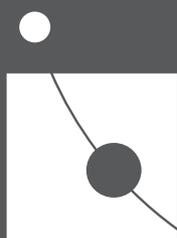
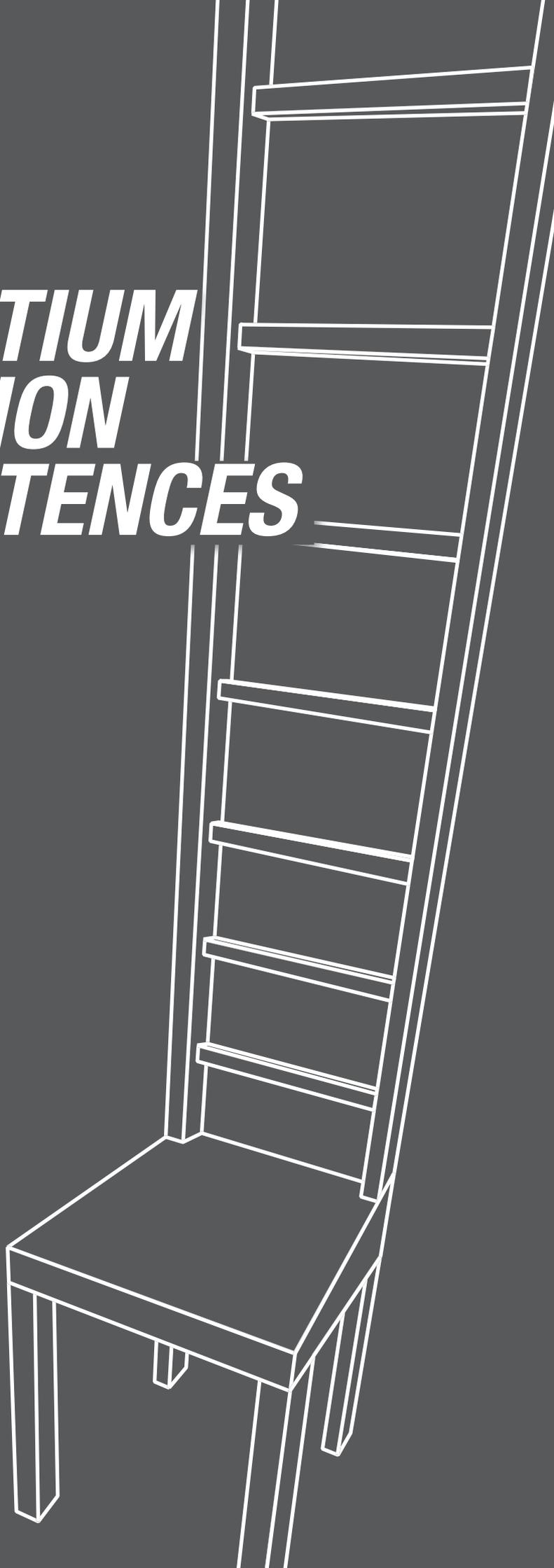


# ***RAPPORT D'ACTIVITÉ DU CONSORTIUM DE VALIDATION DES COMPÉTENCES***

2015



VALIDATION  
des COMPÉTENCES



## TABLE DES MATIÈRES

### PRÉLIMINAIRES – MISSION, VISION, VALEURS DU CONSORTIUM 5

1. Quelle est notre vision? 5
2. Quelles sont nos missions? 5
3. Quelles sont nos valeurs? 5

### INTRODUCTION 6

### A LA VALIDATION DES COMPÉTENCES EN QUELQUES CHIFFRES 8

1. Un dispositif en croissance 11
  - 1.1. 2015 en quelques Chiffres: 11
  - 1.2. Les épreuves de validation des compétences en quelques chiffres 11
  - 1.3. La Reconnaissance des Acquis de formation en quelques chiffres 11
2. Les épreuves de validation des compétences 11
  - 2.1. Les métiers 11
  - 2.2. Réussite aux épreuves 13
  - 2.3. Présence aux épreuves 13
  - 2.4. Profil des candidats 13
3. La Reconnaissance des acquis de formation 15
  - 3.1. Les métiers 18
  - 3.2. Profil des apprenants 18

### B RAPPORT DU CONSORTIUM DE VALIDATION DES COMPÉTENCES 21

1. Axes stratégiques 21
  - 1.1. Axe 1: Développer les usages sociaux et économiques de la validation afin d'en améliorer la visibilité et d'augmenter la portabilité des Titres de compétence. 21
  - 1.2. Axe 2: Améliorer l'orientation, l'accompagnement et la guidance des usagers afin d'augmenter les taux de réussite et de présence. 27
  - 1.3. Axe 3: Consolider le pilotage du dispositif afin d'en accroître l'efficacité et d'en réduire certains coûts. 29
  - 1.4. Axe 4: Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence 35
2. Missions de base 38
  - 2.1. Développer de nouveaux métiers 38
  - 2.2. Assurer la veille de la production et programmer des monitorings 38
  - 2.3. Contrôler la méthodologie des sessions d'épreuve 38
3. Plan d'action 2016 39

<b>C</b>		<b>D</b>	
<b>EVOLUTION</b>		<b>RAPPORTS</b>	
<b>DE LA VALIDATION PAR RÉGION</b>	<b>45</b>	<b>DES OPÉRATEURS</b>	<b>53</b>
<b>1. Evolution de la validation en Région Bruxelles Capitale</b>	<b>45</b>	<b>1. Bruxelles formation</b>	<b>53</b>
1.1. Evolution du nombre d'épreuves réalisées	45	1.1. Réalisations 2015	53
1.2. Evolution des Titres délivrés	45	1.2. Plan d'actions 2016	61
1.3. Evolution du taux de réussite	45	<b>2. Enseignement de Promotion sociale</b>	<b>65</b>
1.4. Evolution des épreuves par opérateur et par métier	45	2.1. Charge de mission « Validation des compétences »	65
1.5. Evolution de la Reconnaissance des Acquis de Formation	45	2.2. Dossiers CVDC	65
<b>2. Evolution de la validation en Région Wallonne, hors Brabant Wallon</b>	<b>48</b>	2.3. Charge de mission dans le cadre de la convention APEF-FEBI	66
2.1. Evolution du nombre d'épreuves réalisées	48	2.4. VOLET CONSORTIUM	67
2.2. Evolution des Titres délivrés	48	<b>3. FOREM</b>	<b>70</b>
2.3. Evolution du taux de réussite	48	3.1. Réalisations 2015	70
2.4. Evolution des épreuves par opérateur et par métier	48	3.2. Actions 2015 par processus	70
2.5. Evolution de la Reconnaissance des Acquis de Formation	48	3.3. Plan d'actions 2016	75
<b>3. Evolution de la validation dans le Brabant Wallon</b>	<b>51</b>	<b>4. IFAPME</b>	<b>78</b>
3.1. Evolution du nombre d'épreuves réalisées	51	4.1. Réalisations 2015	78
3.2. Evolution des Titres délivrés	51	4.2. Plan d'actions 2016	80
3.3. Evolution du taux de réussite	51	<b>5. SFPME</b>	<b>82</b>
3.4. Evolution des épreuves par opérateur et par métier	52	5.1. Réalisations 2015	82
3.5. Evolution de la Reconnaissance des Acquis de Formation	52		
		<b>ANNEXES</b>	<b>86</b>
		<b>1. Liste des Titres de compétence disponibles</b>	<b>86</b>
		<b>2. Liste des Centres</b>	<b>92</b>
		<b>3. Composition du Comité directeur</b>	<b>95</b>
		<b>4. Composition de la Commission consultative et d'agrément</b>	<b>96</b>
		<b>5. Composition de la Cellule exécutive</b>	<b>99</b>



# PRÉLIMINAIRES

## MISSION, VISION, 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.
- ◆ 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

### 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 commune aux Centres de validation
- ◆ élabore les référentiels de validation destinés aux épreuves organisées dans les Centres

### 3. QUELLES SONT NOS VALEURS ?

Le citoyen est au Centre de nos préoccupations.

