

VALIDATION
des COMPÉTENCES

Rapport d'activité 2021

La validation des compétences en pleine
relance !



A.	INTRODUCTION.....	4
B.	VISION, MISSIONS, VALEURS DU CONSORTIUM	6
1.	Quelle est notre vision ?.....	6
2.	Quelles sont nos missions ?.....	6
3.	Quelles sont nos valeurs ?.....	7
C.	CONTEXTE INSTITUTIONNEL	8
1.	Cadres de référence	8
2.	Le Fonds Social Européen.....	11
D.	LA VALIDATION DES COMPÉTENCES EN QUELQUES CHIFFRES.....	13
1.	Evolution du dispositif.....	13
1.1.	2021 en quelques chiffres	13
1.2.	L'offre en un coup d'œil.....	14
1.3.	Les épreuves en un coup d'œil	14
1.4.	La RAF en un coup d'œil	14
2.	Les épreuves de validation des compétences	15
2.1.	Les métiers.....	15
2.2.	Le taux de réussite aux épreuves	17
2.3.	Le taux de présence aux épreuves	18
2.4.	Le profil des candidats	18
2.5.	Mobilité inter-régionale.....	23
2.6.	La Validation en entreprise.....	24
2.7.	La Validation en milieu carcéral	24
3.	La Reconnaissance des Acquis de Formation	25
3.1.	Les métiers.....	25
3.2.	Le profil des apprenants	26
E.	RAPPORT DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA NOTE D'ORIENTATION STRATÉGIQUE.....	27
1.	AXE STRATÉGIQUE 1 : Améliorer l'offre pour mieux répondre aux besoins des publics.....	27
1.1.	Missions structurelles	27
1.2.	Objectifs stratégiques	32
2.	AXE STRATÉGIQUE 2 : Renforcer le service aux publics de la validation	40
2.1.	Missions structurelles	40
2.2.	Objectifs stratégiques	41
3.	AXE STRATÉGIQUE 3 : Développer la valeur d'usage des Titres de compétence.....	52
3.1.	Objectifs stratégiques	52
4.	AXE STRATÉGIQUE 4 : Renforcer la gouvernance de la validation des compétences	56

4.1.	Missions structurelles	56
4.2.	Objectifs stratégiques	62
F.	RAPPORT PAR RÉGION	67
1.	Région Bruxelles-Capitale	67
1.1.	Introduction.....	67
1.2.	Activités conjointes menées en région Bruxelles-Capitale	68
1.3.	Actions spécifiques menées par Bruxelles Formation.....	76
1.4.	Actions spécifiques menées par l'Enseignement de Promotion sociale	84
1.5.	Actions spécifiques menées par le SFPME.....	89
2.	Région Wallonne	95
2.1.	Activités conjointes menées en région Wallonne	95
2.2.	Actions spécifiques menées par l'Enseignement de Promotion sociale	101
2.3.	Actions spécifiques menées par l'IFAPME	107
2.4.	Actions spécifiques menées par Le Forem	113
	ANNEXES	119
1.	Liste des Titres de compétence disponibles.....	119
2.	Liste des Centres	130
2.1.	Offre des Centres de Validation	130
2.2.	Centres en cours d'agrément	134
2.3.	Centres existants – Métiers en demande d'agrément.....	134
3.	Composition du Comité directeur.....	135
4.	Composition de la Commission consultative et d'agrément.....	137
5.	Composition de la Cellule exécutive et missions d'appui	141
5.1.	Cellule exécutive du CVDC.....	141
5.2.	Appui aux partenariats - Pilotage Célex	144
5.3.	Appui à la mutualisation - Pilotage hors Célex	145
5.4.	Chargés de mission	146
6.	Liste des abréviations	147
7.	Glossaire	149

Remarque préliminaire

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

A. INTRODUCTION

2021 : la Validation en pleine relance !

Jeter un coup d'œil rétrospectif sur une année de travail est toujours un exercice motivant de passage en revue des réalisations et projets impressionnants des plus de 800 personnes qui à un titre ou un autre participent au dispositif de validation des compétences (dans les Centres, les secteurs, la formation professionnelle, l'enseignement de promotion sociale, au CVDC lui-même...).

A quelques exceptions près, les 52 Centres de validation des compétences ont repris leur activité de validation des compétences en 2021. Malgré tout, l'année 2020 « Covid » a encore eu des impacts sur l'organisation des épreuves en 2021. Avec 4.265 Titres de compétence délivrés après épreuves ou en fin de formation, nous sommes encore loin des résultats de 2019. Toutefois, la relance est claire par rapport à 2020 (3.381 Titres délivrés) et ce, malgré les conséquences des inondations de juillet 2021 sur certains Centres wallons.

En termes de développement, l'offre accessible aux publics a été étendue à de nouveaux métiers : les accueillant(e)s d'enfants ; les monteur(euse)s en chauffage et sanitaire ; les réceptionnistes en hôtellerie ; et les référent(e)s encadrant(e)s intersectoriels peuvent désormais valider leurs compétences.

Trois métiers (existants mais non organisés en 2020) ont de plus été réactivés en 2021 : couvreur(euse) ; grimpeur(euse)-élagueur(euse) et mécanicien(ne) réparateur(rice) des voitures particulières et véhicules utilitaires légers.

Par ailleurs, les gouvernements ont approuvé 6 nouveaux référentiels préparés par l'équipe des experts méthodologiques : opérateur(rice) de parcours acrobatique en hauteur ; technicien(ne) en installations électriques ; agent(e) de propreté ; technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement (ajout de 2 nouvelles Unités de compétence dans ce dernier métier déjà proposé aux publics), préparateur(trice) de viande ; accueillant(e) d'enfants.

Soulignons pour ce dernier métier une mise en œuvre rapide sur le terrain: des épreuves ont été proposées dans les mois qui suivirent son approbation. Un exemple inspirant pour le développement de l'offre !

La « bibliothèque » de la validation compte désormais 74 métiers qui sont activés dans les Centres ou peuvent l'être dès que le besoin s'en fait sentir. La reconnaissance des Titres de compétence progresse également puisque en 2021 97 Titres de compétence étaient positionnés aux niveaux 2, 3 ou 4 du Cadre francophone des certifications, déclinaison belge francophone du Cadre européen des certifications.

A l'appui de toutes ces réalisations, de nouveaux outils de gestion ont également été lancés en 2021 : mentionnons tout particulièrement la création et la mise en œuvre de la plateforme GoVal'id qui a informatisé l'ensemble des processus d'agrément des Centres, facilitant ainsi les démarches de Centres, à l'instar de ce que la plateforme Val'ID avait déjà réalisé pour la passation des épreuves. C'est désormais toute la ligne d'activation de notre offre sur le terrain qui est informatisée et potentiellement assouplie et accélérée.

Vous lirez dans ce rapport nombre d'activités menées tant en Wallonie qu'à Bruxelles dont les acteurs de terrain (Centres et secteurs avant tout) ont rendu compte lors de rencontres virtuelles. Celles-ci ont démontré une fois de plus que les collègues « en 1^{ère} ligne », au contact des publics de travailleurs avec ou sans emploi, sont les meilleurs ambassadeurs de la plus-value de valider ses compétences dans le monde professionnel d'aujourd'hui. A cet égard, la validation des compétences des travailleurs en entreprise a continué à se développer en s'élargissant à la fonction publique, après l'implémentation de la démarche dans le secteur de l'économie sociale.

L'équipe du Consortium avec ses homologues du Forem, de l'Ifapme, de Bruxelles Formation, du Sfpme et de l'Enseignement de Promotion sociale ont également répondu aux missions qui leur ont été confiées par les gouvernements, comme le pilotage et la réalisation du second projet-pilote testant la possibilité d'une certification commune - le Certificat de compétence professionnelle (CCP) -, en partenariat étroit avec les secteurs et interlocuteurs sociaux. L'équipe a également pris part à des processus européens (Transval-EU portant sur les compétences transversales dans le processus de validation des compétences) ou belges francophones (Pars - Renforcer la reconnaissance des compétences acquises en CISP en Wallonie, Start digital, etc.).

Last but not least, 2021 aura été l'année d'un passage de témoin à la tête du Consortium. Avec l'appui de l'ensemble du Comité directeur, l'équipe qui conduit le dispositif s'est vu renouvelée : Marie-Anne Noël (Ifapme) reprenant la présidence du Comité directeur assurée par Myriam Schauvers (Enseignement de Promotion sociale) ; les vice-présidences étant assurées par Olivia P'Tito (qui poursuit son mandat à ce poste) et Yves Dechevez (Enseignement de Promotion sociale) en remplacement de Yves Magnan (Forem). Merci à toutes et tous pour leur investissement dans l'organisation et la gestion de la validation !

Donat Carlier
Directeur

B. 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 ?

Les citoyens sont au centre de nos préoccupations.

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

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

C. CONTEXTE INSTITUTIONNEL

1. CADRES DE RÉFÉRENCE

Différents textes cadrent les actions et projets menés par le Consortium de validation des compétences.

L'Accord de coopération relatif à la validation des compétences, adopté le 21 mars 2019, donne les missions et structure le fonctionnement du Consortium de validation des compétences.

La Note d'orientation stratégique, adoptée par les interlocuteurs sociaux et les gouvernements, définit les axes de travail prioritaires pour la période 2020-2024. Les gouvernements, les membres de la Commission consultative et d'agrément (interlocuteurs sociaux et services publics d'emploi) ont participé à l'élaboration de la note d'orientation stratégique, en dialogue avec les cinq institutions publiques de formation professionnelle et d'enseignement pour adultes réunies au sein du Comité directeur.

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

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

Chaque axe est décliné en objectifs généraux et opérationnels.

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

La **déclaration de politique communautaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles** évoque :

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

La déclaration de politique régionale wallonne vise à :

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

Par ailleurs, le gouvernement wallon veut accroître le taux de certification et d'insertion des personnes en situation de handicap.

Le Gouvernement wallon s'est désormais doté du **Plan de relance de la Wallonie**, définitivement adopté en novembre 2021. La validation des compétences est concernée par 3 mesures du Plan de relance wallon. Le Programme 21 (dont le CVdC est l'organisme porteur) se compose de 2 projets :

- ❖ Projet b21 a. - Mettre en oeuvre le Certificat de compétence professionnelle (CCP)
- ❖ Projet 21.b - Déployer plus largement la validation des compétences en Wallonie

La validation des compétences est également associée aux :

- ❖ Projet 19 : Parcours de renforcement des compétences pour les 1ers niveaux de qualification (dont la validation des travailleurs dans les entreprises d'économie sociale)
- ❖ Projet 18 : Réflexion sur la mutualisation des profils et référentiels

Dans leurs accords de majorité, les gouvernements de la **Commission communautaire française et de la Région de Bruxelles-Capitale** se sont fixés l'objectif d'accélérer le développement de la validation des compétences en visant la délivrance de 4.000 Titres de compétence chaque année en Région bruxelloise.

« Cet objectif sera poursuivi notamment en :

- ❖ Accélération l'augmentation du nombre de Centres agréés de validation sur Bruxelles et de l'offre de métiers disponibles;
- ❖ Mettant en oeuvre la validation des compétences dans les organismes publics ;
- ❖ S'intégrant à la réforme de l'Insertions socioprofessionnelle ;
- ❖ Coordonnant l'offre de services aux primo-arrivants dans leur parcours d'accueil (dont la VDC) via une coupole bruxelloise sous l'égide de la COCOM. »

Leurs déclarations, dont la mise en œuvre concerne de l'Objectif 2.3 : « Renforcer les politiques croisées emploi-formation » de la Stratégie GO4Brussels¹, prévoient en outre :

- ❖ La couverture des frais de transport des publics de la formation et de la validation organisées ou subventionnées par les pouvoirs publics ;
- ❖ Le développement de la validation des compétences des détenus;
- ❖ La mise en place d'une certification couvrant l'ensemble des formations qualifiantes et la validation des compétences organisées par les opérateurs francophones;
- ❖ Le développement d'un mécanisme de validation des compétences dans les métiers de l'environnement;
- ❖ L'organisation d'un centre de référence et de validation de compétence dans la fonction publique.

A Bruxelles, une « Stratégie Qualification Emploi » est en cours d'élaboration.

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

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**, toujours en application en 2021, est structurée en 4 axes. La validation des compétences est reprise dans l'axe 2- Connaissances et compétences - mesure 2.1 : « **Offrir aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs occupés des formations à haute valeur ajoutée, et des services de validation des compétences et acquis de l'expérience** ». Les actions cofinancées dans cet axe visent à « renforcer la compétitivité des entreprises à travers différentes mesures ciblées en faveur de publics tels que les chercheurs d'emploi et les personnes inactives afin qu'ils reçoivent des formations pointues porteuses d'emplois, dans les métiers émergents et d'avenir ou des formations à haute valeur ajoutée. Ces actions peuvent s'inscrire dans des processus de **validation des compétences** et des acquis de l'expérience soutenus par les autorités en Wallonie et à Bruxelles, dans une perspective globale de formation tout au long de la vie ».

Le dispositif de validation des compétences, après plus de 15 années d'existence, rentre dans sa dernière étape de développement : celle de la **consolidation** et de **l'amplification**. Il s'agit de diversifier les modalités d'évaluation pour répondre aux besoins spécifiques des candidats et à l'évolution du marché de l'emploi. L'offre de métiers doit être interpellée et articulée avec l'évolution des secteurs et des emplois au sein des entreprises. Le renforcement s'appuie sur la formation des acteurs des Centres, sur l'établissement de partenariats et sur une gestion coordonnée visant une meilleure couverture géographique et temporelle de l'offre. Ces efforts vont permettre d'augmenter le nombre de porteurs du Titre de Compétence.

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

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

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

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

Ce projet était toujours d'application en 2021.

Dès juin 2021, un groupe de travail, rassemblant l'ensemble des institutions publiques de formation composant le Consortium de validation des compétences, a été mis en place pour préparer le portefeuille de projets et les dossiers de candidature qui seront déposés dans le cadre de la programmation FSE+ 2021-2027. Le lancement de l'appel à projet pour cette nouvelle programmation est attendu pour début 2022.

D. LA VALIDATION DES COMPÉTENCES EN QUELQUES CHIFFRES

Remarque préliminaire - La synthèse suivante a été réalisée au départ des sessions finalisées par Centres de validation dans la plateforme Val'id en date du 10.01.2022. A travers ces résultats, ce sont les missions de base reprises dans l'accord de coopération que nous retrouvons.

1. EVOLUTION DU DISPOSITIF

Malgré le maintien de contraintes sanitaires moyennes à fortes tout au long de l'année du à la pandémie de la Covid 19, 4.265 Titres de compétence ont pu être délivrés :

- ❖ 2.237 Titres de compétence suite à 2.868 épreuves de validation de compétences
- ❖ 2.028 Titres de compétence dans le cadre du processus de Reconnaissance des Acquis de formation.

Certes, nous sommes toujours nettement en-deçà des réalisations de 2019 (3.308 Titres de compétence délivrés suite à 4.502 épreuves de validation). Toutefois, la reprise est bien là. En 2020, l'activité avait pu être maintenue à hauteur de 45% de l'activité de 2019. Pour 2021, ce pourcentage de reprise atteint 64%.

Depuis 2005, un peu plus de 29.000 personnes ont obtenu un ou plusieurs Titres de compétence suite à des épreuves de validation des compétences ou via la Reconnaissances des Acquis de Formation (RAF). 58.759 Titres de compétence ont ainsi été délivrés.

1.1. 2021 en quelques chiffres

- ❖ 4.265 Titres de compétence délivrés :
 - 2.237 Titres de compétence délivrés suite aux épreuves de validation des compétences
 - 2.028 Titres de compétence délivrés via la Reconnaissance des Acquis de formation
- ❖ 74 métiers pour lesquels des référentiels ont été produits depuis 2005².

² L'offre « Catalogue » est toutefois légèrement plus restreinte et porte sur 68 métiers, certains des référentiels ne correspondant plus à la réalité actuelle.

1.2. L'offre en un coup d'œil

- ❖ 6 métiers pour lesquels des référentiels ont été produits en 2021 :
 - 5 nouveaux métiers, dont un en conformité avec les profils SFMQ
 - 1 métier mis en conformité avec les profils SFMQ
- ❖ 49 Centres de validation agréés
- ❖ 43 Centres de validation actifs
- ❖ 89 sites de validation actifs

1.3. Les épreuves en un coup d'œil

- ❖ 3.269 inscriptions de candidats
- ❖ 2.868 épreuves réalisées ³
- ❖ 1.379 sessions réalisées
- ❖ 78% de réussite
- ❖ 87.7% de taux de présence moyen
- ❖ 49 métiers pour lesquels des sessions ont été réalisées recouvrant 108 unités de compétence
- ❖ 1.423 personnes distinctes ayant obtenu au moins un Titre de compétence en 2021

1.4. La RAF en un coup d'œil

- ❖ 111 dossiers de correspondance déposés depuis 2011
- ❖ 32 métiers concernés par le processus
- ❖ 1.009 personnes ayant obtenu au moins un Titre en 2021



³ 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)

2. LES ÉPREUVES DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

2.1. Les métiers

En 2021, les Centres de validation des compétences ont proposé 49 métiers à la validation des compétences, recouvrant 108 unités de compétence. L'offre de validation continue de s'étoffer. Alors qu'en 2020, trois métiers étaient proposés pour la première fois à la validation des compétences (aide-cuisinier(ère) en collectivité ; cuisinier(ère) travaillant seul(e) et valoriste généraliste), ce sont quatre métiers qui ont fait l'objet d'une première mise en œuvre en 2021 : réceptionniste en hôtellerie, accueillant(e) d'enfants, référent(e) encadrant(e) intersectoriel et monteur(euse) en chauffage et sanitaire (*Figure 1: Nombre d'épreuves par métier et taux de réussite (2020-2021)*).

Ce dernier métier résulte d'une mise en conformité avec le profil SFMQ et remplace deux métiers précédemment proposés à la validation des compétences : installateur(rice) sanitaire et monteur(euse) en chauffage central.

Soulignons par ailleurs que trois métiers ont fait l'objet d'une réactivation en 2021 : couvreur(euse) ; grimpeur(euse)-élagueur(euse) et mécanicien(ne) réparateur(rice) des voitures particulières et véhicules utilitaires légers.

2.1.a. Top 5 des métiers les plus validés

En 2020, le palmarès était le suivant :

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

En 2021, la situation se présente comme suit :

1. Employé(e) administratif(ive) : 652 épreuves
2. Aide-ménager(ère) : 347 épreuves
3. Conducteur(rice) de chariot élévateur : 212 épreuves
4. Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel : 163 épreuves
5. Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie : 152 épreuves

Métiers	2020		2021	
	Nbr	% - réussite	Nbr	% réussite
Employé(e) administratif(ive)	484	66,3%	652	67,8%
Aide-ménager(ère)	263	82,5%	347	78,1%
Conducteur(rice) de chariot élévateur	152	86,2%	212	85,4%
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	52	88,5%	163	83,4%
Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie	90	100,0%	152	96,7%
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	86	84,9%	117	78,6%
Peintre décorateur(rice)	56	66,1%	111	59,5%
Carreleur(euse)	51	78,4%	92	92,4%
Technicien(ne) PC & réseaux	37	70,3%	66	75,8%
Agent(e) d'accueil	14	92,9%	64	78,1%
Esthéticien(ne)	36	63,9%	63	61,9%
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	152	88,8%	58	94,8%
Coiffeur(euse)	27	48,1%	55	54,5%
Aide-cuisinier(ière) en collectivité	27	81,5%	53	92,5%
Maçon(ne)	11	63,6%	52	78,8%
Jardinier(ère) d'entretien	29	100,0%	48	85,4%
Découpeur(euse)-désosseur(euse)	52	96,2%	45	100,0%
Couvreur(euse) (SFMQ-10/2017)	6	66,7%	44	59,1%
Tuteur(rice) en entreprise	44	93,2%	41	95,1%
Aide-comptable	30	50,0%	41	61,0%
Cuisinier(ère) travaillant seul(e)	11	100,0%	37	81,1%
Tôlier(ère) industriel	21	95,2%	33	100,0%
Coiffeur(euse) autonome	27	55,6%	28	35,7%
Mécanicien(ne) d'entretien des VP et VUL	18	83,3%	27	92,6%
Peintre industriel	16	100,0%	27	92,6%
Mécanicien(ne) réparateur(rice) des VP et VUL	0		26	100,0%
Poseur(euse) de fermetures menuisées	12	91,7%	19	94,7%
Monteur(euse) en chauffage et sanitaire	0		19	57,9%
Référent(e) encadrant(e) intersectoriel	0		16	93,8%
Paveur(euse)	11	63,6%	15	100,0%
Fossoyeur(euse)	14	100,0%	14	92,9%
Magasinier(ère)	12	50,0%	13	46,2%
Conducteur(rice) d'engins de terrassement	4	75,0%	13	84,6%
Monteur(euse) frigoriste	20	100,0%	12	100,0%
Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux	16	81,3%	11	54,5%
Grimpeur(euse)-élagueur(euse)	0		10	90,0%
Serveur(euse) restaurant	17	88,2%	9	88,9%
Accueillant(e) d'enfants	0		9	88,9%
Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement	18	83,3%	8	100,0%
Auxiliaire technique de spectacle	6	66,7%	8	75,0%
Installateur(rice) électricien(ne) industriel	2	100,0%	8	62,5%
Barman(maid)	9	77,8%	7	85,7%
Technicien(ne) frigoriste	8	100,0%	6	100,0%
Mécanicien(ne) d'entretien industriel	19	89,5%	5	100,0%

Métiers	2020		2021	
	Nbr	% - réussite	Nbr	% réussite
Valoriste généraliste	8	100,0%	5	100,0%
Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle	3	100,0%	2	100,0%
Réceptionniste en hôtellerie	0		2	50,0%
Coffreur(euse)	0		2	50,0%
Opérateur(rice) call center	1	100,0%	1	100,0%
Conducteur(rice) de ligne de production en ind. ali.	26	100,0%	0	
Mécanicien(ne) automatique	19	94,7%	0	
Technicien(ne) en système d'usinage	8	75,0%	0	
Vendeur(euse) automobile	1	100,0%	0	
Total	2.026	79,7%	2.868	78%

FIGURE 1: Nombre d'épreuves par métier et taux de réussite (2020-2021)

Les métiers d'employé(e) administratif(ive) et d'aide-ménager(ère) restent les métiers les plus proposés à la validation des compétences, duo indétrônable depuis de nombreuses années. 999 épreuves ont été réalisées en 2021 pour ces deux métiers, soit 35% de l'ensemble des épreuves de validation proposées. Ce pourcentage, quoiqu'élevé, est nettement inférieur à celui constaté en 2019, année où ces deux métiers représentaient 42% de l'activité de validation des compétences.

Le métier d'ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) perd sa troisième place et quitte le top 5 des métiers les plus proposés. La mise en conformité du métier avec le profil SFMQ n'est sans doute pas étrangère à ce recul. En effet, dans le cadre de cette mise en conformité, les compétences évaluées ont été réorganisées sur deux épreuves de validation des compétences, d'une durée de deux jours chacune au lieu des quatre épreuves prévues précédemment.

Le métier de conducteur(rice) de chariot élévateur accède à la troisième place du podium, place qu'il avait également occupée en 2019.

2.2. Le taux de réussite aux épreuves

Le taux de réussite moyen des candidats aux épreuves de validation des compétences connaît une légère diminution en 2021, passant de 79.7% à 78%. Cette diminution est toutefois légère au regard de la nette évolution positive qui avait été constatée en 2020, le taux de réussite de 2019 étant de 73.5% (cf. Figure 2 – Taux de réussite aux épreuves (2021)).

Un taux de réussite plus faible que la moyenne est constaté pour certains métiers du secteur administratif (employé(e) administratif(ive) ; aide-comptable ; employé(e) administratif(ive) des services commerciaux). Pour ces métiers, des modules de soutien sont développés, notamment en vue de mettre à jour certaines compétences ou de permettre l'apprentissage des cadres légaux belges (et ce, plus spécifiquement pour les publics d'origine étrangère).

2.3. Le taux de présence aux épreuves

La moyenne de présence aux épreuves de validation des compétences est identique à la moyenne de présence constatée en 2020 (87.7%).

Ce taux de présence est relativement stable de métier en métier. Seules 7 métiers présentent un taux de présence inférieur à 80% et aucun n'est inférieur à 60%. Le taux de présence le plus faible porte sur le métier de Couvreur(euse), avec un taux de présence de 61.1%.

Cette moyenne de présence de près de 90% 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'organisation des épreuves. Le travail réalisé lors des entretiens de guidance et la « dédramatisation » des épreuves permet également de limiter le stress des candidat(e)s et d'augmenter le taux de présence.

2.4. Le profil des candidats

En 2021, 1.892 personnes distinctes ont été inscrites à au moins une épreuve de validation des compétences – en ce compris les personnes notifiées en absence. Au terme du processus de validation des compétences, 1.423 personnes ont obtenu au moins un Titre de compétence.

En 2021, quatre personnes ont obtenu 9 Titres de compétence. Ces personnes ont réussi l'ensemble des épreuves pour les métiers de Plafonneur(euse) et Carreleur(euse). Une personne a obtenu 7 Titres de compétence tandis que 17 personnes en ont obtenu 5. Au total, ce sont 38% des candidats certifiés qui ont obtenu plus d'un Titre de compétence en 2021.

Titres obtenus	Personnes
9 Titres de compétence	4
7 Titres de compétence	1
5 Titres de compétence	17
4 Titres de compétence	40
3 Titres de compétence	113
2 Titres de compétence	362
1 Titre de compétence	886

FIGURE 2: Nombre de Titres de compétence obtenus par personne (2021)

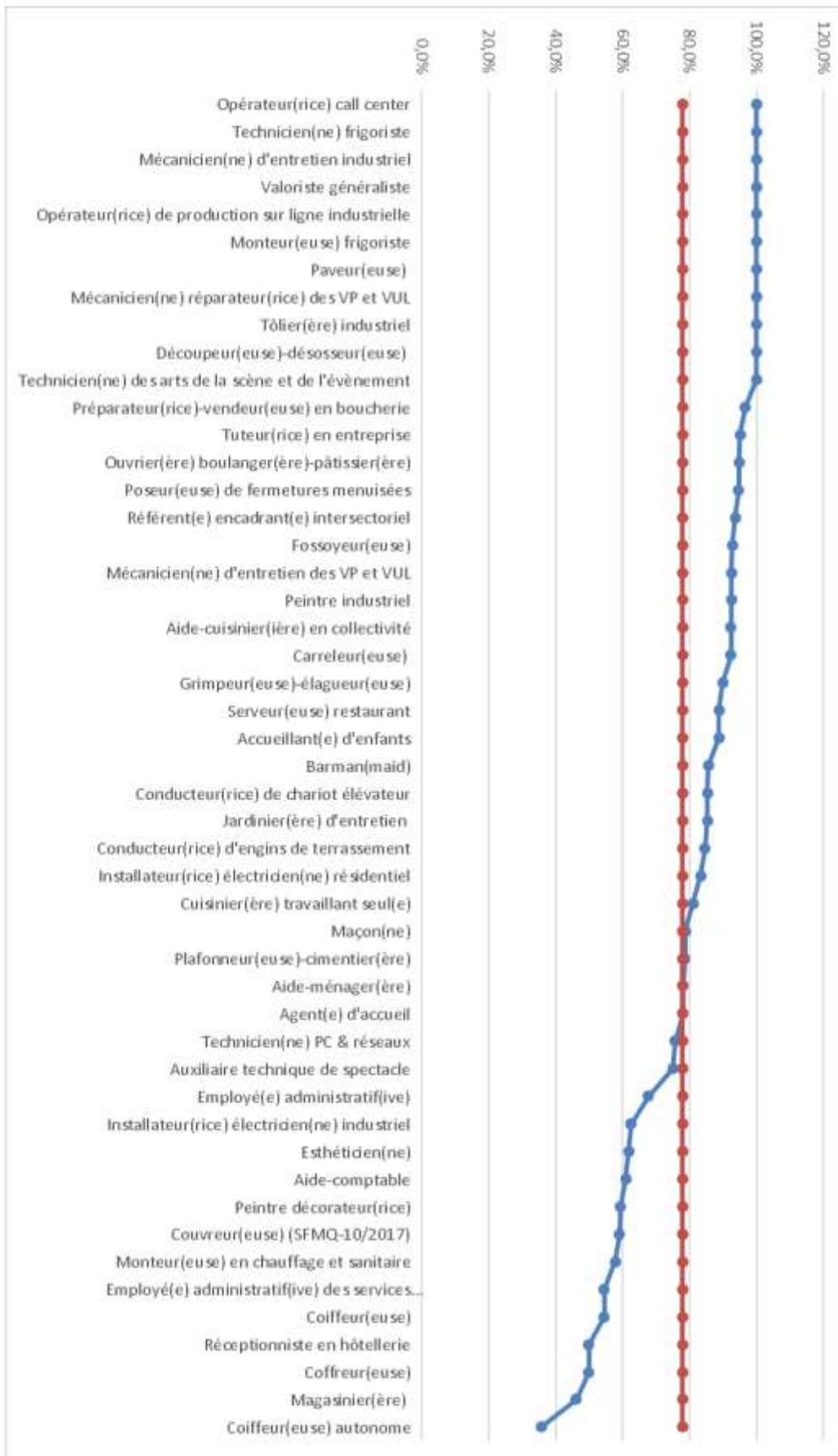


FIGURE 3 : Taux de réussite par métier (2021)

2.4.a. La répartition hommes-femmes

En 2021, 57% des épreuves ont été passées par des hommes, pour 43% des épreuves passées par des femmes. Alors qu'en 2018 et 2019, nous avons constaté une répartition genrée parfaitement équilibrée, un déséquilibre se marque depuis 2020.

Comme pour les années antérieures, les épreuves passées par les femmes sont concentrées sur deux métiers : employé(e) administratif(ive) et aide-ménager(ère). En 2021, ces deux métiers représentent 71% des épreuves passées par des femmes.

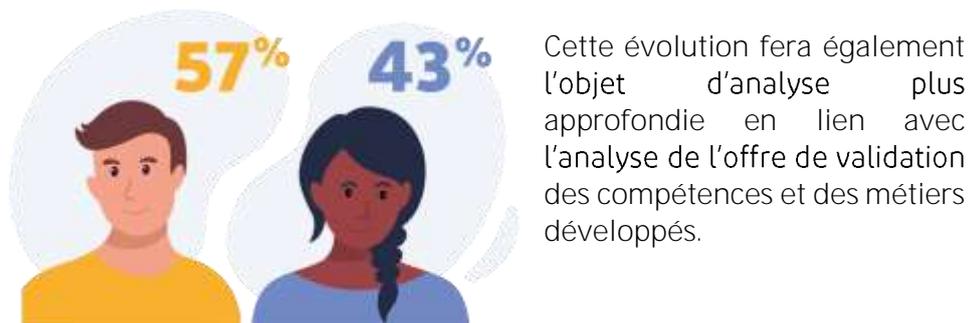


FIGURE 4: Répartition par genre (2021)

2.4.b. Le profil socio-professionnel des candidats

En 2021, l'évolution constatée en 2020 dans la répartition des candidats selon le statut socio-professionnel se confirme. La part des personnes se déclarant « Chercheurs d'emploi » continue de diminuer, passant sous la barre des 50% du public (pour 52.2% en 2020 et 59.9% en 2019). Cette diminution est réalisée au profit de la catégorie « Autres », qui connaît une augmentation de 4% par rapport à 2020 et de 10% par rapport à 2019. (cf. *Figure 5 : Statut socio-professionnel des candidats présents (2021)*). Une analyse complémentaire doit être réalisée pour préciser ce groupe « Autres ». Les premiers retours laissent penser que ce groupe est constitué essentiellement de migrants et d'étudiants/stagiaires.

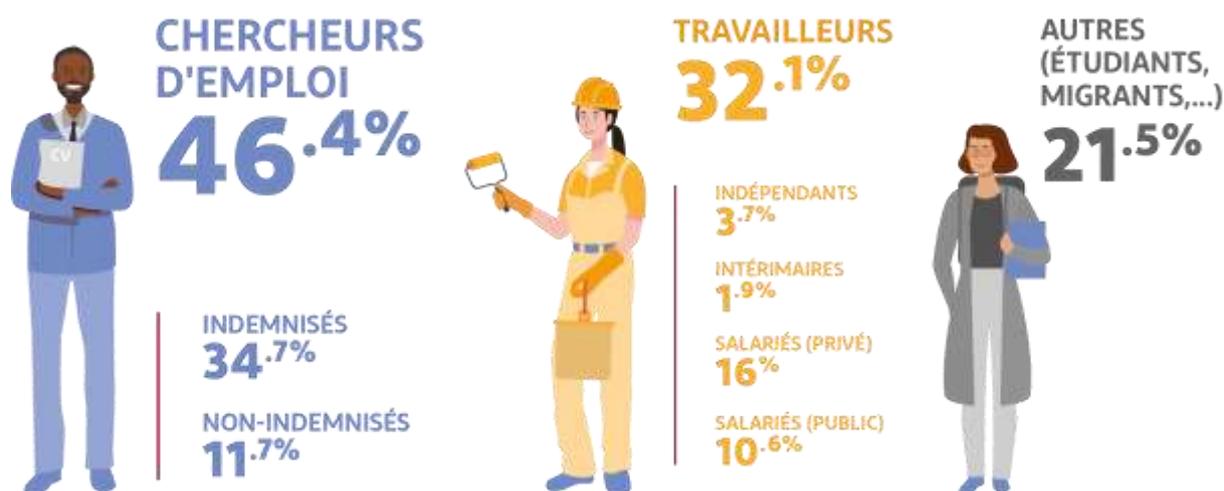


FIGURE 5: Statut socio-professionnel des candidats présents (2021)

La catégorie « Travailleurs » connaît, quant à elle, peu d'évolution. Nous pouvons parler d'une « stabilisation en légère hausse » (32.1% en 2021 pour 30.1% en 2020), avec une répartition en sous-catégories similaires aux années antérieures.

2.4.c. Le niveau scolaire des candidats

La validation des compétences s'adresse en priorité à un public ayant un niveau scolaire inférieur à la certification d'enseignement secondaire supérieur. Le public touché est en accord avec cette priorité puisque 41% des candidats ayant validé leurs compétences en 2021 disposent de certifications de niveaux primaire ou secondaire inférieur, voire d'un certificat de qualification (cf. *Figure 6- Répartition des candidats par niveau d'étude (2019-2021).*)

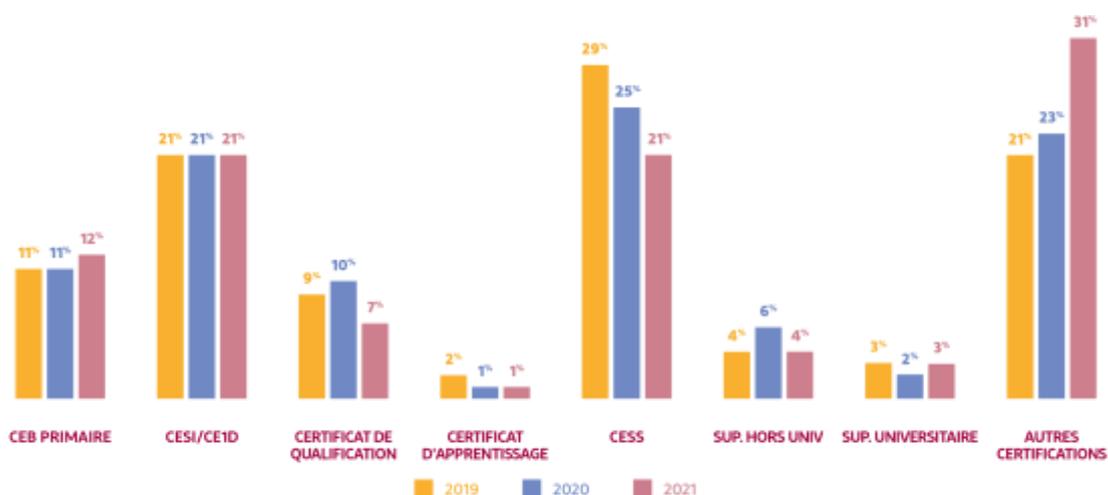


FIGURE 6: Répartition des candidats par niveau d'études (2019-2021)

En 2021, nous constatons de légères évolutions pour les différents niveaux d'étude. La tendance constatée en 2020 se maintient en 2021 : le nombre de personnes disposant du Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur est en nette diminution depuis 2019 passant de 29% à 21%. Parallèlement, nous constatons une augmentation du nombre de personnes identifiées sous « Autres ».

Cette catégorie « Autres » est difficile à appréhender. Sur la base d'échanges avec plusieurs Centres de validation, il apparaît qu'une part importante de cette catégorie est constituée de personnes ne disposant pas de reconnaissance de leur diplôme en Belgique.

2.4.d. La répartition des candidats par tranche d'âge

La validation des compétences touche toutes les tranches d'âge. (cf. *Figure 7 : Répartition des candidats présents par tranches d'âge (2021)*).

Les démarches de validation des compétences sont toutefois davantage mises en œuvre par les personnes ayant entre 25 et 44 ans, ces tranches d'âge représentant 65% du public.

La moyenne d'âge des candidats présents à la validation des compétences en 2021 est de 39 ans. Cette moyenne d'âge a connu peu d'évolution depuis 2014, se situant chaque année entre 37 et 39 ans.

