

Consortium de Validation des compétences

Rapport d'activités

2022



A.	INTRODUCTION	3
B.	VISION, MISSIONS, VALEURS DU CONSORTIUM	5
1.	Quelle est notre vision ?	5
2.	Quelles sont nos missions ?	5
3.	Quelles sont nos valeurs ?	6
C.	CONTEXTE INSTITUTIONNEL	7
1.	Cadres de référence	7
2.	Le Fonds Social Européen	10
D.	LA VALIDATION DES COMPETENCES EN QUELQUES CHIFFRES	11
1.	Evolution du dispositif	11
1.1.	2022 en quelques chiffres	11
1.2.	L'offre en un coup d'œil	11
1.3.	Les épreuves en un coup d'œil	11
1.4.	La RAF En un coup d'œil	12
2.	Les épreuves de validation des compétences	12
2.1.	Les métiers	12
2.2.	Les taux de réussite et de présence aux épreuves	15
2.3.	Le profil des candidats	15
2.4.	La mobilité inter-régionale	19
3.	La Reconnaissance des Acquis de Formation	20
3.1.	Les métiers	20
E.	RAPPORT DE LA MISE EN OEUVRE DE LA NOTE D'ORIENTATION STRATÉGIQUE	22
1.	Axe stratégique 1 : Améliorer l'offre pour mieux répondre aux besoins des publics	22
1.1.	Missions structurelles	22
1.1.	Objectifs stratégiques	25
2.	Axe stratégique 2 : Renforcer le service aux publics de la validation	36
2.1.	Missions structurelles	36
2.2.	Objectifs stratégiques	37
3.	Axe stratégique 3 : Développer la valeur d'usage des Titres de compétence	51
3.1.	Missions structurelles	51
3.2.	Objectifs stratégiques	51
4.	Axe stratégique 4 : Renforcer la gouvernance de la validation des compétences	55
4.1.	Missions structurelles	55
4.2.	Objectifs stratégiques	58
F.	RAPPORT PAR RÉGION	63
1.	Région Bruxelles-Capitale	63

1.1.	Activités conjointes menées en région Bruxelles-Capitale	63
1.2.	Actions spécifiques menées par Bruxelles Formation	72
1.3.	Actions spécifiques menées par l'Enseignement de Promotion sociale	84
1.4.	Actions spécifiques menées par le SFPME	90
2.	Région wallonne	97
2.1.	Activités conjointes menées en Région wallonne	97
2.2.	Actions spécifiques menées par l'Enseignement de Promotion sociale	103
2.3.	Actions spécifiques menées par l'IFAPME	110
2.4.	Actions spécifiques menées par Le Forem	118
	ANNEXES	127
1.	Liste des Titres de compétence disponibles	127
2.	Liste des Centres	138
2.1.	Offre des Centres de Validation	138
2.2.	Centres en cours d'agrément	143
2.3.	Centres existants – Métiers en demande d'agrément	143
3.	Composition du Comité directeur	145
4.	Composition de la Commission consultative et d'agrément	147
5.	Composition de la Cellule exécutive et missions d'appui	151
1.1.	Cellule exécutive du CVDC	151
1.2.	Appui aux partenariats - Pilotage Célex	155
1.3.	Appui à la mutualisation - Pilotage hors Célex	156
1.4.	Chargés de mission	157
6.	Liste des abréviations	159
7.	Glossaire	161

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

De nouveaux outils pour mieux répondre aux besoins des publics

2022 aura été une année de lancement de nouveaux chantiers qui permettront à la validation des compétences de poursuivre le développement de projets innovants au service de ses publics ;

Le Consortium s'est prioritairement consacré à la structuration de 2 cadres qui vont guider nos activités dans les années qui viennent :

- ❖ L'élaboration de projets de validation dans le cadre du nouveau Programme Opérationnel Fonds Social Européen (le FSE+). Bruxelles Formation, l'Enseignement de Promotion sociale, le FOREM et l'IFAPME, ainsi que le CVDC (en coopération avec la Febisp) ont déposé des dossiers réunis dans un portefeuille de projets relatifs à la validation des compétences et intitulé : « La validation des compétences, levier de la certification professionnelle des adultes », « CerVal » en abrégé. Il permettra de mieux accompagner et informer les personnes en validation des compétences, mieux reconnaître et développer les actions de guidance, étendre l'offre pour mieux correspondre aux besoins du monde du travail et mieux couvrir géographiquement le territoire, continuer à simplifier nos outils de gestion...
- ❖ Le Plan de relance wallon (PRW) reprend 3 projets concernant la validation (dont 2 portés par le Consortium) et visent à augmenter le nombre de bénéficiaires sur un plus large panel de métiers en renforçant les parcours de renforcement des compétences avec l'ISP (en coopération avec l'Interfédé), les équipements, l'information et la communication ; le soutien au public ; le pilotage... Le PRW et son Fonds de développement rendent possible le pendant wallon de la dynamique déjà portée avec succès depuis plusieurs années au travers du Fonds de développement bruxellois de la validation et de la coordination bruxelloise.

Ces outils nous permettent déjà et mieux encore de mieux coller aux besoins des travailleur(euse)s avec ou sans emploi qui veulent faire reconnaître les compétences professionnelles qu'ils maîtrisent et de mieux servir les professionnels en première ligne.

Et le besoin ne se dément pas : en 2022, près de 5.000 Titres de compétence (4.942 pour être précis) ont été délivrés par le Consortium de validation des compétences. Soit une augmentation de 16% par rapport à 2021.

Les épreuves ont été organisées dans 46 Centres de validation des compétences qui ont donné accès à la certification professionnelle dans 53 métiers. Employé(e) administratif(ive), aide-ménager(ère), peintre

décorateur(rice), installateur(rice) électricien(ne) résidentiel et plafonneur(euse)-cimentier(ère) sont les 5 métiers les plus validés. Le taux de réussite des épreuves se stabilise à un haut niveau : 78 %.

Au total, 2.834 personnes distinctes ont obtenu au moins un Titre de compétence à la suite d'une épreuve et/ou d'un dossier RAF. 58% sont des hommes et 42% de femmes.

Les « chercheurs d'emploi » restent largement majoritaires même si c'est la participation des travailleurs qui connaît la croissance la plus forte.

En cette année 2022, la première qui ait pu réellement tourner la page du Covid, nous avons pu à nouveau revenir au plus près de l'ensemble des acteurs de la validation pour renforcer les partenariats qui au quotidien nous permettent d'accompagner nos publics. Nos partenariats :

- ❖ Avec les Centres de validation des compétences : pour la première fois depuis 2019, nous avons pu renouer avec notre traditionnelle « Journée des Centres », à nouveau en présentiel... enfin ! Organisé cette année à Charleroi, ce moment privilégié de « réseautage » a permis des échanges approfondis sur la guidance des publics, première étape (avec l'information) dans le processus de validation des compétences et aussi plus globalement l'amont de la validation des compétences. Quelles pratiques de terrain à partager et à renforcer ?
- ❖ Avec les secteurs (Alimento, Horeca, APEF, Form TS, Travi, CRF & ERAP...) en développant les projets issus de nos conventions ; et surtout en lançant avec eux et à leur demande des Commissions de référentiels pour 10 métiers, dont 4 ont été finalisés en 2022 : technicien(ne) frigoriste, ouvrier(ère) polyvalent(e) ; valet(femme) de chambre; coffreur(euse).
- ❖ Avec les entreprises et les secteurs, encore, ainsi que les interlocuteurs sociaux réunis au sein de la Commission consultative et d'agrément (CODA), qui ont piloté et soutenu la (forte) croissance de la validation des compétences des travailleurs en entreprise, tant dans l'économie sociale, la fonction publique que dans le privé. 21 entreprises sont entrées dans le projet en 2022 et ont permis l'organisation de 150 épreuves.
- ❖ Avec l'Insertion socio professionnelle : avec l'Interfédé dans le cadre de l'Appel à projets du gouvernement wallon sur les parcours de renforcement en compétences (18 projets portés par les CISP et des centres de validation, qui viennent s'ajouter à la vingtaine de partenariats existants, et également avec la Febisp et les Missions locales bruxelloises dans le cadre du Projet Spoc-accompagnement qui soutient la réussite de candidats qui rencontrent des obstacles dans l'accès à nos épreuves.
- ❖ Avec 16 acteurs européens dans le cadre de Transval-EU , ce projet Erasmus+ qui développe des outils permettant aux candidats de mieux prendre conscience de l'importance des compétences transversales...

Sans avoir encore retrouvé le niveau de 2019, la validation des compétences renoue donc progressivement avec les résultats d'avant COVID. L'ensemble des activités et projets que vous découvrirez en feuilletant ce rapport d'activité accompagnent ce développement, sur les plans tant qualitatif que quantitatif, toujours au service de la reconnaissance des compétences des citoyen(ne)s en Wallonie et à Bruxelles.

Pour la Cellule exécutive

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 compétence reconnu par les prestataires associés.

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

- ❖ organise l'agrément des Centres de validation ;
- ❖ coordonne l'offre de validation des compétences et favorise son développement ;
- ❖ assure le suivi des demandes de validation ;
- ❖ établit la méthodologie d'évaluation des compétences communes aux Centres de validation ;
- ❖ élabore les référentiels de validation destinés aux épreuves organisées dans les Centres ;

- ❖ organise la coordination des référentiels de validation avec les référentiels métiers et de qualification dans une optique européenne, fédérale, communautaire et régionale ;
- ❖ assure la confidentialité des informations recueillies ;
- ❖ favorise la reconnaissance des Titres de compétence ;
- ❖ assure la mission générale d'organisation et de gestion de l'ensemble du processus de validation.

3. QUELLES SONT NOS VALEURS ?

Le citoyen est au centre de nos préoccupations.

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

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

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 par la Wallonie, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, 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 de l'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 pouvoir 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.) La première mesure se compose de 2 projets dont le CVDC est l'organisme porteur :

- ❖ Projet 21 a. - Mettre en œuvre 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

Le projet 19 dans son volet « économie sociale » avait démarré dès 2021. Durant l'année 2022, les partenaires qui composent le comité de pilotage du projet 21b (IFAPME, FOREM, Enseignement de promotion sociale, Cabinet de la Ministre Christie Morreale, Service public de Wallonie, Interfédé et CVDC) ont avant tout précisé le contenu, la structuration et la planification des différents projets repris dans le Fonds de développement wallon de la validation des compétences, avant de démarrer leur mise en œuvre après la décision finale du Gouvernement wallon en juillet 2022.

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 de l'augmentation du nombre de Centres agréés de validation sur Bruxelles et de l'offre de métiers disponibles ;
- ❖ Mettant en œuvre la validation des compétences dans les organismes publics ;
- ❖ S'intégrant à la réforme de l'insertion 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 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.

C'est tout particulièrement au travers de la Coordination bruxelloise de la validation des compétences que la Consortium met ces objectifs en œuvre.

¹ Voir sur le site de la Stratégie Go4Brussels 2030 : http://go4.brussels/Textes/S2030_FR%20%20DEF%204.0%20RV%20MR.pdf

2. LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN

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.

Depuis lors le FSE joue un rôle important dans la mise en œuvre de la stratégie de l'Union européenne (UE) en faveur de d'une « croissance intelligente, durable et inclusive ». A la suite de la programmation FSE 2014-2020, un portefeuille de projets et les dossiers de candidature ont été déposés dans le cadre de la **programmation FSE+ 2021-2027**.

Le dispositif de validation des compétences, après près de 20 années d'existence, est rentré dans une nouvelle étape de développement : celle de la **consolidation** et de **l'amplification**. Il s'agit d'augmenter le nombre de bénéficiaires (tant les candidats aux épreuves que les porteurs du Titre de compétence), en répondant mieux encore aux besoins spécifiques de ces publics et à l'évolution du marché de l'emploi et en assurant une meilleure couverture géographique et temporelle de l'offre.

Le projet rendu dans le cadre du FSE + en mai 2022 s'inscrit dans le portefeuille de dossiers « CerVal » - « La validation des compétences, levier de la certification professionnelle des adultes », aux côtés des dossiers de Bruxelles Formation, de l'Enseignement de promotion sociale, du FOREM, de l'IFAPME et de la Febisp. Intitulé « Renforcement des capacités du Consortium de validation des compétences, en phase avec les compétences attendues sur le marché du travail », ce dossier s'articule autour de 3 sous-objectifs :

- ❖ Construire une offre de validation répondant de manière efficiente aux défis et transitions actuels ainsi qu'à la diversité des publics ;
- ❖ Renforcer la stratégie d'information et de communication sur le dispositif ;
- ❖ Contribuer au développement de la valeur d'usage des Titres de compétence en concertation avec les partenaires concernés.

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.

D. LA VALIDATION DES COMPETENCES EN QUELQUES CHIFFRES

Remarque préliminaire - La synthèse suivante a été réalisée au départ des sessions finalisées par les Centres de validation dans la plateforme Val'id en date du 18 janvier 2023. A travers ces résultats, ce sont les missions de base reprises dans l'Accord de coopération que nous retrouvons.

1. EVOLUTION DU DISPOSITIF

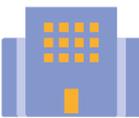
1.1. 2022 en quelques chiffres

 4.942

- ❖ 4.942 Titres de compétence délivrés :
 - 2.699 Titres de compétence délivrés suite aux épreuves de validation des compétences
 - 2.243 Titres de compétence émis via la Reconnaissance des Acquis de Formation
- ❖ 4 métiers pour lesquels des référentiels ont été finalisés en 2022 :
 - 2 nouveaux métiers, dont un en conformité avec les profils SFMQ
 - 1 métier mis en conformité avec les profils SFMQ
 - 1 métier monitoré

1.2. L'offre en un coup d'œil

- ❖ 70 métiers disponibles fin 2022, sur 76 métiers pour lesquels des référentiels ont été produits depuis 2005.
- ❖ 49 Centres de validation agréés
- ❖ 46 Centres de validation actifs
- ❖ 93 sites extérieurs de validation actifs

46
Centres 

1.3. Les épreuves en un coup d'œil

- ❖ 3.460 inscriptions de candidats
- ❖ 3.966 épreuves réalisées²
- ❖ 1.545 sessions réalisées
- ❖ 78 % de taux de réussite
- ❖ 87,2 % de taux de présence moyen
- ❖ 52 métiers pour lesquels des sessions ont été réalisés recouvrant 112 unités de compétence

 52
Métiers

² On entend par « épreuve » un candidat présent à une session de validation. Ce terme est donc à distinguer d'une « session » de validation à laquelle participe un (ou plusieurs) candidat(s)

- ❖ 1.761 personnes distinctes ayant obtenu au moins un Titre de compétence en 2022

 **1.761**

1.4. La RAF En un coup d'œil

- ❖ 121 Dossiers de correspondance déposés depuis 2011
- ❖ 39 métiers concernés par le processus
- ❖ 1.084 personnes ayant obtenu au moins un Titre en 2022 (pour 2.243 Titres de compétence émis)

2. LES ÉPREUVES DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

2.1. Les métiers

Métier	2021		2022	
	Nbr	% - de réussite	Nbr	% - de réussite
Employé(e) administratif(ive)	652	67,8%	841	72,3%
Aide-ménager(ère)	347	78,1%	516	79,1%
Peintre décorateur(rice) (SFMQ - 10/2017)	111	59,5%	170	59,4%
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel (SFMQ - 09/2018)	163	83,4%	160	83,8%
Plafonneur(euse)-cimentier(ère) (SFMQ - 06/2016)	117	78,6%	158	77,8%
Conducteur(rice) de chariot élévateur	212	85,4%	139	88,5%
Technicien(ne) PC & réseaux	66	75,8%	109	75,2%
Agent(e) d'accueil	64	78,1%	104	76,9%
Tuteur(rice) en entreprise	41	95,1%	98	96,9%
Carreleur(euse) (SFMQ - 10/2017)	92	92,4%	81	84,0%
Jardinier(ère) d'entretien (SFMQ - 01/2021)	48	85,4%	81	87,7%
Esthéticien(ne)	63	61,9%	78	65,4%
Maçon(ne) (SFMQ - 03/2017)	52	78,8%	67	77,6%
Aide-cuisinier(ière) en collectivité	53	92,5%	64	92,2%
Préparateur(rice) de viandes (SMFQ - 04/2022)	152	96,7%	49	100,0%
Coiffeur(euse)	55	54,5%	47	70,2%
Poseur(euse) de fermetures menuisées	19	94,7%	44	95,5%
Aide-comptable	41	61,0%	43	53,5%
Fontainier(ère)			40	100,0%
Coiffeur(euse) autonome	28	35,7%	39	46,2%
Cuisinier(ère) travaillant seul(e)	37	81,1%	38	89,5%
Mécanicien(ne) réparateur(rice) des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	26	100,0%	37	94,6%
Tôlier(ère) industriel	33	100,0%	37	97,3%
Découpeur(euse)-désosseur(euse) (SFMQ - 01/2021)	45	100,0%	32	75,0%
Monteur(euse) en chauffage et sanitaire (SFMQ - 04/2020)	19	57,9%	31	64,5%
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) (SFMQ - 01/2021)	59	94,9%	30	56,7%

Métier	2021		2022	
	Nbr	% - de réussite	Nbr	% - de réussite
Fossoyeur(euse)	14	92,9%	28	100,0%
Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	27	92,6%	28	82,1%
Couvreur(euse) (SFMQ - 10/2017)	44	59,1%	25	72,0%
Référent(e) encadrant(e) intersectoriel	16	93,8%	23	100,0%
Peintre industriel (SFMQ - 04/2020)	27	92,6%	20	85,0%
Opérateur(rice) call center	1	100,0%	19	73,7%
Paveur(euse)	15	100,0%	18	88,9%
Valoriste généraliste	5	100,0%	18	83,3%
Auxiliaire technique de spectacle	8	75,0%	17	41,2%
Opérateur(rice) de parcours acrobatique en hauteur			15	100,0%
Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement	8	100,0%	15	93,3%
Conducteur(rice) d'engins de terrassement	13	84,6%	12	75,0%
Monteur(euse) frigoriste (SFMQ - 01/2021)	12	100,0%	12	83,3%
Installateur(rice) électricien(ne) industriel	8	62,5%	11	81,8%
Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux	11	54,5%	10	70,0%
Grimpeur(euse)-élagueur(euse)	10	90,0%	10	70,0%
Magasinier(ère) (SFMQ - 04/2020)	13	46,2%	9	66,7%
Technicien(ne) en système d'usinage (SFMQ - 12/2018)			8	87,5%
Accueillant(e) d'enfants	9	88,9%	7	85,7%
Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire			6	100,0%
Conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire			5	100,0%
Serveur(euse) restaurant	9	88,9%	5	100,0%
Barman(maid)	7	85,7%	2	100,0%
Régisseur(euse)			2	100,0%
Mécanicien(ne) d'entretien industriel	5	100,0%	1	100,0%
Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle	2	100,0%	1	100,0%
Coffreur(euse)	2	50,0%		
Réceptionniste en hôtellerie	2	50,0%		
Technicien(ne) frigoriste	6	100,0%		
Total général	2.869	78,0%	3.460	78,0%

FIGURE 1 : Nombre d'épreuves par métier et taux de réussite (2021-2022)

Top 5 des métiers les plus validés

En 2021, le palmarès était le suivant :



En 2022, la situation se présente comme suit :



L'ensemble de ces métiers représentent 53 % des épreuves réalisées. Les dix premiers métiers quant à eux représentent 69 % des épreuves mises en œuvre.

La baisse la plus importante est le préparateur(rice) de viandes. Il enregistre une baisse de 69 % de son activité (- 103 épreuves). La mise en conformité du référentiel avec celui du SFMQ explique cette diminution. Moins d'UC sont proposées pour ce métier.

Le métier de conducteur(rice) de chariot élévateur enregistre également une baisse importante de 34 % (- 73 épreuves). Il quitte la troisième place du podium pour atteindre la 6^{ème}.

Ce sont les métiers de tuteur(rice) en entreprise et de technicien(ne) PC & réseaux qui enregistrent les hausses la plus importante dans le top 10. Le nombre d'épreuves réalisées par les tuteurs(rices) en entreprise a augmenté de 139 % (+ 57 épreuves). Les participants aux épreuves de technicien(ne)s PC & réseaux ont augmenté de 65 % (+ 43 épreuves).

Toujours dans le top 10, mais proportionnellement moindre, les candidats au métier de jardinier(ère) d'entretien sont également plus nombreux. Ce métier enregistre une hausse de 68 %, soit une augmentation de 33 épreuves.

2.2. Les taux de réussite et de présence aux épreuves

Le taux de réussite moyen des candidats aux épreuves de validation des compétences reste stable depuis 2021. Il est toujours de 78%. La moyenne de présence aux épreuves de validation des compétences est en très léger recul par rapport à la 2021. Le taux est passé de 87,7 % à 87,2%. Toutefois cette diminution n'est statistiquement pas significative. Nous pouvons donc en conclure que cette différence n'est provoquée que par un concours de circonstance.

2.3. Le profil des candidats

En 2022, 2.316 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, 1.761 personnes ont obtenu au moins un Titre de compétence.

En 2022, 38 % des candidats certifiés ont obtenu plus d'un Titre de compétence. Une personne a obtenu 10 Titres de compétence pour les métiers de maçon(ne) et de carreleur(euse).

Titres obtenus	Personnes
10 Titres de compétence	1
7 Titres de compétence	1
5 Titres de compétence	16
4 Titres de compétence	44
3 Titres de compétence	114
2 Titres de compétence	499
1 Titre de compétence	1.086

FIGURE 2 : Nombre de Titres de compétence obtenus par personne (2022)

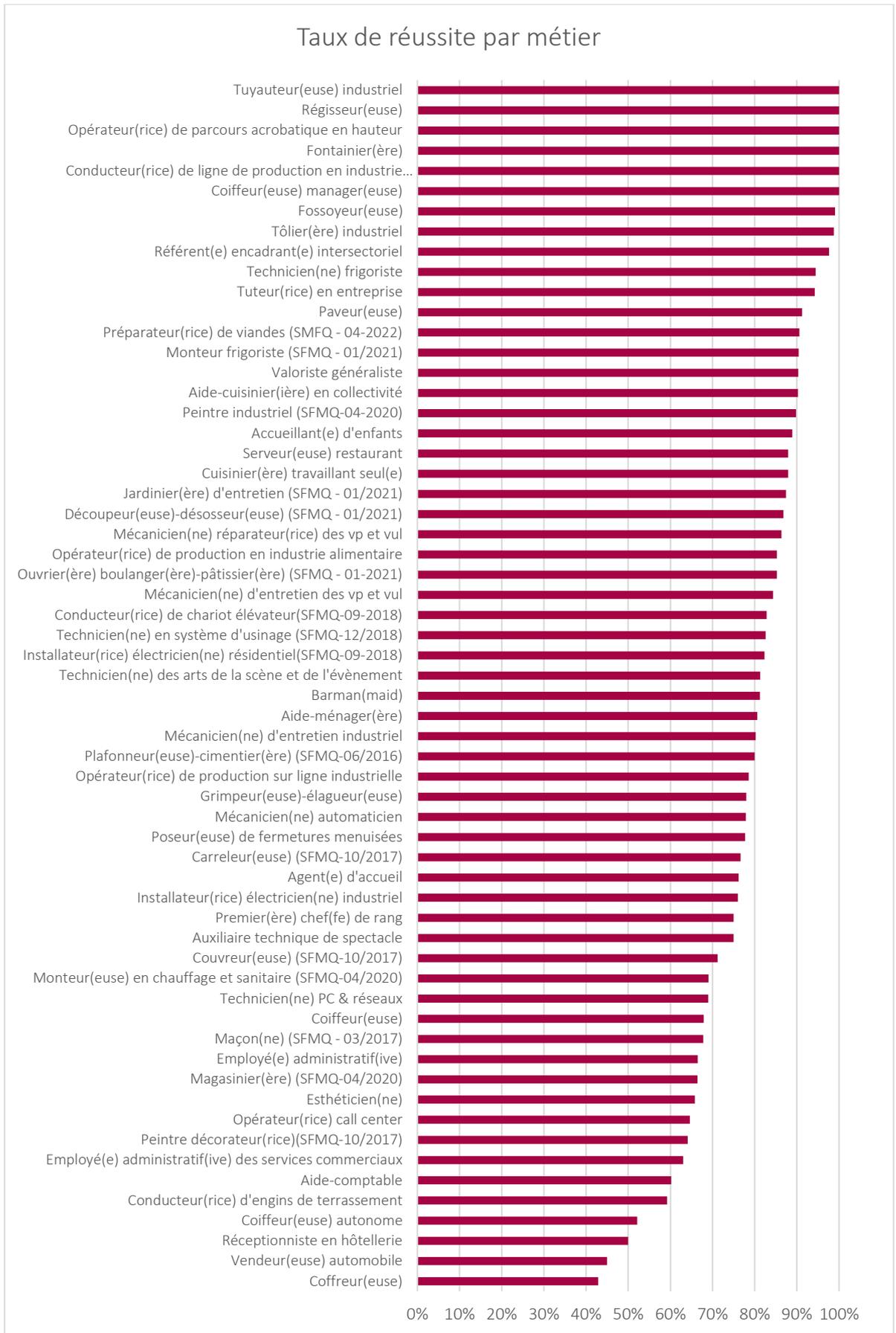


FIGURE 3 : Taux de réussite par métier (2022)

La répartition homme-femmes

En 2022, 54 % des épreuves ont été passées par des hommes, pour 46 % des épreuves passées par des femmes. Depuis l'égalité presque parfaite obtenue en 2019, un écart c'est creusé entre la proportion d'hommes et celle des femmes. Toutefois, nous tendons à nouveau vers l'équilibre. En 2021, la répartition était de 57 % pour les hommes et de 43 % pour les femmes. En outre, nous pouvons constater que l'augmentation est plus importante chez les femmes (+ 31 %) que chez les hommes (+ 13 %).

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 2022, ces deux métiers représentent 74 % des épreuves passées par les femmes.

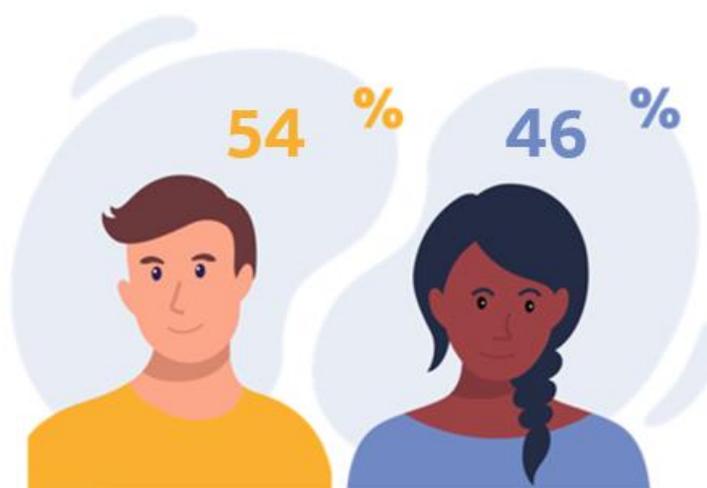


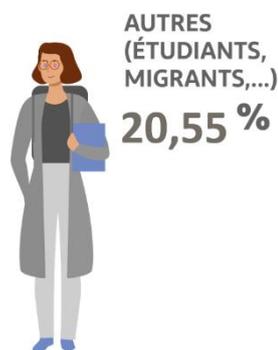
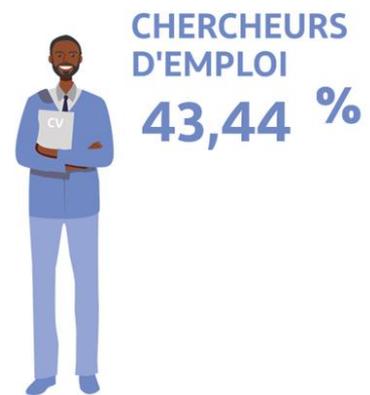
FIGURE 4 : Répartition des épreuves par genre (2022)

Le profil socioprofessionnel des candidats

Statut Socio-professionnel	Présents	%
AUTRES	711	20,55%
Autres	711	20,55%
CHERCHEUR D'EMPLOI	1.503	43,44%
Chercheur d'emploi indemnisé	1.120	32,37%
Chercheur d'emploi non-indemnisé	383	11,07%
TRAVAILLEUR	2.329	36,01%
Travailleur indépendant	136	3,93%
Travailleur intérimaire	27	0,78%
Travailleur salarié	1.083	31,30%
Secteur Privé	630	
Secteur Public	453	
Total général	3.460	100,00%

FIGURE 5 : Statut socio-professionnel des candidats présents (2022)

En 2022, nous pouvons noter que la croissance de tous les profils socio-professionnels se confirme. Toutefois, cette croissance est plus forte pour les « travailleurs » que pour les deux autres catégories. Ce faisant, la répartition selon le profil socio-économique évolue. La part des personnes se déclarant « Chercheurs d'emploi » continue de diminuer. Elle est passée de 46 % en 2021 à 43 % en 2022. La catégorie « Autres » (inactifs, étudiants, personnes sous le CPAS, chercheurs d'emploi avec un contrat de travail), reste relativement stable quant à la place qu'elle occupe proportionnellement (environ 21 %).



Le niveau scolaire des candidats

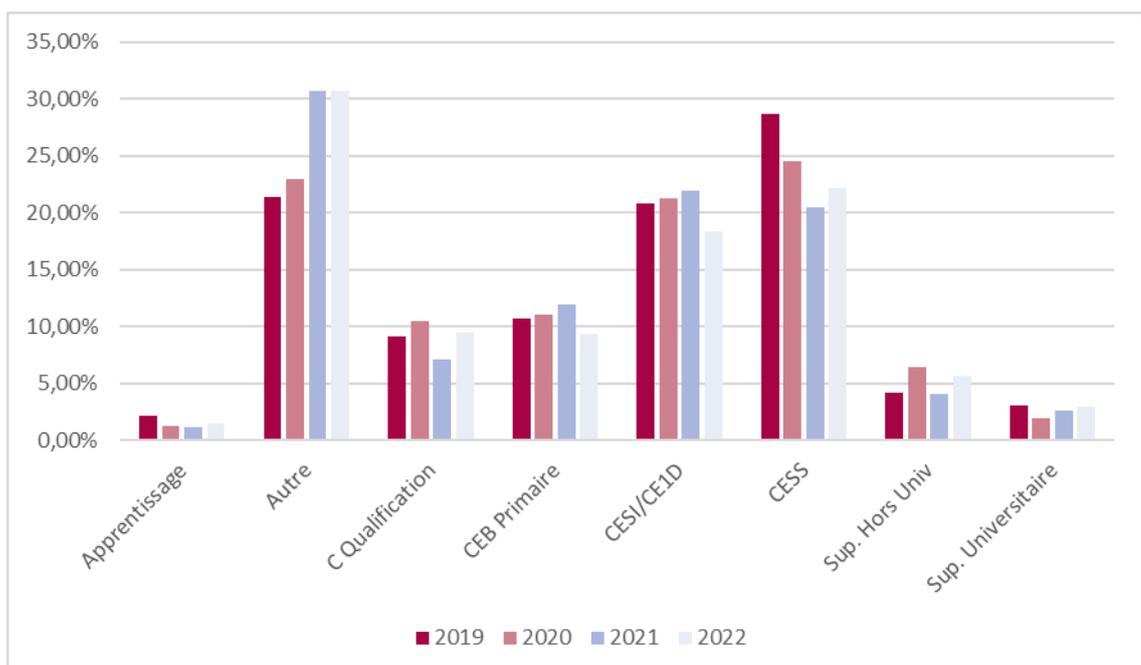


FIGURE 6 : Répartition des candidats par niveau d'études (2019-2022)

La répartition des candidats par tranche d'âge

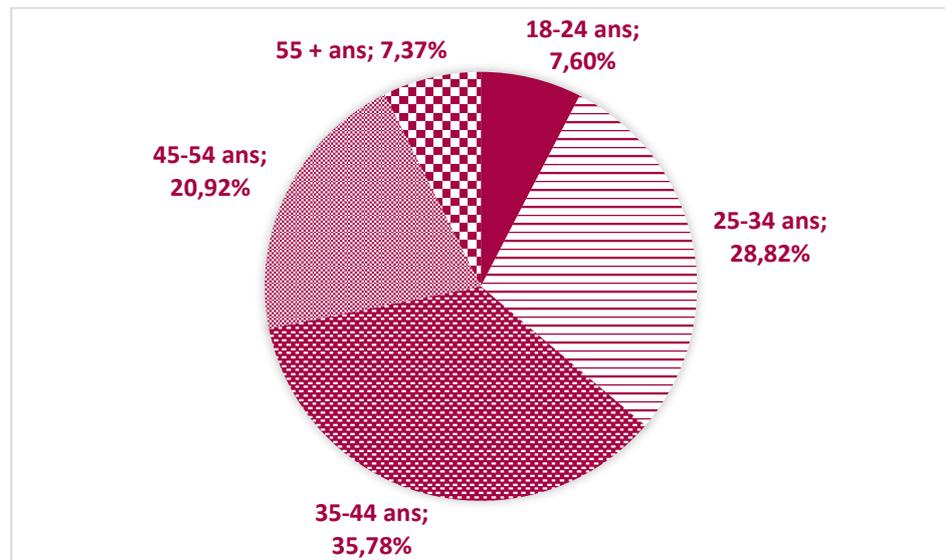


FIGURE 7 : Répartition par âge (2022)

La validation des compétences touche toutes les tranches d'âge. (cf. Figure 7 : Répartition par âge (2022)).

Les démarches de validation des compétences sont toutefois d'avantage 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 2022 est de 38,7 ans. Cette moyenne d'âge a connu peu d'évolution depuis 2014, se situant chaque année entre 37 et 39 ans.