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

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

# INTRODUCTION

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

Ce rapport d'activités est structuré en 4 parties :

- La **Partie A « la validation des compétences en quelques chiffres »** reprend les éléments statistiques relatifs au dispositif de manière générale, pour l'année 2015, en termes d'épreuves de validation des compétences et en termes de reconnaissance des acquis de formation ;
- La **Partie B « le rapport du Consortium de validation des compétences »** synthétise le travail réalisé, en 2015, par le Consortium d'abord en lien avec les axes stratégiques définis dans le cadre de la Note d'Orientation stratégique puis en lien avec les missions de base du dispositif ;
- La **Partie C « Evolution de la validation par région »** met en évidence certains éléments statistiques de l'évolution de la validation des compétences en région de Bruxelles capitale, en région wallonne (hors Brabant wallon) et dans le Brabant wallon ;
- La **Partie D « le rapport des opérateurs »** renseigne plus spécifiquement sur le travail réalisé par chaque opérateur du Consortium (Bruxelles Formation, Forem, IFAPME, SFPME et Enseignement de promotion Sociale).

L'année 2015 a été une année mouvementée et caractérisée par des moments de difficulté et de relance :

◆ **2015, année de difficulté :**

- Les moyens wallons octroyés au FSE pour la validation des compétences sont diminués de deux tiers, 5 postes sont menacés ;
- Deux membres de la Cellule exécutive (Célex) quittent l'équipe au premier trimestre 2015.

◆ **2015, année de relance :**

- Les moyens bruxellois octroyés au FSE pour la validation des compétences sont à hauteur de 97% de la demande ;
- Le Forem et l'IFAPME investissent fortement afin de sauvegarder la Célex ;
- Le Plan Marshall 4.0 porte également sur la validation des compétences et assigne au CVDC de salutaires nouveaux objectifs et des moyens alloués directement à l'IFAPME et au Forem.

2015 fut donc une année à rebondissements durant laquelle **l'activité du Consortium n'a cependant pas fléchi :**

- En termes de production, le nombre de Titres de compétence délivrés a encore augmenté même si le nombre d'épreuves a quelque peu diminué ;
- Les objectifs de la Célex ont été globalement rencontrés ;
- L'équipe portant les partenariats a disparu mais une attention a été apportée à la sauvegarde des avancées réalisées.

Soulignons encore en 2015 **l'appui grandissant et de plus en plus concret de nombreux secteurs** sur des axes essentiels de la validation des compétences : ajustement de l'offre de validation, engagement dans l'approche dossier et dans l'approche par/en entreprise et nombreuses réalisations en termes de communication. On peut espérer que le dispositif pourra se « re-stabiliser » en 2016 dans un contexte plus favorable qui lui permettra d'atteindre le stade des 29.000 titres délivrés. Les perspectives dégagées par les gouvernements, tant en Wallonie dans le cadre du Plan Marshall 4.0 qu'à Bruxelles au sein de la Stratégie 20-25, sont à cet égard fort encourageantes.

2016 sera également l'année de publication des **nouvelles Lignes directrices européennes pour la validation des compétences** en cours d'édition par le Cedefop suite aux recommandations européennes de décembre 2012. Le comité directeur veillera à ce que toute l'information soit prodiguée et à ce que les nouveaux axes de réalisation soient rencontrés.

La rédaction de ce rapport annuel offre l'occasion de **remercier** ceux qui par leur attention et leur soutien permettent ces progrès et ceux qui, au quotidien et à tous niveaux, inventent, confrontent et organisent des démarches qui permettent aux acteurs de l'entreprise et à leurs partenaires publics de renforcer les identités professionnelles, de sécuriser les parcours professionnels des personnes, d'alléger leur effort en formation et de valoriser leurs acquis sur le marché de l'emploi.



# A.

## LA VALIDATION DES COMPÉTENCES EN QUELQUES CHIFFRES

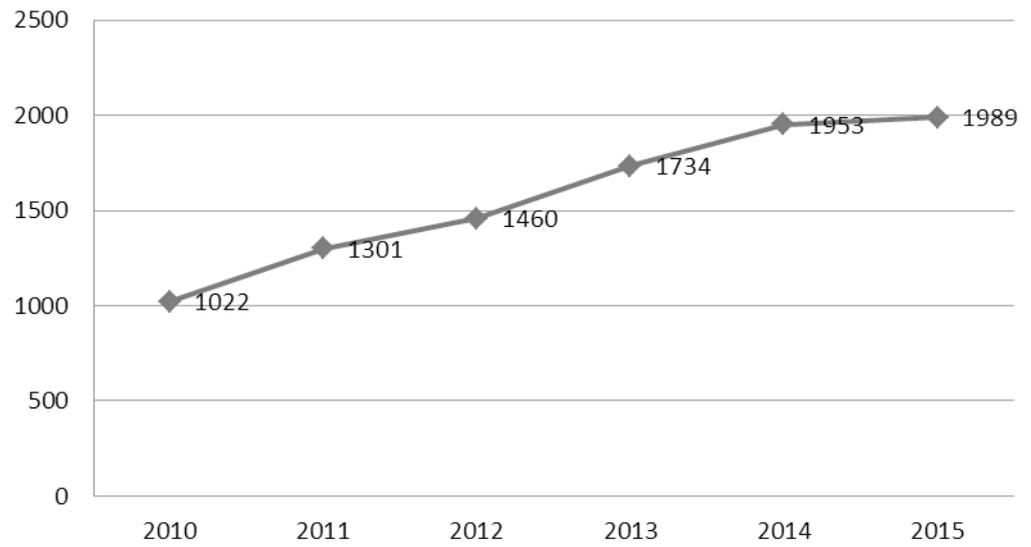
### **Remarque préliminaire**

La synthèse suivante a été réalisée au départ des sessions finalisées par les Centres dans Val'id<sup>1</sup> en date du 05/01/2016. A travers ces résultats, ce sont les missions de base reprises dans le décret que nous retrouvons.

