensemble de cette offre, 200 places seront proposées à BF Bureau&services (120 employé(e) administratif(ive) et 80 employé(e) administratif(ive) des services commerciaux). La Coupole Tertiaire a développé un parcours intégrant des guidances personnalisées et des modules de renforcement.

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

Actions prévues en 2019

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

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

Actions prévues en 2019

La collaboration étroite avec les **conseillers bruxellois** (Cité des Métiers, Missions locales, Antennes d'Actiris, Organismes d'Insertion Socioprofessionnels, etc.) sera poursuivie pour informer, orienter et accompagner les candidats à la validation. Bruxelles Formation apportera sa contribution à la création/mise à jour/diffusion d'**outils de communication**.

Bruxelles Formation continuera à participer au **projet d'accompagnement court et long à la validation** et au GT « **Autres études** », en réorientant certaines actions sur base de l'expérience de 2018.

²¹ REMY (C.), *La validation des compétences est-elle pertinente dans les métiers de la salle ?*, 2018

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

En outre, Bruxelles Formation collaborera activement aux **projets de la coordination bruxelloise** qui a établi son plan d'action pour 2019²²

Enfin, Bruxelles Formation et Actiris suivent la question de l'adressage vers la validation des compétences par Actiris dans le cadre du Comité stratégique conjoint. Un indicateur doit être construit à ce sujet en 2019, avec l'aide de la cellule exécutive.

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

Actions prévues en 2019

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

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

Actions prévues en 2019

Bruxelles Formation continuera de participer à la **Commission consultative et d'agrément** et à l'élaboration des **accords-cadres sectoriels**, ainsi qu'au projet-pilote de **Certificat de Compétence Professionnelle**.

Finances opérateur 2019

Les budgets alloués par le FSE Valbrux et le Fonds d'Impulsion à Bruxelles Formation seront réservés à ces actions.

²² Pour plus d'informations, voir D.1.1. Rapport inter-opérateur – Plan d'action

1.2.b. ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE

Processus management

État initial

En 2017, l'Enseignement de Promotion sociale gérait trois Centres de validation en Région Bruxelles-Capitale :

- Le Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles-Ouest qui était en perte de vitesse compte tenu de certaines difficultés d'infrastructures et de ressources humaines.
- Le Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles qui fonctionnait avec un rendement satisfaisant mais souhaitait se développer demandeur de moyens supplémentaires.
- Le Centre de validation des compétences EPS CERIA-Bruxelles qui faisait également partie d'une coupole de gestion avec l'EFP et le Centre de référence HORECA Bepro et portant le nom de Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca.

Hors coupole, ce Centre éprouvait des difficultés en matière d'infrastructure par une cohabitation difficile, dans l'usage des locaux, avec l'enseignement.

De ce fait, un nombre restreint de validation ont été organisées.

Développement opérateur 2018

- Le Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles-Ouest a développé son offre de validation par une nouvelle gouvernance (nouvelle responsable, reconstitution d'une équipe, reconstruction des partenariats).
- Le Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles a intégré la « coupole tertiaire » en s'associant avec deux autres opérateurs. Cette coupole a été gérée par une coordinatrice qui a dynamisé l'accès à la

validation des candidats auprès des partenaires.

- Le Centre de validation des compétences EPS CERIA-Bruxelles a vu son personnel de gestion modifié afin d'entrer concrètement dans une dynamique de projet.

Processus finances

État initial

En 2017, le dispositif de validation des compétences géré par l'Enseignement de Promotion sociale bénéficiait d'une enveloppe fermée.

Avec la répartition suivante : 25 % résultant de sa participation aux salaires pour le fonctionnement du Consortium et 75 % déclinés au fonctionnement de la validation dans ses Centres.

Finances opérateur 2018

L'opérateur disposant de moyens propres identiques à 2017, le Fonds d'impulsion a permis d'augmenter les postes repris en figure 26.

Réalisations en chiffres

Récapitulatif de l'offre de validation

- 3 Centres de validation agréés dont 1 nouvelle coupole
- 3 Centres de validation actifs
- 7 métiers actifs
- 15 unités de compétence actives

Réalisations 2018

- 101 sessions de validations réalisées
- 426 inscriptions aux épreuves
- 376 candidats présents (taux de présence : 88 %)
- 262 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 69.6 %)

Centres	RH	Equipements
Centre de Bruxelles-Ouest	1 ETP pour réseautage Evalueurs et guidance	Infrastructure nouvelle (appartement reconstitué pour aide-ménagère)
Centre bruxellois des métiers de bouche	Néant	Projet à l'étude pour le métier de boulanger- pâtissier (nouvelle infrastructure)
Centre Tertiaire (Coupole)	Evalueurs et guidance	Renouvellement des équipements informatiques

FIGURE 27 : Postes développés sur base du Fonds d'impulsion - EPS (2018)

	Prévu (FSE) :	Réalisé :
Sessions de validation réalisées	/	101
Inscriptions aux épreuves	/	426
Candidats présents	130	376
Taux de présence	/	88
Titres délivrés suite aux épreuves	91	262
Taux de réussite	70%	69.6%

FIGURE 28: Réalisations en Région Bruxelles-Capitale – EPS (2018)

Métiers	Sessions réalisées	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents à l'épreuve	Nombre de Titres délivrés	Taux de réussite
Aide-ménager(ère)	64	165	150	118	78.6%
Employé(e) administratif(ive)	17	144	127	87	68.5%
Aide-comptable	12	86	76	41	53.9%
Ouvrier(ère) boulanger(ère)- pâtissier(ère)	8	31	23	16	69.6%

FIGURE 29 : Réalisation par métier en Région Bruxelles-Capitale - (2018)

Rapport d'activité

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

Dynamisation des Centres, suivi des Centres

Le Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire a reçu son agrément, le Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca a reçu son renouvellement d'agrément

Le Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles-Ouest s'est doté d'une nouvelle responsable qui a assuré une double fonction : celle de gérer le Centre et celle de « réseautage », permettant ainsi de développer l'offre de validation sur Bruxelles pour le métier d'aide-ménagère.

Le Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire et sa coordinatrice ont permis à l'opérateur, par le biais des informations régulières, de développer l'offre du métier d'aide-comptable.

Professionnalisation des acteurs des Centres

Les nouveaux acteurs des Centres ont tous suivi les formations organisées par le Consortium. Par ailleurs, le chargé de mission a complété ces formations par une attention particulière à la nouvelle responsable du Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles-Ouest.

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).

De multiples guidances ont été mises en place dans les différents Centres et en collaboration avec les organismes partenaires.

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

Participation aux corefs

Dans la mesure de ses possibilités, le chargé de mission a participé aux corefs.

Participation aux GT RAF

L'opérateur a participé aux différents GT RAF, tant dans l'analyse des dossiers de demande que dans les réunions décisionnelles. En outre, le chargé de

mission a participé à l'information donnée aux membres de la CODA sur le processus.

Participation aux projets de VDC en entreprises

L'opérateur, par son chargé de mission, a participé à l'élaboration du projet de validation en entreprise en hébergent administrativement les deux personnes, engagées par le Consortium, en charge de cette mission.

Actions de communication réalisées dans ce cadre

L'opérateur a poursuivi, en 2018, certaines démarches de communication auprès des travailleurs de l'usine Caterpillar qui ont été licenciés en 2017 (réponses ponctuelles aux demandes de renseignements sur la validation).

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

Participation à des séances d'info, salons etc

Le Centre de validation des compétences EPS CERIA-Bruxelles a participé à une information organisée au Ceria.

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

Dans le Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles-Ouest, un outil d'auto positionnement relatif à la maîtrise du français technique et aux prérequis métiers a été réalisé.

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

L'opérateur s'est inscrit dans le soutien du projet « Réinsert » permettant aux détenus des prisons bruxelloises d'accéder à la validation

L'opérateur s'est doté d'une fonction de « création de réseau » permettant de contacter d'autres partenaires et de structurer des collaborations.

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

Par l'application de l'article 8 de son décret, l'opérateur a investi dans la valorisation des Titres de compétence dans le cadre de reprises en formation (dispenses). A cette fin, le groupe de travail formé de l'experte en valorisation, d'un membre de l'inspection

et du chargé de mission a poursuivi son étude comparative entre les dossiers pédagogiques et les référentiels de validation.

En outre, l'opérateur a développé un support de renseignements permettant au citoyen d'être informé rapidement sur l'exploitation des Titres de compétence en fonction de son projet professionnel par un numéro d'appel direct

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

Lors de ses multiples démarches de réseautage, le Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles-Ouest a informé les entreprises de Titres service sur l'importance des Titres de compétence en matière de bénéfice aux entreprises.

Plan d'actions 2019

Le budget prévisionnel consenti à l'opérateur pour 2019 dans le cadre du fonctionnement des Centres de validation bruxellois est de 323.000 euros. Il est issu de l'opérateur lui-même pour 21.5 % (enveloppe fermée), du FSE pour 13.5 % et du Fonds d'impulsion bruxellois pour 65 %.

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

Actions prévues en 2019
Augmenter les sessions de validation
Maintenir les infrastructures de 2018 opérationnelles
Développer le métier d'ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) en créant une infrastructure autonome
Proportion du budget global prévu
RH = 40 % soit 132000 euros
RM = 0.01 % soit 4000 euros
RM = 37 % soit 120000 euros

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

Actions prévues en 2019
Participation aux différents GT organisés par le Consortium par le chargé de mission
Participation aux COREFS
Proportion du budget global prévu
RH = 0.02 % soit 8000 euros

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

Actions prévues en 2019
Poursuivre la démarche de réseautage et fidéliser les collaborations pour les métiers d'aide ménager(ère), d'ouvrier(ère) boulanger(ère) pâtissier(ère), d'aide comptable et d'employer(e) administratif(ive).
Proportion du budget global prévu
RH = 22.9 % soit 71060 euros

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

Actions prévues en 2019
Poursuite du travail de valorisation des Titres de compétence dès mise à jour SFMQ
Proportion du budget global prévu
Hors budget

Processus management

État initial

Le processus de validation des compétences est inscrit dans le contrat de gestion du SFPME-EFP comme un moyen de favoriser l'objectif global d'insertion socioprofessionnelle. Annuellement, les Centres établissent leurs objectifs en termes de places et de Titres de compétence, et leurs résultats sont repris dans les rapports d'activité.

Le SFPME et ses acteurs s'investissent à différents niveaux dans le développement de la validation des compétences, en mettant en œuvre une offre adéquate par rapport à la demande, en participant à l'élaboration de référentiels, en veillant à l'accompagnement du bénéficiaire tout au long de son parcours, en renforçant les liens entre la formation et la validation, ainsi qu'en prenant part aux groupes de travail et aux projets pilotes en région bruxelloise.

Développement opérateur 2018

En 2018, l'opérateur a souhaité maintenir et renforcer l'offre développée en 2017, notamment au travers d'actions de communication (participation à la campagne de publicité du CVDC), d'établissement et maintien de partenariats, et de la promotion de la validation en entreprise.

D'autre part, l'année 2018 a été marquée par une volonté d'améliorer et d'adapter l'accompagnement du candidat vers la validation, en analysant l'articulation de la formation et de la validation, en prenant part au projet de la coordination bruxelloise « accompagnement court-long » et à l'étude d'un module de renforcement en coiffure. Les conditions d'accès et les modalités de collaboration ont également été réfléchies dans le cadre de l'accompagnement de personnes en milieu carcéral vers la validation.

La gestion concertée et adaptée de l'offre entre partenaires bruxellois a été poursuivie en 2018, avec la création et l'inauguration d'une Coupole regroupant les trois opérateurs (Bruxelles Formation, l'EPS et le SFPME) pour les métiers du secteur tertiaire. Dans la même perspective, l'instruction d'un dossier visant la création d'un Centre de validation bruxellois pour les métiers verts a été entreprise. L'augmentation de la valeur du Titre est

quant à elle analysée sous l'angle de l'accès à la profession pour le métier d'esthéticien(ne).

Processus finances

État initial

Le financement FSE accordé au SFPME (projet ValBrux) dans le cadre de la validation des compétences est principalement consommé pour la rétribution des ressources humaines engagées sur le dispositif ainsi que pour l'occupation des locaux du Centre de formation.

Finances opérateur 2018

À côté du processus finances initial, la subvention octroyée au CVDC pour le fonds d'impulsion de l'offre de validation des compétences en Région bruxelloise a permis l'engagement de deux équivalents temps plein par l'opérateur dans une perspective de soutien organisationnel et de promotion du dispositif.

Réalisations en chiffres

Récapitulatif de l'offre de validation

- 2 Centres de validation agréés et actifs :
 - Le Centre SFPME Tuteur, rue des Palais, 42 à 1030 SCHAERBEEK
 - L'EFP, rue de Stalle, 292b à 1180 UCCLE
- 5 métiers actifs
 - SFPME, 1 métier actif : Tuteur(rice) en entreprise
 - EFP, 3 métiers actifs : Peintre décorateur(rice), Coiffeur(euse), Esthéticien(ne)
 - EFP, en partenariat avec le Centre de validation bruxellois pour les métiers de l'HORECA, 1 métier actif : Serveur(euse) Restaurant
- 11 Unités de compétences actives : TUTEUR, COIF1, COIF2, COIF3, COIF4, PEINTDEC-1, ESTH1, ESTH2, ESTH3, ESTH4, SERV1

Réalisations 2018

- 61 sessions de validations réalisées
- 152 inscriptions aux épreuves
- 82 candidats présents (taux de présence : 54 %)
- 63 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 76,8 %)
- 387 Titres délivrés par RAF

	Prévu (FSE) :	Réalisé :
Sessions de validations réalisées	/	61
Inscriptions aux épreuves	/	152
Candidats présents	50	82
Taux de présence	/	54%
Titres délivrés suite aux épreuves	35	63
Taux de réussite	70%	76.8%
Titres délivrés via la RAF	129	387

FIGURE 30 : Réalisations SFPME (2018)

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Tuteur(rice) en entreprise	34	34	34	33	97.1%
Coiffeur(euse)	13	64	22	18	81.8%
Peintre décorateur(rice)(SFMQ-10/2017)	7	25	13	9	69.2%
Esthéticien(ne)	6	28	12	2	16.7%
Serveur(euse) restaurant	1	1	1	1	100%
Total général	61	152	82	63	76.8%

FIGURE 31 : Réalisations par métier - SFPME (2018)

Rapport d'activité

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

Agrément et renouvellements d'agrément

L'opérateur n'a pas enregistré de demande de nouvel agrément ou d'extension d'agrément en 2018.

Dynamisation des Centres, suivi des Centres

Suite à l'extension d'agrément obtenu en fin d'année 2017, l'EFP a mis en œuvre dès 2018 les épreuves pour le métier d'esthéticien(ne). De plus, ce Centre s'est vu dynamisé par l'engagement d'une personne à temps plein en soutien organisationnel à la validation dans le courant du mois de mars, via le fonds d'impulsion. Cependant, les épreuves de peintre-décorateur(rice) ont dû être suspendues pendant plusieurs mois en raison d'un incendie dans les locaux de peinture dans le premier trimestre de l'année. Au final, ce sont 7 épreuves sur les 14 planifiées qui ont dû être annulées. Cependant, les candidats en attente de validation ont pu être redirigés vers un Centre de validation du Forem en Brabant wallon. D'autre part, le métier de serveur(euse) restaurant connaissant des difficultés du côté de la demande, l'EFP a pris part à une étude d'opportunité menée par la Cellule statistiques de Bruxelles Formation, dans le but de dégager des recommandations et pistes d'action pour l'année 2019, en lien avec la Coupole bruxelloise de validation pour les métiers de l'Horeca.

Le fonds d'impulsion a également permis l'engagement d'une nouvelle personne à temps plein pour le Centre SFPME Tuteur. Entre mi-mai et mi-décembre, elle s'est assurée de la promotion du dispositif et du développement de la validation en entreprise. Peu d'impacts ont pu être constatés à l'heure actuelle, le souci restant le manque de valeur en termes d'employabilité du Titre de compétence de tuteur(rice) en entreprise. Le Centre envisage de renforcer les liens entre la formation et la validation, afin d'inscrire cette dernière dans une logique de parcours.

Le SFPME est également partenaire de la nouvelle Coupole bruxelloise de validation des métiers du tertiaire, inaugurée le 30 mars 2018. Au sein de la coordination bruxelloise, l'opérateur participe par ailleurs avec ses homologues bruxellois à

l'instruction d'un dossier visant à développer les métiers verts en RBC.

Professionnalisation des acteurs des Centres

Les deux nouvelles collaboratrices qui sont entrées dans le projet de la validation des compétences ont suivi les formations spécifiques organisées par le CVDC afin de pouvoir exercer au mieux leur fonction.

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 acteurs des Centres sont attentifs à mettre en œuvre le meilleur accompagnement et service possibles afin d'amener les candidats vers la réussite.

Le personnel du Centre EFP porte toujours une attention toute particulière à soutenir l'accrochage du candidat au travers des différentes étapes du dispositif, dans le but de maintenir et d'augmenter le taux de réussite, mais aussi de diminuer l'absentéisme. Malgré les efforts du Centre, ce dernier reste très prononcé pour les métiers d'esthéticien(ne) et de coiffeur(euse). Un module de renforcement sur la coloration en coiffure a également été développé et sera testé l'année suivante, soit en amont, soit en aval de la validation en cas d'échec.

Le Centre SFPME Tuteur, par ses liens avec les entreprises via la formation en alternance, vise un projet tutorat plus global. En effet, les acteurs du Centre souhaitent inscrire la formation et la validation des tuteur(rice)s en entreprise dans une logique de parcours. Concrètement, au terme de la formation, il sera systématiquement proposé aux candidats de passer l'épreuve de validation des compétences.

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

Les Centres s'appuient sur les outils de communication mis en place par le CVDC (flyers, site web, dépliants, ...).

L'EFP a organisé deux séances d'information en partenariat avec le Centre de formation Coach dans le cadre de la campagne de publicité du CVDC, en mettant l'accent sur l'esthétique et la coiffure. Ces séances ont amené de nouvelles inscriptions aux épreuves.

Lors de la conférence-débat sur le tutorat en entreprise du 8 novembre 2018 à la Cité des Métiers, coordonnée par le SFPME et Bruxelles Formation, un stand d'information de la Validation des compétences était présent.

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

Participation aux corefs

Les conseillers pédagogiques du SFPME ont participé aux commissions de référentiels pour les métiers de jardinier(ère) d'entretien, de contrôleur(euse) de travaux et de réceptionniste en hôtellerie qui ont eu lieu en 2018.

Participation aux GT RAF

En 2018, deux dossiers ont été introduits et approuvés pour le SFPME. Le dossier CVDC083-SFPME020 concernait la mise à jour de l'UC1 de l'esthéticien(ne) pour le certificat d'apprentissage, basé sur le dossier CVDC055-SFPME025. Le second dossier, CVDC094-SFPME021, concernait lui aussi l'esthéticien(ne), mais pour la filière chef d'entreprise.

Participation aux projets de VDC en entreprises

La personne en charge de la promotion du dispositif de validation en entreprises a utilisé ce dispositif comme point d'accroche auprès de plusieurs fonds sectoriels, de chefs d'entreprises ou lors de certains événements et salons. Cependant, elle n'a pas pu être expérimentée car aucune demande n'a été enregistrée pour passer une validation des compétences directement sur le lieu de travail. Les limites du dispositif lorsqu'il s'adresse à de petites entreprises sont le manque de temps et de place, ce qui engendre des difficultés d'organisation des épreuves. En 2019, la proposition de développer l'épreuve de tuteur(rice) en entreprise dans les locaux de celle-ci restera possible.

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

Participation à des séances d'info, salons etc

Les Centres agréés ainsi que la chargée de mission sont régulièrement invités à participer à des salons,

colloques ou événements, moments propices à la rencontre ou à la création de nouveaux partenariats.

Lors des rencontres avec les entreprises, le Centre SFPME Tuteur transmet aux patrons et aux employés l'information la plus complète possible sur le métier de tuteur(rice) en entreprise : les avantages, les obligations pour l'entreprise dans le cadre du contrat d'alternance, les formations et la validation des compétences.

En 2018, l'EFP a participé à deux séances d'information en partenariat avec le Centre Coach dans le cadre de la campagne de publicité du CVDC, pour les métiers d'esthéticien(ne) et de coiffeur(euse).

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

Le SFPME a pris part au projet d'accompagnement vers la validation AlphaFleval et au groupe de travail « Autres études », décrits dans le rapport inter opérateurs.

Participation aux projets de VDC avec public en difficulté

En 2018, la chargée de projet d'accompagnement du public en détention a pris contact avec le Centre EFP pour déterminer conjointement les modalités de collaboration. Le projet sera poursuivi l'année suivante.

Grâce à un partenariat établi avec les CPAS, le Centre SFPME Tuteur a formé et guidé vers la validation des accompagnateurs du public article 60 pour le métier de tuteur(rice) en entreprise.

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

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

Dans le cadre des guidances post-épreuve, le Centre EFP oriente le cas échéant les candidats vers une reprise de formation, ou vers leur conseiller emploi-formation afin de trouver une formation de plus courte durée. Dans le cadre de la Coupole

bruxelloise pour les métiers de l'HORECA, les étapes de guidance et de post-guidance permettent de réorienter les candidats vers des modules de formation courts spécifiques aux lacunes qui auraient été décelées. Ceux-ci bénéficient ainsi d'une mise à niveau plus adaptée et spécifique à leurs besoins.