2.4. La mobilité inter-régionale

Région du candidat / Région du Centre de validation	2019		2020		2021		2022	
	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%
Personnes domiciliées en Région wallonne	2.903	64,51%	1.416	69,89%	1.869	65,14%	2.255	65,17%
Centre situé en Région de Bruxelles Capitale	134	4,62%	87	6,14%	156	8,35%	133	5,90%
Centre situé en Région Wallonne	2.769	95,38%	1.329	93,86%	1.713	91,65%	2.122	94,10%
Personnes domiciliées en Région de Bruxelles Capitale	1.414	31,42%	523	25,81%	853	29,73%	1.066	30,81%
Centre situé en Région de Bruxelles Capitale	1.133	80,13%	398	76,10%	701	82,18%	835	78,33%
Centre situé en Région Wallonne	281	19,87%	125	23,90%	152	17,82%	231	21,67%
Personnes domiciliées en Région flamande	137	3,04%	64	3,16%	114	3,97%	115	3,32%
Centre situé en Région de Bruxelles Capitale	88	64,23%	41	64,06%	75	65,79%	70	60,87%
Centre situé en Région Wallonne	49	35,77%	23	35,94%	39	34,21%	45	39,13%
Personnes non-domiciliées en Belgique	46	1,02%	23	1,14%	33	1,15%	24	0,69%
Centre situé en Région de Bruxelles Capitale	3	6,52%	1	4,35%	1	3,03%		0,00%
Région Wallonne	43	93,48%	22	95,65%	32	96,97%	24	100,00%
Total général	4.500	100,00%	2.026	100,00%	2.869	100,00%	3.460	100,00%

FIGURE 8 : Mobilité interrégionale (2019-2022)

En 2022, la part des bénéficiaires domiciliés en Région wallonne reste stable (65 %). Il en est de même pour les bénéficiaires domiciliés en Région de Bruxelles Capitale. Cette augmentation est légèrement plus forte à Bruxelles qu'en Wallonie. Le nombre de candidats habitant en région bruxelloise a augmenté de 25 % (+ 213 personnes). En Wallonie, le nombre de candidats a augmenté de 21 % (+ 386 personnes).

En ce qui concerne la mobilité, nous constatons une légère diminution du nombre de bénéficiaires domiciliés en Wallonie allant valider leurs compétences en Région de Bruxelles-Capitale. À l'inverse, le nombre de candidats bruxellois allant réaliser une épreuve en Wallonie a légèrement augmenté (+ 50 % soit + 79 bénéficiaires).

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 2022, 2.243 Titres de compétence ont été délivrés via le processus de Reconnaissance des Acquis de Formation, pour 23 métiers distincts. (cf. *Figure 9 : Titres de compétence délivrés via le processus de Reconnaissance des Acquis de Formation, par métier (2022)*).

L'année 2020 avait été marquée par un fort recul dans le nombre de Titres de compétence délivrés via le processus RAF (1.766 Titres délivrés en 2020, pour 5.096 Titres délivrés en 2019). En 2022, nous constatons une légère augmentation de l'activité, sans toutefois atteindre le niveau antérieur à la crise Covid.

Métiers	2022
Agent(e) d'accueil	212
Aide-comptable	52
Carreleur(euse) (SFMQ-10/2017)	247
Coiffeur(euse) autonome	27
Conducteur(rice) de chariot élévateur(SFMQ-09-2018)	180
Couvreur(euse) (SFMQ-10/2017)	45
Cuisinier(ère) travaillant seul(e)	21
Employé(e) administratif(ive)	98
Fontainier(ère)	12
Installateur(rice) électricien(ne) industriel	102

Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel(SFMQ-09-2018)	200
Jardinier(ère) d'entretien (SFMQ - 01/2021)	10
Maçon(ne) (SFMQ - 03/2017)	155
Magasinier(ère) (SFMQ-04/2020)	46
Opérateur(rice) call center	8
Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire	3
Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle	61
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) (SFMQ - 01-2021)	68
Paveur(euse)	54
Peintre décorateur(rice)(SFMQ-10/2017)	177
Peintre industriel (SFMQ-04-2020)	69
Plafonneur(euse)-cimentier(ère) (SFMQ-06/2016)	60
Serveur(euse) restaurant	2
Technicien(ne) PC & réseaux	310
Vendeur(euse) automobile	24
Total Général	2.243

FIGURE 9 : Titres de compétence délivrés via le processus de Reconnaissance des Acquis de Formation, par métier (2022)

E. RAPPORT DE LA MISE EN OEUVRE 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

Développer des nouveaux métiers

En 2022, les Commissions de référentiels (Corefs) ont travaillé sur les métiers suivants. Certains sont finalisés, d'autres sont en cours :

- ❖ Technicien(ne) frigoriste (finalisé) ;
- ❖ Ouvrier(ère) polyvalent(e) (finalisé) ;
- ❖ Valet(femme) de chambre (finalisé) ;
- ❖ Coffreur(euse) (finalisé) ;
- ❖ Conseiller(ère) en emploi et insertion professionnelle ;
- ❖ Déclarant(e) en douane ;
- ❖ Vendeur(euse) en magasin ;
- ❖ Gouverneur(ante) d'étage ;
- ❖ Régisseur(euse) – aspects multimédia (réunion préparatoire) ;
- ❖ Mécanicien(ne) d'entretien automobile (réunion préparatoire et instruction en vue d'une double certification CVDC- secteur).

Certaines Corefs concernent d'anciens métiers qui sont à actualiser et d'autres se rapportent à de nouveaux métiers à créer.

Parmi ces Corefs, certaines disposent d'un profil métier et d'un profil formation produits par le SFMQ et auxquels le CVDC s'est conformé.

Par exemple, c'est le cas du valet (femme) de chambre. Ce métier a été développé en 2022 pour répondre à la demande du terrain relevée par l'équipe de validation en entreprise. En effet, plusieurs hôtels, suite à la crise de la Covid, ont manifesté leur intérêt pour ce métier, en lien avec le gouverneur(ante) d'étage, métier pour lequel une Coref a débuté ses travaux dans la foulée du valet(femme) de chambre et qui sera terminée début 2023.

La Coref déclarant(e) en douane a également débuté en 2022 sur base des profils SFMQ avec la complexité liée à la maîtrise d'une 2^{ème} langue. En effet, il y a 2 UC : une en français et l'autre en anglais avec un niveau oral ainsi que la compréhension écrite et une production écrite de niveau B1, ce qui complexifie les exigences et a allongé la durée des travaux de la Coref dont la fin est prévue début 2023.

Le technicien(ne) frigoriste était déjà proposé à la validation mais a été revu en 2022 afin de correspondre aux prescrits du SFMQ. Avant la nouvelle mouture, il n'y avait qu'une UC et maintenant il y en a 2. L'agrément « Certificat d'aptitude en techniques du froid catégorie1 » est toujours remis aux personnes qui réussissent l'UC1 du monteur(euse) frigoriste et l'UC 1 du technicien(ne) frigoriste. Plus précisément, ces personnes seront dispensées de l'épreuve pratique de l'agrément et devront passer uniquement le QCM sur la connaissance de la législation relative aux techniques de réfrigération qui se base sur:

- ❖ la réglementation européenne ;
- ❖ la réglementation de la Région wallonne ;
- ❖ la réglementation de la Région Bruxelles – Capitale.

Deux métiers ont été développés sans qu'il y ait de production SFMQ qui s'y rapporte. Il s'agit du conseiller(ère) en emploi et insertion professionnelle : les travaux sur les référentiels ont été finalisés en décembre 2022. Ils passeront au CODI du 8 février 2023. 2 UC sont prévues : une sur l'accompagnement du chercheur d'emploi et une sur l'accompagnement de l'employeur.

Le second métier est l'ouvrier(ère) polyvalent(e), développé à la demande des pouvoirs locaux et qui comporte une seule et unique unité de compétence : « Assurer des travaux de réparation et de maintenance de base ». Plusieurs administrations communales, CPAS, etc. sont demandeurs de pouvoir envoyer leur personnel valider leurs compétences dans des Centres de validation des compétences agréés.

D'autres Corefs, pour lesquelles il n'y a pas de profil SFMQ, ont débuté en 2022 et se termineront en 2023 : le vendeur(euse) en magasin et les unités supplémentaires consacrées au multimédia pour le régisseur(euse) et pour le technicien(ne) des arts du spectacle et de la scène.

Enfin, une Coref a été conduite afin d'actualiser le métier de coffreur(euse) qui existe à la validation depuis 2006 et qui comportait 2 UC. Suite au projet pilote CCP lors duquel ce métier a été expérimenté, il

a été décidé de le revoir afin qu'il corresponde davantage aux réalités actuelles du monde du travail. Les 2 anciennes UC sont toujours présentes et elles ont été complétées par 3 UC supplémentaires. Les référentiels sont passés au CODI du 7 décembre et ils ont été envoyés aux Gouvernements pour approbation. Ce métier est mentionné dans une grappe du SFMQ et n'a pas été développé par un profil SFMQ propre.

Pour certains métiers, un travail préparatoire a été engagé en 2022 via des réunions avec le secteur, avec des experts métiers, etc. Et pour lesquels il y a eu une rédaction de notes balisant la suite des travaux. C'est le cas pour le mécanicien(ne) automobile et pour les métiers de l'informatique notamment. Ces travaux préparatoires s'inscrivent également dans le souhait de rapprocher les épreuves sectorielles existantes et les Titres de compétence.

Participer aux épreuves à blanc

En 2022, les experts méthodologiques ont participé à **9 épreuves à blanc** :

- ❖ Monteur(euse) frigoriste (Centre de validation EFP) ;
- ❖ Valoriste généraliste (Le Forem-Centre de formation de Mouscron) ;
- ❖ Technicien(ne) en systèmes d'usinage (Le Forem - Centre de formation de Libramont sur le site du Forem, centre de formation d'Arlon) ;
- ❖ Valet (femme) de chambre (Horeca Forma Wallonie sur le site du Château de Namur) ;
- ❖ Aide-ménager(ère) (Centre de compétence Forem-ConstruForm Châtelineau) ;
- ❖ Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel (Le Forem - Centre de formation de Libramont) ;
- ❖ Paveur(euse) (Centre de compétence Forem-ConstruForm Grâce-Hollogne) ;
- ❖ Agent(e) d'accueil (Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire site de la Ligue Braille) ;
- ❖ Agent(e) d'accueil (Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme).

Une version améliorée du document utilisé lors de ces épreuves à blanc a été testée dans une perspective d'amélioration continue et a été finalement adoptée.

Assurer les demandes de positionnement dans le CFC

En lien direct avec la production de référentiels, le positionnement dans le CFC a été poursuivi tout au long de 2022. Les demandes de positionnement sont à présent introduites selon les modalités de la phase classique, en lieu et place de la phase transitoire précédemment activée. Les métiers de fontainier(ère), d'aide-cuisinier(ère) en collectivité et de paveur(euse) ont tous été positionnés au niveau 3 pour toutes leurs UC.

Les métiers positionnés en phase transitoire ont été confirmés et seront positionnés en phase classique.

1.1.Objectifs stratégiques

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

Améliorer et développer les outils de planification du développement de référentiels

Tous ces développements sont pilotés entre autres via un tableau reprenant la construction de l'offre et la programmation des Corefs. Les priorités et difficultés identifiées ont pour conséquence directe la mise en œuvre ou en standby momentané des Corefs. Ces éléments sont discutés au minimum mensuellement lors d'intervisions de l'équipe méthodologique et la programmation des Corefs est validée 2 fois par an par le Comité Directeur. Les chargés de mission sont également tenus au courant de l'évolution de la programmation et surtout de l'approbation des référentiels et de leur mise à disposition auprès des Centres.

Soutenir les demandes de nouveaux métiers à développer en réponse aux besoins des travailleurs en entreprises

En réponse à une demande formulée par la Ressourcerie Le Carré en 2021, des échanges et une collaboration étroite entre le CVDC, la Fédération Ressources et le SFMQ ont été entamés en vue du développement à la VDC des métiers du cycle (**mécanicien(ne) et technicien(ne) du cycle**). Cette coopération a permis d'instruire une demande à la Coda pour l'élaboration de ces deux nouveaux référentiels de validation. A ce jour, au vu de l'état d'avancement des profils au SFMQ et des avis obtenus des différents organes concernés, la Coref devrait pouvoir se réunir début 2023 pour commencer les travaux d'élaboration des référentiels de VDC.

Suite à une demande de plusieurs administrations communales wallonnes de mettre en place un projet de validation en entreprise pour le métier d'agent(e) de propreté, des réunions de travail ont eu lieu entre la Ville de Mons, la Ville de Namur, le CRF ainsi que le Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme afin d'accélérer la mise sur pied d'épreuves de validation d'agent(e) de propreté.

Les épreuves d'agent(e) de propreté seront programmées dans le courant du second trimestre de l'année 2023.

Identifier et intégrer des compétences transversales

Le projet Transval-EU, qui se déroule entre 2021 et 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 des projets Erasmus+ RECTEC et RECTEC+ (Reconnaissance des compétences transversales en lien avec l'employabilité et la certification).



2022 fut une année riche pour le projet Transval-EU. Elle a été marquée par le passage du volet « recherche » vers le volet « actions - expérimentations sur le terrain ». La formation européenne qui a eu lieu en mai à Pérouse (Italie) a été à la charnière entre les deux volets. Elle a réuni des acteurs de la validation et de la guidance des

pays participants aux expérimentations sur le terrain, dont la Belgique francophone, représentée par le Consortium de validation des compétences dans le cadre de ce projet. Sept modules de formation ont été dispensés sur les thématiques suivantes :

- ❖ le référentiel de compétences transversales (le CVDC a été en charge de ce module) ;
- ❖ le Cadre européen des certifications, les résultats d'apprentissage et les niveaux de qualifications ;
- ❖ le profil de compétences des acteurs de la validation et de la guidance (qui met l'accent sur leur capacité à identifier les compétences transversales des candidats et, ainsi, à mieux les accompagner), un livrable de la première phase du projet, produit en début d'année, dont le CVDC a été en charge ;
- ❖ des outils et des méthodes identifiés comme étant potentiellement utiles pour les acteurs de la validation et de la guidance dans leur travail avec les candidats ;
- ❖ la coopération avec les partenaires ;
- ❖ l'adaptation de la formation européenne au terrain et à la réalité propres à chaque pays ;
- ❖ enfin, l'évaluation de la formation.

Le premier module, relatif au référentiel de compétences transversales, a reçu le meilleur score suite à l'évaluation des participants, qui l'ont apprécié comme répondant le plus à leurs attentes.

Les expérimentations sur le terrain ont débuté à la fin du mois de septembre, après une étape d'adaptation des modules de la formation européenne afin de répondre au mieux aux besoins de nos Centres de validation des compétences. Le champ d'intervention du projet est représenté par l'étape de guidance (surtout l'entretien qui précède l'épreuve de validation). A ce sens, plusieurs ateliers « découverte » ont été organisés, que ce soit celui du 21 octobre 2022, à l'occasion de la Rencontre avec les Centres ou ceux organisés dans les Centres (IFAPME de Charleroi/le CESEP de Nivelles, IFAPME de Namur-Brabant wallon) ou à la Mission locale de Schaerbeek. Les ateliers ont réuni autour des compétences transversales des acteurs impliqués dans la validation, ce qui leur a permis de découvrir le référentiel de compétences transversales Transval-EU (créé à partir des référentiels RECTEC et RECTEC+) et de réfléchir aux compétences transversales en lien avec les tâches que les candidats doivent réaliser lors de l'épreuve. Cet exercice

d'identification et de positionnement des compétences transversales aux niveaux de 1 à 4 du CFC a aussi représenté l'occasion de discuter de leur intégration dans l'entretien de guidance pré/post-épreuve, ainsi que dans l'outil de positionnement et, ultérieurement, de leur essai sur le terrain.

Le travail d'identification et de positionnement a visé deux métiers : l'employé(e) administratif(ive) et le couvreur(euse). L'année s'est achevée avec des expérimentations sur le terrain toujours en cours. D'autres Centres rejoindront le projet en début d'année 2023 (le Centre de validation bruxellois des métiers de l'HORECA et le Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire).

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

Soutenir l'accessibilité de l'offre de validation en réponse aux besoins des travailleurs en entreprises

Afin de couvrir l'ensemble du territoire belge francophone en matière de validation des compétences pour le métier de **valoriste généraliste** et de répondre ainsi aux besoins des travailleurs des entreprises d'économie sociale, un travail a été mené en étroite collaboration avec la **fédération RESSOURCES** et le **FOREM**, dans un premier temps. Cette collaboration a permis d'étendre l'offre de validation des compétences en Wallonie picarde, en permettant à la **Ressourcerie Le Carré à Tournai** d'être reconnue comme site extérieur. Fin de l'année 2022, une nouvelle opportunité s'est présentée pour la partie Est de la Wallonie avec l'**EPS de Huy-Waremme**. Les premiers échanges ont eu lieu avec l'EPS, d'une part et avec **Les 3R** et **Fleur service social**, d'autre part, deux entreprises d'économie sociale en province de Liège motivées par la validation des compétences des travailleurs pour ce même métier. Les échanges vont se poursuivre en 2023 afin de permettre, à court terme, la validation des compétences des travailleurs de ces deux entreprises avec une offre de proximité et, à moyen terme, de permettre la reconnaissance du **site de Tintot** du Centre de validation de compétences de l'**EPS de Huy-Waremme**.

Le métier de **paveur(euse)** manque cruellement d'observateurs et d'évaluateurs. Dans le cadre d'un projet Valent avec le CPAS de la Ville de Bruxelles concernant la VDC pour ce métier, les coordonnées du Chef de service technique de la Ville de Bruxelles ont été transmises en vue de devenir observateur/évaluateur de ce métier. La chargée de mission du Centre de validation bruxellois des métiers de la construction prendra contact avec celui-ci afin de l'informer des démarches pour devenir évaluateur de ce métier.

Afin de répondre à la demande du public bruxellois (demandeurs d'emploi, travailleurs de la fonction publique, travailleurs *youth guarantee* etc.) concernant la validation des compétences du **métier de jardinier(ère) à Bruxelles**, un GT s'est constitué afin de mettre en place

la création d'un Centre de validation des compétences des métiers du secteur vert à Bruxelles.

Une 1^{ère} réunion de travail s'est tenue en novembre 2022 avec les acteurs de l'ISP, le CVDC, le Centre de validation des compétences EPS CERIA-Bruxelles et la Ville de Bruxelles.

Mettre en œuvre le Plan de Relance Wallon

Programme 21 – Projet 21b

En date du 19 juillet 2022, le Gouvernement wallon a approuvé les modalités de mise en œuvre du projet 21b du Programme 21 du Plan de relance de la Wallonie.

Ces financements se structurent autour du renforcement des missions déléguées visant l'intensification du nombre d'épreuves sur un plus large panel de métiers dans des délais optimisés et autour de la création d'un Fonds de développement wallon.

Ce dernier consiste en un subventionnement global reprenant simultanément un volet de dépenses d'investissement et un volet de dépenses de fonctionnement.

Ce Fonds permettra de répondre à des besoins de natures variées :

- ❖ équipements et matériels ;
- ❖ supports de communication ;
- ❖ ressources humaines :
 - Observateurs, évaluateurs, secrétaires au sein des Centres de VDC ;
 - 2 ETP chargés de mission Forem, 1 ETP chargé(e) de mission IFAPME, 1 ETP chargé(e) de mission EPS pour mettre en œuvre de nouvelles offres de validation ;
 - 3 ETP SPOC dédiés à la validation des compétences dans les Cités des métiers wallonnes ;
 - 2 ETP experts méthodologiques (EPS + IFAPME) ;
 - 1 ETP assistant(e) administratif(ive) et financier(ère) ;
 - 1 ETP chargé(e) de projet validation des compétences des travailleurs en entreprise publique ;
 - 1 ETP chargé(e) de communication numérique ;
- ❖ consultances ;
- ❖ étude d'impact ;
- ❖ modules de soutien à la validation des compétences en Wallonie ;
- ❖ modules d'accompagnement à la validation des compétences pour les publics plus éloignés de l'emploi et/ou à besoins spécifiques ;
- ❖ projet portant sur les compétences comportementales transversales.

Le gestion interne du projet 21b du Programme 21 de la Région wallonne s'organise au moyen d'un Comité de pilotage préparé en amont par un Comité opérationnel.

Le Comité de Pilotage se réunit au minimum 2 fois par an et se compose du directeur du CVDC, des chargées de mission du CVDC, de représentants du Forem, de l'IFAPME, de l'Enseignement de Promotion sociale et de l'Interfédé ainsi que d'un représentant du cabinet de la Ministre de l'Emploi et de la Formation (Christie Morreale) et du Service Public de Wallonie.

Le Comité opérationnel se réunit au minimum 4 fois par an et se compose du directeur du CVDC, des chargées de projet du CVDC, et des chargées de mission du Forem, de l'IFAPME, de l'Enseignement de promotion sociale, la personne en charge de la validation à l'Interfédé y étant également associée.

C'est notamment dans ce cadre que les indicateurs de réalisation et de résultat nécessaires au reporting auprès de l'Administration ont été définis.

Plusieurs chantiers conséquents ont été menés en parallèle en 2022.

- ❖ Un **premier focus** particulier a été réalisé sur les processus de **recrutement en 2022**.

Ceux-ci ont nécessité des phases d'instruction et de négociations plus ou moins conséquentes.

2022 a vu la prise de fonction effective de l'ETP assistante administrative et financière ainsi que la prolongation de l'ETP chargée de projet validation des compétences des travailleurs en entreprise publique.

Les processus de recrutement de 2 ETP experts méthodologiques et de l'ETP chargée de communication numérique ont été finalisés avec des prises de fonction effectives probables dès début 2023.

Selon les institutions publiques, les processus de recrutement pour les observateurs, évaluateurs et secrétaires ont été clôturés ou étaient en voie de finalisation en fin d'année. Il en est de même pour les 4 ETP chargés de mission.

- ❖ Un **autre focus** particulier concerne les **dépenses en équipements et matériels**.

Notons également que les modules d'accompagnement à la validation des compétences pour les publics plus éloignés de l'emploi ont commencé à être instruits sous la forme d'une fiche projet.

A ce jour, la logique retenue est d'articuler ce projet d'accompagnement avec les résultats du 1^{er} (et/ou second) appel à projets du Projet 19 afin de fluidifier les parcours de montée en compétences sur les 1^{ers} niveaux et ce au sein des bassins et en connexion avec les Cités des Métiers.

En terme de suivi de projets auprès du SPW, 2 reportings ont été produits via le logiciel de gestion de projet P4 en 2022. A cette fin, l'équipe porteuse des projets PRW a pu bénéficier d'une formation à distance et

d'un soutien constant du SPW et du Cabinet de la Ministre Christie Morreale.

Projet 19 – Volet Parcours de renforcement des compétences

Le contenu du projet 19 du PRW consiste à lancer 3 appels à projets visant la mise en œuvre des parcours de renforcement des compétences.

Il permettra tout particulièrement de renforcer la validation des compétences sur les premiers niveaux de qualification.

Contrairement au Programme 21, le Consortium n'est pas le porteur du projet bien que des moyens lui soient directement attribués.

Au cours de l'année 2022, le Consortium a participé et contribué à l'ensemble des Comités de Pilotage de la fiche 19.

La dynamique partenariale historiquement déjà fortement présente entre l'Interfédé et le CVDC a encore pu se renforcer tout au long de l'année via la mobilisation de l'ensemble des acteurs et instances (CISP, Bassins, chargés de mission, ...).

Dans le cadre du premier appel à projets lancé le 19 mai et clôturé le 15 juillet, 18 projets validation des compétences ont été rentrés. 8 ont été acceptés et 3 non retenus ont reçu comme conseil de solliciter le Fonds de validation des compétences.

La concrétisation de ces résultats prend progressivement forme et une réunion de débriefing de ce premier appel à projets a clôturé l'année 2022.

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 aux **efforts des Centres de validation**, de plus en plus de travailleurs bénéficient de la validation des compétences, que ce soit via des épreuves organisées en entreprise ou en accédant aux épreuves en Centre. En 2022, 8 Centres et 21 entreprises ont participé à des projets de validation des compétences de leur personnel permettant à 112 travailleurs d'obtenir un ou plusieurs Titres de compétence. Cela représente une augmentation de 107%, soit un peu plus du double par rapport à 2021 (54 travailleurs).

Afin de **soutenir les Centres** dans leur organisation globale en matière de validation des compétences et de continuer à ouvrir et faciliter l'accès à la validation des compétences aux travailleurs, nous avons poursuivi le **travail de projection des projets Valent**. L'objectif de celui-ci est de donner une visibilité suffisante aux Centres pour faciliter la planification

de leurs activités et des ressources nécessaires pour pouvoir mener à bien les validations, tout en tenant compte des différentes composantes qui constituent la vie d'un Centre. Le tableau conçu à cet effet est constamment adapté et amélioré en fonction des besoins et des attentes des Centres. Il est présenté en réunion des chargés de mission deux fois par an et envoyé deux autres fois dans l'année pour répondre au mieux à la réalité des projets Valent en cours. Il est à noter que les prévisions ne sont pas une science exacte et que ces quatre ajustements annuels permettent une meilleure traçabilité des activités réelles. La plupart du temps, un projet Valent prend plusieurs mois pour se concrétiser et peut s'étaler sur plusieurs années en fonction de la gestion prévisionnelle des compétences et de l'employabilité mise en place par l'entreprise concernée. Au vu de l'intérêt qu'il suscite, ce travail de projection, qui se traduit actuellement sous forme de tableau, a été présenté en Codi, fin de l'année 2022. Ce tableau devrait à terme être intégré dans un nouvel outil de gestion centralisée des contacts et projets en cours ou à venir (Valent Customer Relationship Management – VCRM) qui devrait voir le jour et être intégré à la plateforme Go'Valid en 2023 ou 2024.

Les chargées de mission Valent s'efforcent de sensibiliser **les différents acteurs des Centres** à la démarche de validation des compétences des travailleurs en entreprise. Les Centres tels que le **Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise – SFPME** et le **Centre de validation des compétences EPS Bruxelles Ouest**, particulièrement actifs dans cette démarche en raison des métiers concernés ou de leur proximité avec les entreprises, sont très indépendants dans leur démarche. D'autres Centres découvrent le dispositif et ont donc besoin d'un accompagnement plus complet. A la demande des responsables des Centres EPS et, en particulier, du chargé de mission, Xavier Coppe, une présentation de la validation des compétences des travailleurs en entreprises d'économie sociale a été réalisée lors de la **journée annuelle des Centres EPS** qui s'est déroulée en mars 2022 à Hannut. Cela a permis une meilleure connaissance mutuelle, le partage des réalisations et des collaborations en cours et l'échange sur les projets futurs et les améliorations à venir pour faciliter l'accès à la validation des compétences pour les travailleurs.

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

En 2022, le soutien des secteurs à Valent s'est poursuivi. Outre certains comités de suivi sectoriel (en 2022 : ERAP/CRF, FormTS, Travi, Alimento, RESSOURCES) auxquels au moins une personne de l'équipe « Valent » a participé, plusieurs actions ont été menées grâce à l'implication des secteurs.

- ❖ **Alimento** a continué à soutenir Valent sur le projet de validation des travailleurs de l'entreprise Colona s.a. en déléguant un expert d'Alimento pour :
 - co-réaliser les analyses de faisabilité et les contextualisations des épreuves au sein de l'entreprise ;

- assurer le rôle d'observateur lors de chaque épreuve de validation des compétences organisée au sein de l'entreprise ;
- participer à la réflexion sur la pérennisation du projet de validation au sein de l'entreprise (validation des travailleurs intérimaires, contextualisation sur d'autres lignes de production, etc.).

Alimento a également appuyé Valent en rédigeant un article sur le projet de validation des compétences des travailleurs de Colona dans sa lettre d'information de décembre à destination des entreprises et sur son site internet.

- ❖ En 2022, une nouvelle tentative de projet pilote pour la validation des compétences des travailleurs intérimaires pendant leur mission en entreprise a été lancée en collaboration avec **Travi**, le **FSTL** et **Alimento**. Cette fois-ci, une collaboration étroite entre le CVDC, les secteurs de l'intérim et de l'industrie alimentaire, ainsi que l'implication d'une entreprise déjà partenaire, ont permis une réflexion plus approfondie sur cette initiative. Les 4 agences intérimaires concernées ont signé la lettre d'intention et l'entreprise procède actuellement à la contextualisation avec l'aide des experts méthodologiques. Les premières épreuves sont prévues pour le second semestre 2023. Si le projet se conclut positivement, il permettra d'ouvrir la voie à d'autres expériences similaires.
- ❖ En 2022, **L'APEF-FEBi** a soutenu activement le dispositif Valent à travers deux actions concrètes :
 - la promotion de la validation des compétences de la personne tutrice dans le cadre du projet «Tutorat.org». L'APEF, en collaboration avec l'équipe Valent, a organisé deux ateliers informatifs destinés à toutes les institutions du secteur non-marchand privé. Deux autres ateliers sont déjà planifiés en 2023 ;
 - la mise en place d'une bourse de 250 euros accordée aux institutions qui mettent en place un projet de validation des compétences de leurs personnes tutrices. Actuellement, 3 fonds sociaux de l'APEF (ASSS (CP332), MAE (CP 332) et ISAJH (CP 319.01)) mettent en application cette bourse, ce qui a permis déjà à 2 entreprises du secteur MAE de l'obtenir.
- ❖ Suite à un comité de suivi sectoriel, **FORM TS** a demandé à la chargée de mission Ecosoc de les aider à ouvrir et faciliter l'accès à la validation des compétences de tuteur(trice) en entreprise aux aide(s)-ménager(ère)s de plus de 45 ans qui exercent un rôle de coach dans les entreprises. Le métier d'aide-ménager(ère) à la longue peut s'avérer pénible et avoir des alternatives pour alléger le travail est une des préoccupations du fonds de formation. Dans ce cadre, le fonds organise notamment des formations pour les aide(s)-ménager(ère)s de plus de 45 ans qui exercent aussi un rôle de coach au sein de l'entreprise. Cette formation est suivie d'ateliers thématiques annuels sans pour autant donner lieu à une certification officielle. C'est dans ce contexte que nous avons collaboré afin d'expérimenter la

possibilité d'ouvrir l'accès à ces personnes formées à la validation des compétences pour le métier de tuteur(rice) en entreprise. Pour Form TS, il était essentiel de tester le dispositif afin de s'assurer que la formation et l'expérience acquise en entreprise par les travailleurs candidats à la validation étaient suffisantes pour répondre aux exigences des épreuves. Pour ce faire, 3 entreprises d'économie sociale qui comptent plusieurs coaches 45+ ont été approchées. Le choix s'est porté sur ce pan de l'économie sociale, dans un premier temps, car ce sont des entreprises qui, par définition, sont soucieuses de l'évolution de leur personnel dans le but de le voir progresser en matière de compétences et d'employabilité. Une entreprise a répondu positivement, à savoir Eko Service Région du Centre (point aussi développé ci-dessous). Ce projet a été suivi d'un webinaire à destination des entreprises membres du fonds portant sur la formation coach 45+ et la validation des compétences pour le métier de tuteur(trice) en entreprise.

Systématiser et dynamiser les activités de réseautage liées à Valent

2022 fut à nouveau l'occasion pour les chargées de mission Valent de rassembler les membres du « Réseau Entreprise » (secteurs, partenaires, institutions, ...) afin de partager avec eux les réussites et réalisations de l'année écoulée. Plusieurs secteurs (APEF, Form TS, ERAP, Travi/Alimento) ont directement témoigné des actions qu'ils ont mises en place pour soutenir le dispositif Valent. L'entreprise La Défense a également partagé son expérience du projet Valent en cours pour le métier de cuisinier(ère) travaillant seul(e) pour les cuisiniers militaires du 4ème bataillon logistique. Au cours du dernier trimestre, une réflexion a été entamée au sein de l'équipe Valent sur la meilleure manière de dynamiser les activités de ce réseau, les partenariats existants ou naissants à Bruxelles et en Wallonie et les relations avec les services aux entreprises des organismes publics. L'objectif de cette réflexion est de mieux faire vivre les partenariats tout au long de l'année au service de la validation des compétences des travailleurs. Cette réflexion et ses applications se poursuivront en 2023.

Poursuivre le partenariat avec Ahovoks et le VDAB

Au début de l'année, **Ahovoks** a demandé au CVDC de participer à une enquête annuelle visant à recueillir les opinions des partenaires sur les référentiels de validation à développer en priorité dans la communauté flamande. Le CVDC et l'ERAP ont répondu conjointement à cette demande en fournissant une liste des métiers les plus validés au niveau du CVDC et une liste des fonctions clés pour lesquelles des parcours de VDC/EVC au sein de l'administration publique seraient particulièrement pertinents.

Le CVDC a également collaboré avec le **VDAB** sur un projet de validation des compétences des travailleurs tuteur(trice) en entreprise de l'entreprise Cegelec Vinci Facilities. Suite à plusieurs réunions avec l'entreprise pour préparer le projet de validation, le CVDC a pris contact

avec les différents Centres du VDAB pour permettre à l'un d'entre eux de prendre en charge les 5-6 travailleurs néerlandophones intéressés à valider leurs compétences dans le cadre de ce projet.

Continuer à définir et élaborer le cadre organisationnel et méthodologique ainsi que le suivi comptable de l'équipe Valent pour stabiliser le dispositif

En 2022, avec l'aide du cabinet conseil Aegist, les membres de l'équipe Valent ont continué à :

- ❖ travailler pour faire évoluer le dispositif, à l'heure actuelle toujours considéré comme expérimental ;
- ❖ tester et faire évoluer les outils de coordination élaborés depuis le lancement du projet (prévision et suivi des dépenses, suivi informatisé des contacts entreprises/partenaires et des projets, anticipation des besoins afin de permettre aux Centres de mieux prévoir les ressources nécessaires, ...);
- ❖ cadrer et tester le style de gestion en coopération choisi par l'équipe elle-même ;
- ❖ identifier et construire la structure la plus efficace possible permettant aux chargées de mission Valent de travailler en cohérence avec l'ensemble de la cellule exécutive, que ce soit l'équipe des experts méthodologiques, divers groupes de travail (offre, guidance, ...), la responsable Qualité, la responsable de communication ou le directeur.

Ces activités se poursuivront pendant plusieurs mois encore et ont pour objectif, à terme, de permettre au dispositif Valent de passer du statut d'expérience pilote à celui de dispositif structurellement intégré dans la politique Emploi et Formation des Régions bruxelloise et wallonne.

Interagir avec les différentes équipes de la Célex au service des projets de validation des compétences des travailleurs en entreprise

L'équipe Valent fait évidemment partie intégrante de la Célex. A ce titre, ses membres interagissent constamment avec leurs collègues dans le but de professionnaliser le dispositif et la réponse à la demande des travailleurs au sein des entreprises. Ainsi, outre la participation au GT Offre et l'étroite coopération avec la responsable de la communication (voir AS 2, OP 2.2.), 2022 a également été l'opportunité pour l'équipe Valent de :

- ❖ participer aux réflexions de la Célex concernant les actions stratégiques (PAP) à mettre en place dans les mois ou années à venir ;
- ❖ collaborer avec la responsable informatique pour l'élaboration d'un outil de gestion centralisée des contacts et projets en cours ou à venir (Valent Customer Relationship Management – VCRM) ;
- ❖ interagir avec la chargée des contacts sectoriels pour la préparation des réunions des comités sectoriels;
- ❖ coopérer étroitement avec l'équipe des experts méthodologiques, que ce soit lors de leurs réunions d'intervention

pour échanger sur des thématiques et répondre à des questions spécifiques, ou sur le terrain où les experts méthodologiques sont présents lors de toutes les études de faisabilité et les contextualisations en entreprise.