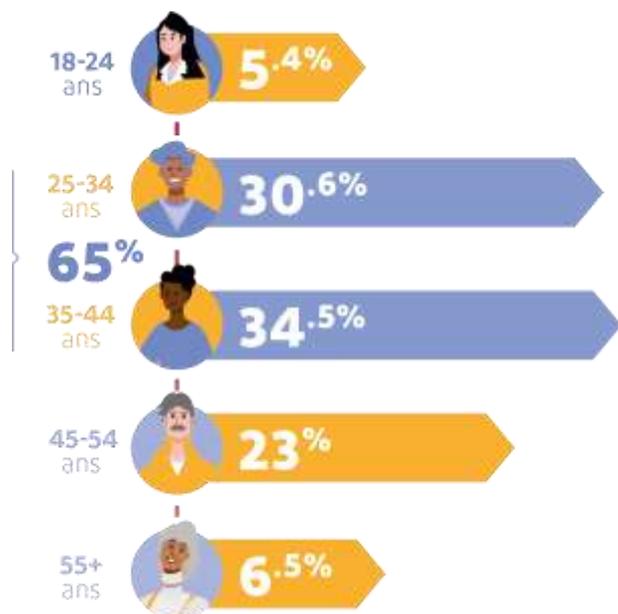


FIGURE 7 : Répartition par âge (2021)

2.5. Mobilité inter-régionale

Région du candidat / Région du Centre de validation	2019		2020		2021	
	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%
Personnes domiciliées en Région Wallonne	2902	64,5%	1416	69,9%	1.867	65,1%
Centres situés en Région Wallonne	2769	95,4%	1330	93,9%	1.713	91,8%
Centres situées en Région de Bruxelles-Capitale	133	4,6%	86	6,1%	154	8,2%
Personnes non-domiciliées en Belgique	37	0,8%	22	1,1%	34	1,2%
Centres situés en Région Wallonne	35	94,6%	20	90,9%	32	94,1%
Centres situées en Région de Bruxelles-Capitale	2	5,4%	2	9,1%	2	5,9%
Personnes domiciliées en Région Bruxelles-Capitale	1419	31,5%	524	25,8%	853	29,7%
Centres situés en Région Wallonne	281	19,8%	127	24,2%	152	17,8%
Centres situées en Région de Bruxelles-Capitale	1138	80,2%	397	75,7%	701	82,2%
Personnes domiciliées en Région flamande	144	3,2%	64	3,2%	114	4,0%
Centres situés en Région Wallonne	59	41,0%	22	34,4%	39	34,2%
Centres situées en Région de Bruxelles-Capitale	85	59,0%	42	65,6%	75	65,8%
Total général	4502	100,0%	2026	100,0%	2.868	100,0%

FIGURE 8: Mobilité inter-régionale (2019-2021)

En 2021, la part des bénéficiaires domiciliés en Région Bruxelles-Capitale représente près de 30% des bénéficiaires, soit une augmentation de 4% par rapport à 2020. *A contrario*, la part des bénéficiaires domiciliés en Région Wallonne connaît une diminution de près de 5% et représente 65% de bénéficiaires.

La part de bénéficiaires provenant respectivement de Flandre et d'un pays limitrophe (généralement la France) évolue peu entre 2019 et 2021. Une légère augmentation peut, tout au plus, être constatée.

En ce qui concerne la mobilité, nous constatons une augmentation de la part des personnes domiciliées en Région Wallonne validant leurs compétences en Région Bruxelles-Capitale. En 2019, un peu moins de 5% des bénéficiaires wallons se rendaient en Région Bruxelles-Capitale. En 2021, cette part représente un peu plus de 8% des bénéficiaires.

A l'inverse, la part de personnes domiciliées en Région Bruxelles-Capitale validant leurs compétences en Région Wallonne connaît une nette diminution en 2021, passant de 24% à 18%. Cette mobilité reste néanmoins nettement supérieure à celle Wallonie vers Bruxelles. Elle porte essentiellement sur trois métiers : Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel – 27 épreuves ; jardinier(ère) d'entretien – 24 épreuves ; peintre décorateur(rice) – 20 épreuves.

2.6. La Validation en entreprise

Portée par l'équipe « Valent », la validation des travailleurs en entreprise s'amplifie en 2021. Huit entreprises ont réalisé des épreuves de validation des compétences. Ce sont ainsi 92 épreuves qui ont pu être réalisées (cf. Figure 9 - *Epreuves réalisées, par métier, dans le cadre des projets « Validation en entreprise » (2019-2021)*).

Ces épreuves portaient sur 5 métiers distincts, dont essentiellement le métier d'Aide-ménager(ère) et de Tuteur(rice) en entreprise. Suite aux épreuves de validation des compétences, 72 Titres de compétence ont été délivrés, à 57 personnes distinctes.

En 2021, les épreuves de validation des compétences réalisées dans le cadre des projets « Valent » connaissent une diminution de leur taux de présence (88.5% en 2021 pour 100% en 2020) et de réussite (77% en 2021 pour 97% en 2020).

Métiers	2019	2020	2021	Total général
Aide-ménager(ère)		7	61	68
Tuteur(rice) en entreprise	18	17	26	61
Conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire		26		26
Conducteur(rice) de chariot élévateur(SFMQ-09-2018)	6	12		18
Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire	7			7
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) (SFMQ - 01-2021)		7		7
Mécanicien(ne) d'entretien industriel		6		6
Cuisinier(ère) travaillant seul(e)			2	2
Agent(e) d'accueil			2	2
Barman(maid)			1	1
Total général	31	75	92	198

FIGURE 9 : Epreuves réalisées, par métier, dans le cadre des projets "Validation en entreprise" (2019-2021)

2.7. La Validation en milieu carcéral

Portée par l'équipe « Validation en milieu carcéral », les projets de validation des compétences à destination des personnes en milieu carcéral ont continué à se développer. En 2021, 6 épreuves de validation des compétences ont pu être proposées dans l'établissement pénitentiaire de Marche-en-Famenne, pour quatre métiers distincts : Cuisinier(ère) travaillant seul(e) ; serveur(euse) restaurant ; peintre décorateur(rice) et coiffeur(euse).

Ces 6 épreuves ont pu être mises en place grâce à une collaboration avec les Centres de validation (Horeca Formation Wallonie ; Le Forem – Centre de formation du Brabant Wallon ; Centre Coach Coiffure) (cf. Figure 10- *Epreuves réalisées, par métier, dans le cadre des projets « Validation en milieu carcéral (2021)*).

Etablissement pénitentiaire de MARCHE-EN-FAMENNE						
Métiers	UC	Intramuros / Extramuros	Centre	Nombre de candidats	Réussite	Echec
Cuisinier(ère) travaillant seul(e)	CUIS1	Intramuros	Horeca Formation Wallonie	1	1	0
Serveur(euse) Restaurant	SERV	Intramuros	Horeca Formation Wallonie	1	0	1
Peintre-décorateur(rice)	PEINTDEC4	Intramuros	Le Forem - Centre de formation du Brabant Wallon	1	1	0
Coiffeur(euse)	COIF1	Intramuros	Centre Coach Coiffure	3	2	1
Total				6	4	2

FIGURE 10 : Epreuves réalisées, par métier, dans le cadre des projets "Validation en milieu carcéral" (2021)

3. LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE FORMATION

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

3.1. Les métiers

En 2021, 2.028 Titres de compétence ont été délivrés via le processus de Reconnaissance des Acquis de Formation, pour 23 métiers distincts. (cf. *Figure 11 - Titres de compétence délivrés via le processus de Reconnaissance des Acquis de Formation, par métier (2021)*).

L'année 2020 avait été marquée par un fort recul dans le nombre de Titres délivrés via le processus RAF (1.766 Titres délivrés en 2020, pour 5.096 Titres délivrés en 2019). En 2021, nous constatons une légère augmentation de l'activité, sans toutefois atteindre le niveau antérieur à la crise Covid.

Métiers	2021
Agent(e) d'accueil	171
Aide-comptable	44
Carreleur(euse)	134
Coiffeur(euse) autonome	101
Conducteur(rice) de chariot élévateur	140
Couvreur(euse)	80
Employé(e) administratif(ive)	176
Installateur(rice) électricien(ne) industriel	50
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	166
Maçon(ne)	109
Opérateur(rice) call center	8
Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire	5
Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle	15
Peintre décorateur(rice)	131
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	56
Technicien(ne) PC & réseaux	221
Paveur(euse)	5
Serveur(euse) restaurant	5
Magasinier(ère)	30
Jardinier(ère) d'entretien	139
Monteur(euse) en chauffage et sanitaire	71
Fontainier(ère)	115
Grimpeur(euse)-élagueur(euse)	56
Total général	2028

FIGURE 11: Titres de compétence délivrés via le processus de Reconnaissance des Acquis de Formation, par métier (2021)

3.2. Le profil des apprenants

En 2021, 1.009 personnes ont obtenu au moins un Titre de compétence via le processus de Reconnaissance des Acquis de formation.

A l'instar de l'année 2020, la moyenne d'âge des personnes obtenant un Titre de compétence – calculée sur la base de l'année de fin de formation – est de 33 ans.

E. RAPPORT DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA NOTE D'ORIENTATION STRATÉGIQUE

1. AXE STRATÉGIQUE 1 : AMÉLIORER L'OFFRE POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DES PUBLICS

Ce premier axe stratégique vise le développement de l'offre dans ses trois volets :

- le **nombre de métiers disponibles** et pertinents au regard de l'emploi,
- Le nombre de **Centres agréés pour ces métiers** ;
- le nombre et le **dynamisme des Centres de validation qui activent ces métiers** au travers de leur programmation d'épreuves.

L'objectif est d'amplifier quantitativement et qualitativement le service aux publics visés par le dispositif.

L'attention stratégique portée à l'offre de VDC doit également nous conduire à exploiter les possibilités de diversification des modes d'évaluation.

1.1. Missions structurelles

1.1.a. Développer de nouveaux métiers

Concernant les nouveaux métiers développés lors d'une Commission de référentiels (Coref), les 3 gouvernements francophones ont approuvé en 2021 les métiers suivants :

- ❖ Accueillant(e) d'enfants (demandé par le Conseil régional de la Formation (CRF))
- ❖ Opérateur(rice) de parcours acrobatique en hauteur
- ❖ Préparateur(rice) de viandes (mise en conformité SFMQ)
- ❖ Technicien(ne) en installations électriques (métier SFMQ demandé par Volta)
- ❖ Agent(e) de propreté (demandé par le CRF)
- ❖ Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement UC4 et UC5 : 2 nouvelles UC numériques demandées par un Centre

L'équipe méthodologique a été renouvelée à 75% : un expert méthodologique parti fin 2019 a été remplacé fin 2020, un nouvel expert méthodologique a été engagé début 2021 et un expert méthodologique présent depuis 2012 a changé de poste et s'occupe depuis début 2021 de la coordination de la Cellule méthodologique.

2021 fut donc en grande partie consacrée à l'écolage et à la prise en main progressive de cette nouvelle Cellule méthodologique.

Néanmoins, de nombreuses Corefs ont été initiées en 2021 : celle de valet(femme) de chambre qui sera suivie en 2022 par le/la gouvernant(e) d'étage vu que les 2 métiers sont liés et que ce dernier a été demandé par le secteur Horeca.

L'ouvrier(ère) polyvalent(e), demandé par le CRF et qui intéresse plusieurs partenaires, est pratiquement finalisé. Ce sont les conditions sanitaires imposées suite à la recrudescence du Covid-19 qui ont empêché le testing de l'épreuve et en conséquence son approbation par le Comité directeur et les Cabinets ministériels. Il est fort à parier que début 2022 ce métier sera approuvé officiellement et proposé au grand public.

Le référentiel de conseiller(ère) en insertion professionnelle a nécessité des travaux préparatoires car il y avait des réticences au niveau du secteur de l'ISP quant au périmètre du métier. Une rencontre en mars 2021 avec autour de la table l'Interfédé, la Febisp, Actiris, le Forem, etc. a permis de lever des blocages notamment sur la notion de conseiller(ère) en insertion professionnelle, l'aspect « socio » étant finalement écarté. Cela a permis de présenter la demande à la Coda qui a donné un avis positif et la Coref a pu débuter ses travaux au 2^{ème} semestre 2021.

Les travaux se poursuivent normalement et ce même si nous ne disposons pas d'un profil SFMQ et que tout est donc à créer à partir d'une page blanche. De plus, la nature même du métier nécessite de nombreuses discussions constructives et des compromis pour tenir compte des nombreux intervenants, tous très impliqués.

Dans les métiers présents depuis de nombreuses années au Consortium et dont une mise à jour est pertinente, une Coref pour le métier de coffreur(euse) a été lancé en 2021, en tenant compte également des enseignements tirés du projet CCP vu que ce métier a fait partie de l'expérimentation du 2^{ème} projet-pilote. Les anciennes unités de compétence sont remises à neuf, peu d'éléments devant être changés, mais c'est principalement l'apparition de nouvelles unités de compétence qui monopolise le travail de la Coref sur 2021 et 2022.

Vu la pandémie et ses nombreuses conséquences, un groupe de travail pour voir la faisabilité des épreuves d'opérateur(rice) call center à distance a été mis sur pied et poursuit ses recherches en tenant compte des aspects pratiques, informatiques, financiers, méthodologiques et Qualité.

1.1.b. Participer aux épreuves à blanc et aux études de faisabilité

En 2021, les experts méthodologiques ont participé à :

8 épreuves à blanc :

- ❖ Accueillant(e) d'enfants (Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles Ouest)
- ❖ Accueillant(e) d'enfants (Centre IFAPME de Charleroi)
- ❖ Agent(e) d'accueil (Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire – site Cenforgil asbl)
- ❖ Agent(e) d'accueil (Le Forem-Centre de formation de Charleroi)
- ❖ Installateur(rice) électricien(ne) industriel (Centre de compétence Technocampus)
- ❖ Opérateur(rice) de parcours acrobatique en hauteur (Centre de compétence Forem Tourisme Marche-en-Famenne – site de Dinant)
- ❖ Opérateur(rice) de parcours acrobatique en hauteur (Centre de compétence Forem Tourisme Marche-en-Famenne – site de Comblain-la-Tour)
- ❖ Référent(e) encadrant(e) intersectoriel (Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme)

1 épreuve « test » :

- ❖ Installateur(rice) électricien(ne) industriel (Centre de validation bruxellois des métiers technologiques)

10 études de faisabilité :

- ❖ Aide-cuisinier(ière) en collectivité (Espace enfance à Bruxelles)
- ❖ Aide-ménager(ère) (EVEO à Mortroux)
- ❖ Jardinier(ière) d'entretien (Cyreo scrl à Gembloux)
- ❖ Métiers du secteur technologique (APERAM à Châtelet)
- ❖ Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire (Puratos à Saint Vith)
- ❖ Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire (Copains Group à Strépy)
- ❖ Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire et Conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire (Colona à Waremme)
- ❖ Tuteur(rice) en entreprise (asbl Ressources)
- ❖ Valoriste généraliste (3R à Lontzen)
- ❖ Valoriste généraliste (RECMA à Seraing)

1.1.c. Traiter les demandes d'amélioration

D'un point de vue méthodologique, des demandes d'amélioration émises par les Centres ont été traitées. Au départ de ces demandes, de façon continue, des améliorations sont apportées aux référentiels et aux épreuves qui sont proposées dans les Centres.

Par exemple, suite aux feedbacks qui nous ont été faits, nous avons traité des demandes très variées portant par exemple sur le cuisinier(ère) travaillant seul(e) en allant directement rencontrer les membres du Centre Horeca Wallonie, en ajoutant des recettes supplémentaires pour les cocktails du barman(maid), en modifiant la formulation d'indicateurs et en ajoutant pour le métier conducteur(rice) de chariot élévateur, en proposant des possibilités de recettes différentes en boulangerie, etc.

Il est impossible de lister toutes les améliorations qui ont été examinées et toute la Cellule méthodologique a à cœur d'améliorer les épreuves, tout en restant, le cas échéant, dans les prescriptions du SFMQ, de façon à rencontrer les besoins des Centres et des bénéficiaires. C'est un travail « de l'ombre » mais qui permet de répondre aux évolutions présentes.

De même, les rapports de sessions ont été contrôlés d'un point de vue méthodologique et certains, commentés. Ce traitement englobe tant les remarques sur la justification des critères ratés adressées par les experts méthodologiques aux Centres que les demandes d'amélioration des Centres.

1.1.d. Assurer les demandes de positionnement dans le Cadre francophone des certifications (CFC)

Conformément aux recommandations européennes, la Belgique francophone a mis en place un Cadre francophone des certifications (CFC)⁴. Il correspond au Cadre européen des certifications (CEC = EQF en anglais). Il s'agit d'un cadre à 8 niveaux pour toute certification de l'enseignement permettant la poursuite du parcours d'études ou l'insertion dans le marché du travail ainsi que pour toute certification de la formation professionnelle ou de la validation des compétences permettant l'insertion ou le maintien dans le marché du travail, chacune de ces certifications ayant son entrée propre dans le Cadre.

L'objectif est multiple :

- ❖ Favoriser la continuité et la progressivité des parcours d'apprentissage des citoyens
- ❖ Renforcer la qualité des processus d'enseignement et de formation
- ❖ Accroître la lisibilité des certifications belges francophones pour tous les publics: étudiants, chercheurs d'emploi, employeurs
- ❖ Permettre une mobilité nationale et internationale

En soi, le Cadre n'a pas d'effets de droit (ex : point de vue barème) mais il peut entraîner des effets si un autre texte légal lie un effet de droit à un positionnement dans le CFC. Par exemple, pour les pouvoirs locaux, conformément à la circulaire du 25 janvier 2011 sur la valorisation des compétences et la recommandation n°21 du CRF qui la complète, les Titres de compétence de niveau 2 et 3 permettent un accès à un examen

⁴ Cf. l'Accord de coopération des gouvernements belges francophones en 2015 (07/05/2015).

de recrutement en D1 (niveau secondaire inférieur) et les Titres de niveau 4 à un examen de recrutement en D4 (niveau secondaire supérieur).

L'Instance CFC est chargée du pilotage et de la mise en œuvre du CFC, de la gestion des demandes de positionnement et de l'approbation des propositions de positionnement dans le CFC. Elle est composée de plusieurs organes:

- ❖ Le Comité de direction : rôle décisionnel
- ❖ Le Comité d'experts : rôle d'avis (réunion 1X/an)
- ❖ Le Conseil de recours
- ❖ La Cellule exécutive

Pour pouvoir être positionnée, une certification doit répondre nécessairement aux critères du CFC et justifier le niveau de positionnement.

Les critères sont les suivants :

- ❖ **Recevabilité:** les certifications sont délivrées par des opérateurs publics et reconnues et validées par les pouvoirs publics
- ❖ **Pertinence:** on est sur un ensemble cohérent d'acquis d'apprentissage permettant la poursuite des études et/ou l'insertion sur le marché du travail
- ❖ **Évaluation des AA:** le processus d'évaluation est formel et permet de vérifier que les acquis d'apprentissage correspondent à une norme donnée
- ❖ **Existence d'un/de dispositifs de gestion de la Qualité:** il doit être en adéquation avec les 9 principes communs de la gestion de la qualité du CFC

La justification du niveau est une argumentation de +/- 1000 mots, focalisée sur les acquis d'apprentissage mis en relation avec les descripteurs du CFC du niveau demandé (exemple de descripteur : agir avec un degré d'autonomie et de responsabilité limité aux choix posés et mis en œuvre dans des situations caractéristiques d'un domaine de travail ou d'étude dans lesquelles un nombre restreint de facteurs varient (niveau 3)).

Il existe 2 procédures de positionnement :

a. La procédure de positionnement via le SFMQ :

Les certifications visées sont toutes celles portant sur un profil de formation SFMQ. La durée du positionnement est limitée à cinq ans avec reconduction tacite. C'est le SFMQ qui introduit directement la demande au CFC (suite à la demande d'Avis de conformité). En conséquence, le niveau de positionnement est identique pour toutes les certifications (enseignement, formation professionnelle, Titre de compétence) vu que nous nous basons tous sur le même profil SFMQ (avec le profil d'évaluation qui détermine donc le niveau de responsabilité, d'autonomie et le contexte).

Au 20/10/21 : 79 Titres de compétence basés sur un profil SFMQ sont positionnés dans le CFC (= tous les Titres de compétence basés sur un profil SFMQ).

b. La procédure de positionnement par le CVDC :

❖ *Disposition transitoire :*

Une procédure transitoire a été mise en œuvre afin de rendre le CFC directement opérationnel et les certifications visées étaient celles ne portant pas sur un profil de formation SFMQ et délivrées avant entrée en vigueur de l'accord de coopération du CFC.

La durée du positionnement était limitée à deux ans et était similaire à la procédure classique, à l'exception de la gestion de la Qualité ne faisant pas l'objet d'une analyse et de la demande d'avis à l'ARES ou au SFMQ qui était possible mais pas obligatoire.

10 Titres de compétence ont été positionnés au 1er septembre 2020 (+ d'autres qui étaient en attente de la décision du comité directeur du CFC).

❖ *Disposition classique :*

Ici aussi les certifications visées sont celles ne portant pas sur un profil de formation SFMQ et délivrées depuis l'entrée en vigueur de l'AC. La durée du positionnement est limitée à cinq ans.

La procédure est similaire à la procédure transitoire mais avec en plus une justification de la Qualité et la demande d'avis à ARES pour les niveaux 5 et plus et au SFMQ pour les niveaux de 1 à 5 sont incontournables.

En conclusion, au 08/12/21 : 97 Titres de compétence étaient positionnés dans le Cadre francophone des certifications. Les Titres de compétence sont positionnés du niveau 2 à 4 pour l'instant. Cela concerne 38 métiers sur 66 ce qui équivaut à 57% des métiers développés à la validation qui sont positionnés dans le CFC.

70 Titres ne sont pas positionnés dans le CFC, dont certains étaient en cours de positionnement fin décembre 2021.

1.2. Objectifs stratégiques

1.2.a. Objectif 1.1 : Amplifier et actualiser la production des référentiels de validation des compétences

Co-construire des outils de pilotage

L'année 2021 a vu naître plusieurs outils de pilotage de l'offre de validation des compétences.

Un important travail a été réalisé dans le cadre du GT Offre afin de définir les différentes dimensions de l'offre de validation des compétences. Huit dimensions ont été distinguées en lien avec trois axes : la construction

de l'offre des référentiels, la gestion de l'offre au travers le processus Qualité et enfin la mise en œuvre de l'offre via les épreuves organisées. L'analyse a été menée dans un premier temps au sein de la Cellule exécutive avant d'être partagée avec les chargés de mission et complétée par ceux-ci.

En parallèle à ce travail, un outil de pilotage (tableau de gestion transversale de l'offre) a été développé, permettant de centraliser les informations relatives à l'ensemble de ces dimensions.

Au-delà de cet outil, la plateforme GoVal'id a permis l'automatisation de plusieurs outils de pilotage ainsi que le développement de nouveaux. Soulignons notamment la production de rapports d'état des lieux pour chaque métier, permettant ainsi d'avoir une première analyse d'opportunité pour le développement d'une nouvelle offre.

Améliorer les outils de pilotage de la production de nouveaux référentiels afin d'amplifier l'offre et de l'actualiser

Un outil de suivi de production des Corefs a été créé par la Cellule méthodologique. Sur base du processus déjà repris dans un document Qualité, les différentes étapes de production des référentiels ont été mises à jour et listées dans un tableau Excel. Cela a grandement aidé les nouveaux experts méthodologiques à s'approprier les différentes tâches à réaliser dans leur nouvelle fonction.

Ces étapes ont ensuite été déclinées en ligne du temps sur laquelle la progression des différents Corefs est reprise, permettant ainsi une vue d'ensemble de ces Corefs et de leur avancée. L'outil ne se limite pas uniquement aux étapes strictement réalisées par la Coref mais offre également un suivi des différentes phases administratives consécutives à la fin des travaux de la Coref. Par exemple, les demandes d'Avis de conformité à adresser au SFMQ ou les demandes de positionnement dans le Cadre francophone des certifications y sont reprises. Cela permet également d'identifier des « goulots » dans la progression, c'est-à-dire des moments-clés qui entraînent des retards de façon structurelle. Ceci permet à la Cellule méthodologique d'identifier ces goulots, d'apporter des tentatives de remédiation et d'optimiser la production.

Par ailleurs, un tableau de gestion transversale de l'offre a été développé et les 2 premières feuilles de ce tableau concernent d'une part la phase prospective où chaque membre de la Célex, selon ses réunions, rencontres, etc. peut y indiquer des demandes de métier, et d'autre part la construction de l'offre avec la programmation des Corefs. Cela permet d'avoir une vue sur les métiers à actualiser, à développer et en cours de production.

Améliorer et développer les outils de planification du développement de référentiels

Le tableau de programmation des Corefs évoqué ci-dessus reprend une liste de critères de priorisation des Corefs. C'est en regard de ces critères ainsi que de celui de la faisabilité (ex : désignation de président(e), de membres, etc.) que les Coref sont programmées. On y retrouve, par ordre d'importance, les demandes de la part de chargés de mission et Centres, y compris pour le monitoring. Par exemple, pour le secteur de la culture, deux UC numériques pour le métier de technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement ont été développées suite à une demande faite par le Centre qui met déjà en œuvre les unités analogiques. Ce développement répond donc tant à une demande d'un Centre qu'à la volonté de développer des épreuves en lien avec le numérique.

Les demandes de la part d'entreprises qui nous sont communiquées via le feedback de l'équipe Valent sont également dans les priorités de développement de Coref. Par exemple, c'est grâce aux contacts d'une des chargées de mission de l'équipe Valent que nous avons appris qu'il y avait une importante demande de validation de valet(femme) de chambre, ce qui nous a permis, en collaboration avec le SFMQ, de rapidement mettre en place une Coref pour ce métier. De façon plus classique, il y a la demande de la part des partenaires sociaux : secteur-syndicat, en ce y compris le CRF, et depuis la mise en œuvre du nouvel Accord de coopération, la demande de la part d'un Cabinet ministériel. Par exemple, après quelques réunions à propos de la pertinence, une demande de développement de certification pour le conseiller(ère) en insertion professionnelle a été déposée et acceptée par la Coda et la Coref a pu débiter ses travaux au 2^{ème} semestre.

D'un point de vue plus « classique » viennent ensuite les travaux sur les référentiels déjà existants afin de les mettre en conformité avec les productions du SFMQ. Ce fut le cas pour le métier de préparateur(rice) de viandes. Des cas plus particuliers demandent des études préalables comme pour le métier mécanicien(ne) d'entretien automobile. Le souhait de mettre en conformité nos épreuves avec le profil SFMQ et également d'examiner les possibilités de conjuguer celles-ci avec l'épreuve sectorielle a nécessité des réunions entre le secteur, le SFMQ et le Consortium. Celles ont été de deux types : un point de vue plutôt méta et l'autre d'un point de vue pratique et technique.

En conclusion, la priorité est donc mise au niveau des besoins des bénéficiaires qui nous sont remontés par le terrain.

Consolider et systématiser la récolte des demandes de métiers en VDC

La 1^{ère} page du tableau de gestion transversale de l'offre concerne la phase prospective. On y retrouve des rubriques telles que le métier, l'origine de la demande, etc. Chaque membre de la Célex peut compléter ce tableau pour alimenter cet axe.

Soutenir les demandes de nouveaux métiers à développer en réponse aux besoins des travailleur(euse)s en entreprises

Suite à une demande de La Ressourcerie « le Carré » pour développer les **métiers du cycle (mécanicien(ne) et technicien(ne) cycle)**, des premiers échanges ont été initiés avec la fédération Ressources et le SFMQ. Actuellement, 4 ateliers de formation membres de la fédération (Cyclo à Bruxelles, La Ressourcerie le Carré, La Ressourcerie Namuroise et une IDESS à Marche-en-Famenne) sont demandeurs pour valider 25 à 30 personnes potentielles par an. D'autres ateliers pourraient se professionnaliser si la validation des compétences voit le jour pour ces métiers.

Un métier qui présente un intérêt particulier pour nombre d'entreprises du secteur privé est celui **d'agent(e) de qualité**. Les entreprises qui le souhaitent sont systématiquement invitées à contacter le secteur dont elles dépendent afin de transmettre leur demande de métier selon le canal usuel.

Identifier et intégrer les compétences transversales

Le projet Transval-EU, qui se déroule entre 2021-2023, s'inscrit dans l'Action Clé n° 3 du programme Erasmus+, dédiée au « Soutien à l'élaboration des politiques et à la coopération » et dans la suite du projet Erasmus+ Rectec (Reconnaissance des compétences transversales en lien avec l'employabilité et la certification). La note de mise en œuvre du projet Rectec, présentée à la Commission consultative et d'agrément d'octobre 2020, évoquait déjà le projet Transval-EU et des expérimentations menées dans le cadre du projet. Le projet, qui se focalise sur les compétences transversales et qui réunit 16 partenaires de sept pays européens, est piloté par l'Austrian Agency for International Cooperation in Education and Research.

Parmi les objectifs du projet : recenser, développer et expérimenter sur le terrain des méthodes et outils innovants pour la validation des compétences transversales en Europe (y compris numériques) afin qu'ils soient utilisés par les acteurs de la validation et de la guidance dans leur travail avec les candidats. Le Consortium de validation des compétences est l'un des partenaires dont le rôle dans le projet est de mener des expérimentations pilotes sur le terrain (les autres pays pilotes sont : l'Italie, la Pologne, l'Autriche et la Lituanie).

De plus, le CVDC est chef de file pour la première phase du projet qui a débouché sur la production de 2 livrables importants :

- ❖ un rapport sur les pratiques et cadres pour la validation des compétences (transversales et techniques) acquises de façon formelle, informelle ou non-formelle existant au niveau européen. Ce rapport radiographie les dispositifs de validation et de guidance dans les pays représentés dans le projet, ainsi que de

la place occupée par les compétences transversales au sein de ces dispositifs.

- ❖ un référentiel de compétences transversales. Ce référentiel a été élaboré sur base du référentiel produit par les projets RECTEC (niveaux 1-4 du CEC) et RECTEC+ (niveaux 5-8 du CEC).

En termes d'hypothèses de départ, les acteurs de la validation et de la guidance auront une meilleure prise de conscience par rapport à l'existence des compétences transversales et seront formés à mieux cerner et prendre en compte les compétences transversales. Cela aura un impact positif sur leur capacité à les mettre en évidence avec les candidats et leur permettra de mieux les accompagner. En bénéfice secondaire, cela les aidera à se positionner par rapport à leurs propres compétences transversales. Les candidats à la validation et les bénéficiaires de la guidance seront ainsi mieux équipés dans leur recherche d'emploi et dans leur parcours professionnel.

1.2.b. Objectif 1.2 : Améliorer la régulation, la concertation et l'accessibilité de l'offre de validation dans les Centres

Garantir une meilleure accessibilité de l'offre

Le Comité directeur a été interpellé et sensibilisé au délai parfois long qu'il peut y avoir entre la validation des référentiels faite par le Codi (et la suite administrative qui est composée par, le cas échéant, l'octroi de l'Avis de conformité du SFMQ et l'approbation par les Cabinets ministériels), et leur mise en œuvre, via l'agrément des Centres et ensuite par l'organisation concrète d'épreuves par ces derniers. Un point d'attention, entre autre avec les chargés de mission, y sera porté également dans les prochaines années.

Améliorer l'offre et son accessibilité

Le premier des 4 axes stratégiques de la Nostra 2020-2024 vise à « améliorer la réactivité de l'offre pour mieux répondre aux besoins des différents publics ».

A cet égard, le Plan d'action 2021 du CVDC prévoyait d'amorcer les objectifs généraux suivants :

- ❖ Amplifier et actualiser la production des référentiels de validation des compétences.
- ❖ Améliorer la régulation, la concertation et l'accessibilité de l'offre de validation dans les Centres.

Le programme d'actions prioritaires 2021 de la Célex prévoyait à cette fin de mener une réflexion en interne sur comment améliorer l'offre et son accessibilité afin d'alimenter le GT Offre avec les chargés de mission.

Ce travail de réflexion interne a permis de mettre en évidence ce qu'est l'offre en validation des compétences, ses différentes dimensions, leurs interactions et la nécessaire coopération de l'ensemble des acteurs pour la faire évoluer au service des publics de la validation des compétences. Une compréhension commune permettra de localiser et d'objectiver les

problèmes critiques et de se mobiliser dans leurs solutions, de recueillir des bonnes pratiques et d'anticiper l'offre à développer.

Une note de travail a été produite et présentée et débattue en GT offre aux chargés de mission en août 2021. Elle présente l'offre sous ses 8 dimensions réunies en 3 axes, elle identifie les outils et instruments au service de la gestion de l'offre et amorce une démarche d'analyse de la nature des difficultés qui se présentent pour améliorer l'offre.

1.2.c. Objectif 1.3 : Développer une offre de validation des compétences en entreprise pour les travailleurs

Optimiser la capacité du dispositif à répondre aux besoins de validation des travailleurs

Grâce à l'action des **Centres de validation**, de plus en plus de travailleurs bénéficient de la validation des compétences tant par le biais des épreuves organisées en entreprise que via leur accès aux épreuves en Centre. En 2021, **7 Centres** ont participé à des projets de validation des compétences en entreprise permettant à **57 travailleurs** d'obtenir un ou plusieurs Titres de compétence.

Afin de soutenir les Centres et de continuer à augmenter, en adéquation aux besoins, le nombre d'épreuves de validation destinées aux travailleurs, deux actions ont été menées 2021 avec la collaboration des chargés de mission des institutions publiques de formation:

- ❖ **une matinée des Centres** organisée en octobre a permis d'échanger avec ces derniers sur leur implication et leur rôle dans le cadre de projets Valent et de répondre à leurs questions et préoccupations⁵.
- ❖ **une réflexion autour de l'anticipation et de la projection des projets Valent et de leur impact sur les Centres**: en octobre, le Codi a donné mandat à l'équipe Valent pour lancer, en concertation avec les chargé(e)s de mission des institutions publiques de formation et les Centres, des travaux afin d'élaborer des outils permettant à ces derniers d'avoir une vue la plus réaliste possible sur les projections de l'équipe Valent et, ainsi, d'orienter la programmation de leurs activités pour l'année suivante. Ces travaux devraient déboucher, en mai 2022, sur une proposition à tester après accord du Codi.

Piloter Valent en s'appuyant sur la Coda comme comité d'accompagnement

Une réunion avec le président de la **Coda** en mai a permis de préciser le rôle de la Coda comme comité d'accompagnement de Valent et de récolter les principaux points d'attention concernant son développement. L'enjeu de la concertation sociale au sein de l'entreprise en amont de la signature de la lettre d'intention a été particulièrement mis en avant et a amené à faire évoluer la lettre d'intention pour prendre encore davantage en compte cet enjeu.

⁵ Se référer à l'axe 4 objectif 2 : soutenir les personnels au cœur du dispositif de VDC

Développer l'offre de validation des travailleurs en entreprise en partenariat étroit avec les secteurs

Le soutien indéfectible des **secteurs** s'est poursuivi en 2021⁶. Outre les comités de suivi sectoriel lors desquels une fiche-action spécifique Valent est abordée, plusieurs actions ont été menées grâce leur implication:

- ❖ **Alimento** nous a amené deux nouvelles entreprises (Colona et Puratos) et a participé au financement d'une vidéo de témoignage au sein de l'entreprise Copains.Group à Streppy Braquegnies pour le métier de boulanger(ère)-pâtissier(ère).
- ❖ Une collaboration avec **Travi, FSTL et Alimento** a vu le jour en septembre dans le but de mettre sur pied un projet pilote visant à encourager la VDC des travailleurs intérimaires au cours de leur mission en entreprise. Des contacts ont été établis par Alimento avec une entreprise susceptible d'accueillir ce projet en 2022.
- ❖ **L'APEF** a participé à la promotion de la VDC du tuteur(rice) en entreprise en réalisant une capsule vidéo de témoignage au sein de la crèche Minimonde à Etterbeek et en organisant un webinaire sur la validation et le tutorat à destination de plusieurs CP du secteur non-marchand.
- ❖ Via un partenariat avec la **CCW**, un webinaire a été organisé en novembre permettant d'informer une trentaine d'acteurs du secteur dont de nombreuses entreprises.
- ❖ Afin d'informer les acteurs de **l'économie sociale**, de nombreuses actions ont été réalisées dont:
 - Un webinaire en avril dans le cadre des midis de la **Febisp** avec une vingtaine de personnes présentes, aboutissant à 6 contacts dont 2 en cours (So Net et Espaces Enfance) et un 3e (Ulac) qui devrait se concrétiser en 2022 ;
 - Un webinaire organisé fin 2020 en collaboration avec **RES** et **Atout EI** donnant lieu à 2 contacts dont un (Maxi Net) aboutissant à la publication d'un article sur les réseaux sociaux ;
 - Un webinaire organisé fin 2020 avec **Ressources** mettant le focus sur le métier de valoriste généraliste s'est soldé, en 2021, par la signature d'une lettre d'intention pour le métier de valoriste généraliste chez Les 3R. Ce projet a par ailleurs conduit à une réflexion plus large sur la nécessité d'étendre l'offre de valoriste généraliste sur l'Est de la Wallonie avec la création potentielle d'un site extérieur en Province de Liège. L'analyse de faisabilité est en cours avec Forem Environnement de Mons, Ressources et la responsable Qualité du CVDC. Un second webinaire a eu lieu en 2021 pour présenter le métier de référent(e)-encadrant(e) intersectoriel en collaboration avec la chargée de communication du CVDC et les 3 Centres EPS.

⁶ Pour les partenariats réalisés au niveau du secteur public, se référer à l'axe 3 objectif 2 : contribuer à améliorer les parcours professionnels

- Suite à celui-ci, un nouveau projet a vu le jour pour le métier de jardinier(ère) d'entretien chez Cyreo ;
- o Un projet a été lancé avec **FORM TS** afin d'ouvrir et faciliter l'accès à la validation des compétences de tuteur(rice) en entreprise aux aide-ménager(ère)s de plus de 45 ans qui exercent un rôle de coach dans les entreprises et qui ont suivi la formation coach dispensée par Form TS. Une première expérience devrait voir le jour en 2022 avec EkoServices de la région du Centre.

S'appuyer sur le Réseau entreprise pour élargir le recours à Valent

2021 fut aussi l'occasion pour les chargées de mission Valent de se réunir avec les membres du « **Réseau Entreprise** » afin de les tenir informés des projets Valent, des actions de partenariat/communication en cours et d'échanger sur des idées d'actions concrètes visant à continuer à augmenter le recours à la validation des compétences des travailleurs par les entreprises.

Renforcer le partenariat avec le VDAB et Ahovoks

Deux réunions ont eu lieu en mars et en septembre avec une représentante d'HOVOKS. Plusieurs membres de la Célex ainsi que des représentants de plusieurs partenaires (ERAP, Actiris, Bruxelles Formation) ont participé aux échanges afin de mieux comprendre le système des EVC's (erkenen van verworven competenties) en Flandre et d'envisager les pistes de collaborations possibles.

