

Consortium de Validation des Compétences

# Validation des compétences des travailleurs en entreprise (Valent)

En Wallonie et à Bruxelles-Capitale

Au sein des secteurs privés marchands, d'économie sociale et solidaire, publics.

## BILAN 2019-2024

Version finale

17/12/2024

**Equipe de rédaction :**

Cellule exécutive du Consortium de validation des compétences (CVDC) : Carmen Alvarez, Marie Deronchène, Séverine Deneubourg, Fadoua El Hamdi, Grégory Jacquemin, Donat Carlier

Aegist : Michel Bizac



## Introduction

---

Mis en place il y a maintenant **20 ans** (2003), le dispositif de validation des compétences (VDC) permet à toute personne de plus de 18 ans qui a acquis des compétences professionnelles de les certifier officiellement par l'octroi de Titres de compétence reconnus.

Quelle que soit la voie par laquelle elle a acquis ses compétences - par la pratique professionnelle, en formation non certifiante, via des stages, dans la vie de tous les jours...-, une personne peut passer une épreuve pratique qui consiste en une mise en situation professionnelle reconstituée, devant des professionnels du métier. En cas de réussite, un Titre de compétence lui est décerné au nom des trois gouvernements francophones.

Cette certification professionnelle, construite en partenariat avec les secteurs professionnels, ouvre des effets de droit, des effets négociés et des effets de notoriété<sup>1</sup>. Elle permet, entre autres, de s'insérer sur le marché de l'emploi et d'y évoluer, mais aussi de reprendre une formation professionnelle ou des études en bénéficiant de dispenses ou encore, dans certains secteurs, de faciliter l'accès à la profession.

Depuis 2005, le Consortium de validation des compétences (CVDC) a délivré plus de 70.000 Titres de compétence à plus de 36.000 personnes.

Dans ses premières années de développement, la VDC s'est orientée en priorité vers le soutien à l'insertion des chercheurs d'emploi sans pour autant exclure les travailleurs.

A la demande des interlocuteurs sociaux, un dispositif ad hoc aux travailleurs a été expérimenté dès 2012 auprès de Delacre, Spa Monopole, Caterpillar. Sur la base de ces projets pilotes, la validation des compétences en entreprise (Valent) s'est ensuite développée de manière plus importante à partir de 2019 pour devenir une des actions structurelles du CVDC.

**Valent vise à accompagner les travailleurs et les entreprises** qui les emploient dans la démarche de validation des compétences en entreprise. Cet accompagnement, concrétisé grâce à l'engagement de chargé.es de missions dédié.es, permet de **renforcer l'accessibilité des épreuves de VDC pour les travailleurs au sein même de leurs entreprises ou dans des Centres de validation agréés.**

**La validation des compétences** est au cœur de la reconnaissance des compétences individuelles qu'un salarié met en œuvre dans son travail quotidien. Elle prend tout son sens lorsque ces compétences n'ont pas encore été certifiées. Il est important que la capacité d'« exécuter correctement ses compétences professionnelles », présente chez chaque personne qui s'engage dans son métier, puisse faire l'objet d'une reconnaissance officiellement validée et valorisable.

**C'est pour mieux rencontrer cette ambition que VALENT s'est progressivement mise en œuvre.**

Aujourd'hui, l'activité de validation des compétences des travailleurs en entreprise (Valent) se pratique tant dans les secteurs des entreprises privées, que de l'Économie sociale et solidaire, ainsi que dans le secteur public. Le terme « Entreprise » couvre donc dans ce dispositif tout type d'organisation, qu'elle relève du secteur privé marchand, du secteur associatif, de l'économie sociale ou du secteur public.

VALENT peut se pratiquer pour les 82 métiers potentiellement disponibles actuellement dans l'offre de validation et s'appuie sur les ressources de la VDC en Wallonie et à Bruxelles, dont principalement les 48 Centres de validation des Compétences présents sur le territoire et actifs sur 121 sites.

---

<sup>1</sup> Pour la liste complète des avantages liés à l'obtention d'un Titre de compétence : <https://www.cvdc.be/avantages-du-titre-candidats>

Lors du lancement d'un projet de validation en entreprise, une lettre d'intention est signée (voir annexe). Celle-ci lie le CVDC et l'entreprise (via les représentants tant de l'employeur que des travailleurs). La lettre d'intention garantit tout particulièrement la liberté des travailleurs de s'inscrire dans le processus de validation au terme d'une séance d'information, la confidentialité des résultats de l'épreuve, le droit à l'échec... Sur cette base, une convention est signée par un Centre agréé et l'entreprise pour organiser des épreuves sur un ou plusieurs métiers.

Si les modalités d'organisation de VALENT ont été définies par le Comité directeur du CVDC, ce sont les interlocuteurs sociaux réunis au sein de la Commission consultative et d'agrément (Coda) qui pilotent la démarche, leur avis étant notamment sollicité sur les lettres d'intention des entreprises.

### **Un bilan construit en 4 parties :**

- I. Le rappel de l'évolution du dispositif Valent ;
- II. Les réalisations et évolutions 2020/mi-juin 2024 en chiffres ;
- III. Les éléments de synthèse du bilan pour chacun des trois secteurs concernés : Entreprises Privées, Économie sociale et solidaire, Secteur public ;
- IV. Les perspectives et préconisations pour demain ;
- V. Les conclusions.

Ce bilan s'inscrit dans une volonté d'informer tous les acteurs impliqués dans ce dispositif des actions qui ont été réalisées et des résultats obtenus. Il cherche aussi à montrer que la pratique de la validation des compétences dans les entreprises constitue un des leviers du développement professionnel des salariés, et des demandeurs d'emploi.

## I. Evolution du dispositif VALENT

---

### 1. Bref historique du projet pilote 2012-2018

En 2012, les partenaires sociaux, réunis au sein de la Commission consultative et d'agrément (Coda) du dispositif de VDC, demandent que des projets pilotes soient menés pour valider les travailleurs dans leurs entreprises. Le dispositif est lancé sous forme d'une **innovation à tester, soutenue par les employeurs et les travailleurs**.

Dès 2013, des **actions pilotes** sont mises en œuvre (Delacre, Spa...). De ces expériences ressortent des acquis fondamentaux :

- Scénarii envisageables : GRH / Restructuration ;
- Invariants : accord des partenaires sociaux, respects des référentiels, etc. ;
- Variants : lieu, contextualisation, etc. ;
- Un vadémécum de validation en entreprise réalisé avec [l'IFP](#) (secteur de l'industrie alimentaire).

En 2014, les partenaires sociaux confirment que la poursuite de cette innovation constitue une priorité à concrétiser via **d'autres projets**, élargis à d'autres secteurs.

D'ailleurs, de **nouvelles demandes** d'entreprises surgissent :

- Cas « GRH » : Gerresheimer, Mc Donald's, Jérouville, Verreries de Momignies ; Ecopain d'Ignace, ... ;
- Cas « Restructuration » : Thules, Carsid, Idem Papers, Caterpillar, ... ;

La mise en œuvre de l'accompagnement de ces entreprises dépasse les moyens de la Cellule exécutive (Célex) du CVDC et les capacités d'appui des secteurs.

En 2018, 4 secteurs demandent **l'engagement d'un.e chargé.e de mission** pour suivre et accompagner les projets de validation en entreprise.

### 2. Evolution 2018-2019 : Accord de coopération et appui de la Région bruxelloise

#### Une assise juridique

Le **nouvel Accord de coopération du 21 mars 2019** relatif à la validation des compétences donne à VALENT un cadre formel et juridique. L'article 16 alinéa 4 institue une possibilité d'organisation d'épreuves de validation au sein de toute entreprise qui le souhaite, en reprenant les fondamentaux de la méthodologie VALENT :

*« Un centre agréé est autorisé à nouer une convention avec une entreprise qui souhaite organiser elle-même des épreuves de validation des compétences en son sein, selon les modalités définies par le Comité directeur sur avis de la Commission consultative et d'agrément. Ces modalités intègrent notamment la gratuité visée à l'article 13 alinéa 4 ; la disponibilité d'un personnel qualifié et de ressources matérielles, visées à l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> et le respect de la méthodologie visée à l'article 19 ».*

#### En Région bruxelloise

Fin 2018, **deux arrêtés de la Région de Bruxelles-Capitale** permettent de mettre en œuvre la demande des secteurs :

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

- D'engager 2 ½ ETP (équivalents temps plein) au sein de la Cellule exécutive (Célex) du CVDC pour accompagner des projets de validation en entreprise ;
- De couvrir des coûts de communication (vidéo, folders, événements, site internet) et de consultance.

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

### **3. Evolution 2020/2021 : appui de la Wallonie pour l'économie sociale**

Fin 2019, la Région wallonne souligne l'intérêt de développer cette **validation des compétences pour les travailleurs en entreprises d'économie sociale**.

En 2020, un arrêté ministériel octroie au CVDC une subvention de 120.000,00 euros au Consortium de validation des compétences, à titre de soutien financier pour le projet "validation des compétences en entreprise du secteur de l'économie sociale" est signé.