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

En 2018, L'EFP a pris part au projet pilote d'accès à la profession pour le métier d'esthéticien(ne) à la demande du cabinet du Ministre D. Gosuin. La responsable de Centre a participé aux réunions du projet pour la mise en place d'épreuves en 2019.

Plans d'action 2019

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

Actions prévues en 2019
Renouveler l'agrément du Centre SFPME Tuteur en septembre 2019.
Augmenter les places pour les métiers de peintre-décorateur(rice) et d'esthéticien(ne) au sein du Centre EFP.
Analyser la faisabilité de développement de la validation dans les métiers de l'art et du spectacle au sein du Centre EFP.
Ouvrir un processus de recrutement pour remplacer les postes vacants de secrétaire et d'évaluateur dans le Centre SFPME Tuteur, et former le nouveau personnel via les modules du CVDC.
Participer aux salons, séances d'informations, colloques et événements dans le cadre de la validation des compétences.
Proportion du budget global prévu
RM : 3500€ (Fonds d'impulsion)
RH : 47.000€ (Fonds d'impulsion), 60.000€ (Fonds d'impulsion)

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

Actions prévues en 2019
Poursuivre la participation aux Corefs en rapport avec les métiers existants au sein de l'opérateur.
Poursuivre la promotion du dispositif de validation en entreprise.
Pour le métier de tuteur(rice) en entreprise, renforcer la dynamique de parcours entre la formation et la validation.
Proportion du budget global prévu
Budget de fonctionnement du Centre et RH définis en axe 1

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

Actions prévues en 2019
Poursuivre le partenariat d'accompagnement des détenus vers la validation.
En partenariat avec Volta, analyser la faisabilité de développement de la validation pour les métiers de l'électricité et de frigoriste, en lien avec Volta.
Poursuivre l'instruction du dossier de développement des métiers verts en RBC en partenariat avec les autres opérateurs et OISP.
Poursuivre le partenariat avec les missions locales dans le cadre du projet AlphaFleval.
Proportion du budget global prévu
Budget de fonctionnement du Centre et RH définis en axe 1

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

Actions prévues en 2019
Poursuivre l'accompagnement des candidats en amont et en aval de la validation, en orientant si nécessaire les candidats vers une formation. Tester le module de renforcement en coloration pour le métier de coiffeur(euse), et l'adapter au besoin.
Proportion du budget global prévu
Budget de fonctionnement du centre et RH définis en axe 1.

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

Actions prévues en 2019
Poursuivre le projet d'accès à la profession pour le métier d'esthéticien(ne), notamment par la mise en place des épreuves en 2019.
Proportion du budget global prévu
Budget de fonctionnement du Centre et RH définis en axe 1.

2. RÉGION WALLONNE, HORS BRABANT WALLON

2.1. RAPPORT INTER-OPÉRATEUR

2.1.a. RÉALISATIONS EN CHIFFRES

La Région wallonne, hors Brabant wallon en quelques chiffres

- 3219 inscriptions de candidats
- 2763 épreuves réalisées
- 2214 Titres de compétence délivrés via Epreuve
- 1863 Titres de compétence délivrés via la RAF
- 80% de réussite
- 37 Centres de validation agréés et actifs en Région wallonne, hors Brabant wallon
- 43 métiers mis en œuvre en Région wallonne, hors Brabant wallon, recouvrant 109 unités de compétence

2.1.b. RAPPORT D'ACTIVITÉ

Aucun projet commun à plusieurs opérateurs n'a été développé en 2018 en Région Wallonne, hors Brabant Wallon.

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

Evolution globale

	2014	2015	2016	2017	2018	% obj. FSE atteint (2018)
Centres de validation actifs	38	36	37	37	37	/
Métiers proposés à la validation et actifs	39	38	42	43	43	/
Sessions réalisées	832	803	924	1086	1061	/
Epreuves réalisés (obj. FSE 2018 : 1622)	2343	2220	2553	3053	2763	170%
Inscriptions de candidats à une épreuve	2794	2692	2992	3530	3219	/
Titres délivrés via épreuves (obj. FSE 2018 : 1135)	1733	1658	1908	2361	2214	195%
Titres délivrés via RAF (obj. FSE 2018 : 1735)	2659	4452	443	2659	1863	107%

Les épreuves de validation des compétences

Evolution du nombre d'épreuves réalisées

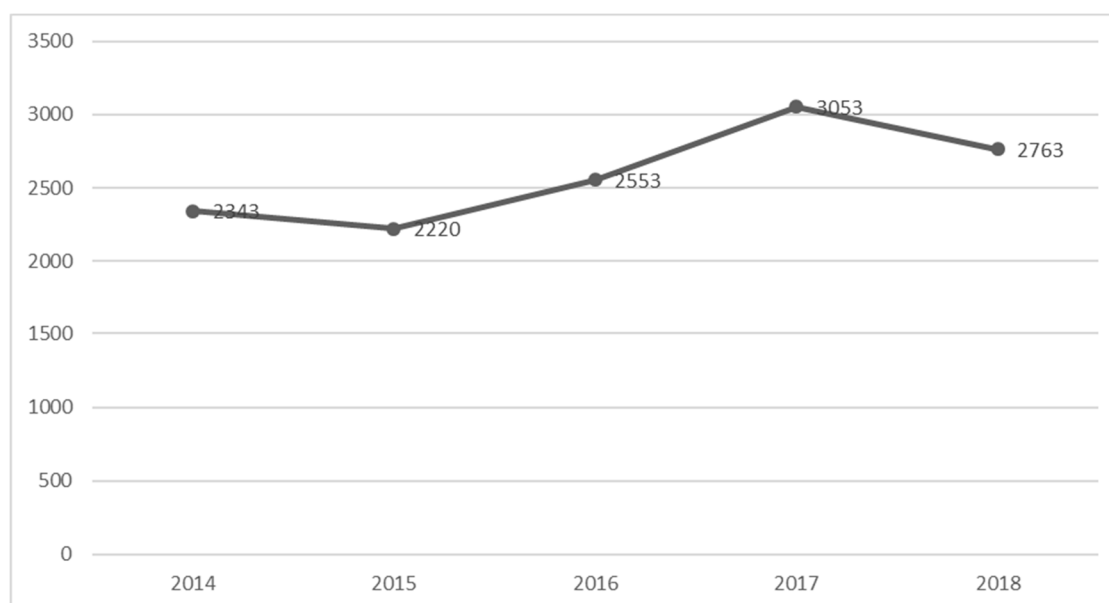


FIGURE 32: Evolution du nombre d'épreuves réalisées en Région Wallonne, hors Brabant wallon (2014-2018)

Evolution du nombre de Titres délivrés

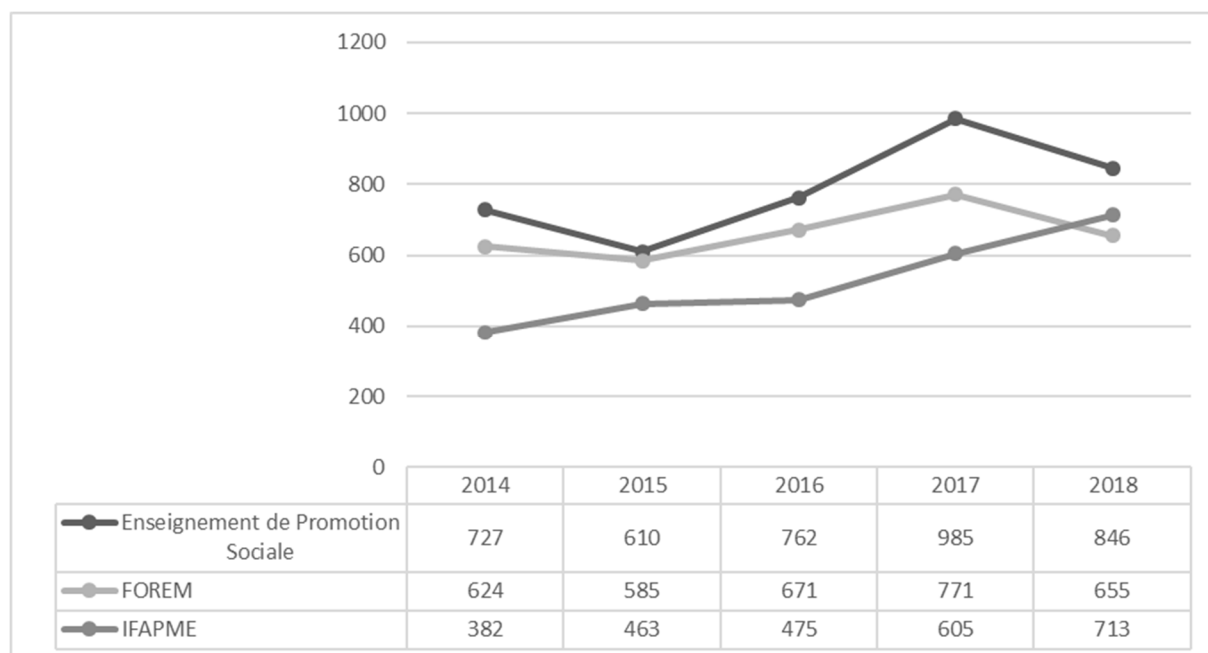


FIGURE 33: Evolution du nombre de titres délivrés par opérateur en Région Wallonne, hors Brabant wallon (2014-2018)

Evolution du taux de réussite

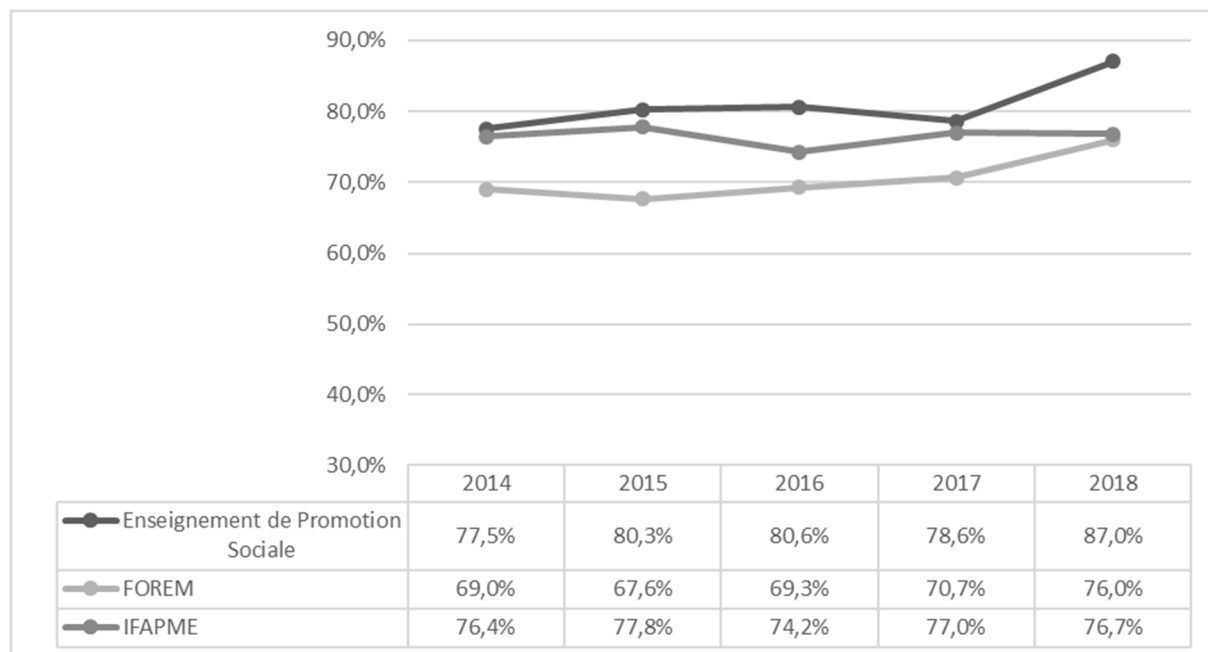


FIGURE 34: Evolution du taux de réussite en Région Wallonne, hors Brabant wallon (2014-2018)

Evolution des épreuves par opérateur et par métier

En **gras**, les métiers ayant connu une forte augmentation dans le nombre de validation entre 2017 et 2018.

En *italique et souligné*, les métiers ayant connu une forte diminution dans le nombre de validation entre 2017 et 2018.

Opérateurs / Métier	2014	2015	2016	2017	2018	Total général
Enseignement de Promotion Sociale	938	760	945	1204	972	4819
Aide-ménager(ère)	535	414	443	441	453	2286
Conducteur(rice) de chariot élévateur	48	90	123	296	109	666
Employé(e) administratif(ive)	82	36	106	64	72	360
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	79	51	86	43	53	312
Jardinier(ère)	18	18	29	89	128	282
Technicien(ne) en système d'usinage	56	51	43	37	41	228
Fossoyeur(euse)	7	41	35	24	18	125
Mécanicien(ne) d'entretien industriel	27	23	28	28	19	125
Tuteur(rice) en entreprise				103	12	115
Installateur(rice) sanitaire	36	8	2	28	25	99
Mécanicien(ne) automaticien	23	12	14	28		77
Aide-comptable	16	6	26	4		52
Esthéticien(ne)			1	3	35	39
Technicien(ne) PC & réseaux	5	6	6	10	7	34
Tôlier(ère) industriel	2	4	3	4		13
Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux	4					4
Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle				2		2
FOREM	905	865	968	1067	862	4667
<i>Réalisations – Centres Forem</i>	<i>653</i>	<i>647</i>	<i>758</i>	<i>818</i>	<i>591</i>	<i>3467</i>
Employé(e) administratif(ive)	220	197	209	141	111	878
Aide-ménager(ère)	106	80	74	59	36	355
Technicien(ne) PC & réseaux	39	47	55	78	66	285
Maçon(ne)	62	52	65	59	46	284
Conducteur(rice) de chariot élévateur	28	10	19	142	26	225
Peintre industriel	6	9	13	46	49	123
Poseur(euse) de fermetures menuisées	8	31	34	28	20	121
Carreleur(euse)	19	21	25	35	17	117
Peintre-décorateur(rice)	25	14	31	26	18	114
Monteur(euse) frigoriste	27	22	27	27	10	113
Couvreur(euse)	10	11	24	22	32	99
Agent(e) d'accueil		10	24	32	31	97
Mécanicien(ne) réparateur(rice) des VP et VUL	4	24	18	18	18	82
Installateur(rice) sanitaire	17	13	18	14	9	71
Jardinier(ère)	12	23	11	9	12	67

Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel		13	16	16	9	54
Conducteur(rice) d'engins de terrassement	11	14	11	5	5	46
Opérateur(rice) call center	12	10	15	4	4	45
Paveur(euse)	14			16	11	41
Tuteur(rice) en entreprise			2	15	23	40
Plafonneur(euse) –cimentier(ère)		3	14	6	11	34
Aide-comptable	8	12	10	3		33
Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle	3	8	4	4	13	32
Vendeur(euse) automobile	5	12	5			22
Grimpeur(euse)-élagueur(euse)			17			17
Opérateur(rice) de production des industries alimentaires	16					16
Technicien(ne) frigoriste		1	3	6	6	16
Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire			11	4		15
Coffreur(euse)		3	3	2	5	13
Magasinier(ère)	1	7		1	3	12
Réalisations – Partenariats Forem	252	218	210	249	290	1219
Technicien(ne) PC & réseaux	99	99	63	79	74	414
Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement	27	32	36	23	38	156
Auxiliaire technique de spectacle	25	29	29	23	22	128
Coiffeur(euse)	35	14	34	23	22	128
Technicien(ne) en système d'usinage	11	22	21	23	29	106
Esthéticien(ne)			12	26	31	69
Coiffeur(euse) autonome	5	11	8	24	18	66
Mécanicien(ne) automatique	50	10			2	62
Tôlier(ère) industriel		1	5	3	21	30
Tuyauteur(euse) industriel				5	15	20
Tuteur(rice) en entreprise				8	11	19
Mécanicien(ne) d'entretien industriel				10		10
Serveur(euse) restaurant					6	6
Coiffeur(euse) manager(euse)			2	2		4
Barman(maid)					1	1
IFAPME	500	595	640	782	929	3446
Réalisations – Centres IFAPME	365	384	457	563	646	2415
Employé(e) administratif(ive)	168	186	247	249	328	1178
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	22	47	27	104	129	329
Aide-comptable	39	50	90	47	83	309
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	31	41	24	34	30	160
Technicien(ne) PC & réseaux	25	28	23	26		102
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	17	4	8	35	12	76
Tuteur(rice) en entreprise			11	49	12	72
Poseur(euse) de fermetures menuisées	23	14	2	11	5	55
Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie	11	4	2	2	14	33

Jardinier(ère)	5	5	6	6	3	25
Couvreur(euse)	3				20	23
Monteur(euse) chauffage central	17					17
Mécanicien(ne) d'entretien des VP et VUL		5	9			14
Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux	4		8			12
Maçon(ne)					10	10
Réalisations – Partenariats IFAPME	135	211	183	219	283	1031
Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie	32	59	63	68	124	346
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	34	65	63	82	107	351
Découpeur(euse)-désosseur(euse)	55	78	52	59	50	294
Mécanicien(ne) d'entretien des VP et VUL	14	9	5	10	2	40
Total	2343	2220	2553	3053	2763	12497

FIGURE 35: Evolution du nombre d'épreuves, par opérateur et par métier, en Région Wallonne, hors Brabant wallon (2014-2018)

La Reconnaissance des Acquis de Formation

Opérateurs	2014	2015	2016	2017	2018	Total général
FOREM	1023	1344	441	1548	1405	5761
IFAPME	1636	3108	2	1111	458	6315
Total général	2659	4452	443	2659	1863	12076

FIGURE 36: Evolution des Titres délivrés via la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF) en Région Wallonne, hors Brabant wallon (2014-2018)

Titres délivrés par opérateur et par processus

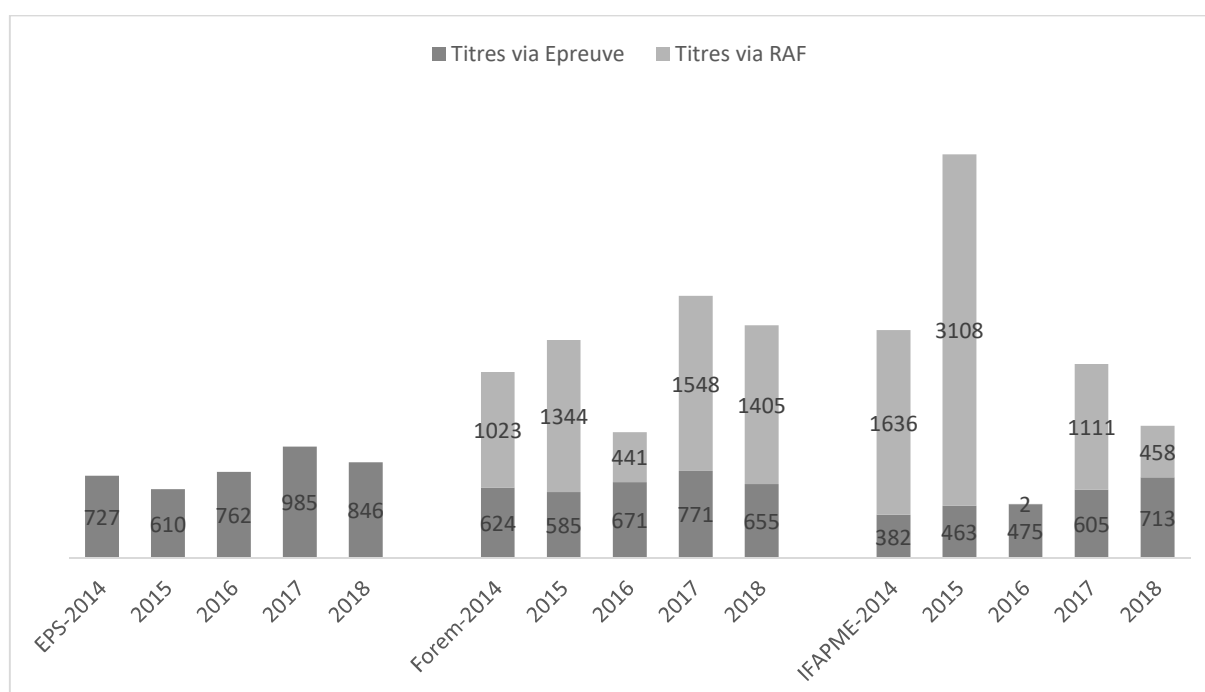


FIGURE 37: Titres délivrés par opérateur et par processus (Epreuves/RAF), en Région wallonne, hors Brabant Wallon (2014-2018)

2.2. RAPPORT DES OPÉRATEURS

2.2.a. L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE

Processus management

État initial

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

Développement opérateur 2018

Le mode de gouvernance a été modifié en termes de répartition des moyens alloués aux Centres de manière à améliorer l'efficacité du dispositif.

Processus finances

État initial

Une enveloppe fermée annuelle de 516000 euros était destinée à la collaboration de l'EPS au dispositif de validation des compétences.

23 % étaient utilisés pour couvrir la participation de l'opérateur aux salaires du personnel du Consortium. 77 % destinés au fonctionnement des Centres de validation, soit 358000 euros. La part utilisée pour les Centres situés en région wallonne était de 81 % de ce montant, soit 300000 euros.

Un complément émanant du FSE et destiné aux ressources humaines était de 22771 euros.

Finances opérateur 2018

L'enveloppe annuelle a été reconduite et s'est répartie dans les mêmes proportions.