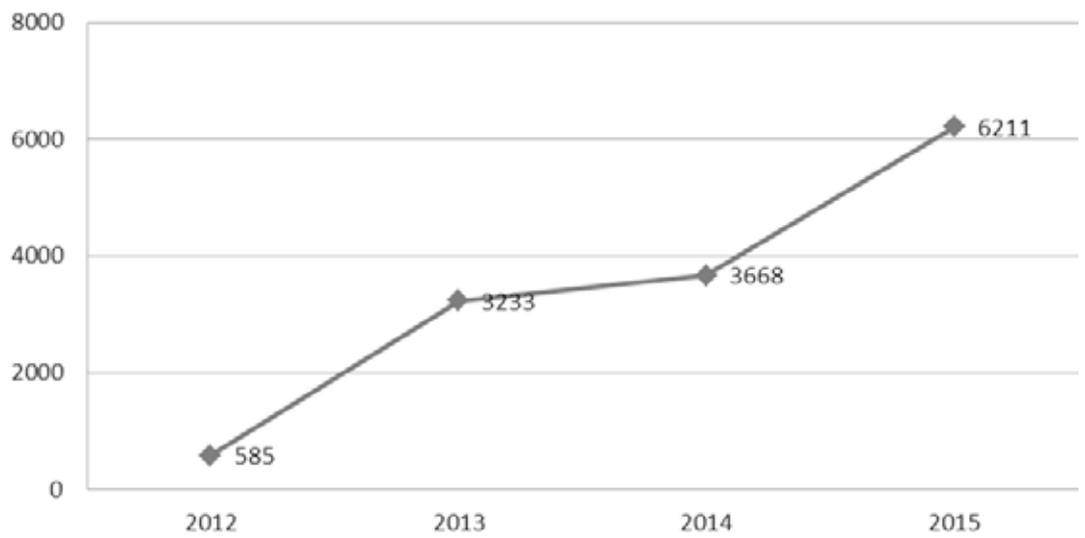
---

1 Plateforme informatique permettant une gestion mutualisée de l'activité de validation des compétences.

**FIGURE 1**  
**EVOLUTION DU**  
**NOMBRE DE TITRES**  
**ÉMIS VIA EPREUVE**  
**(2010 - 2015)**



**FIGURE 2**  
**EVOLUTION DE**  
**L'ÉMISSION DES**  
**TITRES RAF**



# 1. UN DISPOSITIF EN CROISSANCE

## 1.1 2015 en quelques chiffres :

- ◆ 8200 Titres de compétence délivrés :
  - 1989 Titres suite aux épreuves de validation des compétences
  - 6211 Titres émis via la Reconnaissance des acquis de formation (RAF)
- ◆ 58 métiers pour lesquels des référentiels ont été produits depuis 2005

## 1.2 Les épreuves de validation des compétences en quelques chiffres

- ◆ 3606 inscriptions de candidats
- ◆ 2648 épreuves réalisées (objectif fixé à 1782 épreuves)<sup>2</sup>
- ◆ 956 sessions réalisées
- ◆ 75.1 % de réussites (objectif fixé à 70%)
- ◆ 81.3% de taux de présence moyen
- ◆ 39 métiers pour lesquels des sessions ont été réalisées recouvrant 87 unités de compétence
- ◆ 47 Centres de validation actifs
- ◆ 51 Centres de validation agréés
- ◆ 1 403 personnes ayant obtenu au moins un Titre en 2015

Alors qu'une croissance d'environ 10% par année dans le nombre d'épreuves organisées était constatée depuis 2010, 2015 est marquée par une stabilisation. Ainsi, 2648 épreuves ont été organisées en 2015, pour 2698 en 2014, soit 50 de moins. Nous atteignons toutefois largement nos objectifs fixés à 1782 épreuves.<sup>3</sup>

(cf. *Evolution du nombre de Titres via épreuves (2010 – 2015)*

- Figure 1)

Malgré la baisse du nombre d'épreuves, le nombre de Titres de compétence délivrés augmente légèrement (+ 30 Titres par rapport à 2014) et cela, grâce à une augmentation du taux de réussite (+2.7%).

## 1.3 La Reconnaissance des Acquis de formation en quelques chiffres

- ◆ 50 dossiers de correspondance acceptés depuis 2011
- ◆ 23 métiers concernés par la Reconnaissance des acquis de formation (RAF)
- ◆ 2 475 personnes ayant obtenu au moins un Titre via la RAF en 2015

La Reconnaissance des Acquis de Formation a continué son développement en 2015. En 2014, plus de 3500 Titres avaient été délivrés via la RAF. Ce chiffre a été presque doublé en 2015, avec 6211 Titres émis via ce processus (cf. *Evolution de l'émission des Titres RAF – Figure 2*). Comme prévu, cette année 2015 a vu l'émission des premiers Titres de compétence pour des stagiaires issus de formations du SFPME (entré dans le dispositif RAF en 2014)

Au total, en 2015, 8 200 Titres ont été délivrés, 1 989 via les épreuves et 6 211 via la Reconnaissance des Acquis de Formation. Et, depuis 2005, 25 046 Titres de compétence ont été délivrés.

En quelques années, l'émission des Titres via la Reconnaissance des Acquis de Formation a pris une telle importance que désormais, le nombre de Titres émis via la RAF dépasse le nombre de Titres émis suite aux épreuves de validation en Centre.

## 2. LES ÉPREUVES DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

Les points statistiques suivants – Les métiers, Réussite aux épreuves, Présence aux épreuves, Profil des candidats – portent uniquement sur les données relatives aux Titres de compétence délivrés suite à une épreuve de validation des compétences.

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

### 2.1 Les métiers

39 métiers ont été mis en œuvre en 2015, recouvrant 87 Unités de compétences.

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> Objectif fixé sur base des financements obtenus par le Fonds Social Européen.

Métiers	2014		2015	
	Nb	% réussite	Nbr	% réussite
Aide-ménager	737	80,7%	551	82,0%
Employé administratif	517	64,4%	533	67,2%
<b>Technicien PC &amp; réseaux</b>	184	69,6%	194	67,5%
Conducteur de chariot élévateur	86	61,6%	123	73,2%
<b>Installateur électricien résidentiel</b>	118	65,3%	111	67,6%
<b>Ouvrier Boulanger-pâtissier</b>	72	90,3%	90	92,2%
<b>Peintre en bâtiment</b>	76	64,5%	81	70,4%
Aide-comptable	106	58,5%	78	59,0%
Découpeur-désosseur	55	94,5%	78	89,7%
<b>Technicien en système d'usinage (métal)</b>	67	76,1%	73	80,8%
<b>Maçon</b>	74	51,4%	63	61,9%
<b>Préparateur-vendeur en boucherie</b>	43	95,3%	63	90,5%
<b>Ouvrier de voirie</b>	14	100,0%	53	98,1%
<b>Plafonneur</b>	22	77,3%	50	86,0%
Jardinier	35	82,9%	46	67,4%
<b>Poseur de fermetures menuisées</b>	31	77,4%	45	71,1%
Fossoyeur	7	100,0%	41	97,6%
Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	33	57,6%	39	82,1%
Technicien des arts de la scène et de l'évènement	27	88,9%	32	68,8%
Auxiliaire technique de spectacle	25	64,0%	29	69,0%
<b>Carreleur-Marbrier</b>	28	53,6%	28	78,6%
Mécanicien réparateur des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	4	100,0%	24	79,2%
<b>Mécanicien d'entretien industriel</b>	27	74,1%	23	73,9%
Coiffeur	53	62,3%	22	72,7%
<b>Mécanicien automatique</b>	73	57,5%	22	86,4%
<b>Monteur frigoriste</b>	27	88,9%	22	86,4%
<b>Installateur sanitaire</b>	53	75,5%	21	52,4%
Magasinier	6	50,0%	19	57,9%
<b>Conducteur d'engins de terrassement</b>	11	54,5%	14	64,3%
Vendeur automobile	5	60,0%	12	41,7%
Coiffeur autonome	5	40,0%	11	72,7%
<b>Couvreur</b>	13	84,6%	11	90,9%
Agent d'accueil			10	60,0%
Opérateur call center	12	66,7%	10	60,0%
Peintre industriel	6	100,0%	9	100,0%
Opérateur de production sur ligne industrielle	3	66,7%	8	62,50%
<b>Tôlier industriel</b>	2	100,0%	5	100,0%
<b>Coffreur</b>			3	66,7%
<b>Technicien frigoriste</b>			1	100,0%
Employé administratif des services commerciaux	8	87,5%		
<b>Monteur chauffage central</b>	17	94,1%		
Opérateur de production des industries alimentaires	16	93,8%		
<b>Total général</b>	<b>2698</b>	<b>72,4%</b>	<b>2648</b>	<b>75,1%</b>

**FIGURE 3**  
**NOMBRE**  
**D'ÉPREUVES**  
**PAR MÉTIER ET TAUX**  
**DE RÉUSSITE**  
**(2014 – 2015)**

La validation des compétences porte une attention particulière aux métiers en tension : en 2015, 973 épreuves (soit 37% des épreuves) ont été réalisées pour des métiers pour lesquels une pénurie significative de main d'œuvre existe (cf. *Les métiers indiqués en gras – Figure 3: Nombre d'épreuves par métier et taux de réussite (2014-2015)*).