1.2.d. Objectif 1.4 : Diversifier les méthodes d'évaluation des compétences

Etudier la possibilité de proposer la VDC à distance

Suite au contexte récent lié à la pandémie de la Covid 19, la mise en place d'épreuves à distance est devenue essentielle. Dès lors, il a été décidé d'investiguer la faisabilité de ce type d'épreuve, notamment pour le métier d'opérateur(rice) call center. Un groupe de travail a donc vu le jour afin d'évaluer les problématiques qui y sont liées. Il a finalement été décidé de lancer une Coref réunissant le Forem- Centre de formation de Mouscron et celui de Liège – Val Benoît afin d'adapter le référentiel classique en vue d'une épreuve à distance. Les travaux sont actuellement encore en cours. Nous attendons actuellement la mise en place de la « machine virtuelle » qui permettra aux Centres de proposer ce type d'épreuve.

2. AXE STRATÉGIQUE 2 : RENFORCER LE SERVICE AUX PUBLICS DE LA VALIDATION

Ce second axe stratégique vise à mieux **rencontrer les besoins des publics de la validation et de la rendre accessible à un plus grand nombre de personnes**. Pour ce faire, la croissance du volume d'épreuves et donc de personnes touchées demande à être articulée, non seulement à la pertinence des métiers visés, mais également à celle des partenariats mobilisés pour mieux toucher les publics de la VDC.

En support à cet accompagnement nécessaire des publics de la VDC, la politique de communication destinée à faire connaître la valeur d'usage du Titre, à diffuser l'offre disponible et à renforcer la notoriété de la VDC doit être amplifiée. L'information, la communication et l'orientation des candidat(e)s sont des leviers prioritaires qui doivent être développés.

2.1. Missions structurelles

2.1.a. Introduire et analyser de nouveaux dossiers RAF

Quatre dossiers RAF ont été soumis lors des trois phases de l'année 2021 : aucun lors de la phase I, un dossier lors de la phase II et trois dossiers de la phase III. Cette évolution est peut-être à mettre en lien avec la reprise progressive des activités des opérateurs après la dernière phase de confinement. Sur ces quatre dossiers, deux ont été acceptés. Ils concernent les métiers de magasinier(ère) (dossier de Bruxelles Formation) et d'ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) (dossier du Forem). Les deux autres dossiers ont, quant à eux, été reportés après que l'analyse du GT RAF ait soulevé de nombreux points nécessitant des précisions. L'opérateur a demandé à bénéficier de davantage de temps pour y apporter réponse. Ces dossiers concernent les métiers de plafonneur(euse)-cimentier(ère) et de maçon(ne) et ont été introduits par Bruxelles formation pour le compte de partenaires conventionnés (des OISP dans le cas présent).

Par ailleurs, une mise à jour a été effectuée pour le dossier RAF du métier de magasinier(ère) introduit par Bruxelles formation en 2021 afin d'y inclure le Certificat de Compétences Acquis en Formation de superviseur(euse) en entrepôt. Les détenteurs de cette Cefaf passent en effet les mêmes épreuves que les détenteurs du Cefaf en magasinier(ère) lors de leur formation.

2.2. Objectifs stratégiques

2.2.a. Objectif 2.1 : Permettre l'accès au Titre de compétence à un plus grand nombre de candidat(e)s

Participer aux réflexions menées au comité de pilotage SPW-projet PARS

Les travaux concernant la Reconnaissance des compétences acquises en CISP en Wallonie ont été finalisés en 2021 avec un rapport final du projet PARS. Ce rapport a été officiellement présenté lors d'un séminaire de clôture le 22 juin 2021. L'objectif était de faciliter l'insertion socioprofessionnelle des stagiaires CISP et leur éventuelle poursuite de formation auprès d'autres opérateurs. Nous avons participé aux différents comités de pilotage et, dans ce cadre, nous avons pu apporter nos suggestions lors de la rédaction du rapport final. Nous avons notamment été sollicités sur le point relatif au renforcement de l'utilisation des possibilités de validation des compétences du CVDC.

2.2.b. Objectif 2.2 : Renforcer la stratégie d'information et de communication sur la VDC

Renouveler la stratégie communication/ information globale sur 5 ans

Avec l'aide d'un prestataire externe, nous avons pu établir une 1ère ébauche de **stratégie de communication interne et externe pour 2022-2027**. À cette fin, nous avons pris le temps d'une étude avec des acteurs de terrain, d'un **diagnostic des actions** de communication menées, synthétisés dans une analyse SWOT qui a permis d'en retirer les enjeux principaux de la stratégie à venir.

Ensuite, sur base de **persona** des principales cibles de la communication en précisant pour chacune nos objectifs, les **messages et arguments** à développer ainsi que les points de contact et les médias principaux à utiliser. Cela nous a permis d'établir les **objectifs et piliers principaux ainsi que les conditions de réussite** de la stratégie de communication 2022-2027.

Nous avons ensuite pu établir, en s'appuyant notamment sur un autre atelier **avec divers partenaires**, un **plan d'action** intégrant une stratégie de contenu, une révision des outils essentiels (site internet, ...), des actions globales et par cible. Il sera partagé et mis en œuvre via notamment la création d'un comité de pilotage avec les principaux services de communication des institutions publiques et partenaires privilégiés.

Concierter et mettre en œuvre cette stratégie avec les institutions publiques, les interlocuteurs sociaux, les Centres et les partenaires

Les services de communication des institutions publiques de formation professionnelle et des secteurs partenaires ainsi que des chargé(e)s de mission/ projets (Missions locales, Interfédé, Febisp, Cité des métiers,

Validation des compétences en entreprise, ...) ont été associés au travail de révision de la stratégie de communication évoquée ci-dessus. Par ailleurs, plusieurs rencontres ont également eu lieu, avec certains d'entre eux, afin de préciser ensemble des 1ères **guidelines** de communication utiles à chacun.

Coordonner et soutenir la communication de tous acteurs sur la base d'un plan d'action (centres, partenaires, secteurs et institutions)

Pour soutenir les Centres de validation des compétences en Wallonie et à Bruxelles, une **campagne de communication digitale** à destination des bénéficiaires a été diffusée avec l'aide d'une agence de fin octobre à – fin décembre 2021. Celle-ci a diffusé la campagne via des Google ads, sur Facebook. Cette action avait pour objectif de faire connaître la validation des compétences (notoriété) mais aussi d'amener des candidats vers des séances d'information ou une demande de contact. Des visuels ciblés pour 15 métiers ont été diffusés. Au final la campagne a permis **2.494.493 impressions des annonces en ligne et 1615 personnes inscrites aux séances d'information ou qui ont demandé à être recontactées.**

En parallèle, pour soutenir cette campagne notamment, nous avons :

- ❖ poussé le community management sur Facebook. Plus de 1.600 abonnés nous suivent actuellement.
- ❖ formé pour une trentaine de partenaires à ce réseau social pour qu'ils puissent soutenir la campagne mais aussi relayer d'autres actions de communication ou produire du contenu pour ce canal à l'avenir...
- ❖ récolté une série de témoignages de candidats (vidéos, photos, ...) pour diffusion notamment sur les réseaux sociaux

Valoriser la VDC et le Titres de compétence auprès des acteurs de l'entreprise (patrons et syndicats)

En 2021, une **campagne digitale** à destination de ce public nous a permis de réutiliser le matériel produit en 2019.

Menée à partir de début novembre, elle avait pour objectif d'augmenter la notoriété de la validation des compétences auprès des acteurs de l'entreprise mais aussi d'amener des contacts spécifiques. Diffusée sur le réseau social LinkedIn) et via des ads sur Google. L'objectif notoriété a été rempli avec **3.887.037 impressions et 45.173 vues de la landing page spécifique.** 8 demandes de contact qualifiés c'est-à-dire correspondant au public recherché ont également été récoltées.

En parallèle pour soutenir cette campagne notamment,

- ❖ nous avons poussé le community management sur LinkedIn. Plus de 1.000 personnes suivent actuellement notre page.

- ❖ récolter une série de témoignages de bénéficiaires et d'entreprises (vidéo, photos, ...) pour diffusion notamment sur les réseaux sociaux, lors de séances d'information, ...

Concrétiser des actions de promotion Valent via des partenariats spécifiques

L'adhésion au groupe professionnel **Epsilon** a permis d'organiser en avril un webinaire d'information à destination d'une quarantaine d'acteurs de la formation et du développement des compétences. Cette action a débouché sur 2 contacts concrets dont l'un avec l'entreprise PHCom, l'autre avec Actiris.

En tant que membre du groupe **HR Square**, une chargée de mission de l'équipe Valent a **participé** à l'Académie d'été HR Square des 24 et 25 août rassemblant plus de 120 directeurs RH et acteurs d'entreprises belges. Cet événement a été l'occasion de nouer des contacts avec une dizaine d'entreprises et de donner plus de visibilité au dispositif. Un suivi est actuellement en cours afin d'identifier d'éventuelles collaborations.

Les résultats de l'enquête de **Magali Carlier**, consultante RH, sur « *Pour quelles raisons et sous quelles conditions une entreprise intégrerait la validation des compétences dans ses outils RH* » ont été présentés au premier trimestre 2021 aux membres du Réseau entreprise. Parmi les 65 entreprises ayant répondu à l'enquête, 24 avaient émis le souhait d'être recontactées par une chargée de mission Valent afin d'approfondir sa compréhension du dispositif. Les entreprises ont été relancées au deuxième semestre 2021. Certaines entreprises sont en réflexion pour mettre en place un projet concret en 2022 (ex : Ikea).

Actualiser les outils structurels d'information et de communication de la VDC

Nous avons, en 2021, amélioré l'identité visuelle de nos documents institutionnels principalement et ajuster nos documents à destination des cibles B2B et B2C selon l'identité web existante. Nous avons retravaillé la **charte graphique** avec une agence ; changé la typologie utilisée et ajouté de nouvelles couleurs, ... pour plus de cohérence, dynamisme et de lisibilité dans les outils. Le rapport d'activité et son résumé, les guides, les folders/flyers notamment ont ainsi déjà pu être revus sur cette base. Une attention particulière a également été donnée cette année à la **diffusion** de notre **rapport d'activité et de son résumé illustré** à nos partenaires.

Nous souhaitons également dans ce cadre disposer de **guidelines à destination de nos partenaires** afin d'améliorer la cohérence globale de la communication. Utilisation de la charte graphique de la VDC, exploitation des réseaux sociaux et des témoignages, bien informer sur les usages des Titres de compétence, ...

Mettre à jour les outils de communication Valent (folder, roll up, vadémécum, ...)

Au même titre que les outils Qualité et méthodologiques, certains outils de communication Valent, tels que le **folder général**, le **vadémécum** et les **fiches synthétiques**, élaborés au lancement du dispositif pour en assurer la promotion, ont fait l'objet d'une révision pour intégrer les nouveautés (économie sociale, nouvelles collaboratrices, ...), les adaptations issues des premières expériences ainsi que la nouvelle charte graphique du CVDC. Ces 3 documents ont également été traduits en néerlandais afin de pouvoir être utilisés dans le cadre de projets bilingues. Trois **roll-up portables** différents ont par ailleurs été créés pour permettre aux chargées de mission Valent d'afficher les grands principes et avantages du dispositif Valent lors des événements auxquels elles participent.

2.2.c. Objectif 2.3 : Renforcer les partenariats afin de proposer une offre de validation pertinente pour les publics en recherche d'emploi

Identifier et mobiliser les partenariats permettant d'orienter, d'informer et d'accompagner les publics

Des actions de partenariats tant opérationnelles que plus stratégiques ont été réalisées avec les CEFO et les Cités des Métiers wallonnes.

La Cité des Métiers de Charleroi a par exemple organisé des séances d'informations et des formations animées par le CVDC à destination des conseillers CEFO généralistes et des conseillers référents VDC CEFO.

Des rencontres et des séances d'informations à destination de potentiels futurs partenaires récurrents (Activation AIGS, Job&Sense, Familles du Monde, ...) ont également pris place tout au long de l'année. Indépendamment du rayonnement qu'elles offrent à la validation des compétences, elles permettent de prendre conscience de besoins à rencontrer ou de problématiques à dépasser dans des chantiers futurs.

Si au vu de l'évolution des mesures sanitaires, la plupart de ces actions ont eu lieu à distance, des initiatives de terrain ont malgré tout ponctuellement également pu être réalisées. Cela a notamment été le cas avec les salons des Journées des Apprentissages des Adultes où le Consortium a pu physiquement prendre part pour l'édition se tenant à Charleroi.

Des réunions avec les responsables des Cités des Métiers wallonnes ont également pu voir le jour afin de dessiner une première trame de pilotage partenarial global et transversal pour les années à venir.

Accompagner les partenaires dans le partage des pratiques et de la sensibilisation aux outils de la VDC.

Des réunions opérationnelles, de pilotage ou encore thématiques ont eu lieu tout au long de l'année notamment avec le secteur de l'ISP bruxellois et wallon (FeBISP et Inteferféde) afin de construire, ajuster et renforcer

pas à pas la pertinence et la qualité des collaborations et partenariats existants.

Des projets plus concrets et transversaux ont également abouti tels que la première actualisation du « *Guide méthodologique Validation des compétences et Insertion socio-professionnelle* ».

Ce guide a pour objectif de faire (re)découvrir le dispositif de validation des compétences aux centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP) et de soutenir les démarches d'accompagnement et de formation de leurs publics vers la validation des compétences.

S'inscrivant dans une logique de prise en compte des réalités de terrain et de processus d'amélioration continue, cette mise à jour porte essentiellement sur la structure du guide, l'Accord de coopération, les avantages, la terminologie ou encore les collaborations. Il est désormais également illustré aux moyens de témoignages écrits et vidéos.

Le Consortium a en outre collaboré à la réalisation d'une Web-Matinale de l'Interfédé afin de présenter ces outils, d'échanger directement avec les acteurs de terrain ou encore de faire le point sur les actualités et les perspectives de la validation des compétences.

De nouvelles opportunités de partenariats à venir ont aussi pu voir le jour grâce aux Journées des Apprentissages des Adultes (EPALE).

La participation aux Midis du Febisp a également été initiée en 2021 et verra sa concrétisation en 2022.

Prévoir un accompagnement, des moyens et des modalités d'organisation des évaluations adaptées aux publics ayant des besoins spécifiques

Des échanges et contacts ont par ailleurs été repris avec l'AVIQ afin d'établir un premier état des lieux des besoins spécifiques sur lesquels travailler ultérieurement. Celui-ci a pu être complété par des demandes formulées directement auprès de la Célex notamment lors de séances d'informations généralistes à destinations des professionnels avec de nouveaux partenaires potentiels.

Développer l'accompagnement en amont des Centres de VDC, notamment sur base de l'expérience produite par les Missions locales

En 2021 a été initié un GT Amont - Guidance à la validation des compétences. Ce GT a débuté à la suite d'un échange sur les pratiques de terrain et réalités de travail tant bruxelloises que wallonnes. Il s'inscrit dans le prolongement du GT orientation et Refresh de la Coordination bruxelloise.

Le GT restreint et ses actions

Composé des chargé(e)s de mission des institutions publiques de formation, du secrétariat de la Coordination bruxelloise et des membres

de la Cellule exécutive du Consortium, le GT restreint a travaillé à la rédaction d'un document de travail évolutif. Celui-ci reprend les 5 grandes thématiques (information, identification diagnostique, orientation, accompagnements et modules de soutien (à la réussite)) en amont de la validation des compétences et plus précisément en amont de la guidance.

Le GT étendu et ses objectifs

Afin de bénéficier d'une expertise plus étendue, ce groupe de travail s'est ensuite ouvert à un plus grand nombre d'acteurs, notamment de terrain. Il se compose désormais de représentants d'Actiris, de la Febisp, du SPE, de l'Interfédé, de l'Instance Bassin EFE Hainaut Sud et de l'Instance Bassin EFE de Bruxelles et de conseillers Forem.

L'objectif est d'aboutir à un diagnostic commun et des propositions opérationnelles conjointes et cohérentes outillant les Centres et les partenaires.

Les travaux se poursuivront tout au long de l'année 2022.

Expérimenter l'intégration des personnes sous contrat « Article 60 » dans la validation des compétences des travailleurs en entreprise d'économie sociale

Pour les 10 lettres d'intention signées dans le cadre de projets Valent en économie sociale en 2021, les travailleurs concernés étaient tant des salariés que des autres statuts, à savoir des articles 60 et des EcoSoc/PTP.

Distincte des entreprises privées et différente des entreprises publiques, l'économie sociale est un 3ème pan de développement de la validation des compétences des travailleurs en entreprise qui :

- ❖ est présente dans tous les secteurs ;
- ❖ occupe aussi des profils peu qualifiés dont elle vise l'intégration ;
- ❖ met son objectif économique au service de son objectif social ;
- ❖ accorde à l'humain plus d'intérêt qu'aux profits.

C'est ainsi que les entreprises d'économie sociale qui soutiennent et facilitent le processus de validation des compétences de leurs travailleurs, s'inscrivent dans la pérennisation du projet en leur sein afin de permettre son accès aux travailleurs les plus fragilisés et dont les contrats de travail sont limités dans le temps. En revanche, le défi est de taille puisqu'il permet d'une part et à minima, à ces travailleurs de retrouver leurs droits aux allocations de chômage et au maximum une place sur le marché du travail avec, en plus, un Titre de compétence à la clé qui permet de garantir, formaliser et asseoir les compétences acquises.

Proposer la VDC aux chercheurs d'emploi au terme d'une formation en entreprise

Suite à la réunion du « Réseau Valent » de 2020, une belle collaboration a été initiée en 2021 entre l'équipe Valent et les services SRE (Service Relations Entreprises) /FPIE (Formation Professionnelle Individuelle en

Entreprise) et DRE (Direction Relation Employeurs) de Bruxelles Formation et ce, avec le soutien de la chargée de mission validation de Bruxelles Formation. Une 1^{ère} réunion, organisée en janvier, a permis de lister des pistes de collaborations possibles. Deux actions concrètes ont ensuite été mises en place :

- ❖ une réunion d'information en avril à l'ensemble des conseillers entreprise des services SRE/FPIE & DRE pour les informer sur la VDC et plus spécifiquement sur le processus Valent ;
- ❖ une réunion en juin pour réfléchir à des actions de communication permettant d'informer les employeurs et stagiaires sous contrat FPIE de la possibilité de valider les compétences en cours ou en fin de contrat FPIE. Suite à cette réunion, les fiches information Employeur et Stagiaire FPIE ont été adaptées pour y intégrer une courte information sur la VDC.

D'autres pistes d'actions (emailing d'information aux entreprises, identification d'entreprises pilotes, ajout d'un onglet validation dans l'outil en ligne de demande de FPIE, validation des tuteur(rice)s en entreprise encadrant les stagiaires FPIE, etc.) ont été envisagées et feront l'objet de nouvelles réunions en 2022.

2.2.d. Objectif 2.4. : Rencontrer les besoins des travailleurs, particulièrement au travers de la validation en entreprise

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

La crise sanitaire ne nous a pas permis de travailler de manière concrète sur les dossiers des cellules de reconversion en 2021, néanmoins les contacts ont été réactivés avec les principaux acteurs du dispositif afin d'être pleinement opérationnels pour l'année 2022.

Renforcer les partenariats avec les Cellules de reconversion et d'emploi

En 2021, l'équipe Valent a continué à soutenir les efforts d'accompagnement du personnel licencié dans le cadre de restructurations partielles ou fermetures totales d'entreprise. Une offre de service a ainsi été proposée pour l'entreprise Kühne + Nagel à Nivelles. Ces interventions restent toujours difficiles et nécessitent une grande prudence dans la mesure où elles sont sujettes aux échéances et modalités de la procédure Renault qui les accompagnent la plupart du temps. L'équipe continuera bien évidemment à rester disponible pour de telles interventions en 2022, même si toutes ne pourront aboutir.

S'appuyer sur les services aux entreprises des organismes publics pour développer une gestion proactive des compétences

En 2021, plusieurs réunions de présentation et d'échange ont été organisées avec les conseillers entreprise des organismes publics suivants, en collaboration avec les chargés de mission des institutions publiques de formation:

- ❖ **Le Forem** en janvier, mai et septembre pour une trentaine de participants ;
- ❖ **L'IFAPME** en juin ;
- ❖ **Bruxelles Formation** en janvier et en avril ;
- ❖ **Logisticity** en juin.

Ces rassemblements permettent indéniablement aux membres de l'équipe Valent de mieux connaître leurs interlocuteurs, et vice-versa, et de mieux saisir ce dont ils ont besoin pour comprendre et soutenir le dispositif Valent auprès de leurs contacts. Lors des nouveaux projets Valent, des échanges ont lieu avec les conseillers entreprises des organismes concernés afin de se renseigner mutuellement des actions en cours et de donner un image coordonnée et professionnelle des actions respectives aux entreprises.

Pour certains projets, une collaboration étroite a été créée. Cela a été notamment le cas du projet des Hôpitaux Iris à Bruxelles où la chargée de mission Valent a travaillé de concert avec une conseillère entreprise de l'équipe de BF Entreprise et le chargé de mission en charge de la validation et de l'identification des compétences à Bruxelles formation dans le cadre d'un projet d'évolution de carrière des travailleurs. Plusieurs pistes de collaboration futures ont par ailleurs été identifiées avec l'équipe de BF Entreprise, notamment en ce qui concerne l'articulation formation-validation pour les métiers de tuteur(rice) en entreprise et de référent(e) encadrant(e) intersectoriel.

Se former aux rudiments de la GPEC et se faire accompagner dans quelques projets par le cabinet conseil AEGIST

Afin de mieux comprendre le fonctionnement des entreprises, notamment en termes de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), cadre dans lequel les chargées de mission Valent interviennent la plupart du temps, et de mieux saisir les outils, pratiques RH et usages mis en œuvre dans les entreprises en lien avec la validation des compétences des travailleurs, les chargées de mission Valent ont pu bénéficier en 2021 d'une formation théorique enrichie d'un accompagnement pratique sur ces sujets. Il s'agissait, notamment, de comprendre et contextualiser la démarche GPEC, de pouvoir poser un diagnostic prospectif de l'état de la GPEC dans une entreprise et de poursuivre avec des moments de suivi au cours desquels les chargées de mission ont pu échanger avec le consultant sur les cas concrets rencontrés et, ainsi, bénéficier de son expertise.

Structurer les partenariats avec les acteurs en charge des travailleurs en reclassement

Suite au projet Valent dans le cadre de la fermeture de l'hôtel Métropole à Bruxelles, des contacts avait été initiés avec l'agence de reclassement Randstad RiseSmart. À leur demande, une réunion d'information sur la VDC a été organisée en janvier permettant d'informer une dizaine de

consultants sur le dispositif de validation des compétences et le processus Valent.

Développer la VDC des travailleurs des entreprises d'économie sociale

Grâce à l'arrivée d'une chargée de mission Valent consacrée à l'accompagnement des travailleurs des entreprises d'économie sociale en septembre 2020, de nombreux projets, pour certains initiés en 2020, ont vu le jour en 2021. Pour l'année 2021 et rien que pour la validation des compétences des travailleurs en entreprises d'économie sociale, nous comptons :

- ❖ 10 lettres d'intention signées ;
- ❖ 4 conventions signées ;
- ❖ 7 métiers concernés ;
- ❖ 77 travailleur(euse)s informé(e)s ;
- ❖ 44 épreuves passées ;
- ❖ 34 épreuves réussies ;

Le tableau ci-dessous apporte quelques précisions complémentaires sur les projets concrétisés en 2021 :

Entreprises	Métier(s) envisagé(s)	Centre(s) concerné(s)	Précisions
Région bruxelloise			
Eko Services Bruxelles	Aide-ménager(ère)	Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles Ouest	Convention à durée indéterminée 20 candidat(e)s potentiels/an
Fire Gym	Agent(e) d'accueil	Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire	Convention à durée indéterminée 2 candidats validés en 2021
Espaces Enfance	Tuteur(rice) en entreprise Aide-cuisinier(ère) en collectivité Référent(e)-encadrant(e) intersectoriel	Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise - SFPME Centre Epicuris	Processus perlé et à long terme
So Net	Aide-ménager(ère)	Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles Ouest	12 épreuves en 2021 qui ont révélé le besoin de vérifier adéquatement l'écart existant entre les compétences exercées et les exigences des épreuves
Région wallonne			
Les 3R	Valoriste généraliste	Centre de validation bruxellois des métiers de la construction	Convention à durée indéterminée 17 travailleurs intéressés => épreuves à planifier en 2022. Projet de création d'un site extérieur en réflexion.
Cyreo	Jardinier(ère) d'entretien	Centre de validation des compétences de l'EPS de Huy-Waremme Centre de compétence Forem-Secteurs verts	Lettre d'intention signée en 2021 pour organiser des 1ères épreuves au printemps 2022 avec un apprentissage complémentaire à prévoir en matière de produits phytosanitaires

Ecodipar	Aide-ménager(ère)	Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme	Projets liés à Méta service et Alpha service
Méta service	Aide-ménager(ère)	Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme	Projets liés à Ecodipar et Alpha service
Alpha service	Aide-ménager(ère)	Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme	Projets liés à Ecodipar et Méta service
Ekoservices région du Centre	Tuteur(rice) en entreprise	A déterminer	Projet pilote avec FORM TS pour les travailleurs du secteur des titres –services ayant suivi la formation coach 45+

Poursuivre l'accompagnement à la VDC des travailleurs des entreprises privées

Les projets de validation des travailleurs des entreprises du secteur privé se sont aussi poursuivis en 2021 grâce à l'accompagnement des 2 chargées de mission Valent Privé (1 ETP). En 2021, ce sont :

- ❖ 8 lettres d'intention signées ;
- ❖ 15 conventions signées ;
- ❖ 5 métiers concernés ;
- ❖ 75 travailleurs informés ;
- ❖ 48 épreuves passées ;
- ❖ 38 épreuves réussies.

Le tableau ci-dessous apporte quelques précisions complémentaires sur les projets concrétisés en 2021 :

Entreprises	Métier(s) envisagé(s)	Centre(s) concerné(s)	Précisions
Région bruxelloise			
Just Beauty	Tuteur(rice) en entreprise	Centre Bruxellois de validation Tuteur en entreprise – SFPME	Après un 1 ^{er} projet de VDC en 2020, un 2 ^e a permis de valider 4 tuteur(rice)s en 2021. Just Beauty est la 1 ^{ère} entreprise à avoir obtenu la Prime de Bruxelles Economie Emploi.
5 hôtels du Groupe Pandox : The Hôtel Hôtel Hubert Hilton Grand Palace Crowne Plaza Hôtel Indigo	Tuteur(rice) en entreprise Barman(maid) Cuisinier(ère) travaillant seul(e) Premier(ère) chef(fe) de rang Réceptionniste en hôtellerie Serveur(euse) restaurant Aide-ménager(ère)	Centre Bruxellois de validation Tuteur en entreprise – SFPME Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles Ouest Horeca Forma Wallonie	Via la conseillère entreprise du Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca, 5 hôtels bruxellois du Groupe Pandox sont entrés en contact avec l'équipe Valent pour proposer la VDC à leurs travailleurs en chômage temporaire. Suite à 2 séances d'information organisées en interne, plus de 24 épreuves ont été organisées dans 4 Centres.
PHCom	Tuteur(rice) en entreprise	Centre Bruxellois de validation Tuteur en entreprise – SFPME	Après 3 tuteur(rice)s validé(e)s en interne en 2021, un projet est en

	Opérateur(rice) call center	Le Forem-Centre de formation de Mouscron	cours pour le métier d'opérateur(rice) call center.
Crèche Babymedia	Tuteur(rice) en entreprise	Centre Bruxellois de validation Tuteur en entreprise – SFPME	7 tuteur(rice)s à validés en 2021
Région wallonne			
Gerresheimer	Tuteur(rice) en entreprise	Centre IFAPME de Charleroi Centre de compétence Forem-ConstruForm Châtelineau	9 candidats validés en 2021 avec le souhait de systématiser l'épreuve pour le personnel acceptant de jouer ce rôle au sein des équipes. Le recours à la formation avant épreuve est proposé afin de garantir les meilleures chances de réussite.
L'entreprise Copains.Group- LCB Bakery Pro	Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire	Centre de compétence Forem-FormAlim	Après 7 ouvrier(ère)s boulanger(ère)s pâtissier(ère)s validés en 2020, un 2 ^e projet est en cours les travailleurs sur ligne d'emballage.
Colona	Tuteur(rice) en entreprise Réfèrent(e) encadrant(e) intersectoriel Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire Conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire	Centre de compétence Forem-FormAlim	Lettre d'intention signée en 2021 et études de faisabilité en cours pour organiser les épreuves d'opérateur(rice) de production en industrie alimentaire et de conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire au sein de l'entreprise au premier semestre 2022 après un renforcement au niveau des règles d'hygiène et de sécurité.

3. AXE STRATÉGIQUE 3 : DÉVELOPPER LA VALEUR D'USAGE DES TITRES DE COMPÉTENCE

La **valeur du Titre de compétence**, comme celle de toute certification professionnelle, dépend de son usage effectif sur le marché de l'emploi, tant par les travailleur(euse)s que par les employeur(euse)s. La négociation des effets de droit, des effets de notoriété et des effets négociés au bénéfice des individus relève des seules compétences des interlocuteurs sociaux et des pouvoirs publics.

Le rôle du CVDC est de garantir la qualité et la pertinence des Titres de compétence de leur élaboration à leur octroi, mais aussi de contribuer à « *valoriser les compétences acquises sur le marché de l'emploi, faciliter les parcours dans ou vers l'emploi, permettre la reprise d'études ou de formation (et notamment l'accès aux certifications d'enseignement et professionnelles)* »

3.1. Objectifs stratégiques

3.1.a. Objectif 3.1 : Monitorer l'usage des Titres de compétence

Opérationnaliser les flux d'information entre le CVDC et les SPE

L'Accord de coopération du 21 mars 2019 relatif à la validation des compétences définit comme mission pour le Consortium de « *faciliter l'insertion socioprofessionnelle de la personne inscrite auprès d'un Service Public de l'Emploi en transmettant à ce dernier les données* » (Art. 5 alinéa 3, 7°). Cette mission est restreinte par l'article 21, qui limite le transfert de données aux seules personnes ayant marqué leur consentement.

Dans le cadre de la mise en conformité avec le Règlement général de protection des données, une analyse poussée a été menée sur ces éléments. Il ressort de cette analyse une nécessité d'adapter l'Accord de coopération. Les travaux menés ont également mis en lumière la nécessité de recourir à des organismes tiers pour une automatisation des transferts.

Ces contraintes repoussant à plusieurs années l'opérationnalisation des flux d'information entre le CVDC et les SPE, une solution alternative a été mise en place fin 2021.

Dans le respect du consentement des bénéficiaires, les informations relatives aux Titres de compétence obtenus par des bénéficiaires qui se sont déclarés chercheurs d'emploi et étant domiciliés dans la région visée sont transmises mensuellement vers les Services Publics de l'Emploi.

Dans le courant de l'année 2022, nous continuerons à travailler sur ce projet, afin de parvenir à une automatisation des flux d'information vers les Services Publics de l'Emploi.

3.1.b. Objectif 3.2 : Contribuer à améliorer les parcours professionnels

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

Des travaux ont été entrepris et finalisés pour que les Titres de compétence des métiers de monteur(euse) frigoriste et de technicien(ne) frigoriste puissent donner accès, moyennant une dispense des épreuves pratiques, à l'obtention du certificat d'aptitude en techniques du froid catégorie1 (Agrément Européen).

Développer des effets de droits liés à la reconnaissance des Titres dans la fonction publique régionale et communautaire

Grâce à l'engagement, en avril 2021, d'une chargée de mission Valent dédiée spécifiquement à l'accompagnement des travailleur(euse)s en entreprises publiques, des contacts ont pu être initiés et renforcés avec les partenaires-clé en charge de la gestion des emplois et des compétences dans la fonction publique.

Avec **l'ERAP** (Ecole régionale d'administration publique à Bruxelles), une nouvelle stratégie de partenariat a été définie. Plusieurs réunions de travail ont eu lieu pour élaborer une fiche projet ayant pour objectif d'implémenter un dispositif de validation et de valorisation des compétences dans la fonction publique au sein des administrations locales et des OIP bruxelloises. Le but est de favoriser le recrutement dans les fonctions en pénurie et la mobilité interne pour les personnes compétentes sans le diplôme requis mais pourvues du/des Titres de compétence (TC) ou des Beroepskwalificaties (BBK). Afin d'y parvenir, un groupe de travail a été constitué avec des représentants de l'ERAP, du CVDC, de Bruxelles Formation, d'Actiris, d'Ahovoks et de plusieurs administrations locales et CPAS bruxellois volontaires. Cinq réunions de travail ont déjà eu lieu et ont permis de travailler sur 2 axes :

- ❖ La réalisation d'un travail de correspondance entre les DFT Colombus, les profils de fonctions des administrations locales et les TC/BBK existants.
- ❖ La définition des TC/BBK à développer en priorité avec le CVDC et Ahovoks.

Avec le **CRF** (Conseil Régional de la Formation en Wallonie), deux rencontres ont eu lieu entre la chargée de mission Valent public et la chargée de projet du CRF. Cette collaboration renforcée permettra de répondre de manière conjointe aux demandes de validation et de valorisation des compétences au sein des pouvoirs locaux et provinciaux wallons.

Accompagner des premiers projets Valent dans la fonction publique

Deux lettres d'intention ont été signées par des entreprises publiques en 2021 et une 3^e est en cours de signature:

Entreprises	Métier(s) envisagé(s)	Centre(s) concerné(s)	Précisions
Région bruxelloise			
Hôpitaux Iris	Agent(e) d'accueil Employé(e) administratif(ive)	Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire	Volonté de proposer des possibilités d'évolution de carrière (identification des compétences - formation - validation) au personnel positionné sur 3 métiers: brancardier(ère), archiviste, technicien(ne) de surface. La lettre d'intention a été signée, le projet démarrera en 2022.
Région wallonne			
ALE de Mouscron	Aide-ménager(ère) Tuteur(rice) en entreprise	A déterminer	La lettre d'intention a été signée en septembre 2021. Le projet démarrera en 2022.
AVIQ/Entra / IKanbi/LEM Interim	Opérateur(rice) call-center	Le Forem-Centre de formation de Liège - Val Benoît Le Forem-Centre de formation de Mouscron	Souhait de la Ministre Morreale de valoriser les compétences acquises par le personnel occupé au sein du call center de l'AVIQ engagés dans le cadre de la crise COVID. La lettre d'intention est en cours de signature.

D'autres entreprises publiques ont été informées sur la VDC en 2021 :

En Région bruxelloise

- ❖ Le CPAS de Bruxelles-Ville avec une volonté de proposer la VDC aux travailleurs sous contrat article 60 positionnés sur le métier de paveur(euse). Malheureusement, la validation n'a pas pu être proposée en 2021 par manque d'évaluateurs. Le CVDC mène une réflexion avec l'ERAP pour constituer un pool d'évaluateurs pour le métier ;
- ❖ Actiris pour les métiers d'agent(e) d'accueil et de conseiller(ère) en insertion professionnelle (Coref en cours) ;
- ❖ Le Port de Bruxelles pour le personnel sous contrat CPE et garantie jeune pour les métiers de conducteur(rice) de chariot élévateur et d'employé(e) administratif(ive).

En Région wallonne

- ❖ L'Intercommunale TIBI pour les métiers de valoriste et d'agent(e) de propreté publique;
- ❖ L'Intercommunale ISOSL pour le métier de cuisinier(ère) travaillant seul(e) et de tuteur(rice) en entreprise ;
- ❖ L'administration communale de Mons pour les métiers d'ouvrier(ère) de voirie, ouvrier(ère) polyvalent(e) (Coref en cours), d'agent(e) de propreté publique (Coref en cours) et de jardinier(ère) d'entretien ;
- ❖ L'administration communale d'Ilhre;

- ❖ L'administration communale Dalhem ;
- ❖ Le Bureau économique de la Province de Namur.

Au niveau fédéral, une rencontre a eu lieu en septembre 2021 entre le CVDC, le SFMQ et le Ministère de la Défense. Une deuxième rencontre est prévue en 2022 entre la chargée de mission Valent public et le Commandant (RH) du Ministère de la Défense pour proposer la validation pour le métier de tuteur(rice) en entreprise.

Faciliter l'accès à la profession

La contribution de la validation à l'accès à la profession a évolué en 2021 à plusieurs niveaux : la réforme de la base de données DIPLO a permis une présence et une lisibilité accrue des Titres de compétence : ils ne sont plus repris dans la catégorie « Autres » mais bien dans la catégorie « certification professionnelle » (

À un second niveau, la reconnaissance des Titres de compétence pour l'accès à la profession a été assurée, à l'aune des arrêtés royaux, avec certains secteurs dont par exemple Volta et l'Horeca, dans les quels certaines compétences métiers ont évolué via de nouveaux référentiels.

À un troisième niveau, c'est directement avec des bénéficiaires que le sujet a été traité, lors de leurs contacts avec les guichets d'entreprise, principalement pour rédiger des attestations et fournir des explications pour des personnes détenant en partie des anciens Titres de compétence et en partie des nouveaux.

3.1.c. Objectif 3.3 : Faciliter les parcours d'apprentissage tout au long de la vie

Favoriser les reprises d'études et de formation professionnelle via la reconnaissance des acquis

Les différents chargés de mission ayant fait remonter les informations des différents opérateurs, nous avons pu mettre à jour le tableau de reprise en formation. Il a été finalisé en décembre 2021 et devra être revu une fois par an. L'aspect « communication » doit suivre en 2022 (mise à jour des lettres qui accompagnent les TC, communication auprès des conseillers, etc.).

4. AXE STRATÉGIQUE 4 : RENFORCER LA GOUVERNANCE DE LA VALIDATION DES COMPÉTENCES

Sous le terme de « gouvernance de la validation des compétences » sont visées deux dimensions : tant **l'organisation, la gestion et le pilotage du Consortium lui-même** (et de la Cellule exécutive), que **l'ensemble des partenariats** dans lesquels s'intègre la validation des compétences et qui la constitue.

Continuer à développer le dispositif de validation demande d'optimiser et simplifier ces deux niveaux de gouvernance : tant les **instruments internes**, que les **ponts à créer avec d'autres institutions et acteurs**.

4.1. Missions structurelles

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

Depuis 2018, le Consortium de validation des compétences travaille à sa mise en conformité avec le règlement général de protection des données. En 2020, suite à un appel d'offre, un délégué à la protection des données a été désigné.