- Participation aux salaires du Consortium : 23 %
- Fonctionnement des Centres de validation : 77 %

Réalisations en chiffres

Récapitulatif de l'offre de validation

- 6 Centres de validation agréés
- 5 Centres de validation actifs
- 12 métiers actifs
- 26 unités de compétence actives

Réalisations 2018

- 390 sessions de validations réalisées
- 1066 inscriptions aux épreuves
- 972 candidats présents (taux de présence : 91%)
- 846 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 87 %)

Rapport d'activité

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

Agrément et renouvellements d'agrément

Le Centre de validation des compétences de l'EPS de Liège a développé le métier d'installateur(riche) électricien(ne) résidentiel avec la partie dépannage. Il a demandé une extension d'agrément pour le métier d'installateur(riche) électricien(ne) industriel.

Le Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme a demandé une extension d'agrément pour le métier de serveur(euse).

Le Centre de validation des compétences de l'EPS Mouscron – Comines – Picardie a mis le métier d'aide-comptable en standby et a demandé une extension d'agrément pour les métiers d'employé(e) administratif(ive) et employé(e) administratif(ive) des services commerciaux. Ce Centre a également renouvelé son agrément.

	Prévu (FSE) :	Réalisé :
Sessions de validations réalisées	/	390
Inscriptions aux épreuves	/	1066
Candidats présents	91	972
Taux de présence	/	91%
Titres délivrés suite aux épreuves	64	846
Taux de réussite	70%	87%

FIGURE 38: Réalisation EPS - Région wallonne (2018)

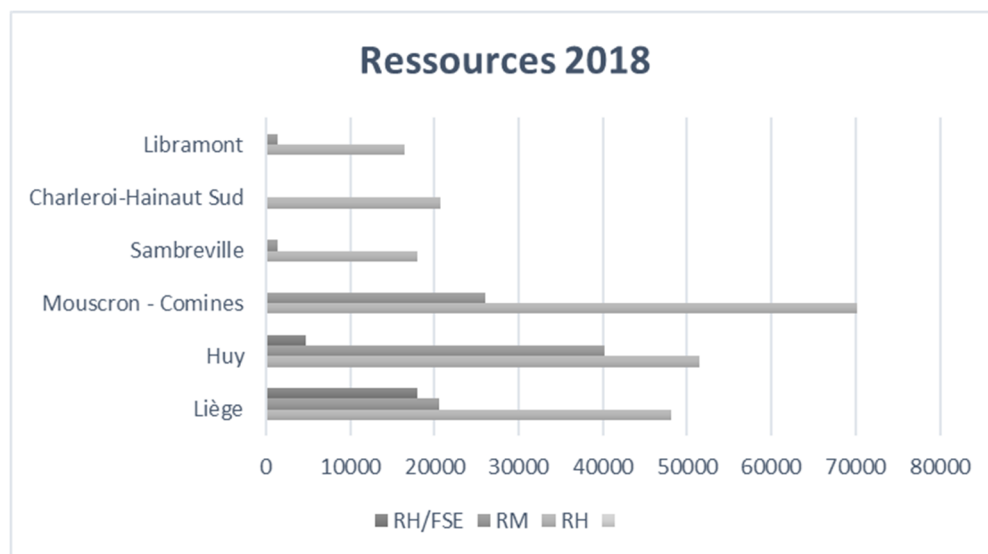


FIGURE 39 : Répartition des ressources par centre de validation EPS en Région wallonne (2018)

Dynamisation des Centres, suivi des Centres

Les résultats de quatre Centres sur six sont exceptionnels. En effet, ils ont organisé plus de sessions de validation que celles prévues par les moyens consentis par l'opérateur :

- Le Centre de validation des compétences de l'EPS Mouscron-Comines-Picardie : 213 %
- Le Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme : 241 %
- Le Centre de validation des compétences de l'EPS de Charleroi Hainaut-Sud : 730 %
- Le Centre de validation des compétences de l'EPS Liège : 104 %

Professionnalisation des acteurs des Centres

Tous les acteurs des Centres de validation ont suivi les formations en rapport avec leurs activités.

Actions pour augmenter la productivité des Centres

Le Centre de validation des compétences de l'EPS Mouscron-Comines-Picardie a collaboré, pour la 4^e année, avec la MireWapi (mission locale) pour la prise en charge d'un panel de 30 candidats à la validation de conducteur(rice) de chariot élévateur. La réussite de ce projet s'est concrétisée par 95 % de réussite des candidats.

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

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

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

Participation aux corefs

Le Centre de validation des compétences de l'EPS Liège a participé aux Corefs relatives aux métiers d'installateur(rice) électricien(ne) résidentiel et d'installateur(rice) électricien(ne) industriel.

Participation aux GT RAF

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

Participation aux projets de VDC en entreprises

L'EPS, par l'entremise de son chargé de mission, a participé aux aspects administratifs du projet de validation en entreprise.

Actions de communication réalisées dans ce cadre

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

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

Participation à des séances d'info, salons etc

Le Centre de validation des compétences de l'EPS Mouscron-Comines-Picardie a maintenu, une fois par mois, ses séances d'information pour la maison de l'emploi à Comines et pour le Forem à Mouscron.

Le Centre de validation des compétences de l'EPS Liège a organisé des séances d'informations régulières auprès du centre Edit (Inelre) à Verviers, Technifutur (Mecentind et TSU) à Liège, Le piment (Inelre) à Bruxelles, Forem de Huy (Inelre).

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

Le Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme participe activement aux projets de l'AViQ et Réinsert (prison).

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

Poursuite du travail comparatif des référentiels de validation mis à jour avec le SFMQ et les dossiers pédagogiques de l'EPS, également mis à jour, afin de statuer sur une valorisation de droit de certaines UC dans le cadre de l'application de l'article 8 du décret relatif à la valorisation des acquis.

Métiers	Sessions réalisées	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents à l'épreuve	Nombre de Titres délivrés	Taux de réussite
AIM	110	506	453	396	87,4 %
ESTH	17	35	35	34	97,7 %
INELRE	21	56	53	46	86,7 %
MECENDIT	4	19	19	17	89,4 %
TSU	29	44	41	37	90,2 %
EMPLADMI	15	78	72	44	61 %
FOSS	7	19	18	18	100 %
JARDI	41	151	128	126	98,4 %
CHAR	109	109	109	97	88,9 %
INSANIT	7	28	25	20	80 %
TPC	3	7	7	1	14 %
TUTEUR	13	14	12	10	83 %

FIGURE 40: Réalisation par métier en Région Wallonne (EPS) (2018)

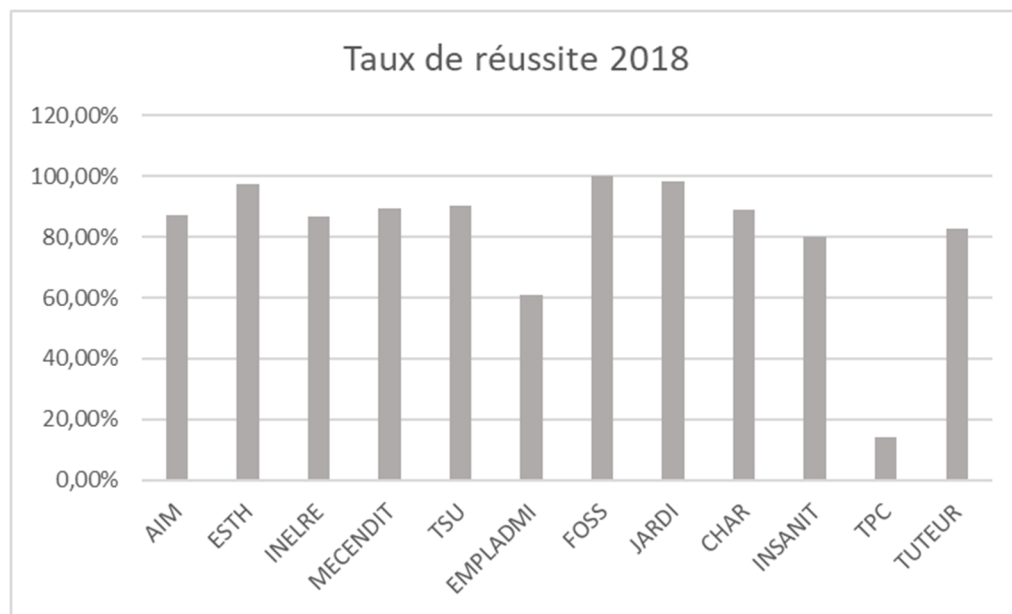


FIGURE 41 : Taux de réussite par métier en Région Wallonne (EPS) (2018)

Plans d'action 2019

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

Actions prévues en 2019
Maintenir les résultats des Centres de validation en matière d'organisation de sessions. Concrétisation de la mise en place de nouveaux métiers entamés en 2018
Proportion du budget global prévu
RH = 282.000 euros RM = 90.000 euros

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

Actions prévues en 2019
Participation aux COREFS.
Proportion du budget global prévu
RH = 7600 euros RM = 400 euros

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

Actions prévues en 2019
Poursuite des actions des Centres de manière identique à 2018.
Proportion du budget global prévu
Prévu dans le budget global

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

Actions prévues en 2019
Poursuite du travail comparatif de manière identique à 2018
Proportion du budget global prévu
Hors budget.

Processus management

État initial

L'IFAPME et ses différents acteurs sont impliqués à plusieurs niveaux dans le développement du processus de la validation des compétences, de la conception des référentiels à l'accompagnement du candidat par l'équipe du Centre, avec une attention particulière pour l'apport bénéficiaire.

Développement opérateur 2018

En 2018, l'IFAPME a souhaité maintenir l'offre existante, d'une part, en soutenant les Centres du Réseau agréés validation des compétences et d'autre part, en renouvelant l'agrément d'une partie de ses Centres. Le dispositif ne cesse de croître, de se développer et d'évoluer d'année en année, l'IFAPME souhaite accompagner au mieux ses Centres dans cette croissance, ce développement et ces changements au quotidien.

Il y a eu, durant 2017, une volonté, suite à une demande du secteur de la construction, de proposer les métiers de couvreur(euse) et de maçon(ne) dans le sud du pays (Centre IFAPME Luxembourg) en vue d'une meilleure couverture géographique de ces professions à la validation des compétences. La mise en œuvre effective de l'ensemble des épreuves durant cette année 2018 a confirmé l'engouement du public pour le métier de couvreur(euse) (20 épreuves réalisées), un peu moins pour celui de maçon(ne) (10 épreuves).

L'année 2018 a également été marquée par la procédure de demande d'agrément introduite par le Centre IFAPME Namur - Brabant wallon qui réalise ainsi son retour dans le dispositif de la validation des compétences après un peu plus d'une année d'inactivité. Après une concertation des différents acteurs, le choix du Centre s'est porté sur le métier de couvreur(euse) avec une mise en œuvre effective courant de l'année 2019.

De même, des partenariats et des collaborations voient le jour, se pérennisent entre les Centres et des organismes extérieurs, ces actions alimentent le dispositif de validation des compétences.

Processus finances

État initial

L'IFAPME soutient financièrement le dispositif notamment par un apport en personnel détaché équivalent à 4 agents au sein de la Célex.

Les recettes FSE (cfr la convention cadre de partenariat dans le cadre de la programmation FSE 2014-2020) accordées à l'IFAPME (ValWal et ValBrab) ont été allouées au financement de ressources humaines en vue d'une consolidation et d'une amplification du dispositif.

Dans le cadre d'autres actions, des recettes supplémentaires ont été concédées par le Gouvernement wallon dans le cadre du Plan Marshall 4.0. Ce financement a notamment été alloué aux épreuves de validation des compétences pour des métiers dits d'avenir.

Finances opérateur 2018

De manière analogue à 2017, l'opérateur a pris en charge le financement des audits externes (lors d'un renouvellement ou d'un nouvel agrément), ces derniers revêtant une importance majeure dans le processus qualité propre à la validation des compétences.

En Région wallonne, l'IFAPME a financé, sur budget Plan Marshall 4.0, 836 épreuves de validation des compétences pour 14 métiers dits d'avenir sur base d'une liste approuvée par la Coda du 24 novembre 2017.

Le financement opérateur a également contribué au développement de l'offre de validation au sein du Réseau IFAPME en permettant aux Centres le financement d'achats de matériel et d'équipements, investissements nécessaires pour le maintien de l'offre suite notamment à l'actualisation des référentiels selon les profils SFMQ.

Métiers Plan Marshall 4.0	Nombre d'épreuves	Centres concernés
Employé(e) administratif(ive)	328	Charleroi – Site extérieur
Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie	138	Epicuris – Mons Borinage Centre
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	129	Verviers
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	119	Epicuris – Luxembourg – Mons Borinage Centre
Découpeur(euse)-désosseur(euse)	50	Epicuris
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	30	Dinant
Couvreur(euse)	20	Charleroi – Luxembourg
Tuteur(rice) en entreprise	12	Tournai – Mons Borinage Centre – Charleroi – Dinant – Liège Huy Waremme
Poseur(euse) de fermetures menuisées	5	Verviers
Jardinier(ère)	3	Liège Huy Waremme
Mécanicien(ne) d'entretien des VP et des VUL	2	Charleroi – AutoFORM
Technicien(ne) PC & Réseaux	/	Charleroi
Coiffeur(euse)	/	Luxembourg
Barman(maid)	/	Epicuris

FIGURE 42: Métiers Plan Marshall 4.0 – IFAPME (2018) – Par ordre décroissant

	Prévu (FSE) :	Réalisé :	RW, hors BW	BW
Sessions de validations réalisées	/	270	241	29
Inscriptions aux épreuves	/	1299	1.085	214
Candidats présents	540	1126	929	197
Taux de présence	/	86.7%	85.6%	92.1%
Titres délivrés suite aux épreuves	378	839	713	126
Taux de réussite	70%	74.5%	76.7%	64%
Titres délivrés via la RAF	960	508	458	50

FIGURE 43: Réalisations IFAPME, en Région Wallonne (2018)

Réalisations en chiffre

Récapitulatif de l'offre de validation

- 9 Centres de validation agréés répartis sur 10 sites de validation
- 8 Centres de validation actifs
- 13 métiers actifs sur les 19 proposés. Les métiers suivants ont été inactifs durant l'année 2018 : les 3 métiers de l'Horeca (barman(maid) ; premier(ère) chef(fe) de rang ; serveur(euse)) ; coiffeur(euse) ; employé(e) administratif(ive) des services commerciaux ; technicien(ne) PC & Réseaux
- 33 unités de compétence actives sur les 52 composant ces métiers

Réalisations 2018

- 270 sessions de validations réalisées
- 1299 inscriptions aux épreuves
- 1126 candidats présents (taux de présence : 86.7 %)
- 839 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 74.5%)
- 508 Titres délivrés par RAF

Rapport d'activité

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

L'offre

Le Réseau IFAPME compte 9 Centres agréés proposant 19 métiers différents à la validation des compétences :

- Le Centre IFAPME de Tournai : tuteur(rice) en entreprise.
- Le Centre IFAPME de Mons-Borinage-Centre : tuteur(rice) en entreprise ; ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) ; préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie.
- Le Centre IFAPME de Charleroi : tuteur(rice) en entreprise ; mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et utilitaires légers ; employé(e) administratif(ive) ; employé(e) administratif(ive) des services commerciaux ; serveur(euse) ; technicien(ne) PC & Réseaux ; couvreur(euse).

Ce Centre dispose d'un site extérieur de validation, situé à Nivelles et mettant en

œuvre le métier d'employé(e) administratif(ive).

- Le Centre IFAPME de Dinant : installateur(rice) électricien(ne) résidentiel ; aide-comptable.
- Le Centre IFAPME Luxembourg : ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) ; coiffeur(euse) ; couvreur(euse) et maçon(ne).
- Le Centre Epicuris : ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) ; préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie ; découpeur(euse)-désosseur(euse) ; barman(maid) ; premier(ère) chef(fe) de rang ; serveur(euse).
- Le Centre AutoFORM : mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers.
- Le Centre IFAPME de Liège-Huy-Waremme : jardinier(ère) jusqu'au 30 juin 2018 ; tuteur(rice) en entreprise ; employé(e) administratif(ive) ; aide-comptable.
- Le Centre IFAPME de Verviers : plafonneur(euse)-cimentier(ère) ; poseur(euse) de fermetures menuisées.

Comme indiqué ci-dessus, les métiers suivants ont été inactifs durant l'année 2018 : les 3 métiers de l'Horeca (barman(maid) ; premier(ère) chef(fe) de rang ; serveur(euse)) ainsi que celui de coiffeur(euse) et d'employé(e) administratif(ive) des services commerciaux n'ont pas été mis en œuvre, faute de candidats.

Quant au métier de technicien(ne) PC & Réseaux, il n'a pas pu faire partie de l'offre du Centre en raison d'une part, d'un problème de local (laboratoire informatique non disponible) et d'autre part, de l'absence d'évaluateur et d'observateur.

Nouvel agrément

Le Centre IFAPME Namur-Brabant wallon a introduit une demande d'agrément pour le métier de couvreur(euse) durant l'année 2018 avec mise en œuvre effective en 2019.

Extensions d'agrément/Nouveaux métiers

Aucune demande de ce type n'a été introduite en 2018 pour les raisons suivantes : souhait de maintenir et de renforcer l'offre déjà existante ; après analyse, il s'est avéré que la demande était déjà couverte dans la région ; inadéquation entre l'offre du Centre de formation et celle de la validation des

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Aide-comptable	15	95	83	51	61.4%
Poseur(euse) de fermetures menuisées	4	9	5	5	100%
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	33	139	119	98	82.4%
Employé(e) administratif(ive)	85	602	525	334	63.6%
Plafonneur(euse)-cimentier(ère) (SFMQ-06/2016)	44	148	129	121	93.8%
Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	3	8	2	2	100%
Couvreur(euse) (SFMQ-10/2017)	6	22	20	15	75%
Maçon(ne) (SFMQ - 03/2017)	5	13	10	7	70%
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel(SFMQ-09-2018)	11	30	30	24	80%
Découpeur(euse)-désosseur(euse)	13	53	50	42	84%
Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie	37	165	138	129	93.5%
Jardinier(ère)	2	3	3	0	0%
Tuteur(rice) en entreprise	12	12	12	11	91.7%
Total	270	1299	1126	839	74.5%

FIGURE 44: Réalisations par métier en Région Wallonne (IFAPME - 2018)

compétences (métier non mis en œuvre au sein du Centre de formation).

Renouvellements d'agrément

En cette année 2018, les Centres IFAPME suivants ont renouvelé avec succès leur agrément : le Centre AutoFORM ; le Centre IFAPME Liège-Huy-Waremme (à l'exception du métier de jardinier(ère) pour lequel un renouveau d'agrément a été introduit avec prise d'effet au 1^{er} juillet 2018) ; le Centre IFAPME Dinant ; le Centre IFAPME Verviers. Quant aux Centres IFAPME Tournai et Mons-Borinage-Centre ils n'ont pas souhaité entamer les procédures de renouvellement d'agrément faute de candidats d'une part et en raison de la charge administrative inhérente à un agrément d'autre part ; ils ont déposé leur(s) renouveau(s) d'agrément fin d'année 2018 avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2019.

Dynamisation des Centres, suivi des Centres

Plusieurs rencontres et contacts ont été réalisés avec les Centres agréés du Réseau tout au long de l'année :

- Revue de Centre annuelle ;
- Revue de Centre dans le cadre d'un agrément ou d'un renouvellement ;
- Accompagnement de l'équipe du Centre dans le cadre du processus de demande d'agrément ;
- Réflexion quant à d'éventuelles pistes de développement concernant l'offre (nouveau métier, nouvelle UC) et la demande (partenariat, collaboration).

En outre, le travail réalisé lors des sessions du GT Offre ainsi que son suivi lors des réunions de chargés de mission ont permis, le cas échéant, de faire des propositions de métier à différents Centres. De même, les Centres ont fait diverses suggestions. Malheureusement celles-ci n'ont pas pu aboutir (voir raisons évoquées plus haut).

Le suivi des Centres est assuré d'une part, au travers des différentes revues de Centre (annuelles ou dans le cadre des procédures d'agrément) et d'autre part, par les échanges et moments de rencontres entre les différents acteurs de la validation des compétences (Centres, Consortium, chargés de mission) ainsi que dans la gestion quotidienne du dispositif.

De plus, dans le cadre d'une relation Centre-Site extérieur, le Centre réalise des visites afin de veiller au respect des exigences qualité liées tant à la gestion administrative des sessions que du matériel associé aux épreuves.

Professionnalisation des acteurs des Centres

Les nouveaux collaborateurs/collaboratrices qui sont entrés dans le projet de la validation des compétences ont suivi les formations spécifiques organisées par le Consortium afin de pouvoir exercer au mieux leur fonction. En outre, les responsables de Centre qui n'auraient pas déjà suivi auparavant le module méthodologique ont été invités à s'y inscrire en 2018.

Actions pour augmenter la productivité des Centres

Les acteurs des Centres sont particulièrement attentifs à offrir aux candidats le meilleur accompagnement et service possibles en vue de leur réussite (séance d'information éventuelle, guidance et post-guidance). Cette année ils ont été sensibilisés aux plus-values offertes par des partenariats avec des organismes externes ainsi que l'importance d'une planification semestrielle des épreuves. Les Centres n'ont pas souhaité s'impliquer dans la mise en œuvre de modules de renforcement, préférant conserver et renforcer l'accompagnement actuel rendu aux candidats. De même les Centres ont été tenus informés tout au long de l'année des développements et expérimentations menées avec certains secteurs dans ce cadre.