Une chargée de mission « Validation des compétences en entreprises d'économie sociale » rattachée au Consortium de validation des compétences est engagée le 16 septembre 2020, à temps plein pour une durée d'un an. Sa mission : initier, coordonner, piloter et développer l'activité transversale liée à la validation des compétences des travailleurs en entreprises d'économie sociale en Région wallonne et à Bruxelles.

Grâce au Plan de relance de la Wallonie (PRW) et aux résultats obtenus, la mission est prolongée et maintenue.

### **4. Evolution 2021/2024 : Le secteur public**

En avril 2021, grâce au PRW, une chargée de mission Valent, consacrée à l'accompagnement des travailleur(euse)s des pouvoirs locaux et entreprises publiques, a été engagée.

La validation des travailleurs des pouvoirs locaux et des entreprises publiques s'appuie sur des partenariats déjà existants avec le [Conseil régional de la Formation en Wallonie](#) (CRF) et [l'Ecole régionale d'administration publique à Bruxelles](#) (ERAP).

Depuis 2011 en Wallonie et plus récemment à Bruxelles, des textes réglementaires (arrêtés et circulaires) permettent aux agents de la fonction publique de valider et de valoriser leurs compétences au sein des pouvoirs locaux (communes, cpas, provinces...) qui se sont inscrits dans la démarche.

Grâce au développement de la Validation en entreprise, la validation des travailleurs des pouvoirs locaux en Wallonie a connu un nouveau développement en suscitant un fort intérêt des administrations communales à l'organiser. La dynamique démarre également sur Bruxelles.

Depuis fin 2023, ce dispositif Valent – Fonction publique occupe 2 demi-ETP afin de répondre à la demande croissante de validation en entreprise pour les pouvoirs locaux.

## 5. Des ressources

**En termes de ressources, ce sont donc 3 ETP qui**, au sein de la Célex du CVDC, ont pour mission spécifique de prospecter et accompagner les entreprises et les travailleurs dans le cadre de la méthodologie VALENT.

**A ces ressources en personnels s'ajoutent des frais** de fonctionnement (communication, IT, consultances, déplacements, organisation de réunions et d'événements, consommables...)

Au total, pour les 3 secteurs, **375.000 € par an sont spécifiquement inscrits au budget du CVDC pour assurer l'accompagnement VALENT**, financés d'une part par le PRW de la Région wallonne (225.000 en 2024) et d'autre part par la Région de Bruxelles-Capitale (150.000 €).

Dans le cadre de chaque partenariat, rappelons que l'entreprise, qui n'est pas financée par ces budgets publics, engage ses propres moyens, tout particulièrement en ressources humaines mobilisées (travailleurs, comme services RH et administratifs).

## II. Réalisé entre 2019 et 2024 pour les trois secteurs

Les chiffres, tableaux et graphiques présentés dans les pages qui suivent reprennent le réalisé de l'activité de validation des compétences entre 2019 et mi-2024 en global et pour les trois secteurs concernés :

	2019	2020	2021	2022	2023	2024 mai	Total
Entreprises informées	14	32	77	80	75	51	329
Lettres d'intention signées	3	7	16	28	21	22	97
Conventions signées	7	5	13	28	26	19	98
Nouvelles entreprises ayant réalisés des épreuves	2	5	7	17	29	10	70
Inscriptions	31	75	104	181	412	221	1.024
Épreuves passées	31	75	92	166	364	210	938
Épreuves réussies (Titres délivrés)	30	73	71	150	332	191	847
Métiers distincts activés	3	6	5	7	14	11	22

Au total, 329 entreprises informées qui ont à ce stade permis de nouer 98 conventions avec les Centres de validation des compétences.

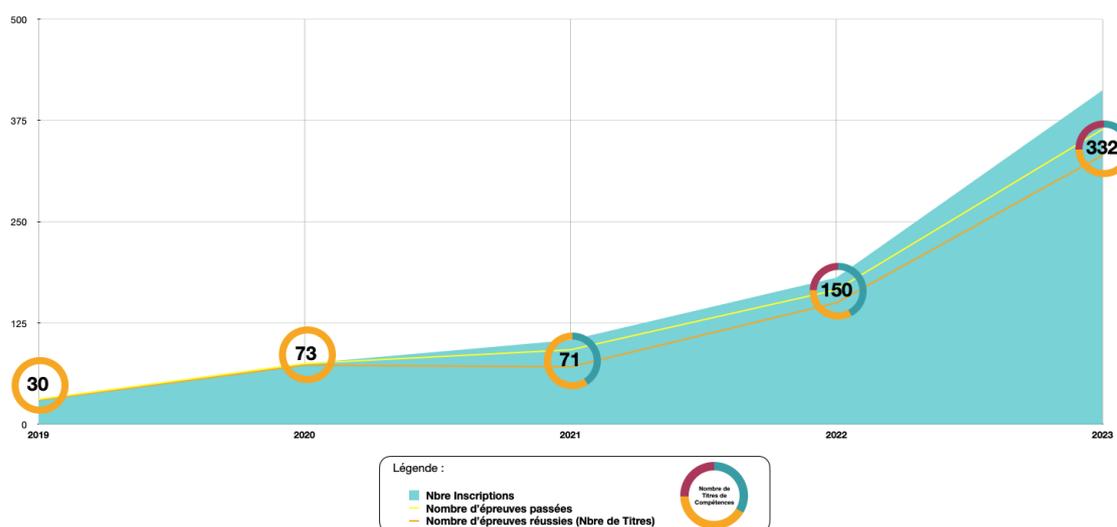
Avec pour résultat : 938 épreuves organisées entre 2019 et mi-2024 qui ont permis de délivrer 847 Titres de compétence dans 22 métiers différents.

Ajoutons que 460 épreuves avaient été organisées dans les phases préparatoires de Valent en 2014, 2016 et particulièrement 2017 (435 épreuves lors de l'accompagnement des travailleurs de Caterpillar).

Soit au total, depuis 2014, **1.398 épreuves** réalisées au sein même des entreprises (ou accompagnées en entreprise et organisées dans les Centres).

### 1. Evolution dispositif Valent : Inscriptions-Epreuves-Titres

Une croissance régulière du dispositif ; le nombre de titres délivrés double tous les ans



## 2. L'impact positif de l'accompagnement Valent sur le taux de réussite des candidats

Avec une moyenne de 91%, le taux de réussite sur la période 2019-2023 est supérieur à celui de l'ensemble du dispositif VDC. Ainsi que le taux de présence qui se situe à 94%

	2019	2020	2021	2022	2023	Moyenne
Taux de réussite Valent	97 %	97 %	77 %	90 %	91 %	91 %
Taux de réussite VDC	77 %	90 %	78 %	82 %	83 %	82 %
Taux de présence Valent	100 %	100 %	88 %	92 %	88 %	94 %
Taux de présence VDC	88 %	87 %	88 %	88 %	87 %	88 %

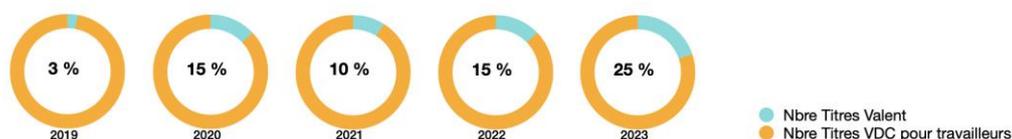
## 3. L'évolution du statut socioprofessionnel des candidats de la VDC

Plus globalement, il faut également souligner qu'en 2023, pour la première fois, la part des travailleurs ayant bénéficié du dispositif de la VDC est plus importante (43%) que la part des chercheurs d'emploi (37%).

Cette transformation est à mettre en lien avec l'évolution positive du dispositif Valent qui contribuait, la même année, pour 25 % des Titres délivrés à des travailleurs et pour 9% des Titres délivrés au total.

Le dispositif Valent a en effet tout particulièrement permis **un travail de communication et d'information fléchée vers les entreprises et leurs travailleurs**, au travers non seulement de vidéo, de folders, site internet, mais également via les réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Youtube...) et via tout un travail de réseautage (events, participation à des salons et à des activités RH, réunions avec les employeurs, rencontres avec les syndicats...).

	2019	2020	2021	2022	2023
Nbre Titres Valent	30	73	71	152	326
Nbre de Titres pour des travailleurs	995	488	722	1.023	1.341
Contribution Valent	3 %	15 %	10 %	15 %	25 %
Nbre Titres VDC	3.214	1.581	2.213	2.682	3.259
Contribution Valent	1 %	4 %	3 %	5 %	9 %



### III. Les éléments clés qui se dégagent du bilan secteur par secteur : quantitatif et qualitatif

---

Le bilan différencie chaque secteur pour tenir compte des spécificités propres à chacun d'entre eux. Dans une partie suivante nous dégagerons les points communs et transversaux aux trois secteurs.