Des réunions de travail ont été menées tout au long de l'année 2021. Dans le courant du premier semestre, avec le soutien d'une juriste spécialisée, un état des lieux complet a été réalisé et a permis de fixer la responsabilité des données traitées dans le cadre du processus de validation des compétences.

La mise en conformité est progressivement réalisée. En 2021, l'action s'est principalement axée sur le registre des traitements, une première analyse quant à la durée de conservation des données et l'analyse juridique menée dans le cadre des transferts des données vers les Services Publics de l'Emploi.

4.1.b. Produire des statistiques

Au-delà du rapport d'activité annuel, des éléments statistiques sont régulièrement produits au sein du Consortium de validation des compétences. Les rapports produits permettent d'aborder les différentes facettes du dispositif et de rencontrer les besoins de chaque public, que ce soit les Centres de validation, les secteurs ou encore les bassins EFE.

Cette production constitue un élément important du pilotage du dispositif. Ces différents outils sont notamment utilisés lors des réunions sectorielles, en soutien aux productions méthodologiques, ou afin de gérer l'offre de validation, en ce sa partie financière.

4.1.c. Assurer les formations de base

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

- ❖ **La formation « Méthodologique »** est à destination des responsables de Centre et des évaluateurs.
Celle-ci est axée sur l'évaluation et les démarches développées par le Consortium (méthodologie, référentiel et annexe, grille d'évaluation, résultats et rapport de session).
La formation, d'une durée initiale d'une journée, a dû être adaptée au fil de la pandémie cette année, encore marquée par la crise sanitaire et par une deuxième vague qui nous a contraint à poursuivre ce que nous avons proposé en 2020, la formation a continué à être dispensée en demi-jour, en visio-conférence.
Bien évidemment, ces contraintes nous ont obligés à adapter à chaque fois, le contenu, la manière de présenter et les exercices afin que les personnes puissent en retirer un maximum de satisfaction.
Au total, ce sont 54 personnes qui ont suivi la formation avec un taux de satisfaction élevé.

- ❖ **La formation « Qualité, Agrément et Communication »** est à destination des responsables et secrétaires de Centre. Cette formation a été proposée dans un principe de classe inversé. En 2021, un Moodle de formation a été développé pour soutenir la partie en autoformation. La première expérience du Moodle a rencontré un réel succès.

- ❖ **La formation « Gestion administrative d'une session (Val'id) »**, à destination des responsables et secrétaires de Centre.

En 2021, du fait de la crise sanitaire et fort de l'expérience acquise en 2020, la plupart de ces formations ont été réalisées en distanciel.

En 2022, une nouvelle formation est prévue, portant sur la nouvelle plateforme informatique, GoVal'id.

4.1.d. Gérer les ressources humaines et développer les compétences

Dans la lignée du GT Transition, un Groupe de travail « Cohésion d'équipe » a été mis sur pied. Son objectif étant de réfléchir à des propositions d'activités formelles ou informelles permettant de créer et d'assurer une cohésion d'équipe, d'une part dans un climat de travail à distance et d'autre part, dans une équipe qui s'est renouvelée et agrandie.

En effet, durant l'année 2021, la Célex a accueilli de 5 nouveaux collègues. Les procédures d'accueil ont dès lors pu bénéficier d'un processus d'amélioration continue notamment dans sa composante numérique avec l'instauration de la première journée d'accueil en visioconférence.

Comme à sa bonne habitude, le GT Référentes IT est resté très attentif aux évolutions des besoins ainsi qu'à la construction des réponses à y apporter.

4.1.e. Améliorer les outils du secrétariat

L'instauration du télétravail comme modalité de travail s'est confirmée durant l'année 2021.

Les techniques et bonnes pratiques acquises en 2020 ont encore été renforcées en 2021.

En terme de processus et procédures Qualité, le secrétariat, en bonne collaboration avec les Cabinets ministériels de tutelle, a participé à la réflexion et à la mise en œuvre du chantier de simplification de l'agrément.

Le secrétariat a également participé au suivi des modifications liées à l'application du nouvel Accord de coopération et notamment au niveau des documents Qualité.

Le numérique s'est encore vu attribuer une large part dans l'organisation des réunions. Une nouvelle présentation du dispositif via un programme de visioconférence, a pu être proposée aux instances officielles et partenaires externes.

Le secrétariat a également été impliqué dans la mise en œuvre de la nouvelle plateforme GoVal'id.

Véritable support multifonction, le secrétariat a assuré un soutien au traitement des demandes envoyées via le site internet ainsi que pour les demandes de matériel de promotion et de documentation.

Pour l'année 2021, 4.265 Titres de compétence ont été émis.

4.1.f. Veiller à la protection de l'environnement

La dynamique éco-responsable de la Célex reste très active.

La tasse personnelle aux couleurs du Consortium, les nouvelles techniques de travail sans impression papier, les réunions en visioconférence restent des incontournables dans la protection de l'environnement.

4.1.g. Participer au dispositif « Diagnostics croisés »

Ce dispositif est un Projet pilote en place depuis 7 ans. Il poursuit trois objectifs :

- ❖ Développer des principes **d'amélioration continue de la qualité des processus d'évaluation** des acquis d'apprentissage qui sont certifiés ;

- ❖ Rendre les systèmes d'enseignement, de formation professionnelle et de validation des compétences plus **transparents**, et ainsi augmenter la **confiance mutuelle** ;
- ❖ Faciliter la **transférabilité des acquis d'apprentissage** de l'apprenant et développer la **perméabilité entre les sous-systèmes**.

Les partenaires du Dispositif sont les acteurs de l'enseignement, la formation professionnelle et la validation des compétences en Fédération Wallonie-Bruxelles.:

- ❖ Administration générale de l'Enseignement (AGE) - Direction générale du Pilotage du Système éducatif (DGPSE) – Le Service de l'Inspection de l'Enseignement secondaire et le Service de l'Inspection de l'Enseignement de promotion sociale et de l'enseignement à distance ;
- ❖ Bruxelles Formation (BF) ;
- ❖ Service Formation des petites et moyennes entreprises (SFPME) ;
- ❖ Le FOREM ;
- ❖ Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises (IFAPME).
- ❖ Consortium de validation des compétences (CVDC) ;

Le Comité d'accompagnement (CA), composé de représentants de chaque partenaire, s'est réuni en 2021 de manière virtuelle pour définir les orientations du Dispositif et guider, accompagner et soutenir la Cellule Diagnostics croisés (Cellule DC) dans sa mise en œuvre.

Il avait été prévu d'organiser **vingt-et-un diagnostics** durant l'année scolaire 2020-2021. **Seize diagnostics** ont pu être réalisés, tous durant le premier semestre 2021. Une visite de diagnostic croisé a été reportée à 2021-2022 pour des raisons d'agendas et quatre missions ont été annulées, deux pour cause d'indisponibilité des établissements à cause du contexte sanitaire, deux pour raison médicale au sein de l'équipe de diagnostic.

Une enquête de satisfaction a été menée auprès des établissements visités durant l'année scolaire 2020-2021. La totalité des établissements (10/10) ayant répondu à l'enquête a vécu la préparation du diagnostic comme positive ou très positive. Huit des dix établissements considèrent l'expérience comme une opportunité pour leur dynamique d'amélioration continue. Tous les répondants (10/10) ont ressenti l'expérience comme positive ou très positive. L'ensemble des répondants (10/10) considère le rapport de diagnostic comme positif ou très positif. Selon les cas, ils ont plus particulièrement apprécié le contenu du rapport, sa qualité et son objectivité, la précision de son contenu et son caractère complet, le tout, la reconnaissance du travail fait par l'établissement, la conformité du rapport par rapport à ce qui a été observé lors de la visite, la rapidité de rédaction du rapport.

Le Bureau du Comité de Concertation Enseignement-Formation (CCEF), constitué des Co-Présidents dudit Comité, du Coordonnateur du Centre de Coordination et de Gestion des Programmes européens (CCGPE) et du Coordonnateur de la Cellule Diagnostics croisés (Cellule DC) **s'est réuni pour discuter et valider l'état d'avancement des travaux et étudier les actions à mener en vue d'assurer l'avenir du Dispositif** durant la prochaine programmation du Fonds social européen (FSE).

Le Dispositif est à un moment charnière de son développement. L'enjeu est double : **obtenir des subventionnements pour poursuivre le projet et l'améliorer.**

Dans l'optique d'une nouvelle demande de subventionnement au FSE, un groupe de travail a dégagé **cinq champs d'amélioration possible et nécessaire** afin de poursuivre l'objectif du Dispositif qu'est la facilitation de la mobilité des apprenants : la communication, le caractère contraignant, le nombre de diagnostics croisés, la méthodologie et les outils, l'exploitation de ce qui a été observé. Ces champs d'amélioration seront intégrés au prochain dossier de demande de subventionnement.

Parallèlement, le Bureau du CCEF souhaite **faire coordonner le Dispositif par une structure active dans le développement d'actions portant sur l'assurance qualité.** Plusieurs pistes sont à l'étude pour répondre à cette volonté. Un des enjeux sera le maintien de l'ensemble des partenaires dans le Dispositif et des objectifs poursuivis.



4.1.h. Organiser des rencontres sectorielles

En 2021, 13 secteurs ont été rencontrés.

Les types des rencontres ont été variés :

- ❖ Des réunions de suivi de la convention signée entre le secteur, le SFMQ et le CVDC (FSTL, CP314, IFPM-Ouvriers, Volta). Ces réunions sont structurées selon les fiches actions qui accompagnent cette convention :
 - des **profils métiers/formation** actifs, en cours, à venir au niveau du SFMQ.
 - des **référentiels de validation** : état de situation et perspectives des métiers (ex : la demande du déclarant(e) en douane), des Centres de validation agréés et la mise en œuvre (statistiques sectorielles).
 - des **actions de communication** en cours ou à venir (campagnes de communication, actualisation des folders, article dans les magazines sectoriels, réseaux sociaux, etc.).
 - des actions concernant la **valeur du Titre** de compétence dans le secteur (accès à la profession,..).
 - la promotion de la **validation des travailleurs en entreprise** publique, privée ou d'économie sociale ce qui mène par exemple à des projets pilotes.
- ❖ Une (re)prise de contact (Co-valent, Liberform, Tourisme) qui a permis une présentation mutuelle afin d'envisager des perspectives de collaboration.
- ❖ Des réunions de travail (Cefora, Educam, Ressources, La Défense, Horeca, FeBi). Ces réunions sont soit structurées selon les fiches actions mais sans avoir une convention signée soit elles ont eu un objet bien défini (demande de métier, définir les étapes de collaboration).

L'équipe de la Célex et les chargé(e)s de mission sont impliqués dans la préparation de ces réunions.

4.1.i. Collaborer avec le SFMQ

Le Consortium, via la responsable de la Cellule méthodologique de la Célex a saisi la possibilité de participer en tant qu'invité à la Chaef, le directeur étant quant à lui membre invité de la Chaca. Nous avons également participé au groupe de réflexion pour l'évaluation et l'amélioration continue du SFMQ ainsi qu'au groupe de travail méthodologique.

De même, nous avons participé aux Coprofor en lien avec les métiers suivants : aide-ménager(ère) Titre service, arboriste grimpeur(euse), conducteur(rice) de chariot élévateur.

4.1.j. Présenter la validation des compétences à des délégations étrangères

Malgré la situation sanitaire, des experts méthodologiques ont participé à l'accueil d'une délégation algérienne dans le cadre d'un accompagnement formatif que le Forem dispensait à distance dans un projet européen, porté par l'université de Montpellier, projet visant à accompagner les universités algériennes dans la mise en place de leur système de Valorisation des Acquis de l'Expérience. L'accompagnement du Forem portait plus précisément sur l'aide à la rédaction des programmes de formation en termes de compétences et de blocs de compétences professionnelles. Cela implique toutes les étapes de la ligne référentielle, du profil métier au profil d'évaluation, points sur lesquels le Consortium est donc venu apporter son expertise.

4.2. Objectifs stratégiques

4.2.a. Objectif 4.2 : Soutenir les personnels au cœur du dispositif de VDC

Organiser une rencontre avec les Centres

Le mercredi 20 octobre en matinée, une rencontre virtuelle avec les acteur(rice)s des Centres de validation des compétences a été organisée. Les lieux de validation des compétences se diversifient. Les projets de validation des compétences en milieu carcéral et de validation des travailleurs en entreprise se



développent de plus en plus. Il s'avère important que les Centres comprennent la démarche, les implications, leur rôle, l'intérêt pour eux de s'y impliquer mais aussi et surtout les avantages pour les bénéficiaires. L'objectif de cette matinée était de pouvoir échanger sur ces deux dispositifs. De nombreux témoignages (Centres ayant déjà été impliqués avec succès dans l'organisation d'épreuves, le directeur de la prison de Marche-en-Famenne, d'un détenu ainsi qu'un patron et un travailleur) ont illustré la présentation des deux projets.

Une soixantaine de personnes étaient présentes. Les retours ont été positifs. Plusieurs personnes étant retenues par d'autres obligations ont marqué un intérêt pour recevoir le replay.

Cette rencontre a été organisée en collaboration avec les chargé(e)s de mission des institutions publiques de formation, de la validation en milieu carcéral et des travailleurs en entreprise. Forma Form a apporté son expertise pour cette organisation.

4.2.b. Objectif 4.3: Optimiser et renforcer le financement du dispositif

Préparer la programmation FSE+ 2021-2027

La programmation FSE 2014-2020 arrivant à son terme, le Consortium de validation a mis en place un groupe de travail en vue de préparer la programmation FSE+ 2021-2027. Un travail de concertation, avec les cinq institutions publiques de formation, a été mené tout au long de l'année. Les premières grandes orientations ont ainsi pu être fixées, aux regards des informations communiquées par l'Agence FSE et les gouvernements sur la prochaine programmation.

Ces travaux seront poursuivis en 2022 et permettront le dépôt des projets.

4.2.c. Objectif 4.4 : Développer les outils de pilotage de la VDC

Réviser le rapport d'activité

Depuis des années, le rapport d'activité du Consortium de validation est réputé pour être complet tout en étant fort indigeste dans sa structure. Pavé de près de 200 pages, en noir et blanc, agrémenté de quelques rares graphiques, une révision du format était nécessaire.

En concertation avec les chargé(e)s de mission et dans le respect de la nouvelle charte graphique du Consortium, le document a connu un lifting : intégration de couleur et de photos, mise en page revue afin de faciliter la lecture et surtout, rationalisation de la structure.

Le rapport d'activité du Consortium pour l'année 2020 présentait un nouveau visage. Une évaluation de celui-ci a été réalisée dans le courant de l'année 2021 et nous a permis d'améliorer encore l'outil. Vous en lisez actuellement le résultat.

À cette révision du rapport d'activité, s'est ajoutée la métamorphose de la synthèse. Centré sur l'essentiel, fort de plusieurs infographies, et d'une mise en page plus moderne, cet outil de communication permet de prendre connaissance en quelques pages des évolutions principales du Consortium pour l'année écoulée.

Produire un plan d'action à destination du Codi

Un nouveau modèle de plan d'action, structuré selon la trame de la Note d'orientation stratégique 2020-2024 a été présenté lors du Codi du 31 mars 2021 et lors de la Coda du 30 avril 2021. La présentation du plan d'action annuel au Codi lui permet d'adopter le cadre des priorités du CVDC pour l'année.

Ce plan d'action a été préalablement présenté en réunion chargés de mission et croisé avec les plans d'action de chacun d'eux. Cette dynamique sera poursuivie et approfondie dans les années à venir.

4.2.d. Objectif 4.5 : Optimiser les outils de gestion interne au CVDC

Adapter les documents Qualité

Suite aux premières expériences de validation en entreprise et en milieu carcéral, certains documents Qualité et méthodologiques utilisés tant par les Centres que par les équipes en charge des validations en milieu carcéral et en entreprise ont été adaptés ou créés pour répondre aux réalités et/ou contraintes du terrain.

Par exemple la lettre d'intention et la convention, élaborées et utilisées pour cadrer et accompagner les premiers projets du dispositif Valent, ont pu faire l'objet cette année d'une révision visant à les mettre à jour en fonction des premières expériences et à les rendre plus précis, adaptés aux nécessités du terrain et conformes aux exigences Qualité du CVDC.

Début 2022, les nouvelles versions de ces documents seront mises à disposition des acteur(ric)e(s) de la validation sur l'Extranet ainsi que sur les plateformes Val'id et GoVal'id.

Le document relatif aux études de faisabilité dans le cadre des validations en entreprise a été revu et mis à jour et ce afin d'en accroître son efficacité. Les experts méthodologiques soutiennent l'équipe Valent pour la rédaction de rapports de faisabilité relatifs aux épreuves de validation en entreprise.

Le **rapport de faisabilité** issu de la fusion des documents mis au point par les équipes Valent et Prison est en cours de tests.

Renouveler l'Accord-cadre pour les audits externes

L'Accord-cadre pour les audits externes a été finalisé début 2021. L'appel d'offre pour le renouvellement de la centrale de marché pour les audits externes des Centres lancé fin 2020 a été finalisé : le prestataire retenu, les bénéficiaires ayant signé l'adhésion au marché cadre ont été informés.

Mettre en application une plateforme de gestion de l'offre

La gestion de l'offre de validation a connu de nombreuses évolutions. Afin de répondre avec toujours plus d'efficacité aux besoins des bénéficiaires, tout en respectant les principes Qualité, plusieurs nouvelles procédures ont été développées.

En réflexion depuis plusieurs années, l'informatisation de ces processus de gestion de l'offre a fait l'objet d'un appel d'offre fin 2019. Tout au long de l'année 2020 et dans le courant du premier semestre 2021, le travail d'analyse a été réalisé, en collaboration avec les chargés de mission et plusieurs Centres de validation.

La plateforme touchant des publics différents, plusieurs formations ont été mises en place entre fin août et début octobre, à destination des

Centres de validation des compétences, des chargés de mission, des auditeurs, mais également de la Cellule exécutive. Du fait des contraintes sanitaires, ces formations ont été organisées en deux temps : une auto-formation en ligne suivie d'un moment d'échange en virtuel.

Le 11 octobre 2021, la plateforme a été officiellement mise en application.

Fin décembre, une première enquête d'évaluation a été lancée. Les retours des Centres de validation sur la formation ainsi que sur la plateforme sont globalement positifs. Relevons ainsi que 80% des participants sont satisfaits à très satisfaits de l'ergonomie de la plateforme (pour 4% d'insatisfait et 16% répartis entre « neutre » et « sans objet »). Le point présentant le plus de faiblesse est la question des mails automatiquement communiqués depuis la plateforme, qui regroupe 16% d'insatisfaction. Un travail d'amélioration est d'ores et déjà en cours.

4.2.e. Objectif 4.6 : Renforcer les partenariats institutionnels et sectoriels

Actualiser le modèle de convention sectorielle tripartite

Les premières conventions entre les secteurs et le CVDC datent de 2008-2009. Elles constituent depuis lors les instruments privilégiés de dialogue et de coopération avec les secteurs.

A partir de 2012, les conventions-cadres de collaboration en matière de formation, d'insertion professionnelle et d'enseignement entre le secteur, la Région wallonne et la Communauté française ont donné une nouvelle impulsion : les conventions sectorielles sont devenues tripartites Secteur - SFMQ – CVDC. Cela permet d'instaurer une dynamique cohérente dans les actions menées par chacun.

L'objectif de cette actualisation est d'intégrer les nouveaux textes (Accords de coopération relatifs au SFMQ et au CVDC, accords-cadres bruxellois éventuels, Note d'orientation stratégique 2020-2024...) ainsi que de nouveaux outils et collaborations à destination des travailleurs (avec ou sans emploi) et des entreprises ainsi que de contribuer au renforcement de la valeur d'usage du Titre.

L'annonce de l'actualisation de cette convention a été amorcée durant les comités de suivi sectoriel et également lors de la Commission consultative et d'agrément extraordinaire intersectorielle qui s'est déroulée la matinée du 22 octobre 2021.

La Commission consultative et d'agrément du 17 décembre 2021 a rendu un avis favorable au modèle actualisé de la convention sectorielle. Celui-ci sera également soumis pour approbation au Comité directeur du 26 janvier 2022. Ensuite, il sera proposé aux secteurs et adapté en fonction de leurs réalités.

4.2.f. Objectif 4.7 : Mettre en œuvre le 2e projet-pilote « Certificat de compétence professionnelle »

Le second projet-pilote relatif au Certificat de compétence professionnelle (CCP)

Le rapport final du second projet-pilote relatif au Certificat de compétence professionnelle (CCP) a été remis le 8 juillet 2021 aux 4 ministres qui l'avaient commandité au CVDC et aux institutions publiques qui le composent : les ministres Borsus, Clerfayt, Glatigny et Morreale. Le CCP proposé suite à cette nouvelle expérimentation est donc une certification commune à 5 organismes publics qui remplacerait les dispositifs de certification suivants : les Titres de compétence du CVDC, les Cecaf du Forem, les Cecaf de Bruxelles Formation, les Cecaf de l'Ifapme, les Cecaf du Sfpme ainsi que le dispositif de Reconnaissance des acquis de formation (RAF) pour ces 4 opérateurs de formation.

Dans leur Lettre de mission, les 4 Ministres demandaient de prolonger le rapport issu du premier projet-pilote en mettant à l'épreuve la méthode qui y était proposée. Sur la base des orientations gouvernementales, une quinzaine de lignes directrices visaient à cadrer et instruire plusieurs chantiers et questions en suspens pour confirmer la faisabilité du CCP.

Le rapport de ce second projet-pilote conclut que la mise sur pied du CCP est à la fois réalisable et souhaitable. Le CCP cherche tout d'abord à simplifier la certification professionnelle en remplaçant 5 dispositifs par un seul. A la renforcer aussi : plus lisible et intelligible, plus pratique, mais aussi mieux reconnue, porteuse de 32 effets de droit, le CCP facilitera et sécurisera de manière plus efficace les parcours de formation, de validation et d'enseignement vers l'emploi, Autant d'avancées et de plus-values adaptées aux besoins des bénéficiaires : publics, employeurs,

L'expérimentation a permis également de tester la faisabilité de l'innovation, au travers de la production de CCP dans 10 métiers (5 adossés à des profils SFMQ ; 5 hors SFMQ). Le processus démarré en 2020 et achevé à la mi-2021 a mobilisé pendant plusieurs mois 5 organismes publics (autorités compétentes en matière de certification professionnelle), en dialogue avec 10 secteurs, les interlocuteurs sociaux interpro, les services publics d'emploi, l'Enseignement de promotion sociale, la Cellule exécutive du SFMQ, le coordinateur du Cadre francophone des certifications,

Les propositions que contient le rapport ont été testées dans des conditions très proches du réel et donc confrontées à de nombreuses questions et attentes de terrain. Avec le rapport d'évaluation qui l'a accompagné, ce travail ne s'est donc pas résumé à une projection théorique, mais a repris des propositions pratiques, concertées et approfondies. Les différents partenaires en ont pris acte en attendant l'étape suivante : les orientations des Ministres.

F. RAPPORT PAR RÉGION

1. RÉGION BRUXELLES-CAPITALE

1.1. Introduction

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

Dans la lignée de l'objectif décliné dans la Stratégie 2025 de délivrer d'ici 2020 plus de 2.000 Titres de compétence annuels, les partenaires bruxellois poursuivent leurs efforts. Ils participent à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan d'action bruxellois.

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

La Coordination bruxelloise de la validation des compétences, s'inscrivant dans ce contexte, est chargée depuis avril 2016 de coordonner, en étroite collaboration avec la Célex, les efforts de développement de l'offre de validation à Bruxelles. Elle vise également au développement, en collaboration avec la Célex, de projets spécifiques transversaux comme le projet « SPOC et accompagnement » ou le montage de Centre de validation couple.

Pour ce faire, elle a été dotée de ressources humaines et de moyens via le fonds de développement. Mis en œuvre à partir de 2016, ce fonds (autrefois appelé le fonds d'impulsion) a permis de faire véritablement décoller la validation à Bruxelles en mettant à disposition des moyens nécessaires sur le terrain pour financer des ressources humaines supplémentaires, acheter des équipements, développer les modules de formation préparatoire aux épreuves de validation, etc.

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

La coordination bruxelloise de la VDC, lieu de concertation entre les acteurs bruxellois, s'est réunie 4 fois sur le plan stratégique et 6 fois sur un plan plus opérationnel durant l'année 2021 afin de faire régulièrement le point sur le développement de l'offre et sur la gestion du fonds de développement.

1.2. Activités conjointes menées en région Bruxelles-Capitale

1.2.a. Réalisations en chiffres

Quelques indicateurs 2021

	Total	Epreuve	RAF
Centres de validation agréés et actifs	11	11	/
Métiers mis en œuvre	26	25	14
UC mises en œuvre	67	47	46
Titres de compétences délivrés	1.522	646	876
Personnes certifiées	807	475	335

	Dispositif	Région Bruxelles Capitale
Taux de présence	87.8%	87.6%
Taux de réussite	78%	69.3%

Titres délivrés par institution publique et par processus



FIGURE 12 : Titres de compétences délivrés par institution et par processus (2016-2021)

Les épreuves de validation des compétences

Evolution du nombre d'épreuves réalisées et de Titres délivrés

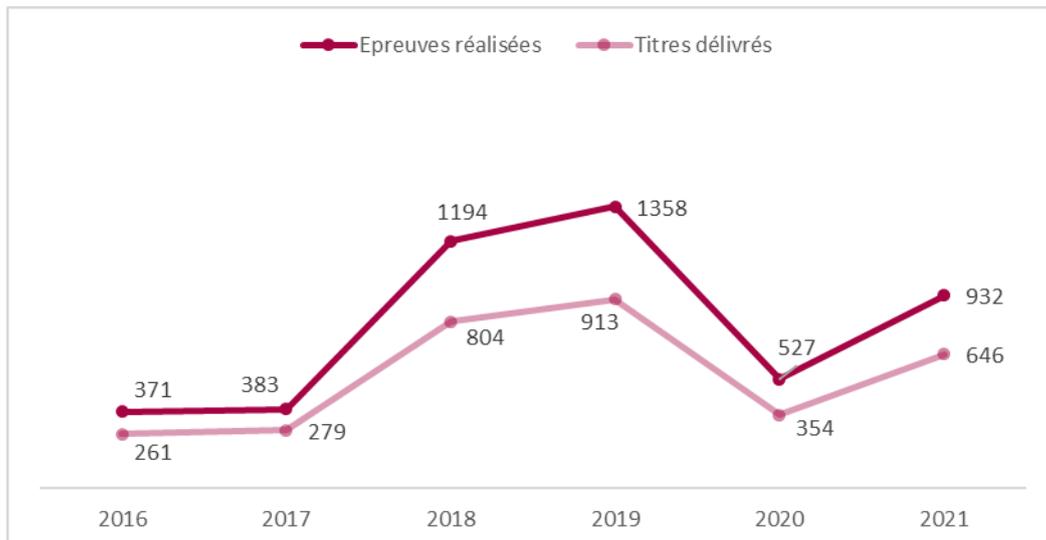


FIGURE 13 : Epreuves réalisées et Titres délivrés en région Bruxelles-Capitale (2016-2021)

Evolution des épreuves par institution publique et par métier

Institution Publique / Métiers	2017	2018	2019	2020	2021	Total général
Bruxelles Formation – Enseignement de Promotion sociale	127	442	457	186	271	1483
Employé(e) administratif(ive)	127	442	457	186	271	1483
Bruxelles Formation	138	421	376	159	314	1408
<i>Réalisations – Centres de Bruxelles Formation</i>	<i>86</i>	<i>196</i>	<i>174</i>	<i>65</i>	<i>149</i>	<i>670</i>
Agent(e) d'accueil					46	46
Carreleur(euse)	15	21	18	13	15	82
Couvreur(euse)			5	2		7
Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux		78	61	16	11	166
Installateur(rice) électricien(ne) industriel					2	2
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	8	12	12	2	8	42
Maçon(ne)		7	17	3	16	43
Mécanicien(ne) d'entretien des VP et VUL	43	38	36	18	23	158
Monteur(euse) en chauffage et sanitaire					8	8
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	20	40	21	3	20	104
Poseur(euse) de fermetures menuisées			4			4
Valoriste généraliste				8		8
<i>Réalisations – Partenariats avec Bruxelles Formation</i>	<i>52</i>	<i>225</i>	<i>202</i>	<i>94</i>	<i>165</i>	<i>738</i>
Barman(maid) (Partenariat CDR)	1			1	7	9
Coiffeur(euse) autonome (Partenariat Coach)	15	64	33	16	20	148
Conducteur(rice) de chariot élévateur (Partenariat PFE)	16	94	130	65	101	406
Magasinier(ère) (Partenariat PFE)		39	21	9	13	82
Premier(ère) chef(fe) de rang (Partenariat CDR)	1	2	2			5
Serveur(euse) restaurant (Partenariat CDR)	3	6	1	3	7	20
Technicien(ne) PC & réseaux (partenariat CDR)	16	20	15		17	68
Enseignement de Promotion Sociale	33	249	322	99	189	892
Accueillant(e) d'enfants					6	6
Aide-ménager(ère)	13	150	223	65	139	590
Aide-comptable	10	76	64	9	21	180
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	10	23	35	25	16	109
Référent(e) encadrant(e) intersectoriel					7	7
SFPME	85	82	203	83	158	611
Peintre décorateur(rice)	40	13	92	31	63	239
Coiffeur(euse)	13	22	23	8	44	110
Tuteur(rice) en entreprise	31	34	41	34	29	169
Esthéticien(ne)		12	47	10	22	91
Serveur(euse) restaurant	1	1				2
Total général	383	1194	1358	527	932	4394

FIGURE 14 : Evolution du nombre d'épreuves par institution publique et par métier, en Région Bruxelles-Capitale (2017-2021)

La Reconnaissance des Acquis de formation

Institution publique	2017	2018	2019	2020	2021	Total général
Bruxelles Formation	747	958	873	783	876	4237
SFPME	416	387	205			1008
Total général	1163	1345	1078	783	876	5245

FIGURE 15: Evolution des Titres délivrés via la reconnaissance des acquis de formation (RAF) en Région Bruxelles-Capitale (2017-2021)

1.2.b. Rapport d'activité

Axe stratégique 1 : Améliorer l'offre pour mieux répondre aux besoins des publics

Fonds de développement

Le fonds de développement 2021 (anciennement appelé fonds d'impulsion) s'élevait à 540.000€. La Coordination bruxelloise a réalisé des choix et la priorité a été mise au maintien des ressources humaines déjà en place afin de ne pas perdre la compétence acquise.

C'est dans ce contexte que la Coordination bruxelloise développe, en étroite collaboration avec la Célex, un outil permettant d'analyser et d'anticiper les priorités de développement de l'offre en réconciliant les aspects concernant l'offre (dans ses différentes dimensions : production de référentiels, agrément de Centre, planification d'épreuves de validation, ...) et ceux stimulant la demande (métier porteurs d'insertion, projet SPOC & accompagnement des Missions locales ou projet de validation des travailleurs en entreprise par exemple).

Epreuves de validation

Pour l'année 2021, les objectifs étaient les suivants :

- ❖ 770 Titres de compétence délivrés via épreuves (dont 286 pour le FSE et 484 pour la S2025) ;
- ❖ 1.400 Titres de compétence délivrés via la RAF (dont 781 pour le FSE et 619 pour la Stratégie GO4Brussels 2025).

Tous les opérateurs	Objectifs			Réalisé	%
	année 2021			2021	objectif atteint
	FSE	FD21	Total	FSE + FD	FSE + FD
Titres délivrés via épreuves	286	484	770	646	84 %
Titres délivrés via RAF	781	619	1400	876	63 %
Total Titres délivrés			2070	1522	74 %

FIGURE 16 : Objectifs et réalisés en termes de Titres de compétence délivrés en région Bruxelles-Capitale (2021)

Malgré les restrictions liées à la pandémie de covid-19 qui ont entraîné la diminution du nombre de places disponibles par session de validation par respect des normes sanitaires, 1.522 Titres de compétence ont été délivrés dont 646 après la réussite d'une épreuve en Centre de validation.

L'offre bruxelloise s'est enrichie en 2021 de 5 nouveaux métiers :

- ❖ agent(e) d'accueil ;
- ❖ accueillant(e) d'enfants ;
- ❖ référent(e)-encadrant(e) intersectoriel ;
- ❖ monteur(euse) en chauffage et sanitaire ;
- ❖ installateur(rice) électricien(ne) industriel.

Par ailleurs, on observe une reprise de l'activité pour le métier de technicien(ne) PC & Réseaux après l'emménagement à Digital City, les restrictions liées à la covid 19 et des soucis liés à l'absence de ressources humaines clés.

Centres de validation Coupole

A Bruxelles, les partenaires ont déployé depuis quelques années une approche collective quand c'est pertinent. Les Centres de validation dit « Coupole » qui réunissent l'ensemble des institutions publiques 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, en sont un bel exemple. On en compte deux avec des réalités très différentes.

Le **Centre de validation bruxellois de métiers du tertiaire**, plus communément appelé Coupole tertiaire a produit 37.4% des épreuves de validation (349) de la Région de Bruxelles-Capitale. Elle regroupe les 3 institutions publiques de validation bruxelloises avec 2 lieux-centres : « Astronomie » (l'EPFC de l'Enseignement de Promotion sociale) qui propose les épreuves d'aide-comptable et d'employé(e) administratif(ive) et « Max » (Bruxelles Formation bureau & services) qui propose les épreuves d'employé(e) administratif(ive) et d'employé(e) des services commerciaux. Le métier d'agent(e) d'accueil a été ajouté à l'offre de validation proposée par ce Centre et rencontre un certain succès. Notons que le métier d'employé(e) administratif(ive) reste le métier le plus validé à Bruxelles en réalisant au total 271 épreuves sur les 2 lieux-Centres. Au-delà de l'implication des partenaires, la réussite de cette coupole repose sur une offre qui répond à une demande très forte en Région de Bruxelles-Capitale mais surtout, sur une coordination de la coupole au bénéfice des partenaires et des usagers offrant un service de guidance renforcée en amont des épreuves et une offre de modules de soutien. Ceci ne pourrait pas exister sans l'apport financier du FSE et du Fonds de développement.

Le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** qui regroupe 3 institutions publiques avec 3 lieux-centres : le CERIA (EPS),

l'EFPP (SFPME) et le Centre de référence Horeca Be pro (en partenariat avec Bruxelles Formation), propose les épreuves des métiers de serveur(euse) restaurant, 1^{er} chef(fe) de rang et de barman(maid). Depuis sa création, l'offre de validation proposée par ce Centre ne rencontre pas le succès espéré. Le Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca a réalisé cette année plus d'épreuves que les années précédentes. Cela est dû notamment au projet de validation des travailleurs des hôtels du groupe Pandox ainsi qu'à la création au sein du CDR d'une formation de « perfectionnement bar » menant directement vers l'épreuve de validation. Une formation similaire orientée sur les métiers de la salle devait également s'organiser mais a dû être annulée faute de candidats. Le Centre rencontre toujours des difficultés dans le recrutement des candidats et le phénomène s'est accentué en raison des contraintes sanitaires particulièrement lourdes pour ce secteur.

Axe stratégique 2 : Renforcer le service aux publics de la validation

Cité des Métiers de Bruxelles

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

Pour renforcer l'orientation du public vers la validation, une personne, membre de la Célex, est chargée d'être à la Cité des Métiers de Bruxelles le Single Point Of Contact (SPOC) « Validation des compétences ». Celle-ci mène des actions de communication, d'information, d'animation et de suivi de projets auprès des partenaires engagés dans le dispositif de Validation des compétences.

Les actions menées pour la validation des compétences à la Cité des Métiers de Bruxelles ont permis de toucher 304 participants, au travers de :

- ❖ **Séances d'information générale**, qui sont organisées en ligne et en présentiel en amont de l'accueil organisé par les Centres. A l'issue de ces séances, les personnes ont pu bénéficier de l'expertise des conseillers de la Cité des métiers.
- ❖ **Séances d'information ciblée**, qui sont organisées en ligne et en présentiel **en partenariat avec les Centres bruxellois de validation**. Ces séances sont suivies d'un entretien de guidance pour le métier qui les concerne. En fonction des résultats de l'entretien, le Centre propose des pistes d'actions appropriées (Validation des compétences, refresh technique, accompagnement en Mission locale ou formation ...). Certaines de ces séances d'information ciblée se font également en présence d'une Mission locale qui prend à sa charge l'accompagnement

des personnes plus éloignées de l'exigence de la Validation des compétences.

En ce qui concerne le conseil individuel, les conseillers de la Cité des métiers accueillent de façon anonyme et sans rendez-vous et informent sur la Validation des compétences. Dans le cadre de la permanence Validation des compétences, le SPOC (Single Point of contact) « Validation des compétences » de la Cité des métiers reçoit les bénéficiaires pour des entretiens individuels plus approfondis.

Au-delà de ces actions, des actions complémentaires sont menées :

- ❖ Communication auprès des conseillers de la Cité des métiers sur les séances d'information, les nouveaux métiers mis en œuvre et les projets de Validation des compétences ;
- ❖ Participation à différentes bourses de l'emploi ;
- ❖ Participation au Formtruck de Bruxelles formation en collaboration avec les Missions locales;
- ❖ Présentation de la Validation des compétences lors de différents événements (Midi FeBISP, trajet de l'emploi...).

Projet SPOC & Accompagnement

Les Missions locales d'Etterbeek, d'Ixelles, de Molenbeek et de Schaerbeek participent au **projet SPOC et Accompagnement**. Ce projet, porté par un pilotage tripartite de la Coordination bruxelloise, la FEBISP et la Célex, soutenu par le Cabinet Clerfayt et bénéficiant d'un subside régional bruxellois de 300.000€ en 2021, permet de développer des partenariats privilégiés entre les Missions locales et les Centres de validation en vue de permettre l'accès aux épreuves de VDC à des bénéficiaires fragilisés.

Dans ce cadre, 2 missions sont mises en œuvre par les Missions locales :

- ❖ La mission de SPOC (Single Point of contact) qui vise à informer sur le dispositif tout public intéressé par la validation des compétences et d'orienter les candidats potentiels à la VDC vers les dispositifs ou les structures répondant au mieux à leurs besoins
- ❖ La mission d'accompagnement qui permet d'ouvrir l'accès aux épreuves à un public fragilisé qui, grâce à la plus-value de l'accompagnement, disposera des prérequis pour faire partie du public-cible de la VDC et/ou permettra d'optimiser les chances de réussite.