Continuer à faire évoluer le dispositif avec le soutien des chargés de mission validation et des organes décisionnels et consultatifs du CVDC

L'équipe Valent coopère régulièrement avec les **chargés de mission des institutions publiques**. Les chargés de mission sont impliqués directement dans tous les projets Valent et participent parfois directement à certaines étapes de mise en place du processus Valent au sein d'une entreprise. Ils sont aussi impliqués, avec les Centres, dans la recherche de solutions liées à l'offre. Le tableau de projection Valent, qu'ils reçoivent quatre fois par an, leur permet également de coordonner de manière plus efficace les activités de leurs Centres en anticipant avec eux leur capacité à répondre aux demandes de Valent.

En 2022, l'équipe Valent a participé à deux **Codi**, l'un en mai pour présenter le rapport d'activités « Valent Economie sociale », l'autre en octobre pour présenter le tableau de projection/anticipation des projets Valent. Les retours obtenus ont été très constructifs.

La **Coda** est l'endroit où l'équipe Valent dépose et fait approuver toutes les lettres d'intention des entreprises. En tant que comité d'accompagnement du projet Valent, elle est aussi informée, une fois par an en début d'année, des activités de l'équipe. En février 2022, une présentation spécifique de la partie "Valent Economie sociale" du rapport d'activités a également été proposée par le consultant qui a réalisé le rapport, à savoir Michel Bizac du cabinet de consultance aegist.

Objectif 1.4 : Diversifier les méthodes d'évaluation des compétences

Nourrir la réflexion sur l'usage des outils numériques, au départ notamment du projet StartDigital

Concernant le projet Start Digital, l'expert méthodologique qui représente le CVDC a présidé le MT8 relatif à l'étude de la pertinence de mise en place d'une certification/épreuve de validation concernant les compétences numériques (transversales). Un rapport d'opportunité a été rédigé et intégré au rapport final du projet qui a été finalisé en octobre 2022. Les travaux du projet sont maintenant terminés. Pour rappel, le projet Start digital avait comme objectif principal la réduction de la fracture numérique des publics fragilisés.

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 rendre celle-ci 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

Introduire et analyser de nouveaux dossiers RAF

13 dossiers RAF ont été traités en 2022 : parmi ceux-ci, 12 ont été approuvés par le Comité directeur, dont un qui était un report de 2021. Un autre dossier RAF devant être complété par l'opérateur qui l'a déposé a été postposé en 2023.

La répartition des dossiers RAF par Institution publique est la suivante :

- ❖ Bruxelles Formation
 - Plafonneur(euse)- cimentier(ère) ;
 - Maçon(ne) ;
 - Pavé(euse) ;
 - Cuisinier(ère) travaillant seul(e) ;
 - Employé(e) administratif(ive) ;
- ❖ Le Forem
 - Ouvrier(ère) boulanger(ère) – pâtissier(ère) (report de 2021) ;
 - Peintre industriel ;
 - Monteur(euse) frigoriste ;
 - Installateur(rice) électricien(ne) industriel ;
 - Technicien(ne) en système d'usinage (postposé en 2023) ;
 - Pavé(euse) ;
- ❖ IFAPME
 - Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel ;
 - Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère).

2.2. Objectifs stratégiques

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

Faciliter les partenariats pour les parcours de montée en compétences

En suivi du projet PARS (Reconnaissance des compétences acquises en CISP), le CVDC a contribué au second projet mené par l'OCDE, le SPW et la Commission Européenne portant sur la facilitation des partenariats pour les parcours de montée en compétences en Wallonie.

Il a notamment participé aux consultations de groupe à l'automne 2022 portant sur l'assemblage de l'offre de formation dans les filières intégrées, la mise en œuvre des filières intégrées au niveau local et la fluidification des démarches administratives pour faciliter les filières et parcours intégrés.

Les enseignements de ce travail seront présentés en janvier 2023 et nourriront notamment les futurs appels à projets prévus dans le Projet 19 du Plan de Relance de la Wallonie.

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

Développer la stratégie et les actions de communication à destination des publics de la VDC

Après l'approbation du Comité directeur et avec l'aide d'un prestataire externe, la mise en œuvre de la **stratégie de communication interne et externe pour 2022-2027** a commencé. Un travail a été mené notamment sur la finalisation du plan d'actions par cible, un cahier des charges pour le nouveau site internet, la mise en œuvre du calendrier rédactionnel et d'un momentum annuel ainsi que sur le processus du GT communication.

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

Les services communication des Institutions de formation professionnelle et des secteurs partenaires ainsi que des chargés de mission/projets ont été informés de la nouvelle stratégie de communication évoquée ci-dessus. Le recrutement d'un(e) chargé(e) de communication numérique a été enclenché en septembre.

De plus, des réunions diverses permettent de structurer les efforts de communication pour plus d'efficacité que ce soit des rencontres spécifiques ponctuelles avec les chargée(s) de mission des institutions publiques, lors des Comités de suivi sectoriel, avec des partenaires au sens large et de manière régulière avec l'équipe Valent et autres membres de la Célex.

Coordonner et soutenir la communication de tous les acteurs sur la base d'un plan d'actions (Centres agréés, partenaires, secteurs et institutions publiques)

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 de fin octobre à mi-décembre 2022, avec l'aide d'une agence. Celle-ci a diffusé la campagne via des googles 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 **2.560.818 impressions des annonces en ligne et 1.738 personnes inscrites aux séances d'information ou qui ont demandé à être recontactées.**

En parallèle, pour soutenir cette campagne notamment,

- le community management sur Facebook a été poussé. Plus de 1.900 abonnés suivent la page de la VDC actuellement ;
- divers témoignages de candidats (vidéo, photos, ...) ont été récoltés pour diffusion, notamment, sur les réseaux sociaux.

En dehors d'un envoi régulier de matériel promotionnel à la demande, un **envoi** à tous les Centres de validation des compétences a été organisé en octobre afin de soutenir la campagne digitale par une action de terrain et d'amener autrement du public dans les Centres agréés. Au total, plus de 500 mugs, 2.500 blocs notes, 2.500 bics, 6.000 flyers génériques, 300 affiches, 7.000 folders sectoriels ont été expédiés.

6.000 flyers ont également été produits et diffusés dans les présentoirs de Bruxelles Formation pour soutenir l'action des missions locales bruxelloises.

Valoriser la validation des compétences et le Titre de compétence auprès des acteurs de l'entreprise (patrons et syndicats)



En 2022, la chargée de communication et l'équipe Valent ont travaillé à la production de nouveaux visuels pour une **campagne digitale** à destination de ce public.

Menée, à partir de début novembre, cette campagne digitale ciblant les acteurs de l'entreprise avait pour objectif d'augmenter la notoriété de la validation des compétences mais aussi d'amener des contacts spécifiques. Diffusée sur le réseau social LinkedIn et via des ads sur Google, la campagne a atteint son objectif notoriété avec **1.272.095**



google impressions et 45.173 vues de la landing page spécifique. 7 demandes de contact qualifiés ont également été récoltées. Les nouveaux visuels ont été fort appréciés sur LinkedIn.

En parallèle pour soutenir cette campagne notamment,

- ❖ le community management sur LinkedIn a été poussé. Plus de 1.300 personnes suivent actuellement notre page ;
- ❖ divers témoignages de bénéficiaires, d'acteurs de l'entreprises et de Centres agréés (vidéo, photos, ...) ont été récoltés en collaboration avec une agence de communication externe pour diffusion, notamment, sur les réseaux sociaux, lors de séances d'information, ... ;
- ❖ les 4 personnes de l'équipe Valent ont été formées à l'utilisation du réseau social LinkedIn. 2 journées de formation avec un partenaire externe ont permis à l'équipe de comprendre le fonctionnement de LinkedIn et de mettre en pratique les acquis de la formation à travers différents posts concrets.

Enfin, en termes d'outils de communication, les 5 fiches synthétiques présentant les étapes et avantages du dispositif Valent ont été traduites en néerlandais. Par ailleurs, un prototype visuel d'un macaron à remettre aux entreprises ayant mis en place un projet Valent en interne a été finalisé. Il restera, en 2023, à le développer sous différents formats (autocollant, digital, trophée, etc.). L'objectif de ce macaron est de contribuer aux efforts de notoriété du dispositif Valent via la campagne de communication globale et de donner plus de visibilité aux entreprises participant au dispositif



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

L'amélioration de l'identité visuelle des documents institutionnels, principalement, et l'ajustement des documents à destination des cibles BtoB et B2C selon l'identité web existante se sont poursuivis. Une 1^{ère} version de guidelines a été finalisée avec une agence pour plus de cohérence, de dynamisme et de lisibilité dans les outils. Une attention particulière a également été donnée cette année à la **diffusion du rapport d'activités et de son résumé illustré** aux partenaires.

Concrétiser des actions de promotion Valent via des partenariats spécifiques

- ❖ L'adhésion au groupe professionnel **Epsilon** en 2022 a permis :
 - d'organiser un webinaire d'information en ligne sur la validation des compétences du tuteur(rice) en entreprise pour une vingtaine d'acteurs de la formation et du développement des compétences ;

- de participer au salon annuel d'Epsilon le 20 octobre à Louvain-La-Neuve. Une présence au stand et l'organisation d'une conférence sur Valent avec le témoignage d'une entreprise ont permis de créer 24 contacts avec des entreprises et des organismes actifs dans le domaine de la formation et de la gestion des compétences.
- ❖ Un abonnement au **magazine HR Square** a permis aux 4 personnes de l'équipe Valent ainsi qu'à la chargée de communication du CVDC de recevoir les 6 éditions de la revue HR Square francophone et d'avoir accès aux différentes newsletters ainsi qu'aux nombreux webinaires organisés par HR Square sur divers sujets RH.

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

Renforcer et structurer la collaboration stratégique avec les partenaires

2022 a permis d'intensifier la dynamique de collaboration stratégique avec les Cités des Métiers en instruisant, grâce au Plan de Relance de la Wallonie, la question de l'engagement de Single Point of Contacts/Conseillers en Validation des compétences comme représentants permanents de la validation des compétences en leur sein. L'issue positive de cette instruction permettra d'opérationnaliser les engagements dès le premier trimestre 2023.

Un second élément phare consiste en la réflexion sur l'invitation permanente du secteur de l'ISP à la Commission consultative et d'agrément. L'aboutissement de cette instruction prendra forme lors de la séance de la CODA du 27 janvier 2023.

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

L'année 2022 a vu se poursuivre les travaux du GT Amont-Guidance entamés en 2021.

Organisé en collaboration avec les chargés de mission du CVDC, ce groupe de travail a consisté en une série de réunions thématiques articulées autour de témoignages de professionnels de terrain et portant sur l'information, l'identification diagnostique, l'orientation, les accompagnements et les modules de soutien.

Ces échanges ont permis d'alimenter une Note structurante « *En amont de l'épreuve de validation des compétences, quelle offre de services ?* » en cours de finalisation ainsi qu'un arbre d'orientation.

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

Différentes actions ont eu lieu tout au long de l'année 2022 afin de continuer à accompagner les opérateurs dans le partage des pratiques et la sensibilisation des outils à la validation des compétences.

Le Midi du FeBISP a été un moment important dans la poursuite de cet objectif. Coconstruite avec la FeBISP, elle a porté sur les possibilités de collaborations et les conditions de réussite pour développer l'offre de validation à Bruxelles.

Une autre réalisation phare a été la création d'un plan d'accueil et de formation pour les personnes nouvellement engagées par la FeBISP et l'Interfédé.

La mise en place d'un premier outil de monitoring des collaborations et partenariats VDC-CISP est également à relever. Un chantier 2023 consistera en son amélioration et sa systématisation.

Les supports de présentation (structure et forme) à destination des partenaires ont également été revus afin de répondre davantage à leurs besoins.

Enfin, une série de réunions thématiques se sont tenues tout particulièrement avec l'Interfédé afin de coconstruire et opérationnaliser, sur la durée du Plan de Relance de la Wallonie, une série d'actions répondant à cet objectif.

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

Lors de l'année 2022, il a été choisi de réaliser un focus sur le milieu carcéral en coproduisant avec les chargées de validation en milieu carcéral le contenu d'un vade-mecum à destination des Centres. En effet, au vu de l'ancienneté du projet, le moment semblait pertinent pour commencer à formaliser les pratiques issues du terrain afin de pouvoir potentiellement et de manière pertinente les transposer à d'autres Centres.

En outre, de manière ponctuelle, les professionnels travaillant avec les publics migrants au sein de La Croix Rouge ont été informés du dispositif de validation des compétences. De nombreux chantiers pourraient être instruits en 2023 se focalisant notamment sur la barrière de la langue française.

2022 a aussi vu la finalisation et la validation en janvier par le Comité Directeur d'un référentiel bis pour l'agent(e) d'accueil en collaboration avec la Ligue Braille. Celle-ci a mené à bien une épreuve à blanc pendant la période estivale.

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

En collaboration avec Le Forem et Bruxelles Formation, dans le cadre de l'installation d'une cellule de reconversion pour La société Meuse et Sambre, une information sur le dispositif de validation des compétences a été dispensée auprès d'une vingtaine de personnes. Plusieurs de ceux-ci ont obtenu le TC de conducteur(rice) de chariot élévateur.

Une séance d'information a été organisée à destination des accompagnateurs des cellules de reconversion pour le site de Verviers (Forem).

Poursuivre l'accompagnement à la VDC des travailleur(euse)s des entreprises privées

Le cœur de métier des chargées de mission Valent est bien évidemment d'accompagner les projets de validation des compétences des travailleurs des entreprises. Certaines entreprises, en particulier les PME, peuvent démarrer rapidement et organiser des épreuves très vite. D'autres entreprises, notamment les grandes entreprises, peuvent prendre parfois plusieurs mois à mettre en place le projet et plusieurs années peuvent s'écouler entre la première information à l'entreprise et l'organisation de la première épreuve.

En 2022, grâce à l'accompagnement des 2 chargées de mission Valent Privé (1 ETP), ce sont :

- 13 lettres d'intention signées ;
- 15 conventions signées ;
- 4 métiers concernés ;
- 101 travailleurs informés ;
- 56 épreuves passées ;
- 50 épreuves réussies.

Le tableau ci-dessous apporte quelques précisions complémentaires sur les projets concrétisés en 2022 :

Entreprises	Métier(s)	Centre(s) concerné(s)	Précisions
Région bruxelloise			
Cocoon senior Résidence sa	Tuteur(rice) en entreprise	Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise - SFPME	Les entreprises mentionnées ici ont été introduites par le Centre SFPME. Suite à un coaching ou un tutorat effectué en interne, le Centre propose la validation des compétences aux entreprises. Si l'entreprise et les employés sont intéressés par la validation des
Crèche Royale le Nid ASBL			
Eco-Vida SRL			
Morning Cycles SPRL			
MS Beauty			
Théâtre Varia			
Valisana			

FM Développement (Fun Radio)			compétences, le Centre SFPME fait appel à la cellule Valent qui prend alors en charge le projet. En 2022, entre 2 et 6 candidats tuteur(rice)s en entreprise ont été validés dans chacune de ces entreprises.
L'institut			
MB International Realty	Tuteur(rice) en entreprise	Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise - SFPME	Idem. Les premières épreuves sont programmées en 2023.
Boulangerie Desmet			
Groupe Pandox	Cuisinier(ère) travaillant seul(e)	Horeca Wallonie Forma	1 candidat a passé l'UC 3 du cuisinier(ère) travaillent seul(e) après avoir passé les 2 premières UC en 2021.
Région wallonne			
Gerresheimer	2 Tuteur(rice)s en entreprise	Centre Charleroi IFAPME	L'entreprise ayant maintenant intégré la validation des compétences des travailleurs dans ses pratiques RH, c'est régulièrement qu'elle fait appel à l'équipe Valent pour organiser des épreuves sur site.
Colona sa	11 Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire/ Conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire 8 Tuteur(rice)s en entreprise	1. Centre de compétence Forem-FormAlim 2. Centre de compétence Forem-Wallonie Bois	Colona a véritablement intégré la VDC dans le cadre de sa GRH. Après avoir signé une lettre d'intention en 2021, des études de faisabilité ont été menées sur deux lignes de production de l'entreprise pour permettre aux opérateurs et aux conducteurs de ligne de passer les épreuves sur place. En 2022, une première vague de validation a eu lieu pour les métiers d'opérateur(rice) et de conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire et de tuteur(rice) en entreprise. En 2023, l'entreprise proposera une deuxième vague de validation en y incluant les travailleurs intérimaires et en ouvrant les épreuves à une troisième ligne de production. Cette deuxième vague sera mise en place au cours du second semestre 2023, une fois que l'entreprise aura avancé dans la mise en place d'un nouvel ERP.
Eveil asbl	Tuteur(rice)s en entreprise	1. Centre de compétence Forem-ConstruForm Châtelain 2. Centre de compétence Forem-Wallonie Bois	Grâce à la collaboration des deux centres Forem sur ce projet, l'ASBL Eveil a pu offrir la validation des compétences à tous ses tuteur(rice)s en entreprise. Ces 8 candidats ont tous obtenu leur Titre de compétence, 4 en 2022 et 4 au début de 2023. L'ASBL Eveil a également demandé la prime de

			l'APEF liée à la VDC pour les tuteur(rice)s en entreprise.
Les Scouts asbl	Tuteur(rice) en entreprise et Référent(e) encadrant(e) intersectoriel	Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise - SFPME	L'asbl souhaite valoriser ses bénévoles en leur permettant de valider les compétences acquises grâce à leur implication vis-à-vis des scouts. Le projet est à l'étude pour des épreuves en 2023.

Des contacts avec de nombreuses entreprises ont été entamés en 2022 et auparavant, notamment grâce à des événements de communication et des partenaires, qui permettent d'envisager la mise en place de nouveaux projets de validation des compétences des travailleurs en entreprise pour 2023 (Cegelec Vinci Facilities, Ateliers de la Meuse, Match, etc.). Cependant, il y a également des entreprises avec lesquelles des contacts sont pris, mais qui finalement, pour diverses raisons, décident de ne pas se lancer dans cette aventure pour le moment (changements de priorités, timing inadéquat, manque de ressources, conditions préalables à mettre en place, etc.). Nous avons consacré du temps pour les informer et pour analyser leurs besoins et leur situation spécifique, afin que leur direction puisse décider s'il est opportun pour eux de se lancer dans un projet concret dans les conditions actuelles. L'équipe reste à l'écoute des entreprises pour être présente lorsque les conditions de réussite seront réunies.

Continuer à développer la VDC des travailleur(euse)s des entreprises d'économie sociale

- 5 nouvelles lettres d'intention validées par la CODA ;
- 8 conventions signées ;
- 4 métiers concernés (Aide cuisinier(ière) en collectivité, tuteur(rice) en entreprise, Agent(e) d'accueil, Aide-ménager(ère)) ;
- 113 travailleurs informés ;
- 42 entreprises informées ;
- 76 épreuves passées ;
- 50 épreuves réussies.

Le tableau ci-dessous apporte quelques précisions complémentaires sur les projets concrétisés en 2022 :

Entreprises	Métier(s) envisagé(s)	Centre(s) concerné(s)	Précisions
Région bruxelloise			
Espaces Enfance	Aide cuisinier(ière) en collectivité et Tuteur(rice) en entreprise	Centre Epicuris et Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise - SFPME 	Les 14 lauréat/es ont célébré leur succès lors de l'événement organisé le 29 juin 2022. A cette occasion, tous ont été mis à l'honneur et chacun a reçu son Titre de compétence encadré, notamment, en présence de Madame Olivia P'tito, vice-présidente du CVDC.
Fire Gym	Agent(e) d'accueil	Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire	Ce sont 3 nouvelles épreuves qui ont eu lieu. L'entreprise s'inscrit dans une démarche perlée dans le temps et à long terme.
Eko service Bruxelles	Aide-ménager(ère)	Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles Ouest	Ici aussi, la VDC s'intègre dans le cadre d'une politique de gestion prévisionnelle des compétences et de l'employabilité des travailleurs. C'est une 2 ^{ème} vague d'épreuves. La 1 ^{ère} a eu lieu en 2021. Des ajustements s'opèrent au fur et à mesure afin d'améliorer constamment la collaboration entre le Centre et l'entreprise avec le soutien de l'équipe Valent et ce, dans l'intérêt de chaque individu personnellement.
Maks	Agent(e) d'accueil ET Tuteur(rice) en entreprise	Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire et Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise - SFPME	1 ^{ère} collaboration soldée par un succès complet. Il y aura probablement une suite en 2023.
So NET	Aide-ménager(ère)	Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles Ouest	2 ^{ème} année de collaboration qui devrait se poursuivre en 2023.
Acélya	Aide-ménager(ère)	Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles Ouest	1 ^{ère} année de collaboration qui a débuté en toute fin d'année. Les 1 ^{ers} résultats seront prochainement connus pour une suite certaine en 2023.
Région wallonne			
Eko service Région du Centre	Tuteur(rice) en entreprise	Centre IFAPME de Charleroi	Succès obtenu dans le cadre de l'expérimentation menée en collaboration étroite avec Form TS,

			dans le cadre de leur formation coach 45+. Comme exprimé plus haut, un élargissement de la démarche devrait se mettre en route en 2023
Step services	Aide-ménager(ère)	Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme	Collaboration réussie qui pourrait se réitérer en fonction de l'intérêt manifesté par les travailleurs pour la certification
Ecodipar	Aide-ménager(ère)	Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme	Une nouvelle demande sera traitée à partir de février 2023, suite au succès rencontré en 2022.

Grâce à l'arrivée d'une chargée de mission Valent consacrée à l'accompagnement des **travailleurs des entreprises publiques** en avril 2021, de nombreux projets ont vu le jour en 2022. Pour l'année 2022:

- 8 lettres d'intention signées ;
- 2 conventions signées ;
- 10 métiers concernés ;
- 233 travailleurs informés ;
- 41 épreuves passées ;
- 37 épreuves réussies.

Le tableau ci-dessous apporte quelques précisions complémentaires sur les projets concrétisés en 2022 :

Entreprises	Métier(s) envisagé(s)	Centre(s) concerné(s)	Précisions
Région bruxelloise			
Mission Locale de St-Josse (Service Atouménage)	Aide-ménager(ère)	Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles Ouest	La lettre d'intention a été signée en février 2022. La Mission locale de St-Josse a proposé aux aide(s)-ménager(ère)s du service Atouménage de passer les Titres de compétence AIM1 et AIM2. 6 candidates ont été informées sur le dispositif de VDC ainsi que sur les différents Titres de compétence du métier d'aide-ménager(ère). Au total : <ul style="list-style-type: none"> - 5 candidates ont passé le Titre de compétence AIM1 et ont réussi l'épreuve de VDC ; - 3 d'entre elles ont également passé le Titre de compétence AIM2 et ont réussi l'épreuve de VDC ; - 1 candidate n'a présenté aucune des deux épreuves.

Mueliris Asbl	Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle	À déterminer	<p>La lettre d'intention a été signée en mai 2022.</p> <p>L'Asbl Mueliris (secteur ISP/Textile) propose un atelier de couture qui permet l'insertion sociale et l'intégration professionnelle (via les métiers de la couture).</p> <p>L'objectif de l'entreprise est d'offrir des perspectives de travail (sous contrat Art.60, avec la majorité des CPAS de la Région bruxelloise) à des personnes en difficulté sociale, des demandeurs d'emploi peu qualifiés et difficiles à placer sur le marché de l'emploi.</p> <p>Une dizaine de candidats sont potentiellement concernés par la validation des compétences d'opérateur(rice) de production sur ligne industrielle</p> <p>⇒ Prochaine étape : déterminer le Centre de validation des compétences qui se positionnera sur le métier.</p>
Foyers Schaerbeekois	Tuteur(rice) en entreprise	Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise – SFPME	<p>Décembre 2022 : première rencontre avec l'entreprise et le Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise – SFPME. Deux travailleurs du Foyer Schaerbeekois ont souhaité passer la VDC tuteur(rice) en entreprise en janvier 2023.</p> <p>⇒ Les travailleurs se sont rendus directement dans le Centre de validation des compétences.</p> <p>⇒ En 2023, souhait de l'entreprise de concrétiser un projet Valent.</p>
Hôpitaux Iris	Agent(e) d'accueil Employé(e) administratif(ive)	Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire	<p>Leur volonté est de proposer des possibilités d'évolution de carrière (identification des compétences - formation - validation) au personnel positionné sur 3 métiers : brancardier(ière), archiviste, technicien(ne) de surface. La lettre d'intention a été signée en 2021. Le projet n'a pas encore vu le jour. La migration des échelles barémiques monopolise toujours les forces vives des RH de la Fraîtière.</p>

Région wallonne			
AVIQ/Entra / Ikanbi/LEM Interim	Opérateur(rice) call-center	<ul style="list-style-type: none"> - Le Forem-Centre de formation de Liège - Val Benoît - Le Forem-Centre de formation de Mouscron 	<p>La Ministre Morreale a souhaité valoriser les compétences acquises par le personnel occupé au sein des call centers de l'AVIQ, engagé dans le cadre de la crise COVID. Les lettres d'intention ont été signées en février 2022.</p> <p>Une capsule vidéo a été diffusée à 218 travailleurs intérimaires arrêtés entre le 25/02 et le 05/07/22 (208 personnes de Ikanbi et 10 personnes d'Entra) pour les informer du projet de VDC.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 105 candidats ont marqué leur intérêt pour la VDC d'opérateur(rice) call center après la diffusion de la vidéo ; - 60 candidats ont participé à une séance d'information ; - 36 candidats ont participé à un entretien de guidance ; - 27 personnes inscrites à une épreuve de VDC d'opérateur(rice) call center à Val Benoît (11 absents, 4 échecs et 12 réussites) ; - 1 personne inscrite à une épreuve de VDC d'opérateur(rice) call center à Mouscron (1 réussite). <p>13 Titres de compétence ont été délivrés pour le métier d'opérateur(rice) call center dans le cadre de ce projet.</p>
Ville de Mons	<ul style="list-style-type: none"> -Agent(e) de Propreté -Jardinier(ière) d'entretien 	<ul style="list-style-type: none"> - Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme 	<p>La lettre d'intention a été signée en mai 2022.</p> <p>Les études de faisabilité pour le métier d'agent(e) de propreté et jardinier(ère) d'entretien ont eu lieu en janvier 2023. La convention est en cours de signature.</p> <p>Les séances d'information et les entretiens de guidance sont programmés en mars 2023.</p> <p>82 ouvriers travaillent à la propreté publique et 16 ouvriers qualifiés jardiniers travaillent aux espaces verts. La volonté de la Ville de Mons est d'ouvrir dans un second temps la validation des compétences pour les métiers suivants : paveur(euse), conducteur(rice) de chariot élévateur, conducteur(rice) d'engins de</p>

			terrassment et ouvrier(ère) polyvalent(e).
Asbl Château d'Oupeye	Tuteur(rice) en entreprise	- Centre IFAPME de Charleroi	La lettre d'intention a été signée en juin 2022. Une rencontre entre le Centre de VDC et l'entreprise a eu lieu en décembre 2022. L'entreprise souhaite valoriser les compétences de 18 tuteurs qui accompagnent des stagiaires en milieu scolaire. La convention est en cours de signature. Les séances d'infos aux travailleurs seront programmées entre février et mars 2023. Les épreuves se dérouleront dans le second trimestre de l'année 2023.
Ville de Namur	Agent(e) de propreté	Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme	La lettre d'intention a été signée en octobre 2022. L'étude de faisabilité pour le métier d'agent(e) de propreté est prévue pour février 2023. 22 ouvriers travaillent à la propreté publique.
ALE de Mouscron	Aide-ménager(ère) Tuteur(rice) en entreprise	A déterminer	La lettre d'intention a été signée en octobre 2021.
Régions bruxelloise et wallonne			
Ministère de la Défense	-Cuisinier(ère) travaillant seul(e)	Horeca Forma Wallonie	La lettre d'intention a été signée en mai 2022. La volonté de l'entreprise est de commencer par un projet du secteur Horeca et de valider les compétences des militaires du 4 ^e bataillon logistique. Pour le métier de cuisinier(ère) travaillant seul(e), les séances d'information et de guidance ont été organisées en juillet 2022. Les épreuves UC1 et UC2 se sont déroulées entre juillet et août 2022. 8 candidats ont passé l'épreuve de CUIS 1 et ont réussi l'épreuve. 7 d'entre eux ont également passé l'épreuve de CUIS 2 et l'ont réussie.

			En avril 2023, 4 candidats sur les 7 présenteront l'épreuve de CUIS 3.
	Magasinier(ère)	Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique	Concernant le métier de magasinier(ère), il n'y a pas eu de convention entre un Centre de validation des compétences et La Défense. Une seule candidate militaire est concernée par ce métier. La candidate a présenté son épreuve en novembre 2022 et a réussi l'épreuve.
	Aide-cuisinier(ière) en collectivité	Centre Epicuris	Concernant le métier d'aide-cuisinier(ière) en collectivité, il n'y a pas eu de convention entre le Centre de validation des compétences et La Défense. Une seule candidate militaire est concernée par le métier d'aide-cuisinier(ière) en collectivité. L'épreuve est programmée en mars 2023. La volonté de La Défense est d'ouvrir dans un second temps la validation des compétences aux civil(e)s employé(e)s administratif(ive)s sous contrat Rosetta. Une réunion de travail sera programmée en 2023.

D'autres entreprises publiques ont été informées sur la VDC en 2022 :

En Région bruxelloise :

- ❖ Le **CPAS de Bruxelles-Ville** a la volonté de proposer la VDC aux travailleurs sous contrat art.60 positionnés sur le métier de paveur(euse). Malheureusement, la validation n'a pas pu être proposée en 2022 par manque d'évaluateurs. Le CVDC mène une réflexion avec l'ERAP afin de constituer un pool d'évaluateurs pour ce métier ;
- ❖ **Actiris** pour les métiers d'agent(e) d'accueil et de conseiller(ère) en insertion professionnelle (coref en cours) ;
- ❖ **Bruxelles Environnement** pour le métier de jardinier(ière) d'entretien.

Région wallonne

- ❖ Administration communale de Rendeux ;
- ❖ Commune de Braine-le-Château pour le métier de référent(e) encadrant(e) intersectoriel(le).

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. Missions structurelles

Veiller à la mise à jour de la base de données Diplo

Comme tous les ans, les informations ont été transmises afin de mettre à jour la base de donnée Diplo et, dès 2023, y figureront pour l'accès à la profession de restaurateur(rice), les 3 Titres de compétence du cuisinier(ère) travaillant seul(e) et le TC de 1^{er} chef(fe) de rang.

3.2. Objectifs stratégiques

Objectif 3.1 : Monitorer l'usage des Titres de compétence

Opérationnaliser le transfert des données et les analyses des parcours

L'Accord de coopération du 21 mars de 2019 a notamment rendu possible le transfert automatique de données vers le Forem et Actiris afin de « faciliter l'insertion socioprofessionnelle de la personne inscrite auprès d'un service public d'emploi en transmettant à ce dernier les données relatives aux résultats de la guidance et de l'épreuve ainsi qu'à l'obtention d'un titre de compétence, constituant une source authentique ». (Article 5, 7°).

L'objectif visé est double :

- ❖ faciliter les parcours des bénéficiaires de la validation des compétences, soit sur le marché de l'emploi, soit dans le cadre de reprise en formation ou d'études, en informant tout particulièrement les conseillers du Forem et d'Actiris pour un meilleur accompagnement ;
- ❖ améliorer le pilotage du dispositif à travers l'analyse des parcours des personnes.

Ces transferts sont partiellement réalisés depuis 2020, mais le souhait est de pouvoir automatiser et généraliser des flux d'informations entre le CVDC et les services publics de l'emploi, mais également systématiser les flux d'information avec la formation et l'Enseignement de Promotion sociale, afin de renforcer le droit à la reprise d'études et de formations établi également par l'Accord de coopération.

Suite à une analyse réalisée par la Célex et notre délégué à la protection des données (RGPD), le Comité directeur a relancé un groupe de travail qui s'est réuni fin 2022 et poursuivra ses travaux en 2023.

Parallèlement, de premières analyses des trajectoires des chercheurs d'emploi à l'issue du dispositif de validation des compétences ont été demandées à Bruxelles sur la base des données transmises depuis 2020. Cette étude confiée à View (Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation) permettra de tirer de premiers enseignements préparatoires à une évaluation des résultats et une étude d'impact qui démarreront en 2023.

Objectif 3.2 : Contribuer à améliorer les parcours professionnels

Poursuivre le travail relatif aux certifications sectorielles

Pour le peintre industriel, les 4 premières unités de compétence (UC), sur les 6 qui composent le métier, donnent accès à la certification sectorielle du BCCA.

Des travaux similaires sont entrepris pour que les TC des métiers du froid (frigoriste) et de mécanicien(ne) d'entretien automobile puissent donner accès soit à un agrément, soit à une certification sectorielle.

Organiser une action de sensibilisation à la valeur du Titre de compétence du conducteur(rice) de chariot élévateur

La matinée du 8 juin, une action de sensibilisation à la valeur du Titre de compétence du conducteur(rice) de chariot élévateur a été organisée dans le Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique, situé dans les bâtiments de Logisticity.

Ce métier est soumis au code du bien-être au travail et à des obligations de formation de conduite afin de garantir la sécurité des travailleurs.



Une cinquantaine de représentants de compagnies d'assurance, des entreprises, des services de prévention, des agences d'intérim se sont rencontrés, en présence de la Co-Prev d'Assuralia et des secteurs

concernés, afin d'informer les différents services sur la valeur en terme de sécurité des certifications officielles, francophones et néerlandophones, pour les conducteur(rice)s de chariot élévateur. Un dossier de presse et une vidéo ont également été produits pour être largement diffusés.

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

L'objectif du projet avec l'ERAP est de contribuer à augmenter l'emploi comme source d'émancipation dans la Région bruxelloise. Concrètement, il s'agit de favoriser le recrutement des fonctions en pénurie et/ou de favoriser la mobilité interne pour les personnes compétentes sans le diplôme requis, mais pourvues du/des Titre(s) de compétence.

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.

Le groupe de travail a identifié 2 fonctions pour lesquelles des TC seraient à développer : animateur(rice) de groupe et menuisier(ère).

L'ERAP travaille à la mise à jour des règlements/statuts des communes et CPAS pour ceux qui ne peuvent pas encore recruter ou promouvoir sur base des TC.

Le CVDC et l'ERAP travaillent de concert sur un projet de Circulaire qui permettrait le recrutement et la mobilité interne au sein des pouvoirs locaux Bruxellois.