#### 1. Secteur des entreprises privées

Les chiffres clés du secteur des entreprises privées sur la période 2019 à mi-juin 2024 :

**Le tableau de synthèse des activités réalisées sur la période allant de 2019 à mi-juin 2024 :**

	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (mai)	TOTAL
Entreprises informées	14	17	17	26	46	21	141
Lettres d'intention signées	3	7	5	15	9	10	49
Conventions signées	7	5	9	18	8	13	60
Épreuves passées	31	75	48	51	157	118	480
Épreuves réussies	30	73	42	51	145	107	448

**Le tableau de synthèse des entreprises qui se sont engagées dans la validation des compétences entre 2019 et mi-juin 2024 :** ce tableau est repris dans les annexes de ce document. Il met en évidence le nombre et la diversité des entreprises qui se sont engagées dans une démarche de validation des compétences.

#### **Observation des chiffres et commentaires :**

- L'évolution des chiffres montre que le dispositif est de mieux en mieux connu et de plus en plus utilisé par les entreprises privées ;
- 35% des entreprises privées informées ont signé une lettre d'intention dont 83% ont concrétisé un projet ;
- Depuis 2019, 4 entreprises sur 10 ont organisé des épreuves pour le métier de tuteur, ce qui confirme l'hypothèse de départ que le métier de tuteur constitue une porte d'entrée Valent dans les entreprises ;
- 10% des entreprises semblent avoir fait de Valent un "réflexe RH" que ce soit en validant le même métier plusieurs années d'affilée ou en validant une fois plusieurs métiers.

#### **Podium des 6 métiers les plus validés en entreprises privées :**

- 1) Tuteur(trice) (métier intersectoriel) : il représente 36% des épreuves Valent Privé ;
- 2) Fontainier(ère) (projet spécifique SWDE) ;
- 3) Opérateur(trice) de production en industrie alimentaire (grâce à l'appui du secteur Alimento) ;
- 4) Aide-ménagère (via les entreprises de Titre-Service et les hôtels en attendant le métier de femme de chambre) ;
- 5) Référent(e)-encadrant(e) (projet L'Atelier) ;
- 6) Conducteur(trice) de chariot élévateur (projet Lipton uniquement mais 2 autres entreprises ont signé une lettre d'intention pour ce métier en 2024).

## Définition et périmètre de ce secteur :

Le secteur privé comprend des entreprises aux profils variés :

- Des petites et des moyennes entreprises, et parfois des grands groupes ;
- Des entreprises en activité et d'autres en restructuration (partielle ou fermeture complète) ;
- Des entreprises qui viennent de secteurs variés (alimentaire, hôtellerie, ETA, etc.) ;
- Des entreprises avec ou sans syndicat, selon leur taille.

## Les éléments clés propres à ce secteur :

Les raisons pour lesquelles les entreprises privées s'inscrivent dans une démarche de validation des compétences des travailleurs sont multiples : des besoins de reconnaissance et d'estime de soi, des besoins de développement professionnel et de mobilité interne ou externe, une volonté de professionnaliser les compétences, le développement de la marque employeur, des aspects sécurité, hygiène et bien-être au travail. De fait, nous avons des entreprises très différentes et dont les motivations à s'engager dans la validation peuvent varier. Cette multitude de situations spécifiques demande aux chargées de mission une analyse approfondie des besoins, enjeux et contraintes de l'entreprise ainsi que de sa réalité du moment (climat social, autres priorités RH, ...) et des risques qu'elle associe à la démarche (crainte d'une demande de valorisation salariale par exemple) et qui l'amènent à hésiter. Il est important de pouvoir identifier ces éléments pour être en mesure de décider, avec l'entreprise, s'il est opportun de lancer la démarche ou s'il est préférable d'attendre un peu.

Les entreprises qui se lancent dans Valent peuvent bénéficier, ou permettre à leurs travailleurs de bénéficier, de divers avantages liés à l'obtention d'un titre de compétence. Par exemple, en région bruxelloise, toutes les étapes du parcours de validation des compétences des travailleurs ouvrent le droit au congé-éducation payé (CEP) pour ceux-ci et, en Wallonie, 8 heures de CEP peuvent être octroyées pour toute épreuve organisée en centre agréé. Le Titre de compétence ouvre aussi automatiquement l'accès à des effets de droit ou des effets négociés dans le cadre des conventions collectives de travail. Il permet également de déclencher l'octroi de primes sectorielles ou à l'alternance (Prime Alternance de l'Office Francophone de la Formation en alternance - OFFA). Ou, encore, il permet aux entreprises bruxelloises, sous certaines conditions, de bénéficier d'une prime octroyée par Bruxelles Economie Emploi (BEE) pour toute épreuve organisée en interne par une entreprise au bénéfice de ses travailleurs. Nous constatons toutefois que ces aides à la validation des compétences des travailleurs, même si elles se révèlent intéressantes, ne constituent pas la principale motivation des entreprises.

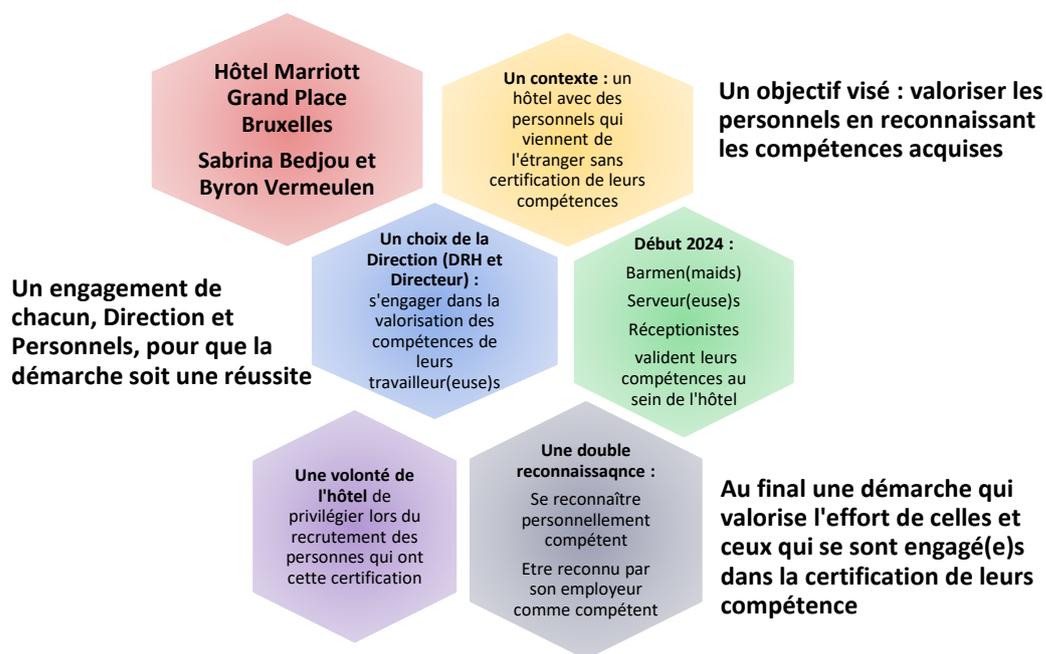
Certaines veulent démarrer rapidement, d'autres planifient en fonction de leurs priorités. D'autres encore prennent le temps de réfléchir au meilleur moyen d'intégrer le projet dans une stratégie RH à plus long terme. Avoir un interlocuteur qui, à la fois, ouvre les portes, est capable de convaincre et d'engager l'entreprise est un point central de la prospection. Qu'il soit également acteur lors de la mise en place du projet garantit le succès de celui-ci.

Si, dans la plupart des cas, pour des raisons d'efficacité, certaines étapes du processus sont organisées de manière groupée (information des travailleurs, modules de renforcement si nécessaire, ...), dans d'autres, une approche alternative semble plus pertinente pour correspondre aux demandes de l'entreprise (disponibilité des travailleurs, imprévus, ...). Tout ceci nécessite une grande réactivité et adaptabilité de la part du dispositif.

Pour les entreprises privées, le métier de **tuteur** (36% des épreuves de Valent privé) est considéré comme apportant une vraie valeur ajoutée vu le besoin de professionnaliser l'intégration des nouveaux, qu'il s'agisse de stagiaires en alternance ou de nouvelles recrues. D'autres métiers

répondent toutefois aussi très bien aux besoins des entreprises, selon leur secteur d'activité (Opérateur de production en industrie alimentaire, aide-ménager, référent-encadrant, conducteur de chariot élévateur). Les demandes de métiers auxquelles le dispositif n'est actuellement pas en mesure de répondre favorablement permettent d'interroger celui-ci et, parfois, celles-ci entraînent le développement de nouveaux référentiels ou activent leur mise à jour, comme pour le conducteur de pelles hydrauliques et la demande de développement du métier de femme de chambre à la demande de plusieurs hôtels.