En 2021, les quatre Missions locales ont informé **507 personnes tous les métiers confondus** (objectif initial : entre 270 et 370). A noter que toutes ces activités ont profité à l'ensemble des Centres de validation des compétences situés à Bruxelles et en Wallonie.

L'accompagnement n'est pas proposé pour tous les métiers mais il ne se limite pas à l'offre des Centres de validation bruxellois. En 2021, il a été

proposé pour les métiers suivants : aide-ménager(ère), coiffeur(euse), aide-cuisinier(ère) en collectivité, ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère), découpeur(euse)-désosseur(euse), peintre décorateur(rice), carreleur(euse), jardinier(ière) d'entretien, employé(e) administratif(ive), technicien(ne) PC&Réseaux et installateur(rice) électricien(ne) résidentiel, agent(e) d'accueil, aide-comptable, plafonneur(euse)-cimentier(ère) et magasinier(ère).

En 2021, 188 personnes ont été accompagnées et 186 se sont inscrites à une épreuve de validation à la suite d'un accompagnement (objectif initial : entre 110 et 145). Au total, 127 Titres de compétence ont été obtenus par 87 bénéficiaires distincts. On peut remarquer que le taux de réussite des bénéficiaires accompagnés par les Missions locales (70,9%) est supérieur au taux de réussite observé pour l'ensemble des épreuves passées dans les Centres de validation bruxellois (69,3%) en 2021 mais reste inférieur à celui de l'ensemble du dispositif Wallonie-Bruxelles (78%).

Axe stratégique 3 : Développer la valeur d'usage des Titres de compétence

Le projet de validation dans le secteur de la fonction publique a continué à avancer au niveau de l'ERAP :

« Afin d'implémenter le dispositif de Validation des compétences au sein des administrations locales de la Région bruxelloise, l'ERAP a présenté le projet aux directeurs RH de ces administrations, soit lors de leurs réunions, soit via des sessions d'information en ligne. Les administrations locales ont également été mobilisées à participer à un groupe de travail : l'ERAP a profité de l'envoi d'un formulaire d'inscription pour récolter les informations utiles à la mise en œuvre du projet. Cela a débouché sur l'organisation de 4 réunions d'un Groupe de Travail pendant lesquelles le CVDC et Ahovoks ont été invités à faire des présentations sur leur dispositif et Actiris sur les métiers porteurs d'emploi.

Au sein du Groupe de Travail, les échanges ont été fructueux et ont permis d'aboutir à des résultats concrets : l'analyse des Titres de compétence/Beroepskwalificaties existants, un positionnement sur l'accès que ces titres pourraient donner à des fonctions au sein des administrations locales, ainsi que le niveau (E-D-C-B-A). Le GT a ensuite élaboré une liste de critères à appliquer à une liste de fonctions pour faire émerger les priorités dans les Titres de compétence et Beroepskwalificaties à développer. »⁷

⁷ Issu de : *Rapport d'activité – ERAP*, 2021.

1.3. Actions spécifiques menées par Bruxelles Formation

1.3.a. Réalisation en chiffres

Récapitulatif de l'offre de validation et réalisation 2021

- ❖ 7 Centres de validation agréés 7 Centres de validation actifs
- ❖ 16 métiers actifs
- ❖ 28 unités de compétence actives
- ❖ 222 sessions de validations réalisées
- ❖ 492,5 inscriptions aux épreuves
- ❖ 449,5 candidats présents (taux de présence moyen : 90,9 %)
- ❖ 311,5 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite moyen : 69,3 %)
- ❖ 876 Titres délivrés par RAF
- ❖ 233 personnes distinctes ayant obtenu au moins un Titre de compétence suite aux épreuves de validation
- ❖ 335 personnes distinctes ayant obtenu au moins un Titre de compétence suite au processus RAF

Réalisations par métier

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Agent(e) d'accueil	15	49	46	39	92,9%
Barman(maid)	7	7	7	6	85,7%
Carreleur(euse)	4	19	15	8	53,3%
Coiffeur(euse) autonome	5	26	20	7	35,0%
Conducteur(rice) de chariot élévateur	103	103	101	81	80,2%
Employé(e) administratif(ive)	23	155,5	135,5	94,5	60,8%
Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux	4	12	11	6	66,7%
Installateur(rice) électricien(ne) industriel	1	2	2		0,0%
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	2	8	8	6	75,0%
Maçon(ne)	12	16	16	10	62,5%
Magasinier(ère)	14	14	13	6	46,2%
Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	13	26	23	21	91,3%
Monteur(euse) en chauffage et sanitaire	2	8	8	3	37,5%
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	5	22	20	7	35,0%
Serveur(euse) restaurant	7	7	7	7	100,0%
Technicien(ne) PC & réseaux	5	18	17	10	58,8%
Total	222	492,5	449,5	311,5	69,3%

FIGURE 17: Réalisations par métier, pour Bruxelles Formation (2021)

1.3.b. Rapport d'activité

Axe stratégique 1 : Améliorer l'offre pour mieux répondre aux besoins des publics

Les Centres de validation

Bruxelles Formation et ses partenaires proposent 20 métiers (dont 16 actifs en 2021) dans 7 Centres de validation agréés :

1. Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la construction**, agréé pour les métiers de carreleur(euse), couvreur(euse), maçon(ne), monteur(euse) en chauffage et sanitaire, installateur(rice) électricien(ne) résidentiel, plafonneur(euse)-cimentier(ère), poseur(euse) de fermetures menuisées et valoriste généraliste (H/F). Une procédure d'extension d'agrément pour le métier de paveur(euse) est en cours. Le Centre s'inscrit dans le périmètre du nouveau Pôle Formation Emploi Construcity.
2. Le **Centre de validation bruxellois des métiers technologiques**, qui proposait déjà le métier de mécanicien(ne) d'entretien de voitures particulières et de véhicules utilitaires légers, a étendu son agrément à l'installateur(rice) électricien(ne) industriel en 2021. Le Centre a également initié une démarche d'extension d'agrément pour mettre en œuvre les métiers de monteur(euse) frigoriste et technicien(ne) frigoriste sur le site du Pôle Formation Emploi Technicity.
3. Le **Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire – Site : Max**, agréé pour les métiers d'employé(e) administratif(ive), d'employé(e) administratif(ve) des services commerciaux et d'agent(e) d'accueil. Le Centre est dans une démarche d'extension d'agrément pour l'opérateur(trice) call center sur base du référentiel adapté pour l'épreuve à distance. Un partenariat de site extérieur est également en cours d'élaboration avec la Ligue Braille pour proposer l'agent(e) d'accueil à son public spécifique.
4. Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique**, agréé pour les métiers de conducteur(rice) de chariot élévateur et de magasinier(ère). Il s'inscrit dans le périmètre du Pôle Formation Emploi Logisticity.
5. Le **Centre de validation bruxellois des métiers du numérique**, agréé pour le métier de technicien(ne) PC&Réseaux et s'inscrivant dans le périmètre du Pôle Formation Emploi Digitalcity.
6. Le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca**, agréé pour les métiers de barman(maid), serveur(euse) restaurant et premier(ère) chef(fe) de rang. Le Centre a renouvelé son agrément en 2021 avec succès.
7. Le **Centre de validation Coach Bruxelles**, agréé pour le métier de coiffeur(euse) autonome.

On relève 3 types de configurations de Centres de validation:

- ❖ **En propre** (1-2-3-4-5): Bruxelles Formation assume seul l'organisation du service via certains de ses Pôles.
- ❖ **En partenariat** (1⁸-3): Bruxelles Formation et un organisme extérieur se répartissent les tâches suivant une convention et un cahier des charges pour organiser le service.
- ❖ **En sous-traitance** (6-7) : Bruxelles Formation sous-traite l'organisation de l'activité de validation à un organisme extérieur, en veillant au bon fonctionnement du dispositif.

À ces configurations se greffent les concepts de :

- ❖ **Centre coupole** (3-6) qui réunit l'ensemble des opérateurs d'une même région afin de proposer une offre sectorielle coordonnée à partir d'une porte d'entrée commune orientant les candidats vers plusieurs lieux de validation.
- ❖ **Site extérieur** (2-3) : extension à un site extérieur pour réaliser les activités de validation sous la responsabilité du Centre.

Les épreuves de validation



FIGURE 18 : Epreuves de validation des compétences, organisées par Bruxelles Formation et ses partenaires (2008-2021)

On constate une belle remontée du nombre d'épreuves organisées par les Centres en 2021 (+ 197,5 épreuves, soit une augmentation de 78,4%) Par rapport à l'année précédente qui avait été très perturbée par les restrictions sanitaires et la fermeture des Centres. L'activité n'a toutefois pas encore renoué avec les excellents résultats de 2018 et 2019 qui avaient pu être atteints notamment grâce au Fonds d'impulsion déployé depuis novembre 2017 (actuellement nommé « Fonds de développement de l'offre de validation des compétences en Région bruxelloise »).

⁸ En plus des activités de validation qu'il assume pleinement, le CdV bruxellois des métiers de la construction a établi des partenariats pour mettre en œuvre les métiers de poseur(euse) de fermetures menuisées, de paveur(euse) et de valoriste généraliste.

Bruxelles Formation et ses partenaires ont proposé des épreuves de validation associées à 16 métiers (cf. tableau « Réalisations par métier » repris plus haut) recouvrant 28 unités de compétence.

Pointons que 135 épreuves ont été réalisées pour le métier d'employé(e) administratif(ive) et 101 pour le métier de conducteur(rice) de chariot élévateur, ce qui en fait, cette année encore, les deux métiers les plus validés pour Bruxelles Formation et ses partenaires (cf. tableau « Réalisations par métier » repris plus haut).

Plusieurs nouveaux métiers ont été mis en œuvre en 2021 : agent(e) d'accueil, installateur(rice) électricien(ne) industriel et monteur(euse) en chauffage et sanitaire. De plus, le technicien(ne) PC & réseaux a été de nouveau proposé après une suspension d'activité en 2020.

Certains métiers de l'offre de validation de BF et partenaires n'ont par contre pas pu être mis en œuvre :

- ❖ **Premier(ère) chef(fe) de rang** : Le Centre rencontre toujours des difficultés dans le recrutement des candidats et le phénomène s'est accentué en raison des contraintes sanitaires particulièrement lourdes pour ce secteur. Ce métier a par ailleurs la particularité : il faut en effet détenir le Titre de compétence de serveur(euse) restaurant pour s'inscrire à l'épreuve.
- ❖ **Valoriste généraliste** : le **Centre de validation bruxellois des métiers de la construction** avait établi un partenariat avec la Mission locale de Forest pour alimenter le pool d'évaluateurs/observateurs et le réservoir de candidats. Mais, la Mission locale a cessé d'organiser la formation de valoriste et n'a plus les moyens de s'engager dans le partenariat. Par ailleurs, le Centre s'est investi dans le projet de validation de travailleurs de l'entreprise les 3R (en partenariat avec la Célex et le Plein air – CPAS de Mons) qui n'a finalement pas pu avoir lieu en 2021.
- ❖ **Poseur(euse) de fermetures menuisées** : la session prévue a dû être annulée car les fournisseurs n'ont pas livré le matériel en temps et en heure. La reprise d'activité pour ce métier est prévue en 2022.
- ❖ **Couvreur(euse)** : le Centre n'a pas reçu suffisamment de demandes pour valider ce métier.
- ❖ **Paveur(euse)** : le Centre est toujours en cours d'agrément et connaît des difficultés pour organiser cette épreuve, ne disposant pas des ressources humaines en interne et dépendant d'un partenariat qui n'était pas effectif en 2021.

La Reconnaissance des Acquis de Formation

A côté des épreuves, les Titres de compétence sont aussi délivrés via le dispositif de **Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF)** auquel prend part Bruxelles Formation. Le tableau ci-dessous reprend le nombre de bénéficiaires distincts et de Titres de compétence délivrés via la RAF en 2021, ainsi que la correspondance du métier avec la certification de Bruxelles Formation :

Certification	Métier	Nombre d'hommes distincts	Nombre de femmes distinctes	Nombre de Titres
Technicien(ne) Support PC & Réseaux	Technicien(ne) PC & réseaux	22	5	88
Technicien(ne) Support PC & Réseaux	Technicien(ne) PC & réseaux	8	2	34
Technicien(ne) Support PC & Réseaux	Technicien(ne) PC & réseaux	8	1	19
Technicien(ne) Support PC & Réseaux	Technicien(ne) PC & réseaux	12	1	48
Technicien(ne) Support PC & Réseaux	Technicien(ne) PC & réseaux	0	8	32
Technicien(ne) en installations électriques résidentielles	Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	11	0	22
Superviseur(euse) en entrepôt	Conducteur(rice) de chariot élévateur	3	1	8
Superviseur(euse) en entrepôt	Magasinier(ère)	2	0	2
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	7	0	17
Peintre décorateur(rice)	Peintre décorateur(rice)	6	1	21
Monteur(euse) en chauffage et sanitaire	Monteur(euse) en chauffage et sanitaire	18	0	71
Maçon(ne)	Maçon(ne)	9	0	36
Magasinier(ère)	Conducteur(rice) de chariot élévateur	6	7	32
Magasinier(ère)	Magasinier(ère)	19	9	28
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	1	0	2
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	18	0	36
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	3	0	6
Installateur(rice) électricien(ne) industriel	Installateur(rice) électricien(ne) industriel	19	8	50
Garçon/Serveuse de restaurant	Serveur(euse) restaurant	2	3	5
Employé(e) administratif(ive)	Employé(e) administratif(ive)	13	54	132
Couvreur(euse)	Couvreur(euse)	6	0	27
Conducteur(rice) de chariot élévateur	Conducteur(rice) de chariot élévateur	43	4	100
Carreleur(euse)	Carreleur(euse)	4	0	16
Agent(e) en comptabilité	Aide-comptable	6	5	44
Total en 2021		233	102	876
Total en 2020		174	111	783

TABLEAU 1 : Titres de compétence délivrés via la RAF, par Bruxelles Formation et ses partenaires (2021)

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

Axe stratégique 2 : Renforcer le service aux publics de la validation

Informer, guider, accompagner, préparer

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

la validation à destination des candidats pour lesquels la guidance a identifié des lacunes (cf. tableau ci-dessous). En outre, Bruxelles Formation collabore avec les Missions locales dans le cadre du projet SPOC et **accompagnement** pour amener un public plus fragilisé à la validation.

Intitulé	Heures	Bénéficiaires
REFRESH CONDUCTEUR(RICE) DE CHARIOT ELEVATEUR	697,5	93
PREPA.VALID.BUREAUTIQUE TRONC COMMUN	453,5	31
PREPA.VALID.EMPLOYE(E) ADMIN.SC/COMMUNICATION	37,5	5
PREPA.VALID.EMPLOYE(E) ADMIN.SERV.COMMERCIAUX UC1	45	6
PREPA.VALID.EMPLOYE(E) ADMIN.SERV.COMMERCIAUX UC2	112,5	5
PREPA.VALID.EXCEL-NIVEAU OPERATIONNEL	160	6
PREPA.VALID.AGENT(E) D'ACCUEIL	75	10
PREPA.VALID.EMPLOYE(E) ADMINISTRATIF(IVE)	510	33
PREPA.VALID.LECTURE DE PLAN	35	3
PREPA.VALID.CONNAISSANCE DU RGIE	143	22
PREPA.VALID.REPARATEUR(RICE) MONTEUR(EUSE) DE PNEUS	45,5	9
Total général	2314,5	130

TABLEAU 2 : Modules de préparation à la validation organisés par Bruxelles Formation et ses partenaires (2021)

Le service Identification et Validation des compétences de Bruxelles Formation propose un **service de screening en libre accès** à la CDM qui permet à l'usager d'avoir un aperçu de sa maîtrise des compétences professionnelles liées à un métier, via un questionnaire informatisé et d'entretiens avec un conseiller. En 2021, 76 demandes de screening ont été enregistrées à la CDM et ont abouti à la réalisation de 64 screenings avec deux modalités possibles : en présentiel ou en ligne. Le métier le plus screené en 2021 est l'employé(e) administratif(ive), suivi du technicien(ne) de maintenance informatique et de l'aide-comptable.

Ce dispositif est pensé **en articulation avec la VDC** qui est l'une des pistes pouvant être proposée à la personne à l'issue de son screening, tout comme le screening peut s'avérer pertinent à la suite de la séance d'information sur la validation.

Pour appuyer le travail d'information, le service validation des compétences de Bruxelles Formation s'est attelé à produire du **matériel de communication** :

- ❖ À destination des publics de la VDC : production de flyers envoyés aux récipiendaires de TC pour les encourager à le(s) valoriser, de stylos-billes et de carnets.
- ❖ À destination des Centres : kit pour la réalisation de vidéo sur smartphone ou tablette.

Enfin, le **call-center** de Bruxelles Formation a répondu à **236 demandes** de renseignement concernant la VDC.

Taux de présence et de réussite

L'ensemble de ces actions en amont de l'épreuve de validation est essentiel pour optimiser les chances de réussite. Le suivi rapproché des candidats par les Centres concourt également au bon taux de présence.

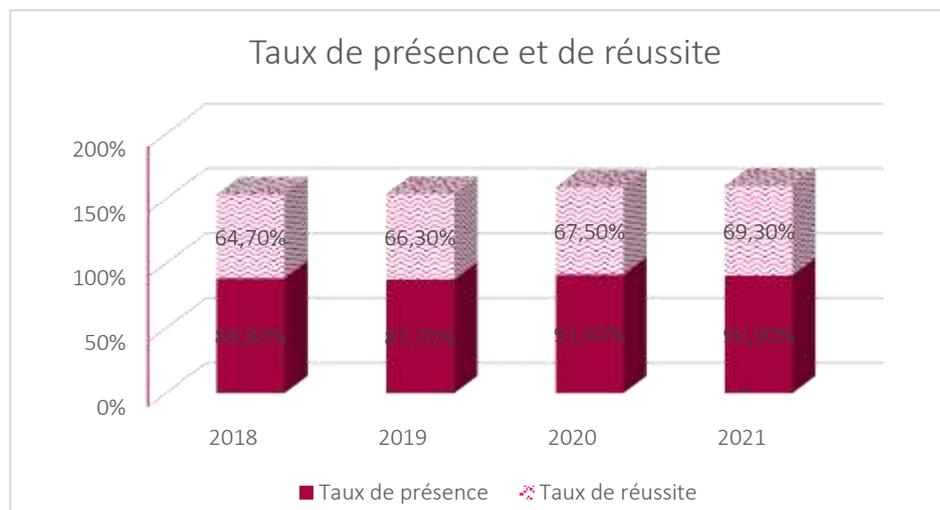


FIGURE 19 : Taux de présence et de réussite en validation des compétences de 2018 à 2021 – Bruxelles Formation et ses partenaires

Le taux de présence moyen reste très bon, puisqu'il est de 90,9% ; il connaît néanmoins une légère diminution par rapport à 2020 (-0,7%).

Le taux de réussite moyen continue à progresser en 2021 (+1,8% par rapport à 2020) pour atteindre 69,3%. Il est intéressant de relever que ce taux de réussite varie considérablement d'un métier à l'autre (cf. tableau « Réalisations par métier » repris plus haut).

On constate une chute du taux de réussite pour le métier de coiffeur(euse) autonome, passant de 62,5% en 2020 à 35% en 2021. Voici les éléments explicatifs qui seront pris en considération dans le cadre de la politique d'amélioration continue du Centre: plusieurs candidats ont passé l'épreuve malgré une guidance déconseillée, d'autres manquaient de pratique notamment en raison de la mise à l'arrêt du secteur durant la pandémie, et certains ont une connaissance insuffisante du français.

Relevons également le faible taux de réussite du métier de magasinier(ère) (46,2%) qui a diminué depuis la mise en œuvre du nouveau référentiel. La capsule vidéo présentant la validation du métier offre un support de préparation aux candidats, mais elle ne comble pas le manque d'expérience d'une série de candidats qui ont une connaissance partielle du métier.

Enfin, les métiers du secteur de la construction ont une proportion d'échec particulièrement élevée avec un taux de réussite moyen de 50,7% en 2021. Cependant, ce taux a évolué positivement puisqu'il n'était que de 38,7% en 2020. Les actions mises en place par le Centre pour remédier à la situation, parmi lesquelles la mise en place de modules de préparation, semblent ainsi avoir eu un impact positif. Une attention

particulière devra encore être portée sur la guidance, notamment pour le métier de monteur(euse) en chauffage et sanitaire.

D'une manière générale, on constate un meilleur taux de réussite lorsque les candidats ont la possibilité de rafraîchir/renforcer leurs compétences par leur participation à des modules de préparation. Reprenons à titre d'exemple les excellents taux de réussite pour les métiers d'agent(e) d'accueil (92,9%) et de mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (91,3%).

Axe stratégique 3 : Développer la valeur d'usage des Titres de compétence

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.

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

Axe stratégique 4 : Renforcer la gouvernance de la Validation des compétences

En tant que partie prenante du CVDC, Bruxelles Formation collabore activement aux actions portées par la Célex (commissions de référentiels, GT RAF, GT gestion de l'offre, GT GoValid, GT Amont- guidance, validation en entreprise, projet Certificat de compétence professionnelle, alimentation des comités sectoriels, actions de communication ...), ainsi qu'à celles développées en Coordination bruxelloise de la VDC. Cette contribution vise à dynamiser l'offre de validation, élargir l'accès au public, renforcer la valeur du TC, promouvoir le dispositif et garantir sa Qualité.

Le détail de ces réalisations se trouve dans les parties du rapport d'activité du CVDC consacrées à la Célex et à la Coordination bruxelloise.

1.4. Actions spécifiques menées par l'Enseignement de Promotion sociale

1.4.a. Introduction

L'année 2020 ayant été particulièrement perturbée par la crise Covid, l'année 2021 a été caractérisée par une lente reprise des activités tout en mettant en place des adaptations sanitaires indispensables.

De nombreuses initiatives ont été prises pour veiller à maintenir le service aux bénéficiaires avec parfois le recours à des moyens technologiques adaptés à la situation.

Le rapport ci-dessous détaille les actions qui ont été mises en œuvre dans les Centres de validation en étroite collaboration avec la Célex.

1.4.b. Cadre institutionnel

Objectifs de l'institution publique

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

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

Moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs

Par le biais de l'organe de gestion de la validation au sein de l'EPS qu'est le Comité de pilotage de la validation des compétences, le Cabinet de la ministre de tutelle et le Conseil général de l'Enseignement de Promotion sociale soutiennent le dispositif de validation des compétences en vue d'atteindre ses objectifs de plusieurs manières :

- ❖ **Pour le dispositif de reconnaissance officielle des compétences** : en participant au financement de la Cellule exécutive du Consortium de validation tant au niveau des ressources humaines que des coûts liés à son fonctionnement;
- ❖ **Pour augmenter l'octroi des Titres de compétence en Région de Bruxelles-Capitale** : en procurant aux Centres de validation les moyens humains et matériels nécessaires pour fonctionner, tant au niveau de l'organisation des sessions de validation que de la participation au développement de l'offre; en maintenant son investissement dans la gouvernance du dispositif par le financement de la fonction d'un chargé de mission ;
- ❖ **Pour la valorisation des acquis par les Titres de compétence** : en invitant les Conseils des études de ses écoles, tous réseaux

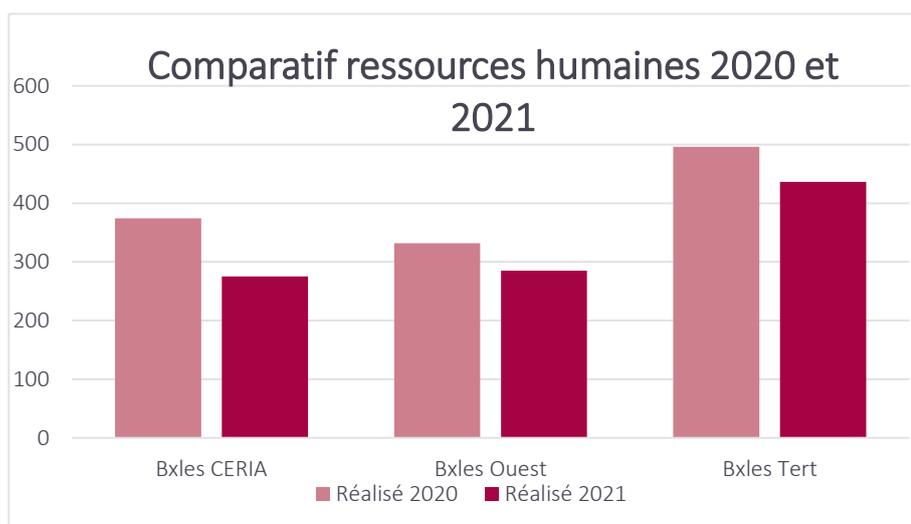
confondus, à valoriser les Titres de compétence détenus par les personnes désireuses de reprendre une formation, leur permettant ainsi de bénéficier de dispenses.

Etat initial 2020 et situation 2021

L'enveloppe annuelle de l'Enseignement de promotion sociale de 566.000 € couvrant, pour l'ensemble des régions, l'implication de l'EPS au dispositif de validation, a été reconduite. Elle comprend la participation au financement du Consortium de validation des compétences et les coûts liés au fonctionnement des Centres de validation avec la répartition suivante :

Répartition du budget	2020	2021
Fonctionnement de la Célex	34%	35%
Fonctionnement des Centres	66%	65%

Le montant global consenti aux Centres de validation de la Région de Bruxelles-Capitale s'élevait en 2021 à 236.295 €, dont un apport FSE concernant le projet ValBrux de 23.020 € et fonds de développement (COCOF) pour 174.285 €.



En 2021, toutes sources de financement confondues, les Centres de validation ont reçu des moyens humains inférieurs à ceux de 2020, compte tenu du fait, d'une part, d'une contribution plus importante au fonctionnement de la Célex et, d'autre part, à une diminution des moyens FSE.

1.4.c. Réalisation en chiffres

Récapitulatif de l'offre de validation

- ❖ 3 Centres de validation agréés dont un en couple avec Bruxelles Formation
- ❖ 3 Centres de validation actifs dont un en couple avec Bruxelles Formation
- ❖ 6 métiers actifs
- ❖ 14 unités de compétence actives
- ❖ 172 sessions de validations réalisées
- ❖ 374 inscriptions aux épreuves
- ❖ 324 candidats présents (taux de présence : 86,6%)
- ❖ 240 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 65,6 %)

Le taux de réussite moyen devant être atteint grâce soutien FSE est de 70%, la réalité est supérieure et avoisine les 74%.

Une remontée générale de l'activité par rapport à 2020 a résulté de la mise en place d'adaptations face à la crise sanitaire, elle correspond au dédoublement de sessions réalisées.

Réalisations en chiffres

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Aide-comptable	8	33	21	15	71,4%
Aide-ménager(ère)	119	153	139	104	74,8%
Ouvrier(ère) boulangier(ère)- pâtissier(ère)	8	19	16	15	93,8%
Accueillant(e) d'enfants	8	8	7	7	100,0%
Employé(e) administratif(ive)	23	155	135	94	60,8%
Référent(e) encadrant(e) intersectoriel	6	6	6	5	83,3%
Total 2021	172	374	324	240	74,1%
Comparatif 2020	89,5	221	192	126	65,6%

FIGURE 20 : Résultats par métiers des épreuves de validation des compétences par l'Enseignement de promotion sociale en Région Bruxelles-Capitale (2021)

On constate que pour l'ensemble des métiers une nette augmentation des épreuves organisées.

1.4.d. Rapport d'activités

Axe stratégique 1 : Améliorer l'offre pour mieux répondre aux besoins des publics

Situation de l'offre de validation

Malgré le contexte persistant de la crise sanitaire, les Centres de validation ont retrouvé une grande partie de leurs activités et ont également réfléchi sur leur positionnement par rapport à l'offre de validation.

Il en résulte que :

- ❖ **Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles Ouest :**
 - maintien des activités pour le métier d'aide-ménager(ère);
 - ouverture du métier de référent(e) encadrant(e) intersectoriel ;
 - ouverture du métier d'accueillant(e) d'enfants.
- ❖ **Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire**
 - maintien des activités pour le métier d'aide-comptable ;
 - maintien du métier d'employé(e) administratif(ive) en coupole avec Bruxelles-Formation.
- ❖ **Centre de validation des compétences EPS CERIA-Bruxelles**
 - maintien des activités pour le métier d'ouvrier(ère) boulanger(ère) – pâtissier(ère) ;
 - participation aux métiers de barman(maid) en collaboration avec le Centre Horeca Be Pro ;
 - réflexion pour l'agrément du métier de jardinier(ère) d'entretien par l'élaboration d'un projet appelé «jardi mobile» qui résulte de la création d'une unité mobile permettant aux candidats d'être pris en charge afin passer l'épreuve au sein des espaces verts bruxellois.

Taux de réussite

Le taux de réussite est supérieur à 2020.

Information, guidance et accompagnement

Avec, dans certains cas, des moyens technologiques de distanciation sociale, chaque candidat a pu profiter d'une information sur le dispositif, d'une guidance formelle ou informelle afin d'effectuer, avec lui, un travail réflexif sur ses prérequis. En outre, et si besoin, chaque candidat a pu également bénéficier d'un accompagnement spécifique et personnalisé pouvant se traduire, soit par une séance de refresh, soit par la proposition d'un module court préparatoire à l'épreuve de validation. Ces modules ont été dispensés par le Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire pour le métier d'employé(e) administratif(ive) (formation Excel) et par le Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles Ouest pour le métier d'aide-ménager(ère). Ces démarches ont eu pour but de réactiver certaines compétences existantes mais non immédiatement mobilisables par le candidat en vue de l'épreuve.

Dans le cadre du projet SPOC et accompagnement, les Centres ont pu bénéficier, comme en 2020, d'une collaboration étroite avec certaines Missions locales, ce qui a permis à un public ne maîtrisant pas suffisamment le français relatif au métier, de se préparer à la compréhension des consignes de l'épreuve. Par ailleurs, celles-ci ont également organisé des modules de gestion du stress à l'intention des candidats.

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

Taux de présence

Taux de présence confortable qui s'explique par la lente reprise suite à la crise.

Axe stratégique 2 : renforcer le service aux publics de la validation

Promotion du dispositif/projets

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

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

Axe stratégique 4 : Renforcer la gouvernance de la Validation des compétences

Participation aux actions de la Célex

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

1.5. Actions spécifiques menées par le SFPME

1.5.a. Introduction

Le développement de la validation des compétences s'inscrit dans les priorités bruxelloises déclinées dans la Stratégie GO4Brussels 2025 et, plus spécifiquement au sein du Plan Formation 2020.

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

Si les deux dernières années ont eu pour conséquence une diminution des activités au niveau opérationnel, le SFPME marque plus que jamais sa volonté de participer activement aux actions bruxelloises afin d'atteindre les objectifs déclinés dans la Stratégie 2025 et d'être un partenaire solide permettant le développement de la validation par l'intermédiaire de ces différents Centres. Soutenu par la Coordination bruxelloise et la Célex, qui œuvrent pour le développement du dispositif de validation en Région bruxelloise, le SFPME travaille en étroite collaboration avec le CVDC à la mise en œuvre des objectifs généraux et opérationnels déclinés au travers des quatre axes stratégiques de la Nostra 2020-2024 : l'offre, les besoins, l'usage et la gouvernance.

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

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

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

L'année 2021 reste une année de transition. Même si nous avons constaté une certaine reprise de l'activité, de nombreuses séances de validation ont dues être annulées la plupart pour des raisons sanitaires (19 à l'EFP, tous métiers confondus, 11 au SFPME pour le métier de tuteur(rice)).

Les activités et projets annexes à la validation des compétences ont, quant à eux, pu reprendre en douceur.

En 2021, le Centre de validation bruxellois Tuteur en entreprise - SFPME s'est notamment démarqué par son implication au développement du projet « Valent » en réalisant plus de 50% des épreuves en entreprise. Il aspire pour 2022 et les années suivantes, à devenir le Centre Bruxellois de référence pour ce métier en développant notamment la validation au sein des entreprises.

Le Centre « EFP » a analysé les possibilités et opportunités au développement de son offre et proposera pour 2022 deux nouveaux métiers à la validation.

1.5.b. Réalisation en chiffres

Récapitulatif de l'offre de validation

- ❖ 2 Centres de validation agréés
- ❖ 2 Centres de validation actifs
- ❖ 5 métiers actifs
- ❖ 10 unités de compétence actives
- ❖ 79 sessions de validations réalisées
- ❖ 197 inscriptions aux épreuves
- ❖ 158 candidats présents (taux de présence : 86,6%)
- ❖ 94 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 65,6 %)

Réalisation par métier

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Coiffeur(euse)	14	56	44	21	47,7%
Esthéticien(ne)	7	26	22	11	50,0%
Peintre décorateur(rice)	18	75	63	34	54,0%
Tuteur(rice) en entreprise	40	40	29	28	96,6%
Total	79	197	158	94	59,5%

FIGURE 21 : Réalisations par métier, pour l'EFP/SFPME (2021)

1.5.c. Rapport d'activité du Centre de validation EFP

Axe stratégique 1 : Améliorer l'offre pour mieux répondre aux besoins des publics

L'EFP souhaite ouvrir la validation des compétences pour les métiers de « technicien(ne) frigoriste » et « monteur(euse) frigoriste » en septembre 2022 et de mettre en œuvre chaque UC une première fois avant décembre.

Axe stratégique 2 : Renforcer le service aux publics de la validation

Situation en année Covid-19

Les objectifs annoncés pour 2021 étaient de 53 sessions et 194 places. Avec 58 sessions planifiées, ces objectifs auraient dû être largement atteints. Malheureusement, à la suite de la crise du COVID 19, la reprise est plus lente qu'espérée. Seules 39 sessions ont pu être réalisées, débouchant sur 66 Titres de compétence obtenus. Cela représente néanmoins plus du double de ce qui a été réalisé en 2019. Pour 2022, l'EFP reste optimiste et annonce l'objectif de 45 sessions dans ses métiers

actuels et 3 sessions pour le métier de technicien(ne) / monteur(euse) frigoriste, en cours de création.

Adaptations Covid pour 2021-2022

Bien que les activités aient redémarré, celles-ci ont été aménagées au regard de la crise qui continue à sévir (ex. : pas de mise en œuvre du soin visage en esthétique).

Organisation de séances collectives d'information

L'EFP a organisé 11 séances d'information dans 2 métiers différents (coiffeur(euse) et peinture décorateur(rice)) auprès de 4 organismes (les Missions locales d'Etterbeek, Molenbeek, Saint Josse et Forest). Cela a permis d'informer 56 candidats potentiels.

Axe stratégique 3 : Développer la valeur d'usage des Titres de compétence

Un travail avec les Missions locales d'Etterbeek et de Molenbeek a été mené, pour que des candidats intéressés par la validation des compétences puissent passer les épreuves après avoir suivi des cours de français et ainsi augmenter leur chance de réinsertion. Les validations sont respectivement en bien-être (coiffure et esthétique) et en peinture.

Axe stratégique 4 : Renforcer la gouvernance de la Validation des compétences

Remplacement du chargé de mission

Depuis le courant de l'année 2020, le SFPME ne bénéficie plus du soutien d'un chargé de mission. Cela entraîne des soucis de communication. Pour pallier ce manque, les intervenants de la validation des compétences au SFPME et à l'EFP s'organisent afin de participer aux différentes réunions et GT et avoir ainsi accès à toutes les informations utiles au bon déroulement des différents projets, tels que : Coordination bruxelloise (opérationnelle et stratégique), GT Amont-guidance, SPOC et accompagnement, les midis de la Febisp, etc..

1.5.d. Rapport du Centre bruxellois Tuteur en entreprise - SFPME

Projet global tuteur(rice) en entreprise

Depuis 2015, le SFPME s'est investi dans la formation des tuteur(rice)s en entreprise. L'objectif du projet global est de rencontrer un grand nombre d'entreprises afin de dispenser in situ une formation. Si cette formation individualisée est avant tout une première approche des tuteur(rice)s à leurs rôles et missions, l'objectif est également de proposer pour les tuteur(rice)s plus expérimentés une validation de leurs compétences. Le SFPME porte donc un projet global destiné à professionnaliser le métier de tuteur(rice) pour :

- ❖ Accroître le niveau de compétence des travailleurs et donc leur niveau d'employabilité

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

La validation proposée par le Centre de validation est la finalisation du processus de formation et de professionnalisation du métier. Si elle permet la reconnaissance officielle des compétences, elle permet avant tout aux entreprises accueillantes de faire des choix réfléchis et pertinents lors du choix du tuteur(rice).

- ❖ Pédagogiquement, la formation est construite sur base du référentiel métier élaboré dans le cadre de la validation de ce métier : Accueillir/Accompagner/Former et organiser la progression/Évaluer. Ce volet permet une préparation au passage de la validation.
- ❖ La formation comporte aussi un volet plus relationnel qui permet de travailler et d'améliorer la relation entre le tuteur(rice) et le tuteuré dans un objectif « gagnant-gagnant ».

Promotion de la validation – lien avec la formation

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

La validation est envisagée et proposée comme l'étape finale à la professionnalisation des tuteur(rice)s. 99% des candidats ont reçu la formation initiale, ce qui permet une préparation efficiente à la validation et un taux de réussite quasi à 100%. Les liens entre formation et validation permettent une autopromotion et d'avoir une « niche » de candidats potentiels.

Si au terme de la formation, le tuteur(rice) est intéressé par la validation :

- ❖ La guidance est faite en entreprise à la suite de la formation via un outil de positionnement plus complet que celui proposé par le CVDC.
- ❖ Une date est directement proposée dans le mois qui suit la formation, ce qui évite de devoir relancer les candidats.
- ❖ Les candidats sont contactés personnellement une semaine avant l'épreuve. Les modalités et consignes leur sont envoyées par mail à ce moment-là.

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

Axe stratégique 1 : Améliorer l'offre pour mieux répondre aux besoins des publics

Depuis fin 2019, le Centre de validation a marqué son intérêt pour la validation directement au sein des entreprises.

Les deux années « Covid » ont perturbé les objectifs du nombre de sessions projetées. Cependant, le pourcentage du nombre d'épreuves en entreprise a augmenté au-delà des objectifs fixés.