Dans le cadre de la collaboration avec le CRF (Conseil Régional de la Formation en Wallonie), la chargée de mission Valent public et la chargée de projet du CRF répondent de manière conjointe aux demandes de validation et de valorisation des compétences au sein des pouvoirs locaux et provinciaux wallons.

Constitution d'un pool d'observateurs et d'évaluateurs provenant des administrations locales bruxelloises et des pouvoirs locaux et provinciaux wallons.

Pour certains métiers, notamment ceux de la construction, il n'y a pas suffisamment d'observateurs ni d'évaluateurs. La manière dont l'ERAP pourrait contribuer à renforcer le dispositif serait donc d'identifier des évaluateurs potentiels au sein des administrations locales.

Le CRF diffusera aux pouvoirs locaux et provinciaux wallons une offre qui permettra de constituer un pool d'évaluateurs et d'observateurs pour différents métiers. Le CVDC travaillera sur l'annonce en 2023. Celle-ci sera soumise au CRF pour approbation.

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 lettres et tableaux envoyés avec les Titres de compétence ont été mis à jour dans le courant du premier semestre 2022.

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 qui la constitue.

Continuer à développer le dispositif de validation demande d'optimiser et de 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

Assurer les formations de base

La formation « **Méthodologique** » est axée sur l'évaluation et les démarches développées par le Consortium de validation des compétences (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 pour intégrer les besoins de la formation en visioconférence, les premières formations de l'année se sont déroulées à distance mais à partir du 2^{ème} trimestre, celles-ci ont été dispensées en présentiel.

Bien évidemment, ces contraintes ont impliqué d'adapter à chaque fois le contenu, la manière de présenter et les exercices afin que les participants puissent en retirer un maximum de satisfaction.

Au total, ce sont 92 personnes qui ont suivi la formation « Méthodologique » avec un taux de satisfaction élevé.

La formation « **Qualité, Agrément et Communication** », est destinée aux responsables et secrétaires de Centre de validation des compétences. Le format de cette formation avait été revu en 2020 afin de permettre leur maintien dans un contexte de télétravail. Le Moodle de formation développé en 2020 pour soutenir la partie en autoformation a été complété et mis à jour en 2022 pour y insérer l'information relative à la validation en entreprise et en milieu carcéral.

Ce Moodle est à disposition des participants après la formation. Il est également proposé aux participants de la formation en format « présentiel » qui a repris en octobre 2022. Pour 2023, le planning de cette formation Qualité comprend un mix de format « à distance » et « en présentiel » à la demande des participants.

Aux formations de bases obligatoires pour les secrétaires et les responsables de Centres agréés s'est ajoutée une formation à l'utilisation de la **plateforme de gestion de l'offre GoVal'id**.

La gestion des inscriptions aux formations de base, ainsi que le suivi des participations à celles-ci, sont maintenant pris en charge par la plateforme GoVal'id jusqu'à la mise à disposition des attestations de participation dans la partie Ressources Humaines du dossier du Centre agréé.

Produire des statistiques

Afin de piloter le dispositif, des éléments statistiques sont régulièrement produits au sein du Consortium de validation des compétences. Ces productions sont utilisées à différentes fins : le rapport d'activités annuel, les revues annuelles des Centres de validation des compétences, les comités de suivi sectoriel, en soutien aux productions méthodologiques et aux travaux des bassins EFE, ou afin de gérer l'offre de validation, en ce compris sa partie financière.

Organiser des rencontres sectorielles

En 2022, 9 secteurs ont été rencontrés lors de 10 moments d'échange.

Différents types de rencontres existent :

- ❖ des réunions de suivi de la convention tripartite signée : Woodwize, la Construction, le CRF en présence de l'Erap, le FSTL, l'Horeca, Alimento, Volta et la CP 314. 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 des métiers développés ou à développer et la mise en œuvre dans des Centres de validation agréés (statistiques sectorielles) ;
 - des **actions de communication** en cours ou à venir (stratégie de communication, campagnes de communication, réseaux sociaux, etc.). Les secteurs (Alimento, Woodwize, UNEB..) publient d'eux-mêmes des articles sur la



- validation des compétences (newsletter, site internet, magazine...);
 - o des actions concernant la **valeur du Titre** de compétence dans le secteur (accès à la profession,..);
 - o la promotion de la **validation des travailleurs en entreprise** publique, privée ou d'économie sociale, ce qui mène par exemple à des projets pilotes (par exemple la validation en entreprise de travailleurs intérimaires);
- ❖ des réunions de travail (RESSOURCES) avec un objet bien défini : la demande des métiers du cycle à la validation des compétences.

Afin de préparer ces réunions, l'équipe de la Célex et les chargés de mission des institutions publiques sont sollicités pour que ces réunions répondent aux besoins de chacun.

Gérer les ressources humaines

La Cellule exécutive a, durant l'année 2022, accueilli de nouveaux collaborateurs et collaboratrices. Les procédures d'accueil ont à nouveau pu bénéficier d'un processus d'amélioration continue.

Améliorer les outils du secrétariat

La nouvelle organisation du secrétariat et particulièrement l'articulation entre les présences au bureau et le télétravail est maintenant complètement opérationnelle. Les techniques et bonnes pratiques acquises en 2021 ont encore été améliorées et renforcées en 2022.

Le secrétariat a également souhaité s'impliquer et participer activement aux événements tels que la journée des Centres, la Commission consultative et d'agrément extraordinaire, le séminaire Vision Mission Valeurs ou encore la rencontre de l'équipe avec la Présidence et la Vice-Présidence du Comité directeur. Autant de moments qui ont fait la part belle aux valeurs du Consortium telles que la collaboration, l'engagement et la transparence.

En tant que support multifonction, le secrétariat a assuré un soutien au traitement des nombreuses demandes d'information envoyées via le site internet (en moyenne 300 demandes traitées par an) ainsi que pour les demandes de matériel de promotion et de documentation. Un envoi de goodies vers les Centres de validation a été réalisé. Celui-ci a été très bien accueilli.

Le secrétariat a intégré le groupe de travail en charge de la mise à jour des documents d'information portant sur les dispenses et reprises en formation. Le site internet a été mis à jour en ce sens.

Le numérique s'est encore vu attribuer une large part dans l'organisation du secrétariat avec l'utilisation de la plateforme GoVal'ID, véritable outil de travail performant et incontournable pour le travail à réaliser, notamment dans les procédures d'agrément des Centres de validation et des Référentiels métiers.

Pour l'année 2022, 4.942 Titres de compétence ont été émis.

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 limitant les déplacements, restent des incontournables dans la protection de l'environnement.

Les déplacements à vélo ainsi que les déplacements en train ou en covoiturage lors d'évènements sont autant de gestes bénéfiques et protecteurs de l'environnement.

4.2. Objectifs stratégiques

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

Organiser une rencontre avec les acteurs des Centres

Le 21 octobre a été organisée la première rencontre en présentiel depuis la période Covid avec les acteurs des Centres de validation des compétences dans les bâtiments de l'A6K (Charleroi). La thématique développée était la



guidance ; c'est un des outils d'amélioration du taux de réussite. Cette étape d'entretien - en amont et en aval de l'épreuve - est importante pour permettre aux bénéficiaires de comprendre si la validation des compétences est la réponse à leurs besoins et pour leur donner un retour en cas de réussite ou d'échec, ainsi que des conseils pour la suite de leur parcours.

Lors de la matinée, la présentation d'éléments plus théoriques et généralistes était illustrée par des pratiques de terrain dans les Centres.

L'après-midi, les participants ont été répartis dans des ateliers selon un des trois sujets choisis :

- ❖ les outils utilisés lors de la guidance pré-épreuve ;
- ❖ les orientations en cas de guidance pré-épreuve débouchant sur un conseil négatif ;

- ❖ les compétences transversales lors de la guidance pré-épreuve (projet Transval-EU).



Grâce aux animations dynamiques de ces ateliers, ce fut des moments d'échanges et de réflexions enrichissants pour les participants.

Une septantaine de personnes étaient présentes. Ce type de rencontre en présentiel permet un maximum d'échanges entre les participants et est fort apprécié.

La Cellule exécutive et les chargés de mission des institutions publiques ont organisé et animé cette journée. FormaForm a apporté son expertise pour l'animation des ateliers.

Objectif 4.3: Optimiser et renforcer le financement du dispositif

La programmation FSE+ 2021-2027 : le portefeuille « CerVal »

Le projet de Programme opérationnel FSE+ 2021-2027 reprend la validation des compétences comme une des actions permettant d'« assurer le continuum de l'apprentissage tout au long de la vie » et pouvant être, dès lors, financée par le Fonds européen.

En mai 2022, le CVDC, Bruxelles Formation, l'Enseignement de Promotion sociale, le Forem et l'IFAPME ont déposé des dossiers réunis dans un portefeuille de projets relatifs à la validation des compétences et intitulé : « *La validation des compétences, levier de la certification professionnelle des adultes* », « CerVal » en abrégé.

Dans la programmation 2021 – 2027, chacun de ces organismes sera porteur de son dossier, le CVDC étant le « chef de file » qui coordonnera l'ensemble du portefeuille.

L'objectif stratégique de CerVal est de mieux répondre aux besoins des publics en certification des compétences professionnelles et aux défis actuels, en renforçant les capacités du dispositif de validation des compétences et plus particulièrement :

- ❖ sa portée : ajuster et développer l'offre de référentiels de validation des compétences pour répondre de manière efficiente aux besoins en certification des publics (objectif opérationnel n° 1) ;
- ❖ son accessibilité et sa visibilité : renforcer l'offre d'épreuves accessibles aux publics de la VDC (objectif opérationnel n° 2) ;
- ❖ sa reconnaissance : contribuer au développement de la valeur d'usage des Titres de compétence en concertation avec les partenaires concernés (objectif opérationnel n° 3) ;

- ❖ son intégration dans l'apprentissage tout au long de la vie : préparer et accompagner le public vers les épreuves de validation des compétences, dans une optique d'apprentissage tout au long de la vie (objectif opérationnel n° 4).

Bruxelles Formation, l'Enseignement de Promotion sociale, le Forem et l'IFAPME ont déposé des projets visant directement les publics de la validation sur les zones wallonnes ou bruxelloise ; tandis que le CVDC a déposé deux projets :

- ❖ une action système permettant d'assurer le support au dispositif de validation des compétences ;
- ❖ un projet d'accompagnement par les Missions locales, visant directement les bénéficiaires et porté avec la Febisp et la Coordination bruxelloise de la validation.

La construction de ce portefeuille et de chacun des dossiers s'est réalisée en concertation entre l'ensemble des acteurs au sein d'un groupe de travail animé par la Célex.

Si les décisions finales attendues sont positives, 2022 sera la première année de mise en œuvre concrète des projets de la nouvelle programmation FSE ainsi que de leur financement, indispensable pour le dispositif de validation.

Visibiliser les apports et soutiens des secteurs afin de les renforcer

Une Commission consultative et d'agrément extraordinaire a été organisée le 18 novembre à Digitalcity.brussels. Outre une présentation du Centre de validation bruxellois des métiers du numérique, cette matinée fut l'occasion d'évoquer les différents axes de l'offre de validation :

- ❖ construction de l'offre de référentiels ;
- ❖ gestion de l'offre au travers du processus Qualité ;
- ❖ mise en œuvre de l'offre via les épreuves organisées.

Chaque présentation générale était illustrée par des pratiques de terrain que ce soient celles des secteurs, des Centres de validation ou celles de partenaires.

Objectif 4.5 : Optimiser les outils de gestion interne au CVDC

Adapter les documents Qualité

Début 2022, les nouvelles versions des **documents Qualité intégrant les dimensions liées à la validation en entreprise et en milieu carcéral** (I-21 ROI, D-27 Contrat d'épreuve, D-02 Charte de confidentialité, I-32 Charte éthique, D-62 Etat de fonctionnement des équipements) ont été mises à disposition des acteurs de la validation sur l'Extranet. **Le rapport de faisabilité** (D-76) issu de la fusion des documents mis au point par les équipes Valent et Prison a été testé et est maintenant utilisé par les équipes de la validation en entreprise et en milieu carcéral.

Mettre en application une plateforme de gestion de l'offre

Les acteurs des Centres, les chargés de mission et l'équipe Celex ont poursuivi leur appropriation de la plateforme de gestion de l'Offre GoVal'id. Celle-ci soutient le processus de gestion de l'offre des Centres (positionnement sur un métier, demande d'agrément, de renouvellement, d'extension métiers et de sites extérieurs, suivi des demandes et avis CODI, suivi des démarches Qualité : épreuves à blanc, revues des Centres, formations obligatoires, audits internes et externes, ...)

Objectif 4.6 : Renforcer les partenariats institutionnels et sectoriels

PRN EQAVET-CERAQ : Comité de pilotage et GT

Le Consortium de validation des compétences a participé en 2022 aux travaux du Point de référence national en matière d'assurance Qualité dans l'enseignement qualifiant et la formation professionnelle (PRN EQAVET-CERAQ).

Ce Point de référence national résulte du partenariat entre les acteurs de l'enseignement qualifiant, la formation professionnelle et la validation des compétences de la Belgique francophone. Il a été créé en 2022 et est hébergé par l'Agence nationale Erasmus+, l'AEF-Europe. La participation du CVDC se fait tant au niveau du Comité de pilotage que des groupes de travail.

Les travaux 2022-2023 portent sur trois volets :

- ❖ **premièrement, l'analyse du Cadre européen de référence pour l'assurance qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (CERAQ)** et l'identification de descripteurs indicatifs que tous les partenaires du PRN souhaitent analyser. Ce volet a fait l'objet d'une collaboration avec le CFC et s'est traduit par le développement d'un questionnaire commun portant à la fois sur les descripteurs indicatifs du CERAQ et sur les principes qualités du CFC ;
- ❖ **deuxièmement, la participation de la BeFr à des intervisions internationales organisées par d'autres pays.** En 2022, le PRN EQAVET-CERAQ a participé à l'intervision de la Lettonie (A quality system for VET institutions) et à celle du Luxembourg (Improving the monitoring of VET at governance level by implementing a dashboard based on up-to-date data on recent IVET graduates). En 2023, le PRN EQAVET-CERAQ participera aux intervisions de la Lituanie (Application and multiplication of VET teachers' expertise for quality assurance processes), de la Flandre (External quality assurance at provider level and at programme level: parameters and methodology) et des Pays-Bas (Improved self-evaluation on VET Provider level based on a critical attitude, involvement of and dialogue with stakeholders, transparency, use

of data, occurring from a quality culture with a role for teams of teachers and with the support of independent experts).

- ❖ le troisième volet est **l'organisation par la BeFr d'une intervision internationale**. Cet événement se déroulera en mars 2023 et portera également sur les pistes pour mieux répondre aux besoins en formation et en compétences du marché du travail.

Durant l'analyse des questionnaires complétés et la préparation de l'intervision, les partenaires du PRN EQAVET-CERAQ ont fait le constat que chacun d'eux tente de répondre au mieux aux besoins en formation et en compétences du marché du travail, que chacun le fait d'une manière qui lui est propre, et que chacun expérimente des difficultés inhérentes à sa manière de faire. Pour améliorer les résultats de leurs méthodes, les partenaires du PRN EQAVET-CERAQ souhaitent évaluer leurs propres procédés tout en apprenant davantage sur les pratiques des autres partenaires.

Le PRN EQAVET-CERAQ a obtenu un financement jusqu'au 31/08/23. Une nouvelle demande de subventionnement va être introduite pour 2023-2026. A cet égard, les partenaires du PRN EQAVET-CERAQ ont donc décidé d'approfondir cette problématique en 2023-2026.

Ce faisant, le PRN EQAVET-CERAQ répondra aux 5 objectifs de l'appel à projets 2023-2026. En effet, il prendra des initiatives pour mettre en œuvre et développer le CERAQ ; informera et mobilisera les parties prenantes ; soutiendra l'auto-évaluation en tant que moyen complémentaire et efficace d'assurance qualité ; fournira une description actualisée des dispositifs nationaux (régionaux et communautaires) d'assurance qualité et s'engagera dans des interventions européennes.

Actualiser le modèle de convention sectorielle tripartite

Les premières conventions entre les secteurs et le CVDC datent de 2008-2009.

Suite aux conventions-cadres de collaboration en matière de formation, d'insertion professionnelle et d'enseignement entre le secteur, la Région wallonne et la Communauté française, des conventions tripartites (secteur- SFMQ- CVDC) ont été signées.

Au vu notamment de l'actualisation de certains textes (Accord de coopération, Note d'orientation stratégique etc.), il est prévu d'actualiser ces conventions sectorielles. Ce sujet est abordé systématiquement lors des comités de suivi sectoriel.

La première convention tripartite actualisée a été signée avec le secteur du bois - Woodwize - (03/11/22)

F. RAPPORT PAR RÉGION

1. RÉGION BRUXELLES-CAPITALE

1.1. Activités conjointes menées en région Bruxelles-Capitale

Introduction

Activités conjointes menées en Région bruxelloise

Le développement de la validation des compétences s'inscrit dans les priorités bruxelloises déclinées dans la Stratégie 2023 et dans la poursuite du Plan Formation 2020 qui visait 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.

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.

S'inscrivant dans ce contexte, la Coordination bruxelloise de la VDC, qui agit toujours en étroite collaboration avec la Célex, est chargée depuis avril 2016 de coordonner les efforts, pour développer l'offre de validation à Bruxelles. Elle vise également au développement 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 les moyens nécessaires à disposition 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 Centres de validation et 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 validation des compétences, lieu de concertation entre les partenaires bruxellois, s'est réunie 4 fois sur le plan stratégique et 5 fois sur un plan plus opérationnel durant l'année 2022 afin de faire régulièrement le point sur le développement de l'offre et sur la gestion du Fonds de développement mais également, pour préparer un dossier coordonné pour le Fonds social européen.

Réalisations en chiffres

Quelques indicateurs 2022

	Total	Épreuve	RAF
Centres de validation agréés et actifs	11	11	/
Métiers mis en œuvre	27	24	14
UC mises en œuvre	67	48	45
Titres de compétences délivrés	1.684	740	944
Personnes certifiées	851	529	326

	Dispositif	Région Bruxelles Capitale
Taux de présence	87.3%	84,4%
Taux de réussite	78%	71.3%

Titres de compétence délivrés par institution publique et par processus

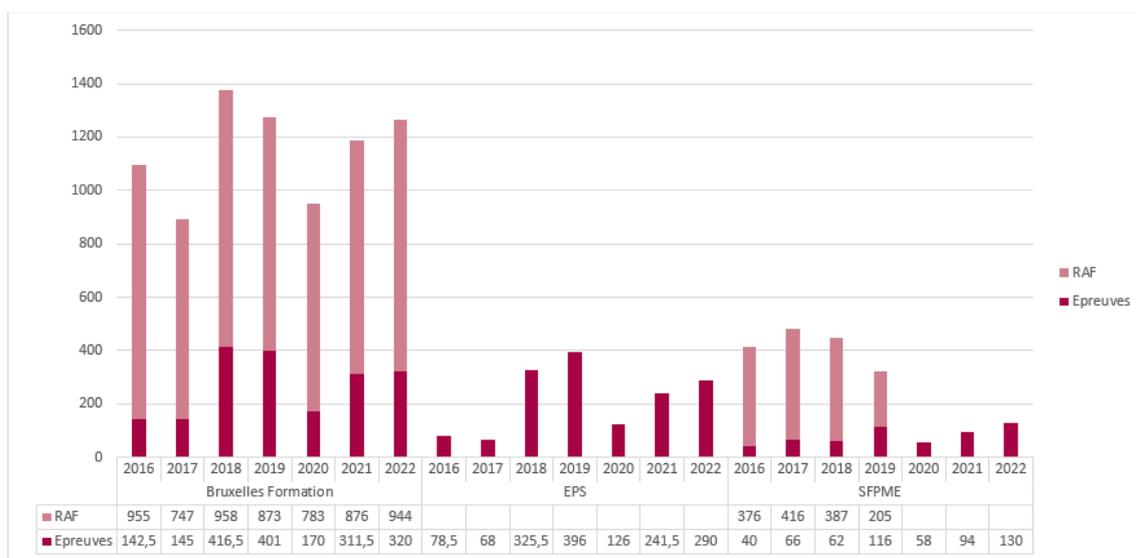


FIGURE 10 : Titres de compétence délivrés par institution publique et par processus (2016-2022)

Les épreuves de validation des compétences

Evolution du nombre d'épreuves réalisées et des Titres de compétence délivrés

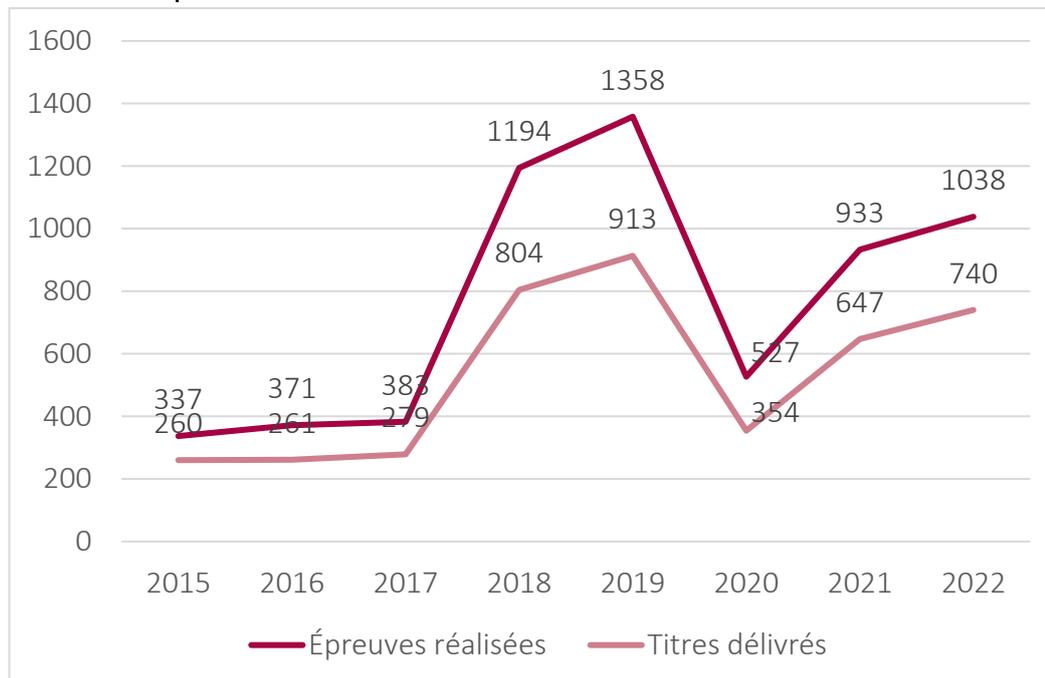


FIGURE 11 : Epreuves réalisées et de Titres de compétence délivrés en Région de Bruxelles- Capitale (2015 et 2022)

Evolution des épreuves réalisées par institution publique et par métier

Institution publique/Métiers	2018	2019	2020	2021	2022	Total général
Bruxelles Formation	422	376	159	314	297	1563
Agent(e) d'accueil				46	82	123
Barman(maid)			1	7	2	10
Carreleur(euse)	21	18	13	15	15	82
Coiffeur(euse) autonome	64	33	16	20	28	161
Conducteur(rice) de chariot élévateur	94	130	65	101	36	426
Couvreur(euse)		5	2			7
Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux	78	61	16	11	10	176
Installateur(rice) électricien(ne) industriel				2		2
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	12	12	2	8	6	40
Maçon(ne)	7	17	3	16	16	59
Magasinier(ère)	39	21	9	13	8	90
Mécanicien(ne) d'entretien desVP et VUL	38	36	18	23	20	135
Monteur(euse) en chauffage et sanitaire				8	21	29
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	40	21	3	20	11	95
Poseur(euse) de fermetures menuisées		4			5	9

Premier(ère) chef(fe) de rang	2	2				4
Serveur(euse) restaurant	7	1	3	7	5	23
Technicien(ne) PC & réseaux	20	15		17	32	84
Valoriste généraliste			8			8
Enseignement de Promotion Sociale	249	322	99	190	240	1105
Accueillant(e) d'enfants				7	7	14
Aide-comptable	76	64	9	21	10	180
Aide-ménager(ère)	150	223	65	138	200	776
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	23	35	25	18	23	124
Référent(e) encadrant(e) intersectoriel				6		6
Bruxelles Formation et Enseignement de Promotion Sociale	442	457	186	271	305	1661
Employé(e) administratif(ive)	442	457	186	271	305	1661
SFPME	81	203	83	158	196	721
Coiffeur(euse)	22	23	8	44	25	122
Esthéticien(ne)	12	47	10	22	27	118
Peintre décorateur(rice)	13	92	31	63	79	278
Tuteur(rice) en entreprise	34	41	34	29	65	203
Total général	1194	1358	527	933	1038	5050

FIGURE 12 : Evolution du nombre d'épreuves réalisées par institution publique et par métier en Région Bruxelles-Capitale (2018-2022)

La Reconnaissance des Acquis de formation

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bruxelles Formation	472	955	747	958	873	783	876	944
SFPME	341	376	416	387	205			

FIGURE 13 : Evolution des Titres de compétence délivrés via la reconnaissance des acquis de formation (RAF) en Région Bruxelles-Capitale (2015-2021)

Rapport d'activités

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

Fonds de développement

Le Fonds de développement 2022 (anciennement appelé fonds d'impulsion) s'élevait à 548.000€.

La Coordination bruxelloise a réalisé des choix et les priorités ont été mises sur le maintien des ressources humaines déjà en place afin de ne pas perdre la compétence acquise mais également sur le projet de proposer les épreuves de validation du métier de jardinier(ère) d'entretien dans les différents espaces verts bruxellois grâce à une camionnette spéciale - commandée en 2021 - permettant de déplacer

matériel, candidats et jury ainsi qu'une participation au budget de la Célex pour la campagne de communication bruxelloise.

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

Epreuves de validation

Pour l'année 2022, les objectifs étaient les suivants :

- 1.050 Titres de compétence délivrés via épreuves ;
- 1.245 Titres de compétence délivrés via la RAF.

1.684 Titres de compétence ont été délivrés dont 740 après la réussite d'une épreuve en Centre de validation.

Tous les opérateurs	Objectifs TC 2022	Réalisé TC 2022	% objectif atteint
Titres délivrés via épreuves	1.050	740	70,5%
Titres délivrés via RAF	1.245	944	70,8%
Total Titres délivrés	2.295	1.684	73,5%

FIGURE 14 : objectifs et réalisés en termes de Titres de compétence délivrés en Région Bruxelles-Capitale (2022)

L'offre bruxelloise s'est stabilisée en 2022.

Le classement des métiers les plus validés à Bruxelles est le suivant :

Métier	2021	2022
1. Employé(e) administratif(ive)	271 épreuves	305 épreuves
2. Aide-ménager(ère)	138 épreuves	200 épreuves
3. Peintre décorateur(rice)	63 épreuves	79 épreuves
4. Tuteur(rice) en entreprise	29 épreuves	65 épreuves
5. Conducteur(rice) de chariot élévateur	101 épreuves	36 épreuves
6. Technicien(ne) PC réseau	17 épreuves	32 épreuves

Centres de validation Coupole

A Bruxelles, les partenaires ont déployé depuis quelques années une approche collective quand c'est pertinent. Il s'agit du concept des Centres de validation « Coupole » qui réunissent les partenaires bruxellois intéressés afin de proposer une offre sectorielle coordonnée à partir

d'une porte d'entrée commune orientant les candidats vers plusieurs lieux de validation.

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 à elle seule 39% des épreuves de VDC (407/1038) de la Région de Bruxelles-Capitale. Elle regroupe les 3 opérateurs de validation bruxellois avec 2 lieux-centres : « Astronomie » (l'EPFC de l'Enseignement de Promotion sociale) qui propose les épreuves d'aide-comptable et d'employé(e) administratif(ive) et « Max » (BF bureau & services) qui propose les épreuves d'employé(e) administratif(ive), d'employé(e) des services commerciaux et d'agent(e) d'accueil. Notons que le métier d'employé(e) administratif(ive) reste le métier le plus validé à Bruxelles en réalisant au total 305 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 bruxelloise 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'implication et la motivation des personnes qui travaillent sur les deux lieux-centres, des opérateurs dont ils dépendent mais aussi sans le soutien financier du FSE et du Fonds de développement. Tout ceci est détaillé dans les rapports de l'EPS et de Bruxelles Formation qui suivent.

Le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** qui regroupe 3 opérateurs avec 3 lieux-centres : le CERIA (EPS), l'EFP (SFPME) et le CDR Horeca Be pro (en partenariat avec 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 VDC proposée par ce Centre ne rencontre pas le succès espéré. Le Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca n'a réalisé cette année que 7 épreuves alors qu'il a traité 135 demandes d'information/conseil sur la VDC. Le Centre rencontre toujours des difficultés dans le recrutement des candidats pour les métiers de la salle et espère que les métiers de la cuisine auront plus de succès. A cet égard, il est à noter que 17 pré-guidances, ont été réalisées pour le métier de cuisinier(ère) sachant travailler seul(e) et ont toutes été redirigées vers le Centre de validation des compétences wallon qui organise les épreuves pour ce métier. Certains candidats ont cependant réalisé un testing à Bruxelles. Le Centre envisage de demander une extension d'agrément pour ce métier en 2023.

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

- La **Cité des métiers (CDM)** de Bruxelles a organisé **9 séances d'information générale** sur la validation auxquelles 161 personnes ont participé en 2022. Celles-ci se déroulent en amont de l'accueil organisé par les Centres. A l'issue de ces séances, les personnes peuvent bénéficier de l'expertise des conseillers de la Cité des métiers.

- Des **séances d'information ciblée** sont organisées en ligne et en présentiel en **partenariat avec les Centres bruxellois de validation**. Ces séances sont suivies d'un entretien de guidance pour le métier qui les concerne. En fonction des résultats de l'entretien, le Centre de validation des compétences propose des pistes d'actions appropriées (validation des compétences, module de soutien 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.

Activités complémentaires :

- ❖ Communication auprès des conseillers de la Cité des métiers sur les séances d'information, les nouveaux métiers mis en œuvre et les projets de Validation des compétences ;
- ❖ Participation à différentes bourses de l'emploi ;
- ❖ Participation au Formtruck de Bruxelles formation en collaboration avec les Missions locales;
- ❖ Présentation de la Validation des compétences lors de différents évènements (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 la Cabinet Clerfayt et bénéficiant d'un subside régional bruxellois de 300.000€ en 2022, 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 et
- ❖ 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 2022, les quatre Missions locales partenaires ont eu **468 actions d'information pour 350 personnes distinctes** tous les métiers confondus dont 281 pour le SPOC uniquement (qui n'ont pas poursuivi en 2022 par une action d'accompagnement). 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 2022, il a été proposé pour les métiers suivants : agent(e) d'accueil, aide-cuisinier(ière) en collectivité, aide-ménager(ère), carreleur(euse), coiffeur(euse), employé(e) administratif(ive), installateur(rice) électricien(ne) résidentiel, jardinier(ière) d'entretien, maçon(ne), mécanicien(ne) d'entretien automobile, monteur(euse) en chauffage et sanitaire, ouvrier boulanger(ère) –pâtissier(ère), peintre décorateur(rice), plafonneur(euse)-cimentier(ière), poseur(euse) de fermetures menuisées, technicien(ne) PC/Réseau, gestion du stress – construction.

En 2022, Les Missions locales d'Etterbeek, d'Ixelles, de Molenbeek et de Schaerbeek ont organisé des accompagnements qui sont différents en fonction des métiers et modulables en fonction des besoins des usagers. Les 4 Missions locales partenaires dans ce projet ont eu 394 actions d'accompagnement pour 214 personnes distinctes. Au total, les Missions locales du projet SPOC & Accompagnement ont consacré 3.474,5h en 2022 à accompagner vers la VDC.

Ces résultats se centrent sur l'accompagnement proprement dit (objet de la subvention) sans être complétées par les données d'inscription et de réussite aux épreuves. Par manque de personnel, ces données n'ont pas pu être croisées avec celles du CVDC dans les délais de rédaction du rapport d'activité. Les données relatives aux inscriptions aux épreuves et aux taux de réussite seront produites par la suite pour des besoins de pilotage interne.

Cependant, il faut souligner que les résultats de cette année 2022 sont bien supérieurs à ceux de 2021 (année encore impactée par les mesures sanitaires) puisque nous sommes passés de 188 accompagnements réalisés à 394.

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 maintenu ses contacts avec les opérateurs, à savoir le Consortium de Validation des Compétences (CVDC) pour les francophones et Ahovoks pour les néerlandophones. Des rencontres ont été organisées pour maintenir les liens et assurer une collaboration fluide, mais aussi identifier les actions à entreprendre par l'ERAP pour renforcer une offre de validation des compétences pertinente sur le territoire bruxellois.

La stratégie élaborée en 2021 s'est poursuivie avec l'objectif d'obtention de résultats concrets. En effet, le projet a été conçu en 2 phases :

A. Implémenter le dispositif déjà présent au sein des administrations locales.

B. Renforcer le dispositif en participant au développement de nouveaux titres les plus adaptés aux réalités du secteur.

Ainsi, les administrations locales ont été invitées à participer à un groupe de travail. Les échanges fructueux ont abouti à des résultats concrets.

- ❖ L'analyse des Titres de compétence/Beroepskwalificaties existants.
- ❖ Un positionnement sur l'accès que ces Titres de compétence pourraient donner à des fonctions au sein des administrations locales, ainsi que le niveau (E-D-C-B-A).
- ❖ Une liste de critères à appliquer sur les fonctions pour faire émerger les priorités dans des nouveaux Titres de compétence et Beroepskwalificaties à développer.

1. Analyse de l'existant : screening des règlements

Les administrations ont été consultées pour réaliser le screening de leurs règlements et statuts. Ce travail a permis de déterminer lesquelles pouvaient déjà mettre en œuvre le dispositif en situation de recrutement et/ou de mobilité interne.

Suite au bilan dressé à cette occasion, l'ERAP a orienté la phase du projet vers un accompagnement plus spécifique avec l'objectif d'adapter les règlements et statuts des administrations qui ne peuvent pas encore utiliser le dispositif.

2. Accompagnement collectif à l'adaptation des règlements - élaboration d'une solutions juridique générique

L'ERAP s'est appuyée sur une expertise juridique, via la désignation d'un cabinet d'avocats. Celui-ci s'est vu confier la mission d'élaborer une solution générique à inclure dans les règlements des administrations. Un travail réalisé en collaboration avec les administrations qui a débouché sur :

- ❖ L'analyse des règlements ou extraits de règlements
- ❖ Le recueil des besoins, questions et informations utiles

- ❖ Un accompagnement plus spécifiques des administrations qui le souhaitent

3. Accompagnement spécifique à l'adaptation des règlements – sur mesure pour chaque entité locale

Pour pallier le risque juridique induit par l'utilisation du dispositif, l'ERAP a proposé un accompagnement sur mesure par entité (administration communale et CPAS d'une même commune).