### Le témoignage de l'hôtel Marriott Grand Place Bruxelles : il certifie ses travailleur(euse)s



### Préconisations identifiées pour ce secteur :

- Poursuivre et renforcer les collaborations avec les interlocuteurs sociaux (Coda, interventions en appui des organisations syndicales et patronales auprès de leurs membres et structures...) ;
- Renforcer les partenariats avec les secteurs ;
- Consolider les collaborations avec les conseillers entreprise des services publics d'emploi et de formation (par ex. Formation Professionnelle Individuelle en Entreprise/Plan Formation Individualisé) ;
- Continuer à mettre en avant le métier de référent(e)/encadrant(e) qui correspond à une réalité opérationnelle au sein des entreprises (brigadier(ère), TeamLead, ...) sans pour autant être suffisamment valorisé au bénéfice des travailleurs qui occupent la fonction ;
- Adapter l'argumentaire Valent aux évolutions du vocabulaire et des pratiques RH pour convaincre les entreprises en utilisant leur langage ;
- Mener des campagnes de communication digitale qui nous permettent d'atteindre nos cibles de manière plus stratégique ;
- Orienter les activités de prospection vers les entreprises potentiellement intéressées par les nouveaux métiers ;

- Participer à des événements divers (salons, séminaires, ...) pour assurer la promotion du dispositif en s'appuyant notamment sur les témoignages récoltés ;
- Encourager les initiatives de valorisation et de célébration interne et externe aux entreprises des projets réussis.

#### Perspectives

- Le développement de partenariats avec des entreprises « grands comptes » sur des projets à plus long-terme sur plusieurs métiers ;
- La mise en œuvre des nouveaux métiers en validation des compétences (conducteur(rice) de pelles hydrauliques, vendeur(euse) en magasin, premier(ère) commis de cuisine...) répondant à des demandes déjà exprimées par certaines entreprises privées.

## 2. Secteur de l'économie sociale et solidaire

Les chiffres clés du secteur de l'économie sociale et solidaire sur la période 2020 à mai 2024 :

**Le tableau de synthèse des activités réalisées sur la période allant de 09/2020 à mai 2024 :**

	2020 (16/09)	2021	2022	2023	2024 (mai)	TOTAL
Entreprises informées	15	47	42	17	21	142
Lettres d'intention signées		10	5	9	7	31
Conventions signées		4	8	9		21
Épreuves passées		44	92	129	44	309
Épreuves réussies		29	76	112	40	257

**Il se dégage le bilan quantitatif suivant :**

En fin 2023, tous les objectifs inscrits au Plan de relance wallon pour VALENT dans les entreprises d'économie sociale ont été dépassés.

Ces objectifs pour fin 2024 sont les suivants :

Objectifs de réalisation	Objectifs de résultats
184 épreuves réalisées 300 travailleurs informés 100 entreprises informées	140 Titres de compétence délivrés

**Par ailleurs, les activités de validation de compétences ont concerné 21 métiers dont nous reprenons la liste complète en annexe ainsi que les périodes.**

**En synthèse, la liste ci-dessous des métiers qui ont fait l'objet d'une validation des compétences jusqu'à aujourd'hui :**

1. Aide-ménager
2. Aide-cuisinier en collectivité
3. Agent d'accueil
4. Technicien PC & réseaux
5. Tuteur
6. Médiateur numérique

Définition et périmètre de ce secteur :

- L'économie sociale vise le développement d'activités économiques productrices de biens ou de services dont la finalité est l'intérêt de la collectivité, le renforcement de la cohésion sociale et le développement durable.
- Distincte de la logique des entreprises privées et différente des entreprises publiques, l'économie sociale est un 3ème pan de développement de la validation des compétences en entreprise.
- VALENT Ecosoc :
  - 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.

Elle concerne des entreprises dont l'effectif est majoritairement inférieur à 50 salariés et sans représentation des travailleurs en interne. Ceci ne constitue pas une difficulté car toutes ces entreprises mettent l'humain au cœur de leurs préoccupations. Les salariés sont plutôt des CDI ou encore des « ECOSOC » : des articles 60 avec un accompagnement social (soutien au logement/administratif/en cas d'endettement/parcours de formation).

#### Les éléments clés propres à ce secteur :

Au sein de ce secteur, quelle que soit l'activité, on constate une réelle appétence pour la validation des compétences des travailleurs (aide-ménager, agent d'accueil, technicien PC & réseau, médiateur numérique, mécanicien de cycles, etc.). S'inscrire dans une démarche de validation des compétences permet à la fois de valider les compétences acquises et de favoriser le développement d'une marque employeur. C'est aussi inscrire l'entreprise dans le développement de ses RH et d'une véritable GPEC au service de l'employabilité des travailleurs.

Quelques exemples concrets pour illustrer cet attrait pour la VDC en économie sociale :

- La fédération wallonne InitiativES a immédiatement collaboré ;
- Jobact, bureau d'expertise en gestion et développement des carrières, se positionne en tant qu'ambassadeur à la suite d'une expérimentation menée avec FORM TS pour les coachs 45+ et la validation des compétences pour le métier de tuteur en entreprise ;
- Un nombre grandissant de Centres de validation optent pour le dispositif VALENT ;
- Les entreprises qui adhèrent au dispositif, reviennent chaque année : ESPACES ENFANCE 2, FIRE GYM, ...

VALENT Ecosoc demande, au final, peu de démarches de prospection car le réseau joue un rôle très important et les sollicitations sont nombreuses. Il convient de travailler de manière ciblée et de créer les bons points d'entrée. Nous jouons un rôle qui est à la fois de fédérer, de faciliter et de prioriser en fonction des moyens et des ressources disponibles.

L'accompagnement des projets est un point essentiel. Nous prenons le temps nécessaire pour co-construire la demande et l'inscrire dans la durée sans se précipiter. Cela nécessite de poser des actes de facilitation et de coordination pour créer les conditions de réussite de la validation des compétences.

On constate en général une véritable implication tout au long du processus de validation (accueil, cadrage, travail avec les centres, etc.) des associations et de leurs représentants dans l'intérêt de leurs travailleurs.

Les conventions signées le sont à durée indéterminée et s'inscrivent dans une perspective de moyen et long terme : cela facilite le travail administratif et inscrit la démarche dans un véritable partenariat. Dans la lettre d'intention, on favorise un discours qui vise l'élargissement aux différents métiers. Il est à noter que les entreprises qui s'inscrivent dans la démarche reviennent régulièrement pour d'autres métiers et qu'une pratique partenariale s'installe entre les Associations et le dispositif de validation des compétences.

Les conditions de réalisation de la démarche de validation dépendent aussi de la proximité/distance des centres de validation. Il est souvent constaté qu'un centre en proximité permettra plus facilement, compte-tenu que la mobilité des travailleurs est souvent limitée à un territoire restreint, de créer les conditions d'un « cocooning » favorable à la réussite.

La question des Centres de validation : pour certains cela fait partie de leur « core business » et pour d'autres la validation est une activité parmi beaucoup d'autres. Dans ce cas-là, nous avons à déployer

beaucoup plus d'arguments pour les convaincre de s'y engager. De plus, comme les entreprises sont de petites tailles, cela multiplie les projets et pose, ici ou là, des problèmes d'identification et de suivi.

Enfin, les travailleurs qui se sont impliqués dans ce dispositif de validation sont fiers de l'avoir fait et se sentent reconnaissants et reconnus.

#### Le témoignage d'Amina, fière d'être certifiée :



#### Préconisations identifiées pour ce secteur :

- Poursuivre et renforcer l'intégration du "réflexe RH" Validation des compétences dans le secteur ;
- Améliorer la guidance pour améliorer la réussite ;
- Trouver des alternatives lorsque le Centre est éloigné des travailleurs à valider ;
- Améliorer les argumentaires pour convaincre davantage de Centres à intégrer le dispositif VALENT ECOSOC dans leur fonctionnement.

#### Perspectives

- 7 à 8 nouveaux projets (lettres d'intention signées) sont en cours pour 2024 ;
- Le déploiement de la validation des compétences du métier de valoriste généraliste (particulièrement en région liégeoise) ;
- Le déploiement de la validation des compétences du métier de médiateur numérique en région bruxelloise ;
- La mise en œuvre du métier de mécanicien de cycles ;
- Le développement du métier d'aide-ménager(ère) social(e).



### 3. Secteur public

Les chiffres clés du secteur public sur la période 2021 à mi-juin 2024 :

	2021	2022	2023	2024 (mai)	TOTAL
Entreprises informées	13	11	12	9	45
Lettres d'intention signées	1	8	3	5	17
Conventions signées		2	9	6	17
Épreuves passées		23	78	48	149
Épreuves réussies		23	75	46	144

Définition et périmètre de ce secteur :

- Les pouvoirs locaux Wallons, CPAS et Communes : voir circulaire Furlan en 2011 pour la Wallonie / réforme de la fonction Publique (Circulaire 26/04/2024) - Titres reconnus jusqu'au Niveau 8 ;
- Les pouvoirs locaux Bruxellois (circulaire des Ministres Clerfayt, Maron et Vanden Brande 07/09/2023) : circulaire « Titres de compétence professionnelle dans la fonction publique locale ».

Ces 3 dernières années, le partenariat entre l'Ecole Régionale d'Administration Publique (ERAP) et le Consortium de validation des compétences s'est mis en place et s'est également renforcé.