#### TOP 5 DES MÉTIERS LES PLUS VALIDÉS :

En 2014, le palmarès était le suivant :

- ◆ Aide-ménager : 737 épreuves
- ◆ Employé administratif : 517 épreuves
- ◆ Technicien PC & Réseaux : 184 épreuves
- ◆ Installateur électricien résidentiel : 118 épreuves
- ◆ Aide-comptable : 106 épreuves

En **2015**, la situation se présente comme suit :

- ◆ Aide-ménager : 551 épreuves
- ◆ Employé-administratif : 533 épreuves
- ◆ Technicien PC & Réseaux : 194 épreuves
- ◆ Conducteur de chariot élévateur : 123 épreuves
- ◆ Installateur électricien résidentiel : 111 épreuves

Le trio de tête reste inchangé. Le métier d'aide-ménager connaît cependant une forte diminution dans le nombre de validation (186 épreuves, soit - 25%). Cette diminution trouve notamment son origine dans les difficultés liées au financement et aux réductions budgétaires que plusieurs Centres ont dû affronter. Ces restrictions budgétaires n'ont bien entendu pas touché le seul métier d'aide-ménagère. Celui-ci en est cependant l'exemple le plus frappant.

Les métiers d'employé administratif et de technicien PC & réseaux connaissent quant à eux une légère augmentation du nombre d'épreuves.

Le métier de conducteur de chariot élévateur fait son entrée dans le top 5 des métiers les plus validés en détrônant le métier d'installateur électricien résidentiel de la quatrième place. En quelques années, le métier de conducteur de chariot élévateur a connu une forte augmentation du nombre de validation, passant de 29 épreuves organisées en 2013 à 86 en 2014 pour finalement se hisser dans le top 5 des métiers les plus validés avec 123 épreuves réalisées en 2015. De nombreux facteurs peuvent expliquer cette montée en puissance du métier : un nouveau Centre de validation agréé en 2014, l'élaboration d'un mémento à destination des candidats, une forte implication du secteur.

Le métier d'aide-comptable quitte lui le top 5 des métiers les plus validés.

## 2.2 Réussite aux épreuves

Le taux de réussite moyen des candidats aux épreuves de validation des compétences s'élève à 75.1%. Il confirme et dépasse celui de 2014 (72.4%). Cette augmentation dans le taux de réussite aux épreuves peut trouver son origine dans l'effort accru concernant la professionnalisation des acteurs des Centres, et la mise en place de formations continuées, notamment sur la guidance.

Une grande variabilité du taux de réussite est cependant toujours constatée (cf. *Taux de réussite par métier (2015) – Figure 4. Page 14*). Sur les 39 métiers, 6 ont un taux de réussite égal ou inférieur à 60%. Nous noterons notamment le métier d'aide-comptable, qui avec 59% de réussite aux épreuves, vient de quitter le top 5 des métiers les plus validés. Ce taux d'échec élevé, entraînant un découragement tant pour les candidats que pour les Centres, pourrait être une des raisons de la plus faible mise en œuvre du métier. Une réflexion pourrait être menée en ce sens en 2016.

A l'inverse, certains métiers présentent un très bon taux de réussite. Parmi ceux-ci, nous pouvons souligner le métier de « Fossoyeur », pour lequel les premières épreuves ont été réalisées en 2014. 41 épreuves ont été réalisées en 2015, avec un taux de réussite de 97.6% soit 40 Titres délivrés. Ce métier est essentiellement validé par des travailleurs émanant des Pouvoirs locaux. Depuis 2011, suite à l'institution de la circulaire « Valorisation des compétences », les Titres de compétence sont reconnus par les Pouvoirs locaux et permettent à leurs détenteurs de débiter ou de progresser dans leur carrière professionnelle.

## 2.3 Présence aux épreuves

Le taux de présence aux épreuves est de 81.3%. Ce taux est légèrement inférieur au taux de présence de 2014 (-0.7%). L'absentéisme reste un point problématique : dans certains Centres, plusieurs rappels sont effectués vers les candidats, jusqu'à la veille de l'épreuve pour s'assurer de la présence de ceux-ci.

## 2.4 Profil des candidats

En 2015, 2 025 personnes distinctes ont été inscrites aux épreuves de validation de compétences. Finalement, suite aux absences et aux échecs, 1 403 personnes ont obtenu au moins un Titre de compétence.

Les statistiques suivantes resteront basées sur les épreuves et non pas sur les candidats. En effet, la plupart des données

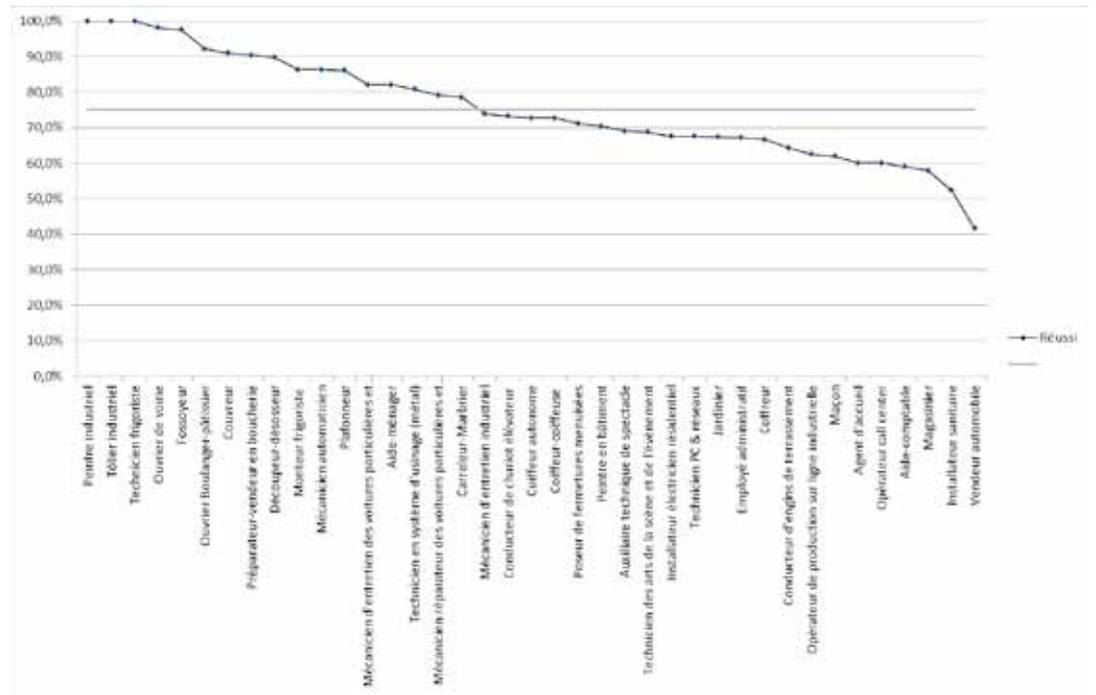


FIGURE 4:  
TAUX DE RÉUSSITE  
PAR MÉTIER (2015)

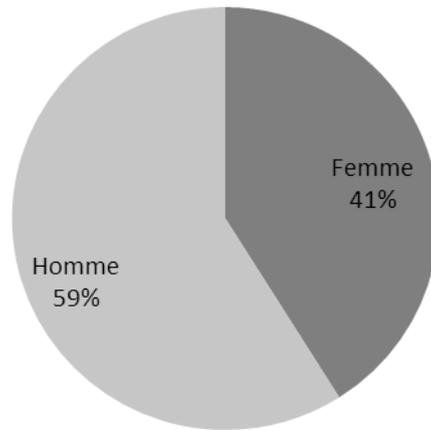


FIGURE 5:  
GENRE  
DES CANDIDATS  
PRÉSENTS EN 2015

– dont les données socio-professionnelles – étant construites à partir du processus « Epreuve », une analyse sur le candidat n'est pas possible.