Dès septembre 2022, celui-ci a pris la forme

- ❖ De l'intervention d'un expert juridique
- ❖ De la mobilisation des administrations
- ❖ De séances de sensibilisation / information pour les nouvelles parties prenantes.

3.1. Actions spécifiques menées par Bruxelles Formation

Réalisations en chiffres

Récapitulatif de l'offre de validation et réalisations 2022

- ❖ 7 Centres de validation agréés
- ❖ 7 Centres de validation actifs
- ❖ 16 métiers actifs
- ❖ 32 unités de compétence actives
- ❖ 170 sessions de validation réalisées
- ❖ 531 inscriptions aux épreuves
- ❖ 444,5³ candidats présents (taux de présence moyen : 83,79%)
- ❖ 318 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite moyen : 71,54%)
- ❖ 944 Titres délivrés par RAF
- ❖ 230,5 personnes distinctes ayant obtenu au moins un Titre de compétence suite aux épreuves de validation
- ❖ 326 personnes distinctes ayant obtenu au moins un Titre de compétence suite au processus RAF

Réalisations par métier

³ Le nombre d'épreuves pour le métier d'employé(e) administratif(ive) réalisées au sein de la Coupole tertiaire est réparti entre BF et l'EPS, ce qui explique la décimale dans les résultats lorsqu'ils ne sont pas arrondis à l'unité.

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr d'hommes distincts présents	Nbr de femmes distinctes présentes	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite	Hommes distincts certifiés	Femmes distinctes certifiées
Agent(e) d'accueil	35	97	77	13	59	62	80,5%	8	54
Barman(maid)	2	2	2	1	1	2	100,0%	1	1
Carreleur(euse) (SFMQ-10/2017)	4	17	15	12	0	6	40,0%	4	0
Coiffeur(euse) autonome	6	38	28	8	18	13	46,4%	2	11
Conducteur(rice) de chariot élévateur (SFMQ-09-2018)	36	36	36	30	0	26	72,2%	21	0
Employé(e) administratif(ive)	24	181	152,5	12	74	112	73,4%	9,5	61,5
Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux	4	11	10	1	5	7	70,0%	0	4
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel (SFMQ-09-2018)	2	7	6	6	0	3	50,0%	3	0
Maçon(ne) (SFMQ - 03/2017)	9	17	16	7	0	13	81,3%	5	0
Magasinier(ère) (SFMQ-04/2020)	8	8	8	6	2	5	62,5%	3	2
Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	13	24	20	20	0	16	80,0%	16	0
Monteur(euse) en chauffage et sanitaire (SFMQ-04/2020)	7	28	21	17	0	12	57,1%	9	0
Plafonneur(euse)-cimentier(ère) (SFMQ-06/2016)	3	14	11	10	0	10	90,9%	9	0

Poseur(euse) de fermetures menuisées	2	6	5	5	0	4	80,0%	4	0
Serveur(euse) restaurant	5	6	5	3	2	5	100,0%	3	2
Technicien(ne) PC & réseaux	10	39	32	20	1	22	68,8%	15	1
Total général	170	531	444,5	164	144	318	72,0%	110	120,5

FIGURE 15 : Réalisations par métier, pour Bruxelles Formation (2022)

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 2022) 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 et le Centre projette de proposer le métier de coffreur(euse) en 2023. Le Centre, coordonné par BF construction, s'inscrit dans le périmètre du Pôle Formation Emploi Constructivity.
2. Le **Centre de validation bruxellois des métiers technologiques**, agréé pour les métiers de mécanicien(ne) d'entretien de voitures particulières et de véhicules utilitaires légers et d'installateur(rice) électricien(ne) industriel. Le Centre, coordonnée par BF technics, 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. Ce projet d'extension est actuellement en suspens car un autre opérateur bruxellois propose désormais des épreuves de validation pour ces métiers.
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(ive) des services commerciaux et d'agent(e) d'accueil. Le Centre, coordonné par BF bureau et services, est dans une démarche d'extension d'agrément pour l'opérateur(rice) call center sur base du référentiel adapté pour l'épreuve à distance. Un partenariat de site extérieur a été conclu avec la Ligue Braille pour proposer l'agent(e) d'accueil à son public spécifique, les premières épreuves auront lieu en 2023.
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 et est coordonné par BF logistique.
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. Il est coordonné par BF digital.

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. Il est coordonné par le CDR Horeca Be Pro.
7. Le **Centre de validation Coach Bruxelles**, agréé pour le métier de coiffeur(euse) autonome.

On relève 3 types de configuration de Centre de validation:

- ❖ **En propre** (1-2-3-4-5): Bruxelles Formation assume seul l'organisation du service via certains de ses Pôles.
- ❖ **En partenariat** (1⁴ -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** (3) : extension à un site extérieur pour réaliser les activités de validation sous la responsabilité du Centre.

Les épreuves de validation

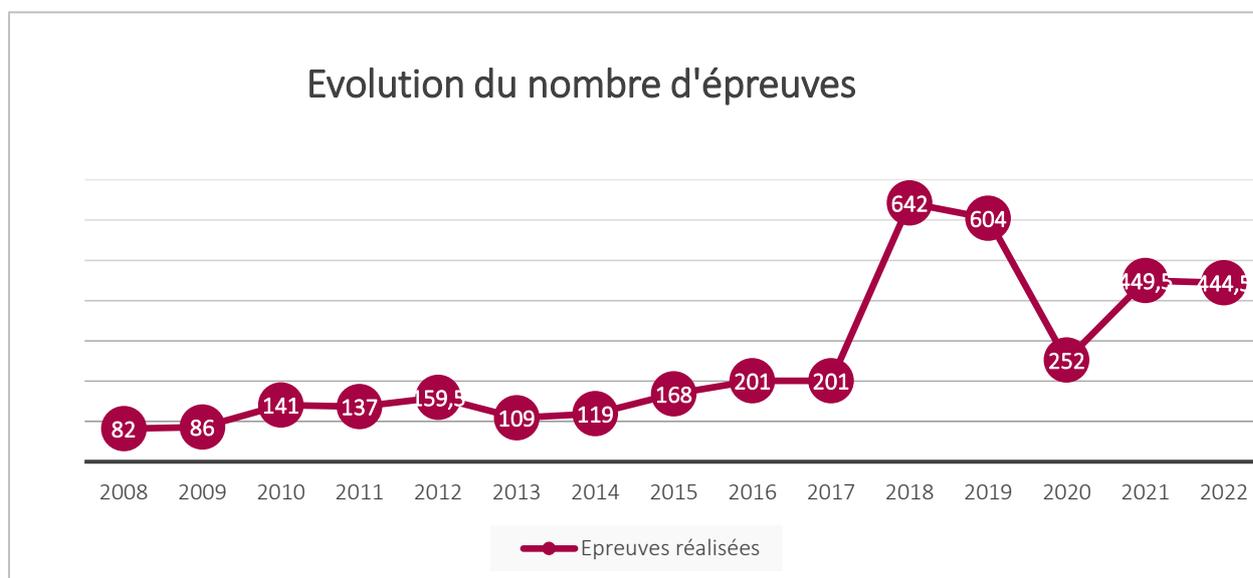


FIGURE 16 : Epreuves de validation des compétences, organisées par Bruxelles Formation et ses partenaires (2008-2022)

⁴ En plus des activités de validation qu'il assume pleinement, le Centre de validation 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.

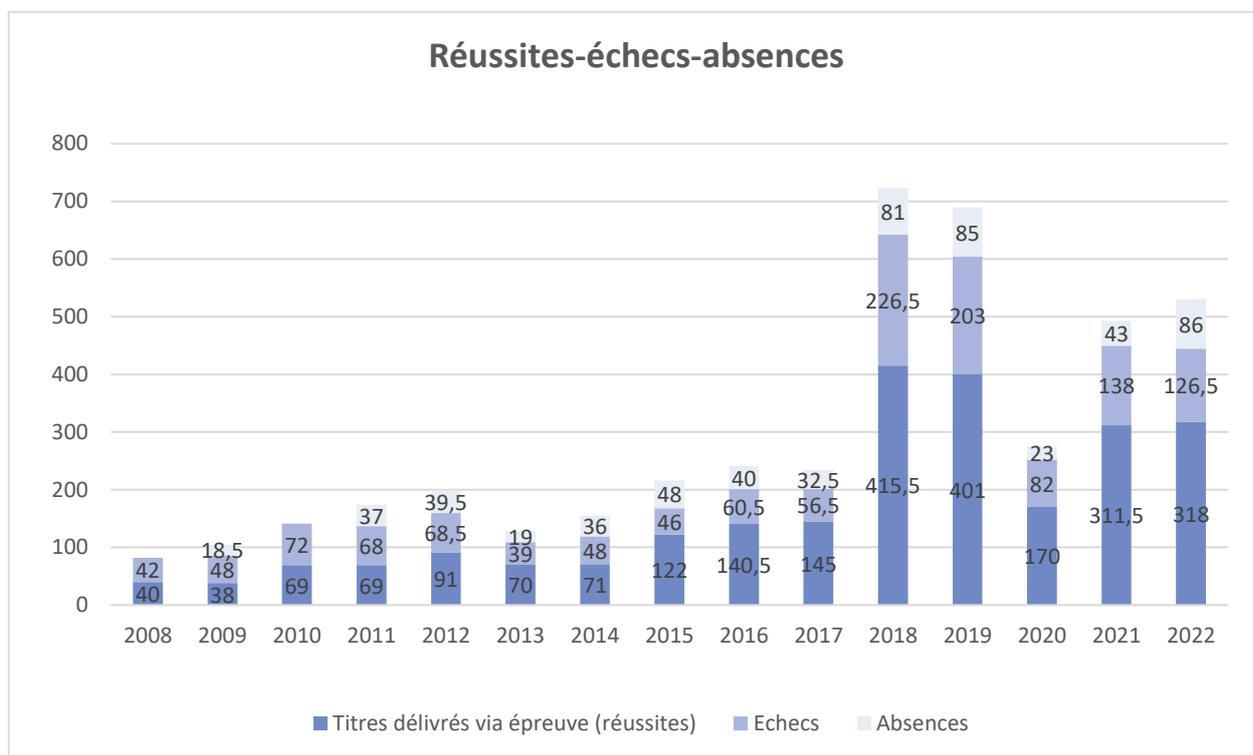


FIGURE 17 : Nombre de réussites, d'échecs et d'absences de 2008 à 2022 – Bruxelles Formation et ses partenaires

En 2022, les Centres ont organisé 444,5⁵ épreuves, ce qui représente une très légère diminution par rapport à 2021(-5 épreuves). On dénombre par contre davantage de Titres de compétence délivrés suite à ces épreuves (318 TC en 2022 contre 311,5 en 2021) car le taux de réussite a augmenté. La reprise amorcée en 2021 et faisant suite à la baisse du nombre d'épreuves de 2020, année lourdement impactée par la crise sanitaire, se confirme. 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 »).

Bruxelles Formation et ses partenaires ont proposé des épreuves de validation associées à 16 métiers (cf. tableau « Réalisations par métier » repris plus haut) recouvrant 32 unités de compétence.

Pointons que 152,5 candidats ont passé une épreuve d'employé(e) administratif(ive) ce qui en fait, cette année encore, le métier le plus validé pour Bruxelles Formation et ses partenaires (cf. tableau « Réalisations par métier » repris plus haut). En deuxième position, nous

⁵ Le nombre d'épreuves pour le métier d'employé(e) administratif(ive) réalisées au sein de la Coupole tertiaire est réparti à hauteur de 50/50 entre BF et l'EPS, ce qui explique la décimale dans les résultats lorsqu'ils ne sont pas arrondis à l'unité.

trouvons l'agent(e) d'accueil avec 77 épreuves. Cette belle progression pour ce métier s'explique d'une part par la présence d'un nouveau conseiller/évaluateur qui a permis la planification régulière de sessions tout au long de l'année et, d'autre part, par une demande importante du public. La troisième place du podium est occupée par le métier de conducteur(rice) de chariot élévateur qui connaît toutefois une nette diminution par rapport à l'année précédente (passant de 101 épreuves en 2021 à 36 épreuves en 2022, l'évaluateur ayant été mobilisé sur d'autres activités liées à la formation).

Plusieurs nouvelles unités de compétence ont été mises en œuvre en 2022 : les UC 1 et 3 du technicien(ne) PC & réseaux et l'UC 4 du monteur(euse) en chauffage et sanitaire. Par ailleurs, le métier de poseur(euse) de fermetures menuisées a de nouveau été proposé dans le **Centre de validation bruxellois des métiers de la construction**, après deux années d'inactivité.

Certains métiers de l'offre de validation de Bruxelles Formation et ses partenaires n'ont cependant pas pu être mis en œuvre :

- ❖ Premier(ère) chef(fe) de rang : le **Centre de validation bruxellois des métiers de l'horeca** rencontre toujours des difficultés dans le recrutement des candidats et le phénomène s'est accentué en raison des contraintes sanitaires particulièrement lourdes pour le secteur ces dernières années.
- ❖ Paveur(euse) : le **Centre de validation bruxellois des métiers de la construction** n'a pas pu mener à terme la procédure d'extension d'agrément pour ce métier en raison du manque de disponibilité du partenaire (AFT JST) mobilisé initialement pour disposer d'un évaluateur et d'un observateur. Le Centre est en recherche de nouveaux partenaires pour proposer le métier.
- ❖ Valoriste généraliste (H/F) : le **Centre de validation bruxellois des métiers de la construction** a précédemment établi un partenariat avec le centre montois "Le Plein air" et Oxfam pour disposer d'évaluateurs et d'observateurs mais il n'y a pas eu de demandes de candidats cette année à Bruxelles.
- ❖ Couvreur(euse) et installateur(rice) électricien(ne) industriel : il n'y a pas eu suffisamment de demandes pour organiser des épreuves dans ces deux métiers.

La Reconnaissance des Acquis de Formation

À 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 2022, ainsi que la correspondance du métier avec la certification de Bruxelles Formation :

Certification	Métier	Organisme de formation	Nombre d'hommes distincts	Nombre de femmes distinctes	Nombre de Titres
Technicien(ne) Support PC & Réseaux	Technicien(ne) PC & réseaux	Cf2m	6	1	26
Technicien(ne) Support PC & Réseaux	Technicien(ne) PC & réseaux	Coften	18	1	66
Technicien(ne) Support PC & Réseaux	Technicien(ne) PC & réseaux	Cfitech	14	1	55
Technicien(ne) Support PC & Réseaux	Technicien(ne) PC & réseaux	Interface 3	0	15	60
Technicien(ne) Support PC & Réseaux	Technicien(ne) PC & réseaux	Fij	23	1	89
Superviseur(euse)en entrepôt	Magasinier(ère)	BF logistique	12	1	13
Superviseur(euse)en entrepôt	Conducteur(rice) de chariot élévateur	BF logistique	12	1	39
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	BF construction	6	0	20
Peintre décorateur(rice)	Peintre décorateur(rice)	BF construction	12	3	56
Maçon(ne)	Maçon(ne)	BF construction	4	0	20
Magasinier(ère)	Magasinier(ère)	BF logistique	24	9	33
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	Siréas	6	0	11
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	Le Piment	10	0	20
Installateur(rice) électricien(ne) industriel	Installateur(rice) électricien(ne) industriel	BF technics	30	18	90
Serveur(euse) de restaurant	Serveur(euse) restaurant	Horeca Forma Be Pro	0	2	2
Employé(e) administratif(ive)	Employé(e) administratif(ive)	BF bureau & services	8	34	84
Employé(e) administratif(ive)	Employé(e) administratif(ive)	form@xl	0	7	14
Cuisinier(ère) travaillant seul(e) (nouveau en 2022)	Cuisinier(ère) travaillant seul(e)	Horeca Forma Be Pro	4	4	21
Couvreur(euse)	Couvreur(euse)	BF construction	3	0	13
Conducteur(trice) de chariot élévateur	Conducteur(rice) de chariot élévateur	BF logistique	50	10	141
Carreleur(euse)	Carreleur(euse)	BF construction	4	1	19
Agent en comptabilité	Aide-comptable	BF bureau & services	4	9	52
Total 2022			216	110	944
Total en 2021			233	102	876

TABLEAU 1 : Nombre de Titres de compétence délivrés via la RAF de 2015 à 2022 – Bruxelles Formation et ses partenaires

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

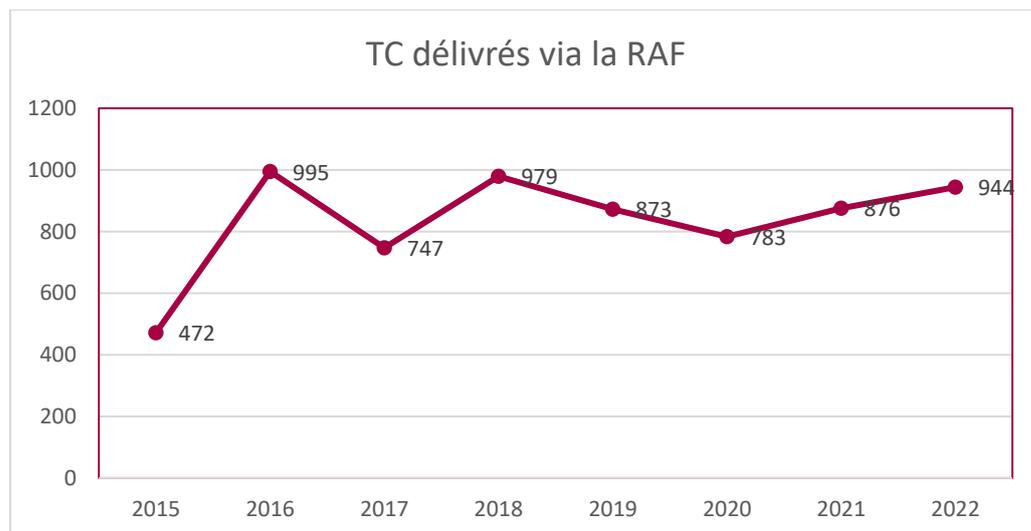


FIGURE 18 : Nombre de Titres de compétence délivrés via la RAF de 2015 à 2022 – Bruxelles Formation et ses partenaires

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

Informier, guider, accompagner, préparer

Le candidat est inscrit après avoir reçu une **information** sur la validation et une **guidance personnalisée**. Ce travail en amont de l'épreuve représente un investissement considérable de la part des acteurs de la validation. Plusieurs Centres proposent des **modules de préparation** à la validation à destination des candidats pour lesquels la guidance a identifié des lacunes (cf. 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 à Bruxelles.

	Nombre bénéficiaires	Somme heures
BF BUREAU & SERVICES		
PREPA.VALID.BUREAUTIQUE TRONC COMMUN	39	565,5
PREPA.VALID.EMPLOYE ADMIN.SC/COMMUNICATION	3	22,5
PREPA.VALID.EMPLOYE ADMIN.SERV.COMMERCIAUX UC1	3	22,5
PREPA.VALID.EMPLOYE ADMIN.SERV.COMMERCIAUX UC2	4	82,5
PREPARATION A LA VALID EXCEL-NIVEAU OPERATIONNEL	5	150
PREPARATION VALIDATION AGENT D'ACCUEIL	27	217,5
PREPARATION VALIDATION EMPLOYE ADMINISTRATIF	45	664,5
BF CONSTRUCTION		
PRÉPARATION À LA VALIDATION CARRELEUR	12	70
PREPARATION VALIDATION LECTURE DE PLAN (PLAF)	5	102
PREPARATION VDC CONNAISSANCE DU RGIE	15	105
PRÉPARATION À LA VALIDATION MAÇON	6	123
BF LOGISTIQUE		
REFRESH CONDUCTEUR(RICE) DE CHARIOT ELEVATEUR	32	240
BF TECHNICS		
PREPARATION VDC REPARATEUR MONTEUR DE PNEUS	12	56
Total général	208	2421

TABEAU 2 : Modules de préparation à la validation suivis – Bruxelles Formation et ses partenaires (2022)

La **Cité des métiers** (CDM) de Bruxelles a organisé 9 séances d'information générales sur la validation auxquelles 161 personnes ont participé en 2022. Par ailleurs, le service Identification et Validation des compétences de Bruxelles Formation propose un **service de screening en libre accès** à la CDM. Ce screening permet à l'utilisateur d'avoir un aperçu de sa maîtrise des compétences professionnelles liées à un métier via un questionnaire informatisé et des entretiens avec un conseiller. En 2022, 148 demandes de screening ont été enregistrées à la CDM et ont abouti à la réalisation de 76 screenings avec deux modalités possibles : en présentiel ou en ligne. Comme pour la validation des compétences, l'employé(e) administratif(ive) et l'agent(e) d'accueil font partie des métiers les plus « screenés ».

Ce dispositif est pensé **en articulation avec la VDC** qui est l'une des pistes pouvant être proposées 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 générale sur la validation durant laquelle il est brièvement présenté. L'année dernière, près de 20 % des candidats au screening ont été directement orientés vers un Centre de validation à l'issue de la passation.

Pour appuyer le travail d'information, le service Identification et Validation des compétences de Bruxelles Formation s'est attelé à produire et diffuser du **matériel de communication** : 9000 folders sur l'offre de validation à Bruxelles ont été mis à disposition dans le réseau de partenaires de Bruxelles Formation via ses présentoirs. Le service et les Centres ont également été mobilisés pour participer au salon de la formation en mars 2022, en répondant aux demandes des visiteurs et en organisant des séances d'information sur la validation.

Enfin, le **call-center** de Bruxelles Formation a répondu à **188 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.

Graphe : Taux de présence et de réussite en VDC de 2018 à 2022 – Bruxelles Formation et ses partenaires

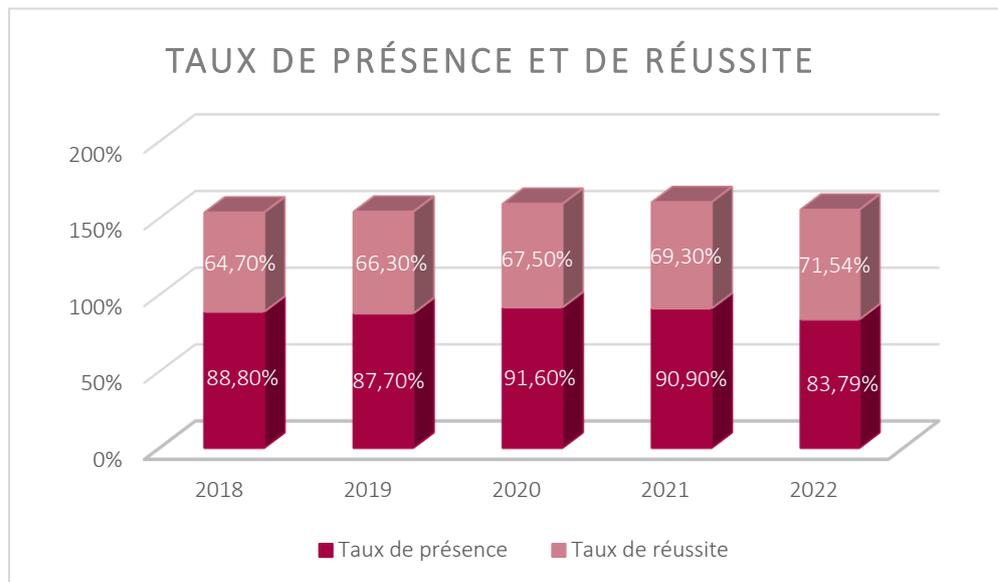


FIGURE 19 : Taux de présence et de réussite en VDC de 2018 à 2022 – Bruxelles Formation et ses partenaires

Le taux de présence moyen est de 83.79% en 2022, ce qui représente une diminution par rapport aux années précédentes, comme le montre le graphe ci-dessus. Ce taux peut varier d'un métier à l'autre, malgré l'effort fourni par l'ensemble des Centres pour suivre les candidats au plus près (ex. rappels systématiques par mail et appel téléphonique la veille de l'épreuve). Le métier de coiffeur(euse) autonome connaît le taux de présence le plus bas (73,68%) parmi les métiers organisés par les Centres de BF et ses partenaires, en raison de la particularité de l'épreuve qui nécessite la présence de deux modèles, multipliant ainsi le risque d'absence. Tandis que le métier de conducteur(rice) de chariot élévateur connaît un taux de présence de 100%, certainement favorisé par l'intégration de la validation dans un parcours associant guidance, screening, module de formation préparatoire et épreuve.

Le taux de réussite moyen continue quant à lui à progresser en 2022 (+2.24% par rapport à 2021) pour atteindre 71.54%. 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).

Les épreuves de serveur(euse) et barman(maid) ont, par exemple, enregistré un taux de réussite de 100% en 2022. Cela peut s'expliquer par l'accompagnement (screening d'orientation et modules courts de formation) proposé aux candidats par le CDR Horeca Be Pro en amont de la guidance. Signalons également les excellents taux de réussite pour les métiers de plafonneur(euse) (passant de 35% en 2021 à 90,9% en 2022) et de maçon(ne) (passant de 62,5% en 2021 à 81,3% en 2022). Les modules de préparation à la validation contribuent certainement à cette belle progression.

Les métiers qui connaissent un taux de réussite inférieur à 50% pour 2022 sont les suivants :

-Carreleur(euse) avec un taux de réussite de 40% : plusieurs candidats plus fragilisés ne maîtrisent pas suffisamment certains gestes techniques et/ou éprouvent des difficultés dans le calcul des dimensions. Un point d'attention sera mis sur la guidance en 2023, en collaboration avec les Missions locales.

-Coiffeur(euse) autonome avec un taux de réussite de 46,4% : ce taux est malgré tout supérieur à l'année précédente (35% en 2021), un soin continu étant apporté à l'information et à la guidance des candidats. Une partie des candidats ne maîtrise pas suffisamment la langue française, ce qui implique des difficultés de compréhension des consignes mais également de discordance concernant la notion de maîtrise du métier.

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 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'activités global du CVDC (www.cvdc.be/documents-officiels-et-guides).

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

Introduction

L'année 2021 ayant été caractérisée par une lente reprise des activités, 2022 a vu se concrétiser le retour à une progression s'approchant des chiffres de 2019 (année de référence avant Covid).

De nombreuses initiatives ont été prises pour relancer le service aux bénéficiaires avec, dans certains cas, le recours à des moyens technologiques qui ont pu, lors de la crise sanitaire, montrer leur efficacité et qui permettent de mieux rentabiliser le temps alloué à certaines tâches.

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

Cadre institutionnel

Objectifs de l'opérateur

Respectant l'Accord de coopération, l'Enseignement de Promotion sociale se veut être 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 et une diversification de l'offre de validation, ainsi qu'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, pour le bénéficiaire potentiel, son 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 des compétences au sein de l'EPS qu'est le Comité de pilotage, 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 et ceci de plusieurs manières :

- ❖ au niveau de la gouvernance financière du Consortium
 - en maintenant sa participation au financement de la Cellule exécutive du Consortium de validation des compétences tant

au niveau des ressources humaines que des coûts liés à son fonctionnement et en hébergeant administrativement certains membres de son équipe ;

- ❖ au niveau des moyens octroyés aux Centres de validation
 - 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 ;

- ❖ au niveau de l'usage des Titres de compétence
 - en invitant les Conseils des études de ses établissements d'enseignement pour adultes, tous réseaux confondus, à valoriser les Titres de compétence détenus par les personnes désireuses de reprendre une formation, leur permettant ainsi de bénéficier de dispenses.

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

- ❖ renforcer et développer l'offre de validation des compétences ;
- ❖ augmenter le taux de réussite aux épreuves de validation par un accompagnement spécifique des candidats.

Un projet d'action a été déposé au Fonds social européen dans le cadre de la nouvelle programmation (FSE+). Ce projet s'intitule : « Renforcement des activités de validation des compétences par l'Enseignement de Promotion sociale ».

Il s'appuie sur le programme opérationnel 2021-2027 dans sa Priorité 1 - Mesure 2 - Action 1.

En résumé, le projet déposé a pour ambition de poursuivre les activités suivantes :

Comme la validation des compétences permet de délivrer des Titres de compétence reconnus par les trois gouvernements francophones de Belgique en certifiant des compétences acquises de façon formelle, non formelle ou informelle, le projet résultera en un **renforcement des activités** liées à la validation contribuant ainsi à favoriser le bien-être économique et social des bénéficiaires dans une perspective d'égalité des chances.

Des actions seront centrées sur la **prise en charge** spécifique des candidats. Elles concerneront l'intensification des démarches d'information, la personnalisation de l'accueil du candidat, sa **guidance**

en s'inscrivant dans l'analyse de ses besoins et l'émergence de son projet avant l'épreuve, l'identification des compétences devant ou ne devant pas être réactivées, sa/ses **passation(s) de l'épreuve** de validation avec également une démarche de **soutien vers la validation** pré ou post épreuve et, enfin, si souhaité, son **orientation** après l'obtention du Titre de compétence vers les services compétents dans le cadre d'une **information** sur les possibilités de reprise d'études.

Etat initial 2021 et situation 2022

L'enveloppe annuelle de 566.000€ couvrant, pour l'ensemble des régions, l'implication de l'EPS au dispositif de validation, a été reconduite. En outre, elle a été complétée d'un renforcement budgétaire de 100.000€, répondant au projet de la Ministre de Tutelle de l'Enseignement de promotion sociale, de développer le dispositif de validation des compétences. Ce renforcement est uniquement destiné aux besoins des Centres de validation. Quant à elle, l'enveloppe annuelle est prévue pour couvrir, d'une part, le financement du Consortium de validation et, d'autre part, les frais liés aux coûts de fonctionnement des Centres de validation avec la répartition suivante :

Répartition du budget	2021	2022
Fonctionnement de la Célex	35%	34%
Fonctionnement des Centres	65%	66%

Le montant global consenti aux Centres de validation de la Région bruxelloise s'élevait en 2022 à 278.298 €, dont apport FSE+ concernant le projet ValBrux de 11.168 € et fonds de développement (COCOF) pour 179.850 €.

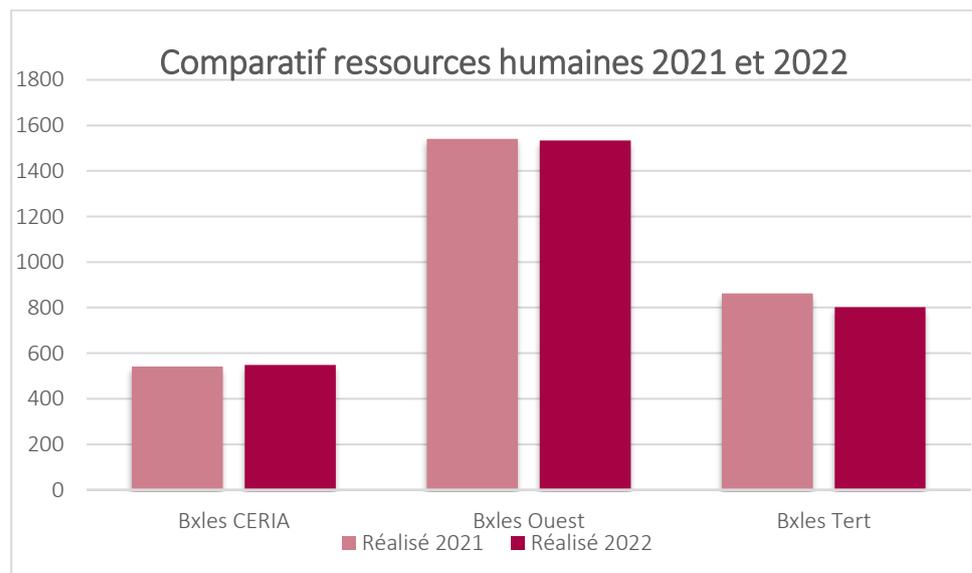


FIGURE 20 : Comparatif des ressources humaines en Région de Bruxelles-Capitale- Enseignement de Promotion Sociale (2021-2022)

En 2022, toutes sources de financement confondues, les Centres de validation ont reçu des moyens humains sensiblement équivalents à ceux de 2021. Ceci compte tenu de l'effort budgétaire du Cabinet de tutelle et du Fonds de développement bruxellois qui ont permis de maintenir les moyens 2021 tout en assumant une indexation élevée des salaires et le fait que les moyens FSE+ ont été très peu activés dans l'attente du retour de l'agence concernant l'approbation du dossier déposé.

Réalisations en chiffres

Récapitulatif de l'offre de validation

- ❖ Centres de validation agréés dont un en coupole avec BF
- ❖ 3 Centres de validation actifs dont un en collaboration avec BF
- ❖ 6 métiers actifs
- ❖ 12 unités de compétences actives
- ❖ 204 sessions de validation réalisées
- ❖ 436 inscriptions aux épreuves
- ❖ 354 candidats présents (taux de présence : 81%)
- ❖ 278 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 78,5 %)

Une remontée générale de l'activité régulière par rapport à 2020 et 2021 traduit une réelle reprise depuis les effets de la crise sanitaire.

Réalisations en chiffres

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Aide-comptable	4	17	10	3	33%
Aide-ménager(ère)	157	228	200	153	76,5%
Ouvrier(ère) boulangier(ère)- pâtissier(ère)	11	26	23	17	74%
Accueillant(e) d'enfants	7	7	7	6	85,7%
Employé(e) administratif(ive)	25	148	124	98	79%
Référent(e) encadrant(e) intersectoriel	0	0	0	0	
Total 2022	204	436	354	278	78,5%
Comparatif 2021	172	374	324	240	74,1%

FIGURE 21 : Résultats par métiers des épreuves de validation des compétences par l'Enseignement de promotion sociale en Région de Bruxelles-Capitale (2022)

On constate pour l'ensemble des métiers une nette augmentation des épreuves organisées. Néanmoins, certains métiers ne font pas ou plus

recette et il conviendra de se pencher sur la légitimité de cette offre sur Bruxelles.

De plus, le métier d'aide-comptable accuse un pourcentage important d'échecs dû à la non activation de moyens FSE+ devant, entre autre, être destinés à des modules de préparation aux épreuves de validation nécessaires pour ce métier.