L'objectif du projet avec l'ERAP est de contribuer, concrètement, à favoriser le recrutement des fonctions en pénurie et/ou la mobilité interne pour les personnes compétentes sans le diplôme requis mais pourvues d'un/de Titres de compétence (TC) dans la Région bruxelloise. Par ailleurs, l'ERAP et le CVDC ont travaillé ensemble sur un projet de circulaire qui permet la reconnaissance des Titres de compétence au sein de la fonction publique locale bruxelloise. En septembre 2023, la circulaire « Titres de compétence professionnelle dans la fonction publique locale » a vu le jour. La circulaire vient à présent clarifier la manière d'implémenter la validation des compétences au sein des pouvoirs locaux bruxellois.

- L'administration (SPRB) et les OIP régionaux bruxelloises :  
Arrêté du Gouvernement du 21 mars 2018 de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles, et arrêté du 21 mars 2018 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale.  
Pour pouvoir appliquer ces arrêtés au sein de la fonction publique Bruxelloise, un groupe de travail démarrera prochainement avec TALENT et l'ERAP ;
- Ainsi qu'à la Cocom et à la Cocof (au Service public francophone Bruxellois et à Bruxelles Formation) ;
- Le SPW et les OIP wallons (ex : FOREM, SPW, SWDE) : base légale pour la reconnaissance du TC au sein de la fonction publique régionale wallonne.  
Les articles 19 et 119 ter du Code de la fonction publique wallonne ainsi que son annexe 3 ont été modifiés par l'Arrêté du Gouvernement wallon du 9 mai 2019 modifiant les articles 19 et 119ter, ainsi que l'annexe III du Code de la Fonction publique wallonne en ce qui concerne les diplômes et certificats pris en considération pour l'admission dans les services du Gouvernement wallon, y compris les certifications professionnelles délivrées par les opérateurs publics ;
- Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 19 octobre 2023 portant reconnaissance des titres de compétence pour l'accès aux emplois de la fonction publique des Services du Gouvernement de la Communauté française et des Organismes relevant du Comité de Secteur XVII.

Au niveau fédéral, il n'y a pas de bases légales pour la valorisation des Titres de compétences et les actions se réalisent à partir d'une demande à instruire.

#### Les éléments clés propres à ce secteur :

L'existence et la mise en application de bases légales à la validation des compétences facilitent grandement la mise en œuvre et diminuent l'investissement en temps pour convaincre de s'y engager.

S'expriment un certain nombre d'attentes ainsi qu'une volonté de valorisation :

- Attentes :
  - La question de l'attractivité de la Fonction publique : Métiers en pénurie ; Fontainiers/SWDE : 95 Titres
- Volonté de valorisation :
  - La création du Métier d'Agent de propreté par le secteur (CRF) et la ville de Namur a permis de rencontrer les besoins des communes qui avaient pour objectif de valoriser les compétences des agents sur les premiers niveaux de qualification ;
  - Namur et Mons ont validé, en 2023, 69 agents de propreté et, en 2024, la Ville de Huy et l'administration communale de Marchin ont également validé 11 agents ;
  - Il y a un réel engouement pour ce métier à la validation des compétences pour les pouvoirs publics ;
  - Mobilité du personnel : à la suite du succès du projet pilote avec la Défense en 2022 et 2023, la Défense a ouvert la validation des compétences pour permettre aux travailleurs qui quittent la vie militaire de se réinsérer plus facilement sur le marché de l'emploi dans les secteurs privé et public.

La taille de l'administration concernée a un impact sur la réalisation : plus elle est grande et plus l'opération de validation des compétences bénéficiera d'effets de levier et plus sa vitesse de réalisation sera meilleure. Cela signifie que sur le plan de la stratégie d'action à mener et des économies de ressources à respecter, il convient d'être plutôt proactif avec les grandes structures et réactifs avec les plus petites.

Les conventions signées s'inscrivent en général pour une durée indéterminée et cela permet un travail qualitatif et quantitatif plus pérenne.

Dans ce secteur, le lien entre validation et valorisation est souvent explicitement fait : valorisation salariale ou accès à un examen que permet la validation obtenue. Il existe un partenariat fort avec le CRF (cf. Réforme fonction locale 2024) et une collaboration renforcée avec l'ERAP depuis 2023 (Bruxelles).

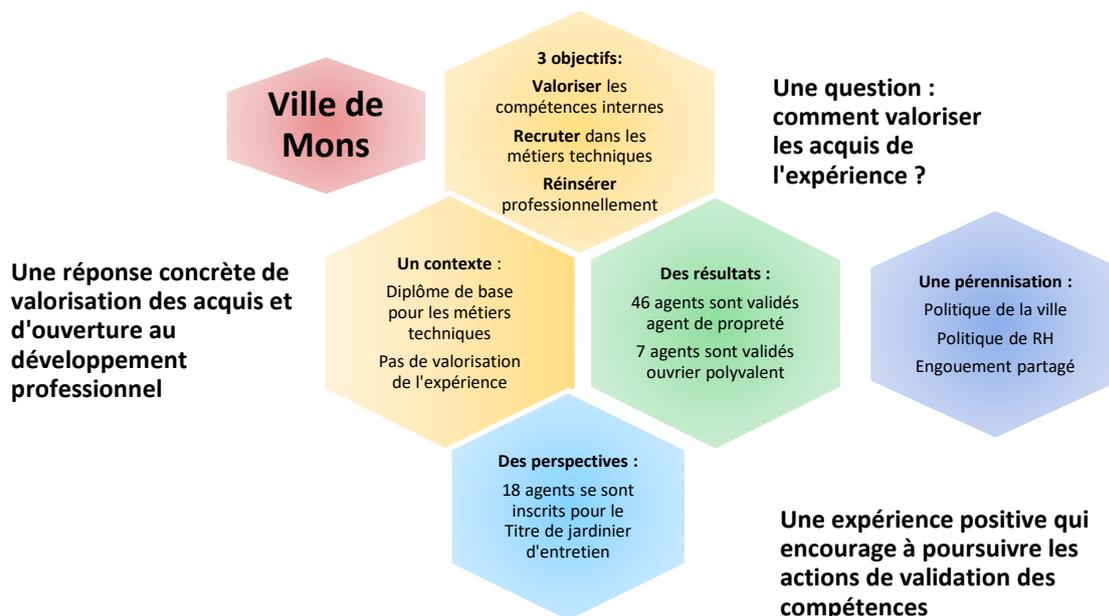
Le temps de transformation d'un « prospect » en « client effectif » qui contractualise pour entrer dans une démarche de validation des compétences pour ses travailleurs est relativement long. D'où la nécessité d'engager en parallèle plusieurs démarches de prospection et de prises de contact pour voir se réaliser des projets de validation. Cela demande du temps et des ressources humaines pour y arriver.

Une des difficultés principales est de trouver le bon interlocuteur au sein d'une organisation : celui qui est ouvert au principe de la validation et qui a la capacité d'engager durablement son organisation dans la démarche.

Enfin, dans les démarches de prospection et de prises de contact qui sont mises en œuvre, il est très important de co-construire le besoin à partir d'une analyse de la demande la plus appropriée possible. C'est elle qui génère une appétence pour la démarche de validation et qui rend possible un

cadrage administratif pertinent de la démarche : l'analyse de la demande doit toujours précéder la construction de l'offre.

### Le témoignage de la ville de Mons : une expérience positive et à pérenniser



### Préconisations identifiées pour ce secteur :

- Renforcer la collaboration avec l'ERAP et TALENT pour la fonction publique bruxelloise et développer la collaboration avec le CRF ;
- Continuer de construire des liens forts avec des partenaires qui pourront étendre la valorisation des Titres de compétence aux autres niveaux de pouvoirs (FWB, Régional, Fédéral) ;
- Continuer le travail de « simplification administrative » (cadrage, lettre d'intention,) pour faciliter la mise en œuvre de projets de validation du personnel public ;
- Être à l'écoute et soutenir le secteur pour développer de nouveaux métiers correspondant à ses besoins (ex : création du métier de livreur de repas à domicile – Nassogne) ;
- Affiner une stratégie proactive à destination des grands comptes pour bénéficier des effets de levier ;
- Se construire des argumentaires et des outils de communication spécifiques au secteur pour mieux sensibiliser et convaincre ses interlocuteurs et ses partenaires.

### Perspectives

- Créer des Centres de validation de compétences dédiés à la fonction publique locale ;
- Trouver des partenaires dans les autres niveaux de pouvoir afin de faire reconnaître et valoriser les TC et afin de mettre en œuvre les textes existants en s'appuyant notamment sur une mission de consultance juridique.

## IV. Les points communs qui se dégagent des trois secteurs

---

### 1. En termes de bilan des cinq ans

Le rôle de fédérateur, de facilitateur et d'aide à la priorisation porté par l'équipe Valent au sein de la Célex est essentiel pour accompagner les entreprises et alléger le travail des Centres. Les chargé.es de mission Valent cherchent donc constamment des moyens de faciliter la mise en œuvre de ce processus en le simplifiant au maximum (par exemple au travers de conventions entreprise-centre à durée indéterminée), tout en étant les garant.es du cadre à respecter qui permet de protéger toutes les parties qui s'y engagent et de fonder la valeur du titre obtenu.