#### 2.4.a La répartition hommes-femmes

En 2015, les hommes sont plus nombreux que les femmes à s'être présentés à la validation des compétences (59% d'hommes pour 41% de femmes) – cf. *Genre des candidats présents en 2015 – figure 5*. Cette différence s'explique en partie par la diminution très nette du nombre de validation pour le métier d'aide-ménager. Dans ce métier, ce sont majoritairement des femmes qui valident leurs compétences. Par ailleurs, le nombre de validation de compétences pour le métier de conducteur de chariot élévateur (métier majoritairement composés d'hommes) a nettement augmenté en 2015.

De manière plus globale, la majorité des métiers proposés actuellement à la validation des compétences sont connotés « masculins », tels les métiers de la construction (11 métiers) ou de l'électricité (4 métiers). *Figure 6: Répartition par genre et par métier (2015) Page 16*

La répartition de la validation entre homme/femme ne dépend donc pas strictement de l'action du Consortium mais est plus directement déterminée par l'implication des secteurs à haut taux d'emploi féminin. En cette matière, c'est davantage la responsabilité des secteurs concernés (non marchand, commerce,...) qui est engagée.

#### 2.4.b Profil socio-professionnel

Le profil socio-professionnel des candidats est conforme à la Note d'Orientation Stratégique, 64% des candidats étant des chercheurs d'emplois. Cette catégorie a augmenté de 2.5% par rapport à 2014. Nous constatons par contre une baisse des candidats en situation de travail (-3.5%) (cf. *Statut socio-professionnel des candidats (2015) – figure 7. Page 17*). Derrière les 13.4% de candidats encodés sous le statut « Autres », demeure une part d'inconnue assez large. Cette catégorie a connu une légère augmentation en 2015 (+ 1%) et pose donc question. Une réflexion à ce sujet est en cours.

#### 2.4.c Le niveau scolaire des candidats

La validation des compétences s'adresse en priorité à un public ayant un niveau scolaire en-dessous du CESS<sup>5</sup>. Nous pouvons constater que 39% des candidats ont un niveau égal ou inférieur au CESI<sup>6</sup>. Ce pourcentage reste inchangé par rapport à 2014 (cf. *Répartition des candidats par niveau scolaire (2015) – figure 8. Page 17*).

La catégorie « Autres », qui représente 19% des candidats (-2% par rapport à 2014) ne peut pas être interprétée. Elle trouve entre autres son origine dans l'impossibilité de déterminer le dernier diplôme des candidats, notamment quand ceux-ci sont d'origine étrangère et qu'aucune équivalence n'a été demandée.

Depuis 2013, nous constatons peu de changements significatifs dans la répartition des candidats par niveau scolaire. Le public, bien qu'hétéroclite, conserve une stabilité dans sa répartition.

L'augmentation du taux de réussite pouvait laisser craindre une hausse dans la sélectivité du candidat, notamment concernant son niveau d'étude. Cela ne semble pas le cas. Il apparaît en effet que les plus hauts taux de réussite sont détenus par les candidats ayant comme dernier diplôme le C Qualification et le CEB primaire (cf. *Réussite en fonction du niveau d'étude (2015) – figure 9. Page 17*)

#### 2.4.d Répartition des candidats par tranche d'âge

La répartition des candidats par tranche d'âge démontre que les différentes générations sont concernées par la validation des compétences (cf. *Répartition des candidats présents par tranche d'âge – Figure 10. Page 17*).

La moyenne d'âge des candidats ayant présenté une épreuve de validation des compétences en 2015 est de 37 ans. Cette moyenne est identique à celle de 2014. Depuis 2010, la moyenne a peu évolué, passant de 36 ans à 37 ans.

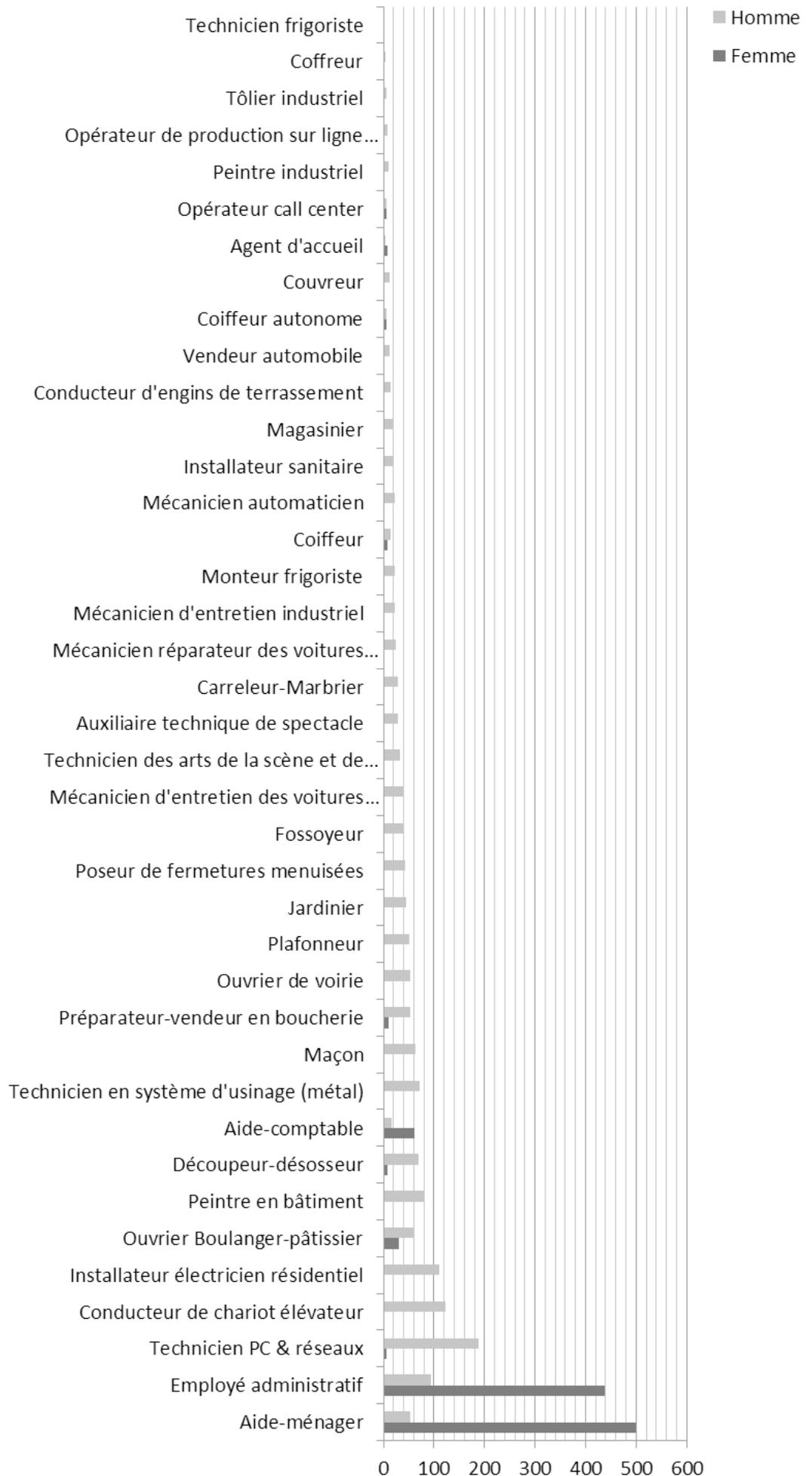
## 3. LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE FORMATION