Pour 2021, le volume d'activités planifié pour 2021 était de 180 tuteur(rice)s formé(e)s et 43 validations dont 25% de l'ensemble des validations en entreprise.

Sur 29 validations finalisées (40 planifiées) – 22 ont été réalisées en entreprise.

L'objectif « Valent » a été dépassé et permet de constater que la formule proposée aux entreprises et aux candidats répond à un réel besoin.

Les projections pour l'année 2022 et l'allègement des contraintes sanitaires permettent d'envisager une croissance du nombre de sessions organisées – **objectif : 45 validations dont 50% en entreprise.**

Axe stratégique 2 : Renforcer le service aux publics de la validation

Dans le processus de formation des Classes moyennes, 80 % de la formation des jeunes se donne en entreprise. Ceux-ci sont accompagnés par des tuteur(rice)s tout au long de leur parcours formatif, la professionnalisation des tuteur(rice)s est donc un enjeu majeur pour notre dispositif.

Au regard des chiffres repris ci-dessous, le projet « Valent » s'articule parfaitement avec le projet de former les tuteur(rice)s au sein même de leur environnement, de proposer à la suite de la formation une possibilité de valider leurs compétences au sein même de leur entreprise (ou d'une entreprise externe de même activité) et répond à un besoin croissant de formation du personnel en adéquation avec leurs fonctions.

Si le premier trimestre de 2022 a encore subi les conséquences du climat sanitaire, une reprise significative a été clairement constatée à partir de mars 2022 avec une explosion des demandes des entreprises d'organiser les épreuves en leur sein.

Au 30/04/ 2022 : 17 validations ont été réalisées dont 14 au sein de 3 entreprises.

Axe stratégique 3 : Développer la valeur d'usage des Titres de compétence

Toujours en rapport avec la formation en alternance, à ce jour, pour être désigné tuteur(rice), il y a lieu d'attester d'une expérience « technique » de 5 ans dans le métier, aucun titre n'est requis.

A terme, le SFPME est désireux que le Titre de compétence permette de garantir des compétences « pédagogiques » et ainsi :

- ❖ réduire la zone d'incertitude lors du choix du tuteur(rice) ;
- ❖ conscientiser le tuteur(rice) au regard de ses missions;
- ❖ valoriser l'image de professionnalisme dans les fonctions de tuteur(rice).

Axe stratégique 4 : Renforcer la gouvernance de la Validation des compétences

2021 a été une année de transition du lancement du projet « Valent ». La réussite de celui-ci est le résultat d'une collaboration étroite entre les formatrices, évaluatrices et observatrices actives au sein du Centre SFPME et les gestionnaires du projet au sein du CVDC.

Les interactions du CVDC et du Centre de validation ont permis une mutualisation efficace des ressources au bénéfice des usagers.

Pour 2022, le SFPME espère renforcer la collaboration et la participation aux différents projets et réflexions à travers notamment la désignation d'un(e) chargé(e) de mission.

2. RÉGION WALLONNE

2.1. Activités conjointes menées en région Wallonne

2.1.a. Réalisations en chiffres

Quelques Indicateurs 2021

	Total	Epreuve	RAF
Centres de validation agréés et actifs	32	32	/
Métiers mis en œuvre	48	46	16
UC mises en œuvre	109	101	42
Titres de compétences délivrés	2.743	1.591	1.152
Personnes certifiées	1.640	967	674

	Dispositif	Région Wallonne
Taux de présence	87.8%	87.9%
Taux de réussite	78%	82.2%

Titres délivrés par institution publique et par processus

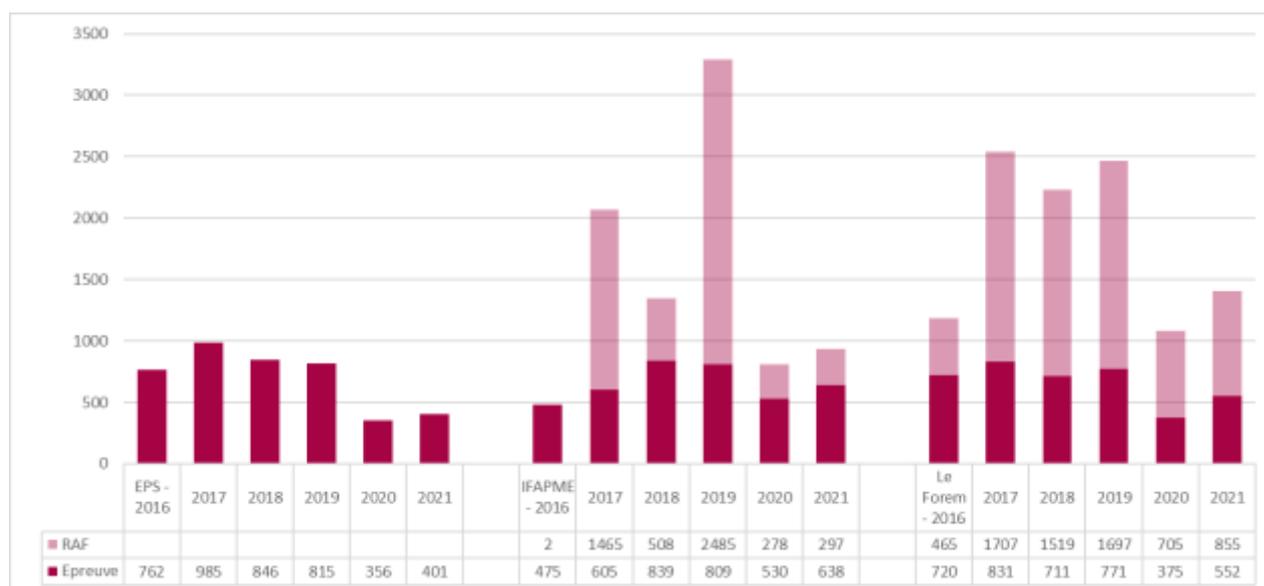


FIGURE 22 : Titres de compétence délivrés par institution publique et par processus, en Région Wallonne (2016-2021)

Les épreuves de validation des compétences

Evolution du nombre d'épreuves réalisées et de Titres délivrés

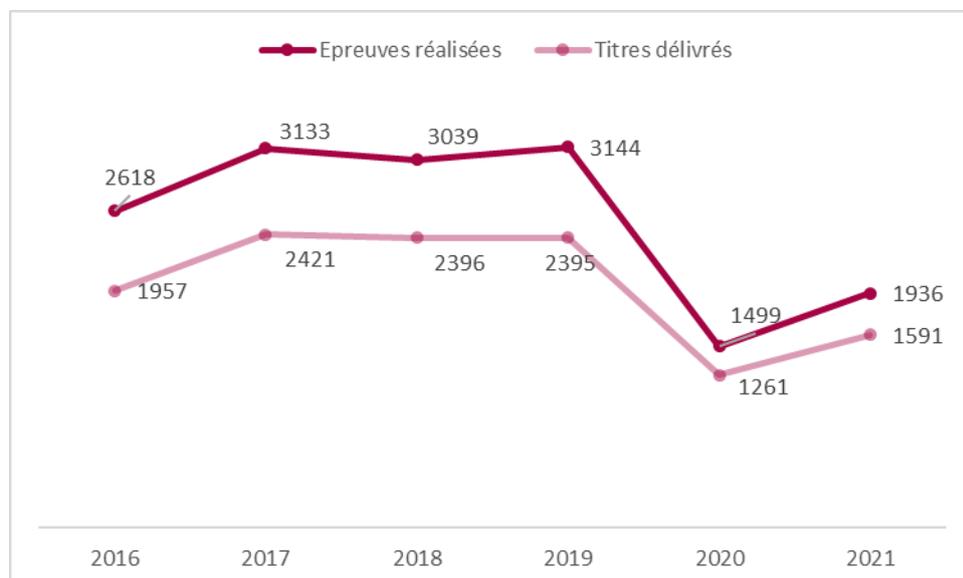


FIGURE 23 : Epreuves réalisées et Titres délivrés, en Région Wallonne (2016-2021)

Evolution des épreuves par Institution publique et par métier

Institution publique / Métiers	2017	2018	2019	2020	2021	Total général
Enseignement de Promotion Sociale	1.204	972	1.030	422	464	4.092
Aide-comptable	4					4
Aide-ménager(ère)	441	453	464	177	179	1.714
Conducteur(rice) de chariot élévateur	296	109	105	80	104	694
Esthéticien(ne)	3	35				38
Employé(e) administratif(ive)	64	72	104	53	28	321
Fossoyeur(euse)	24	18	33	14	14	103
Installateur(rice) électricien(ne) industriel				2	2	4
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	43	53	99	30	70	295
Jardinier(ère)	89	128	106	29	44	396
Mécanicien(ne) automatique	28			3		31
Mécanicien(ne) d'entretien industriel	28	19	34	19	5	105
Monteur(euse) en chauffage et sanitaire	28	25	7			60
Opérateur(rice) de prod. sur ligne industrielle	2			1		3
Référent(e) encadrant(e) intersectoriel					10	10
Serveur(euse) restaurant			2			2
Technicien(ne) en système d'usinage	37	41	44			122
Technicien(ne) PC & réseaux	10	7	8	7	8	40
Tôlier(ère) industriel	4					4
Tuteur(rice) en entreprise	103	12	24	5		144

FOREM	1147	941	1083	454	663	4288
<i>Réalisations – Centres Forem</i>	<i>855</i>	<i>636</i>	<i>706</i>	<i>273</i>	<i>468</i>	<i>2938</i>
Agent(e) d'accueil	32	31	30	14	18	125
Aide-comptable	3					3
Aide-ménager(ère)	59	36	48	21	30	194
Carreleur(euse)	35	17	47	38	77	214
Coffreur(euse)	2	5	6		2	15
Conducteur(rice) de chariot élévateur	142	26	13	7	7	195
Conducteur(rice) d'engins de terrassement	5	5	12	4	13	39
Conducteur(rice) de ligne de prod. en ind. ali.				26		26
Couvreur(euse)	22	32	15	1	12	82
Employé(e) administratif(ive)	141	111	139	46	33	470
Grimpeur(euse)-élagueur(euse)			13		10	23
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	16	9	16		27	68
Jardinier(ère) d'entretien	9	12	2		4	27
Maçon(ne)	59	46	55	8	36	204
Magasinier(ère)	1	3		3		7
Mécanicien(ne) réparateur(rice) des VP et VUL	18	18	20		26	82
Monteur(euse) en chauffage et sanitaire	14	9	5		11	39
Monteur(euse) frigoriste	27	10	16	16	12	81
Opérateur(rice) call center	4	4	11	1	1	21
Opérateur(rice) de prod. en ind. ali.	4		13			17
Opérateur(rice) de prod. sur ligne industrielle	4	13	5	2	2	26
Paveur(euse)	49	18	12	11	15	105
Peintre décorateur(rice)	73	86	74	25	48	306
Peintre industriel	46	53	57	16	27	199
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	6	11	23	10	22	72
Poseur(euse) de fermetures menuisées	28	20	33	12	19	112
Technicien(ne) frigoriste	6	6	6	8	6	32
Technicien(ne) PC & réseaux	35	32	25	6		98
Tuteur(rice) en entreprise	15	23	8		5	51
Valoriste généraliste					5	5
Vendeur(euse) automobile			2	1		3
<i>Réalisations – Partenariats FOREM</i>	<i>292</i>	<i>305</i>	<i>377</i>	<i>181</i>	<i>195</i>	<i>1350</i>
Auxiliaire technique de spectacle	23	22	19	6	8	78
Barman(maid)		1	11	8		20
Coiffeur(euse)	23	22	26	19	11	101
Coiffeur(euse) autonome	24	18	26	11	8	87
Coiffeur(euse) manager(euse)	2					2
Cuisinier(ère) travaillant seul(e)				11	37	48
Esthéticien(ne)	26	31	77	16	41	191
Installateur(rice) électricien(ne) industriel					4	4
Monteur(euse) frigoriste				4		4
Mécanicien(ne) automaticien		2	17	16		35
Mécanicien(ne) d'entretien industriel	10					10
Premier(ère) chef(fe) de rang			3			3
Réceptionniste en hôtellerie					2	2

Serveur(euse) restaurant		6	4	14	2	26
Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement	23	38	25	18	8	112
Technicien(ne) en système d'usinage	23	29	18	8		78
Tôlier(ère) industriel	3	21	33	21	33	111
Technicien(ne) PC & réseaux	132	89	105	24	41	391
Tuteur(rice) en entreprise	8	11	7	5		31
Tuyauteur(euse) industriel	5	15	6			26
IFAPME	782	1126	1031	623	809	4371
Accueillant(e) d'enfants					2	2
Aide-comptable	47	83	53	21	20	224
Aide-cuisinier(ère) en collectivité				27	53	80
Coiffeur(euse)			1			1
Couvreur(euse)		20	25	3	32	80
Découpeur(euse)-désosseur(euse)	59	50	102	52	45	308
Employé(e) administratif(ive)	249	525	453	200	320	1747
Employé(e) administratif(ive) des services comm.						0
Esthéticien(ne)				10		10
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	34	30	67	20	58	209
Jardinier(ère)	6	3				9
Maçon(ne)		10				10
Mécanicien(ne) d'entretien des VP et VUL	10	2	3		4	19
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	117	119	102	127	41	506
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	104	129	81	73	75	462
Poseur(euse) de fermetures menuisées	11	5	3			19
Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie	70	138	138	90	152	588
Technicien(ne) PC & réseaux	26					26
Tuteur(rice) en entreprise	49	12	3		7	71
Total général	3133	3039	3144	1499	1936	12751

FIGURE 24 : Evolution du nombre d'épreuves par institution publique et par métier, en Région Wallonne (2017-2021)

La Reconnaissance des Acquis de formation

Institution publique	2017	2018	2019	2020	2021	Total général
FOREM	1707	1519	1533	705	855	6319
IFAPME	1465	508	2485	278	297	5033
Total général	3172	2027	4018	983	1152	11352

FIGURE 25: Evolution de la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF), en Région Wallonne (2016-2021)

2.1.b. Rapport d'activité

Axe stratégique 2 : Renforcer le service aux publics de la validation

Collaboration entre l'Enseignement de Promotion sociale et le Forem

Dans le cadre de la reconduction du projet MireWapi/CVDC, le Centre de validation des compétences de l'EPS de Mouscron – Comines - Picardie a collaboré avec la Mission régionale de Wallonie Picarde pour la prise en charge et l'accompagnement de 10 chercheurs d'emploi dans le secteur de la logistique dans le but de soutenir leur parcours de formation, de stages en entreprise et de certification de leurs compétences acquises par le biais des épreuves de validation des compétences pour le métier de conducteur(trice) de chariot élévateur. Il en a résulté 100 % de réussites à l'épreuve de validation et 90 % de mise à l'emploi. Comme chaque année le Forem de Mouscron-Comines s'est associé à la démarche.

Collaboration entre Le Forem et l'IFAPME

Le Centre IFAPME de Charleroi et le Centre de compétence Forem-ConstruForm Châtelineau ont collaboré sur le projet de validation des compétences du métier de tuteur(ric) en entreprise qui a été déployé au sein de l'entreprise Gerresheimer.

Extension des publics cibles – Validation des compétences en milieu carcéral

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

Cependant, le maintien des mesures sanitaires prises par les Centres et les Etablissements pénitentiaires ainsi que les périodes de confinement qui se sont succédées dans certains de ces Etablissements, n'ont pas permis de rencontrer aisément le public cible ni de développer le projet de manière aussi conséquente que souhaité. Par ailleurs, une des chargées de mission a été en congé de maternité au 2^e semestre.

Dans ce contexte, les actions principales de 2021 ont été les suivantes :

- ❖ Poursuite du projet au sein de la prison de **Marche-en-Famenne** et relance de la communication auprès du public cible
- ❖ Consolidation et poursuite du projet au sein de la prison d'**Ittre** et organisation de nouvelles séances d'information à destination du personnel de la prison
- ❖ Relance des discussions avec la prison de **Leuze-en-Hainaut** pour l'implémentation du projet
- ❖ Présentation du projet à la prison de **Jamioulx** et implémentation
- ❖ Sollicitations des prisons d'**Andenne** et de **Nivelles**

- ❖ Rencontres avec les bénéficiaires potentiels et suivi des dossiers dans trois établissements pénitentiaires (Marche-en-Famenne, Ittre et Jamioulx (nouveau))
- ❖ Travail autour de la communication auprès des Centres, en collaboration avec la Célex :
- ❖ Présentation du projet lors d'une séance d'information à destination des Centres le 20 octobre 2021
- ❖ Création d'un poster définissant les rôles de chacun
- ❖ Rédaction d'un article pour la newsletter CVDC
- ❖ Visibilité sur le site internet CVDC
- ❖ Participation et présentation du projet aux différentes instances du CVDC (chargés de mission, Comité directeur, Commission consultative et d'agrément, Commission d'accompagnement)
- ❖ Articulation et partage d'expérience avec le chargé de mission bruxellois

Axe stratégique 4 : Renforcer la gouvernance de la Validation des compétences

Durant toute l'année 2021, les différents chargé(e)s de mission validation des compétences, représentants des différentes institutions publiques, ont assistés aux activités suivantes :

- ❖ Réunions des chargés de mission (+/- tous les mois), incluant l'analyse de l'offre amenant à des accords sur les extensions métiers/sites ;
- ❖ Groupes de travail sur différentes thématiques :
 - accompagnement en amont de l'épreuve (modélisation)
 - promotion de la validation des compétences (plan d'action communication)
 - nouvelle programmation FSE
 - Plan de Relance wallon
 - développements et tests de la plate-forme GoVal'id et processus Qualité liés
 - Soutien à la formation GoVal'id des responsables de Centre et secrétaires
- ❖ Le 20/10, matinée des Centres de validation sur le thème : la validation en entreprise et en milieu carcéral
- ❖ Concertation des chargé(e)s de mission pour la mise en œuvre du nouvel Accord de coopération
- ❖ Désignation d'un représentant des chargé(e)s de mission pour assister aux réunions du Comité directeur

2.2. Actions spécifiques menées par l'Enseignement de Promotion sociale

Introduction

L'année 2020 ayant été particulièrement perturbée par la crise Covid, l'année 2021 a été caractérisée par une lente reprise des activités tout en mettant en place des adaptations sanitaires indispensables.

De nombreuses initiatives ont été prises pour veiller à maintenir le service aux bénéficiaires avec parfois le recours à des moyens technologiques adaptés à la situation.

Le rapport ci-dessous détaille les actions qui ont été mises en œuvre dans les Centres de validation en étroite collaboration avec la Célex.

Cadre institutionnel

Objectifs de l'institution publique

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

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

Moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs

Par le biais de l'organe de gestion de la validation au sein de l'EPS qu'est le Comité de pilotage de la validation des compétences, le Cabinet de la ministre de tutelle et le Conseil général de l'Enseignement de Promotion sociale soutiennent le dispositif de validation des compétences en vue d'atteindre ses objectifs de plusieurs manières :

- ❖ **Pour le dispositif de reconnaissance officielle des compétences** : en participant au financement de la Cellule exécutive du Consortium de validation tant au niveau des ressources humaines que des coûts liés à son fonctionnement;
- ❖ **Pour augmenter l'octroi des Titres de compétence en Région Wallonne** : en procurant aux Centres de validation les moyens humains et matériels nécessaires pour fonctionner, tant au niveau de l'organisation des sessions de validation que de la participation au développement de l'offre; en maintenant son investissement dans la gouvernance du dispositif par le financement de la fonction d'un chargé de mission ;
- ❖ **Pour la valorisation des acquis par les Titres de compétence** : en invitant les Conseils des études de ses écoles, tous réseaux confondus, à valoriser les Titres de compétence détenus par les

personnes désireuses de reprendre une formation, leur permettant ainsi de bénéficier de dispenses.

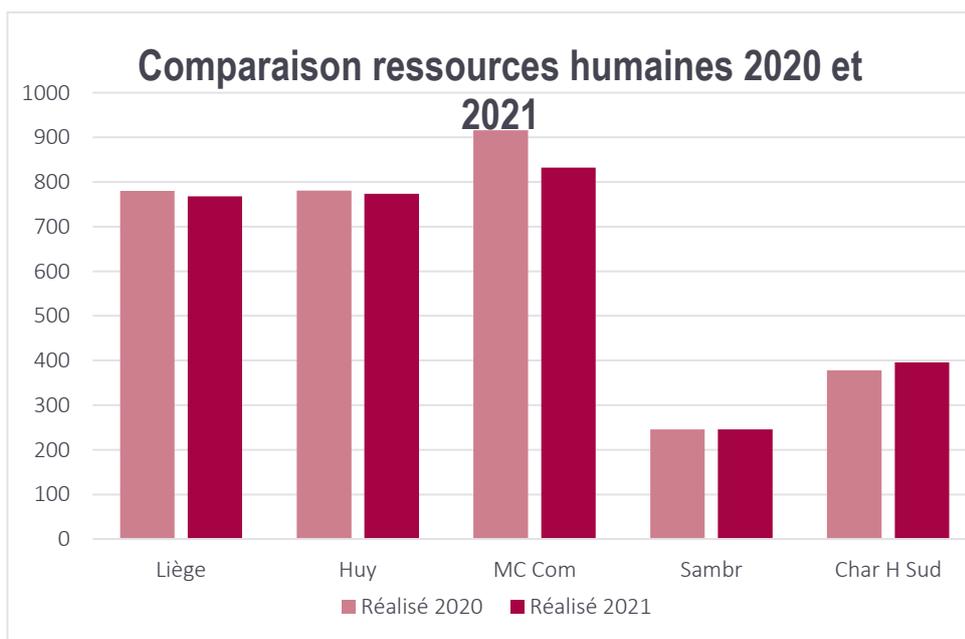
Etat initial 2020 et situation 2021

L'enveloppe annuelle de l'Enseignement de Promotion sociale de 566.000 € couvrant, pour l'ensemble des régions, l'implication de l'EPS au dispositif de validation, a été reconduite. Elle comprend la participation au financement du Consortium de validation et les coûts liés au fonctionnement des Centres de validation avec la répartition suivante :

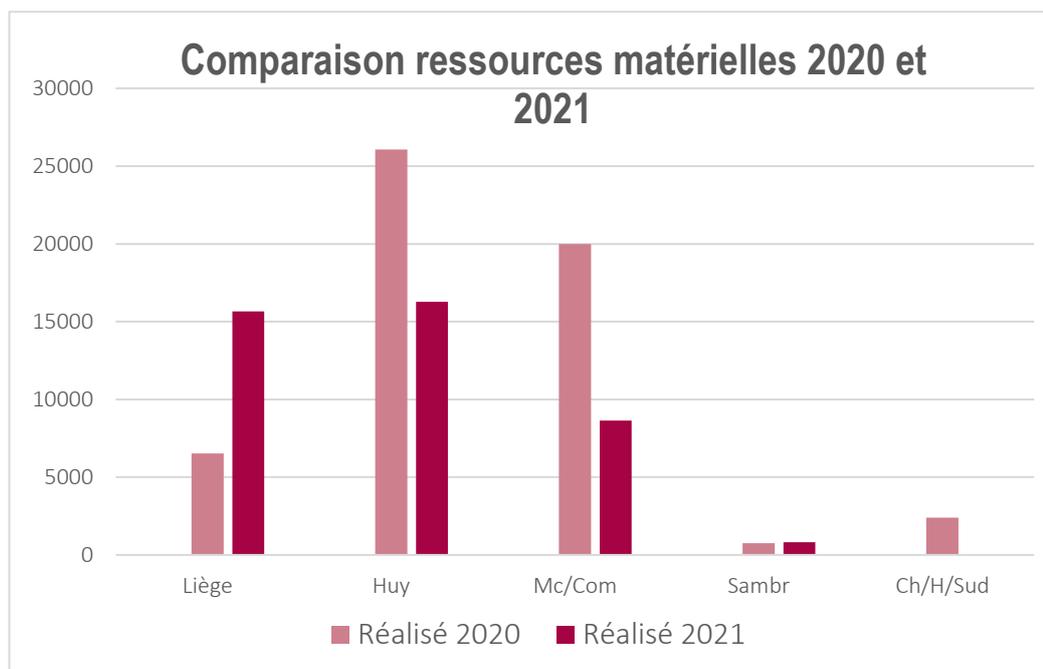
Répartition du budget	2020	2021
Fonctionnement de la Célex	34 %	35%
Fonctionnement des Centres	66 %	65%

Le montant réservé aux Centres de validation de la Région wallonne s'élevait en 2021 à 297.439 euros.

L'apport FSE, destiné aux Centres de validation concernant le projet ValWall, s'élevait à 22.256 €.



En 2021, les Centres de validation ont reçu des moyens humains quasi identiques par l'institution publique à ceux de 2020.



En 2020, du fait de la crise sanitaire, les Centres de validation n'ont pas consommé l'ensemble des moyens matériels prévus et ont fait le choix, en 2021, d'une diminution de 30 % de leurs ressources matérielles au profit du maintien des ressources humaines, ceci tout en maintenant leur contribution aux frais de fonctionnement de la Célex dans le cadre d'une enveloppe globale budgétaire fermée.

Le Centre de validation des compétences de l'EPS de Charleroi-Hainaut Sud a souhaité transformer ses moyens déclinés aux ressources matérielles en ressources humaines.

2.2.a. Réalisation en chiffres

Récapitulatif de l'offre de validation

- ❖ 5 Centres de validation agréés
- ❖ 5 Centres de validation actifs
- ❖ 10 métiers actifs
- ❖ 17 Unités de compétences actives
- ❖ 284 sessions de validations réalisées
- ❖ 561 inscriptions aux épreuves
- ❖ 464 candidats présents (taux de présence : 82,7%)
- ❖ 401 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 86,4 %)

Le taux de réussite moyen devant être atteint grâce aux moyens FSE est de 70%, la réalité est supérieure et avoisine les 86%.

Une reprise de l'activité par rapport à 2020 a été observée, elle correspond à 10% de plus en termes de Titres de compétence délivrés.

Réalisation en chiffres

Métiers	Sessions réalisées	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents à l'épreuve	Nombre de Titres délivrés	Taux de réussite
Aide-ménager(ère)	102	228	179	1145	81%
Conducteur(rice) de chariot élévateur	104	104	104	94	90,4%
Employé(e) administratif(ive)	11	42	28	23	82,1%
Fossoyeur(euse)	8	23	14	13	92,9%
Installateur(rice) électricien(ne) industriel	2	2	2	1	50,0%
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	32	74	70	64	91,4%
Jardinier(ère)	9	61	44	39	88,6%
Mécanicien(ne) d'entretien industriel	2	5	5	5	100,0%
Réferent(e) encadrant(e) intersectoriel	10	11	10	10	100,0%
Technicien(ne) PC & réseaux	4	11	8	7	87,5%
Total	284	561	464	401	86,4%

FIGURE 26 : Réalisation par métier, pour l'Enseignement de Promotion sociale, en Région Wallonne (2021)

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

Le métier de conducteur(rice) de chariot élévateur n'a pas subi la crise sanitaire compte tenu du fait qu'il est organisé dans des infrastructures vastes avec un seul candidat par session.

Certains métiers de l'industrie n'ont pas fait recette en 2021 comme tôlier(ère) industriel ou technicien(ne) en système d'usinage, mais il est trop tôt pour en tirer des conclusions. Ces métiers sont organisés dans des régions où le tissu industriel périclité.

2.2.b. Rapport d'activité

Axe stratégique 1 : Améliorer l'offre pour mieux répondre aux besoins des publics

Situation de l'offre de validation

Avec la lente reprise de l'activité, les Centres de validation ont réfléchi sur leur positionnement par rapport à l'offre de validation.

Il en a résulté que :

- ❖ le Centre de validation des compétences de l'EPS de Liège a poursuivi son étude en vue d'offrir le métier de technicien(ne) en installations électriques (finalisation prévue en 2022) ;

- ❖ outre son offre déjà bien achalandée, le **Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme** a finalisé le développement du métier de référent(te) encadrant(te) intersectoriel afin de répondre aux souhaits des pouvoirs locaux. Par ailleurs, celui-ci a également développé d'autres partenariats. Il envisage également l'ouverture du métier d'agent(e) d'accueil et participe à la Coref de conseiller(ère) en insertion professionnelle en vue de se positionner par rapport à ce métier.
- ❖ le **Centre de validation des compétences de l'EPS de Charleroi-Hainaut Sud** a finalisé le développement de son offre par la création du métier de référent(te) encadrant(te) intersectoriel afin de répondre également aux souhaits des pouvoirs locaux et d'un développement géographique de ce métier.
- ❖ le **Centre de validation des compétences de l'EPS Mouscron - Comines – Picardie** a mené une réflexion sur son développement et s'est mis en projet pour l'ouverture d'autres métiers si les moyens financiers le permettent.

Actions d'amélioration/d'adaptation

Taux de réussite

Le taux élevé de réussite de la plupart des métiers résulte de l'usage spécifique de l'outil d'auto positionnement à l'intention du candidat dès son entrée dans le processus.

Guidance et accompagnement

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

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

Taux de présence

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

Axe stratégique 2 : Renforcer le service aux publics de la validation

Promotion du dispositif/ projets

Diverses initiatives ont été prises par les Centres de validation de l'EPS. Des activités ponctuelles d'information ont été dispensées par les Centres de l'EPS et ce, par visioconférence.

Axe stratégique 4 : Renforcer la gouvernance de la Validation des compétences

Promotion du dispositif/projets

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

2.3. Actions spécifiques menées par l'IFAPME

L'IFAPME et ses différents acteurs sont impliqués à plusieurs niveaux dans le développement du processus de la validation des compétences, de la conception des référentiels à l'accompagnement de la personne, avec une attention particulière pour l'apport bénéficiaire.

2.3.a. Réalisation en chiffres

Récapitulatif de l'offre de validation et réalisation 2021

- ❖ 7 Centres de validation agréés
- ❖ 6 Centres de validation actifs
- ❖ 12 métiers actifs
- ❖ 28 Unités de compétences actives
- ❖ 214 sessions de validations réalisées
- ❖ 898 inscriptions aux épreuves (=nombre d'inscriptions à une session)
- ❖ 809 candidats présents (taux de présence : 90%)
- ❖ 638 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 78.9%)
- ❖ 297 Titres délivrés par RAF
- ❖ 384 personnes distinctes certifiées

Réalisations par métier

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Accueillant(e) d'enfants	2	2	2	1	50,0%
Aide-comptable	7	22	20	10	50,0%
Aide-cuisinier(ère) en collectivité	22	54	53	49	92,5%
Couvreur(euse)	10	54	32	17	53,1%
Découpeur(euse)-déosseur(euse)	10	49	45	45	100,0%
Employé(e) administratif(ive)	56	356	320	209	65,3%
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	18	58	58	46	79,3%
Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	2	5	4	4	100,0%
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	10	42	41	39	95,1%
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	32	81	75	64	85,3%
Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie	38	168	152	147	96,7%
Tuteur(rice) en entreprise	7	7	7	7	100,0%
Total	214	898	809	638	78,9%

FIGURE 27: Réalisations par métier, pour l'IFAPME (2021)

2.3.b. Rapport d'activité

2021 – Une année d'incertitude, d'aléas et de reprise

Après la **crise sanitaire** que nous avons connue en 2020 en raison de la COVID-19, les Centres de validation des compétences ont dû faire face, en **2021**, à la **gestion** de ses nombreux **impacts** en termes d'activités et de réalisations.

En effet, les équipes ont notamment dû tenir compte des facteurs suivants dans le cadre de la programmation des sessions d'épreuves :

- ❖ Incertitudes quant à la fluctuation fréquente des mesures sanitaires en vigueur, ce qui a conduit les Centres à une certaine prudence particulièrement pour le nombre maximum de candidats autorisés dans les locaux ou l'organisation d'événements ;
- ❖ Un décalage a naturellement été constaté dans les dates d'entrée et de sortie de formation qui ont été organisées par des partenaires avec lesquels les Centres entretiennent des collaborations. L'organisation de l'accueil de ce public a donc dû être revu en conséquence (séances d'information ; sessions) ;
- ❖ De même, les éventuels retards qui ont été pris dans le cadre de la formation professionnelle ont eu une incidence sur la disponibilité des locaux ainsi que des ressources humaines (les membres du jury) affectées à l'épreuve ;
- ❖ Il a été constaté une demande plus conséquente que les années antérieures pour les métiers concernés par l'accès à la profession via les Titres de compétences (hausse de l'entrepreneuriat).

Outre la crise sanitaire, la Wallonie a fait face à d'importantes **Inondations** touchant les Provinces de Liège et de Namur lors de l'été 2021. Le Centre IFAPME de Liège-Huy-Verviers et plus particulièrement son site implanté à la Rue du Limbourg à Verviers a été sévèrement touché. La remise à neuf des locaux a engendré une suspension des activités de validation sur le site pour les deux métiers de la construction (plafonneur(euse)-cimentier(ère) et poseur(euse) de fermetures menuisées) qui y sont proposés durant une période allant de mi-juillet à fin novembre.

Malgré ces incertitudes et ces aléas, le dispositif a connu une **reprise progressive** durant l'année 2021 en termes de gestion d'activités et de réalisations pour les Centres de validation. Nous devons toutefois constater que ces dernières sont en deçà des chiffres de 2019, dernière année hors COVID-19.

Axe stratégique 1 : Améliorer l'offre pour mieux répondre aux besoins des publics

Nous comptons **7 Centres** de validation des compétences **agrés** dont l'activité est répartie sur **11 sites de validation** distincts, dont un site extérieur sur base d'une convention de mise à disposition établie avec le CESEP de Nivelles. Les activités de validation du Centre IFAPME de

Charleroi, dans un souci de cohérence infrastructurelle, se sont étendues aux sites de Gosselies (Construction – Couvreur(euse)) et d'E6K (Numérique – Technicien(ne) PC & Réseaux).

Parmi ces **Centres**, 6 d'entre eux ont pu être **actifs** durant le courant de l'année 2021 ; seul le Centre IFAPME Luxembourg n'a pas été en mesure d'organiser d'épreuves en raison de problème(s) de Ressources Humaines (membres du jury) et d'infrastructure. Tandis que **9** des 11 **sites** ont été **actifs** en proposant des activités de validation.

En 2021, il n'y a pas eu de nouvel agrément introduit mais bien une demande d'**extension** à un nouveau métier ainsi qu'un **renon d'agrément**. Les deux procédures ont été initiées par le Centre IFAPME de Charleroi. La première concernait le métier d'accueillant(e) d'enfants après que l'IFAPME ait été interpellé, en tant que partenaire, par le Conseil Régional de la Formation (CRF) pour la mise en œuvre du métier en Province du Hainaut. La seconde procédure a été instruite pour le métier d'employé(e) administratif(ive) des services commerciaux après plusieurs années d'inactivité faute de demande. Par ailleurs, les Centres se sont concentrés sur l'**offre existante** ainsi que sur la **reprise des activités** de validation. Dans cette optique, le Centre IFAPME de Namur-Brabant wallon a mené à bien et avec succès les démarches de **renouvellement d'agrément** moyennant un léger allongement du délai imparti des trois mois après introduction du dossier de demande au Comité directeur.

Sur les 20 métiers, regroupant 54 unités de compétences, que compte l'offre de validation des Centres dépendants de l'IFAPME, **12 métiers** ont été **actifs** (60%) pour un total de **28 unités de compétence** (52% de mise en œuvre). Les raisons pouvant expliquer ces taux sont les suivantes :

- ❖ absence de candidats ;
- ❖ problème(s) de ressources humaines et/ou d'équipement et/ou d'infrastructure et/ou d'agrément AFSCA ;
- ❖ UC n'étant pas en lien avec le marché de l'emploi.

Notons que :

- ❖ Le Centre IFAPME de Namur-Brabant wallon a enfin été en mesure d'organiser ses premières sessions d'épreuves pour le métier de couvreur(euse) depuis son agrément fin du second semestre 2019, et ce en raison d'un mauvais concours de circonstances (faute de candidats et COVID-19) ;
- ❖ Le métier d'accueillant(e) d'enfants a pu être mis en œuvre de manière effective au sein du Centre IFAPME de Charleroi dès le mois d'octobre 2021 ;
- ❖ Les activités de validation du Centre IFAPME de Liège-Huy-Verviers sur son site de Liège ont été fortement perturbées durant l'année 2021 en raison de plusieurs changements (départs et arrivées) au sein du personnel du Centre, ce qui a conduit à une diminution du volume d'activité au regard des autres années ;

- ❖ Le Centre IFAPME de Charleroi a pris part, pour le métier de tuteur/tutrice en entreprise, au projet de validation au sein de l'entreprise Gerresheimer.

En 2021, 52.3% des épreuves ont porté sur **11 métiers/fonctions critiques et en pénurie**, à savoir 55% de l'offre de validation.