Actions de communication pour soutenir les Centres

Le Réseau IFAPME soutient les actions de communication mises en place par le Consortium. Les dispositifs de communication présents dans les Centres de validation agréés du Réseau IFAPME sont effectifs. Divers canaux de communication (site internet des Centres, dépliants, totems, ...) sont préconisés pour communiquer le plus efficacement possible. Un stand validation des compétences a été proposé aux visiteurs lors du salon des « 4 heures pour l'emploi » à Ciney (le 8 mars 2018).

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

Participation aux COREFS

Les conseillers pédagogiques du Réseau IFAPME ont participé aux commissions de référentiels qui se sont tenues durant cette année 2018 contribuant ainsi au développement ou à l'actualisation des référentiels de validation suivants :

- Référent(e)/encadrant(e) intersectoriel(le) ;
- Régisseur(euse) de spectacle
- Réceptionniste en hôtellerie
- Agent(e) de fabrication du secteur alimentaire
- Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)
- Esthéticien(ne).

Participation aux GT RAF

Depuis 2012, au total 19 dossiers ont été introduits par l'IFAPME et approuvés, ce processus permet aux bénéficiaires d'obtenir un ou plusieurs Titre(s) de compétence correspondants à leurs acquis dans 13 métiers différents figurant dans le catalogue de formations de l'opérateur.

Ayant pris du retard dans le travail d'extraction des données des bénéficiaires, l'IFAPME n'a pu transmettre au CVDC, au cours de l'année 2018, qu'une petite partie des bénéficiaires de l'année académique 2016-2017 et quelques demandes particulières pour l'année 2017-2018. Ce sont seulement 508 Titres de compétence qui ont pu être délivrés.

Durant cette année 2018, l'IFAPME s'est consacré à la mise à jour d'une partie de ses dossiers RAF afin de pouvoir conserver, quand cela était possible, la correspondance précédemment établie. Cela concerne les métiers et stades de formation suivants : carreleur(euse) (apprentissage et préparatoire) ; installateur(trice) électricien(ne) résidentiel (préparatoire) ; plafonneur(euse)-cimentier(ère) (apprentissage et préparatoire). De ce fait, aucun nouveau dossier RAF n'a été introduit en 2018.

La constitution et l'analyse des dossiers RAF demandent un temps de travail conséquent de la part de l'opérateur.

Participation aux projets de VDC par dossier

Le projet n'a pas été reconduit en cette année 2018. En 2017, une note de conclusion avait été rédigée et envoyée par le Consortium au Comité d'accompagnement de l'approche dossier dont l'IFAPME est membre.

Participation aux projets de VDC en entreprises

L'IFAPME participe au groupe de travail spécifique mis en place par le Consortium en 2017 pour les tuteurs(rices) en entreprise dont une réunion de suivi des axes de travail s'est déroulée le 4 juillet 2018.

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

Participation à des séances d'informations, des salons, etc.

Plusieurs Centres du Réseau (Centre IFAPME Charleroi et son site extérieur ; Centre IFAPME Luxembourg et Epicuris) avaient été sollicités afin d'organiser, au cours du second semestre 2018, une séance d'informations accompagnée d'une visite de Centre pour des membres de l'Interfédé. Les rencontres ont été postposées à une date ultérieure à leur demande.

Les Centres agréés IFAPME sont régulièrement invités d'une part, à réaliser des séances d'informations (en interne ou en externe) et d'autre part, à participer à des salons, colloques ou événements auxquels ils répondent favorablement en fonction de leurs disponibilités. Ces différents moments de rencontre favorisent la création de collaboration/partenariat. Evénements auxquels a participé la chargée de mission : inauguration du Centre de Validation des Compétences de l'EPS de Charleroi-Hainaut Sud à Farciennes (23/01/2018) ; séance de présentation et d'informations sur la validation des compétences à destination des bénéficiaires de l'asbl Transvia (CISP) à Hornu (06/03/2018) ; salon « 4 heures pour l'emploi » à Ciney (08/03/2018).

De plus, Le Centre IFAPME Charleroi et son site extérieur avaient été sollicités afin d'organiser, au cours du second semestre 2018, une séance d'informations accompagnée d'une visite de Centre pour des membres de l'Interfédé. Les rencontres ont

été postposées à une date ultérieure à leur demande.

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

Afin de faire le point sur la valorisation des compétences au sein des pouvoirs locaux et provinciaux et en vue d'aiguiller au mieux le public concerné par cette thématique, une rencontre a eu lieu entre l'équipe du site extérieur et l'agent en charge du dossier au sein du Conseil régional de la Formation (CRF).

Participation aux projets de VDC avec public en difficulté

Plusieurs guides ont été mis au point par le Consortium afin d'accompagner au mieux le public en difficulté et sont disponibles dans la « Boîte à outils » du site internet de la validation des compétences.

Les partenariats établis entre des Centres IFAPME agréés et des Centres AViQ se poursuivent (quelques exemples : Centre IFAPME de Charleroi et PRORIENTA : métier d'employé(e) administratif(ive) ; Centre IFAPME de Liège-Huy-Waremme et le CRT : métier d'aide-comptable).

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

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

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

Une attention particulière est accordée à l'articulation TC/UAA lors de la réalisation ainsi que l'actualisation des référentiels de l'opérateur selon les profils existants du SFMQ et leur découpage en UAA. Cette attention permet de faciliter d'une part, l'établissement de la correspondance lors d'une demande de dossier RAF pour un métier et d'autre part, l'octroi de dispense pour le détenteur d'un ou

plusieurs Titres de compétence dans le cadre d'une reprise en formation.

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

L'opérateur contribue de façon globale au travail de reconnaissance des Titres de compétence.

Plan d'actions 2019

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

Actions prévues en 2019
<p>Agrément et renouvellement d'agrément :</p> <p>Le renouvellement d'agrément du Centre IFAPME de Charleroi et de son site extérieur à Nivelles est planifié.</p> <p>Dynamisation des Centres, suivi des Centres, actions pour augmenter la productivité des Centres :</p> <ul style="list-style-type: none">• Veiller à une gestion de l'offre concertée entre le Centre agréé et son site extérieur, les Centres du Réseau IFAPME, les différents opérateurs et la Célex et ce, dans un souci de transparence, de cohérence et de mutualisation.• Accompagner le site extérieur dans la poursuite de ses objectifs qualitatifs et quantitatifs.• Envisager des actions d'amélioration pour booster le dispositif.• Le site extérieur souhaite proposer un nombre d'épreuves similaire à l'année écoulée.
Proportion du budget global prévu
<p>Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones de la Wallonie et du Brabant Wallon sont réservés à ces actions, notamment la prise en charge financière des RH.</p> <p>Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0 (mesure I.1.3) sera réservée à ces actions, notamment la prise en charge financière d'une part, des épreuves pour les métiers d'avenir</p>

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

Actions prévues en 2019
Participation aux corefs : Les conseillers pédagogiques du Réseau IFAPME participeront, le cas échéant, aux commissions de référentiels qui se tiendront durant l'année 2019. Participation aux GT RAF <ul style="list-style-type: none">• Introduction de nouveaux dossiers et mise à jour de ceux qui doivent l'être en fonction de l'état d'avancement des travaux de l'IFAPME, du Consortium et du SFMQ.• Veiller à maintenir le processus RAF dans une démarche qualité en actualisant cette dernière.
Proportion du budget global prévu
→ RH (Corefs) : les conseillers pédagogiques → RH (GT RAF) : les conseillers pédagogiques et la chargée de mission Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones de la Wallonie et du Brabant Wallon sont réservés à ces actions, notamment la prise en charge financière des RH.

sont réservés à ces actions, notamment la prise en charge financière des RH.

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

Actions prévues en 2019
Le développement de la reconnaissance des Titres de compétence dans l'accès à la profession en veillant à proposer l'ensemble des UC associées au métier soit au sein des Centres agréés de l'IFAPME soit en collaboration avec les Centres tous opérateurs confondus..
Proportion du budget global prévu
Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones de la Wallonie et du Brabant Wallon sont réservés à ces actions, notamment la prise en charge financière des RH.

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

Actions prévues en 2019
Mettre à jour un tableau des passerelles qui peuvent être d'application au sein du Réseau IFAPME afin de faciliter les reprises d'étude, de formation et ainsi alléger le parcours du candidat.
Proportion du budget global prévu
→ RH : les conseillers pédagogiques et la chargée de mission. Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones de la Wallonie et du Brabant Wallon

Gestion globale

Processus management

Dès le lancement du dispositif de validation des compétences, Le Forem s'est positionné comme un acteur majeur dans son développement et sa notoriété. Chaque année, il a tout mis en œuvre pour participer à son extension et aux avancées qui permettent de répondre de mieux en mieux aux demandes et besoins croissants des citoyens.

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

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

Afin de répondre à ces objectifs stratégiques et considérant que les progrès qualitatifs sont un levier de croissance rentable et efficace, Le Forem a, en 2018, principalement concentré ses efforts sur sa politique de pilotage et d'optimisation de son offre, poursuivant ainsi son objectif clé d'optimisation de son offre et ses démarches entamées en 2017.

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

- Proposer une offre complète et cohérente à notre public ;
- Garantir la qualité du service et la valeur du Titre de compétence délivré ;
- Intégrer la validation parmi les outils d'accompagnement des personnes dans le développement de leurs compétences tout au long de leur vie ;

- Atteindre un volume d'activité significatif ;
- Atteindre un niveau élevé de réussite ;
- Conserver les valeurs éthiques essentielles : gratuité, confidentialité, transparence, équité ;

Tout en rationalisant l'utilisation des moyens et ressources

Les principales priorités opérationnelles de l'année 2018 ont été les suivantes :

1. La rationalisation de la gestion des centres de validation
2. L'analyse des métiers porteurs - les métiers d'avenir d'une part et les métiers accessibles aux publics fragiles d'autre part - et l'adaptation de l'offre en conséquence
3. L'extension de la couverture des métiers disponibles, en se portant candidat à organiser de nouvelles validations, entre autres pour les « Métiers d'avenir » dans le cadre du Plan Marshall 4.0 (nouveaux métiers, métiers à haut potentiel d'emploi et métiers « hybridés », c'est-à-dire dont le contenu en activités ou en compétences requises s'étend ou fusionne avec des contenus d'autres métiers)
4. L'ouverture du dispositif au plus grand nombre, dont les publics fragilisés et, notamment, les primo arrivants et les personnes incarcérées
5. Le renforcement de la notoriété du dispositif auprès des entreprises et travailleurs
6. L'amélioration du taux de réussite, via des guidances plus précises et des modules de formations de renforcement
7. La professionnalisation des acteurs, via un soutien aux Centres de validation sur les plans méthodologique et organisationnel.

Le management du Forem a également maintenu et renforcé les engagements suivants :

1. Intégrer le dispositif de validation des compétences dans les outils d'identification des compétences et dans la gestion des compétences tout au long de la vie :
 - articuler les référentiels de formation et de validation afin de développer et mettre à jour les passerelles vers la formation pour

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

FIGURE 45 : Liste des métiers PM4.0 - Forem 2018

	Opérateur	Objectifs FSE	Réalisation objectifs
Nombre d'épreuves	937	1031	93,6 %
Nombre de titres délivrés après réussite épreuve	707	729	99,4 %
Nombres de titres délivrés/imprimés sur méthode RAF	1519	860	190 %

FIGURE 46 : Indicateurs FSE - Forem 2018

- les porteurs de Titres de validation de compétences ;
 - développer des outils articulés d'identification des compétences en amont des épreuves de validation afin d'identifier les candidats potentiels de manière plus précise, objective et certaine ;
 - garantir aux Conseillers du Forem un accès à l'information relative à la validation des compétences afin qu'ils l'intègrent dans leurs démarches.
2. Intégrer les objectifs de validation des compétences dans ses plans d'actions aux niveaux central et local, via l'indicateur « Identification contrôlée des compétences ».
 3. Participer aux instances de coordination et de gestion du dispositif de validation des compétences.
 4. Exécuter l'Accord de coopération, d'une part, en détachant du personnel au Consortium et, d'autre part, via un apport financier émanant de l'Article 6.

Ces actions, priorités et engagements, associés aux efforts des Centres de validation et soutenus financièrement par le Gouvernement wallon, permettent d'accroître considérablement la notoriété du dispositif et lui octroyer une place stratégique et incontournable au sein de l'offre des opérateurs, au service du parcours des citoyens tout au long de leur vie professionnelle.

Processus finances

L'apport financier du Forem est à la hauteur de ses engagements. Il se traduit notamment par :

- le détachement de personnel, équivalent, en 2018, à cinq agents, dans le but de soutenir les développements méthodologiques, l'approche Qualité ainsi que la conception d'actions et d'outils de communication externe, indispensables à l'évolution tant qualitative que quantitative du dispositif ;
- le financement des Centres de validation pour les achats de matériel et d'équipements ainsi que pour les investissements nécessaires à la croissance de l'activité de validation des compétences ;
- le financement direct ou le co-financement d'actions de communication ou d'événements visant à augmenter la notoriété du dispositif auprès du public, des entreprises et des partenaires.

Le Gouvernement wallon soutient l'extension et la croissance du dispositif via un financement et une implication dans des actions touchant des métiers ou publics déterminés. En 2018, dernière année du Plan Marshall 4.0, le budget lié à l'action 1.1.3. « Amplifier la reconnaissance des savoirs » de l'Axe 1 intitulé « Faire du capital humain un atout » a permis au Forem de financer la réalisation d'épreuves dans 26 métiers identifiés comme étant d'avenir, émergents, en évolution (voir tableau ci-dessous).

En 2019, le Forem réserve un budget spécifique pour soutenir le financement des épreuves, l'extension des métiers et des Centres en fonction des évolutions et besoins du marché. D'une manière plus particulière, le financement de deux nouveaux chargés de mission (2 ETP) est confirmé pour le développement de la validation des compétences en milieu carcéral.

Définition des métiers d'avenir, en évolution et avec potentiel d'emploi

- Analyses du Service d'analyse du marché de l'emploi et de la formation (AMEF) du Forem

- *Liste 2017* : Etat des lieux sectoriels et propositions de futurs. Recueil Prospectif – 2013

- *Liste 2018* : Difficultés de recrutement en Wallonie - Métiers /fonctions critiques et en pénurie - 2017

- Consultation des secteurs, établissement de fiches sectorielles et ajustements de la liste

- 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

- Validation par la Commission consultative et d'agrément (CODA)

Cette liste est évolutive. Sa révision est prévue annuellement.

Métiers	Sessions réalisées	Nombre de candidats inscrits	Nbre de candidats présents aux épreuves	Nombre de Titres délivrés	Taux de réussite
Technicien(ne) PC & réseaux	46	161	121	82	67.8%
Employé(e) administratif(ive)	18	168	111	79	71.2%
Peintre décorateur(rice)(SFMQ-10/2017)	46	114	86	61	70.9%
Peintre industriel	11	52	49	46	93.9%
Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement	16	38	38	32	84.2%
Aide-ménager(ère)	41	66	36	29	80.6%
Tuteur(rice) en entreprise	15	36	34	29	85.3%
Technicien(ne) en système d'usinage (SFMQ-12/2018)	13	33	29	28	96.6%
Maçon(ne) (SFMQ - 03/2017)	30	62	46	24	52.2%
Agent(e) d'accueil	33	33	31	24	77.4%
Esthéticien(ne)	10	37	31	24	77.4%
Couvreur(euse) (SFMQ-10/2017)	28	48	32	22	68.8%
Coiffeur(euse)	8	25	22	21	95.5%
Tôlier(ère) industriel	6	21	21	21	100%
Conducteur(rice) de chariot élévateur(SFMQ-09-2018)	26	26	26	19	73.1%
Mécanicien(ne) réparateur(rice) des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	7	18	18	18	100%
Auxiliaire technique de spectacle	6	24	22	17	77.3%
Paveur(euse) (SFMQ-12/2018)	7	21	18	16	88.9%
Tuyauteur(euse) industriel	3	15	15	15	100%
Poseur(euse) de fermetures menuisées	9	25	20	13	65%
Carreleur(euse) (SFMQ-10/2017)	7	18	17	12	70.6%
Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle	13	13	13	10	76.9%
Monteur(euse) frigoriste	3	10	10	8	80%
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel(SFMQ-09-2018)	8	9	9	8	88.9%
Coiffeur(euse) autonome	4	24	18	9	50%
Installateur(rice) sanitaire	3	16	9	7	77.8%
Plafonneur(euse)-cimentier(ère) (SFMQ-06/2016)	12	13	11	7	63.6%
Serveur(euse) restaurant	3	6	6	6	100%
Technicien(ne) frigoriste	2	6	6	6	100%
Jardinier(ère)	7	13	12	5	41.7%
Magasinier(ère)	3	3	3	2	66.7%
Opérateur(rice) call center	2	4	4	2	50%
Mécanicien(ne) automatique	1	2	2	2	100%
Conducteur(rice) d'engins de terrassement	8	8	5	1	20%
Coffreur(euse)	3	6	5	1	20%
Barman(maid)	2	2	1	1	100%
Total	460	1165	937	707	75.5%

FIGURE 47 : Réalisations par métier - Forem 2018

Réalisations en chiffres

Récapitulatif de l'offre de validation

- 26 Centres de validation agréés
- 25 Centres de validation actifs (+ 5 antennes Forem et 7 sites extérieurs)
- 36 métiers actifs
- 81 unités de compétence actives

Réalisations 2018

- 460 sessions de validations réalisées
- 1165 inscriptions aux épreuves
- 937 candidats présents (taux de présence : 80,4 %)
- 707 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 75,5 %)
- 1519 Titres délivrés par RAF

Rapport d'activité

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

Résultats quantitatifs

Pour différentes raisons, à la fois internes et externes au Forem et à ses Centres, les résultats quantitatifs sont légèrement à la baisse et, comme le montre le tableau « Indicateurs FSE 2018 », en deçà de l'objectif FSE.

Les principaux facteurs sont les suivants :

- Le monitoring des référentiels de validation, piloté par le Consortium pour l'adaptation aux exigences du SFMQ, dans plusieurs métiers de la construction (carreleur(euse), maçon(ne), peintre décorateur(rice), plafonneur(euse)-cimentier(ère), installateur(rice) électricien(ne) résidentiel) a rendu nécessaire l'arrêt de la mise en œuvre des épreuves pendant une partie de l'année 2017 et le premier trimestre 2018, dans un souci de qualité et d'équité.
- Plusieurs Centres très actifs ont connu des problèmes RH importants qui ont provoqué un ralentissement conséquent, voire un arrêt de l'activité de validation en 2018 : le Centre de Charleroi avec le métier d'employé(e) administratif(ive) et les Centres de Saint-Servais et Mons pour le métier d'aide-ménagère(ère).

- La demande pour le métier de technicien(ne) PC & réseaux est en baisse et confirme la nécessité d'adaptation des référentiels aux demandes des entreprises.
- La surcharge des Centres en projets divers et les impératifs de production de formations les ont forcés à revoir leurs planifications.
- Le profil des personnes candidates à la validation : de nombreuses personnes n'ont pas une maîtrise suffisante des compétences validées et/ou les connaissances élémentaires de la langue française nécessaires pour présenter les épreuves ont dû être réorientés vers des formations métiers ou en langue française. Une des préoccupations principales du Forem est en effet de contribuer à des parcours professionnels et de vie constructifs et durables, dans l'intérêt des citoyens et des entreprises. Si le nombre d'épreuves et le taux de réussite sont des indicateurs de croissance, la valeur du Titre et l'orientation adéquate des candidats sont primordiales et incontournables.

Par contre, il faut noter que la quasi-totalité des Centres (25 sur 26 agréés) ont été actifs, ce qui a permis d'assurer la continuité de l'offre sur l'ensemble des métiers. Quelques métiers ayant bien/mieux performé en 2018 : les métiers de la coiffure et de l'esthétique au Centre Coach Gosselies et Liège, les métiers du spectacle avec le Centre T-Event de La Louvière, le métier d'employé(e) administratif(ive) au Centre de Floreffe, celui de tuteur(rice) en entreprise avec le Centre de compétence Wallonie Bois et Coach. A épingle également : la réactivité du Centre du Brabant wallon qui, suite à l'incendie du Centre bruxellois, a absorbé les candidats en attente d'une épreuve de peintre décorateur(rice) et a ainsi réalisé 68 épreuves, contre 47 en 2017. Et, enfin, le démarrage des épreuves dans les Centres TechnoCampus (26 épreuves) et Horeca (7 épreuves).

Comme expliqué au point « Couverture de l'offre » ci-dessous, Le Forem reste attentif à l'évolution et aux besoins du marché de l'emploi. En 2018, 27% des épreuves ont porté sur 17 métiers identifiés comme en pénurie ou fonctions critiques, à savoir 47% de son offre de validation.

Par ailleurs, les efforts réalisés dans le suivi et l'orientation des candidats ont permis une

Métier	Nombre d'épreuves	Nombre de Titres	Taux de réussite
Technicien(ne) PC & réseaux	121	82	68%
Employé(e) administratif(ive)	111	79	71%
Peintre décorateur(rice)	86	61	71%
Peintre industriel	49	46	94%
Maçon(ne)	46	24	52%
Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement	38	32	84%
Aide-ménager(ère)	36	29	81%
Tuteur(rice) en entreprise	34	29	85%
Couvreur(euse)	32	22	69%
Agent(e) d'accueil	31	24	77%

FIGURE 48 : Taux de réussite des 10 métiers les plus validés, par ordre décroissant du nombre d'épreuves – Forem 2018

amélioration du taux de réussite, de 72,4% en 2017 à 75,5% en 2018, tout en maintenant un taux de présence à 80,4%. Ces résultats sont tout à fait en cohérence avec la situation du marché du travail, des Centres et de leurs efforts fournis sur les métiers d'avenir.