Rapport d'activités

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

En 2022, les Centres de validation ont cherché à retrouver la progression atteinte en 2019. Ils 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) et toutes collaborations avec les Missions locales;
 - développement du métier de référent(te) encadrant(te) intersectoriel(le) mais qui n'a pas donné les résultats escomptés (bien que ce métier réponde à une demande des pouvoirs locaux bruxellois);
 - développement du métier d'accueillant(te) d'enfants qui, comme le précédent, n'a pas rencontré beaucoup de succès alors qu'il avait été souhaité par le secteur pour régulariser la situation d'une importante population de personnes en activité.
- ❖ Centre de Bruxelles tertiaire
 - maintien des activités pour le métier d'aide-comptable mais qui semble en perte de demande sur Bruxelles;
 - maintien du métier d'employé(e) administratif(ive) en couple avec Bruxelles Formation.
- ❖ Centre de validation des compétences EPS CERIA-Bruxelles
 - maintien des activités pour le métier de boulanger(ère) – pâtissier(ère) qui est passé de 4 unités de compétence à 2 à la demande du secteur. Chacune des UC accusant une durée quasi doublée de l'épreuve de validation, ce qui a eu un impact sur le nombre d'épreuves organisées dans un même temps et donc avec les mêmes moyens;
 - maintien de sa collaboration en couple avec le Centre Horeca Bepro ;
 - poursuite de la réflexion pour la création du métier de jardinier(ère) d'entretien par l'élaboration d'un projet appelé « jard 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.

A cette fin, une réunion a été organisée avec l'ensemble des partenaires bruxellois dans le but de créer une synergie autour de ce métier en validation sur la région.

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

Taux de réussite

Le taux de réussite est supérieur à 2021.

Information, guidance et accompagnement

Suite au retour de conditions sanitaires favorables, chaque candidat a pu profiter en présentiel 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, il a pu également bénéficier d'un accompagnement spécifique et personnalisé pouvant se traduire par une séance courte de « refresh ». La proposition d'un module court, préparatoire à l'épreuve de validation, n'a pu être très développée compte tenu de l'attente des moyens issus du FSE+. Néanmoins, certains modules ont été dispensés par le Centre de Bruxelles des métiers du tertiaire pour le métier d'employé(e) administratif(ive) (formation Excel) et par le Centre de Bruxelles-Ouest pour le métier d'aide ménager(ère) et ceci avec les moyens de l'opérateur. 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 2021, d'une collaboration étroite avec certaines Missions locales, ce qui a permis à un public ne maîtrisant pas suffisamment le français relatif au métier et/ou ayant besoin de techniques de gestion du stress, de se préparer à la compréhension des consignes de l'épreuve et au climat de l'épreuve elle-même.

Un lien structurel, modélisé en matière de collaboration avec les Missions locales, a été facilitateur.

Taux de présence

Le taux de présence reste confortable mais légèrement inférieur à 2021.

Promotion du dispositif- projets

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

- ❖ le Centre de Bruxelles-Ouest a continué à développer ses partenariats et a répondu positivement aux sollicitations de validation en entreprise d'économie sociale ;
- ❖ le Centre du Ceria a finalisé l'aménagement du nouvel atelier de boulangerie lui permettant ainsi de ne plus dépendre d'une infrastructure contraignante car devant être partagée avec des cours de promotion sociale ;

- ❖ le Centre de Bruxelles des métiers du tertiaire a participé à l'organisation d'informations une fois par mois organisées dans le cadre de la coupole avec Bruxelles Formation.

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

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

En outre, un investissement important a été consenti dans la participation de l'EPS à la démarche de réconciliation des comptes initiée par la Célex.

Le chargé de mission EPS a pu profiter, comme les années précédentes, de la gestion efficace de la secrétaire de la coordination bruxelloise de la validation des compétences.

3.3. Actions spécifiques menées par le SFPME

Introduction

Le SFPME et ses deux Centres de validation des compétences marquent plus que jamais leur 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 représente également 2 Centres de validation actifs couvrant 5 métiers pour 10 UC actives.

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

L'année 2022 reflète une reprise significative des activités mais aussi :

- ❖ Mise en route de l'agrément pour deux nouveaux métiers pour l'EFP (monteur(euse) frigoriste et technicien(ne) frigoriste) ;
- ❖ Développement conséquent du projet Valent pour le Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise – SFPME qui réalise la plus grande partie des validations directement au sein des entreprises. Il est désormais le Centre bruxellois de référence pour ce métier surtout pour la validation des compétences au sein des entreprises.

Réalisations en chiffres

Récapitulatif de l'offre de validation et réalisations 2022

- ❖ 2 Centres de validation agréés
- ❖ 2 Centres de validation actifs
- ❖ 4 métiers actifs
- ❖ 9 unités de compétence actives
- ❖ 108 sessions de validation réalisées
- ❖ 235 inscriptions aux épreuves
- ❖ 196 candidats présents (taux de présence moyen : 83,4 %)
- ❖ 130 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite moyen : 66,3 %)
- ❖ 120 personnes distinctes ayant obtenu au moins un Titre de compétence suite aux épreuves de validation

Réalisations par métier

Métiers	Sessions organisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Coiffeur(euse)	12	35	25	15	60%
Esthéticien(ne)	15	39	27	14	51,9%
Peintre décorateur(rice) (SFMQ-10/2017)	16	86	79	37	46,8%
Tuteur(rice) en entreprise	75	75	65	64	98%

FIGURE 22 : Réalisations par métier, pour l'EFP/SFPME (2022)

Rapport d'activités du Centre de validation EFP

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

En 2022, l'EFP a organisé une épreuve à blanc pour le métier de monteur(euse) frigoriste et préparé une épreuve à blanc (organisée en janvier 2023) pour technicien(ne) frigoriste.

Ces 2 métiers étant très techniques et complexes, leur mise en œuvre a pris plus de temps que prévu.

Le Centre espère pouvoir organiser des épreuves pour chaque UC dans le courant de l'année 2023.

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

La gestion des sessions

Les objectifs annoncés pour 2022 étaient de 49 sessions et 156 places. Avec 44 sessions organisées et 132 candidats venus, l'EFP n'en est pas loin.

La différence peut s'expliquer par le fait que 6 sessions étaient envisagées pour les métiers de frigoriste. Malheureusement, la mise en place de ce projet a été plus longue que prévue et il n'a donc pas été possible d'organiser les sessions planifiées.

Pour 2023, l'EFP reste optimiste et annonce l'objectif de 49 sessions incluant 6 sessions pour les métiers de monteur(euse) et technicien(ne) frigoriste, en cours d'agrément.

La gestion des candidats

Sur l'année 2022, l'EFP a enregistré 200 demandes concernant la validation des compétences. 161 d'entre-elles ont mené à un entretien de guidance dont 132 à une inscription à une ou plusieurs épreuves.

41 personnes ayant rejoint le dispositif précédemment ont poursuivi leur parcours en 2022.

Communication envers les candidat(e)s

Afin d'améliorer la qualité de l'information donnée aux candidats, le Centre a opté pour une communication digitale, préférant les mails à la poste (de moins en moins fiable en terme de délais). Envoyer les convocations par email a permis de joindre au courriel une série d'informations structurées servant à préparer l'épreuve que ce soit au niveau du rappel des tâches à réaliser, du matériel à préparer et du vocabulaire à revoir.

Organisation de séances collectives d'informations

L'EFP a organisé 6 séances d'informations dans 2 métiers différents (coiffure et peinture) auprès de 3 organismes (les Missions locales d'Etterbeek, Molenbeek et Forest). Cela a permis d'informer 41 personnes. Sur ces 41 candidats, 15 ont terminé leur parcours avec fruits, 18 ont échoué, 5 ont abandonné et 3 poursuivent leur parcours en 2023.

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

Participation au projet SPOC et accompagnement

L'EFP travaille avec les Missions locales d'Etterbeek et de Molenbeek pour que des candidat(e)s intéressé(e)s par la validation puissent passer

les épreuves après avoir suivi des cours de français ou des remises à niveau afin d'augmenter leurs chances de réinsertion. Les validations sont respectivement en bien-être (coiffure et esthétique) et en peinture.

Valorisation du Titre de compétence

Lors de l'envoi des résultats, le Centre ajoute un courrier encourageant les bénéficiaires à valoriser le Titre de compétence obtenu auprès d'Actiris, de leur employeur actuel ou de tout autre employeur potentiel.

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

L'EFP participe aux réunions de la Coordination bruxelloise (opérationnelle), du projet SPOC et accompagnement et répond aux demandes de la Célex lors de réunions, GT ou actions spécifiques.

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. Même si cela permet l'organisation quotidienne de la validation des compétences, ce n'est pas une situation confortable à long terme.

Rapport d'activités du Centre bruxellois de validation 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 expérimenté(e)s une validation de leurs compétences. Le SFPME porte donc un projet global destiné à professionnaliser le métier de tuteur(rice) pour :

- ❖ Accroître le niveau de compétence des 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.

La validation proposée par le Centre 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 efficace à la validation et un taux de réussite quasi à 100%. Les liens entre formation et validation permettent une autopromotion et d'avoir une « niche » de candidats potentiels.

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

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

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

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

Depuis 3 ans, le Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise – SFPME a marqué son intérêt pour la validation des compétences directement au sein des entreprises (25 entreprises).

2022 est sans conteste l'année du développement du projet Valent.

En **2021**, si les validations planifiées avaient encore été perturbées par les conséquences de la crise sanitaire, le pourcentage de validation au sein même des entreprises était déjà significatif et semblait répondre à une demande.

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

En **2022**, l'objectif fixé (45 validations dont 50% en entreprise) a été largement dépassé.

65 épreuves réalisées, 51 se sont déroulées en entreprise (78%).

En février **2023**, sur 12 épreuves réalisées, 8 ont déjà été réalisées en entreprise.

Dans l'optique de l'augmentation de la demande, le SFPME propose plusieurs formules de formation et de validation.

- ❖ Pour la formation :
 - Au sein même de l'entreprise : soit en coaching individuel soit en groupe
 - Dans nos locaux : en coaching individuel ou en groupe
- ❖ Pour la validation :
 - En Centre
 - 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.

Le projet « Valent » s'articule parfaitement avec le projet de former les tuteurs 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 en 2015, le projet Global avait pour objectif premier d'initier les tuteur(rice)s du dispositif de l'alternance à leurs rôles dans le cadre de la formation en alternance, avec le projet Valent, les candidats ne sont plus systématiquement des tuteur(rice)s déjà connus du SFPME. Les formations et les validations permettent l'amélioration des compétences des PME en matière de gestion des ressources humaines et de management.

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 souhaite 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 ».

En 2022, la réussite de celui-ci est le résultat d'une collaboration étroite entre les formatrices, évaluatrices et observatrices actives au sein du Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise – SFPME et les gestionnaires du projet au sein du CVDC. Les interactions du CVDC et du Centre ont permis une mutualisation efficace des ressources au bénéfice des usagers.

Pour 2023, le SFPME espère la collaboration et la participation aux différents projets et réflexions à travers notamment la désignation d'un chargé(e) de mission attendu(e) depuis 2 ans.

2. RÉGION WALLONNE

2.1. Activités conjointes menées en Région wallonne

Réalisations en chiffres

Quelques indicateurs 2022

	Total	Epreuve	RAF
Centres de validation agréés et actifs	35	35	/
Métiers mis en œuvre	49	48	19
UC mises en œuvre	115	105	52
Titres de compétence délivrés	3.258	1.959	1.299
Personnes certifiées	2.006	1.255	758

	Dispositif	Région wallonne
Taux de présence	87,3%	88,5%
Taux de réussite	78%	80,9%

Les épreuves de validation des compétences

Evolution du nombre d'épreuves réalisées et de Titres de compétence délivrés

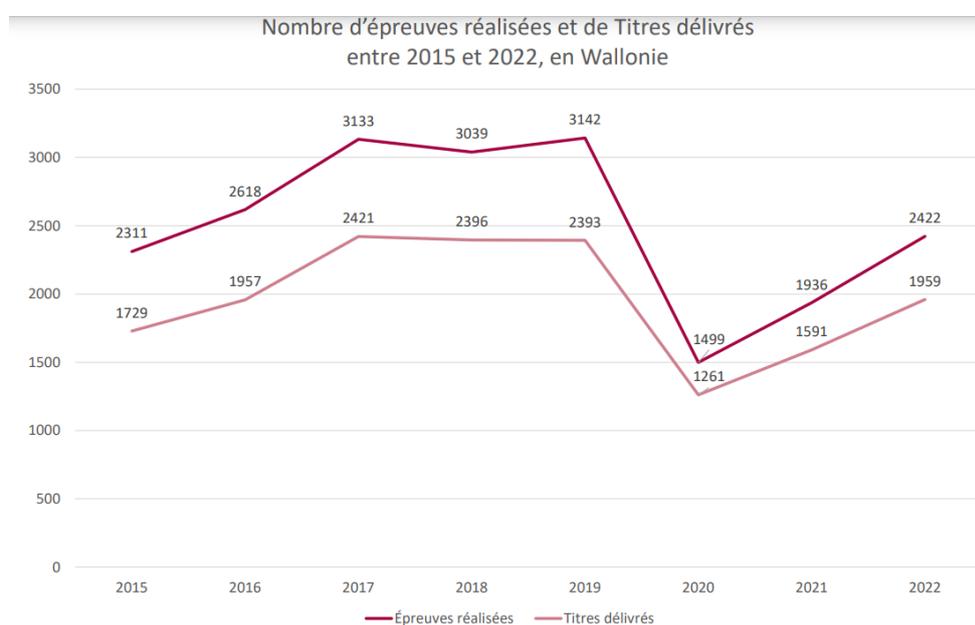


FIGURE 23 : Epreuves réalisées et Titres de compétence délivrés en Région wallonne (2015-2022)

Evolution des épreuves réalisées par institution publique et par métier

Institutions publiques/Métiers	2018	2019	2020	2021	2022	Total général
Enseignement de Promotion Sociale	972	1030	422	464	668	3556
Agent(e) d'accueil					6	6
Aide-ménager(ère)	453	464	177	179	290	1563
Conducteur(rice) de chariot élévateur	109	105	80	104	95	493
Employé(e) administratif(ive)	72	104	55	28	77	336
Esthéticien(ne)	35					35
Fossoyeur(euse)	18	33	14	14	28	107
Installateur(rice) électricien(ne) industriel			2	2	2	6
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	53	99	30	70	72	324
Jardinier(ère) d'entretien	128	106	29	44	68	375
Mécanicien(ne) automatique			3			3
Mécanicien(ne) d'entretien industriel	19	34	19	5	1	78
Monteur(euse) en chauffage et sanitaire	25	7				32
Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle			1			1
Référent(e) encadrant(e) intersectoriel				10	23	33
Serveur(euse) restaurant		2				2
Technicien(ne) en système d'usinage	41	44				85
Technicien(ne) PC & réseaux	7	8	7	8	6	36
Tuteur(rice) en entreprise	12	24	5			41
FOREM	941	1083	454	663	957	4098
Agent(e) d'accueil	31	30	14	18	16	109
Aide-ménager(ère)	36	48	21	30	26	161
Auxiliaire technique de spectacle	22	19	6	8	17	72
Barman(maid)	1	11	8			20
Carreleur(euse)	17	47	38	77	66	245
Coffreur(euse)	5	6		2		13
Coiffeur(euse)	22	26	19	11	19	97
Coiffeur(euse) autonome	18	26	11	8	11	74
Conducteur(rice) de chariot élévateur	26	13	7	7	8	61
Conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire			26		5	31
Conducteur(rice) d'engins de terrassement	5	12	4	13	12	46
Couvreur(euse)	32	15	1	12	25	85
Cuisinier(ère) travaillant seul(e)			11	37	38	86
Employé(e) administratif(ive)	111	139	43	33	77	403
Esthéticien(ne)	31	77	16	41	43	208
Fontainier(ère)					40	40
Grimpeur(euse)-élagueur(euse)		13		10	10	33
Installateur(rice) électricien(ne) industriel				4	9	13
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	9	16		27	15	67

Jardinier(ère) d'entretien	12	2		4	13	31
Maçon(ne)	46	55	8	36	49	194
Magasinier(ère)	3		3		1	7
Mécanicien(ne) automatique	2	17	16			35
Mécanicien(ne) réparateur(rice) des VP et VUL	18	20		26	37	101
Monteur frigoriste	10	16	20	12	12	70
Monteur(euse) en chauffage et sanitaire	9	5		11	10	35
Opérateur(rice) call center	4	11	1	1	19	36
Opérateur(rice) de parcours acrobatique en hauteur					15	15
Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire		13			6	19
Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle	13	5	2	2	1	23
Paveur(euse)	18	12	11	15	18	74
Peintre décorateur(rice)	86	74	25	48	91	324
Peintre industriel	53	57	16	27	20	173
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	11	23	10	22	13	79
Poseur(euse) de fermetures menuisées	20	33	12	19	39	123
Premier(ère) chef(fe) de rang		3				3
Réceptionniste en hôtellerie				2		2
Régisseur(euse)					2	2
Serveur(euse) restaurant	6	4	14	2		26
Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement	38	25	18	8	15	104
Technicien(ne) en système d'usinage	29	18	8		8	63
Technicien(ne) frigoriste	6	6	8	6		26
Technicien(ne) PC & réseaux	121	130	30	41	71	393
Tôlier(ère) industriel	21	33	21	33	37	145
Tuteur(rice) en entreprise	34	15	5	5	25	84
Tuyauteur(euse) industriel	15	6				21
Valoriste généraliste				5	18	23
Vendeur(euse) automobile		2	1			3
IFAPME	1126	1029	623	809	797	4384
Accueillant(e) d'enfants				2		2
Aide-comptable	83	53	21	20	33	210
Aide-cuisinier(ière) en collectivité			27	53	64	144
Coiffeur(euse)		1			3	4
Couvreur(euse)	20	25	3	32		80
Découpeur(euse)-désosseur(euse)	50	102	52	45	32	281
Employé(e) administratif(ive)	525	453	200	320	382	1880
Esthéticien(ne)			10		8	18
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	30	67	20	58	67	242
Jardinier(ère) d'entretien	3					3
Maçon(ne)	10				2	12
Mécanicien(ne) d'entretien des VP et VUL	2	3		4	8	17
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	119	100	127	41	7	394

Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	129	81	73	75	134	492
Poseur(euse) de fermetures menuisées	5	3				8
Préparateur(rice) de viandes	138	138	90	152	49	567
Tuteur(rice) en entreprise	12	3		7	8	30
Total général	3039	3142	1499	1936	2422	12.038

FIGURE 24 : Evolution du nombre d'épreuves réalisées par institution publique et par métier, en Région wallonne (2018-2022)

Constats :

- ❖ La reprise des activités est croissante :
 - 486 épreuves supplémentaires réalisées en 2022
 - 368 TC supplémentaires délivrés en 2022

Les Centres agréés reprennent progressivement leurs marques et un certain rythme de croisière après les aléas connus ces dernières années : COVID-19 (2020-2021), inondations (2021), inflation (2022).

Un taux de réussite de 80.9% en 2022 : un taux légèrement inférieur à l'année précédente mais supérieur à l'année 2019 (année de référence).

- ❖ Les chiffres sont néanmoins en deçà des réalisations de l'année 2019. Il est, en effet, plus difficile de retrouver une courbe ascendante que de la maintenir.

Rapport d'activités

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

- ❖ En 2022, **57.8 % des épreuves** organisées dans les Centres de validation agréés tous opérateurs wallons confondus ont porté sur des **métiers en pénurie et fonctions critiques** en Wallonie et/ou à Bruxelles. Ces derniers représentent 67.2% de l'offre de validation en Région wallonne.
- ❖ En amont de la demande d'extension d'agrément au métier de **conducteur(rice) de chariot élévateur** initiée par le **Centre IFAPME de Charleroi**, des contacts ont été pris avec le **Centre de compétence Logistique - La Louvière** afin de discuter de la pertinence de l'ouverture d'un nouveau lieu de validation sur le territoire du Hainaut.
- ❖ Les différents opérateurs wallons de validation se sont régulièrement concertés lors des « GT offre » afin de veiller à respecter une couverture géographique cohérente de l'offre de validation.
- ❖ Le Centre de Mouscron – Comines – Picardie s'est concerté avec les services du Forem de Wallonie picarde afin de reconduire sa prise en charge d'une cohorte de 10 candidats en vue de l'accompagnement à la validation des compétences du métier de conducteur(rice) de chariot élévateur.

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

❖ 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. L'année 2022 a été une année de relance du projet après la période Covid, qui a particulièrement touchée le milieu carcéral et son fonctionnement. Des grèves spontanées ont également perturbé la programmation d'épreuves intramuros qui n'ont pas pu être reportées endéans l'année. Par ailleurs, une des chargées de mission a été en congé de maternité.

Dans ce contexte, les actions principales de 2022 ont été les suivantes :

- Poursuite du projet au sein de la prison de **Marche-en-Famenne** et développement de 2 nouvelles épreuves pour les métiers d'installateur(ric) électricien(ne) résidentiel (INELRE1) et d'aide-cuisinier(ère) en collectivité (AIDCUISCO)
- Pérennisation du projet au sein de la prison d'**Ittre**
- Consolidation du projet au sein de la prison de **Jamioulx**
- Implémentation du projet au sein de la prison de **Lantin**
- Rencontres avec les bénéficiaires potentiels et suivi des dossiers dans quatre établissements pénitentiaires (Marche-en-Famenne, Ittre, Jamioulx et Lantin (nouveau))
- Travail autour de la communication auprès des Centres, en collaboration avec la Célex : Rédaction d'un Vademecum
- Travail autour de la communication auprès des détenus et du personnel :
 - Participation aux plateformes des différentes prisons regroupant les opérateurs de formations (Comité Local de Suivi)
 - Participation aux plateformes Réinsertion à destination des détenus (Jamioulx et Ittre)
 - Renouvellement régulier de la communication aux détenus (affiches, intranet, etc.)
 - Présentation du projet aux services psycho-sociaux des différentes prisons
- Réflexion et travail autour de la base de données et des statistiques en concertation avec la Célex
- Articulation et partage d'expériences avec le chargé de mission bruxellois

Nombre de détenus rencontrés en 2022

Marche-en-Famenne	Iltre	Jamioulx	Lantin	Leuze-en-Hainaut ⁶	TOTAL
35	15	15	26	1	92

Epreuves réalisées en 2022

Prison de Marche-en-Famenne							
Métiers	UC	Intra/Extra-muros	Centre	Nombre d'épreuves	Réussite	Echec	Absence
Cuisinier(ère) travaillant seul(e)	CUIS1	Extramuros	Horeca Forma Wallonie	1	0	0	1
Plafonneur(euse) - Cimentier(ère)	PLAF1	Extramuros	Ifapme Verviers	1	0	1	0
Plafonneur(euse) - Cimentier(ère)	PLAF2	Extramuros	Ifapme Verviers	1	0	1	0
Plafonneur(euse) - Cimentier(ère)	PLAF4	Extramuros	Ifapme Verviers	1	0	1	0
Installateur(rice) Electricien(ne) Résidentiel	INELRE1	Intramuros	EPS Liège	1	1	0	0
Aide-cuisinier(ère) en collectivité	AIDCUISCO	Intramuros	Epicuris	8	8	0	0
Total				13⁷	9	3	1

TABLEAU 3 : Epreuves réalisées en 2022 en milieu carcéral-Région Wallonne (2022)

- ❖ Développement de la **dynamique partenariale** avec le **secteur de l'insertion socioprofessionnelle** au **niveau institutionnel** : mise en place d'un groupe de travail sur les problématiques de terrain et pistes d'avancement ; participation des chargé(e)s de mission à des événements organisés par l'Interfédération des centres d'insertion socioprofessionnelle ; discussions et échanges relatifs à l'offre de validation des compétences dans le cadre des projets 19 et 21b du Plan de Relance de la Wallonie.
- ❖ Participation des Centres aux actions menées par la Cellule exécutive du Consortium et réponse positive aux sollicitations qui leur sont adressées : groupes de travail, événements, projets spécifiques, etc...
 - Journée des Centres
 - GT Amont-Guidance
 - TRANSVAL-EU
 - Réconciliation des comptes de la Célex

⁶ Plus de présence assurée à la prison de Leuze-en-Hainaut pour le moment

⁷ 13 épreuves pour 11 candidats différents. Les 3 épreuves de plafonneur-cimentier étant réalisées par le même candidat.

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

- ❖ Analyse des dossiers déposés par les membres du GT RAF au cours de l'année 2022 ;
- ❖ Communications relatives à la valorisation des Titres de compétence auprès de différents opérateurs de formation

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

- ❖ **Dépôt** par chacun des opérateurs membres d'un projet propre au sein du portefeuille « La validation des compétences, levier de la certification professionnelle des adultes » porté par le CVDC dans le cadre du programme FSE+ 2021-2027 ;
- ❖ **Collaboration** de l'Enseignement de Promotion Sociale, du Forem et de l'IFAPME dans la mise en œuvre des projets du **Plan de Relance de la Wallonie** :
 - projet 19 « Lancer des appels à projets pour mettre en œuvre des parcours de renforcement des compétences »
 - Participation au Comité d'accompagnement
 - Participation au Comité de pilotage
 - Participation à des réunions de travail sur le 1^{er} appel à projets
 - Elaboration d'outils de pilotage/monitoring
 - projet 21b « Déployer plus largement la validation des compétences en Wallonie » :
 - Participation au Comité opérationnel
 - Participation au Comité de pilotage
 - Elaboration d'outils de pilotage/monitoring ; co-construction de l'offre

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

Introduction

L'année 2021 ayant été caractérisée par une lente reprise des activités, 2022 a vu se concrétiser le retour à une progression s'approchant des chiffres de 2019 (année de référence avant covid).

De nombreuses initiatives ont été prises pour relancer le service aux bénéficiaires avec, dans certains cas, le recours à des moyens technologiques qui ont pu, lors de la crise sanitaire, montrer leur efficacité et qui permettent de mieux rentabiliser le temps alloué à certaines tâches.

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

Objectifs de l'opérateur

Respectant l'Accord de coopération, 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 wallonne par un développement et une diversification de l'offre de validation, ainsi qu'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, pour le bénéficiaire potentiel, son 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 des compétences au sein de l'EPS qu'est le Comité de pilotage, 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 et ceci de plusieurs manières :

- ❖ au niveau de la gouvernance financière du Consortium
 - en maintenant sa participation au financement de la Cellule exécutive du Consortium de validation tant au niveau des ressources humaines que des coûts liés à son fonctionnement et en hébergeant administrativement certains membres de son équipe ;
- ❖ au niveau des moyens octroyés aux Centres de validation
 - 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 ;
- ❖ au niveau de l'usage des Titres de compétence
 - en invitant les Conseils des études de ses établissements d'enseignement pour adultes, tous réseaux confondus, à valoriser les Titres de compétence détenus par les personnes désireuses de reprendre une formation, leur permettant ainsi de bénéficier de dispenses.

Le Plan de relance wallon dans son projet/programme 21b cherche à déployer l'offre et l'accès à la validation : « Mieux rencontrer les besoins en certification professionnelle des travailleurs de Wallonie - avec ou sans emploi -, en développant des services de validation des compétences dans des métiers en demande sur le marché de l'emploi ».

Pour ce faire, il intervient dans le financement de projets soutenant ainsi le développement de l'offre de validation dans les Centres wallons.

Un projet d'action a été déposé au Fonds social européen dans le cadre de la nouvelle programmation (FSE+). Ce projet s'intitule : « Renforcement des activités de validation des compétences par l'Enseignement de promotion sociale ».

Il s'appuie sur le programme opérationnel 2021-2027 dans sa Priorité 1 - Mesure 2 - Action 1

En résumé, le projet déposé a pour ambition de poursuivre les activités suivantes :

Comme la validation des compétences permet de délivrer des Titres de compétence reconnus par les trois gouvernements francophones de Belgique en certifiant des compétences acquises de façon formelle, non formelle ou informelle, le projet résultera en un **renforcement des activités** liées à la validation contribuant ainsi à favoriser le bien-être économique et social des bénéficiaires dans une perspective d'égalité des chances.

Des actions seront centrées sur la **prise en charge** spécifique des candidats. Elles concerneront l'intensification des démarches d'information, la personnalisation de l'accueil du candidat, sa **guidance** en s'inscrivant dans l'analyse de ses besoins et l'émergence de son projet avant l'épreuve, l'identification des compétences devant ou ne devant pas être réactivées, sa/ses **passation(s) de l'épreuve** de validation avec également une démarche de **soutien vers la validation** pré ou post épreuve et, enfin, si souhaité, son **orientation** après l'obtention du Titre de compétence vers les services compétents dans le cadre d'une **information** sur les possibilités de reprise d'études.

Etat initial 2021 et situation 2022

L'enveloppe annuelle de 566.000€ couvrant, pour l'ensemble des régions, l'implication de l'EPS au dispositif de validation, a été reconduite. En outre, elle a été complétée d'un renforcement budgétaire de 100.000€, répondant au projet de la Ministre de Tutelle de l'Enseignement de promotion sociale, de développer le dispositif de validation des compétences. Ce renforcement est uniquement destiné aux besoins des Centres de validation. Quant à elle, l'enveloppe annuelle est prévue pour couvrir, d'une part, le financement du Consortium de validation et, d'autre part, les frais liés aux coûts de fonctionnement des Centres de validation avec la répartition suivante :

Répartition du budget	2021	2022
Fonctionnement de la Célex	35%	34%
Fonctionnement des Centres	65%	66%

Le montant réservé aux Centres de validation de la Région wallonne s'élevait en 2022 à 338.412 €.

L'apport du Plan de relance wallon (mesure 21b) s'élevait à 120.000 €.

L'apport FSE, destiné aux Centres de validation concernant le projet FSE+, s'élevait à 19.979,04 €.

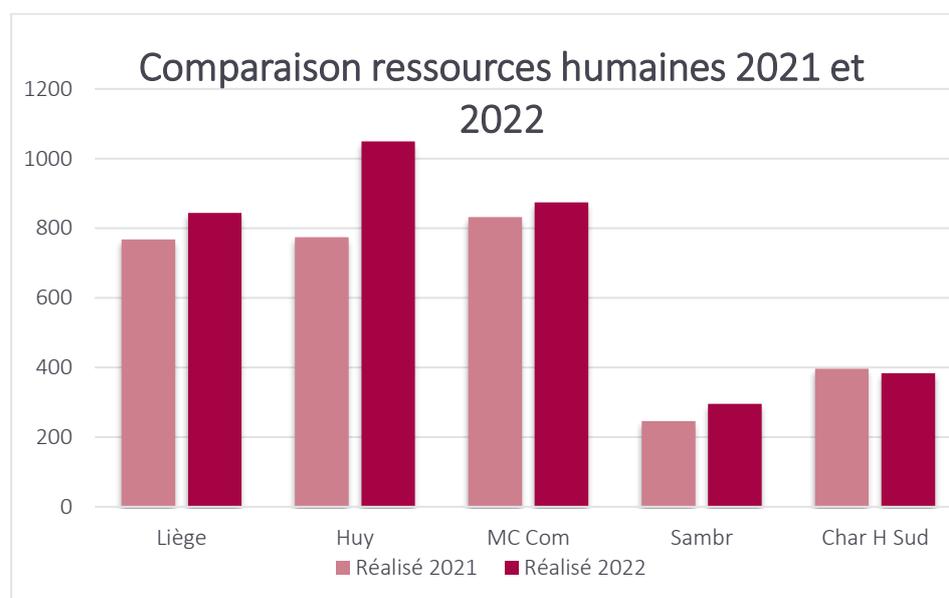


FIGURE 25 : Comparatif des ressources humaines en Région wallonne – Enseignement de Promotion Sociale (2021-2022)

En 2022, les Centres de validation ont reçu des moyens humains supérieurs à ceux de 2021. Ceci compte tenu du maintien de son enveloppe fermée, de l'effort budgétaire du Cabinet de tutelle et des moyens issus du Plan de relance wallon. De plus, les moyens FSE+ ont été partiellement activés dans l'attente du retour de l'agence concernant l'approbation du dossier déposé.

4 Centres sur les 5 Centres wallons de validation ont mené des investissements dans de nouveaux métiers.

Le Centre de validation des compétences de l'EPS de Charleroi-Hainaut Sud n'a pas investi dans de nouveaux métiers en 2022.

Réalisation en chiffres

Récapitulatif de l'offre de validation

- ❖ 5 Centres de validation agréés
- ❖ 5 Centres de validation actifs
- ❖ 11 métiers actifs
- ❖ 17 Unités de compétences actives
- ❖ 334 sessions de validation réalisées
- ❖ 746 inscriptions aux épreuves
- ❖ 668 candidats présents (taux de présence : 89,5%)
- ❖ 577 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 86,3 %)

Réalisations en chiffres

Métiers	Sessions réalisées	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents à l'épreuve	Nombre de Titres délivrés	Taux de réussite
Aide-ménager(ère)	122	311	290	235	81%
Conducteur(trice) de chariot élévateur	95	95	95	91	95,8%
Employé(e) administratif(ive)	25	103	77	61	79,2%
Fossoyeur(euse)	9	37	28	28	100%
Installateur(rice) électricien(ne) industriel	2	2	2	1	50,0%
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	35	76	72	64	88,8%
Jardinier(ère)	13	84	68	62	91,1%
Mécanicien(ne) d'entretien industriel	1	1	1	1	100,0%
Référent(e) encadrant(e) intersectoriel	24	24	23	23	100,0%
Technicien(ne) PC & réseaux	2	6	6	6	100%
Agent d'accueil	6	7	6	5	83%
Total 2022	334	746	668	577	86,3%
Total 2021	284	561	464	401	86,4%

FIGURE 26 : Réalisation par métier, pour l'Enseignement de promotion sociale en région wallonne (2022)

Une reprise de l'activité se confirme par rapport à 2021, elle correspond à 30% de plus en terme de Titres de compétence délivrés.

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 rencontre également un certain succès par le fait qu'il est organisé dans une région où la logistique est très développée.

Certains métiers de l'industrie n'ont pas fait recette en 2022 comme tôlier(ère) industriel ou technicien(ne) en système d'usinage, ce qui était déjà le cas en 2021. Ces métiers sont organisés dans des régions où le tissu industriel périclité.

Rapport d'activités

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

Avec la reprise de l'activité et les moyens complémentaires venant d'une part du projet de la Ministre de tutelle de renforcer le dispositif et, d'autre part, du Plan de relance wallon dans sa mesure 21b, 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 lancé le processus d'extension d'agrément pour les métiers de :
 - Agent(e) d'accueil
 - Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux
 - Technicien(ne) en électricité
- ❖ outre son offre déjà bien achalandée, le Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme a lancé le processus d'extension d'agrément pour les métiers de :
 - Agent(e) de propreté
 - Valoriste

Par ailleurs, celui-ci a également développé d'autres partenariats. Il envisage également l'ouverture de conseiller(ère) en insertion professionnelle et a participé à la Coref en vue de se positionner par rapport à ce métier.