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

En 2015, il y a eu 2 nouveaux dossiers de Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF) qui ont été approuvés. La mise en conformité des référentiels des opérateurs de

5 CESS : Certificat d'enseignement secondaire supérieur

6 CESI : Certificat d'enseignement secondaire inférieur



**FIGURE 6:**  
**RÉPARTITION PAR**  
**GENRE ET PAR**  
**MÉTIER (2015)**

Statut Socio-professionnel	Présents	%
<b>Chercheur d'emploi</b>	<b>1694</b>	<b>64,0%</b>
Chercheur d'emploi non-indemnisé	366	13,8%
Chômeur complet indemnisé	1328	50,2%
<b>Travailleurs</b>	<b>598</b>	<b>22,6%</b>
Travailleur indépendant	45	1,7%
Travailleur intérimaire	13	0,5%
Travailleur salarié	540	20,4%
<b>Autres</b>	<b>356</b>	<b>13,4%</b>
Autres	356	13,4%
<b>Total général</b>	<b>2648</b>	<b>100,0%</b>

FIGURE 7  
STATUT SOCIO-  
PROFESSIONNEL DES  
CANDIDATS (2015).

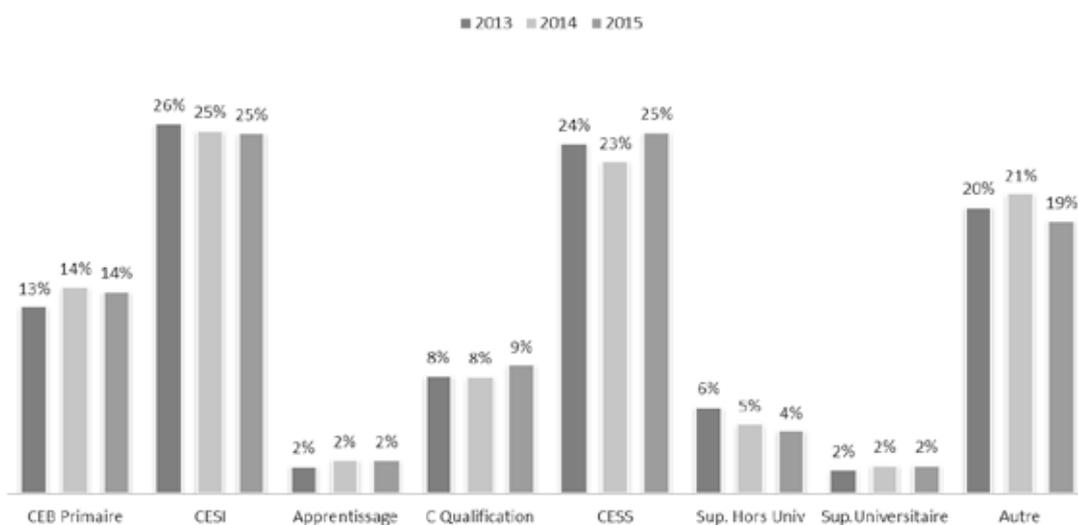


FIGURE 8  
RÉPARTITION DES  
CANDIDATS PAR  
NIVEAU SCOLAIRE  
(2013-2015)

Niveau d'étude	Réussi
CEB Primaire	76,70%
CESI	74,20%
C Qualification	77,90%
Apprentissage	70,00%
CESS	74,70%
Sup. Hors Univ	75,40%
Sup. Universitaire	72,50%
Autre	75,20%
<b>Total général</b>	<b>75,10%</b>

FIGURE 9  
RÉUSSITE EN  
FONCTION DU  
NIVEAU D'ÉTUDE  
(2015)

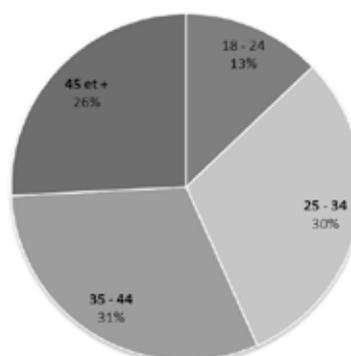


FIGURE 10  
RÉPARTITION  
DES CANDIDATS  
PRÉSENTS PAR  
TRANCHE D'ÂGE  
(2015)

formation et du CVDC vis-à-vis des productions du SFMQ a eu pour effet secondaire de diminuer le nombre de dossiers RAF introduits. Un des 2 nouveaux dossiers portait sur un métier pour lequel tant l'opérateur que le CVDC disposait d'un avis de conformité positif de la part du SFMQ. Cela a permis de vérifier concrètement l'efficacité et la pertinence des nouveaux modèles de dossiers de demande et de dossiers d'analyse qui avaient été élaborés précédemment. Ces nouvelles versions ont pour objectif d'intégrer les éléments consécutifs à l'obtention d'un avis de conformité de la part du SFMQ pour les référentiels concernés par le dossier RAF.

Les procédures en cas de modification de référentiel quant à elles seront très probablement utilisées en 2016 car au moins un métier est concerné : le plafonneur.

### 3.1 Les métiers

En 2015, 6211 Titres ont été délivrés via le processus RAF pour 21 métiers distincts (cf. *Titres délivrés par métier (2015) – figure 11*). Plus de 1000 Titres ont été délivrés pour le seul métier d'ouvrier boulanger-pâtissier. Ce métier, à l'instar des métiers indiqués en caractère gras dans la figure 11, est un métier pour lequel une pénurie de main d'œuvre significative existe<sup>7</sup>.

Au total, en 2015, ce sont 4487 Titres qui ont été délivrés pour des métiers en pénurie.

### 3.2 Profil des apprenants

2475 personnes ont obtenu au moins un Titre via la Reconnaissance des Acquis de formation en 2015. Près de 80% des apprenants sont des hommes (cf. *Genre des apprenants (2015) – figure 12*) et la moyenne d'âge des apprenants est de 27 ans. Comme souligné précédemment, la majorité des métiers proposés à la validation des compétences sont connotés « masculins », ce qui impacte également la Reconnaissance des Acquis de Formation. Le public touché par la Reconnaissance des Acquis de formation reprend les caractéristiques des publics des opérateurs. Ce public peut donc être différent de celui touché par les épreuves de validation des compétences.

---

<sup>7</sup> Sur base de la liste transmise par l'Onem pour l'année académique 2015-2016.

Métier	2015
<b>Ouvrier Boulanger-pâtissier</b>	1168
<b>Installateur électricien résidentiel</b>	967
<b>Installateur électricien industriel</b>	692
Employé administratif	533
<b>Maçon</b>	529
<b>Jardinier</b>	491
<b>Peintre en bâtiment</b>	407
<b>Carreleur-Marbrier</b>	296
<b>Technicien PC &amp; réseaux</b>	289
Magasinier	268
Aide-comptable	187
Employé administratif des services commerciaux	88
Conducteur de chariot élévateur	66
Opérateur call center	60
<b>Tôlier industriel</b>	33
<b>Monteur chauffage central</b>	33
Opérateur de production sur ligne industrielle	31
<b>Installateur sanitaire</b>	28
<b>Préparateur-vendeur en boucherie</b>	19
<b>Plafonneur</b>	16
<b>Coffreur</b>	10
<b>Total général</b>	6211

**FIGURE 11 :**  
**TITRES DÉLIVRÉS**  
**PAR MÉTIER (2015)**

Genre	Nbr	%
Femme	513	20,7%
Homme	1962	79,3%
<b>Total général</b>	<b>2475</b>	<b>100,0%</b>

**FIGURE12**  
**GENRE DES**  
**APPRENANTS (2015)**



# B.

## RAPPORT DU CONSORTIUM DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

### 1. **AXES STRATÉGIQUES**

Le rapport d'activité du Consortium de validation des compétences se réfère à la Note d'Orientation Stratégique définie par les partenaires sociaux et approuvée par les gouvernements francophones. Celle-ci définit 4 axes stratégiques à développer tant par les gouvernements, que par les partenaires sociaux et le Consortium pour la période 2015-2019, à savoir :

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

Chacun de ces axes est décliné en objectifs opérationnels et en actions concrètes. Ce sont les résultats des actions réalisées et coordonnées par les différents acteurs en 2015 qui sont synthétisées ci-dessous.