Parmi les mesures prises, citons :

- des séances d'information plus précises et ciblées envers les candidats, les organismes partenaires, les Conseillers du Forem et les entreprises ;
- 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 ;
- des guidances pré-épreuve approfondies et personnalisées ;
- suite à ces guidances ou, éventuellement, suite à certains échecs, des modules de formation de renforcement; en 2018, des modules ont été proposés notamment pour les métiers de conducteur de chariot élévateur, operateur de production sur ligne industrielle, peintre décorateur, peintre industriel et employé administratif. Un outil de reporting précis et de suivi de ces modules est en développement au niveau du Siège central du Forem.

En vis-à-vis, le taux de réussite pour les 10 métiers les plus validés en 2018.

Agréments, renouvellements d'agrément et couverture de l'offre

En 2018, 9 Centres de validation ont obtenu leur renouvellement d'agrément pour un total de 23 métiers et 9 Centres ont introduit leur demande de renouvellement pour un total de 14 métiers.

Le Forem a poursuivi son analyse des métiers porteurs et d'avenir et reste attentif aux demandes du terrain afin d'adapter son offre en conséquence.

- Une demande de nouvel agrément a été introduite pour le métier d'Instructeur fitness, en partenariat avec le Centre All in fitness de Ghlin. Le secteur du fitness est en effet un secteur porteur, en extension et en demande de professionnalisation. En 2019, une demande d'agrément sera introduite pour le

métier d'instructeur de cours collectifs fitness par le Centre partenaire Coach.

- Dans le secteur du tri des déchets, le projet de mise en œuvre du métier de valoriste s'est poursuivi. Démarré en 2017, de nouveaux échanges, des visites et rencontres supplémentaires ont été organisés, avec l'objectif de concrétiser la création de minimum un site de validation dans une Ressourcerie en tant que site extérieur du Centre de compétences Mons Environnement.

Les experts métier du Forem participent, via les Commissions de référentiels, aux développements des nouveaux référentiels et à leur mise à jour.

L'analyse de la mise en œuvre de l'ensemble des métiers et des unités de compétences qui les composent, entamée en 2015, s'est clôturée en 2018. Suite à cette étude, **Le Forem s'est engagé à soutenir ses Centres afin de mettre en place des actions concrètes, relatives, notamment à la planification des épreuves, à la communication inter-Centres et à l'analyse des freins et difficultés, dans le but d'optimiser l'offre globale et le service aux citoyens**, notamment dans le cadre de l'accès à la profession.

Enfin, toujours dans le même souci d'optimisation du service de cohérence de l'offre et, les agréments suivants n'ont pas été renouvelés : métier d'ouvrier de voirie au Centre du Brabant wallon-Tubize (évaluateur retraité), métier de plafonneur au Centre Construform Hainaut (arrêt de la section formation et peu de demandes), Centre Management et Commerce pour le métier de vendeur automobile, transféré au Centre Logistique Hainaut (centralisation de la gestion de l'offre).

Gestion, dynamisation et suivi des centres

Afin de garantir un fonctionnement plus efficace des centres et, par conséquent, une réponse plus rapide et flexible aux demandes ainsi qu'une offre cohérente au public en termes de métiers, Unités de compétences et agendas, les Services centraux (chargée de mission et Direction Compétences) ont entamé, avec les Centres de validation et les Directions territoriales, des travaux d'analyse et de réflexion sur la manière d'optimiser l'organisation interne du dispositif.

Méthodes utilisées :

- échanges et mises au point régulière entre la chargée de mission et la Direction ;
- réunions d'information et d'échanges par territoire (chargée de mission, responsables de Centre et Directeurs compétences) ;
- mise en place et démarrage d'un réseau thématique (chargée de mission, responsable du Service Références et compétences et responsables de Centres).

Pistes abordées :

- Renforcement de l'intégration du dispositif dans l'offre et les outils de gestion du Forem
- Création de « Centres d'examens » regroupant épreuves de validation des compétences et de fin de formation
- Regroupement de la gestion administrative et des processus d'agrément dans des Centres pilotes
- Déploiement géographique des épreuves dans les Centres associés ou « antennes »
- Collaboration entre les Centres par territoire et/ou secteur d'activité.

Actions initiées en 2018 :

- Transfert du métier de vendeur(euse) automobile du Centre Management et Commerce de Gosselies au Centre de compétences Logistique de Hoedeng-Goegnies
- Extension des épreuves du métier de conducteur(rice) de chariot élévateur sur les sites associés des Centres de compétences Logistique de Liège et Hoedeng-Goegnies, à savoir les sites de Molinfaing et Estaimpuis
- Extension des épreuves du métier d'aide-ménagère du Centre de Mons au site de Châtelaineau Nord

L'intégration du Centre construction de Verviers au Centre de compétences Construform de Grâce-Hollogne officialisée en 2017 s'est révélée positive en 2018.

En 2019, ces travaux seront poursuivis et d'autres actions initiées. Un objectif prioritaire sera l'intégration systématique des objectifs et des réalisations dans les tableaux de bord et bases de données.

Professionalisation des acteurs des centres

Outre les pistes et actions citées plus haut, toujours dans un souci d'efficacité, rentabilité et service au citoyen, Le Forem et ses centres veillent constamment à accroître leur niveau de professionnalisation, notamment via :

- une participation régulière aux formations de base et continues, événement et groupes de travail organisés par le Consortium
- un coaching rapproché des activités des Centres par les chargés de mission
- une plus grande mutualisation des ressources et des pratiques entre les Centres.

Actions de communication

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

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

D'une manière générale, les Responsables de Centre répondent présents aux demandes d'information et de présentation des organismes et entreprises qui s'intéressent au dispositif.

Enfin, Le Forem et ses Centres participent régulièrement aux salons, événements et activités qui permettent de promouvoir le dispositif et de mieux le faire connaître auprès des différents publics cibles. En 2018, citons notamment

- Participation aux Salons Un job à ta porte (Tubize, février), Rendez-vous de l'Emploi (Libramont, février), 4h pour l'Emploi (Ciney, mars), Journée de l'emploi (Braine l'Alleud, mars)

- Organisation de deux séances d'information à l'attention des Conseillers du Forem par le Centre de Dinant (en mars pour les Conseillers du Namurois et en octobre pour les conseillers du Luxembourg)
- Promotion du dispositif par les Centres lors de leurs participations aux différents Jobdays
- Présentation du dispositif par la chargée de mission à la journée plénière du Centre d'action interculturelle (C.A.I, Centre régional d'intégration de la province de Namur) du 29 novembre regroupant l'ensemble des acteurs professionnels de l'intégration et de l'interculturalité en province de Namur ; journée soutenue par les partenaires du Plan provincial et local d'intégration, notamment la Province et le chargé de projet du service des relations aux opérateurs de la province de Namur.

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

Ouverture du dispositif au plus grand nombre

Dans le cadre du Plan wallon de lutte contre la pauvreté, adopté en 2015 et revu en 2018, un axe « Emploi-Formation » a été ajouté. L'une des mesures inscrites dans cet axe concerne la validation des compétences.

Soutenu par le Gouvernement wallon, Le Forem a développé des projets de validation de compétences pour publics spécifiques et fragilisés, notamment les personnes issues de l'immigration et les personnes incarcérées, avec l'objectif de permettre au plus grand nombre l'accès au dispositif de validation des compétences par la création de parcours et l'activation des modules de renforcement et remise à niveau.

Actions initiées en 2018 :

- Pour les personnes immigrées, une formation de français langue étrangère ciblé métier et aux compétences clés nécessaires pour aller vers la validation et l'emploi et a été élaborée et devrait être expérimentée en 2019.
- Un plan d'action pour la mise en œuvre de la validation des compétences en milieu carcéral est en cours d'élaboration sur base des

expérimentations réalisées à la prison de Marche-en-Famenne depuis 2016.

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

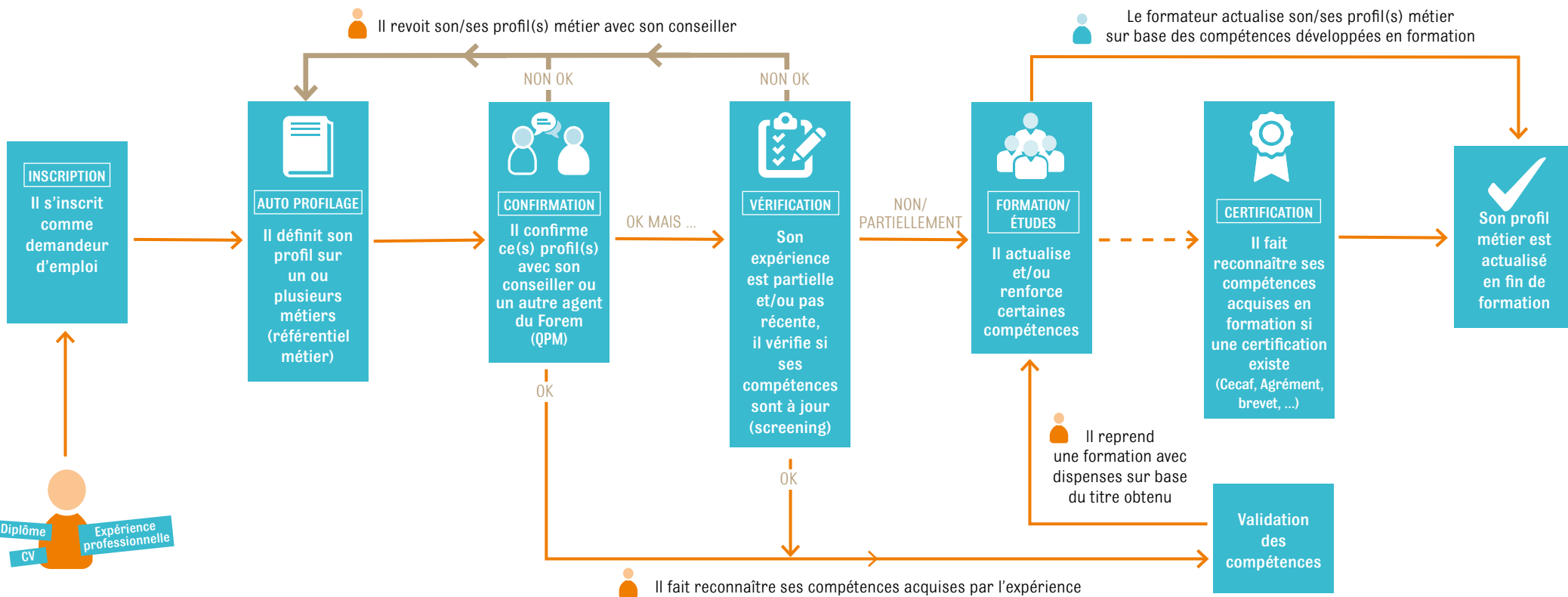
Le Forem poursuit sa contribution au développement de la validation des compétences en entreprise et répond ainsi à l'axe stratégique A. de la Nostra 2015-2019 « Développer les usages sociaux et économiques de la validation afin d'en améliorer la visibilité et d'augmenter la portabilité des Titres de compétence » et plus précisément A6. « Poursuivre l'approche collective en entreprise » ainsi qu'à l'innovation prioritaire 7.2. « Progression de la validation en /par l'entreprise ».

En 2018, un partenariat a été conclu avec l'entreprise Gerresheimer (Anciennes Verreries) de Momignies qui, dans le cadre d'une politique de gestion des ressources humaines souhaite objectiver et visibiliser les compétences des travailleurs, leur permettre de les renforcer via des formations ciblées et d'être ainsi plus mobiles. La création des outils a commencé en 2018 et se poursuivra sur plusieurs années. Ce dossier est un exemple concret de construction de parcours et d'articulation d'outils, comme expliqué plus bas.

Les travailleurs en reconversion ou en reclassement restent bien entendu prioritaires, comme requis par l'axe stratégique 5.3.1 « Publics visés ». Depuis 2017, suite aux licenciements collectifs, notamment chez Caterpillar, et différentes menaces de licenciements, les relations et collaborations entre le Consortium, la chargée de mission du Forem et le Service Cellules de reconversion du Siège central se sont renforcées afin de pouvoir proposer aux travailleurs licenciés, via la validation de leurs compétences, un accompagnement optimal et des chances accrues de retrouver un emploi. En 2017, 132 personnes de l'entreprise Caterpillar ont ainsi pu valider leurs compétences dans les métiers de conducteur de chariot élévateur, tuteur et peintre industriel.

En 2018, la faillite de l'entreprise Idem Papers a également fait l'objet d'une Cellule de reconversion. Les travailleurs ont été pris en charge et, après analyse des besoins et de la situation, ils ont bénéficié d'une formation « conducteur(rice) de chariot élévateur ». Suite à cette expérience, un mode opératoire / logigramme a été élaboré en

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 (par exemple : les essais métier). Les Toolbox métier peuvent être utilisées en complément des outils/dispositifs d'identification des compétences pour proposer des pistes d'actions (recherche d'emploi, renforcement des compétences, élargissement des positionnements métier, ...) en lien avec le métier concerné.



concertation entre les parties ; il sera finalisé en 2019 et testé lors d'une prochaine Cellule.

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

Grâce au processus de Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF) qui permet, moyennant l'approbation d'un dossier, l'obtention automatique de Titre(s) de compétence déterminé(s) portant sur les mêmes acquis d'apprentissage que les épreuves de Certification des Compétences Acquis en Formation (Cecaf). En 2018, 1.519 Titres ont été délivrés aux stagiaires ayant obtenu un Certificat de fin de formation (Cecaf) et 4 dossiers ont été acceptés (couvreur(euse), carreleur(euse), agent(e) d'accueil et installateur(rice) électricien(ne) résidentiel).

Articulation des outils d'identification des compétences

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

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

- le questionnaire de positionnement métier (QPM), outil permettant au conseiller emploi, sur base du déclaratif du demandeur d'emploi quant à son expérience professionnelle, d'affiner et de confirmer son positionnement sur un métier ;
- le Screening : une version revue de celui-ci est envisagée comme outil de guidance, notamment en le structurant en unités d'acquis d'apprentissage (UAA) ; pour certains métiers, cela permettrait d'affiner l'analyse des compétences effectivement maîtrisées par les candidats aux épreuves et,

par conséquent, de mieux cibler les UC à présenter et d'améliorer le taux de réussite;

- la Certification des Compétences Acquis en Formation (CeCaf) ;
- la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF) : son intégration dans une démarche qualité a été assurée en collaborant l'élaboration du guide méthodologique ainsi qu'au groupe de travail du Consortium ;
- les passerelles entre les Titres de compétences et les formations Forem

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

Comme indiqué ci-dessus (Axes 1 et 2), le Forem met en place diverses actions avec différents partenaires dans le but de créer pour les citoyens des parcours efficaces qui leur permettent d'accroître leurs compétences et les amener à la validation.

En 2018 :

- Amplification de l'information aux Conseillers, intermédiaires indispensables pour atteindre les entreprises, les demandeurs d'emploi et autres publics cibles, notamment via des séances d'information (en mars et octobre au Centre de Dinant).
- Collaboration avec le secteur de l'intérim pour la sensibilisation des agences et le recrutement de candidats pour le métier d'opérateur de production sur ligne industrielle d'intérim (Centre de Dinant).
- Renforcement de la collaboration avec les responsables des Cellules de reconversion pour la conception d'un processus cadré qui permette de répondre au mieux aux demandes.
- Réunions avec l'Interfédé et Centres d'insertion socio-professionnelle (CISP) pour analyses croisées des compétences et des possibilités de création de parcours vers la validation des compétences des apprenants.
- Présentation du dispositif à la journée plénière du Centre d'action interculturelle (C.A.I., Centre régional d'intégration de la province de Namur) regroupant l'ensemble des acteurs professionnels de l'intégration et de l'interculturalité en province de Namur.
- Participation au projet Accès partenaire du Consortium via le Centre de Mons et l'EFT Le

Germoir pour fluidifier le parcours des personnes vers la validation du métier d'Aide-ménagère).

- Partenariat avec la prison de Marche-en-Famenne et les différents intervenants pour relancer le projet de validation des compétences des détenus.
- Poursuite de la participation au partenariat avec l'AViQ.

D'une manière générale, les Centres du Forem réalisent régulièrement des séances d'informations à l'attention d'entreprises, organismes de formation ou d'insertion ou autres partenaires.

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

Le Forem a renforcé son engagement à intégrer le dispositif de validation des compétences dans ses tableaux de bord et bases de données et à l'articuler aux autres outils d'identification et d'évaluation des compétences (voir Axe 2 - Articulation des outils d'identification des compétences)

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

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

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

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

Le Forem considère que la notoriété et la reconnaissance du Titre de compétence au sein des entreprises et des secteurs professionnels sont incontournables pour l'évolution et la croissance du dispositif. Il y contribue de manière permanente, notamment via les réseaux socio-économiques des Responsables de Centres et formateurs ainsi que des Responsables au Siège central. Les actions suivantes, entamées en 2017 ont été poursuivies en 2018.

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

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

Plan d'actions 2019

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

Actions prévues en 2019

Renforcer et finaliser les mesures en vue de booster le dispositif et relancer sa croissance en termes quantitatifs, notamment :

- L'intégration des objectifs dans ses tableaux de bord et des indicateurs de résultats dans ses bases de données
- L'amplification de la couverture (métiers/UC et sites actifs) notamment dans les nouveaux métiers, ceux en évolution, en pénurie, demandés dans le cadre des Cellules de reconversion et ceux nécessitant un accès à la profession.
- Renforcement de l'utilisation des outils de guidances, notamment le screening par les Conseillers, les Centres et d'éventuels partenaires ciblés ainsi que de la mise en œuvre des modules de renforcement et remise à niveau.

Poursuivre l'optimisation de la gestion des Centres et du service de Validation des compétences offert au public.

- Fusion des Centres, extensions à des sites extérieurs et antennes, et arrêt de Centres/sites en fonction des demandes et besoins.
- Renforcement de l'implication des directions territoriales dans le pilotage de l'offre et le suivi des objectifs.
- Renforcement de la collaboration des centres entre eux et avec leurs partenaires pour fluidifier l'accès aux épreuves et diminuer le temps d'attente.
- Suivi plus rapproché des résultats des Centres sur base des statistiques Val'Id et mise en place d'actions d'amélioration.

Améliorer le système de veille et de captation des besoins des centres et l'utilisation des informations recueillies.

Mettre en place des actions de communication envers le grand public.

- Participer aux différents salons de l'emploi et de l'insertion
- Organiser des séances d'information dans les Carrefour Emploi formation orientation (CEFO)
- Organiser des visites de centres pour les différents publics cibles
- Distribuer des dépliant et du matériel promotionnel dans les centres et chez les partenaires

Veiller à et éventuellement améliorer la visibilité du dispositif sur les sites Internet du Forem et des Centres de compétences

Proportion du budget global prévu

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones Wallonie et Brabant Wallon seront réservés à ces actions (cf. estimation ci-dessous).

Le Forem réserve également un budget spécifique à la mise en œuvre des épreuves et aux actions visant le développement du dispositif.

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

Actions prévues en 2019

Poursuivre les projets permettant l'orientation vers et l'accès au dispositif par le plus grand nombre : utilisation des screenings, formations en français-métier, modules de remise à niveau et création de parcours avec les partenaires.

Soutenir et renforcer la participation des experts métier et formateurs-évaluateurs aux Commissions de référentiels afin d'assurer une mise en œuvre plus rapide et efficace des référentiels, nouveaux et monitorés.

Consolider la collaboration avec le Service Cellules de reconversion, finaliser et tester le modèle organisationnel élaboré avec le Consortium et les Centres de validation.

Poursuivre la participation du Forem aux travaux du Consortium portant sur la diversification des méthodes d'évaluation et le développement d'outils.

Veiller à l'intégration et au maintien de la Reconnaissance des Acquis de Formation dans une démarche qualité.

Introduire de nouveaux dossiers de Reconnaissance des Acquis de Formation pour les CeCAF Forem, en fonction de l'avancement des travaux du SFMQ.

Mettre en place un dispositif de suivi des candidats post-épreuve et d'analyse de parcours.

Proportion du budget global prévu

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones Wallonie et Brabant Wallon (cf. estimation ci-dessous) seront réservés à ces actions.

Le Forem réserve également un budget spécifique à la mise en œuvre des épreuves et aux actions visant le développement du dispositif.

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

Actions prévues en 2019

Renforcer l'information des et les contacts avec les Services internes du Forem :

- Responsables et équipes des conseillers référents,
- Direction Unique Employeur et les conseillers en entreprise
- Service clientèle unique
- Responsables et équipes des Call centers

Mettre en place des partenariats avec des organismes de formation et d'insertion afin de construire des parcours cohérents pouvant mener à la validation des compétences pour les publics éloignés de l'emploi.

Multiplier les expérimentations de partenariat dans le cadre du projet « Accès partenaire », afin de renforcer les collaborations en matière de guidance et formations de renforcement et, par conséquent, fluidifier les parcours des candidats.