Il est important de pouvoir identifier le plus tôt possible les écarts pouvant exister entre les pratiques professionnelles de l'entreprise et les exigences contenues dans les référentiels de validation. C'est un des éléments déterminant pour préparer les travailleurs à cette évaluation et s'inscrire ainsi dans une pédagogie de la réussite (au besoin par des contextualisations méthodologiques). Il y a encore des améliorations à trouver comme la mise en place de modules de formation en amont de la validation pour réduire les échecs. Un point particulier est celui de la barrière de la langue pour laquelle il convient de trouver des réponses adaptées. Ces différentes améliorations doivent permettre de faire aboutir la logique de reconnaissance et de développement des compétences professionnelles.

### 2. En termes de perspectives et de préconisations d'amélioration communes aux trois secteurs

Au départ projet pilote, Valent a continué à être expérimenté durant ces 5 dernières années pour s'intégrer plus structurellement dans le dispositif de VDC. Les différents éléments quantitatifs et qualitatifs présentés dans ce bilan mettent en évidence des développements significatifs et fort enthousiasmants au sein des trois secteurs où des actions Valent ont été réalisées : les entreprises privées, les entreprises de l'économie sociale et solidaire et les organismes publics.

329 entreprises ont été informées entre 2019 et mi-2024, près de 30% d'entre elles ont noué au total 98 conventions avec les Centres de validation des compétences. Pour les travailleurs, les résultats sont là : 938 épreuves organisées (et même 1.398 épreuves depuis 2014, si on reprend les premiers pas de ce dispositif).

Valent, en tant que méthode d'accompagnement des entreprises, s'inscrit plus globalement dans une dynamique porteuse pour la validation des compétences des travailleurs : les épreuves concernant les travailleurs sont devenues majoritaires depuis 2023 dans l'ensemble du dispositif de VDC. Et Valent y a contribué.

L'ambition aujourd'hui est de poursuivre la pérennisation du dispositif. C'est pour cela qu'il est nécessaire de continuer à investir dans son développement.

Cela passe notamment par la mise en œuvre des préconisations d'amélioration qui suivent :

- Sur la base du succès de plusieurs métiers (fontainier(ère), tuteur(trice), agent(e) de propreté, aide-ménager(ère)...), continuer à élargir la liste des métiers mis en œuvre en validation des compétences des travailleurs en entreprises, disponibles dans notre offre (conducteur(rice) de pelles hydrauliques, vendeur(euse) en magasin, premier(ère) commis de cuisine...);
- Amplifier le travail de réseautage effectué avec les différents partenaires de la validation des compétences en entreprises ;

- Poursuivre le développement et le renforcement de l'inscription structurelle d'un "réflexe Valent" dans le dispositif (en lien avec les centres de VDC et les institutions publiques de formation et d'enseignement pour adultes) en adaptant en continu les cadres qualité et méthodologique, en construisant de nouveaux outils adaptés aux besoins et en informant sur ceux-ci notamment sur les points particuliers suivants qui demandent à être régulièrement partagés, comme :
  - La différence entre les compétences reprises dans les référentiels et celles telles que pratiquées dans chaque entreprise en particulier (notamment au travers de la contextualisation) ;
  - L'accompagnement en amont des travailleurs pour s'inscrire davantage dans une pédagogie de la réussite ;
- Poursuivre l'amélioration, la simplification et la fluidification du processus et du dispositif pour les entreprises et nos partenaires ;
- Être à l'écoute de l'émergence des nouveaux métiers et relayer en interne du Consortium les besoins des entreprises, des associations, fédérations et du secteur public en lien avec ces nouveaux métiers (métiers de l'informatique, aide-ménager(ère) sociale...) et contribuer ainsi à ajuster une offre de VDC en phase avec les compétences attendues sur le marché du travail dans chacun des secteurs ;
- Et de manière plus générale au travers de ce réseau privilégié de contacts avec les entreprises, à contribuer à mieux appréhender encore les évolutions technologiques, les transitions de l'économie et de la société (environnement, digitalisation, inclusion) et les transformations des modes de gestion RH pour avoir la capacité de mieux anticiper les besoins du futur en termes de compétences en VDC.

## V. Conclusions

---

La validation des compétences a, depuis l'origine, été conçue pour l'ensemble des adultes de plus de 18 ans et donc a fortiori pour l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient ou non à l'emploi.

Pratiquement, le développement de la validation des compétences s'est, dans les premières Nostra, centré sur le soutien à l'insertion des chercheurs d'emploi. C'est depuis 2013 que la démarche s'est progressivement élargie à la validation des travailleurs/euses en entreprises privées, dans l'économie sociale et solidaire et, aujourd'hui, dans le secteur public.

En 2023, pour la première fois, la part des travailleurs ayant bénéficié du dispositif de la VDC est plus importante (43%) que la part des chercheurs d'emploi (37%). Cela indique que des transformations se sont opérées, qui sont liées à la fois aux orientations du dispositif VALENT et aux évolutions du marché de l'emploi. Ce constat met en évidence que les pratiques observées à Bruxelles et en Wallonie se rapprochent de celles observées chez nos homologues européens en validation des acquis d'apprentissage. Cette tendance ne se réalise pas au détriment du nombre de chercheurs d'emploi qui continue sa progression. C'est bien pour l'ensemble de ces publics que la validation des compétences s'amplifie désormais.

Aujourd'hui, la VDC fait partie du paysage économique et social et est revendiquée comme étant un des éléments porteurs d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences avec, pour résultat, une employabilité à offrir à celles et ceux qui se font certifier. Plusieurs métiers dans des secteurs différents ont fait l'objet d'une démarche de validation des compétences : tuteur, aide-ménager, opérateur de production en industrie alimentaire, agent de propreté, fontainier, médiateur numérique, technicien PC et réseaux, etc. D'autres sont déjà programmés en 2024 : barman, serveur, référent encadrant, employé administratif, valoriste généraliste, mécanicien de cycle, etc. Tous ces résultats obtenus sont la conséquence d'un engagement de tous les partenaires pour offrir un dispositif

de validation qui soit à la fois attractif et fluide et aussi professionnel et exigeant pour les différents secteurs et personnes qui décident de s’y impliquer.

Tous les salariés qui ont fait le choix de faire valider leurs compétences éprouvent de la fierté à l’avoir fait et se sentent mieux armés pour poursuivre d’éventuels développements professionnels. Les entreprises privées, associatives en économie sociale et solidaire, du secteur public qui pratiquent la validation des compétences y voient quant à elles une opportunité pour davantage professionnaliser le développement de leurs ressources humaines et de leur marque employeur.

Tout cela n’est possible que grâce à l’action des personnes qui ont la charge de VALENT au sein de la Célex du CVDC, dans les Centres de validation des compétences et dans les institutions publiques de formation qui organisent ou conventionnent ces Centres (Forem, IFAPME, Bruxelles Formation, SFPME et Enseignement pour adultes). Le soutien financier des Gouvernements wallon, régional bruxellois, francophone bruxellois et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, ainsi que celui du FSE est à cet égard crucial pour que ces équipes puissent poursuivre dans la durée leurs investissements au service de ce qui fut au départ une innovation et qui, aujourd’hui, poursuit son chemin et sa croissance.

**La réussite est donc au rendez-vous. Elle demande à présent à être pérennisée.**

## Annexes

### 1. Liste des entreprises informées et inscrites dans le dispositif

#### Secteur entreprises privées

Année	Entreprises qui ont été informées et en vert et gras entreprises qui ont signé une lettre d'intention
2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Copains.Group;</b></li> <li>2) <b>Ecopain d'Ignace,</b></li> <li>3) <b>Cegelec Vinci Facilities,</b></li> <li>4) <b>Unilever Lipton Tea,</b></li> <li>5) Jérouville, Genetec,</li> <li>6) Thomas &amp; Piron,</li> <li>7) Klinkenberg,</li> <li>8) Groupe Dufour,</li> <li>9) Brasserie Delsart,</li> <li>10) Veolia,</li> <li>11) VSE,</li> <li>12) Azelec,</li> <li>13) <b>Minimonde</b></li> </ol>
2020	<ol style="list-style-type: none"> <li>14) <b>Groupe Pandox,</b></li> <li>15) <b>Gerresheimer,</b></li> <li>16) Gymlib,</li> <li>17) SPIE,</li> <li>18) Kone,</li> <li>19) Engie,</li> <li>20) SABCA,</li> <li>21) Air exécution,</li> <li>22) Dison,</li> <li>23) <b>Century 21,</b></li> <li>24) <b>Grant Properties,</b></li> <li>25) <b>Hôtel Métropole,</b></li> <li>26) Harsco,</li> <li>27) <b>Just Beauty,</b></li> <li>28) Audi Brussels,</li> <li>29) <b>ALM,</b></li> <li>30) <b>Les Scouts</b></li> </ol>
2021	<ol style="list-style-type: none"> <li>31) AW Europe,</li> <li>32) SMES,</li> <li>33) EVEO,</li> <li>34) <b>Colona,</b></li> <li>35) Puratos,</li> <li>36) Aperam,</li> <li>37) Lantmännen Unibake,</li> <li>38) <b>PHCom,</b></li> <li>39) Ricotta et Parmesan,</li> <li>40) <b>Babymedia,</b></li> <li>41) L'avenir.net,</li> <li>42) Proximus,</li> <li>43) Carmeuse,</li> <li>44) Ikea Anderlecht,</li> <li>45) Wibra Belgique,</li> <li>46) Mercury Urval</li> </ol>
2022	<ol style="list-style-type: none"> <li>47) <b>Morning cycle,</b></li> <li>48) Cora,</li> <li>49) Azae,</li> <li>50) <b>Ecovida,</b></li> <li>51) <b>FM Development,</b></li> <li>52) <b>Crèche Royale le Nid,</b></li> <li>53) <b>Résidence Cocoon,</b></li> <li>54) <b>Valisana,</b></li> </ol>