### 1.1 Axe 1 : Développer les usages sociaux et économiques de la validation afin d'en améliorer la visibilité et d'augmenter la portabilité des Titres de compétence

#### 1.1.a Veiller à l'articulation du Titre de compétence avec les mesures de l'Emploi dans le cadre du transfert des compétences du fédéral aux Régions et Communautés

La sixième réforme de l'Etat a engendré un transfert de compétences de l'Etat fédéral vers les Communautés et Régions. L'opportunité de se saisir de la validation des compétences au sein de ces mesures doit être examinée. Plusieurs compétences fédérales en cours de régionalisation (ex : Accès à la profession, Congé-éducation payé, Fonds de l'expérience professionnelle, Fonds de formation titres-services, etc.) ont fait l'objet d'une attention particulière de la part du Consortium en 2015 notamment dans le cadre des comités de suivi avec les secteurs professionnels. L'objectif est de veiller à l'articulation des Titres de compétence avec les mesures de l'emploi dans le cadre de ce transfert et de conserver les acquis, voire de les développer.

En 2015, la régionalisation de la mesure de l'accès à la profession a permis de conserver et de clarifier la reconnaissance des Titres de compétence comme compétence professionnelle par les guichets d'entreprise tant en Région bruxelloise qu'en Région wallonne (*cf. point. 1.4. d*).

La régionalisation des compétences fédérales est une démarche de long terme. Lors de la réunion Tripartite du 19/11/2015 (Cabinets de tutelle-Partenaires sociaux et Consortium), il a

été convenu que les Cabinets de tutelle veilleraient à ce que la pertinence de l'utilisation de la validation des compétences et des Titres des compétences soit posée compétence par compétence.

### **1.1.b Augmenter la présence de la validation des compétences au sein du dialogue social**

En ce qui concerne la reconnaissance des Titres de compétence par les Services Publics, il faut souligner l'évolution très favorable du nombre de travailleurs des Pouvoirs locaux wallons qui peuvent valoriser leur Titre de compétence au sein des communes et des provinces. Un compteur spécifique a été développé dans Val'ID et devrait permettre, lors du prochain rapport d'activité, de préciser la situation de la validation des compétences pour les travailleurs des Pouvoirs locaux wallons. La reconnaissance des Titres de compétence par les services régionaux wallons et au sein des services publics bruxellois figure dans les déclarations des politiques régionales respectives. On peut espérer que les contacts développés dans ce cadre aboutissent encore lors de cette législature.

Pour ce qui concerne le secteur privé, de nombreux secteurs accordent de plus en plus d'importance à la validation des compétences. Plusieurs conventions sectorielles spécifiques devraient connaître des évolutions favorables en 2016.

### **1.1.c Amplifier le nombre de métiers accessibles à la validation**

En 2015, deux développements ont été rendus possibles grâce à l'action de la Commission Consultative et d'Agrément (CODA) :

- L'instruction systématique de la Commission sur des demandes de développement de l'offre émanant de citoyens, d'entreprises, de conseillers, du secteur de l'insertion et bien entendu du CVDC a été acceptée. Plus concrètement, un formulaire et une banque de données ont été rendus accessibles de manière à pouvoir capitaliser les demandes et les transférer auprès des secteurs concernés. Cet outil de captation des demandes de métiers connaît un développement progressif devant permettre une première exploitation dans le courant 2016.
- La Commission consultative et d'agrément a défini le concept de « compétence de spécialisation » dans une note approuvée le 24 octobre 2014. Un premier projet-pilote a été développé avec la CP314 (secteur de la coiffure/fitness/soins de beauté) et un référentiel de spécialisation du coiffeur autonome (« réaliser un défrisage /lissage ») a pu être engrangé dans des

délais particulièrement courts. Cette validation d'une compétence de spécialisation sera mise en œuvre tout début 2016 par les Centres de validation Coach. D'autres projets-pilotes seront initiés, notamment par le secteur de la construction, début 2016.

Par ailleurs, l'avancement des travaux du SFMQ a permis à certains secteurs d'avancer plus facilement dans le cadre de la validation des compétences. C'est principalement le cas pour le secteur Horeca (3 métiers ont été réalisés en 2015) et pour le secteur de la construction.

### **1.1.d Maintenir les coopérations issues des Conventions sectorielles**

L'année 2015 a été particulièrement importante en termes de collaboration avec les secteurs professionnels tant en termes de suivi avec chaque secteur qu'en termes de travail intersectoriel.

*(cfr Tableau 1 Tableau de suivi des conventions sectorielles p.24)*

#### **Collaborations Secteur/SFMQ/CVDC :**

Les comités de suivi sectoriels se sont poursuivis et ont permis d'évaluer, d'actualiser et d'engranger des actions concrètes pour appuyer la validation des compétences. Soulignons notamment les avancées suivantes :

Avec le **secteur Alimentaire (IFP)**, conscient des difficultés rencontrées par les opérateurs du CVDC à valider les compétences des opérateurs de production, le secteur s'est investi avec le CVDC dans plusieurs pistes de travail :

- La première a été de s'engager dans l'approche dossier de manière à pouvoir utiliser ce mode d'évaluation pour valider des travailleurs du secteur, notamment les travailleurs des cellules de reconversion mises en place pour les entreprises du secteur.
- La deuxième a été de préparer la mise en œuvre d'un réseau de Centres de validation des compétences pour le métier d'opérateur de production sur ligne industrielle en collaboration avec le secteur bois, le secteur du textile et le secteur des industries technologiques. Une réflexion a été menée afin d'examiner la possibilité d'associer, dans le cadre d'un projet pilote, des Centres de Technologies Avancés (CTA) et des Centres de compétence à un développement de l'offre pour cette certification.

Il faut également souligner d'autres implications de l'IFP pour le développement de la VDC :

- Développement de la VDC en entreprise (publication d'un vademecum sectoriel et préparation de la validation chez Spa Monopole)
- Intégration de la validation dans le projet Epicuris de

Walmeat2U (équipement d'un semi-remorque comme Centre de formation et de validation mobile).

Pour le **secteur de la Construction (FFC)**, il faut souligner l'investissement du comité de suivi sectoriel et de la coupole wallonne de la construction pour la mise en œuvre de formations de renforcement pour les candidats proches de la réussite en VDC. Les travaux préparatoires à cette mise en place pourront être valorisés de manière large dans le cadre du plan Marshall 4.0. Il est important d'appuyer également ce qui a été fait en termes de communication à savoir, la mise en place d'un GT spécifique qui a connu des développements tant du côté des employeurs que du côté syndical.

Avec le **secteur des Pouvoirs locaux wallons (CRF)**, par-delà le progressif développement du nombre de travailleurs concernés, nous avons mis en place, dans le cadre du suivi de « l'année 2013 des compétences<sup>8</sup> », un groupe de travail sur la documentation des compétences tout au long de la vie. Une matinée de travail sur cette problématique a été préparée en partenariat avec le Comité de concertation Enseignement - Formation. Le CVDC est en attente de demandes de nouveaux métiers du secteur (aide-cuisinier en collectivité,...)