Concrétiser la collaboration avec la prison de Marche-en-Famenne et ses partenaires visant la validation des compétences des détenus et l'étendre à d'autres établissements pénitentiaires. Deux nouvelles chargées de mission, engagées fin 2018 et début 2019 seront affectées à ce projet.

Finaliser et tester le mode de fonctionnement, en interne et avec le Consortium, comprenant les aspects organisationnels, financiers et communicationnels, en vue de répondre adéquatement et rapidement aux demandes ponctuelles importantes des Cellules de Reconversion et des entreprises.

Poursuivre la réflexion sur une application permettant les échanges de données dans le contexte du dossier unique du Forem afin de parvenir à son implémentation et alimentation.

Mettre en place, en collaboration avec le Consortium, des actions de valorisation des candidats ayant obtenu un Titre de compétence

Proportion du budget global prévu

Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones Wallonie et Brabant Wallon (cf. estimation ci-dessous) seront réservés à ces actions.

Le Forem réserve également un budget spécifique à la mise en œuvre des épreuves et aux actions visant le développement du dispositif.

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

Actions prévues en 2019

Poursuivre le développement et/ou la mise à jour des passerelles avec priorité aux métiers pour lesquels les formations et CeCAF du Forem et les Titres sont conformes aux profils SFMQ.

Participer à la création d'un outil de comptabilisation (indicateur) des reprises en formation au Forem suite à l'obtention d'un Titre de compétence.

Intégrer la Valorisation des acquis de l'expérience dans la communication sur le Titre de compétence et ses avantages.

Proportion du budget global prévu
Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones Wallonie et Brabant Wallon (cf. estimation ci-dessous) seront réservés à ces actions.
Le Forem réserve également un budget spécifique à la mise en œuvre des épreuves et aux actions visant le développement du dispositif.

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

Actions prévues en 2019
Poursuivre et renforcer la collaboration avec les Services aux Entreprises, les responsables d'équipes et les conseillers afin, d'une part, d'intégrer de manière systématique la validation des compétences dans les services proposés aux entreprises et, d'autre part, de faciliter et harmoniser sa mise en œuvre lorsqu'elle se concrétise.
Collaborer davantage aux Comités de suivi sectoriels, via le transfert d'informations et/ou la participation des Centres.
Contribuer avec les secteurs et partenaires à l'identification de compétences appartenant à des

métiers d'avenir ou en évolution et les proposer à la validation dans les centres agréés du Forem, centres propres et conventionnés.
Impliquer davantage les entreprises et secteurs dans le processus de validation via le rôle d'observateurs et éventuellement d'évaluateurs externes.
Intégrer la promotion de l'offre validation des compétences dans les différents outils de communication envers les entreprises et secteurs (présentations, newsletters, encarts publicitaires, site Internet, salons et événements, etc.).
Analyser de manière détaillée les articulations existantes entre Titres de compétence et certifications sectorielles veiller à les harmoniser.
Proportion du budget global prévu
Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur les zones Wallonie et Brabant Wallon (cf. estimation ci-dessous) seront réservés à ces actions.
Le Forem réserve également un budget spécifique à la mise en œuvre des épreuves et aux actions visant le développement du dispositif.

Estimation budget FSE VCOMP FOREM 2019		
SUPPORT	Produits détaillés	Estimation
ETUDE ET DEVELOPPEMENT	Honoraires Experts (modules courts, screenings)	2.000 €
	Projets du Consortium à préciser, notamment informatisation des processus	20.000 €
COMMUNICATION	Actions et événements, production de supports	4.000 €
EQUIPEMENT	Infrastructure, matériel	4.000 €
	Plateforme de testing DOCIMO pour screenings	50.000 €
	Total consommation	80.000 €
RH	Pôle Compétences : expert méthodologique	1 ETP
	Pôle Compétences : assistant d'équipe	½ ETP
	Total RH	95.000 €

FIGURE 49 : Estimation budget validation des compétences (FSE) - Forem 2019

3. BRABANT WALLON

3.1. RAPPORT INTER-OPÉRATEURS

3.1.a. RÉALISATIONS EN CHIFFRES

Le Brabant wallon en quelques chiffres

- 311 inscriptions de candidats
- 272 épreuves réalisées
- 178 Titres de compétence délivrés via Epreuve
- 164 Titres de compétence délivrés via la RAF
- 65% de réussite
- 2 Centres de validation agréés et actifs dans le Brabant wallon
- 3 métiers mis en œuvre dans le Brabant wallon, recouvrant 7 unités de compétence

3.1.b. RAPPORT D'ACTIVITÉ

Aucun projet commun à plusieurs opérateurs n'a été développé en 2018 dans le Brabant Wallon

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

3.2. RAPPORT DES OPÉRATEURS

Afin d'éviter un éclatement des actions, les réalisations des opérateurs au niveau du Brabant Wallon ont été intégrées dans le rapport associé à la Région Wallonne.

Evolution globale

	2014	2015	2016	2017	2018	% obj. FSE atteint (2018)
Centres de validation actifs	1	1	1	1	2	/
Métiers proposés à la validation et actifs	1	2	2	2	3	/
Sessions réalisées	12	27	27	27	67	/
Epreuves réalisés (obj. FSE 2018 : 40)	31	91	65	80	272	680%
Inscriptions de candidats à une épreuve	44	110	81	99	311	/
Titres délivrés via épreuves (obj. FSE 2018 : 28)	18	71	49	60	178	636%
Titres délivrés via RAF (obj. FSE 2018 : 85)	499	946	24	513	164	198%

Les épreuves de validation des compétences

Evolution du nombre d'épreuves réalisées

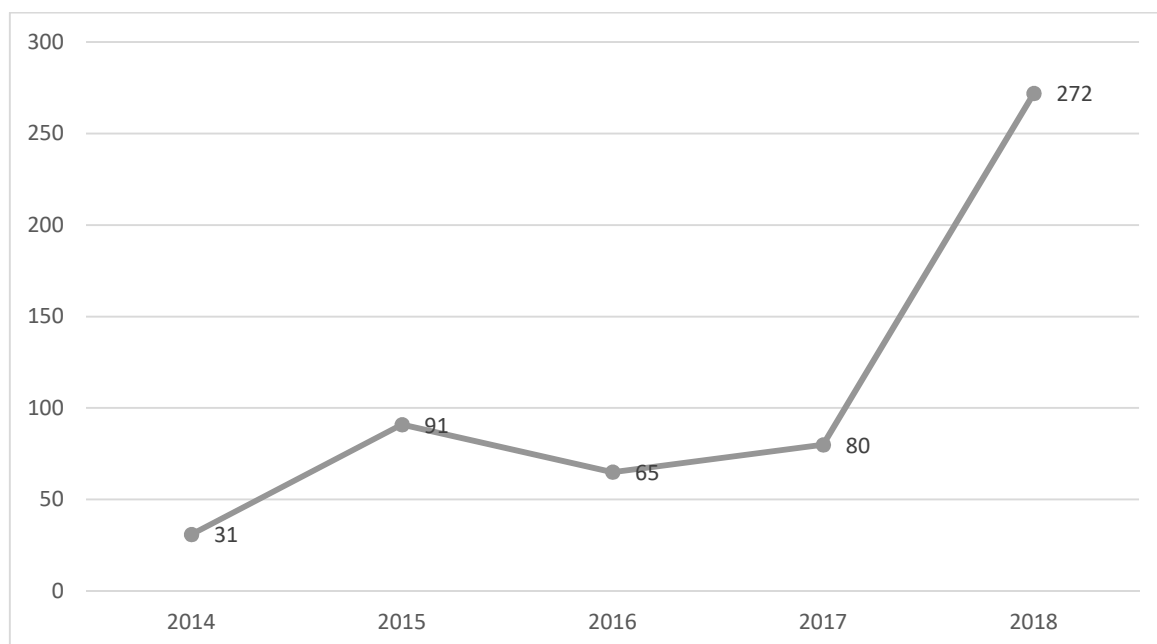


FIGURE 50: Evolution du nombre d'épreuves réalisées en Brabant Wallon (2014-2018)

Evolution du nombre de Titres délivrés

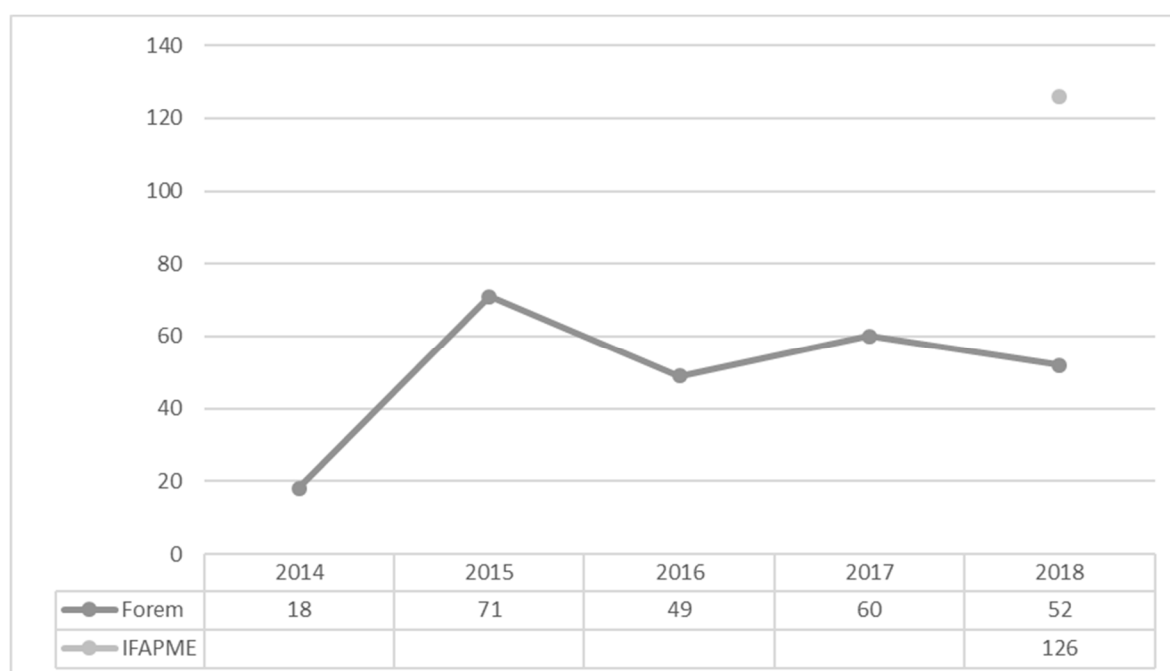


FIGURE 51 : Evolution des Titres délivrés en Brabant Wallon, par opérateur (2014-2018)

Evolution du taux de réussite

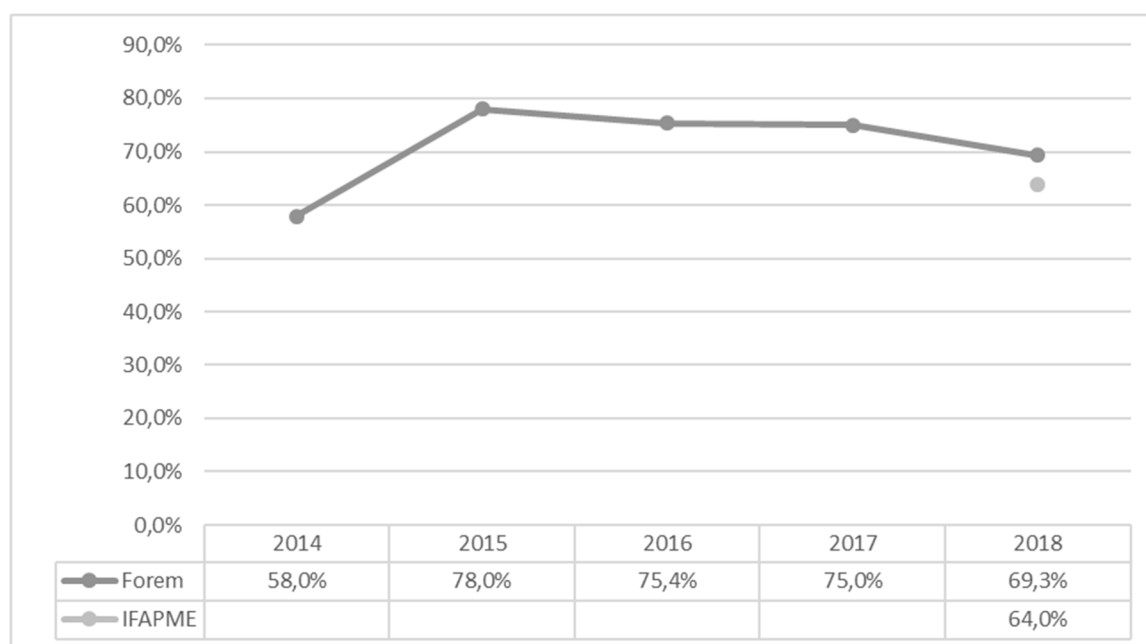


FIGURE 52: Evolution du taux de réussite en Brabant Wallon, par opérateur (2014-2018)

Evolution des épreuves par opérateur et par métier

En **gras**, les métiers ayant connu une forte augmentation dans le nombre de validation entre 2017 et 2018.

En ***italique et souligné***, les métiers ayant connu une forte diminution dans le nombre de validation entre 2017 et 2018.

Opérateurs / Métier	2014	2015	2016	2017	2018	Total général
FOREM	31	91	65	80	75	342
Peintre décorateur(rice)	31	38	47	47	68	231
Paveur(euse)		53	18	33	<u>7</u>	111
IFAPME					197	197
Employé(e) administratif(ive)					197	197
Total général	31	91	65	80	272	539

La Reconnaissance des Acquis de Formation

Opérateurs	2014	2015	2016	2017	2018	Total général
FOREM	77	78	24	159	114	452
IFAPME	422	868		354	50	1694
Total général	499	946	24	513	164	2146

Titres délivrés par opérateur et par processus

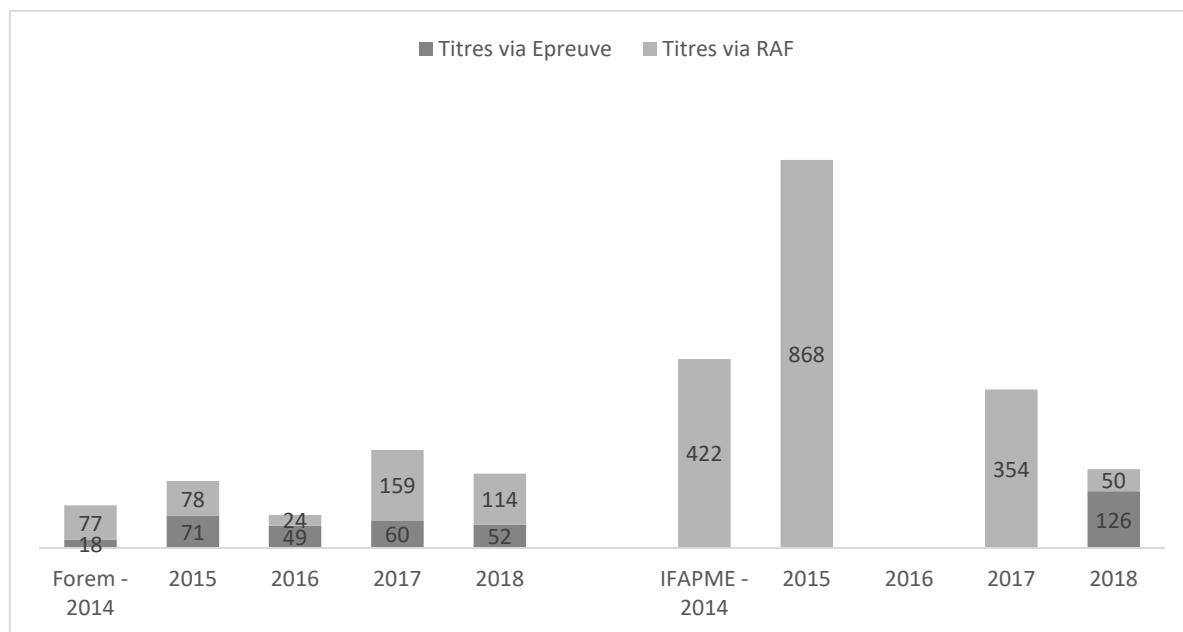


FIGURE 53 : Titres délivrés par opérateur et par processus (Epreuves/RAF) en Brabant Wallon (2014-2018)

ANNEXES

1. LISTE DES TITRES DE COMPÉTENCE DISPONIBLES

Nous portons votre attention sur le fait que cette liste est arrêtée en date du 25/01/2019.

Si vous souhaitez prendre connaissance du point de situation actualisé, nous vous invitons à vous rendre notre site www.cvdc.be.

Les **Titres de compétence** approuvés par le Comité directeur sont associés à un métier.

Les métiers sont regroupés par secteur d'activités :

- Administratif-économie-gestion
- Arts et culture
- Automobile
- *Chimie**
- Commerce et distribution
- Construction
- Electricité
- Environnement
- Industrie et commerce alimentaires
- Industrie Technologique
- Informatique
- Intersectoriel
- Logistique
- Pouvoirs Locaux
- Secteur du Bois
- Secteur du Textile
- Secteur Horeca
- Service aux personnes

166 Titres de compétence associés à 65 métiers

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
ADMINISTRATION - ÉCONOMIE - GESTION	M1601	AGENT(E) D'ACCUEIL	AGAC1: Accueillir les visiteurs, en ce compris l'accueil téléphonique, et assurer les tâches administratives courantes
	M1203	AIDE-COMPTABLE	ACP1: Tenir la comptabilité fournisseurs sous l'angle comptable et TVA au moyen de l'outil informatique
			ACP2: Tenir la comptabilité clients sous l'angle comptable et TVA au moyen de l'outil informatique
			ACP3: Tenir la comptabilité financière au moyen de l'outil informatique
			ACP4: Assister le responsable dans les travaux de clôtures et dans le traitement des opérations diverses, la collecte et l'échange d'informations et

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
			l'établissement de la déclaration T.V.A au moyen de l'outil informatique
	D1401/D1402/ D1403/D1404	EMPLOYÉ(E) ADMINISTRATIF(IVE) DES SERVICES COMMERCIAUX	EMPLCOM1: Assurer l'administration des ventes, de l'information à l'offre EMPLCOM2: Assurer l'administration des ventes, de la commande à la facturation
	M1602	EMPLOYÉ(E) ADMINISTRATIF(IVE)	EMPLADMIN1: Gérer un dossier (de la constitution à l'archivage) EMPLADMIN2: Réaliser une synthèse exploitant des données préalablement saisies
	D1408	OPÉRATEUR (RICE) CALL CENTER	OPCL: Gérer les contacts entrants et sortants
ARTS ET CULTURE	L1503/L1504/ L1505/L1506 L1507	AUXILIAIRE TECHNIQUE DE SPECTACLE	AUXISPEC1: Transporter et placer le matériel de spectacle AUXISPEC 2: Câbler le matériel de spectacle et effectuer des réparations de base
	L1503/L1504/ L1505/L1506 L1507	TECHNICIEN(NE) DES ARTS DE LA SCÈNE ET DE L'ÉVÈNEMENT	TECSPEC1: Réaliser le montage d'un plateau TECSPEC2: Réaliser une installation d'éclairage TECSPEC3: Réaliser une installation sonore
AUTOMOBILE	I1604	MÉCANICIEN(NE) D'ENTRETIEN DES VOITURES PARTICULIÈRES ET VÉHICULES UTILITAIRES LÉGERS	MECENTAUTO1: Réaliser l'entretien courant du véhicule
			MECENTAUTO2: Réaliser l'entretien complet du véhicule
			MECENTAUTO3: Réaliser des petites réparations courantes et le montage d'un accessoire
	I1604	MÉCANICIEN(NE) RÉPARATEUR(RICE) DE VOITURES PARTICULIÈRES ET VÉHICULES UTILITAIRES LÉGERS	MECREPAUTO1: Réaliser des entretiens et des réparations mécaniques avec pose de diagnostic
			MECREPAUTO2: Réaliser des réparations électrotechniques
			MECREPAUTO3: Réaliser des opérations de diagnostic et de paramétrage sur des circuits électrotechniques simples
	I1604	MÉCANICIEN(NE) D'ENTRETIEN POIDS LOURDS*	MECENPOLO1: Réaliser l'entretien complet d'un véhicule (train routier)
			MECENPOLO2: Préparer le véhicule pour le contrôle technique
			MECENPOLO3: Effectuer des réparations de base et de pièces d'usure
MECENPOLO4: Effectuer des réparations avancées, avec pose d'un diagnostic			
CHIMIE	H1503/H1210	OPÉRATEUR(RICE) DE PRODUCTION DES INDUSTRIES CHIMIQUES*	OPC1: Surveiller et intervenir dans un procédé de fabrication chimique (Chimie de base et/ou Pharmacie)
			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	D1404	VENDEUR(EUSE) AUTOMOBILE	VENDAUT1: Assurer la vente de véhicules neufs
			VENDAUT2: Assurer la vente de véhicules d'occasion