	<p>55) Safran Aircraft,  56) <b>Eveil Asbl</b>,  57) <b>Match Louis Delhaize</b>,  58) <b>MS Beauty, Théâtre Varia</b>,  59) <b>L'institut, MB International Realty</b>,  60) HOPLA GEISS BAKERY,  61) <b>Boulangerie Desmet</b>,  62) NGK Ceramics,  63) Dely Wafels,  64) Sodalis,  65) <b>Electricite DLS domotique</b>,  66) Loreal,  67) Holcim,  68) Cockerill,  69) Belcuisine,  70) Engie Nucléaire</p>
2023	<p>71) <b>Kap Service</b>,  72) <b>Okaidi</b>,  73) Equally SA,  74) VMA,  75) <b>Les Marmousets</b>,  76) Bicyclic,  77) Atlas contrôle,  78) ENERGOTEC,  79) Courant &amp; Solutions Srl,  80) Electro Mimoun,  81) <b>DEFI ELEC</b>,  82) SSD ELECTRIQUE BV,  83) <b>Hôtel Marriott</b>,  84) <b>L'Atelier</b>,  85) <b>Eurovia</b>,  86) <b>Fukuro</b>,  87) GHDC,  88) <b>Index dental</b>,  89) Magabel,  90) <b>Bruelec</b>,  91) <b>Easy Credit</b>,  92) Facq,  93) Cofidis,  94) <b>Ceylan Technics</b>,  95) <b>Colas</b>,  96) <b>Belgium</b>,  97) <b>Roberty</b>,  98) <b>Equans</b>,  99) <b>Lambert Frères</b>,  100) Ikea National</p>
2024 (janvier au 31 mai 2024)	<p>101) Brasserie Delsart,  102) Valisana,  103) Cyber Service Broker,  104) All Printing Services,  105) <b>Royal Riding Country Club</b>,  106) <b>Ecodota</b>,  107) IDS Liège,  108) Kveloce,  109) <b>Le Royaume des petits</b>,  110) <b>Refoodgees</b>,  111) <b>Lochten et Germeau</b>,  112) <b>Stef Logistique</b>,  113) Colruyt,  114) Sonaca,  115) Chu Namur,  116) Plastoria</p>

## Secteur économie sociale et solidaire

Années	Entreprises qui ont été informées et en vert et gras entreprises qui ont signé une lettre d'intention
De 2021 au 31 mai 2024	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ACELYA (BXL)</li> <li>2) ARC BXL</li> <li>3) AYLIN (BXL)</li> <li>4) BE-SERVICES (W)</li> <li>5) BRILLO (W)</li> <li>6) CENTRE FAMILIAL DE BXL</li> <li>7) CYREO (W)</li> <li>8) ECODIPAR (W)</li> <li>9) ALPHA SERVICE (W)</li> <li>10) META SERVICE (W)</li> <li>11) EKO SERVICE BXL</li> <li>12) EKO SERVICE REGION DU CENTRE</li> <li>13) ESPACES ENFANCE (BXL)</li> <li>14) FIREGYM (BXL)</li> <li>15) KOEKELTECH (BXL)</li> <li>16) LE MONDE DES POSSIBLES (W)</li> <li>17) LES 3 R (W)</li> <li>18) LES ATELIERS DU MIDI (BXL)</li> <li>19) LA ROSERAIE (BXL)</li> <li>20) LES FEES DU SERVICE (W)</li> <li>21) MAKS (BXL)</li> <li>22) MANUS (BXL)</li> <li>23) MULTIJOB (W)</li> <li>24) PROP'HOUSE (W)</li> <li>25) PROXISERVICE (W)</li> <li>26) SIMA (BXL)</li> <li>27) SO NET (BXL)</li> <li>28) STEP SERVICES (W)</li> <li>29) TICTOPIA (BXL)</li> <li>30) ACELYA</li> <li>31) MARKS</li> <li>32) FOBAGRA (BXL)</li> <li>33) RECMA (W)</li> <li>34) AMAZONE ASBL (BXL)</li> <li>35) BIOTIFUL (BXL)</li> <li>36) LES PETITS RIENS</li> <li>37) MAGASIN LE 24</li> <li>38) MAXI NET (W)</li> <li>39) JEFAR (W)</li> <li>40) SETIS (BXL)</li> <li>41) RETRIVAL (W)</li> <li>42) CYREO (W)</li> <li>43) COUP DE POUCE (W)</li> <li>44) CORTI GROUPE (W)</li> <li>45) TRUSQUIN SERVICE (W)</li> <li>46) TERRE (W)</li> <li>47) LE DEBUT DES HARICOTS (BXL)</li> <li>48) LA CHOM'HIER (BXL)</li> <li>49) ARPAAIJE (BXL)</li> <li>50) CANNELLE (BXL)</li> <li>51) EPI ST GILLES (BXL)</li> <li>52) CYCLO (BXL)</li> <li>53) AAJ (BXL)</li> <li>54) CEMOME (BXL)</li> <li>55) ULAC (BXL)</li> <li>56) ST GILLES SPORT (BXL)</li> <li>57) EPISOL (BXL)</li> <li>58) ATELIER INFORMATIQUE BRUXELLOIS (BXL)</li> <li>59) SINEO EVERE (BXL)</li> <li>60) GAMMES (BXL)</li> <li>61) LES CAPUCINES (BXL)</li> <li>62) ARTS &amp; PUBLICS (BXL)</li> </ol>

63)	CENTRE EUCLIDES (BXL)
64)	#DIES (W ET BXL)
65)	BATI GROUPE (BXL)
66)	BIEN CHEZ TOIT (W)
67)	DEFI ONE (W)
68)	ESIOL (W)
69)	EURO SERVICES QUALITE (W)
70)	LA COOPERATIVE ARDENTE (W)
71)	LES GRIGNOUX (W)
72)	ROTOR DC (BXL)
73)	ELECTROSOPIE (W)
74)	RECYCLERIE SOCIALE (BXL)
75)	LA RESSOURCERIE (W)
76)	REVALSAMBRE (W)
77)	OXFAM SOLIDARITE (BXL)
78)	DROIT ET DEVOIR (W)
79)	INSER'NET (W)
80)	ALPE WAREMME (W)*
81)	LE PLAISIR DU SERVICE (W)
82)	ALE NAMUR (W)*
83)	SAB-BRILLE (W)
84)	TRIXO IX (W)
85)	ALE HERSTAL (W)*
86)	SW SERVICES (W)
87)	WALLONIA SERVICES (W)
88)	ALE DOUR (W)*
89)	ALE HERSTAL (W)*
90)	MYECO SERVICES (W)
91)	ASTIK SERVICES (W)
92)	A TOUT FER (W)
93)	CLEANMANIA (W)
94)	ALE EVERE (BXL)
95)	REPASNET (BXL)
96)	LA SERVICERIE (W)
97)	TM TITRES SERVICES (BXL)
98)	EKOSERVICES Belgique (W)
99)	LE COMPTOIR BRUXELLOIS (BXL)
100)	MAXI NET (W)
101)	NETTOYAGE EVRARD (W)
102)	DOMESTIC SERVICES (W)
103)	TC TITRES SERVICES (BXL)
104)	ABCLEAN SERVICES (BXL)
105)	ADIEU POUSSIERES (W)
106)	ALE FLERON (W)*
107)	AXEDIS (W)
108)	NATISE (W)
109)	3B (W)
110)	MADAME EST SERVIE (W)
111)	PROP'ECLAIR (W)
112)	METAL GROUP (W)
113)	LA RESSOURCERIE NAMUROISE (W)
114)	SOLUTION MOBILITE (BXL)

**Légende :**

- **\*Ces entreprises ont été informées pour leur agence TS agréée ECOSOC**
- **W= Wallonie; BXL=Bruxelles**