Centres agréés	Sites	Métier(s)
Centre IFAPME Charleroi	Gilly	<u>Tuteur(rice) en entreprise</u> ; mécanicien(ne) des voitures particulières et véhicules utilitaires légers; <u>employé(e) administratif(ive)</u> ; serveur(euse) en restaurant;
	E6K	Technicien(ne) PC & Réseaux ;
	Gosselies	Couvreur(euse) ;
	Site extérieur de Nivelles	<u>Employé(e) administratif(ive)</u>
Centre IFAPME Dinant	Dinant	Aide-comptable ; <u>installateur(rice) électricien(ne) résidentiel</u>
Centre IFAPME Luxembourg	Libramont	Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère); coiffeur(euse); <u>couvreur(euse)</u> ; maçon(ne)
Centre IFAPME Liège-Huy-Verviers	Liège	<u>Employé(e) administratif(ive)</u> ; <u>aide-comptable</u> ; esthéticien(ne)
	Verviers	<u>Plafonneur(euse)-cimentier(ère)</u> ; poseur(euse) de fermetures menuisées
Centre IFAPME Namur-Brabant wallon	Les Isnes/Gembloux	<u>Couvreur(euse)</u>
Centre de Compétence Epicuris	Villers-le-Bouillet	Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère); <u>découpeur(euse)-désosseur(euse)</u> ; serveur(euse) en restaurant ; barman(maid) ; premier(ère) chef(fe) de rang ; <u>aide cuisinier(ère) en collectivité</u>
Centre de Compétence AutoFORM	Liège	<u>Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers</u>

TABLEAU 3 : IFPAME – 2021 – offre de validation : Centres (**actifs**) – sites – métiers (**actifs**)

Métiers en pénurie ou fonctions critiques	Nombre d'épreuves	Centre(s) concerné(s)
Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie	152	Centre Epicuris
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	75	Centre IFAPME Liège-Huy-Verviers
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	58	Centre IFAPME Dinant
Découpeur(euse)-désosseur(euse)	45	Centre Epicuris
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	41	Centre Epicuris – Centre IFAPME Luxembourg
Couvreur(euse)	32	Centre IFAPME Luxembourg – Centre IFAPME Charleroi – Centre IFAPME Namur-Brabant wallon
Aide-comptable	20	Centre IFAPME Liège-Huy-Verviers – Centre IFAPME Dinant
Poseur(euse) de fermetures menuisées	/	Centre IFAPME Liège-Huy-Verviers
Coiffeur(euse)	/	Centre IFAPME Luxembourg
Maçon(ne)	/	Centre IFAPME Luxembourg
Serveur(euse) en restaurant	/	Centre Epicuris – Centre IFAPME Charleroi

TABLEAU 4 : IFAPME – 2021 – Métiers/fonctions critiques et en pénurie – par ordre décroissant

Axe stratégique 2 : Renforcer le service aux publics de la validation

Bien que nous ne puissions pas encore parler d'un retour à une activité dite « normale » durant l'année 2021, nous pouvons relever les **éléments** suivants :

- ❖ Grâce à la mobilisation des équipes des Centres, **214 sessions** de validation ont pu être organisées et ainsi permettre à **898 candidats de s'inscrire à une épreuve**, ce qui représente un taux d'activité de 80% par rapport à la moyenne des trois années précédant le COVID-19 (de 2017 à 2019).
- ❖ Un très beau **taux de présence de 90%** aux épreuves, il s'agit du plus haut taux jamais constaté depuis 2010.
- ❖ L'année 2021 a enregistré un **taux de réussite** qui s'élève à **78.9%**, un taux similaire à l'année 2019 (dernière année d'activité hors COVID-19). Il s'agit par ailleurs du troisième meilleur taux depuis 2010.
- ❖ Le tout a conduit à la délivrance, après épreuves, de **638 Titres de compétence** au bénéfice de **384 personnes distinctes**.

Ces résultats sont le fruit du **travail** réalisé au **quotidien** par les **équipes des Centres** afin de proposer des épreuves de validation au public.

Comme déjà mentionné plus haut, nous sommes à **60% de mise en œuvre effective** en ce qui concerne l'offre des métiers au sein des Centres.

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

- ❖ Technicien(ne) PC & Réseaux : problèmes de ressources humaines et d'infrastructure ;
- ❖ Coiffeur(euse) : incertitudes quant à la fluctuation fréquente des mesures sanitaires en vigueur – faute de candidats – concordance de la disponibilité des locaux ainsi que des membres du jury ;
- ❖ Maçon(ne) : faute de candidats – problèmes de ressources humaines et d'infrastructure ;
- ❖ Esthéticien(ne) : incertitudes quant à la fluctuation fréquente des mesures sanitaires en vigueur – mouvements au sein du personnel du Centre ;
- ❖ Serveur(euse) restaurant ; premier(ère) chef(fe) de rang ; barman(maid) ; poseur(euse) de fermetures menuisées : faute de demande de candidats.

En termes d'accompagnement et de prise en charge des candidats :

- ❖ les **séances d'informations** en présentiel ont pu à nouveau être organisées que ce soit en interne ou en externe, cela concerne plus particulièrement les séances collectives à destination du public des partenaires ;

- ❖ les **échanges et contacts** avec des **organismes externes**, suspendus durant la crise sanitaire, ont pu reprendre progressivement ;

Les équipes des **Centres** agréés, essaient autant que faire se peut, en fonction des thématiques abordées ainsi que de leur disponibilité, de **prendre part aux actions** menées par la Cellule exécutive du Consortium ainsi que de **répondre positivement aux sollicitations** qui leur sont adressées : groupes de travail, événements, projets spécifiques, ...

Axe stratégique 3 : Développer la valeur d'usage des Titres de compétence

Les collaborateurs des différents services de l'administration centrale de l'IFAPME ainsi que la chargée de mission ont contribué au développement de cet axe stratégique en travaillant :

- ❖ A l'analyse des dossiers déposés par les autres membres du GT **RAF** au cours de l'année 2021. Il ne nous a malheureusement pas été possible d'introduire en interne de nouveaux dossiers ou de mises à jour en raison de divers facteurs ;
- ❖ A l'actualisation du tableau de **reprise en formation** disponible sur le site internet de la validation des compétences. Par ailleurs, un travail similaire a été initié en interne courant 2021 et doit être finalisé en 2022 – à savoir l'actualisation du tableau des dispenses précises octroyées sur base des Titres de compétence.

Axe stratégique 4 : Renforcer la gouvernance de la Validation des compétences

Les collaborateurs des différents services de l'administration centrale de l'IFAPME ainsi que la chargée de mission ont contribué au développement de cet axe stratégique en **soutenant** quotidiennement le **personnel des Centres** agréés du Réseau IFAPME ainsi que conventionnés.

2.4. Actions spécifiques menées par Le Forem

2.4.a. Réalisation en chiffres

Récapitulatif de l'offre de validation et réalisation 2021

- ❖ 25 Centres de validation agréés dont 1 nouveau et 1 renon en 2021
- ❖ 21 Centres de validation actifs en 2021
- ❖ 37 métiers actifs
- ❖ 80 Unités de compétences actives
- ❖ 408 sessions de validations réalisées
- ❖ 744 inscriptions aux épreuves (=nombre d'inscriptions à une session)
- ❖ 663 candidats présents (taux de présence :89 %)
- ❖ 552 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 83 %) / 359 candidats certifiés
- ❖ 855 Titres délivrés par RAF

Réalisations par métier

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Agent(e) d'accueil	21	21	18	11	61,1%
Aide-ménager(ère)	28	35	30	23	76,7%
Auxiliaire technique de spectacle	4	8	8	6	75,0%
Carreleur(euse)	58	80	77	77	100,0%
Coffreur(euse)	2	3	2	1	50,0%
Coiffeur(euse)	9	19	11	9	81,8%
Coiffeur(euse) autonome	3	8	8	3	37,5%
Conducteur(rice) de chariot élévateur	7	7	7	6	85,7%
Conducteur(rice) d'engins de terrassement	10	14	13	11	84,6%
Couvreur(euse)	18	18	12	9	75,0%
Cuisinier(ère) travaillant seul(e)	34	41	37	30	81,1%
Employé(e) administratif(ive)	6	48	33	21	63,6%
Esthéticien(ne)	12	44	41	28	68,3%
Grimpeur(euse)-élagueur(euse)	10	10	10	9	90,0%
Installateur(rice) électricien(ne) industriel	4	4	4	4	100,0%
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	16	32	27	20	74,1%
Jardinier(ère) d'entretien	2	4	4	2	50,0%
Maçon(ne)	28	38	36	31	86,1%
Mécanicien(ne) réparateur(rice) des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	11	28	26	26	100,0%
Monteur(euse) en chauffage et sanitaire	3	14	11	8	72,7%
Monteur(euse) frigoriste	4	16	12	12	100,0%
Opérateur(rice) call center	1	1	1	1	100,0%
Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle	2	2	2	2	100,0%
Paveur(euse)	10	17	15	15	100,0%
Peintre décorateur(rice)	28	58	48	32	66,7%

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Peintre industriel	5	27	27	25	92,6%
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	24	24	22	21	95,5%
Poseur(euse) de fermetures menuisées	8	19	19	18	94,7%
Réceptionniste en hôtellerie	2	2	2	1	50,0%
Serveur(euse) restaurant	2	2	2	1	50,0%
Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement	3	8	8	8	100,0%
Technicien(ne) frigoriste	2	6	6	6	100,0%
Technicien(ne) PC & réseaux	12	43	41	33	80,5%
Tôlier(ère) industriel	9	33	33	33	100,0%
Tuteur(rice) en entreprise	5	5	5	4	80,0%
Valoriste généraliste	5	5	5	5	100,0%
Total	408	744	663	552	83,3%

FIGURE 28 : Réalisations par métier, pour Le Forem (2021)

2.4.b. Rapport d'activité

Axe stratégique 1 : Améliorer l'offre pour mieux répondre aux besoins des publics

À la suite d'une année 2020 marquée par la crise liée au Covid 19 et aux mesures sanitaires strictes qui ont mené à des périodes d'arrêt des activités, l'année 2021 a permis une légère reprise, malgré le maintien des mesures, assouplies de manière progressive. Malheureusement, les inondations catastrophiques de l'été 2021 ont dévasté plusieurs Centres, principalement dans la région de Verviers et Liège, qui n'ont pas été en mesure de reprendre leurs activités en 2021.

Comme le montrent les chiffres ci-dessus, la quasi-totalité des Centres ont relancé leurs activités et réalisé des épreuves dans le but de maintenir l'offre et le service aux citoyens.

Outre le maintien des activités dans les métiers existants, l'extension de l'offre s'est poursuivie :

- ❖ Opérateur(rice) de parcours acrobatique en hauteur au Centre de Compétence Forem - Tourisme de Marche-en-Famenne via un partenariat avec l'asbl WANT pour la réalisation d'épreuves sur les sites de Dinant et Hamoir
- ❖ Installateur(rice) électricien(ne) industriel au Centre de compétences Technocampus de Gosselies
- ❖ Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel et Technicien(ne) en systèmes d'usinage au Centre de formation de Libramont
- ❖ Aide-ménager(ère) au Centre de Compétence Forem - Constriform Châtelineau

Le Forem - Centre de formation de Liège Val Benoît a renouvelé sa demande d'agrément pour le métier d'Opérateur Call center, dans le but notamment, de pouvoir participer au projet de valorisation des compétences des agents des centres d'appels Covid et à la création

de **l'épreuve à distance**. Pour l'adaptation de l'épreuve à cette nouvelle méthodologie, une Commission de référentiels a débuté au premier semestre 2021, à laquelle participe également **Centre de formation de Mouscron**.

Pour les métiers suivants, les premières démarches ont été réalisées en vue d'un agrément et d'un démarrage en 2022 :

- ❖ **Paveur(euse)** au **Centre de Compétence Forem - Constriform Grâce-Hollogne**
- ❖ **Partenariat site extérieur du Centre de formation de Dinant** avec le **CTA de Virton** pour **l'opérateur(rice) de production sur ligne industrielle**
- ❖ **Testing du référentiel Agent(e) de propreté** au **Centre de compétences Forem Constriform Châtelineau**

En raison d'un problème d'infrastructure lié à un déménagement, le Centre de formation Corail s'est trouvé dans l'impossibilité de mettre en œuvre le métier de Technicien(ne) PC & réseau et a dû renoncer à son agrément.

Axe stratégique 2 : Renforcer le service aux publics de la validation

Outre l'extension de l'offre métiers, le Forem a renforcé ses activités visant à toucher un public cible plus large, l'accompagner au mieux dans son parcours de formation-validation/certification-insertion, notamment :

- ❖ **Travail sur l'articulation avec les activités, outils et services en amont** de la validation des compétences en vue de **fluidifier les parcours et l'orientation** vers la validation et **améliorer le taux de réussite**, qui a atteint un taux de **83,3% en 2021**.
 - Collaboration avec les **CISP** et l'Interfédé via les groupes de travail du Consortium et le projet européen PARS dirigé par le SPW, qui vise la valorisation des acquis d'apprentissage en CISP, l'amélioration de la « porosité » entre opérateurs par la mise en place de parcours plus fluides et plus aisés, la validation des compétences étant considérée comme tremplin permettant des dispenses et une accélération des parcours. En 2021, les derniers GT ont eu lieu ainsi que le séminaire de clôture. L'objectif, pour la suite, est d'utiliser les résultats dans les différents projets de construction de parcours avec les partenaires.
 - Participation au projet « Passerelles et transition » piloté par l'Instance bassin Formation-Enseignement Hainaut-Sud dont l'objectif général est de construire des filières de formation intégrées dans une logique de complémentarité et passerelles entre opérateurs de formation, notamment les Centres d'insertion socio-professionnelle, le Forem et l'Enseignement de promotion sociale. En 2021, le Centre de

compétence Constriform Hainaut a testé un module de 160 heures intitulé « En route vers la certification ».

- En interne, **analyse de l'offre de services amont**, des pratiques de **guidance**, des **modules de renforcement ou « soutien »** en vue de les renforcer. En 2021, des modules ont été organisés pour les métiers de paveur(euse), couvreur(euse), opérateur(rice) de production sur ligne industrielle et conducteur(rice) de chariot élévateur.

- ❖ Poursuite de la collaboration avec le Consortium pour renforcer et organiser les contacts avec les **entreprises** de différents secteurs et les possibilités d'actions de validation des compétences des travailleurs actifs. En 2021, celles-ci ont été les suivantes :
 - Validation des compétences des opérateur(rice)s de production sur ligne industrielle chez Colona et Copain Group par le Centre de compétences Formalim de Verviers
 - Le Centre Horecaforma Wallonie, partenaire du Forem, a participé aux épreuves de réceptionnistes et cuisinier(ère) travaillant seul(e) dans les hôtels bruxellois du groupe PANDOX
 - Le Centre de compétence Polygône de l'eau collabore avec la SWDE pour la validation des compétences des fontainier(ère)s, qui leur donne droit à une valorisation salariale
 - Le Centre de compétences Environnement élargit son réseau de sites de validation du métier de valoriste généraliste afin de répondre aux demandes de diverses entreprises souhaitant valoriser leurs travailleurs, notamment sous contrat article 60.

- ❖ Reprise des comités de pilotage Cellules de reconversion, en vue de structurer de manière plus concrète l'articulation avec la validation des compétences.

- ❖ Actions de Communication :
 - Participation aux différents GT visant à **déterminer** les **besoins** à la fois **institutionnels et de terrain** et définir les actions prioritaires ;
 - Participation à la **réunion des Centres** en octobre, organisée par Teams ;
 - En février, participation à deux matinées de **formation des conseillers référents** VAE/ VDC des Carrefours Emploi Formation, portant notamment sur la guidance des candidats vers les Centres et les épreuves ;
 - Participation à la création d'une vidéo portant sur la validation des compétences Tuteur(rice) d'un travailleur dans l'entreprise Gerresheimer et prise en charge financière (5000 €).

Axe stratégique 3 : Développer la valeur d'usage des Titres de compétence

Garantir la notoriété et la reconnaissance du Titre sur le marché de l'emploi a toujours figuré parmi les préoccupations essentielles du Forem. Il veille donc, dans ses travaux de développement liés à **l'Accompagnement adapté**, à l'intégrer en tant **qu'outil permettant de soutenir l'objectivation du positionnement métier d'un demandeur d'emploi et des travailleurs**.

La validation des compétences s'articule aux autres outils d'identification des compétences, dont le Screening et la Certification des compétences acquises en formation (Cecaf). En 2022, le Titre de compétence devrait figurer en tant que tel dans le dossier unique du demandeur d'emploi dans « **Mon Profil** ».

Tout en veillant à la qualité de la mise en œuvre du dispositif sur le terrain au travers des épreuves et du service rendu aux citoyens, l'objectif actuel est de « monter en puissance » afin d'augmenter le nombre de personnes touchées par la VDC en redéfinissant

- ❖ les rôles des Services ouverts (dans le cadre du processus de Scan compétences),
- ❖ l'organisation des Centres de validation,
- ❖ l'offre existante au regard des métiers en pénuries/tensions, ...

et en faisant le lien avec la réserve de main d'œuvre.

Pour répondre à sa mission d'insertion, le Forem participe aux travaux du Consortium sur le transfert des données possible dans le cadre du RGPD et sur les possibilités de reprise de formations ; en ce qui concerne ce dernier dossier, en 2021, l'attention s'est portée sur la mise à jour de la méthodologie pour l'analyse des passerelles et dispenses pour les détenteurs de Titres qui souhaitent reprendre une formation au Forem.

Axe stratégique 4 : Renforcer la gouvernance de la Validation des compétences

En exécution du nouvel Accord de coopération de 2019, Le Forem a maintenu son soutien au développement du dispositif et a renforcé ses engagements en matière de gouvernance, dans le but d'en consolider le pilotage, en accroître l'efficacité et réduire certains coûts, notamment via les actions suivantes :

- ❖ Comme expliqué ci-dessus, travaux d'intégration de la validation au cœur des missions de l'Office.
- ❖ Participation aux travaux du Consortium :
 - développement et mise en œuvre du Certificat de compétences professionnelle (CCP)
 - tests, aux suivis des développements et à l'implémentation dans les Centres de la nouvelle plateforme de gestion de l'offre GoValid

- développement de la validation des compétences des travailleurs
- accompagnement des publics plus éloignés de l'emploi (CISP, nouveaux arrivants, détenus)

- ❖ Commissions de référentiels

- ❖ Mise en place de partenariats et renforcement des collaborations existante en vue de soutenir les citoyens les plus éloignés de l'emploi dans l'acquisition et la valorisation de compétences via la création de parcours de formation cohérents.

- ❖ Soutien aux Centres en ressources humaines (chargées de mission) et matérielles pour le maintien de l'offre et du service aux candidats pendant la crise sanitaire, la relance des activités, l'extension de l'offre métiers, la gestion efficace de leurs éventuels sites (internes ou en partenariat) de validation.

- ❖ Sur le plan financier :
 - Détachement de personnel, équivalent, en 2021, à cinq agents ;
 - Financement de deux chargées de mission (2 ETP, engagements en décembre 2018 et septembre 2019) pour le développement de la validation des compétences en milieu carcéral ;
 - Apport financier via un budget spécifique propre en soutien aux différents coûts liés aux épreuves, à l'extension des métiers et des Centres en fonction des évolutions et besoins du marché ;
 - Participation aux travaux de clarification et de stabilisation budgétaires pilotés par la Cellule exécutive du Consortium en vue d'assurer une gestion financière et comptable plus efficace au niveau de la Célex, une articulation plus simple cohérente entre les différentes sources budgétaires (budgets Région wallonne « Mission déléguée » et Plan de relance wallon et FSE), une simplification pour les institutions et les Centres.

ANNEXES

1. LISTE DES TITRES DE COMPÉTENCE DISPONIBLES

Nous portons votre attention sur le fait que cette liste est arrêtée en date du 18-03-2022. Si vous souhaitez prendre connaissance du point de situation actualisé, nous vous invitons à vous rendre sur 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:

- ❖ Administration-économie-gestion
- ❖ Arts et culture
- ❖ Automobile
- ❖ Chimie
- ❖ Commerce et distribution
- ❖ Construction
- ❖ Électricité
- ❖ Environnement
- ❖ Industrie et commerce alimentaires
- ❖ Industrie Technologique
- ❖ Informatique
- ❖ Intersectoriel
- ❖ Logistique
- ❖ Métiers de la valorisation des déchets
- ❖ Pouvoirs publics
- ❖ Secteur du Bois
- ❖ Secteur du Textile
- ❖ Secteur Horeca
- ❖ Services aux personnes
- ❖ Tourisme, sport et loisirs

175 Titres de compétence associés à 68 métiers.

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3
Administration-économie-gestion	Agent(e) d'accueil	AGAC : Accueillir les visiteurs, en ce compris l'accueil téléphonique, et assurer des tâches administratives courantes	(M1601)
	Aide-comptable	ACP1 : Tenir la comptabilité fournisseurs sous l'angle comptable et TVA au moyen de l'outil informatique	(M1203)
		ACP2 : Tenir la comptabilité clients sous l'angle comptable et TVA au moyen de l'outil informatique	(M1203)
		ACP3 : Tenir la comptabilité financière au moyen de l'outil informatique	(M1203)

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3
		ACP4 : Assister le responsable dans les travaux de clôtures et dans le traitement des opérations diverses, la collecte et l'échange d'informations et l'établissement de la déclaration TVA au moyen de l'outil informatique	(M1203)
	Employé(e) administratif(ive)	EMPLADMIN1 : Gérer un dossier (de la constitution à l'archivage)	(M1602)
		EMPLADMIN2 : Réaliser une synthèse exploitant des données préalablement saisies	(M1602)
	Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux	EMPLCOM1 : Assurer l'administration des ventes, de l'offre à la livraison	(D1401 D1402 D1403 D1404)
		EMPLCOM2 : Assurer l'administration des ventes, de la note d'envoi à la facturation	(D1401 D1402 D1403 D1404)
	Opérateur(rice) call center	OPCL : Gérer les contacts entrants et sortants	(D1408)
Arts et culture	Auxiliaire technique de spectacle	AUXISPEC1 : Transporter et placer le matériel de spectacle	(L1503 L1504 L1505 L1506; L1507)
		AUXISPEC2 : Câbler le matériel de spectacle et effectuer des réparations de base	(L1503 L1504 L1505 L1506; L1507)
	Régisseur(euse)	REG1 : Gérer la régie plateau d'un spectacle, d'un évènement	(L1509)
		REG2 : Gérer la régie éclairage d'un spectacle, d'un évènement	(L1509)
		REG3 : Gérer la régie son d'un spectacle, d'un évènement	(L1509)
	Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement	TECSPEC1 : Réaliser le montage d'un plateau	(L1503 L1504 L1505 L1506; L1507)
		TECSPEC2 : Réaliser une installation d'éclairage	(L1503 L1504 L1505 L1506; L1507)
		TECSPEC3 : Réaliser une installation sonore	(L1503 L1504 L1505 L1506; L1507)
		TECSPEC4 : Réaliser une installation d'éclairage asservie	(L1503 L1504 L1505 L1506; L1507)
		TECSPEC5 : Réaliser une installation sonore avec console numérique	(L1503 L1504 L1505 L1506; L1507)
Automobile	Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	MECENTAUTO1 : Réaliser l'entretien courant du véhicule	(I1604)
		<i>MECENTAUTO2 : Réaliser l'entretien complet du véhicule*</i>	(I1604)
		MECENTAUTO3 : Réaliser des petites réparations courantes et le montage d'un accessoire	(I1604)
	<i>Mécanicien(ne) poids-lourds*</i>	<i>MECENPOLO 1 : Réaliser l'entretien complet d'un véhicule (train routier)*</i>	(I1604)

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3
		<i>MECENPOLO 2 : Préparer le véhicule pour le contrôle technique *</i>	(I1604)
		<i>MECENPOLO 3 : Effectuer des réparations de base et de pièces d'usure *</i>	(I1604)
		<i>MECENPOLO 4 : Effectuer des réparations avancées, avec pose d'un diagnostic *</i>	(I1604)
	Mécanicien(ne) réparateur(rice) des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	MECREPAUTO1 : Réaliser des entretiens et des réparations mécaniques avec pose de diagnostic	(I1604)
		MECREPAUTO2 : Réaliser des réparations électrotechniques	(I1604)
		MECREPAUTO3 : Réaliser des opérations de diagnostic et de paramétrage sur des circuits électrotechniques simples	(I1604)
Chimie	Opérateur(rice) de production des industries chimiques	<i>OPC1 : Surveiller et intervenir dans un procédé de fabrication chimique (Chimie de base) *</i>	(I1604)
		<i>OPC2 : Réaliser des analyses chimiques de contrôle (Chimie de base) *</i>	(H1503 H1210)
		<i>OPC4 : Assurer la maintenance de premier niveau d'une installation chimique (Chimie de base) *</i>	(H1503 H1210)
Commerce et distribution	Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux	EMPLCOM1 : Assurer l'administration des ventes, de l'offre à la livraison	(D1401 D1402 D1403 D1404)
		EMPLCOM2 : Assurer l'administration des ventes, de la note d'envoi à la facturation	(D1401 D1402 D1403 D1404)
	Vendeur(euse) automobile	VENDAUTO1 : Assurer la vente de véhicules neufs	(D1404)
		VENDAUTO2 : Assurer la vente de véhicules d'occasion	(D1404)
Construction	Carreleur(euse)	CARRE-1 : Réaliser la pose de carreaux au sol sur chape fraîche	(F1608)
		CARRE-2 : Réaliser la pose collée de carreaux au sol	(F1608)
		CARRE-3 : Réaliser la pose collée de carreaux sur parois verticales	(F1608)
		CARRE-4 : Préparer les supports horizontaux et verticaux: dresser une chape	(F1608)
		CARRE-5 : Carreler un escalier	(F1608)
	Coffreur(euse)	COF1 : Réaliser un coffrage traditionnel	(F1701)
		<i>COF2 : Réaliser un coffrage en éléments modulaires *</i>	(F1701)
	Conducteur(rice) d'engins de terrassement	CONENTER1 : Exécuter des travaux de nivellement à l'aide du bulldozer	(F13)
		CONENTER2 : Exécuter des travaux de terrassement et de levage à l'aide de la pelle hydraulique	(F13)
		CONENTER3 : Exécuter des travaux des manutentions de matériaux à l'aide du chargeur frontal	(F13)
<i>CONENTER4 : Exécuter des travaux de terrassement et de levage à l'aide d'une chargeuse pelleuse *</i>		(F13)	

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3
		CONENTER5 : Transporter des matériaux à l'aide d'un dumper	(F13)
	Couvreur(euse)	COUV-1 : Façonner et poser les éléments d'égouttage et d'évacuation d'eaux pluviales	(F1610)
		COUV-2 : Réaliser la pose d'une couverture en tuiles et sa sous-toiture	(F1610)
		COUV-3 : Réaliser la pose d'une couverture en ardoises	(F1610)
		COUV-4 : Réaliser la pose d'une couverture métallique	(F1610)
		COUV-5 : Établir le diagnostic d'une toiture existante	(F1610)
	Étancheur(euse)*	<i>ETANCH1 : Établir le diagnostic d'une toiture existante, démonter, réparer, adapter des éléments de toiture *</i>	(F1613)
		<i>ETANCH2 : Poser une étanchéité bitumeuse avec mise en oeuvre d'un isolant et d'un pare vapeur *</i>	(F1613)
		<i>ETANCH3 : Poser une étanchéité synthétique avec mise en oeuvre d'un isolant et d'un pare vapeur *</i>	(F1613)
		<i>ETANCH4 : Façonner et poser les éléments d'égouttage et d'évacuation d'eaux pluviales *</i>	(F1613)
	Maçon(ne)	MAC-1 : Poser des systèmes d'égouttage et de drainage périphérique	(F1703)
		MAC-3 : Placer une isolation thermique sur un mur existant	(F1703)
		MAC-4 : Réaliser une maçonnerie collée	(F1703)
		MAC-6 : Réaliser une maçonnerie en blocs béton avec pose de poutres/claveaux	(F1703)
		MAC-7 : Réaliser une maçonnerie de parement au mortier	(F1703)
	Monteur(euse) en chauffage et sanitaire	MONTCHAUFSAI-1 : Exécuter le montage d'une installation d'éléments rigides assemblés par emboîtement	
		MONTCHAUFSAI-2 : Exécuter le montage et le placement de tuyauterie métallique, synthétique et d'acier fileté	
		MONTCHAUFSAI-3 : Exécuter le placement et le raccordement d'appareils de chauffage	
		MONTCHAUFSAI-4 : Exécuter le façonnage et le placement des conduites d'évacuation des eaux usées. Placer et raccorder des appareils sanitaires.	
	Paveur(euse)	PAV1 : Réaliser un revêtement en pavés autobloquants et en dalles	(F1702)
		PAV2 : Réaliser un revêtement en pavés en pierre naturelle	(F1702)
		PAV3 : Poser des éléments linéaires	(F1702)

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3
	Peintre décorateur(rice)	PEINTDEC-1 : Réaliser manuellement des travaux de peinture sur différents supports	(F1606)
		PEINTDEC-2 : Réaliser des travaux de peinture au pistolet	(F1606)
		PEINTDEC-3 : Réaliser la pose d'un revêtement mural souple	(F1606)
		PEINTDEC-4 : Réaliser la pose collée d'un revêtement de sol souple	(F1606)
	Plafonneur(euse)- cimentier(ère)	PLAF-1 : Réaliser un plafonnage intérieur	(F1601 F1604 F1611)
		PLAF-2 : Réaliser un cimentage et une finition extérieurs	(F1601 F1604 F1611)
		PLAF-3 : Réaliser une cloison légère et un plafond en plaques de plâtre sur ossature	(F1601 F1604 F1611)
		PLAF-4 : Monter des cloisons intérieures en carreaux de plâtre	(F1601 F1604 F1611)
	Poseur(euse) de fermetures menuisées	POSFERMEN1 : Réaliser la pose d'une porte équipée d'un volet mécanique	(F1607)
		POSFERMEN2 : Réaliser la pose d'une porte intérieure	(F1607)
	Tuteur(rice) en entreprise	TUTEUR : Accueillir, assurer la formation et l'évaluation de l'apprentissage d'un tuteuré	
	Électricité	Installateur(rice) électricien(ne) industriel	INELIND-1 : Réaliser une installation électrique de distribution basse tension pré câblé 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			(F1602)
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel		INELRE-1 : Réaliser et mettre en service une installation électrique de base en pose apparente	(F1602)
		INELRE-2 : Réaliser et mettre en service une installation électrique complexe encastrée	(F1602)
		INELREDEP : Assurer le dépannage d'une installation électrique	(F1602)
Monteur(euse) frigoriste		MONTFRIG-1 : Monter et raccorder une tuyauterie et ses composants frigorifiques par brasage ou au moyen de raccords mécaniques	(F1306)
		MONTFRIG-2 : Placer les canalisations électriques, raccorder les parties électriques des composants ainsi que les circuits au tableau électrique	(F1306)
Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement		TECSPEC1 : Réaliser le montage d'un plateau	(L1503 L1504 L1505 L1506; L1507)
		TECSPEC2 : Réaliser une installation d'éclairage	(L1503 L1504 L1505 L1506; L1507)

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3		
		TECSPEC3 : Réaliser une installation sonore	(L1503 L1504 L1505 L1506; L1507)		
		TECSPEC4 : Réaliser une installation d'éclairage asservie	(L1503 L1504 L1505 L1506; L1507)		
		TECSPEC5 : Réaliser une installation sonore avec console numérique	(L1503 L1504 L1505 L1506; L1507)		
	Technicien(ne) installations électriques*	en	<i>TECINSTEL1 : Concevoir une installation électrique résidentielle*</i>		
			<i>TECINSTEL2 : Vérifier, diagnostiquer et dépanner (y compris remettre en service) une installation électrique résidentielle*</i>		
			<i>TECINSTEL3 : Organiser la mise en service, vérifier, diagnostiquer et dépanner une installation électrique, industrielle et tertiaire*</i>		
	Technicien(ne) frigoriste		TECFROI1 : Assurer la mise en service, la maintenance et le dépannage d'une installation frigorifique	(F1306)	
Tuteur(rice) entreprise	en	TUTEUR : Accueillir, assurer la formation et l'évaluation de l'apprentissage d'un tuteuré			
Environnement	Grimpeur(euse)- élagueur(euse)	GRIMPELAG1 : Réaliser des travaux de taille sur un arbre	(A1201)		
		GRIMPELAG2 : Réaliser des travaux de démontage d'un arbre	(A1201)		
	Jardinier(ière) d'entretien		JARDIENT : Réaliser les travaux de préparation, entretenir une pelouse, planter des surfaces paysagères, contrôler la végétation et appliquer la lutte intégrée		
Industrie commerce alimentaires	et	Conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire	CLPIA : Conduire une ligne de production alimentaire	(H2102)	
		Découpeur(euse)- Désosseur(euse)	DECDES-1 : Découper et désosser des bovins ou chevalins	(D1101)	
			DECDES-2 : Découper et désosser des porcins	(D1101)	
			<i>DECDES-3 : Découper et désosser des ovins ou caprins*</i>	(D1101)	
			<i>DECDES-4 : Découper et désosser des gibiers et volailles*</i>	(D1101)	
		Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire		OPIA : Participer à la conduite d'une ligne de production alimentaire	(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	(H2102)
Ouvrier(ère) Boulangier(ère)- Pâtissier(ère)		BOULPAT-1 : Réaliser les produits de boulangerie			
		BOULPAT-2 : Réaliser les pâtisseries			

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3
	Préparateur(rice)-vendeur(euse) boucherie en	PVBOUCH1 : Préparer des produits de boucherie	(D1101 D1106)
		PVBOUCH2 : Vendre des produits de boucherie et de charcuterie	(D1101 D1106)
	Tuteur(rice) entreprise en	TUTEUR : Accueillir, assurer la formation et l'évaluation de l'apprentissage d'un tuteuré	
Industrie Technologique	Mécanicien(ne) automatique	MECAUTOMAT1 : Monter, à partir d'un plan, des éléments mécaniques d'ensembles mécaniques, hydrauliques ou pneumatiques	(I1302)
		MECAUTOMAT2 : Poser sur un ensemble électromécanique un diagnostic de dysfonctionnement avec remise en état et contrôle fonctionnel	(I1302)
		MECAUTOMAT3 : Poser sur un ensemble électropneumatique un diagnostic de dysfonctionnement avec remise en état et contrôle fonctionnel	(I1302)
		MECAUTOMAT4 : Poser sur un ensemble électrohydraulique un diagnostic de dysfonctionnement avec remise en état et contrôle fonctionnel	(I1302)
		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	(I1302)
	Mécanicien(ne) d'entretien industriel	MECENTIND1 : Intervenir sur un ensemble pluritechnologique et en cas de dysfonctionnement, participer à la pose d'un diagnostic	(I1310)
		MECENTIND2 : Réaliser un entretien préventif et la remise en état d'organes mécaniques, hydrauliques et pneumatiques	(I1310)
	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	(H2102)
	Peintre industriel	PEINTINDU-1 : Réaliser le traitement manuel d'une surface	
		PEINTINDU-2 : Réaliser le traitement d'une surface par pistorage haute pression	
		PEINTINDU-3 : Réaliser la préparation d'une surface par projection d'abrasifs	
		PEINTINDU-4 : Réaliser un traitement d'une surface par métallisation	
		PEINTINDU-5 : Réaliser le traitement d'une surface par pistorage pneumatique	
		PEINTINDU-6 : Réaliser le traitement d'une surface par thermolaquage	
Technicien(ne) système d'usinage en	TSU-1 : Usiner des pièces par tournage conventionnel et réaliser un montage/assemblage	(H1404 H2903)	

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3
		TSU-2 : Usiner en série par tournage sur machine à commande numérique et réaliser un montage/assemblage	(H1404 H2903)
		TSU-3 : Usiner des pièces par fraisage conventionnel et réaliser un montage/assemblage	(H1404 H2903)
		TSU-4 : Usiner en série par fraisage sur machine à commande numérique et réaliser un montage/assemblage	(H1404 H2903)
	Tôlier(ère) industriel	TOLIND1 : Préparer des éléments métalliques avant mise en forme et assemblage	(H2902)
		TOLIND2 : Mettre en forme des éléments métalliques	(H2902)
		TOLIND3 : Assembler des éléments métalliques	(H2902)
	Tuteur(rice) en entreprise	TUTEUR : Accueillir, assurer la formation et l'évaluation de l'apprentissage d'un tuteuré	
	Tuyauteur(euse) industriel	TUYIND1 : Préparer des éléments de tuyauteries métalliques avant assemblage	(H2914)
		TUYIND2 : Réaliser et installer des supports de tuyauterie	(H2914)
		TUYIND3 : Mettre en forme des éléments de tuyauteries métalliques	(H2914)
		TUYIND4 : Assembler des tuyauteries métalliques	(H2914)
	Informatique	Technicien(ne) PC & réseaux	TPC1 : Assurer l'assemblage et l'intégration d'un ou plusieurs PC dans un environnement réseau local
TPC2 : Assurer la maintenance et le dépannage de PC dans un environnement réseau local			(M1807)
TPC3 : Fournir un support général à distance-Helpdesk téléphonique			(M1807)
TPC4 : Assurer l'intégration, la maintenance et le dépannage dans un environnement réseau étendu			(M1807)
Intersectoriel	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	(H2102)
	Référent(e) encadrant(e) intersectoriel	REFENCAD : Organiser et encadrer le travail d'une petite équipe	
	Tuteur(rice) en entreprise	TUTEUR : Accueillir, assurer la formation et l'évaluation de l'apprentissage d'un tuteuré	
Logistique	Conducteur(rice) de chariot élévateur	CHAR-1 : Vérifier et utiliser un matériel motorisé de type gerbeur	(N1101)
		CHAR-2 : Vérifier et utiliser un matériel motorisé de type frontal	(N1101)
		CHAR-3 : Vérifier et utiliser un matériel motorisé de type latéral	(N1101)
	Magasinier(ère)	MAGA-1 : Réceptionner, stocker, préparer et expédier des commandes	(N1103)

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3
	Tuteur(rice) en entreprise	TUTEUR : Accueillir, assurer la formation et l'évaluation de l'apprentissage d'un tuteuré	
Métiers de la valorisation des déchets	Valoriste généraliste	VALO1 : Effectuer une collecte préservante	(K2303 K2304)
		VALO2 : Trier et démanteler les biens/sous-éléments, nettoyer et réparer les biens réutilisables/réemployables	(K2303 K2304)
Pouvoirs publics	Accueillant(e) d'enfants	ACCENF : Accueillir l'enfant, lui prodiguer les soins quotidiens, en veillant à son bien-être et à son environnement	
	<i>Agent(e) de propreté *</i>	<i>AGENTPROP : Assurer l'entretien et le nettoyage d'un domaine public *</i>	
	Aide-cuisinier(ière) en collectivité	AIDCUISCO1 : Participer à toutes les tâches de cuisine de collectivité avant, pendant et après le service	
	<i>Contrôleur(euse) de travaux *</i>	<i>CONTROLTRAV : Exécuter les tâches administratives à l'aide de l'outil bureautique et contrôler les chantiers *</i>	(F1103)
	Fontainier(ère)	FONTAIN1 : Assembler et poser des canalisations dans une tranchée	
		FONTAIN2 : Assembler et poser un raccordement chez le client final	
Fossoyeur(euse)	FOSS1 : Assurer les travaux de fossoyage et d'entretien général d'un cimetière en collaboration avec les services administratifs	(K2601)	
Secteur du Bois	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	(H2102)
	Poseur(euse) de fermetures menuisées	POSFERMEN1 : Réaliser la pose d'une porte équipée d'un volet mécanique	(F1607)
		POSFERMEN2 : Réaliser la pose d'une porte intérieure	(F1607)
Secteur du Textile	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	(H2102)
Secteur Horeca	Barman(maid)	BARM1 : Préparer, conseiller et servir des boissons simples, composées et des cocktails. Participer à la gestion du bar	(G1801)
	Cuisinier(ère) travaillant seul(e)	CUIS1 : Réaliser un menu simple	(G1602)
		CUIS2 : Réaliser un menu élaboré	(G1602)
		CUIS3 : Réaliser une carte complexe en incluant le travail des commis et en gérant la partie administrative de la cuisine	(G1602)
Premier(ère) chef(fe) de rang	CHEFRANG1 : Coordonner et superviser le travail en salle, de la mise en place à la fin du service.	(G1803)	

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3
	Réceptionniste hôtellerie	en RECEPHOT1 : Accueillir, accompagner le client, répondre aux demandes de réservations et procéder au check in et au check out en français et en anglais	(G1703)
		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	(G1703)
	Serveur(euse) restaurant	SERV1 : Assurer le service en salle	(G1801 G1803)
Services personnes	Aide-ménager(ère)	AIM1 : Réaliser les tâches d'entretien courant de la maison	(K1304)
		AIM2 : Assurer l'entretien du linge	(K1304)
	Coiffeur(euse)	COIF1 : Réaliser une coupe homme avec shampoing et coiffage	(D1202)
		COIF2 : Réaliser une coupe dame avec shampoing et coiffage	(D1202)
		COIF3 : Réaliser une coloration avec shampoing et coiffage	(D1202)
		COIF4 : Réaliser une permanente / soutien des cheveux avec shampoing et coiffage	(D1202)
	Coiffeur(euse) autonome	COIFAUTO1 : Assurer des services complets en toute autonomie	(D1202)
		<i>COIFDEF : Réaliser un défrisage ou un lissage *</i>	(D1202)
	Coiffeur(euse) manager(euse)	COIFMAN : Assurer la gestion opérationnelle d'un salon de coiffure	(D1202)
	Esthéticien(ne)	ESTH1 : Effectuer un soin de beauté et un maquillage du visage	(D1208)
		ESTH2 : Effectuer un soin de beauté du corps et une épilation	(D1208)
		ESTH3 : Effectuer un soin de beauté des mains et des pieds	(D1208)
		ESTH4 : Effectuer un massage de beauté et de bien-être du corps	(D1208)
Tuteur(rice) entreprise	en TUTEUR : Accueillir, assurer la formation et l'évaluation de l'apprentissage d'un tuteuré		
Tourisme, sport et loisirs	<i>Instructeur(rice) de cours collectif fitness *</i>	<i>INSTRUFITCOL1 : Assurer l'accueil des pratiquants et intervenir en cas d'incident/accident *</i>	(G1204)
		<i>INSTRUFITCOL2 : Gérer les questionnaires et les tests liés à la pratique du fitness, préparer, animer et gérer une séance *</i>	(G1204)
	<i>Instructeur(rice) fitness *</i>	<i>INSTRUFIT1 : Assurer l'accueil des pratiquants et intervenir en cas d'incident/accident *</i>	(G1204)
		<i>INSTRUFIT2 : Gérer les questionnaires et les tests liés à la pratique du fitness, composer et présenter le programme d'exercices standardisés, surveiller la première exécution et la salle dans sa globalité *</i>	(G1204)

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3
	Opérateur(rice) de parcours acrobatique en hauteur	OPAH1 : Accueillir et procéder à l'équipement des pratiquants	
		OPAH2 : Assurer l'encadrement d'une activité de parcours acrobatique en hauteur	
		OPAH3 : Évacuer un pratiquant d'une activité sur structure fixe	
		OPAH4 : Évacuer un pratiquant d'une activité sur structure mobile	

Les unités de compétence actuellement non disponibles à la validation sont renseignées en italique.