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
CONSTRUCTION	F1608	CARRELEUR(EUSE)	CARRE-1 : Réaliser la pose de carreaux au sol sur chape fraîche
			CARRE-2 : Réaliser la pose collée de carreaux au sol
			CARRE-3 : Réaliser la pose collée de carreaux sur parois verticales
			CARRE-4 : Préparer les supports verticaux et horizontaux : dresser une chape
			CARRE-5 : Carreler un escalier
	F1701	COFFREUR(EUSE)	COF1: Réaliser un coffrage traditionnel
			COF2: Réaliser un coffrage en éléments modulaires
	F13	CONDUCTEUR(RICE) D'ENGINS DE TERRASSEMENT	CONENTER1: Exécuter des travaux de nivellement à l'aide du bulldozer
			CONENTER2: Exécuter des travaux de terrassement et de levage à l'aide de la pelle hydraulique
			CONENTER3: Exécuter des manutentions de matériaux à l'aide du chargeur frontal
			CONENTER4: Exécuter des travaux de terrassement et de levage à l'aide d'une chargeuse pelleteuse
			CONENTER5: Transporter des matériaux à l'aide d'un dumper
	F1610	COUVREUR(EUSE)	COUV-1 : Façonner et poser les éléments d'égouttage et d'évacuation d'eaux pluviales
			COUV-2 : Réaliser la pose d'une couverture en tuiles et sa sous-toiture
			COUV-3 : Réaliser la pose d'une couverture en ardoises
			COUV-4 : Réaliser la pose d'une couverture métallique
			COUV-5 : Établir le diagnostic d'une toiture existante
	F1613	ÉTANCHEUR(EUSE)*	ETANCH1 : Façonner et poser les éléments d'égouttage et d'évacuation des eaux pluviales
			ETANCH2 : Poser une étanchéité bitumeuse avec mise en œuvre d'un isolant et d'un pare vapeur
			ETANCH3 : Poser une étanchéité synthétique avec mise en œuvre d'un isolant et d'un pare vapeur
			ETANCH4 : Établir le diagnostic d'une toiture existante
	F1603	INSTALLATEUR (RICE) SANITAIRE	INSANIT1: Monter les tuyauteries d'alimentation d'eau et d'évacuation
			INSANIT2: Monter les appareils sanitaires et mettre en service l'installation sanitaire
INSANIT3: Monter des installations gazières et les mettre en service			
INSANIT4: Assurer le dépannage et l'entretien des installations sanitaires et gazières			
F1703	MAÇON(NE)	MAC-1: Poser des systèmes d'égouttage et de drainage périphérique	
		MAC-3 : Placer une isolation thermique sur un mur existant	
		MAC-4 : Réaliser une maçonnerie collée	

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
			MAC-6: Réaliser une maçonnerie en blocs béton avec pose de poutres/claveaux MAC-7 : Réaliser une maçonnerie de parement au mortier
	F1603	MONTEUR(EUSE) EN CHAUFFAGE CENTRAL *	MONCC1: Réaliser une installation de chauffage central par assemblage mécanique et sertissage MONCC2: Réaliser une installation de chauffage central par soudo-brasage, soudure autogène et assemblage mécanique MONCC3: Réaliser l'équipement du local chauffé
	F1702	PAVEUR(EUSE)	PAV1 : Réaliser un revêtement en pavés autobloquants et en dalles PAV2 : Réaliser un revêtement en pavés en pierre naturelle
	F1606	PEINTRE DÉCORATEUR(RICE)	PEINTDEC-1 : Réaliser manuellement des travaux de peinture sur différents supports PEINTDEC-2 : Réaliser des travaux de peinture au pistolet PEINTDEC-3 : Réaliser la pose d'un revêtement mural souple PEINTDEC-4 : Réaliser la pose collée d'un revêtement de sol souple
	F1601/F1604/ F1611/	PLAFONNEUR(EUSE) – CIMENTIER(ÈRE)	PLAF-1: Réaliser un plafonnage intérieur PLAF- 2: Réaliser un cimentage et une finition extérieurs PLAF- 3: Réaliser une cloison légère et un plafond en plaques de plâtre sur ossature PLAF- 4: Monter des cloisons intérieures en carreaux de plâtre
	F1607	POSEUR(EUSE) DE FERMETURES MENUISÉES	POSFERMEN1: Réaliser la pose d'une porte équipée d'un volet mécanique POSFERMEN2: Réaliser la pose d'une porte intérieure
ÉLECTRICITÉ	F1602	INSTALLATEUR(RICE) ÉLECTRICIEN(NE) RÉSIDENTIEL	INELRE-1: Réaliser et mettre en service une installation électrique de base en pose apparente INELRE-2: Réaliser et mettre en service une installation électrique complexe encastrée INELREDEP : Assurer le dépannage d'une installation électrique
	F1602	INSTALLATEUR(RICE) ÉLECTRICIEN(NE) INDUSTRIEL *	INELIND-1 : Réaliser une installation électrique de distribution basse tension pré-câblée monophasée et triphasée INELIND-2 : Réaliser une installation électrique pour machines statiques et tournantes en mode câblé et par systèmes de gestion technique et la mettre en service
	I1306	MONTEUR(EUSE) FRIGORISTE	MOFROI1: Réaliser un montage frigorifique de tuyauterie en cuivre
			MOFROI2: Procéder au montage des composants d'une installation frigorifique avant mise en service

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
	I1306	TECHNICIEN(NE) FRIGORISTE	TECFROI1: Assurer la mise en service, la maintenance et le dépannage d'une installation frigorifique
ENVIRONNEMENT	A1201	GRIMPEUR(EUSE) – ÉLAGUEUR(EUSE)	GRIMPELAG1: Réaliser des travaux de taille sur un arbre
			GRIMPELAG2: Réaliser des travaux de démontage d'un arbre
	A1202/A1203	JARDINIER(ÈRE)	JARDI1: Réaliser l'entretien d'un espace vert JARDI2: Réaliser l'aménagement d'un espace vert
INDUSTRIE ET COMMERCE ALIMENTAIRES	H2102	CONDUCTEUR(RICE) DE LIGNE DE PRODUCTION EN INDUSTRIE ALIMENTAIRE	CLPIA 1: Conduire une ligne de production alimentaire
	D1101	DÉCOUPEUR(EUSE) – DÉSOSSEUR(EUSE)	DECDES1: Découper et désosser des bovins et chevalins
			DECDES2: Découper et désosser des porcins
			DECDES3: Découper et désosser des ovins ou caprins
	H2102	OPÉRATEUR(RICE) DE PRODUCTION EN INDUSTRIE ALIMENTAIRE	OPIA1: Participer à la conduite d'une ligne de production alimentaire
	D1102	OUVRIER(ÈRE) BOULANGER(ÈRE) – PÂTISSIER(ÈRE)	BOULPAT1: Réaliser différentes sortes de pains et de croquants (pistolets, baguettes, etc)
BOULPAT2: Réaliser différentes sortes de tartes, de viennoiseries et de brioches			
BOULPAT3: Réaliser différents produits de pâtisserie à base de pâte feuilletée, de pâte à choux, de pâte à desserts secs et de meringues			
BOULPAT4: Réaliser différents produits de pâtisserie à base de pâte grasse, de biscuits et modeler du massepain			
D1101/D1106	PRÉPARATEUR(RICE) – VENDEUR(EUSE) EN BOUCHERIE	PVBOUCH1: Préparer des produits de boucherie	
		PVBOUCH2: Vendre des produits de boucherie	
INDUSTRIE TECHNOLOGIQUE	I1302	MÉCANICIEN(NE) AUTOMATICIEN(NE)	MECAUTOMAT1: Monter, à partir d'un plan, des éléments mécaniques d'ensembles mécaniques, hydrauliques ou pneumatiques
			MECAUTOMAT2: Poser sur un ensemble électromécanique un diagnostic de dysfonctionnement avec remise en état et contrôle fonctionnel
			MECAUTOMAT3: Poser sur un ensemble électropneumatique un diagnostic de dysfonctionnement avec remise en état et contrôle fonctionnel
			MECAUTOMAT4: Poser sur un ensemble électrohydraulique un diagnostic de

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
			dysfonctionnement avec remise en état et contrôle fonctionnel MECAUTOMAT5: Poser, sur un équipement pluritechnologique, un diagnostic de dysfonctionnement qui identifie l'élément défectueux dans les technologies de la mécanique, de la pneumatique et de l'hydraulique
	I1310	MÉCANICIEN(NE) D'ENTRETIEN INDUSTRIEL	MECENTIND1: Intervenir sur un ensemble pluritechnologique et en cas de dysfonctionnement, participer à la pose d'un diagnostic. MECENTIND2: Réaliser un entretien préventif et la remise en état d'organes mécaniques, hydrauliques et pneumatiques
	H3404	PEINTRE INDUSTRIEL	PEINTINDUS1: Réaliser le traitement manuel de la surface d'une pièce métallique PEINTINDUS2: Réaliser le traitement par pistelage d'une surface métallique PEINTINDUS3: Préparer mécaniquement la surface d'une pièce métallique PEINTINDUS4: Réaliser un traitement de surface par projection de métal en fusion PEINTINDUS5 : Réaliser le traitement par pistelage d'un projectile
	H1404/ H2903	TECHNICIEN(NE) EN SYSTÈME D'USINAGE	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
	H2902	TÔLIER(ÈRE) INDUSTRIEL	TOLIND1: Préparer des éléments métalliques avant mise en forme et assemblage TOLIND2: Mettre en forme des éléments métalliques TOLIND3: Assembler des éléments métalliques
	H2914	TUYAUTEUR(EUSE) INDUSTRIEL	TUYIND1: Préparer des éléments de tuyauteries métalliques avant assemblage TUYIND2: Réaliser et installer des supports de tuyauterie TUYIND3: Mettre en forme des éléments de tuyauteries métalliques TUYIND4: Assembler des tuyauteries métalliques
INFORMATIQUE	M1807	TECHNICIEN(NE) PC & RÉSEAUX	TPC1: Assurer l'assemblage et l'intégration d'un ou plusieurs PC dans un environnement réseau local

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
			<p>TPC2: Assurer la maintenance et le dépannage de PC dans un environnement réseau local</p> <p>TPC3: Fournir un support général à distance – Helpdesk téléphonique</p> <p>TPC4: Assurer l'intégration, la maintenance et le dépannage dans un environnement réseau étendu</p>
INTERSECTORIEL	H2102	OPÉRATEUR(RICE) DE PRODUCTION SUR LIGNE INDUSTRIELLE	OPLI: Conduire et surveiller une ou un ensemble de machines destinées à la fabrication, la transformation ou le conditionnement de produits
		TUTEUR(RICE) EN ENTREPRISE	TUTEUR: Tuteur en entreprise
LOGISTIQUE	N1101	CONDUCTEUR(TRICE) DE CHARIOT ÉLEVATEUR	CHAR-1: Vérifier et utiliser un matériel motorisé de type gerbeur
			CHAR-2: Vérifier et utiliser un matériel motorisé de type frontal
			CHAR-3: Vérifier et utiliser un matériel motorisé de type latéral
	N1103	MAGASINIER(ÈRE)	<p>MAGA1: Assurer les activités logistiques de base</p> <p>MAGA2: Assurer la gestion des stocks et les relations clients/fournisseurs</p>
METIERS DE LA VALORISATION DES DECHETS	K2303/ K2304	VALORISTE	VALO1 : Effectuer une collecte préservante
			VALO2 : Trier et démanteler les biens/sous-éléments, nettoyer et réparer les biens réutilisables/réemployables
POUVOIRS LOCAUX	K2601	FOSSOYEUR(EUSE)	FOSS1: Assurer les travaux de fossoyage et d'entretien général d'un cimetière en collaboration avec les services administratifs
	F1103	CONTROLEUR(EUSE) DE TRAVAUX	CONTROLTRAV : Exécuter les tâches administratives à l'aide de l'outil bureautique et contrôler les chantiers
SECTEUR HORECA	G1801	BARMAN(MAID)	BARM1: Préparer, conseiller et servir des boissons simples, composées et des cocktails. Participer à la gestion du bar
	G1801/G1803	SERVEUR(EUSE) DE RESTAURANT	SERV1: Assurer le service en salle
	G1803	PREMIER(ÈRE) CHEF(FE) DE RANG	CHEFRANG1: Coordonner et superviser le travail en salle, de la mise en place à la fin du service
	G1602	CUISINIER(ÈRE) travaillant seul*	CUIS1 : Réaliser un menu simple
			CUIS2 : Réaliser un menu élaboré
G1703	RECEPTIONNISTE EN HOTELLERIE*	RECEPHOT1 : Accueillir, accompagner le client, répondre aux demandes de réservations et procéder au check in et au check out en français et en anglais	
		RECEPHOT2 : Accueillir, accompagner le client, répondre aux demandes de réservations et procéder au check in et au check out en français, en anglais et dans une autre langue étrangère	

Secteurs d'activités	Code Rome V3	Métiers	Unités de compétence
SERVICE AUX PERSONNES	K1304	AIDE-MÉNAG(ÈRE)	AIM1: Réaliser les tâches d'entretien courant de la maison AIM2: Assurer l'entretien du linge
	D1202	COIFFEUR(EUSE) AUTONOME	COIFAUTO1: Assurer des services complets en toute autonomie
	D1202	COIFDEFRISEUR*	COIFDEF1: Réaliser un défrisage ou un lissage (associé au métier de coiffeur autonome) (spécialisation)
	D1202	COIFFEUR(EUSE) MANAGER	COIFMAN1
	D1202	COIFFEUR(EUSE)	COIF1: Réaliser une coupe homme avec shampoing et coiffage COIF2: Réaliser une coupe dame avec shampoing et coiffage COIF3: Réaliser une coloration avec shampoing et coiffage COIF4: Réaliser une permanente / soutien des cheveux avec shampoing et coiffage
	D1208	ESTHÉTICIEN(NE)	ESTH1: Effectuer un soin de beauté et un maquillage du visage
			ESTH2: Effectuer un soin de beauté du corps et une épilation
			ESTH3: Effectuer un soin de beauté des mains et des pieds
			ESTH4: Effectuer un massage de beauté et de bien-être du corps
	G1204	INSTRUCTEUR(RICE) FITNESS	INSTRUFIT1: Assurer l'accueil des pratiquants et intervenir en cas d'incident/d'accident
			INSTRUFIT2 : Gérer les questionnaires et les tests liés à la pratique du fitness, composer et présenter le programme d'exercices standardisés, surveiller la première exécution et la salle dans sa globalité
G1204	INSTRUCTEUR(RICE) FITNESS DE COURS COLLECTIFS	INSTRUFITCOL1 : Assure l'accueil des pratiquants et intervenir en cas d'incident/d'accident	
		INSTRUFITCOL2 : Gérer les questionnaires et les tests liés à la pratique du fitness, préparer, animer et gérer une séance	

*métiers actuellement non disponibles à la validation

2. LISTE DES CENTRES

Nous portons votre attention sur le fait que cette liste est arrêtée en date du 21 janvier 2019.

Si vous souhaitez prendre connaissance du point de situation actualisé, nous vous invitons à vous rendre notre site www.cvdc.be.

Offre des Centres de Validation

	Nom du centre	Adresse	Métier
1	Le Forem-Centre de formation de Mons	Rue des Verts Pâturages 10 7000 Mons	Monteur(euse) frigoriste / Aide-ménager(ère) / Technicien(ne) frigoriste
2	Centre de validation BF Construction	Chaussée de Vilvoorde 66 1120 Neder-Over-Heembek	Maçon(ne) / Installateur(rice) sanitaire / Carreleur(euse) / Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel / Plafonneur(euse)-cimentier(ère) / Poseur(euse) de fermetures menuisées
3	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Liège	Rue Saint-Laurent 33 4000 Liège	Mécanicien(ne) d'entretien industriel / Mécanicien(ne) automatique(ne) / Technicien(ne) en système d'usinage / Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel / Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle
4	Centre Epicuris (IFAPME)	Rue de Waremme 101 4530 Villers-le-Bouillet	Découpeur(euse)-désosseur(euse) / Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie / Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) / Barman(maid) / Premier(ère) chef(fe) de rang / Serveur(euse) restaurant
5	Le Forem-Centre de formation de Floreffe	Rue Riverre 13 5150 Floreffe	Employé(e) administratif(ive)
6	Le Forem-Centre de formation de Liège-Val Benoit	Rue Ernest Solvay 13 4000 Liège	Opérateur(rice) call-center
7	Centre de compétence Forem-Construform Grâce-Hollogne	Rue de Wallonie 21 4460 Grâce-Hollogne	Maçon(ne) / Couvreur(euse) / Carreleur(euse) / Installateur(rice) sanitaire
8	Centre de compétence Forem-Construform Châtelineau	Rue du 11 Novembre 83 6200 Châtelineau	Maçon(ne) / Couvreur(euse) / Conducteur(rice) d'engins de terrassement / Carreleur(euse) / Peintre décorateur(rice) / Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel / Coffreur(euse) / Paveur(euse) / Tuteur(rice) en entreprise
9	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Mouscron-Comines-Picardie	Collège Saint-Joseph de la Lys Rue Romaine 40 7780 Comines	Aide-comptable / Installateur(rice) sanitaire / Aide-ménager(ère) / Conducteur(rice) de chariot élévateur / Tuteur(rice) en entreprise
10	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Huy-Waremme	Quai de Compiègne 4 4500 Huy Waremme St Georges (Tinlot)	Aide-ménager(ère) / Employé(e) administratif(ive) / Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux / Jardinier(ère) / Fossoyeur(euse)
11	Centre de validation EFP (SFPME)	Rue de Stalle 292b 1180 Bruxelles	Peintre décorateur(rice) / Coiffeur(euse) / Esthéticien(ne)

	Nom du centre	Adresse	Métier
12	Le Forem-Centre de formation de Charleroi	Rue de Montigny 40 6000 Charleroi	Employé(e) administratif(ive)
13	Le Forem-Centre de formation de Mouscron	Rue du Midi 61 7700 Mouscron	Opérateur(rice) call center
14	Centre de compétence Forem-Pigments	Quai Pont du Canal 5 7110 Strépy-Bracquegnies	Peintre industriel
15	Centre IFAPME Luxembourg	Rue de la Scierie 32 6800 Libramont	Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) / Coiffeur(euse) / Couvreur(euse) / Maçon(ne)
16	Centre Coach Charleroi et Liège	Avenue des Etats-Unis 2 6041 Gosselies	Coiffeur(euse) / Coiffeur(euse) autonome / Esthéticien(ne) / Tuteur(rice) en entreprise / Coiffeur(euse) manager(euse)
17	Centre IFAPME de Dinant	Rue Fétis 61 5500 Dinant	Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel / Aide-comptable / Tuteur(rice) en entreprise
18	Le Forem-Centre de formation du Brabant wallon	Rue de la Filature 2 1480 Tubize	Peintre décorateur(rice)
19	AUTOFORM	Rue Saint-Nicolas 68 4000 Liège	Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers
20	Centre de compétence Technifutur	Rue Bois Saint-Jean 15-17 4102 Seraing	Tuyauteur(euse) industriel / Tôlier(ère) industriel / Technicien(ne) en système d'usinage / Mécanicien(ne) automaticien(ne) / Mécanicien(ne) d'entretien industriel / Technicien(ne) PC&Réseaux
21	Centre de Validation des Compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de la Région Bruxelles-Capitale pour les métiers de bouche	Avenue Emile Gryzon 1 1070 Anderlecht	Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)
22	T-Event	Rue du Levant 2 7110 Houdeng-Aimeries	Auxiliaire technique de spectacle / Technicien(ne) des arts de la scène et de l'événement
23	Centre IFAPME de Charleroi	Chaussée de Lodelinsart 417 6060 Gilly	Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux / Technicien(ne) PC&Réseaux / Employé(e) administratif(ive) / Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers / Tuteur(rice) en entreprise / Serveur(euse) restaurant / Couvreur(euse)
24	Centre de compétence Forem-Logistique La Louvière	Boulevard de la Technicité 1 7100 Houdeng-Goegnies	Mécanicien(ne) réparateur(rice) de voitures particulières et véhicules utilitaires légers / Magasinier(ère) / Conducteur(rice) de chariot élévateur / Vendeur(euse) automobile
25	Centre de compétence Forem-FormAlim	Rue de Limbourg 41b 4800 Verviers	Conducteur(rice) de ligne de production des industries alimentaires / Opérateur(rice) de production des industries alimentaires

	Nom du centre	Adresse	Métier
26	Centre de validation BF Industrie	Chaussée de Mons 1440 1070 Anderlecht	Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et de véhicules utilitaires légers
27	Centre de compétence Forem-Wallonie Bois	Parc d'activités de Flohimont Rue Fonteny Maroy 23 6800 Libramont	Poseur(euse) de fermetures menuisées / Tuteur(rice) en entreprise
28	Centre de compétence Forem-Secteurs verts	Rue de la Station 47 7800 Ath	Jardinier(ère) / Grimpeur(euse)-élagueur(euse)
29	Le Forem-Centre de formation de Saint-Servais	Rue de la Pépinière 87 5002 Saint-Servais (Namur)	Aide-ménager(ère)
30	Centre IFAPME de Verviers	Rue de Limbourg 37 4800 Verviers	Poseur(euse) de fermetures menuisées / Plafonneur(euse)-cimentier(ère)
31	Centre de Validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Bruxelles Ouest	Boulevard de l'Abattoir 28 1000 Bruxelles	Aide-ménager(ère)
32	Le Forem-Centre de formation Corail	Place Xavier Neujean 37 4000 Liège	Technicien(ne) PC&Réseaux
33	Centre de compétence Technoclté	Château Degorge Rue Henri Degorge 23 7301 Hornu	Technicien(ne) PC&Réseaux
34	Centre de compétence Technobel	Zoning Industriel de Ciney – Biron, Allée des Artisans 19 5590 Ciney	Technicien(ne) PC&Réseaux
35	Centre de compétence Technocampus	Avenue Georges Lemaître 15 6041 Gosselies	Mécanicien(ne) automatique(ne) / Technicien(ne) en système d'usinage / Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle / Monteur(euse) frigoriste / Mécanicien(ne) d'entretien industriel / Tôlier(ère) industriel / Tuyauteur(euse) industriel / Technicien(ne) frigoriste
36	Centre Bruxellois de Validation des compétences des métiers de la Logistique	Rue du Charroi 21-23 1190 Bruxelles	Magasinier(ère) / Conducteur(rice) de chariot élévateur
37	Centre de Validation des compétences Evoliris	Rue de la Borne 14 1080 Bruxelles	Technicien(ne) PC&Réseaux
38	Centre de Validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Sambreville	Rue Charles Higuet 19 5060 Sambreville	Tôlier(ère) Industriel / Technicien(ne) PC&Réseaux
39	Centre de compétence Forem-Logistique Liège	Rue Jean de Sélys Longchamps 2 4460 Bierset	Magasinier(ère) / Conducteur(rice) de chariot élévateur
40	Centre IFAPME Liège Huy-Waremme	Boulevard Sainte Beuve 1 4000 Liège	Tuteur(rice) en entreprise / Aide-comptable / Employé(e) administratif(ive)
41	Le Forem-Centre de formation de Dinant	Rue Saint-Jacques 350 5500 Dinant	Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle
42	Centre de validation Coach Bruxelles	Rue Marguerite Bervoets 136 1190 Forest	Coiffeur(euse) autonome
43	Centre de Compétence Forem Tourisme	Rue de la Plaine 1 6900 Marche-En-Famenne	Agent(e) d'accueil