- ❖ Le Centre de validation des compétences de l'EPS Mouscron - Comines - Picardie a, pour sa part, entamé le processus d'extension d'agrément pour les métiers de :
 - Magasinier(ère)
 - Monteur(euse) en chauffage et sanitaire
 - Ouvrier(ère) polyvalent(e)
 - Paveur(euse)

En outre, il réfléchit à se positionner sur les métiers de coiffeur(euse) et technicien(ne) PC-réseau.

- ❖ le Centre de validation des compétences de l'EPS Sambreville s'est, lui aussi, positionné sur de nouveaux métiers, à savoir :
 - Carreleur(euse)
 - Paveur(euse)

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

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'attention 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, il a pu également bénéficier d'un accompagnement spécifique et personnalisé pouvant se traduire, soit par une séance de « refresh », soit par la proposition d'un module court préparatoire à l'épreuve de validation. Ces démarches ont eu pour but de réactiver certaines compétences existantes mais non immédiatement mobilisables par le candidat en vue de l'épreuve.

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

Taux de présence

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

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 Mouscron - Comines – Picardie a reconduit le projet avec la mission régionale de Wallonie picarde d'accompagnement à la validation et à l'emploi de chercheurs d'emploi dans le secteur de la logistique ;
- ❖ des activités ponctuelles d'information ont été dispensées par les Centres de l'EPS.

3 Centres de validation ont répondu positivement aux projets « parcours de renforcement des compétences » financé par le Plan de relance wallon dans sa mesure 19.

A cette fin, des contacts fréquents ont été pris avec les partenaires CISP en vue d'atteindre les objectifs assignés. Il s'agit :

- ❖ du Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme
- ❖ du Centre de validation des compétences de l'EPS de Liège
- ❖ du Centre de validation des compétences de l'EPS de Charleroi-Hainaut Sud

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

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 dispositif de la validation des compétences, de la conception des référentiels à l'accompagnement de la personne, avec une attention particulière pour l'approche bénéficiaire.

Réalisations en chiffres

Récapitulatif de l'offre de validation et réalisations 2022

- ❖ 7 Centres de validation agréés
- ❖ 6 Centres de validation actifs
- ❖ 13 métiers actifs
- ❖ 26 Unités de compétence actives
- ❖ 220 sessions de validation réalisées
- ❖ 867 inscriptions aux épreuves (=nombre d'inscriptions à une session)
- ❖ 797 candidats présents (taux de présence : 91.9 %)
- ❖ 603 Titres délivrés après épreuve (taux de réussite : 75.7 %)
- ❖ 74 Titres délivrés par RAF
- ❖ 386 candidats distincts certifiés

Réalisations par métier

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Aide-comptable	7	37	33	20	60,6 %
Aide-cuisinier(ière) en collectivité	28	65	64	59	92,2 %
Coiffeur(euse)	1	3	3	3	100 %
Découpeur(euse)-désosseur(euse)	9	34	32	24	75 %
Employé(e) administratif(ive)	64	419	382	270	70,7 %
Esthéticien(ne)	4	8	8	3	37,5 %
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel (SFMQ-09-2018)	23	68	67	55	82,1 %
Maçon(ne) (SFMQ - 03/2017)	1	3	2	2	100 %
Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	4	9	8	7	87,5 %
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère) (SFMQ - 01-2021)	2	8	7	0	0 %
Plafonneur(euse)-cimentier(ère) (SFMQ-06/2016)	55	155	134	104	77,6 %
Préparateur(rice) de viandes (SMFQ - 04-2022)	14	50	49	49	100 %
Tuteur(rice) en entreprise	8	8	8	7	87,5 %
Total	220	867	797	603	75,7 %

FIGURE 27 : Réalisations par métier, pour l'IFAPME (2022)

Rapport d'activités

Le dispositif de la validation des compétences a connu une **belle reprise** durant l'année 2022 en terme de gestion d'activités et de réalisations pour les Centres de validation.

En témoignent les chiffres détaillés dans la *Figure 25* qui montrent pour la grande majorité des Centres agréés un taux d'activité similaire ou (largement) supérieur à l'année précédente. Seuls deux Centres font plus particulièrement exception d'une part, le Centre IFAPME Namur-Brabant wallon (voir plus bas dans le document les raisons) et d'autre part, le Centre de Compétence Epicuris. Pour ce dernier, la forte décroissance (diminution moyenne de 50%) s'explique par le recours au dispositif de la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF) pour les bénéficiaires en formation au sein du Centre de compétence pour le métier d'ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère).

Ces chiffres sont une belle **preuve** de l'**implication** de l'IFAPME, des Centres du réseau IFAPME et des Centres conventionnés pour qui le dispositif de la validation des compétences est proposé en tant qu'offre de service en réponse aux enjeux économiques et sociétaux.

Notons que le dispositif de la VDC n'a pas été épargné par l'**inflation** que nous avons connue en 2022 en matière de coûts salariaux, de matières premières ainsi qu'énergétiques et dont les impacts ont dû être pilotés par les Centres.

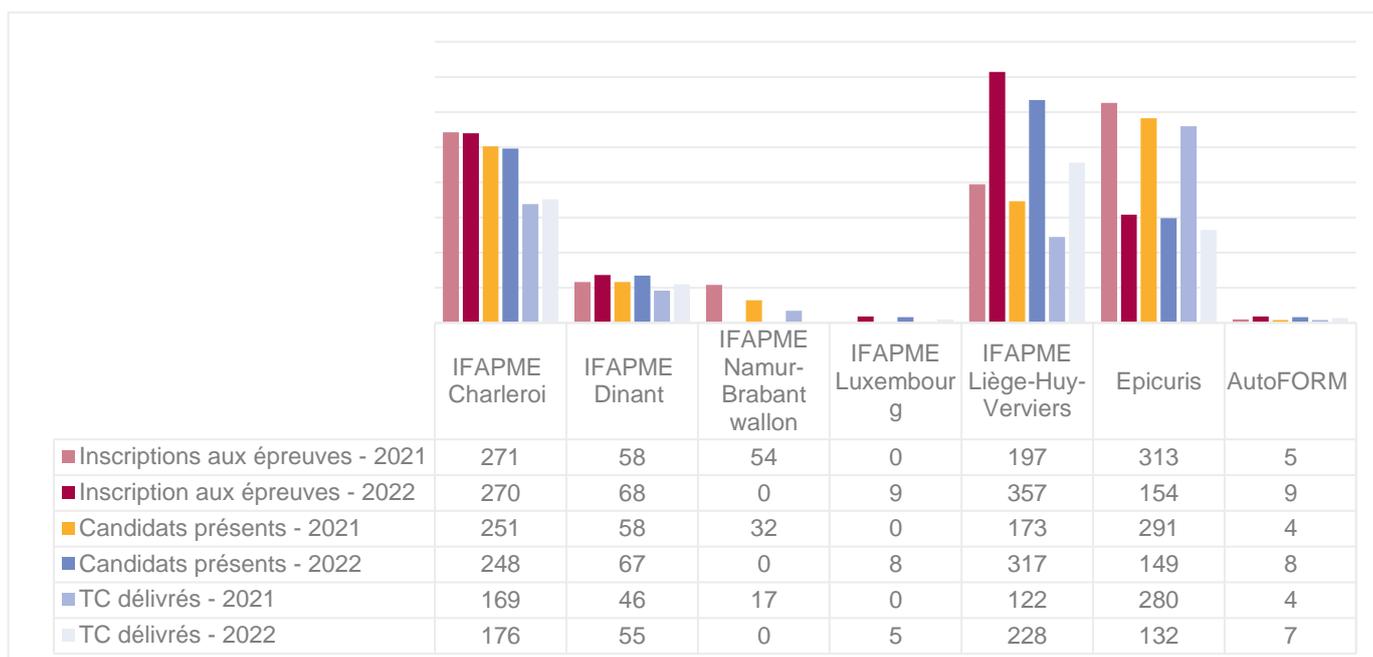


Figure 28 : IFAPME – Années 2021-2022 – Evolution de l'activité – Détails par Centre
Légende : pour chaque série de données, l'histogramme de gauche correspond à l'année 2021 et celui de droite à l'année 2022

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

En matière de production de référentiels de validation des compétences, nous avons pu compter, en 2022, sur l'implication de pas moins de **9 représentants de l'IFAPME** (des Conseillers pédagogiques et/ou techniques pour la majeure partie) qui ont pris part **aux travaux des Commissions de référentiels** du CVDC.

Nous comptons **7 Centres** de validation des compétences agréés 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. Précisons que nous n'avons pas comptabilisé parmi ces sites ceux sur lesquels ont été organisés des projets de validation en entreprise ou en milieu carcéral ni les épreuves de validation des compétences menées par le Centre de compétence Epicuris au sein de ses unités mobiles ou de ses sites éphémères en raison du caractère aléatoire et temporaire de ces activités.

Parmi ces **Centres**, **6** d'entre eux ont pu être **actifs** durant le courant de l'année 2022 ; seul le Centre IFAPME de Namur-Brabant wallon n'a pas été en mesure d'organiser d'épreuves en raison d'une part, de mouvements du personnel et d'autre part, faute d'une demande suffisante de candidats (métier en pénurie) et ce, malgré les diverses communications qui ont été réalisées. Dans le même temps, **9** des 11 sites ont été **actifs** en menant à bien des activités de validation en leurs locaux.

En 2022, il n'y a pas eu de nouvel agrément introduit mais bien une demande d'**extension** à un nouveau **métier** initiée par le Centre IFAPME de Charleroi pour le métier de **conducteur/conductrice de chariot élévateur** sur son site de Gosselies. Cette démarche faisait suite aux constats suivants : un secteur où la demande est sans cesse croissante ; une zone géographique environnante avec un potentiel en terme de public-cible ; un métier qui constitue une base pour la montée en compétences des bénéficiaires. Il s'agissait en outre d'une **première**, puisque le **secteur de la logistique ne figurait pas encore dans l'offre** de validation des compétences proposée au sein du réseau IFAPME. Par ailleurs, les Centres se sont concentrés sur le **maintien** et le **renforcement des activités** de validation relative à l'**offre existante**. Ils ont également entamé des réflexions sur un éventuel élargissement de leur agrément à d'autres métiers mais celles-ci n'ont pu aboutir positivement pour diverses raisons.

Sur les 21 métiers, regroupant 56 unités de compétence, que compte l'offre de validation des Centres qui dépendent de l'IFAPME, **13 métiers** ont été **actifs** (62% de mise en œuvre) pour un total de **26 unités de compétence** (46% 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 ;
- ❖ unité de compétence n'étant pas en lien avec le marché de l'emploi ;
- ❖ réalisation tardive de l'épreuve à blanc ne permettant pas une mise en œuvre effective du métier dans l'année.

Notons que :

- ❖ Le Centre IFAPME Liège-Huy-Verviers a été en mesure d'organiser ses premières sessions d'épreuves pour le métier d'esthéticien(ne) après la période du COVID-19 et avec la nouvelle équipe du Centre ;
- ❖ Le Centre IFAPME Luxembourg a été en mesure d'organiser ses premières sessions d'épreuves pour le métier d'ouvrier boulanger-pâtissier/ouvrière boulangère-pâtissière depuis l'actualisation des référentiels de validation sur la base du profil SFMQ ;

En 2022, **30.7% des épreuves** organisées dans les Centres de validation qui dépendent de l'IFAPME ont porté sur des **métiers en pénurie et fonctions critiques** en Wallonie. Ces derniers représentent 52.4% de l'offre de validation.

Centres agréés	Sites	Métier(s)
Centre IFAPME de Charleroi	Gilly	<u>tuteur/tutrice en entreprise</u> ; <u>mécanicien/mécanicienne d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers</u> ; <u>employé administratif/employée administrative</u> ; serveur/serveuse en restaurant ;
	E6K	technicien/technicienne PC & Réseaux ;
	Gosselies	couvreur/couvreuse ; conducteur/conductrice de chariot élévateur
	Site extérieur de Nivelles	<u>employé administratif/employée administrative</u>
Centre IFAPME de Dinant	Dinant	<u>installateur électricien/ installatrice électricienne résidentiel</u> ; aide-comptable
Centre IFAPME Luxembourg	Libramont	<u>ouvrier boulanger-pâtissier/ouvrière boulangère-pâtissière</u> ; <u>coiffeur/coiffeuse</u> ; <u>maçon/maçonne</u> ; couvreur/couvreuse
Centre IFAPME Liège-Huy-Verviers	Liège	<u>employé administratif/employée administrative</u> ; <u>aide-comptable</u> ; <u>esthéticien/esthéticienne</u>
	Verviers	<u>plafonneur-cimentier/plafonneuse-cimentière</u> ; poseur/poseuse de fermetures menuisées
Centre IFAPME Namur-Brabant wallon	Les Isnes	couvreur/couvreuse
Centre de Compétence Epicuris	Bierset	<u>ouvrier boulanger-pâtissier/ouvrière boulangère-pâtissière</u> ; <u>découpeur-désosseur/découpeuse-désosseuse</u> ; <u>aide cuisinier/aide cuisinière en collectivité</u> ; <u>préparateur/préparatrice de viandes</u> ; serveur/serveuse en restaurant ; barman/barmaid ; premier chef/première cheffe de rang ;
Centre de Compétence AutoFORM	Liège	<u>mécanicien/mécanicienne d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers</u>

Tableau 4 : IFAPME – 2022 – Offre de validation : Centres (actifs) – Sites – Métiers (actifs)

Métiers en pénurie et fonctions critiques en Wallonie	Nombre d'épreuves	Centre(s) concerné(s)
Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	134	Centre IFAPME Liège-Huy-Verviers
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	67	Centre IFAPME de Dinant
Découpeur(euse)-désosseur(euse)	32	Centre de Compétence Epicuris
Ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère)	7	Centre de Compétence Epicuris Centre IFAPME Luxembourg
Coiffeur(euse)	3	Centre IFAPME Luxembourg
Maçon(ne)	2	Centre IFAPME Luxembourg
Couvreur(euse)	/	Centre IFAPME Luxembourg Centre IFAPME de Charleroi Centre IFAPME Namur-Brabant wallon
Poseur(euse) de fermetures menuisées	/	Centre IFAPME Liège-Huy-Verviers
Serveur(euse) en restaurant	/	Centre de Compétence Epicuris Centre IFAPME de Charleroi
Barman(maid)	/	Centre de Compétence Epicuris
Premier(ère) chef(fe) de rang	/	Centre de Compétence Epicuris

Tableau 5 : IFAPME – 2022 – Métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie – Par ordre décroissant

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

Concernant les chiffres liés à l'activité réalisée durant l'année 2022, nous pouvons relever les **éléments** suivants :

- ❖ Grâce à la mobilisation des équipes des Centres agréés, **220 sessions** de validation ont pu être organisées et ainsi permettre à **488 candidats distincts** de s'inscrire à une épreuve pour un total de 867 inscriptions ;
- ❖ Un très beau **taux de présence de 91.9%** aux épreuves, il s'agit du plus haut taux jamais constaté depuis 2010 ;
- ❖ L'année 2022 a enregistré un **taux de réussite** qui s'élève à **75.7%**, un taux inférieur aux années précédentes ;
- ❖ Le tout a conduit à la délivrance, après épreuves, de **603 Titres de compétence** au bénéfice de **386 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 **62% de mise en œuvre effective** en ce qui concerne l'offre des métiers au sein des Centres de validation.

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

- ❖ Technicien(ne) PC & Réseaux : problèmes de ressources humaines (membres du jury) et d'infrastructure ;
- ❖ Couvreur(euse) : mouvements du personnel du Centre et/ou faute d'une demande suffisante de candidats
- ❖ Serveur(euse) restaurant ; premier(ère) chef(fe) ; barman(maid) ; poseur(euse) de fermetures menuisées ; accueillant(e) d'enfants : faute de demande de candidats.
- ❖ Conducteur(rice) de chariot élévateur : réalisation tardive (mi-décembre) de l'épreuve à blanc ne permettant pas une mise en œuvre effective du métier endéans l'année civile.

En matière d'accompagnement des publics, nous pouvons relever les éléments suivants :

De manière générale :

- ❖ Organisation de **séances d'informations** en présentiel que ce soit en interne ou en externe, plus particulièrement à destination du public de partenaires ;
- ❖ Maintien ainsi que développement des **échanges et des contacts** avec des **organismes externes** (dynamique partenariale) ;

Ce type d'activités est majoritairement mené avec des organismes issus du secteur de l'insertion socio-professionnelle. Nous pouvons notamment citer la FUNOC, l'AID, CENFORGIL, la Mission Locale de Molenbeek et de Saint-Josse, l'ENAIP, La Charlemagn'rie, le SJB – liste non exhaustive.

Plus spécifiquement :

- ❖ Le Centre de Compétence AutoFORM a accueilli dans ses locaux **6 stagiaires venant de l'asbl A.U.R.E.Lie** (Centre de Formation et d'Insertion Socio-Professionnelle Adapté) pour la passation d'épreuves pour le métier de mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers pour le Titre de compétence « Réaliser l'entretien courant du véhicule » ;
- ❖ **VDC en milieu carcéral** – implication de 2 Centres : le Centre IFAPME Liège-Huy-Verviers pour l'organisation d'épreuves pour le plafonneur(euse)-cimentier(ère) en extramuros et du Centre de Compétence Epicuris pour l'organisation d'épreuves d'aide cuisinier(ère) en collectivité en intramuros ;
- ❖ **VDC en entreprise** – implication de 2 Centres dans différents projets en Wallonie et à Bruxelles : le Centre IFAPME de Charleroi pour le métier de tuteur(rice) en entreprise et le Centre de Compétence Epicuris pour le métier d'aide cuisinier(ère) en collectivité ;
- ❖ Dans le cadre du lancement du **1^{er} appel à projets « Parcours de renforcement de compétences »** (projet 19 du PRW) – implication du Centre Epicuris pour le métier d'aide cuisinier(ère) en collectivité.

Les équipes des Centres agréés, essaient autant que faire se peut, en fonction des thématiques abordées ainsi que de leurs disponibilités, 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, etc... Notons notamment les participations suivantes :

- ❖ Journée des Centres : Centre IFAPME de Charleroi ; site extérieur du CESEP ; Centre IFAPME Namur-Brabant wallon ; Centre IFAPME Liège-Huy-Verviers (+ témoignage)
- ❖ GT Amont-Guidance : Centre IFAPME de Dinant (+ témoignage)
- ❖ TRANSVAL-EU : Centre IFAPME de Charleroi ; site extérieur du CESEP ; Centre IFAPME Namur-Brabant wallon

En terme de stratégie d'information et de communication, les actions suivantes ont été menées au niveau de l'IFAPME :

- ❖ Réalisation, à l'automne, d'une **séance d'informations** sur le dispositif de la VDC à destination des **conseillers détachés** au sein des Carrefours et Cités des Métiers ;
- ❖ Organisation, fin d'année (période hivernale), d'une **séance d'informations** sur le dispositif de la VDC et le métier de couvreur(euse) par le **Centre IFAPME de Namur-Brabant wallon** autour d'un petit déjeuner ;
- ❖ Rédaction de 3 **articles** publiés dans le Circuit-Court IFAPME (**communication interne** Institut, Centres, Comité de gestion et Comité de Concertation de base).

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

Les collaborateurs des différentes Directions de l'Administration centrale de l'IFAPME ainsi que la chargée de mission ont contribué au développement de cet axe stratégique en :

- ❖ Travaillant à l'**analyse des dossiers** déposés par les autres membres du GT **RAF** au cours de l'année 2022 ;
- ❖ Ayant été en mesure de **mettre à jour** avec succès **deux dossiers** de mise en **correspondance RAF** avec d'une part, la formation pour jeunes d'installateur(ric) électricien(ne) résidentiel et d'autre part, la formation pour adultes d'ouvrier(ère) boulanger(ère)-pâtissier(ère).

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

Les collaborateurs des différentes Directions 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 les Centres conventionnés ;
- ❖ **Organisant** le **recrutement** du **personnel** détaché au sein de la **Cellule exécutive** du CVDC ;
- ❖ **Déposant** en tant qu'opérateur membre le **projet** « Renforcement des activités de validation des compétences par

l'IFAPME» au sein du portefeuille «La validation des compétences, levier de la certification professionnelle des adultes» porté par le CVDC dans le cadre du programme FSE+ 2021-2027 ;

- ❖ **Collaborant** à la mise en œuvre des projets du **Plan de Relance de la Wallonie** : projet 19 « Lancer des appels à projets pour mettre en œuvre des parcours de renforcement des compétences » et projet 21b « Déployer plus largement la validation des compétences en Wallonie » et ce, au travers de toute une série d'activités (groupes de travail, comités de suivi, élaboration d'outils, ...).

2.4. Actions spécifiques menées par Le Forem

Réalisations en chiffres

Récapitulatif de l'offre de validation et réalisations 2022

- ❖ 27 Centres de validation agréés
- ❖ 25 Centres de validation actifs
- ❖ 39 métiers actifs
- ❖ 87 Unités de compétence actives
- ❖ 470 sessions de validation réalisées
- ❖ 1124 inscriptions aux épreuves (=nombre d'inscriptions à une session)
- ❖ 957 présences aux épreuves (taux de présence :85 %) dont 2/3 (647) pour des métiers en pénurie ou des fonctions critiques
- ❖ 782 Titres délivrés à la suite des épreuves (taux de réussite : 82 %) dont 2/3 (539) pour des métiers en pénurie ou des fonctions critique
- ❖ 1225 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	11	19	16	11	69 %
Aide-ménager(ère)	15	35	26	22	85 %
Auxiliaire technique de spectacle	3	17	17	7	41 %
Carreleur(euse) (SFMQ-10/2017)	51	74	66	62	94 %
Coiffeur(euse)	5	24	19	15	79 %
Coiffeur(euse) autonome	3	16	11	5	45 %
Conducteur(rice) de chariot élévateur (SFMQ-09-2018)	7	9	8	7	88 %
Conducteur(rice) de ligne de production en industrie alimentaire	5	5	5	5	100 %
Conducteur(rice) d'engins de terrassement	8	14	12	9	75 %
Couvreur(euse) (SFMQ-10/2017)	14	36	25	18	72 %
Cuisinier(ère) travaillant seul(e)	24	44	38	34	89 %

Métiers	Sessions réalisées	Nbr de candidats inscrits	Nbr de candidats présents	Nbr de Titres délivrés	Taux de réussite
Employé(e) administratif(ive)	14	88	77	54	70 %
Esthéticien(ne)	12	63	43	34	79 %
Fontainier(ère)	22	40	40	40	100 %
Grimpeur(euse)-élagueur(euse)	7	10	10	7	70 %
Installateur(rice) électricien(ne) industriel	8	12	9	8	89 %
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel (SFMQ-09-2018)	12	21	15	12	80 %
Jardinier(ère) d'entretien (SFMQ - 01/2021)	7	16	13	9	69 %
Maçon(ne) (SFMQ - 03/2017)	37	58	49	37	76 %
Magasinier(ère) (SFMQ-04/2020)	1	1	1	1	100 %
Mécanicien(ne) réparateur(rice) des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	15	39	37	35	95 %
Monteur frigoriste (SFMQ - 01/2021)	4	16	12	10	83 %
Monteur(euse) en chauffage et sanitaire (SFMQ-04/2020)	3	14	10	8	80 %
Opérateur(rice) call center	11	25	19	14	74 %
Opérateur(rice) de parcours acrobatique en hauteur	6	16	15	15	100 %
Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire	6	6	6	6	100 %
Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle	1	1	1	1	100 %
Paveur(euse)	10	24	18	16	89 %
Peintre décorateur(rice)(SFMQ-10/2017)	44	108	91	64	70 %
Peintre industriel (SFMQ-04-2020)	4	25	20	17	85 %
Plafonneur(euse)-cimentier(ère) (SFMQ-06/2016)	9	14	13	9	69 %
Poseur(euse) de fermetures menuisées	14	40	39	38	97 %
Régisseur(euse)	1	2	2	2	100 %
Technicien(ne) des arts de la scène et de l'évènement	7	17	15	14	93 %
Technicien(ne) en système d'usinage (SFMQ-12/2018)	3	8	8	7	88 %
Technicien(ne) PC & réseaux	23	85	71	54	76 %
Tôlier(ère) industriel	11	38	37	36	97 %
Tuteur(rice) en entreprise	17	26	25	24	96 %
Valoriste généraliste	15	18	18	15	83 %
Total général	470	1.124	957	782	82 %

FIGURE 29 : Réalisations par métier, pour Le Forem (2022)

Rapport d'activités

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

À la suite d'une légère reprise post-covid en 2021, l'année 2022 semble représenter l'amorce d'une relance plus certaine. Comme le montrent les chiffres ci-dessus, la quasi-totalité des Centres ont pu se réorganiser,

replanifier et assurer l'organisation des épreuves de manière plus stable et régulière. Sur les 27 Centres agréés, seuls deux n'ont pas été actifs. Le Centre de compétence Technifutur, en raison d'une réorganisation interne et le nouveau Centre de Libramont, en raison d'un problème RH imprévu. Le Centre de compétence Formalim de Verviers, toujours occupé à la reconstruction de son site à la suite des inondations de l'été 2021, a réalisé quelques épreuves en entreprise uniquement.

Le Forem - Centre de formation de Liège Val Benoît a obtenu son renouvellement d'agrément pour le métier d'**Opérateur Call center** et a participé au projet de **validation des compétences des agents des centres d'appels Covid**. Ce Centre, ainsi que le **Centre de formation de Mouscron**, maintiennent leur participation aux travaux du Consortium qui visent à adapter l'épreuve aux nouvelles technologies de communication en vue d'une passation à distance.

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

- ❖ **Paveur au Centre de Compétence Forem - Construform Grâce-Hollogne**
- ❖ **Installateur Electricien résidentiel et Technicien en systèmes d'usinage au Centre de formation de Libramont**
- ❖ **Valet/femme de chambre au Centre Horeca Forma Wallonie**
- ❖ **Partenariat du Centre de formation de Mons avec le CISP Le Carré pour l'extension de l'offre métier valoriste sur trois sites extérieurs (Mons, Tournai, Lessines)**
- ❖ **Partenariat du Centre de formation de Dinant avec le CTA de Virton pour le métier d'Opérateur de production sur ligne industrielle**

Au vu de cette reprise en 2022, l'objectif 2023 est d'amplifier l'offre et, par conséquent, le service au citoyen, de manière significative, sur base d'une plus grande mutualisation inter-opérateurs, de partenariats renforcés ainsi que grâce au soutien financier complémentaire et exceptionnel du Gouvernement wallon via le **budget Plan de relance de la Wallonie (projet 21 Déployer l'offre et l'accès VDC)** et du budget FSE. Il est notamment prévu :

- ❖ d'augmenter le nombre d'épreuves dans les métiers les plus demandés, pouvant mener à une réelle plus-value comme l'accès à la profession dans le secteur de la construction, la valorisation salariale dans le secteur public ou une reconnaissance en entreprise ;
- ❖ de renforcer l'équipement des Centres ;
- ❖ d'équiper deux nouveaux sites Forem (Dinant et Frameries) pour valider le métier de Fontainier, sous la coupole du Centre de compétences Polygone ;

- ❖ d'ouvrir un nouveau Centre de validation Logistique à Floreffe ;
- ❖ d'agréer plusieurs Centres pour le métier de Conseiller en Insertion socio-professionnelle ;
- ❖ de participer aux développements des métiers de l'informatique et du digital ;
- ❖ d'engager **trois accompagnateurs VDC** pour soutenir les Centres dans la mise en œuvre des épreuves ainsi que **trois conseillers Cités des métiers** ;
- ❖ de **renforcer les jurys (évaluateurs/observateurs)** dans les métiers les plus demandés et éventuellement via le budget FSE attendu.

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

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

Amont de la VDC

- ❖ Travail sur l'articulation avec les activités, outils et services existant 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 **82% en 2022**.
 - Participation au **groupe de travail « Amont-Guidance »** piloté par le Consortium, GT dont l'objectif est d'améliorer l'articulation des actions menées en amont de la VDC chez les différents opérateurs avec la première étape du processus de VDC afin de mieux accompagner les publics vers la réussite de l'épreuve de VDC. Plus concrètement, les actions consistent à diagnostiquer ce qui est fait, ce qui est à améliorer, à développer, tenter de construire un langage commun entre partenaires et une palette d'outils pour favoriser l'accès à la VDC et à la réussite.
 - De 2019 à 2022, le Forem a participé au projet européen **PARS** dirigé par le SPW, projet qui s'est concentré sur l'analyse des pratiques et des formations en CISP, la manière de valoriser les apprentissages qui y sont acquis et d'améliorer 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.
 - Sur base des résultats de ce projet, le Gouvernement a lancé, dans le cadre du **Plan de relance de la Wallonie**, de nouveaux projets, notamment celui d'« *Identifier comment*

renforcer la validation des compétences sur les 1ers niveaux de qualification permettant une mise à l'emploi en collaboration avec le CDVC » (projet 19). Dans cet objectif, le Forem collabore avec l'Interfédé, les CISP et le Consortium ; une cartographie et une analyse des collaborations existantes et souhaitées entre CISP et Centres agréés ont été réalisées en 2022. Un plan d'action sera élaboré en 2023 pour **concrétiser les parcours de renforcement des compétences**, leurs modalités d'organisation et de financement.

- Par ailleurs, le Forem continue, comme les années précédentes, à proposer des modules de renforcement des compétences ou de « soutien » aux candidats chez qui des lacunes sont décelées lors des guidances. En 2022, des modules ont été organisés notamment pour les métiers de paveur(euse), opérateur(rice) Call center, métiers du secteur technologique (prise en main des machines), peintre industriel, conducteur(rice) de chariot élévateur, fontainier(ère), technicien(ne) frigoriste.
- ❖ En interne également le Forem poursuit l'analyse de son offre de services amont et travaille à **l'intégration de la validation des compétences dans le processus du nouvel Accompagnement adapté** mis en place en vue de systématiser son utilisation dans l'orientation du bénéficiaire. Les Titres de compétence ont été intégrés dans la plate-forme « Mon profil » afin qu'ils soient pris en compte au moment du diagnostic de robustesse du positionnement métier de la personne. Une plus grande visibilité de l'activité VDC dans les contrats d'objectifs des Centres et territoires est également prévue en 2023.

Travailleurs en entreprise

- ❖ 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 2022, celles-ci ont été les suivantes :
 - L'entreprise **Colona**, très satisfaite de l'expérience menée en 2021 et de l'impact positif sur ses travailleurs validés, a prolongé l'expérience en 2022 pour les métiers **d'opérateur(rice) de production sur ligne industrielle** avec le **Centre de compétences Formalim** et de **Tuteur(rice) en entreprise** avec le **Centre de Compétences Wallonie Bois**.

- A la demande de madame la Ministre Morreale, Le Forem a organisé, avec la Cellule exécutive du Consortium, la **validation des compétences d'opérateur(rice) Call Center acquises par les travailleurs engagés au sein des call centers** mis en place dans le cadre de la crise COVID et toujours actifs en 2022, à savoir **350 personnes**. Ceci a nécessité :
 - Plusieurs réunions préparatoires des différentes parties prenantes (Cabinet, Aviq, agences d'intérim, Celex, directeur de la communication, chargée de mission et Centres Forem)
 - La création d'une capsule vidéo par la chargée de communication Celex et le Centre de Liège Val Benoît pour l'information générale des travailleurs
 - Organisation des séances d'information collectives et entretiens de guidance des personnes en visio par le Centre de Mouscron et la Chargée de Mission Valent
 - Organisation de modules de renforcement des compétences commerciales des demandeurs d'emploi, modules financés par le Forem
 - Organisation des épreuves de validation au Centre de formation de Liège - Val Benoît principalement et au Centre de formation de Mouscron

Résultats : 20 personnes ont participé aux modules de renforcement, 17 ont réalisé les épreuves et 13 ont obtenu un Titre.

- Validation des compétences des **Tuteur(rice)s** au sein de l'Asbl **Eveil** à Hannut par les **Centres de compétence Construfarm Châtelineau et Wallonie Bois**
- Le Centre **Horeca Forma Wallonie**, partenaire du Forem, a participé aux épreuves de **réceptionniste** et **cuisinier(ère) travaillant seul(e)** dans les hôtels bruxellois du groupe **PANDOX**
- Le Centre de compétence **Polygone de l'eau** a organisé, avec une vision à long terme, la validation des compétences des **fontainier(ère)s** avec la **SWDE**, le Titre de compétence leur permettant d'obtenir une valorisation salariale au sein de l'entreprise
- Le Centre de compétence de **Mons Environnement** a élargi son réseau de sites de validation du métier de **valoriste** afin de répondre aux demandes de diverses entreprises d'économie sociale souhaitant valoriser leurs travailleurs, notamment sous contrat article 60.

- Participation à la réunion du réseau Valent le 16/11/2022

- ❖ Participation de la chargée de mission, avec la Celex, au Comité de pilotage **Cellules de reconversion**, en vue d'être informée de la situation des entreprises en difficultés et anticiper et structurer d'éventuelles actions de validation des compétences.

Actions de communication

- ❖ Participation aux différents GT du Consortium 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 ;
- ❖ Préparation des séances d'informations aux **conseillers sectoriels et entreprises suite à la mise en place de l'Accompagnement adapté**, prévues en 2023 ;
- ❖ Transfert des demandes des Centres vers la chargée de communication du Consortium de validation des compétences ;
- ❖ Utilisation du matériel promotionnel dans les Centres de validation des compétences ;
- ❖ Renforcement de la communication et de l'information sur le dispositif en interne.

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). Le Titre de compétence figure maintenant en tant que tel dans le dossier unique du demandeur d'emploi (liste déroulante des Titres de compétence dans l'application « **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 reste de « monter en puissance », d'autant plus grâce au soutien du Gouvernement wallon via son budget Plan de relance, comme déjà expliqué plus haut, afin d'augmenter le nombre de personnes touchées par la VDC.

Pour répondre à sa mission d'insertion, le Forem participe aux travaux du Consortium de validation des compétences sur le transfert des données possibles dans le cadre du RGPD. Ces travaux ont bien avancé en 2022 et se poursuivront en 2023, notamment sur l'automatisation du transfert.