Les métiers actuellement non disponibles à la validation sont renseignés en italique avec une *.

2. LISTE DES CENTRES

Nous portons votre attention sur le fait que cette liste est arrêtée en date du 23 décembre 2021.

Si vous souhaitez prendre connaissance du point de situation actualisé, nous vous invitons à vous rendre notre site www.cvdc.be.

2.1. Offre des Centres de Validation

	Nom du centre	Adresse	Métier
1	Le Forem-Centre de formation de Mons	Rue des Verts Pâturages 10 7000 Mons	Monteur(euse) frigoriste / Aide-ménager(ère) / Technicien(ne) frigoriste / Valoriste généraliste
2	Centre de validation bruxellois des métiers de la construction	Chaussée de Vilvoorde 66 1120 Neder-Over-Heembek	Maçon(ne) / Monteur(euse) en chauffage et sanitaire / Carreleur(euse) / Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel / Plafonneur(euse)-cimentier(ère) / Poseur(euse) de fermetures menuisées / Couvreur(euse) / Valoriste généraliste/
3	Centre de validation des compétences de l'EPS de Liège	Rue Saint-Laurent 33 4000 Liège	Mécanicien(ne) d'entretien industriel / Mécanicien(ne) automaticien(ne) / Technicien(ne) en système d'usage / Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel / Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle / Installateur(rice) électricien(ne) industriel
4	Centre Epicuris (IFAPME)	Rue de l'aéroport – Bâtiment 52, Box 3 4460 Bierset	Découpeur(euse)-désosseur(euse) / Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie / Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) / Barman(maid) / Premier(ère) chef(fe) de rang / Serveur(euse) restaurant / Aide-cuisinier(ère) en collectivité
5	Le Forem-Centre de formation de Floreffe	Rue Riverre 13 5150 Floreffe	Employé(e) administratif(ive)
6	Le Forem-Centre de formation de Liège-Val Benoit	Rue Ernest Solvay 13 4000 Liège	Opérateur(rice) call-center
7	Centre de compétence Forem-ConstruForm Grâce-Hollogne	Rue de Wallonie 21 4460 Grâce-Hollogne	Maçon(ne) / Couvreur(euse) / Carreleur(euse) / Monteur(euse) en chauffage et sanitaire

	Nom du centre	Adresse	Métier
8	Centre de compétence Forem- ConstruForm Châtelineau	Rue du Onze Novembre 83 6200 Châtelineau	Maçon(ne) / Couvreur(euse) / Conducteur(rice) d'engins de terrassament/ 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'EPS Mouscron- Comines-Picardie	Collège Saint-Joseph de la Lys Rue Romaine 40 7780 Comines	Aide-ménager(ère) / Conducteur(rice) de chariot élévateur / Tuteur(rice) en entreprise / Employé(e) administratif(ive)
10	Centre de validation des compétences de l'EPS Huy- Waremme	Quai de Compiègne 4 4500 Huy	Aide-ménager(ère) / Employé(e) administratif(ive) / Jardinier(ère) / Fossoyeur(euse) / Serveur(euse) restaurant / Référént(e) encadrant(e) intersectoriel
11	Centre de validation EFP (SFPME)	Rue de Stalle 292b 1180 Bruxelles	Peintre décorateur(rice) / Coiffeur(euse) / Esthéticien(ne)
12	Le Forem-Centre de formation de Charleroi	Rue de Montigny 40 6000 Charleroi	Employé(e) administratif(ive) / Agent(e) d'accueil
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 - Liège	Avenue des Etats-Unis 2 6041 Gosselies	Coiffeur(euse) / Coiffeur(euse) autonome / Esthéticien(ne) / Tuteur(rice) en entreprise / Coiffeur(euse) manager(euse)
17	Centre IFAPME de Dinant	Rue Fétis 61 5500 Dinant	Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel / Aide-comptable
18	Le Forem-Centre de formation du Brabant wallon	Rue de la Filature 2 1480 Tubize	Peintre décorateur(rice)
19	AUTOFORM	Rue Saint-Nicolas 68 4000 Liège	Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers
20	Centre de compétence Technifutur	Rue Bois Saint-Jean 15-17 4102 Seraing	Tuyauteur(euse) industriel / Tôlier(ère) industriel / Technicien(ne) en système d'usinage / Mécanicien(ne) automaticien(ne) / Mécanicien(ne) d'entretien industriel / Technicien(ne) PC&Réseaux

	Nom du centre	Adresse	Métier
21	Centre de validation des compétences EPS CERIA-Bruxelles	Campus du CERIA 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 / Régisseur(euse)
23	Centre IFAPME de Charleroi	Chaussée de Lodelinsart 417 6060 Gilly	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) / Accueillant(e) d'enfants
24	Centre de compétence Forem- Logistique La Louvière	Boulevard de la Technicité 1 Zoning Garocentre 7100 Houdeng-Goegnies	Mécanicien(ne) réparateur(rice) de voitures particulières et véhicules utilitaires légers / Magasinier(ère) / Conducteur(rice) de chariot élévateur / Vendeur(euse) automobile
25	Centre de compétence Forem- FormAlim	Rue de Limbourg 41b 4800 Verviers	Conducteur(rice) de ligne de production des industries alimentaires / Opérateur(rice) de production des industries alimentaires / Fontainier(ère)
26	Centre de validation bruxellois des métiers technologiques	Chaussée de Mons 1440 1070 Anderlecht	Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et de véhicules utilitaires légers / Installateur(rice) électricien(ne) industriel
27	Centre de compétence Forem- Wallonie Bois	Parc d'activités de Flohimont Rue Fonteny Maroy 23 6800 Libramont	Poseur(euse) de fermetures menuisées / Tuteur(rice) en entreprise
28	Centre de compétence Forem- Secteurs verts	Rue de la Station 47 7800 Ath	Jardinier(ère) / Grimpeur(euse)- élagueur(euse)
29	Le Forem-Centre de formation de Saint-Servais	Rue de la Pépinière 87 5002 Saint-Servais (Namur)	Aide-ménager(ère)
30	Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles Ouest	Boulevard de l'Abattoir 28 1000 Bruxelles	Aide-ménager(ère) / Réfèrent(e) encadrant(e) intersectoriel / Accueillant(e) d'enfants
31	Centre de compétence TechnocITé	Château Degorge Rue Henri Degorge 23 7301 Hornu	Technicien(ne) PC&Réseaux

	Nom du centre	Adresse	Métier
32	Centre de compétence Technobel	Zoning Industriel de Ciney – Biron, Allée des Artisans 19 5590 Ciney	Technicien(ne) PC&Réseaux
33	Centre de compétence Technocampus	Avenue Georges Lemaître 15 6041 Gosselies	Mécanicien(ne) automaticien(ne) / Technicien(ne) en système d'usinage / Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle / Monteur(euse) frigoriste / Mécanicien(ne) d'entretien industriel / Tôlier(ère) industriel / Tuyauteur(euse) industriel / Technicien(ne) frigoriste / Installateur(rice) électricien(ne) industriel
34	Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique	Rue du Charroi 21-23 1190 Bruxelles	Magasinier(ère) / Conducteur(rice) de chariot élévateur
35	Centre de validation bruxellois des métiers du numérique	DigitalCity Rue Jules Cockx 6 1160 Bruxelles	Technicien(ne) PC&Réseaux
36	Centre de Validation des compétences de l'EPS Sambreville	Rue Charles Hicquet 19 5060 Auvélais	Tôlier(ère) Industriel / Technicien(ne) PC&Réseaux
37	Centre de compétence Forem-Logistique Liège	Rue Jean de Sélys Longchamps 2 4460 Bierset	Magasinier(ère) / Conducteur(rice) de chariot élévateur
38	Centre IFAPME Liège Huy-Verviers	Boulevard Sainte Beuve 1 4000 Liège	Aide-comptable / Employé(e) administratif(ive) / Esthéticien(ne) / Plafonneur(euse)-cimentier(ère) / Poseur(euse) de fermetures menuisées
39	Le Forem-Centre de formation de Dinant	Rue Saint-Jacques 350 5500 Dinant	Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle
40	Centre de validation Coach Bruxelles	Rue Marguerite Bervoets 136 1190 Forest	Coiffeur(euse) autonome
41	Centre de Compétence Forem Tourisme Marche-en-Famenne	Zoning du Wex Rue de la Plaine 1 6900 Marche-en- Famenne	Agent(e) d'accueil / Opérateur(rice) de parcours acrobatique en hauteur
42	Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise - SFPME	Rue des Palais 42 1030 Bruxelles	Tuteur(rice) en entreprise
43	Le Forem – Centre de formation construction de Tournai	Rue Paul Pastur 79 7500 Tournai	Plafonneur(euse)-cimentier(ère)
44	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
45	Horeca Formation Wallonie	Square Mosseray 4 5100 Jambes	Barman(maid) / Serveur(euse) restaurant / Premier(ère) chef(fe) de rang / Réceptionniste en

	Nom du centre	Adresse	Métier
			hôtellerie / Cuisinier(ère) travaillant seul(e)
46	Centre de validation des compétences de l'EPS de Charleroi-Hainaut Sud	Rue du Puits Communal 114 6240 Farciennes	Aide-ménager(ère) / Référent(e) encadrant(e) intersectoriel
47	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 / Agent(e) d'accueil
48	Centre IFAPME Namur-Brabant Wallon	Rue Saucin 66 5032 Gembloux	Couvreur(euse)
49	Centre de compétence Forem - Polygone de l'eau	Rue du Limbourg 41b 4800 Verviers	Fontainier(ère)

2.2. Centres en cours d'agrément

/

2.3. Centres existants – Métiers en demande d'agrément

	Nom du centre	Adresse	Métier
	Centre de validation bruxellois des métiers de la construction	Chaussée de Vilvoorde 66 1120 Neder-Over-Heembek	Paveur(euse)
	Centre de validation des compétences de l'EPS de Charleroi-Hainaut Sud	Rue du Puits Communal 114 6240 Farciennes	Magasinier(ère)
	Centre de compétence Forem-ConstruForm Châtelineau	Rue du Onze Novembre 83 6200 Châtelineau	Aide-ménager(ère)
	Centre de validation bruxellois des métiers technologiques	Chaussée de Mons 1440 1070 Anderlecht	Monteur(euse) frigoriste / Technicien(ne) frigoriste

3. COMPOSITION DU COMITÉ DIRECTEUR

	Situation au 1 ^{er} janvier 2021	Modifications en date de l'approbation du rapport
Présidente	Madame Myriam SCHAUWERS (Enseignement de Promotion sociale)	Madame Marie-Anne NOËL (IFAPME) (mars 2021)
Vice-Président(e)s	Madame Olivia P'TITO (Bruxelles formation) Monsieur Yves MAGNAN (Le Forem)	Monsieur Yves DECHEVEZ (Enseignement de Promotion sociale) (mars 2021)
Secrétaire	Madame Danielle COOS (Cellule Exécutive)	Madame Marily ROST (Cellule Exécutive) (février 2021)

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

Situation au 1 ^{er} janvier 2021	Modifications en date de l'approbation du rapport
<u>Le Forem</u> (Opérateur public de Formation): Membres effectifs <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Yves MAGNAN - Monsieur Mathieu GAILLARD Membres suppléants <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Robert LOOP - Madame Virginie STIEVENART 	
<u>Bruxelles Formation:</u> Membres effectifs <ul style="list-style-type: none"> - Madame Olivia P'TITO - Madame Jocelyne PIRDAS Membres suppléants <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Simon DETREZ - Madame Isabelle VERBRUGGEN 	
<u>Enseignement de la promotion sociale:</u> Membres effectifs <ul style="list-style-type: none"> - Madame Myriam SCHAUWERS - Monsieur Yves DECHEVEZ Membres suppléants <ul style="list-style-type: none"> - Madame Rosa VACCARO - Monsieur Stéphane HEUGENS 	<ul style="list-style-type: none"> - Madame Delphine ESTORET (mars 2021)
<u>IFAPME:</u> Membres effectifs <ul style="list-style-type: none"> - Madame Maryse HONOREZ Membres suppléants <ul style="list-style-type: none"> - Madame Marie-Anne NOËL 	<ul style="list-style-type: none"> - Madame Marie-Anne NOËL (mars 2021) - Madame Raymonde YERNA (mars 2021)
<u>Service Formation PME:</u> Membres effectifs <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Christophe MATTART 	

Membres suppléants - Monsieur Emmanuel BAUFAYT	
--	--

Liste des organisations et de leurs représentants invités à titre consultatif

<u>Le Forem</u> (Service public de l'Emploi): Invitée - Madame Geneviève GALLOY	
<u>ACTIRIS</u> : Invitée - Madame Laurence BAROEN	
<u>SFMO</u> : Invité - Monsieur Thierry VANDER VORST	
<u>COORDINATION BRUXELLOISE</u> Invitée - Madame Laurence HIERNAUX	

Commissaires des gouvernements

Situation au 1 ^{er} janvier 2021	Modifications en date de l'approbation du rapport
<ul style="list-style-type: none"> - Cocof : Madame Adeline REMY - Communauté française : Madame Karin MERTENS - Région wallonne : <i>en attente de désignation</i> 	Madame Laetitia VAN CAUWENBERGE (octobre 2021) Madame Natacha VINCKENBOSCH (janvier 2021)

4. COMPOSITION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE ET D'AGRÉMENT

Président	Situation au 1^{er} janvier 2021 Monsieur Luca CICCIA (CSC)
Vice-Présidente	Madame Florie Thomas (UWE)
Secrétaire	Madame Élodie TOULEMONDE (Cellule exécutive)

Propositions de représentants effectifs et suppléants avec voix délibérative

Liste 1	
<u>Travailleurs</u>	
Membres effectifs	
<ul style="list-style-type: none"> - Madame Isabelle MICHEL (CEPAG) - Monsieur Salvatore BELLACCOMO (CEPAG) - Monsieur Constant KARAMANIS (Interrégionale FGTB de Bruxelles) - Monsieur Luca CICCIA (CSC) - Monsieur Benjamin MOEST (CSC) - Monsieur Jean-Louis TEHEUX (CSC) - Monsieur Alain BODSON (CSC) 	<ul style="list-style-type: none"> - Madame Laure HOMERIN (CEPAG) (mars 2021) - Monsieur Renaud BIERLAIRE (CEPAG) (décembre 2021)
<u>Membres suppléants</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Jean-François LANKESTER (CGSP Enseignement) - Madame Isabelle VANHORICK (SETCa) - Monsieur Éric BUYSENS (FGTB) - Madame Sara STEIMES (CSC) - Madame Khadija KHOURCHA (CSC) - Madame Anh HUYNH (CSC) - Madame Martine LE GARROY (CSC) 	<ul style="list-style-type: none"> - Madame Isabelle MICHEL (MWB) (mars 2021)

<p><u>Employeurs</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Florie THOMAS (UWE) - Monsieur Michel VANQUAETHAM (AGORIA) - Monsieur Pierre MALAISE (UNIPSO) - Madame Géraldine MAGALHÃES (TRAXIO) - Monsieur Jean JUNGLING (UCM) - Monsieur David PISCICELLI (UCM) - Monsieur Jan DE BRABANTER (BECI) <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Anne REUL (FEVIA) - Madame Laetitia DUFRANE (UWE) - Monsieur Walter ZWIEKHORST (COMEOS) - Monsieur Gauthier DE VOS (CCW) - Madame Clarisse RAMAKERS (UCM) - Madame Sophie HEUSKIN (UCM) - Monsieur Vincent DELANNOY (BECI) 	<ul style="list-style-type: none"> - Madame Cécile VAN HONSTE (UNIPSO) (janvier 2021) - Madame Daphné SIOR (UCM) (octobre 2021)
---	---

<p><u>FOREM</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Delphine ROCHET <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Jacques VALET 	
<p><u>ACTIRIS</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Laurence BAROEN <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>Comité directeur du Consortium</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cours de désignation - Madame Maryse HONORE - Madame Jocelyne PIRDAS - Madame Myriam SCHAUWERS - Monsieur Christophe MATTART <p>Membres suppléants</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Madame Raymonde YERNA (janvier 2021) - Madame Delphine ESTORET (janvier 2021)
--	--

<ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Mathieu GAILLARD - Madame Marie-Anne NOËL - Monsieur François ZAYAS - Monsieur Yves DECHEVEZ - Monsieur Emmanuel BAUFAYT 	
<p><u>Représentants de la Ministre en charge de l'EPS</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Laetitia VAN CAUWENBERGE <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - En attente de désignation 	
<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 Natacha VINCKENBOSCH <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Laurent WENRIC 	
<p><u>Représentants du Ministre, Membre du Collège de la Commission communautaire française chargé de la formation professionnelle</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Adeline REMY <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Cristina AMBOLDI 	
<p><u>Observatoire wallon de l'Emploi</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"> - En cours de désignation 	
<p><u>Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la formation</u></p> <p>Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Marie DOZIN <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Stéphane THYS 	
<p><u>Experts invités permanents</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Laurence HIERNAUX (Secrétaire de la coordination bruxelloise) 	

En charge du secrétariat et du suivi de la CODA

- Madame Muriel JACOBS (secrétaire à la Cellule exécutive)
- Madame Elodie TOULEMONDE (chargée de projets à la Cellule exécutive)

La Commission de recours est représentée par les membres de la Commission consultative et d'agrément qui siègent à la Commission de recours.

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

Situation au 7 janvier 2022

5.1. Cellule exécutive du CVDC

Directeur	
<p>Donat CARLIER</p> <p>☎ 02 371 74 44 @ d.carlier@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Garantir la mise en œuvre de l'Accord de coopération relatif à la validation ❖ Coordonner l'action de la Célex 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>Marily ROST</p> <p>☎ 02 371 74 39 @ m.rost@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Coordonner l'équipe des experts méthodologiques par des réunions d'intervision, par la programmation des Corefs et assurer l'expertise méthodologique des Corefs et son suivi ❖ Assurer le secrétariat du Comité Directeur (odj, réunion, suivi) ❖ Participer à des réunions du Sfmq (Chaef, Coprofor) et à divers projets sur les axes de la Nostra (projets-pilotes en méthodologie dont la validation en entreprises, validation en milieu carcéral, etc...) ❖ Participer au projet CCP, piloter le processus RAF, participer au comité d'accompagnement du Diagnostic Croisé, etc. ❖ Assurer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres
Experts méthodologiques	
<p>Grégoire THIRIAR</p> <p>☎ 02 371 74 49 @ g.thiriar@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Assurer des Corefs ❖ Participer à la gestion du processus RAF dont l'analyse de dossiers ❖ Animer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres ❖ Participer au fonctionnement de la Celex et aux diverses tâches à remplir (ex : travail administratif, prises de notes, représentation, contacts divers)
<p>Farid TEBACHE</p> <p>☎ 02 371 74 48 @ f.tebache@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Assurer des Corefs ❖ Gérer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres (inscriptions, déroulement, etc.) ❖ Participer et assurer le suivi pour les cellules de reconversion, participer à l'analyse de la faisabilité des épreuves en entreprise

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Participer au fonctionnement de la Celex et aux diverses tâches à remplir (ex : travail administratif, prises de notes, représentation, contacts divers)
<p>Abdelhakim BOUCHEKIMA</p> <p>☎ 02 371 74 95</p> <p>@ a.bouchekima@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Assurer des Corefs ❖ Participer aux projets SPW (Start Digital et Reconnaissance des Acquis d'apprentissage en CISP) et Cedefop (Upskilling Pathways) et au GT Compétences clés ❖ Assurer le suivi des formations de renforcement, participer au GT modules de renforcement (Refresh) et assurer le suivi des reprises en formation et possibilités de parcours ❖ Animer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres
<p>Elena MAFTEI-GOLOPENTIA</p> <p>☎</p> <p>@ e.mafteigolopentia@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Participer au projet Transval-EU ❖ Suivi de la mise en œuvre et implémentation de Rectec sur le terrain (ex : au niveau de la guidance) ❖ Participer à la gestion administrative et financière de Transval-EU: gérer/ produire des timesheet, justificatifs de dépenses, rédaction de rapports, etc., en coopération avec l'équipe finances ❖ Participer au fonctionnement de la Celex et aux diverses tâches à remplir (ex : travail administratif, prises de notes, représentation, contacts divers) ❖ Participer à des Corefs
Responsable Offre et Qualité	
<p>Isabelle VOITURIER</p> <p>☎ 02 371 73 36</p> <p>@ i.voiturier@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Gérer le processus de l'Agrément des Centres et de la qualité ❖ Suivre l'évolution de la construction et de la gestion de l'offre de validation en étroite collaboration avec les chargés de mission ❖ Val'ID: valider les sessions du point de vue Qualité, gérer les plaintes et les demandes d'amélioration ❖ Collaborer à la construction, à la mise en place et au suivi des indicateurs liés à la professionnalisation des acteurs et à la gestion de l'offre ❖ Assurer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres
Chargée de communication	
<p>Sébastienne MISONNE</p> <p>☎ 02 371 74 45</p> <p>@ s.misonne@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Faire reconnaître la validation des compétences/ titre de compétence auprès des publics comme partie intégrante de la formation tout au long de la vie et augmenter le nombre de validés (en qualité et en quantité) ❖ Le/La chargé(e) de communication met en place une stratégie et un plan d'action de communication afin de faire connaître le dispositif de validation des compétences, de mobiliser les professionnels et les partenaires autour de celui-ci et d'accroître la notoriété auprès du grand public (candidats et entreprises)

Chargées de projets	
<p>Nathalie DUPONT</p> <p>☎ 02 371 74 96 @ n.dupont@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Gérer les plateformes informatiques Val'id et GoVal'id ❖ Assurer le suivi des projets informatiques ❖ Réaliser les reportings statistiques (Centres, secteurs, Rapport d'activité, ...) ❖ Gérer et animer les formations de base Val'id et GoVal'id ❖ Assurer la mise en place du RGPD
<p>Élodie TOULEMONDE</p> <p>☎ 02 371 74 47 @ e.toulemonde@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Assurer le secrétariat des réunions des chargés de mission ❖ Faire évoluer les conventions sectorielles, préparer et assister aux rencontres sectorielles, en assurer le suivi administratif ❖ Coordonner le rapport annuel d'activités du Consortium et des opérateurs, assurer le reporting de l'appel à projets FSE
Contrôleur de gestion	
<p>Jean-François LIPPENS</p> <p>☎ 02 371 73 91 @ jf.lippens@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Définir (avec la direction) et superviser les objectifs et activités de la cellule « Budget, Comptabilité, Finances » ; ❖ Produire (et alimenter de manière régulière) un diagnostic des modalités de financement et de gestion budgétaire du CVDC, pour formuler des recommandations de gestion ; ❖ Assurer le processus d'élaboration du budget ; ❖ Préparer et vérifier l'exécution du budget, y compris le contrôle des dépenses et des comptes, des paiements, de la perception des recettes et de la gestion dynamique de la trésorerie ; ❖ Assurer le rôle de personne de référence, notamment FSE (gestion du portefeuille VDC) et marchés publics, tant au sein de la Célex qu'auprès des institutions publiques composant le CVDC et auprès des partenaires, en lien avec les cabinets concernés
Comptable	
<p>Guy N'LANDU</p> <p>☎ 02 371 74 42 @ g.nlandu@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Exécuter les opérations comptables ❖ Effectuer des achats & Assurer les relations avec les fournisseurs ❖ Tenir les livres et Etablir les documents financiers ❖ Effectuer des travaux de réconciliation comptable ❖ Seconder le (la) responsable « finances » dans les tâches suivantes : Etats, reporting et clôtures budgétaire ; gestion FSE ; gestion des audit et révision des comptes
Secrétaire	
<p>Muriel JACOBS</p> <p>☎ 02 371 74 40 @ m.jacobs@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Assurer l'opérationnalisation du secrétariat ❖ Assister le Dirigeant dans la gestion de son agenda et dans la gestion des ressources humaines ❖ Assurer la gestion administrative de la Commission consultative et d'agrément et du Bureau Célex ❖ Participer à la procédure d'agrément, pour sa partie Coda et Gouvernements ❖ Traiter les fichiers liés à la RAF et assurer l'envoi des Titres de compétence
Secrétaire	
<p>Claire CHOT</p> <p>☎ 02 371 74 41 @ c.chot@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Participer à l'opérationnalisation du secrétariat ❖ Assurer la gestion administrative du Comité directeur ❖ Participer à la procédure d'agrément pour sa partie CODI et Centre de Validation ❖ Gérer l'envoi des Titres de compétences liés aux sessions de Validation

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Participer à la gestion administrative des réunions d'équipe
--	--

5.2. Appui aux partenariats - Pilotage Célex

Chargée de projets Partenariats	
<p>Cécile DEMAL</p> <p>☎ 02 371 74 38</p> <p>@ c.demal@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Proposer des nouveaux projets répondants à la Note d'Orientation Stratégique ❖ Appuyer et renforcer les initiatives des Chargés de mission et des Centres de validation ❖ Développer une ou des méthodologies d'approche de la Validation avec les partenaires, notamment sous forme de vadémécum ❖ Travailler en collaboration avec la Cellule exécutive ❖ Soutenir les partenaires en apportant expertise et méthodologie
Attachée validation Coordination bruxelloise	
<p>Nayke EKOFO</p> <p>☎ 02 435 47 50</p> <p>GSM 0490 52 27 88</p> <p>@ n.ekofa@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, ...)
Chargées de mission VDC Entreprises	
<p>Séverine DENEUBOURG</p> <p>☎ 0490 52 45 77</p> <p>@ s.deneubourg@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, ... (entreprises bruxelloises et wallonnes) ❖ Construire des interfaces cohérentes avec les services publics régionaux bruxellois, francophones, et flamands de Bruxelles
<p>Marie DERONCHÈNE</p> <p>☎ 0475 34 57 48</p> <p>@ m.deronchene@cvdc.be</p>	
<p>Carmen ALVAREZ</p>	

<p>☎ 0473/96.87.08 @ c.alvarez@cvdc.be</p> <p>Fadoua EL HAMDI ☎ @ f.elhamdi@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Assurer la mise en œuvre des différentes modalités de Validation des compétences en entreprise et de partenariat avec les secteurs et entreprises ❖ Piloter, mesurer et communiquer sur l'état d'avancement du projet, notamment via l'animation des Comités de pilotage et le rapport d'activités. Assurer la mise en œuvre des différentes modalités de Validation des compétences en entreprise et de partenariat avec les secteurs et entreprises
---	--

5.3. Appui à la mutualisation - Pilotage hors Célex

Secrétaire de la coordination bruxelloise	
<p>Laurence Hiernaux</p> <p>☎ 0471/67.73.12</p> <p>@ l.hiernaux@bruxellesformation.brussels</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Soutenir les opérateurs de validation bruxellois dans leur objectif de développer l'offre de VDC à Bruxelles ❖ Coordonner le suivi de dossiers bruxellois, notamment ceux relatifs au projet FSE ValBrux et Stratégie 2030 ❖ Assurer la coordination de la communication pour la RBC en collaboration avec les services de communication de la Célex et des opérateurs ❖ Assurer le relais d'information vers la coordination bruxelloise sur les projets relevant portés par la Célex avec les autres territoires
Chargés de mission milieu carcéral	
<p>Aline JANSEN ☎ 0471/67.73.12 @ aline.jansen@forem.be</p> <p>Marie DEBROUWER ☎ 0474/56.71.50 @ marie.debrouwer@forem.be</p> <p>Fabien LISART ☎ 02/371.74.32 – 0490/47.72.18 @ f.lisart@bruxellesformation.brussels</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Développer prioritairement la validation des compétences en milieu carcéral. Conceptualiser et mettre en place des projets-pilotes de Validation des compétences dans des prisons bruxelloises (en se basant notamment sur l'expérience-pilote de la prison de Marche-en Famenne) ❖ Assurer une coordination avec les directions des prisons et le service d'aides aux détenus ❖ Soutenir les opérateurs actifs en milieu carcéral en vue de la qualification des détenus et développer pour ce faire les coopérations avec les Ecoles d'enseignement de promotion sociale, les asbl actives dans la formation en prison, l'Administration générale des Maisons de justice de la FWB, le Consortium de validation des compétences

5.4. Chargés de mission

Chargés de mission - Bruxelles Formation		
<p>Anne-Françoise DEMOLIN</p> <p>☎ 02 371 73 98 @af.demolin@bruxellesformation.brussels</p>	<p>Le(la) chargé(e) de mission de chaque institution assure le suivi et le soutien des Centres organisés en propre par l'Institution et conventionnés avec elle. Il est à la fois la courroie de transmission entre ces Centres et le Consortium, l'interface entre le Consortium et l'institution concernée.</p>	
<p>François ZAYAS Y VARGAS</p> <p>☎ 02 371 74 31 @ f.zayas@bruxellesformation.brussels</p>		
Chargé de mission - Enseignement de Promotion sociale		
<p>Xavier COPPE</p> <p>☎ 0473 94 23 93 @ xavier.coppe@cdlys.be</p>		
Chargées de mission - Forem		
<p>Dominique VANDEN BERGH</p> <p>☎ 071 20 65 76 @ dominique.vandenbergh@forem.be</p>		
<p>Edith WILLAM</p> <p>☎ 071/20 65 46 @ edith.willam@forem.be</p>		
Chargée de mission - IFAPME		
<p>Laurie GERMAUX</p> <p>☎ 0476/86 56 03 @ laurie.germaux@ifapme.be</p>		
Chargée de mission - SFPME		
<p>À recruter</p>		

6. LISTE DES ABRÉVIATIONS

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

Febisp	Fédération bruxelloise de l'Insertion socio-professionnelle
FGTB	Fédération générale du travail de Belgique
FSE	Fonds social européen
IBEFE	Instance Bassin Enseignement qualifiant – Formation – Emploi
IBGE	Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement
Interfed	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)
SFMO	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
Valent	Validation des compétences des travailleurs en entreprise
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 <i>(CEDEFOP)</i>
Apprentissage Informel	Apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé, ni structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non-intentionnel de la part de l'apprenant. Il ne débouche habituellement pas sur la certification <i>(CEDEFOP)</i>
Apprentissage non formel	Apprentissage intégré dans des activités planifiées non explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources), mais contenant une part important d'apprentissage. L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant et ne débouche généralement pas sur la certification <i>(CEDEFOP)</i>
Bassin EFE	Zone délimitée géographiquement sur le territoire de la région de langue française ou correspondant à celui de la région bilingue de Bruxelles-capitale en vue de favoriser la mise en cohérences des offres ainsi que le développement des politiques croisées en matière de formation professionnelle, d'enseignement qualifiant, d'emploi et d'insertion et d'assurer les synergies entre les interlocuteurs sociaux et les acteurs locaux de l'enseignement qualifiant, de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion. <i>(AC - Bassin EFE)</i>
Certification	Résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente - relevant de l'enseignement ou de la formation professionnelle - établit qu'un individu possède, au terme d'un processus d'éducation, de formation ou de validation des compétences, les acquis correspondant à une norme donnée. <i>(AC CFC)</i>
Certification d'enseignement	Certification constituée d'un ensemble cohérent et significatif d'acquis d'apprentissage visant le développement personnel, la poursuite d'études ou de formations et l'accès à la vie professionnelle <i>(AC-CVDC)</i>
Certification professionnelle	Certification constituée d'un ensemble cohérent et significatif d'acquis d'apprentissage visant la poursuite de formations, l'insertion ou le maintien sur le marché de l'emploi ou la spécialisation professionnelle ; et pouvant, le cas échéant, permettre aussi la poursuite ou la reprise d'études moyennant valorisation par l'enseignement des compétences certifiées en formation professionnelle <i>(AC-CVDC)</i>
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 <i>(AC - CVDC)</i>

Compétent (professionnel compétent)	1. Le « professionnel compétent » est capable de bien exécuter son travail, conformément aux procédures et/ou aux prescriptions. Il est efficace (c'est-à-dire : il répond à ce qui lui est demandé). Ce niveau correspond au niveau d'entrée dans l'emploi. <i>(BIEF)</i>
	2. Le « professionnel confirmé » est capable de travailler vite et bien, avec une économie de moyens, conformément aux procédures et/ou aux prescriptions. Il est efficace et efficient (c'est-à-dire : il répond à ce qui lui est demandé, de façon économique en temps et en ressources). À titre indicatif, ce niveau correspond à une expérience professionnelle utile de 2 à 5 ans dans le métier. <i>(BIEF)</i>
	3. Le « professionnel expérimenté » est capable de travailler vite et bien, avec une économie de moyens, en s'adaptant face aux problèmes qu'il rencontre. Il est efficace, efficient et adaptatif (c'est-à-dire : il est capable d'aller au-delà de ce qui lui est demandé). À titre indicatif, ce niveau correspond à une expérience professionnelle utile de minimum 5 ans dans le métier (cette durée pouvant varier d'un secteur ou d'une situation professionnelle à l'autre). <i>(BIEF)</i>
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>(Source : GT RAF du 7 juin 2016)</i>
Référentiel	Le descriptif relatif aux démarches d'enseignement, de formation, d'orientation et de validation et constituant à la fois un support méthodologique et un outil de concertation cadrant, pour une organisation, la norme nécessaire au déploiement, au pilotage et à l'évaluation de ses activités <i>(AC-CVDC)</i>
Référentiel de validation	La norme, construite en référence à l'emploi, permettant l'évaluation et la maîtrise des compétences portées par le(la) candidat(e) à la validation, et comprenant, au-delà du relevé des compétences à évaluer, les modalités d'évaluation et les indications nécessaires à l'utilisation pertinente des critères d'évaluation <i>(AC-CVDC)</i>
Session de validation	Processus mis en œuvre par un Centre de validation des compétences pour évaluer la maîtrise des compétences d'un ou plusieurs candidats, pour une unité de compétence spécifique. <i>(Célex)</i>
Titre de compétence	Certification professionnelle de la maîtrise d'une unité de compétence-délivrée au candidat par le Comité Directeur au nom des trois gouvernements et reconnu par ceux-ci <i>(Célex)</i>
Unité d'Acquis d'Apprentissage (UAA)	Ensemble cohérent d'acquis d'apprentissage qui peut être évalué ou validé <i>(AC - SFMQ)</i>
Unité de compétence	L'unité de compétence désigne l'ensemble des compétences mobilisées pour mettre en œuvre une ou plusieurs UAA. L'unité de compétence relève d'une même unité de contexte et correspond à une possibilité d'emploi. Elle porte sur un métier ou une partie de métier. <i>(Célex)</i>
Validation des compétences	Processus constitué de quatre étapes - l'identification, la documentation, l'évaluation et la certification - par lequel un organisme habilité confirme qu'une personne a acquis des compétences correspondant à une norme donnée <i>(AC - CVDC)</i>



Consortium de validation des compétences

Rue de Stalle, 67 B-1180 Bruxelles

www.cvdc.be • info@cvdc.be



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