	Nom du centre	Adresse	Métier
44	Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise - SFPME	Rue des Palais 42 1030 Bruxelles	Tuteur(rice) en entreprise
45	Le Forem – Centre de formation construction de Tournai	Rue Paul Pastur 79 7500 Tournai	Plafonneur(euse)-cimentier(ère)
46	Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca	c/o CDR Horeca Be Pro Rue de l'Agrafe 70 1070 Anderlecht	Barman(maid) / Serveur(euse) restaurant / Premier(ère) chef(fe) de rang
47	Le Forem – HORECA Formation Wallonie asbl	Square Mosseray 4 5100 Jambes	Barman(maid) / Serveur(euse) restaurant / Premier(ère) chef(fe) de rang
48	Centre de Validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Charleroi Hainaut Sud (Farciennes)	Rue du Puits Communal 114 6240 Farciennes	Aide-ménager(ère) / Esthéticien(ne)
49	Centre de Validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Libramont	Avenue Herbofin 39 6800 Libramont	Jardinier(ère)
50	Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire	Site Astro: avenue de l'Astronomie 19 – 1210 Bruxelles Site Bota: boulevard Adolphe Max 157 – 1000 Bruxelles	Aide-comptable / Employé(e) administratif(ive) / Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux

Centres en cours d'agrément

	Centre IFAPME Namur-Brabant wallon	Rue Saucin 66 5032 Gembloux	Couvreur(euse)
	Centre All in fitness	Route de Wallonie 138 7011 Ghlin	Instructeur(rice) fitness

Centres existants – Métiers en demande d'agrément

	Centre de compétence Technocampus	Avenue Georges Lemaître 15 6041 Gosselies	Installateur(rice) électricien(ne) industriel
	Centre de validation BF Construction	Chaussée de Vilvoorde 66 1120 Neder-Over-Heembek	Couvreur(euse) / Paveur(euse)
	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Huy-Waremme	Quai de Compiègne 4 4500 Huy Waremme St Georges /Tinlot	Serveur(euse) restaurant
	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Liège	Rue Saint-Laurent 33 4000 Liège	Installateur(rice) électricien(ne) industriel
	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Mouscron-Comines-Picardie	Collège Saint-Joseph de la Lys Rue Romaine 40 7780 Comines	Employé(e) administratif(ive) / Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux

3. COMPOSITION DU COMITÉ DIRECTEUR

Présidente : Madame Myriam SCHAUWERS (Enseignement de Promotion sociale)

Vice-Président(es) : Madame Olivia P'TITO (Bruxelles Formation)
Monsieur Yves MAGNAN (Le Forem)

Secrétaire : Madame Danielle COOS (Cellule Exécutive)

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

Situation au 1 ^{er} janvier 2018	Modifications intervenues en date de l'approbation du rapport
<p><u>Le Forem (Opérateur public de la 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Mathieu GAILLARD (janvier 2018) - Monsieur Robert LOOP (janvier 2018) - Madame Virginie STIEVENART (janvier 2018)
<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"> - <i>En attente de désignation</i> - 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 Maryse HONOREZ <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Marie-Anne NOËL 	
<p><u>Service Formation PME</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Christophe MATTART <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Emmanuel BAUFAYT 	

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

<u>Le Forem (Service public de l'Emploi)</u> Membres effectifs - <i>En attente de désignation</i> Membres suppléants - Madame Marie-Emmanuelle DE MARNEFFE	- Monsieur Jean-Claude CHALON (janvier 2018)
<u>ACTIRIS</u> Membres effectifs - Madame Nadine SAINT-VITEUX Membres suppléants - Madame Catherine LEPIECE	- Madame Laurence BAROEN (décembre 2018) - Madame Brigitte BYL (décembre 2018)
<u>ALTIS</u> Membres effectifs - <i>En attente de désignation</i> Membres suppléants - <i>En attente de désignation</i>	

Commissaires des gouvernements

Situation au 1 ^{er} Janvier 2018	Modifications intervenues en date de l'approbation du rapport
- Cocof : Monsieur Donat CARLIER - Communauté française : Madame Bernadette DEVILLE - Région wallonne : Madame Corinne STEPHENNE	

4. COMPOSITION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE ET D'AGRÉMENT

Président : Monsieur André SOMMEREYNS (UWE)

Vice-Président : Monsieur Luca CICCIA (CSC)

Secrétaire : Madame Danielle COOS (cellule exécutive)

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

Situation au 1 ^{er} janvier 2018	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 Éric BUYSENS (FGTB) - Monsieur Alain BODSON (CSC) <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Christiane CORNET (CGSP) - Monsieur Jérôme THIRY (CEPAG) - Madame Anh HUYNH (CSC) - Madame Sara STEIMES (CSC) - Madame Martine LE GARROY (CSC) - Madame Isabelle VANHOORICK (SETCA) - Madame Khadija KHOURCHA (CSC) 	<ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Luca CICCIA (CSC) (octobre 2018)
<p><u>Employeurs</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Jean de LAME (UWE) - Monsieur Michel VANQUAETHEM (AGORIA) - Madame Anne REUL (FEVIA) - Monsieur André SOMMEREYNS (TRAXIO) - Monsieur Jean JUNGLING (UCM) - Monsieur Jan DE BRABANTER (BECI) - Monsieur David PISCICELLI (UCM) 	
<p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Laetitia DUFRANE (UWE) - Madame Nathalie BERGERET (CCW) - Monsieur Pierre MALAISE (UNIPSO) - Madame Nadia VAN NIEUWENHUIJSEN (TRAXIO) - Madame Geneviève BOSSU (UCM) - Madame Fabienne MALAISE (BECI) - Madame Monsieur Antoine BERTRAND (UCM) 	<ul style="list-style-type: none"> - Madame Florie THOMAS (CCW) (avril 2018) - Madame Clarisse RAMAKERS (UCM)(avril 2018) - Madame Cécile HUYLEBROECK (BECI) (août 2018)

<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 	<ul style="list-style-type: none"> - Madame Delphine ROCHET (janvier 2018)
<p><u>ACTIRIS</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cours de désignation <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 Bernard CONTER 	
<p><u>Comité directeur du Consortium</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Robert LOOP - Madame Maryse HONOREZ - Madame Jocelyne PIRDAS - Madame Myriam SCHAUWERS - Monsieur Christophe MATTART <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Yves MAGNAN - Madame Marie-Anne NOËL - Madame Laurence HIERNAUX - Monsieur Yves DECHEVEZ - Monsieur Emmanuel BAUFAYT 	<ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Mathieu GAILLARD (janvier 2018)
<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 	

<p><u>Représentants de la Ministre en charge de l'EPS</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Marcel RENQUIN <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Stéphane HEUGENS 	<ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Cheick-Bah BERTE (décembre 2018)
<p><u>Représentants de la Ministre de l'Emploi et de la Formation exerçant la co-tutelle sur le FOREM</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Corinne STEPHENNE <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cours de désignation 	
<p><u>Représentants de la Ministre, Membre du Collège de la Commission communautaire française chargée de la formation professionnelle</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Donat CARLIER <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cours de désignation 	
<p><u>Président de la Commission de recours et son suppléant</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cours de désignation <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Pierre FLAMENT 	

5. COMPOSITION DE LA CELLULE EXÉCUTIVE

Dirigeant	
<p>Alain KOCK</p> <p>☎ 02 371 74 44</p> <p>@ 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</p> <p>@ d.coos@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner l'équipe des experts méthodologiques par des réunions d'intervision et par la programmation des corefs • Assurer l'expertise méthodologique des corefs • Assurer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres • Assurer le secrétariat des instances comité directeur et commission consultative et d'agrément (odj, réunion, suivi) • Participer à des réflexions méthodologiques (Sfmq, Actiris,) et à divers projets sur les axes de la Nostra (projets-pilotes en méthodologie (approche dossier, validation en entreprises, validation en milieu carcéral, etc...))
Experts méthodologiques	
<p>Marily ROST</p> <p>☎ 02 371 74 39</p> <p>@ 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 : Diagnostc croisé, cadre francophone des certifications, GT méthodo Sfmq,... • Suivre les parcours et reprises en formation • Membre du team Expert Ecvet pour la Belgique francophone (+ formation de base des évaluateurs)
<p>Farid TEBACHE</p> <p>☎ 02 371 74 48</p> <p>@ 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</p> <p>@ 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</p> <p>@ i.voiturier@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer le processus de l'Agrément des Centres et de la qualité • Suivre l'évolution de la construction et de la gestion de l'offre de validation en étroite collaboration avec les chargés de mission • Val'ID: valider les sessions du point de vue Qualité, gérer les plaintes et les demandes d'amélioration • Collaborer à la construction, à la mise en place et au suivi des indicateurs liés à la professionnalisation des acteurs et à la gestion de l'offre • Assurer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres

Responsable Coordination bruxelloise	
<p>Pascale KEMPINAIRE</p> <p>☎ 02 371 74 38</p> <p>@ p.kempinaire@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser les différentes orientations stratégiques prises par les différents niveaux de pouvoir et proposer à la Coordination bruxelloise un plan opérationnel annuel • Coordonner les objectifs stratégiques et opérationnels de la Coordination bruxelloise (au minimum 3 fois par an) • Cibler et identifier des partenaires potentiels en bonne intelligence avec les acteurs de la Coordination bruxelloise en vue de les outiller sur le processus de validation et de développer avec eux des projets "pilotes" pour augmenter tant la demande que l'offre de validation • Rédiger et soumettre pour approbation à la Coordination bruxelloise et au Cabinet un rapport d'activité complété des évolutions statistiques et des rapports des opérateurs de formation • Assurer la remontée d'informations validées par la Coordination bruxelloise vers les Cabinets
Attachée validation Coordination bruxelloise	
<p>Nayke EKOFO</p> <p>☎ 02 435 47 50</p> <p>@ n.ekofo@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accueillir, informer et orienter les chercheurs d'emploi et travailleurs vers les Centres de validation ou partenaires adéquats lors d'entretiens individuels • Animer des séances collectives présentant le dispositif de validation chez les différents partenaires ou dans les Centres de validation • Prendre en charge le suivi organisationnel des projets « validation » mis en place dans le cadre de la coordination bruxelloise de la validation • Contribuer à l'organisation d'événements divers (séminaires, cérémonies de remises de Titre de validation, séances d'informations ciblées et autres événements professionnels) • Collaborer avec des intervenants internes (Cellule exécutive du Consortium de validation des compétences, Cellule Validation de Bruxelles formation, bf.carrefour (Cité des métiers)) et externes (Centres de validation des compétences de la coordination bruxelloise, partenaires, ...)
Chargée de communication	
<p>Sébastienne MISONNE</p> <p>☎ 02 371 74 45</p> <p>@ s.misonne@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faire reconnaître la validation des compétences/ titre de compétence auprès des publics comme partie intégrante de la formation tout au long de la vie et augmenter le nombre de validés (en qualité et en quantité) • Le/La chargé(e) de communication met en place une stratégie et un plan d'actions de communication afin de faire connaître le dispositif de validation des compétences, de mobiliser les professionnels et les partenaires autour de celui-ci et d'accentuer la notoriété auprès du grand public (candidats et entreprises)
Chargées de projets	
<p>Nathalie DUPONT</p> <p>☎ 02 371 74 96</p> <p>@ n.dupont@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer la plate-forme informatique Val'id • Assurer le suivi des projets informatiques • Réaliser les reportings statistiques (Centres, secteurs, Rapport d'activité, ...) • Gérer et animer la formation de base Val'id • Assurer la mise en place du RGPD
<p>En cours de recrutement</p> <p>☎ 02 371 74 47</p> <p>@</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

Chargées de mission VDC Entreprises	
<p>Séverine DENEUBOURG</p> <p>☎ 0490 52 45 77 s.deneubourg@cvdc.be</p> <p>Marie DERONCHÈNE</p> <p>☎ 0475 345 748 m.deronchene@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer l'utilisation de l'aide bruxelloise à la Validation des compétences en entreprise • Prospecter les secteurs et les entreprises, développer des outils d'accompagnement, d'information et de communication, soutenir les secteurs et les entreprises dans leurs efforts de déploiement de la VDC • Construire des interfaces cohérentes avec les services publics régionaux bruxellois, francophones, et flamands de Bruxelles • Assurer la mise en œuvre des différentes modalités de Validation des compétences en entreprise et de partenariat avec les secteurs et entreprises • Piloter, mesurer et communiquer sur l'état d'avancement du projet, notamment via l'animation des Comités de pilotage et le rapport d'activités.
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
Assistante administrative et budgétaire	
<p>Rose NGO NGIJOL</p> <p>☎ 02 371 74 43 @ r.ngijol@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Appuyer la gestion comptable • Coordonner les échéances et les documents financiers • Gérer la mission déléguée – factures et paiements
Secrétaire /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
Secrétaire	
<p>Claire CHOT</p> <p>☎ 02 371 74 41 @ c.chot@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à l'opérationnalisation du secrétariat • Assurer la gestion administrative du Comité directeur • Participer à la procédure d'agrément pour sa partie CODI et Centre de Validation • Gérer l'envoi des Titres de compétences liés aux sessions de Validation • Participer à la gestion administrative des réunions d'équipe

6. LISTE DES ACRONYMES

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

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

7. GLOSSAIRE

Apprentissage formel	Apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré (en établissement d'enseignement / de formation ou sur le lieu de travail), et explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant ; il débouche généralement sur la certification (CEDEFOP)
Apprentissage informel	Apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé, ni structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non-intentionnel de la part de l'apprenant. Il ne débouche habituellement pas sur la certification (CEDEFOP)
Apprentissage non formel	Apprentissage intégré dans des activités planifiées non explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources), mais contenant une part important d'apprentissage. L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant et ne débouche généralement pas sur la certification. (CEDEFOP)
Bassin EFE	Zone délimitée géographiquement sur le territoire de la région de langue française ou correspondant à celui de la région bilingue de Bruxelles-capitale en vue de favoriser la mise en cohérences des offres ainsi que le développement des politiques croisées en matière de formation professionnelle, d'enseignement qualifiant, d'emploi et d'insertion et d'assurer les synergies entre les interlocuteurs sociaux et les acteurs locaux de l'enseignement qualifiant, de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion. (AC – Bassin EFE)
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. (AC CFC)
Certification d'enseignement	Certification constituée d'un ensemble cohérent et significatif d'acquis d'apprentissage visant le développement personnel, la poursuite d'études ou de formations et l'accès à la vie professionnelle (AC-CVDC)
Certification professionnelle	Certification constituée d'un ensemble cohérent et significatif d'acquis d'apprentissage visant la poursuite de formations, l'insertion ou le maintien sur le marché de l'emploi ou la spécialisation professionnelle ; et pouvant, le cas échéant, permettre aussi la poursuite ou la reprise d'études moyennant valorisation par l'enseignement des compétences certifiées en formation professionnelle (AC-CVDC)
Compétence	Aptitude, mesurable, à mettre en œuvre les savoirs –savoir, savoir-faire, savoir-faire comportemental – strictement nécessaire à l'accomplissement d'une tâche dans une situation de travail (AC – CVDC)
Compétent (professionnel compétent)	<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. (BIEF)</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. (BIEF)</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). (<i>BIEF</i>)
Diagnostic croisé	Le dispositif Diagnostics croisés consiste à analyser le processus d'évaluation et de certification des acquis d'apprentissage de métiers disposant de profils SFMQ dans des établissements d'enseignement, de formation professionnelle et de validation des compétences. Les diagnostics croisés ne portent donc pas sur le processus d'enseignement et de formation. (<i>Partenariat Enseignement-Formation / Comité de concertation Enseignement-Formation</i>)
Epreuves de validation	Evaluation de la maîtrise des compétences d'un individu, par un jury sur base d'une norme définie dans un référentiel de validation de compétences. (<i>Célex</i>)
Europass	Cinq documents pour aider les citoyens européens à présenter leurs compétences et qualifications de manière claire et se présenter à leur avantage sur le marché du travail, national ou européen (<i>Europass</i>)
Evaluateur	Membre du Centre de validation des compétences qui évalue la maîtrise des compétences du candidat lors de l'épreuve de validation. Il fait partie du jury de délibération de l'épreuve. C'est un professionnel du métier dont le rôle et les conditions d'habilitation sont définis. (<i>Guide de la validation des compétences – Célex</i>)
Guidance	Mission remplie par un Centre de validation (ou un partenaire qu'il conventionne) consistant en un entretien mené avec le(la) candidat(e) avant et après une épreuve de validation des compétences ; et comprenant notamment une information sur le dispositif et les épreuves, une évaluation pronostique en vue d'apprécier les chances de réussite à l'épreuve et un conseil sur les parcours possibles qui s'offrent au (à la) candidat(e) (<i>AC-CVDC</i>)
Jury de validation	Groupe de personnes qui procède à la délibération suite à l'épreuve et décide de la réussite ou de l'échec. Il est composé du responsable de Centre, de l'évaluateur et de l'observateur. (<i>Guide de la validation – Célex</i>)
Métier	Ensemble cohérent d'activités professionnelles réalisées par un individu dans le cadre d'un processus productif. (<i>AC – CFC</i>)
Observateur externe	L'observateur est un professionnel du métier concerné par la validation. Il est externe au Centre de validation. Par défaut, il est désigné par le responsable de Centre et doit avoir quatre ans d'expérience dans le métier concerné par la validation et ne pas avoir quitté le métier depuis plus de cinq années. (<i>Guide de la validation – Célex</i>)
Organisme de contrôle Qualité	Organismes accrédités par le système BELAC d'accréditation des organismes d'évaluation de la conformité créé par l'arrêté royal du 31 janvier 2006 (<i>AC-CVDC</i>)
Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF)	Processus par lequel les opérateurs de formation professionnelle membres du CVDC démontrent la correspondance entre les acquis d'apprentissage évalués par une ou plusieurs épreuves certificatives de leur formation et les compétences visées dans un ou plusieurs référentiels de validation des compétences afin que leurs apprenants qui ont réussi ces épreuves certificatives obtiennent automatiquement le(s) Titre(s) de compétence correspondant(s). (<i>GT RAF du 7 juin 2016</i>)

Référentiel	Le descriptif relatif aux démarches d'enseignement, de formation, d'orientation et de validation et constituant à la fois un support méthodologique et un outil de concertation cadrant, pour une organisation, la norme nécessaire au déploiement, au pilotage et à l'évaluation de ses activités (AC-CVDC)
Référentiel de validation	La norme, construite en référence à l'emploi, permettant l'évaluation et la maîtrise des compétences portées par le(la) candidat(e) à la validation, et comprenant, au-delà du relevé des compétences à évaluer, les modalités d'évaluation et les indications nécessaires à l'utilisation pertinente des critères d'évaluation (AC-CVDC)
Session de validation	Processus mis en œuvre par un Centre de validation des compétences pour évaluer la maîtrise des compétences d'un ou plusieurs candidats, pour une unité de compétence spécifique. (Célex)
Titre de compétence	Certification professionnelle de la maîtrise d'une unité de compétence- délivrée au candidat par le Comité Directeur au nom des trois gouvernements et reconnu par ceux-ci (Célex)
Unité d'Acquis d'Apprentissage (UAA)	Ensemble cohérent d'acquis d'apprentissage qui peut être évalué ou validé (AC – SFMQ)
Unité de compétence	L'unité de compétence désigne l'ensemble des compétences mobilisées pour mettre en œuvre une ou plusieurs UAA. L'unité de compétence relève d'une même unité de contexte et correspond à une possibilité d'emploi. Elle porte sur un métier ou une partie de métier. (Célex)
Validation des compétences	Processus constitué de quatre étapes - l'identification, la documentation, l'évaluation et la certification - par lequel un organisme habilité confirme qu'une personne a acquis des compétences correspondant à une norme donnée (AC – CVDC)

Consortium de VALIDATION des COMPÉTENCES
Rue de Stalle, 67 B-1180 Bruxelles
Tél : 02 371 74 40 | fax : 02 371 75 91
www.validationdescompetences.be
info@cvdc.be



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