## Secteur public

Année	Entreprises qui ont été informées et en vert et gras: entreprises qui ont signé une lettre d'intention
2021	1) Actiris, 2) CPAS de Bruxelles, 3) <b>Hôpitaux IRIS,</b> 4) Administration communale d'Anderlues, 5) Administration communale de Crisnee, 6) <b>ALE de Mouscron,</b> 7) ISOSL, 8) Entra, 9) IKANBI, 10) LEM INTERIM, 11) Administration Communale d'ITTRE, 12) Intercommunale TIBI
2022	13) Commune de Daelhem, 14) <b>Entra, IKANBI,</b> 15) <b>Atou ménage (Mission Locale de Saint-Josse),</b> 16) <b>Mulieris Asbl,</b> 17) Foyer Schaerbeekois, 18) <b>La Défense,</b> 19) <b>Ville de Mons,</b> 20) <b>Ville de Namur,</b> 21) Administration communale de Rendeux, 22) <b>Asbl Château d'Oupeye,</b> 23) Bruxelles environnement (IBGE), 24) Commune de Braine le Château
2023	25) <b>Commune de Braives,</b> 26) <b>CPAS et Commune de Nassogne,</b> 27) <b>SWDE,</b> 28) Commune de Couvin, 29) Mission locale d'Etterbeek, 30) CPAS de Seraing, 31) Ville de La Louvière, 32) Ville de Charleroi, 33) Be WAPP, 34) Commune de Frameries, 35) Groot eiland & CPAS de Schaerbeek, 36) Commune de Mettet, 37) Commune d'Havelange, 38) FWB, 39) IDELUX
2024 (janvier au 31 mai 2024)	40) <b>Commune d'Havelange,</b> 41) <b>Ville de Huy,</b> 42) <b>Commune de Marchin,</b> 43) <b>Commune de Chaudfontaine,</b> 44) ISBW, Ville de Bruxelles, 45) Administration communale et CPAS de Saint-Gilles, 46) CPAS de la Louvière, 47) Ville de Comines-Warneton, 48) Commune de Marche-en-Famenne, 49) Vivaqua

**2. Nombre d'épreuves de validations en entreprise réalisées par métier (2019 – 31 mai 2024)**

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total
1. Aide-ménager(ère)		7	61	66	101	39	274
2. Tuteur(rice) en entreprise	18	17	26	56	48	34	199
3. Fontainier(ère)					92	75	167
4. Agent(e) de propreté					69	11	80
5. Aide-cuisinier(ière) en collectivité				12	16	8	36
6. Conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire		26		5			31
7. Référent(e) encadrant(e) intersectoriel					3	26	29
8. Conducteur(rice) de chariot élévateur	6	12					18
9. Cuisinier(ère) travaillant seul(e)			2	13	2		17
10. Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire	7			6	2		15
11. Agent(e) d'accueil			2	8	3		13
12. Ouvrier(ère) polyvalent(e)					7	5	12
13. Technicien(ne) PC & réseaux					10		10
14. Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel					9		9
15. Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)		7					7
16. Mécanicien(ne) d'entretien industriel		6					6
17. Réceptionniste en hôtellerie						4	4
18. Serveur(euse) restaurant						4	4
19. Barman(maid)			1			2	3
20. Employé(e) administratif(ive)						2	2
21. Découpeur(euse)-désosseur(euse)					1		1
22. Préparateur(rice) de viandes					1		1

### 3. Activités par Centre et par entreprise (2019 – 31 mai 2024)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise - SFPME</b>						
Grant Properties		2				
Hotel Métropole		1				
Just Beauty SPRL		4	4		2	
Le Minimonde		5				
Crèche Babymédia			8			
Groupe Pandox			2			
PH Commercial Services SA			3			
COCOON SENIOR RESIDENCE sa				6		
Crèche Royale le Nid asbl				4		
Eco-VidaSRL				2		
Espace Enfance ASBL				2		
Maks				7	6	
Morning Cycles SPRL BVBA				5		
MS Beauty SRL				3		
Théâtre Varia asbl				3		
Valisana asbl				5		
Boulangerie Desmet(personne physique)					2	
Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise SFPME- BRUELEC sprl					1	
Easy credit sprl					3	
Electricite DLS domotique srl					2	
Index Dental					6	
L'institut(SRL)					2	
MB International Realty srl					2	
Okaidi SA					3	
Le Royaume des petits (asbl)						2
Raphaeli's Coiffure SRL						2
<b>TOTAL</b>		<b>12</b>	<b>17</b>	<b>37</b>	<b>29</b>	<b>4</b>
<b>Centre de compétence Forem-ConstruForm Châtelineau</b>						
Gerresheimer Momignies SA			3			
ASBL Eveil				4		
KAP Service SRL					3	
Ekoservices Région du Centre						7
<b>TOTAL</b>			<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
<b>Centre de compétence Forem-FormAlim</b>						
L'Ecopain d'Ignace SPRL	7					
Unilever Lipton Tea SA		26				
Colona				11		
Copains.Group - LCB Bakery Pro SPRL					2	
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>26</b>		<b>11</b>	<b>2</b>	
<b>Centre de compétence Forem-Wallonie Bois</b>						
Colona				8		
ASBL Eveil					4	
KAP Service SRL					3	
<b>TOTAL</b>				<b>8</b>	<b>7</b>	
<b>Centre de compétence Forem - Polygone de l'eau</b>						
Centre de compétence Forem - Polygone de l'eau - Multi-entreprises					92	75
<b>TOTAL</b>					<b>92</b>	<b>75</b>

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Centre de validation bruxellois des métiers de l'horeca</b>						
Groupe Pandox			1			
Marriot Brussels Hotel Grand Place						6
<b>TOTAL</b>			<b>1</b>			<b>6</b>
<b>Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique</b>						
Unilever Lipton Tea SA	6	12				
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>12</b>				
<b>Centre de validation bruxellois des métiers du numérique</b>						
Centre bxl Num - Maks vzw asbl					6	
Service emploi de Koekelberg asbl					4	
<b>TOTAL</b>					<b>10</b>	
<b>Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire</b>						
Site Max - VALENT FireGym			2	3	1	
Maks				5	2	
<b>TOTAL</b>			<b>2</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	
<b>Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles Ouest</b>						
Hotel Métropole		7				
Centre EPS Bxl Ouest - So Net			14	3	14	1
Ekoservices Bruxelles			28	20	11	
Groupe Pandox			19			
Centre EPS Bxl Ouest - Acelya				14	33	15
Centre EPS Bxl Ouest - Atoumenage				8		
Centre EPS Bxl Ouest - Manus					4	
Centre de vdc des compétence EPS Bxl Ouest - AYLIN						8
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>	<b>61</b>	<b>45</b>	<b>62</b>	<b>24</b>
<b>Centre de validation des compétences de l'EPS de Liège</b>						
Unilever Lipton Tea SA		6				
EPS Liège - Trust Elec					9	
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>			<b>9</b>	
<b>Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme</b>						
ECODIPAR - CVDC de l'EPS de Huy-Waremme				6	7	
Steppes-Services				15	25	6
L'atelier					3	21
Les fées du service					7	
Ville de Mons					46	
Ville de Namur					23	
Administration communale de Chaudfontaine						7
Administration communale de Marchin - CVDC de l'EPS de Huy-Waremme						2
Ville de Huy						9
<b>TOTAL</b>				<b>21</b>	<b>111</b>	<b>45</b>
<b>Centre de validation des compétences de l'EPS Mouscron - Comines - Picardie</b>						
Unilever Lipton Tea SA	18	5				
Les Marmousets					1	
Ville de Mons					7	
BRILLO SCRL - EPS MOUSCRON-COMINES						5
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>5</b>			<b>8</b>	<b>5</b>
<b>Centre de validation des compétences EPS CERIA-Bruxelles</b>						

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Copains.Group - LCB Bakery Pro SPRL		3				
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>				
<b>Centre Epicuris</b>						
Copains.Group - LCB Bakery Pro SPRL		4				
Espace Enfance ASBL				12	16	8
Match de Marcinelle					2	
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>		<b>12</b>	<b>18</b>	<b>8</b>
<b>Centre IFAPME de Charleroi</b>						
Gerresheimer Momignies SA			6	2	2	
Ekoservices Région du Centre				5		
Les Ateliers de la Meuse					6	
Château Oupeye ASBL						30
<b>TOTAL</b>			<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>30</b>
<b>Horeca Forma Wallonie</b>						
Groupe Pandox			2	1		
Ministère de la Défense				12	2	
Marriot Brussels Hotel Grand Place						4
<b>TOTAL</b>			<b>2</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>Le Forem-Centre de Formation de Mons</b>						
Ekoservices Région du Centre						1
Prop'House SCRLFS						1
<b>TOTAL</b>						<b>2</b>

**Remarque :** La réalisation des épreuves des travailleurs à la suite d'une convention avec l'entreprise se déroule essentiellement sur le site de l'entreprise. Dans certains cas, les épreuves sont organisées dans le Centre. Elles sont reprises ci-dessus avec la mention de l'entreprise accolée au Centre (ex : Centre bxl Ouest - VDC Hôtel Métropole SA).