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)
 - participation aux réunions sur le transfert des données, dans le cadre de la mission d'insertion de l'Office
 - soutien aux Centres pour l'implémentation 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 existantes 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 (chargé(e)s de mission) et matérielles pour le maintien de l'offre et du service aux candidats, la relance des activités à la suite de la crise sanitaire, l'extension de l'offre métiers, la gestion efficiente de leurs éventuels sites (internes ou en partenariat) de validation.
- ❖ Sur le plan financier :
 - Détachement de personnel, équivalent, en 2022, 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 clarifications et de stabilisations budgétaires pilotés par la Cellule exécutive du Consortium en vue d'assurer une gestion financière et comptable plus efficiente au niveau de la Celex, une articulation plus simple et 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 06-02-2023. 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

177 Titres de compétence associés à 70 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)

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3
	Mécanicien(ne) poids-lourds*	MECENPOLO 1: Réaliser l'entretien complet d'un véhicule (train routier)*	(I1604)
		MECENPOLO 2: Préparer le véhicule pour le contrôle technique*	(I1604)
		MECENPOLO 3: Effectuer des réparations de base et de pièces d'usure*	(I1604)
		MECENPOLO 4: Effectuer des réparations avancées, avec pose d'un diagnostic*	(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	OPC1: Surveiller et intervenir dans un procédé de fabrication chimique (Chimie de base)*	(I1604)
		OPC2: Réaliser des analyses chimiques de contrôle (Chimie de base)*	(H1503 H1210)
		OPC4: Assurer la maintenance de premier niveau d'une installation chimique (Chimie de base)*	(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)
		COF2: Réaliser un coffrage en éléments modulaires*	(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)

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3
		CONENTER3 : Exécuter des travaux des manutentions de matériaux à l'aide du chargeur frontal	(F13)
		CONENTER4 : Exécuter des travaux de terrassement et de levage à l'aide d'une chargeuse pelleteuse *	(F13)
		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) *	ETANCH1 : Établir le diagnostic d'une toiture existante, démonter, réparer, adapter des éléments de toiture *	(F1613)
		ETANCH2 : Poser une étanchéité bitumeuse avec mise en oeuvre d'un isolant et d'un pare vapeur *	(F1613)
		ETANCH3 : Poser une étanchéité synthétique avec mise en oeuvre d'un isolant et d'un pare vapeur *	(F1613)
		ETANCH4 : Façonner et poser les éléments d'égouttage et d'évacuation d'eaux pluviales *	(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.	

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3
	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)
	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	(F1602)
		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)

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3
	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)
	Technicien(ne) en installations électriques *	TECINSTE1 : Concevoir une installation électrique résidentielle *	
		TECINSTE2 : Vérifier, diagnostiquer et dépanner (y compris remettre en service) une installation électrique résidentielle *	
		TECINSTE3 : Organiser la mise en service, vérifier, diagnostiquer et dépanner une installation électrique, industrielle et tertiaire *	
	Technicien(ne) frigoriste	TECHFRIG-1 : Mettre en service une nouvelle installation et effectuer les opérations de maintenance préventives	(V3 I1306)
		TECHFRIG-2 : Effectuer les opérations de maintenance: diagnostic et dépannage	(V3 I1306)
Tuteur(rice) en entreprise	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	(A1203)
Industrie et commerce alimentaires	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)
		DECDES-3 : Découper et désosser des ovins ou caprins *	(D1101)

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3	
		<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) Boulanger(ère)-Pâtissier(ère)	BOULPAT-1 : Réaliser les produits de boulangerie	(D1102)	
		BOULPAT-2 : Réaliser les pâtisseries	(D1102)	
	Préparateur(rice) de viandes	PREPAVI-1 : Réaliser les préparations froides et les spécialisations bouchères		
	Tuteur(rice) en entreprise	TUTEUR : Accueillir, assurer la formation et l'évaluation de l'apprentissage d'un tuteuré		
Industrie Technologique	Mécanicien(ne) automaticien	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	(H3404)

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3
		PEINTINDU-2 : Réaliser le traitement d'une surface par pistolage haute pression	(H3404)
		PEINTINDU-3 : Réaliser la préparation d'une surface par projection d'abrasifs	(H3404)
		PEINTINDU-4 : Réaliser un traitement d'une surface par métallisation	(H3404)
		PEINTINDU-5 : Réaliser le traitement d'une surface par pistolage pneumatique	(H3404)
		PEINTINDU-6 : Réaliser le traitement d'une surface par thermolaquage	(H3404)
	Technicien(ne) en système d'usinage	TSU-1 : Usiner des pièces par tournage conventionnel et réaliser un montage/assemblage	(H1404 H2903)
		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 tuteur	
	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	(M1807)
		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)

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3
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)
	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	
	Agent(e) de propreté*	AGENTPROP : Assurer l'entretien et le nettoyage d'un domaine public*	
	Aide-cuisinier(ière) en collectivité	AIDCUISCO1 : Participer à toutes les tâches de cuisine de collectivité avant, pendant et après le service	(G1602)
	Contrôleur(euse) de travaux*	CONTROLTRAV : Exécuter les tâches administratives à l'aide de l'outil bureautique et contrôler les chantiers*	(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)
Ouvrier(ère) polyvalent(e)*	OUVPOLY1 : Assurer des travaux de réparation et de maintenance de base*		

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3
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)
	Réceptionniste en hôtellerie	RECEPHOT1: Accueillir, accompagner le client, répondre aux demandes de réservations et procéder au check in et au check out en français et en anglais	(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 aux 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 shampooing et coiffage	(D1202)
		COIF2: Réaliser une coupe dame avec shampooing et coiffage	(D1202)
		COIF3: Réaliser une coloration avec shampooing et coiffage	(D1202)
		COIF4: Réaliser une permanente / soutien des cheveux avec shampooing et coiffage	(D1202)
	Coiffeur(euse) autonome	COIFAUTO1: Assurer des services complets en toute autonomie	(D1202)
		COIFDEF: Réaliser un défrisage ou un lissage*	(D1202)

Activités	Métiers	Unités de compétence	Code Rome V3
	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) en entreprise	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)
	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 09-02-2023.

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
Centre Epicuris (IFAPME)	Rue de l'aéroport – Bâtiment 52, Box 3 4460 Bierset	Préparateur(rice) de viandes/ Aide-cuisinier(ère) en collectivité/ Barman(maid) / Premier(ère) chef(fe) de rang / Serveur(euse) restaurant / Ouvrier(ère) boulangier(ère)- pâtissier(ère) / Découpeur(euse)- désosseur(euse)
Le Forem-Centre de formation de Mons	Rue des Verts Pâturages 10 7000 Mons	Technicien(ne) frigoriste / Monteur(euse) frigoriste / Aide-ménager(ère) / Valoriste généraliste
Le Forem-Centre de formation de Floreffe	Rue Riverre 13 5150 Floreffe	Employé(e) administratif(ive)
Centre de validation des compétences de l'EPS Mouscron-Comines-Picardie	1 place de la justice - 7700 Mouscron	Aide-ménager(ère) / Conducteur(rice) de chariot élévateur / Tuteur(rice) en entreprise / Employé(e) administratif(ive)
Le Forem-Centre de formation de Liège-Val Benoit	Rue Ernest Solvay 13 4000 Liège	Opérateur(rice) call-center
Centre IFAPME Namur- Brabant Wallon	Centre IFAPME NBW Rue Saucin, 66-70 - 5032 Gembloux (Les Isnes)	Couvreur(euse)
Centre de compétence Forem-ConstruForm Grâce- Holloigne	Rue de Wallonie 21 4460 Grâce-Holloigne	Paveur(euse)/ Maçon(ne) / Couvreur(euse) / Carreleur(euse) / Monteur(euse) en chauffage et sanitaire

Nom du centre	Adresse	Métier
Centre de compétence Forem-ConstruForm Châtelineau	Rue du Onze Novembre 83 6200 Châtelineau	Aide-ménager(ère)/ Maçon(ne) / Couvreur(euse) / Conducteur(rice) d'engins de terrassement/ Carreleur(euse) / Peintre décorateur(rice) / Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel / Coffreur(euse) / Paveur(euse) / Tuteur(rice) en entreprise
Centre de validation des compétences de l'EPS Huy- Waremmes	Quai de Compiègne 4 4500 Huy	Agent(e) d'accueil/ Aide- ménager(ère) / Employé(e) administratif(ive) / Jardinier(ère) d'entretien / Fossoyeur(euse) / Serveur(euse) restaurant / Référent(e) encadrant(e) intersectoriel
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'usinage / Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel / Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle / Installateur(rice) électricien(ne) industriel
Centre de validation bruxellois des métiers de la construction	Chaussée de Vilvoorde 66 1120 Neder-Over- Heembeek	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/
Centre de validation EFP	Rue de Stalle 292b 1180 Bruxelles	Peintre décorateur(rice) / Coiffeur(euse) / Esthéticien(ne)/ Technicien(ne) frigoriste/ Monteur(euse) frigoriste
Centre de compétence Forem-Pigments	Quai Pont du Canal 5 7110 Strépy- Bracquegnies	Peintre industriel

Nom du centre	Adresse	Métier
Le Forem-Centre de formation de Charleroi	Rue de Montigny 40 6000 Charleroi	Employé(e) administratif(ive) / Agent(e) d'accueil
Le Forem-Centre de formation de Mouscron	Rue du Midi 61 7700 Mouscron	Opérateur(rice) call center
Le Forem-Centre de formation du Brabant wallon	Rue de la Filature 2 1480 Tubize	Peintre décorateur(rice)
Centre IFAPME de Dinant	Rue Fétis 61 5500 Dinant	Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel / Aide-comptable
Centre Coach	Avenue des Etats-Unis 2 6041 Gosselies	Coiffeur(euse) / Coiffeur(euse) autonome / Esthéticien(ne) / Tuteur(rice) en entreprise / Coiffeur(euse) manager(euse)
AutoFORM	Rue Saint-Nicolas 68 4000 Liège	Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers
Centre IFAPME Luxembourg	Rue de la Scierie 32 6800 Libramont- Chevigny	Ouvrier(ère) boulangier(ère)- pâtissier(ère) / Coiffeur(euse) / Couvreur(euse) / Maçon(ne)
Centre de validation bruxellois des métiers technologiques	Chaussée de Mons 1440 - 1070 Anderlecht	Installateur(rice) électricien(ne) industriel /Mécanicien(ne) d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers
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)
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
Centre de compétence Forem-Wallonie Bois	Rue Fonteny Maroy 23 6800 Libramont	Poseur(euse) de fermetures menuisées / Tuteur(rice) en entreprise
Centre de compétence Forem-Logistique La Louvrière	Boulevard de la Technicité 1 Zoning Garocentre 7100 Houdeng- Goegnies	Mécanicien(ne) réparateur(rice) de voitures particulières et véhicules utilitaires légers / Magasinier(ère) /

Nom du centre	Adresse	Métier
		Conducteur(rice) de chariot élévateur / Vendeur(euse) automobile
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/ Conducteur(rice) de chariot élévateur
Centre de validation des compétences EPS CERIA-Bruxelles	Campus du CERIA Avenue Emile Gryzon 1, Bâtiment 4C,RDC, bureau 007 - 1070 Bruxelles	Ouvrier(ère) boulangier(ère)- pâtissier(ère)
Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire	Boulevard Adolphe Max 157 - 1000 Bruxelles	Aide-comptable / Employé(e) administratif(ive) / Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux / Agent(e) d'accueil
Centre de compétence Forem-Secteurs verts	Rue de la Station 47 7800 Ath	Jardinier(ère) d'entretien/ Grimpeur(euse)- élagueur(euse)
Le Forem-Centre de formation de Saint-Servais	Chaussée de Perwez, 30 5002 Saint-Servais (Namur)	Aide-ménager(ère)
Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles Ouest	Boulevard de l'Abattoir 28 1000 Bruxelles	Aide-ménager(ère) / Référent(e) encadrant(e) intersectoriel / Accueillant(e) d'enfants
Centre de compétence Technocampus	Avenue Georges Lemaître 15 6041 Gosselies	Mécanicien(ne) automatique(ne) / Technicien(ne) en système d'usinage / Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle / Monteur(euse) frigoriste / Mécanicien(ne) d'entretien industriel / Tôlier(ère) industriel / Tuyauteur(euse) industriel / Technicien(ne) frigoriste /

Nom du centre	Adresse	Métier
		Installateur(rice) électricien(ne) industriel
Centre de compétence TechnocITé	Château Degorge Rue Henri Degorge 23 7301 Hornu	Technicien(ne) PC&Réseaux
Centre de compétence Technobel	Allée des Artisans 19 5590 Ciney	Technicien(ne) PC&Réseaux
Centre de Validation des compétences de l'EPS Sambreville	Rue Hicquet 19 5060 Auvélais	Technicien(ne) PC&Réseaux
Centre de compétence Forem-Logistique Liège	Rue Jean de Sélys Longchamps 2 4460 Bierset	Magasinier(ère) / Conducteur(rice) de chariot élevateur
Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique	Rue du Charroi 21-23 1190 Bruxelles	Magasinier(ère) / Conducteur(rice) de chariot élevateur
Centre de validation bruxellois des métiers du numérique	Rue Jules Cockx 6 1160 Bruxelles	Technicien(ne) PC&Réseaux
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
Le Forem-Centre de formation de Dinant	Rue Saint-Jacques 350 5500 Dinant	Opérateur(rice) de production sur ligne industrielle
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
Coach Bruxelles	Rue Marguerite Bervoets 136 1190 Forest	Coiffeur(euse) autonome
Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise - SFPME	Rue des Palais 42 1030 Bruxelles	Tuteur(rice) en entreprise
Le Forem - Centre de formation construction de Tournai	Rue Paul Pastur 79 7500 Tournai	Plafonneur(euse)- cimentier(ère)
Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca	Rue de l'Agrafe 70 1070 Anderlecht	Barman(maid) / Serveur(euse) restaurant / Premier(ère) chef(fe) de rang

Nom du centre	Adresse	Métier
Horeca Formation Wallonie	Square Mosseray 4 5100 Jambes	Barman(maid) / Serveur(euse) restaurant / Premier(ère) chef(fe) de rang / Réceptionniste en hôtellerie / Cuisinier(ère) travaillant seul(e)/ Valet(femme) de chambre
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
Centre de compétence Forem – Polygone de l'eau	Rue du Limbourg 41b 4800 Verviers	Fontainier(ère)
Le Forem - Centre de formation de Libramont	avenue Herbofin 37 - 6800 Libramont	Technicien(ne) en système d'usage

2.2. Centres en cours d'agrément

/

2.3. Centres existants – Métiers en demande d'agrément

Nom du Centre	Adresse	Métier
Centre de validation des compétences de l'EPS Mouscron - Comines - Picardie	1 place de la justice - 7700 Mouscron	Ouvrier(ère) polyvalent(e)/ Paveur(euse) / Monteur(euse) en chauffage et sanitaire / Magasinier(ère)
Centre IFAPME Namur-Brabant Wallon	Centre IFAPME NBW Rue Saucin, 66-70 - 5032 Gembloux (Les Isnes)	Aide-cuisinier(ière) en collectivité/ Ouvrier(ère) polyvalent(e)
Centre de compétence Forem- ConstruForm Châtelineau	Rue du Onze Novembre 83 - 6200 Châtelineau	Agent(e) de propreté
Centre de validation des compétences de l'EPS Huy- Waremmé	Quai de Compiègne 4 - 4500 Huy	Valoriste généraliste/ Agent(e) de propreté
Centre de validation des compétences de l'EPS de Liège	Rue Saint-Laurent, 33 - 4000 Liège	Technicien(ne) en installations électriques/ Employé(e) administratif(ive) des services commerciaux/ Agent(e) d'accueil

Nom du Centre	Adresse	Métier
Centre de validation bruxellois des métiers de la construction	Chaussée de Vilvoorde, 68 - 1120 Neder-Over-Heembeek	Paveur(euse)
Centre IFAPME Luxembourg	Libramont, Rue de la Scierie 32 - 6800 Libramont-Chevigny	Employé(e) administratif(ive)/ Jardinier(ière) d'entretien
Centre de validation bruxellois des métiers technologiques	Chaussée de Mons 1440 - 1070 Anderlecht	Technicien(ne) frigoriste/ Monteur(euse) frigoriste
Centre de validation des compétences EPS CERIA-Bruxelles	Campus du CERIA - Avenue Emile Gryzon, 1 , Bâtiment 4C,RDC, bureau 007 - 1070 BRUXELLES	Jardinier(ière) d'entretien
Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire	Boulevard Adolphe Max, 157 - 1000 Bruxelles	Opérateur(rice) call center
Centre de validation des compétences de l'EPS Sambreville	rue Hicquet 19 - 5060 Auvélais	Carreleur(euse)/ Paveur(euse)
Centre IFAPME Liège-Huy-Verviers	Boulevard Sainte Beuve, 1 - 4000 Liège	Peintre décorateur(rice)/ Valet/Femme de chambre/ Ouvrier(ère) polyvalent(e)/ Agent(e) de propreté/ Technicien(ne) en installations électriques/ Étancheur(euse)/ Coffreur(euse)/ Régisseur(euse) /Opérateur(rice) de parcours acrobatique en hauteur/ Grimpeur(euse)- élagueur(euse)/ Accueillant(e) d'enfants
Centre de validation des compétences de l'EPS de Charleroi-Hainaut Sud	Rue du puits communal, 114 - 6240 Farciennes	Magasinier(ère)

3. COMPOSITION DU COMITÉ DIRECTEUR

Présidente : Madame Marie-Anne NOËL (IFAPME)
 Vice-Président(es) : Madame Olivia P'TITO (Bruxelles Formation)
 Monsieur Yves DECHEVEZ (Enseignement de Promotion sociale)

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

<u>Le Forem :</u> Membre 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Madame Tamara DE MEYERE (juillet 2022)
<u>Bruxelles Formation :</u> Membre 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 Promotion sociale :</u> Membre effectifs <ul style="list-style-type: none"> - Madame Delphine ESTORET - Monsieur Yves DECHEVEZ Membres suppléants <ul style="list-style-type: none"> - Madame Rosa VACCARO - Monsieur Stéphane HEUGENS 	<ul style="list-style-type: none"> - Madame Jeny CLAVAREAU (juillet 2022)
<u>IFAPME :</u> Membre effectifs <ul style="list-style-type: none"> - Madame Marie-Anne NOËL Membres suppléants <ul style="list-style-type: none"> - Madame Raymonde YERNA 	
<u>Service Formation PME :</u> Membre effectifs <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Christophe MATTART Membres suppléants <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Emmanuel BAUFAYT 	

Liste des organisations et de leurs représentants membres à titre consultatif

<u>Le Forem</u> (Service public de l'Emploi): Membre à titre consultatif - Madame Geneviève GALLOY	
<u>ACTIRIS</u> : Membre à titre consultatif - Madame Laurence BAROEN	
<u>SFMQ</u> : Membre à titre consultatif - Monsieur Thierry VANDER VORST	

Commissaires des gouvernements

- Cocof : Madame Adeline REMY - Communauté française : Madame Laetitia VAN CAUWENBERGE - Région wallonne : Madame Natacha VINCKENBOSCH	
---	--

Experts invités permanents

<u>Secrétaire de la coordination bruxelloise</u> : - Madame Laurence HIERNAUX	
--	--

Secrétariat

<u>Cellule exécutive du Consortium</u> - Monsieur Donat CARLIER - Madame Marily ROST	
--	--

4. COMPOSITION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE ET D'AGRÉMENT

Version 1 liste du 15/09/2022 approuvée par les Gouvernements

Propositions de représentants effectifs et suppléants avec voix délibérative

Liste 1	
<p><u>Travailleurs</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none">- Madame Laure HOMERIN (CEPAG)- Monsieur Renaud BIERLAIRE (CEPAG)- Monsieur Fabian MEULENYSER (FGTB Bruxelles)- Monsieur Luca CICCIA (CSC)- Monsieur Benjamin MOEST (CSC)- Monsieur Thomas ENGLERT (CSC)- Monsieur Nicolas VANDENHEMEL (CSC) <p><u>Membres suppléants</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Monsieur Jean-François LANKESTER (CGSP Enseignement)- Madame Isabelle MICHEL (MWB)- Monsieur Éric BUYSSENS (FGTB Bruxelles) - Madame Sara STEIMES (CSC)- Madame Khadija KHOURCHA (CSC)- Madame Anh HUYNH (CSC)- Monsieur Jean-Louis TEHEUX (CSC)	

<p><u>Employeurs</u></p> <p>Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Florie THOMAS (UWE) - Monsieur Michel VANQUAETHEM (AGORIA) - Madame Sophie VASSEN (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 Daphné SIOR (UCM) - Madame Sophie HEUSKIN (UCM) - Monsieur Frans DE KEYSER (BECI) 	
---	--

<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> Membres effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Mathieu GAILLARD - Madame Raymonde YERNA - Madame Jocelyne PIRDAS - Monsieur Yves DECHEVEZ - Monsieur Christophe MATTART <p>Membres suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Tamara DEMEYERE - Madame Marie-Anne NOËL - Monsieur François ZAYAS - Madame Delphine ESTORET - Monsieur Emmanuel BAUFAYT 	
<p><u>Représentants de la Ministre en charge de l'EPS</u> Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Laetitia VAN CAUWENBERGE <p>Membre suppléant En attente de désignation</p>	
<p><u>Représentants de la Ministre de l'Emploi et de la Formation exerçant la co-tutelle sur le FOREM</u> Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Natacha VINCKENBOSCH <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Mathilde DELFORGE 	
<p><u>Représentants du Ministre, Membre du Collège de la Commission communautaire française chargé de la formation professionnelle</u> Membre effectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madame Adeline REMY <p>Membre suppléant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Roland SARTON 	

<p><u>Observatoire wallon de l'Emploi</u> Membre effectif Monsieur Bernard CONTER Membre suppléant Monsieur Frédéric VESENTINI</p>	
<p><u>Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la formation</u> Membre effectif Madame Marie DOZIN Membre suppléant Monsieur Stéphane THYS</p>	
<p><u>Dirigeant de la cellule exécutive du Consortium</u> Membre effectif Monsieur Donat CARLIER Membre suppléant Madame Marily ROST</p>	

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

Situation au 2 février 2023

1.1. Cellule exécutive du CVDC

Directeur	
<p>Donat CARLIER</p> <p>☎ 02 371 74 44</p> <p>@ d.carlier@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir la mise en œuvre de l'Accord de coopération relatif à la validation • Coordonner l'action de la Celex à l'égard des opérateurs, notamment via le Codi et les chargés de mission • Etre la personne de contact avec les partenaires sociaux, les entreprises et les organes institutionnels, également au niveau international • Gérer l'équipe en fonction des missions confiées • Assurer la communication du Consortium
Équipe méthodologie	
Responsable des experts méthodologiques	
<p>Marily ROST</p> <p>☎ 02 371 74 39</p> <p>@ 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 39</p> <p>@ 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</p> <p>@ 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 36 @ 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>☎ 02 371 74 43 @ 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
<p>Benjamin HOCQUET</p> <p>☎ @ b.hocquet@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> L'instruction, la préparation, l'animation et la gestion des dossiers et réunions de commissions de référentiels Le suivi des métiers La participation active aux réunions d'intervisions La participation au fonctionnement de la cellule exécutive, via les divers travaux confiés aux experts méthodologiques
<p>☎ @</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place et suivre des actions de formation, dans un processus d'éducation et de formation tout au long de la vie tel qu'impulsé par la Région wallonne, la Communauté française et l'Union européenne Analyser des demandes d'études - rapports pour des thématiques en relation avec les missions Réaliser ou piloter des actions pour des projets en relation avec les missions dévolues ; en concertation avec des partenaires internes et/ou externes Développer et/actualiser des outils pédagogiques Participer au développement des actions de sensibilisation et d'information
Responsable Offre et Qualité	
<p>Isabelle VOITURIER</p> <p>☎ 02 371 73 36 @ i.voiturier@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> Gérer le processus de l'Agrément des Centres et de la qualité Suivre l'évolution de la construction et de la gestion de l'offre de validation en étroite collaboration avec les chargés de mission

	<ul style="list-style-type: none"> • Val'ID: valider les sessions du point de vue Qualité, gérer les plaintes et les demandes d'amélioration • Collaborer à la construction, à la mise en place et au suivi des indicateurs liés à la professionnalisation des acteurs et à la gestion de l'offre • Assurer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des centres
Chargée de communication	
<p>Sébastienne MISONNE</p> <p>☎ 02 371 74 45</p> <p>@ s.misonne@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faire reconnaître la validation des compétences/ Titre de compétence auprès des publics comme partie intégrante de la formation tout au long de la vie et augmenter le nombre de validés (en qualité et en quantité) • Le/La chargé(e) de communication met en place une stratégie et un plan d'actions de communication afin de faire connaître le dispositif de validation des compétences, de mobiliser les professionnels et les partenaires autour de celui-ci et d'accentuer la notoriété auprès du grand public (candidats et entreprises)
Chargé(e) de communication numérique	
<p>En cours de recrutement</p> <p>☎</p> <p>@</p>	<ul style="list-style-type: none"> •
Chargée de projet	
<p>Élodie TOULEMONDE</p> <p>☎ 02 371 74 47</p> <p>@ e.toulemonde@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer le secrétariat des réunions des chargés de mission • Faire évoluer les conventions sectorielles, préparer et assister aux rencontres sectorielles, en assurer le suivi administratif • Coordonner le rapport annuel d'activités du Consortium et des opérateurs, assurer le reporting de l'appel à projets FSE
Chargée de projet	
<p>Nathalie DUPONT</p> <p>☎ 02 371 74 96</p> <p>@ n.dupont@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer la plate-forme informatique Val'id et GoVal'id • Assurer le suivi des projets informatiques • Réaliser les reportings statistiques (Centres, secteurs, Rapport d'activité, ...) • Gérer et animer la formation de base Val'id et GoVal'id • Assurer la mise en place du RGPD
Chargé de projet Offre et statistiques	
<p>Aurélien COCHINAUX</p> <p>☎</p> <p>@ a.cochinaux@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Piloter ou participer à la mise en œuvre des projets (belges et européens) répondants à la Note d'Orientation Stratégique 2020-2024 de la VDC (Nostra) • Participer à la production des indicateurs et rapports statistiques à destination des différents partenaires (Centres de validation, Secteurs, Instances Bassin Enseignement Formation Emploi, ...)

	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à la construction de modalités rigoureuses de production et à l'interprétation des données statistiques du CVDC, ainsi qu'aux croisement de ces données avec celles produites par les organismes formation – emploi • Participer à la structuration des relations d'échanges et de coopérations avec les organismes producteurs de données • Participer à la production de la liste des métiers à développer à la validation des compétences, en s'appuyant pour ce faire sur les analyses du marché de l'emploi existantes (Secteurs ; VIEW ; AMEF ; Instances Bassin EFE ...)
Équipe Budget Comptabilité Finances	
Adresse générique : finances@cvdc.be	
Responsable budgétaire et financier	
<p>En cours de recrutement</p> <p> </p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner les activités opérationnelles de l'équipe "Budget, Comptabilité, Finances" du Consortium (3 personnes actuellement) ; participer à un management efficace de cette équipe, reposant sur l'écoute et un dialogue constructif, notamment avec la Responsable RH de la Célex et sous la supervision de la Direction du Consortium • Conseiller et assister la Direction dans les décisions relatives aux aspects budgétaires, comptables et financiers et formuler des recommandations • Vérifier la bonne application des procédures budgétaires et comptables au sein du Consortium, en conformité avec la réglementation • Analyser l'utilisation des ressources • Assurer le reporting des données budgétaires et comptables du Consortium, en concertation avec les services correspondants des opérateurs, des administrations communautaires et régionales, ainsi qu'avec l'Agence FSE
Comptable	
<p>En cours de recrutement</p> <p> </p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exécuter les opérations comptables • Effectuer des achats & Assurer les relations avec les fournisseurs • Tenir les livres et établir les documents financiers • Effectuer des travaux de réconciliation comptable • Secondier le (la) responsable « finances » dans les tâches suivantes : Etats, reporting et clôtures budgétaire ; gestion FSE ; gestion des audit et révision des comptes
Assistante administrative et financière	
<p>Huyen KEOVILAY</p> <p> 02 371 73 91</p> <p> n.keovilay@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer les coûts liés aux observateurs (« Mission déléguée » - Sessions de validation des compétences). • Gérer les coûts liés aux épreuves (« Mission déléguée » - Sessions de validation des compétences). • Effectuer des règlements et des encaissements • Effectuer des tâches comptables en appui ponctuel au comptable

	<ul style="list-style-type: none"> • Exécuter des tâches liées au secrétariat et au support administratif de l'ensemble de la CELEX (appui ponctuel auprès du secrétariat).
Équipe secrétariat	
Secrétaire	
<p>Muriel JACOBS</p> <p>☎ 02 371 74 40</p> <p>@ 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</p> <p>@ c.chot@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à l'opérationnalisation du secrétariat • Assurer la gestion administrative du Comité directeur • Participer à la procédure d'agrément pour sa partie CODI et Centre de Validation • Gérer l'envoi des Titres de compétences liés aux sessions de Validation • Participer à la gestion administrative des réunions d'équipe

1.2. 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.ekofo@cvdc.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accueillir, informer et orienter les chercheurs d'emploi et travailleurs vers les Centres de validation ou partenaires adéquats lors d'entretiens individuels • Animer des séances collectives présentant le dispositif de validation chez les différents partenaires ou dans les Centres de validation • Prendre en charge le suivi organisationnel des projets « validation » mis en place dans le cadre de la coordination bruxelloise de la validation • Contribuer à l'organisation d'événements divers (séminaires, cérémonies de remises de Titre de validation, séances d'informations ciblées et autres événements professionnels)

	<ul style="list-style-type: none"> • 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, ...)
Equipe Valent	
Adresse générique : validationentreprise@cvdc.be	
Chargées de mission VDC Entreprises	
<p>Séverine DENEUBOURG</p> <p>☎ 0490 52 45 77</p> <p>@ s.deneubourg@cvdc.be</p> <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</p> <p>@ c.alvarez@cvdc.be</p> <p>Fadoua EL HAMD I</p> <p>☎ 0490 47 72 96</p> <p>@ f.elhamdi@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 • 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

1.3. Appui à la mutualisation - Pilotage hors Célex

Secrétaire de la Coordination bruxelloise	
<p>Laurence HIERNAUX</p> <p>☎ 02/371.74.37 0476/55.39.74</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 pertinents portés par la Célex avec les autres territoires
Chargés de mission milieu carcéral	

<p>Aline JANSEN</p> <p>☎ 0471/67.73.12 @ aline.jansen@forem.be</p> <p>Marie DEBROUWER</p> <p>☎ 0474/56.71.50 @ marie.debrouwer@forem.be</p> <p>Fabien LISART</p> <p>☎ 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
--	---

1.4. 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		

Laurie GERMAUX

☎ 0476/86 56 03

@ laurie.germaux@ifapme.be

Chargée de mission - SFPME

À recruter

6. LISTE DES ABRÉVIATIONS

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
Interfede	Interfédération
ISO	Organisme International de normalisation
MIRE	Missions régionales pour l'Emploi
NOSTRA	Note d'OrientatIon Stratégique
OISP	Organismes d'Insertion socioprofessionnelle
PAP	Plan d'Actions Prioritaires
PHARE	Service Personne Handicapée Autonomie Recherchée
PM4	Plan Marshall 4.0
RAF	Reconnaissance des Acquis de Formation
RECTEC	Reconnaissance des compétences transversales en lien avec l'employabilité et la certification
REINSERT	Projet en Belgique francophone qui concerne le milieu carcéral
RGPD	Règlement général de protection des données
ROME v.3	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (version 3)
SFMQ	Service Francophone des Métiers et Qualifications
SPE	Service publics de l'Emploi
TC	Titre de compétence
UAA	Unités d'Acquis d'Apprentissage
UC	Unités de Compétences
UCM	Union des Classes Moyennes
UWE	Union wallonne des Entreprises
Vade-mecum	Guide, manuel qu'on garde à portée de main (ouvrage de référence)
VAE	Validation des acquis de l'expérience
ValBrab	Portefeuille de Validation des Compétences dans le Brabant wallon
ValBrux	Portefeuille de Validation des Compétences à Bruxelles
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 (CEDEFOP)
Apprentissage informel	Apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé, ni structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non-intentionnel de la part de l'apprenant. Il ne débouche habituellement pas sur la certification (CEDEFOP)
Apprentissage non formel	Apprentissage intégré dans des activités planifiées non explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources), mais contenant une part important d'apprentissage. L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant et ne débouche généralement pas sur la certification (CEDEFOP)
Bassin EFE	Zone délimitée géographiquement sur le territoire de la région de langue française ou correspondant à celui de la région bilingue de Bruxelles-capitale en vue de favoriser la mise en cohérences des offres ainsi que le développement des politiques croisées en matière de formation professionnelle, d'enseignement qualifiant, d'emploi et d'insertion et d'assurer les synergies entre les interlocuteurs sociaux et les acteurs locaux de l'enseignement qualifiant, de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion. (AC – Bassin EFE)
Certification	Résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente - relevant de l'enseignement ou de la formation professionnelle - établit qu'un individu possède, au terme d'un processus d'éducation, de formation ou de validation des compétences, les acquis correspondant à une norme donnée. (AC CFC)
Certification d'enseignement	Certification constituée d'un ensemble cohérent et significatif d'acquis d'apprentissage visant le développement personnel, la poursuite d'études ou de formations et l'accès à la vie professionnelle (AC-CVDC)
Certification professionnelle	Certification constituée d'un ensemble cohérent et significatif d'acquis d'apprentissage visant la poursuite de formations, l'insertion ou le maintien sur le marché de l'emploi ou la spécialisation professionnelle ; et pouvant, le cas échéant, permettre aussi la poursuite ou la reprise d'études moyennant

	valorisation par l'enseignement des compétences certifiées en formation professionnelle (AC-CVDC)
Compétence	Aptitude, mesurable, à mettre en œuvre les savoirs – savoir, savoir-faire, savoir-faire comportemental – strictement nécessaire à l'accomplissement d'une tâche dans une situation de travail (AC – CVDC)
Compétent (professionnel compétent)	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	Évaluation 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>)
Évaluateur	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 (AC-CVDC)
Session de validation	Processus mis en œuvre par un Centre de validation des compétences pour évaluer la maîtrise des compétences d'un ou plusieurs candidats, pour une unité de compétence spécifique. (Célex)
Titre de compétence	Certification professionnelle de la maîtrise d'une unité de compétence- délivrée au candidat par le Comité Directeur au nom des trois gouvernements et reconnu par ceux-ci (Célex)
Unité d'Acquis d'Apprentissage (UAA)	Ensemble cohérent d'acquis d'apprentissage qui peut être évalué ou validé (AC – SFMQ)
Unité de compétence	L'unité de compétence désigne l'ensemble des compétences mobilisées pour mettre en œuvre une ou plusieurs UAA. L'unité de compétence relève d'une même unité de contexte et correspond à une possibilité d'emploi. Elle porte sur un métier ou une partie de métier.(Célex)
Validation des compétences	Processus constitué de quatre étapes - l'identification, la documentation, l'évaluation et la certification - par lequel un organisme habilité confirme qu'une personne a acquis des compétences correspondant à une norme donnée (AC – CVDC)



Consortium de validation des compétences

Rue de Stalle, 67 B-1180 Bruxelles

www.cvdc.be • info@cvdc.be