Au niveau du **secteur Horeca (Wallonie et Bruxelles)**, il faut signaler la mise en œuvre de 3 nouveaux métiers et la préparation du développement de l'offre de validation correspondante. Les opérateurs du CVDC se sont engagés à développer cette offre avec Horeca-Bruxelles et Horeca-Wallonie. A Bruxelles, une initiative particulièrement innovante a été prise par le Centre de référence Horeca Be Pro et Bruxelles Formation, le SFPME et l'EPS. Ce partenariat simplifie l'agrément et l'organisation des épreuves de validation des compétences. L'engagement du Centre de référence Horeca Be Pro permet d'engranger deux plus-values particulièrement importantes pour le candidat :

- La 1<sup>ère</sup> étant une information, un accueil et une guidance coordonnés sur tout le territoire
- La 2<sup>ème</sup> étant le potentiel accès à des formations courtes pour des candidats proches de la réussite en validation de compétence.

Avec le **secteur de l'Electrotechnique (Volta)**, nous avons continué et finalisé le travail entamé en 2013 sur la création d'une passerelle entre l'obtention des Titres de compétence du secteur du froid et le certificat européen d'aptitude en technique du froid. 16 épreuves seront disponibles en 2016 au Forem -Centre de formation de Mons.

Avec le **secteur de la coiffure/fitness/soins de beauté (CP314)**, nous avons inauguré une offre de validation des compétences bruxelloise pour les métiers de la coiffure via l'ouverture d'un nouveau Centre de validation des compétences dans le Centre sectoriel Coach en convention avec Bruxelles Formation. La collaboration avec la CP314 a également permis d'engranger dans des délais très courts une Unité de compétence de spécialisation « réaliser un défrisage /lissage » associée au métier de coiffeur autonome. Ce sont les Centres de validation sectoriels associés avec Bruxelles Formation et le Forem qui procéderont à la mise en œuvre de cette Unité de compétence. Enfin, la CP314 s'est aussi engagée dans un projet pilote pour le développement de l'approche dossier qui débutera tout début 2016.

Le **secteur Bois** s'est impliqué de plus en plus dans la réalisation des épreuves de validation des compétences du Centre de compétence Forem Wallonie Bois. Le secteur a également participé à la définition du référentiel de validation des compétences du Tuteur en entreprise. C'est un des secteurs à la base du futur réseau de validation des compétences pour les opérateurs de production sur ligne industrielle.

Le **secteur du transport et de la logistique (FSTL)** a particulièrement appuyé le développement de l'offre de validation pour les conducteurs de chariot élévateur tant en Wallonie qu'à Bruxelles et notamment dans le cadre de la Cellule de reconversion Thule. En 2016, des développements seront réalisés de manière à réduire les files d'attente pour l'accès aux épreuves de validation.

Avec le **secteur non-marchand privé (APEF-FE.BI)**, nous avons continué de répondre aux différentes sollicitations en matière d'information de leurs membres et de participation à leurs journées de travail. Au-delà du secteur de la culture, le CVDC reste sans demande de ce secteur dans lequel les femmes constituent une part importante des travailleurs (ex : métiers de l'enfance).

Avec le **secteur des Titres-services (FormTS)**, nous avons eu une importante réunion en 2015 permettant de faire le point et de dégager des perspectives suite aux importants investissements du CVDC pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi de ce secteur.

Le **secteur vert** a marqué son accord pour l'actualisation des référentiels de compétence suite aux travaux du SFMQ et participera à la mise en œuvre d'une offre de formation de renforcement pour les candidats jardinier d'entretien proches de la réussite en VDC.

Secteurs	Conventions cadres RW-FWB	Conventions spécifique avec SFMQ et CVDC	Comité de suivi en 2015	Comité de suivi prévu en 2016
<b>Secteurs ayant signé la convention sectorielle cadre → CONVENTIONS SPECIFIQUES</b>				
Construction (FFC)	juil-11	Sept-12	Réunion Coupole en janv -15 Réunions de suivi au niveau de 3 GT : GT parallélisme certifications/VDC GT communication GT parcours de professionnalisation	Avril 16
Electrotechnique (Volta)	déc-11	Oct-12	Comité de suivi en avril et juin-15	Avril 16
Horeca Wallonie et Bruxelles	déc-11	Nov-12	Comité de suivi en janv -15 Plusieurs réunions de coordination sur l'offre de validation bruxelloise	2 <sup>ème</sup> semestre 16 (à planifier)
Pouvoirs locaux (CRF)	déc-11	Fév-13	Comité de suivi en avril et juin-15	2 <sup>ème</sup> semestre 16 (à planifier)
Coiffure/fitness/soins de beauté (CP 314)	Avril-12	Juin-13	Plusieurs réunions de coordination sur l'offre bruxelloise en 2015	2 <sup>ème</sup> semestre 16 (à planifier)
Industrie métallique et technologique (IFPM)	Fév-12	Ancienne convention à renouveler		Mars 16
Garage, carrosserie et commerce du métal (Educam)	/	Ancienne convention à renouveler		Fév 16
Non Marchand privé (APEF, FE.BI)	déc-11 (avec CRF)	Pas de convention (en réflexion)		
<b>Secteurs ayant signé une convention avec le CVDC mais pas la convention cadre =&gt; CONVENTIONS PARTICULIERES</b>				
Alimentaire (IFP)	/	Juin 13	Comité de suivi en avril et juin 2015 Plusieurs réunions sur les possibilités de valider en CTA en 2015	Juin 16
Secteurs verts (Mission wallonne)	/	Juin 13	Réunion répartition offre en mars 15	
<b>Secteurs poursuivant ou visant un plan de travail avec le CVDC</b>				
Transport et Logistique (FSTL)	/			
Bois	/	Convention (en réflexion)		Mars 16
Cefora	/			
Interim	/		Réunion en fév- et mars 15	Mai/juin 16
Titres-Services	/		Comité de suivi en déc -15	Juin 16
Fonds de l'expérience professionnelle	/			
Chimie (Co-Valent)	/		Réunion de suivi en janvier 15	

**TABLEAU 1  
SUIVI DES  
CONVENTIONS  
SECTORIELLES**

Le **secteur automobile (Educam)** a entamé un ajustement de la production des profils SFMQ et a dès lors souhaité que l'actualisation des épreuves du CVDC soit reportée en 2016. Lors de la coda extraordinaire du 9 octobre, Educam a également annoncé l'arrivée de nouveaux métiers pour la validation des compétences : le monteur/démonteur de pneus, le réparateur de cycles et le mécanicien de vélomoteurs et motocyclettes. L'articulation entre épreuves CVDC et sectorielles reste une priorité dès que les ajustements SFMQ seront réalisés.

Plusieurs **autres secteurs** présents lors de la Coda extraordinaire du 9 octobre ont fait part de leur intention de développer à partir de 2016 de nouveaux projets avec la VDC (culture, Interim, textile, etc.).

#### **Collaborations en intersectoriel :**

**Le tuteur en entreprise :** le travail intersectoriel sur les compétences transversales entamé par les secteurs engagés dans l'opérateur de production sur ligne industrielle a été prolongé de manière magistrale par 9 secteurs (CP314; FSTL; Volta; APEF-FE.BI; Secteurs verts; Bois; FFC; IFP; IFPM) afin de réaliser le référentiel de validation du tuteur en entreprise. L'agrément de plusieurs Centres de validation a été préparé en 2015 et permettra d'obtenir un Titre de compétence d'ores et déjà reconnu dans le cadre du dispositif applicable au contrat d'apprentissage en Communauté française, à Bruxelles et en Région wallonne.

**La Coda extraordinaire du 9 octobre 2015 :** les partenaires sociaux se sont retrouvés le 9 octobre pour une matinée d'échanges autour des orientations stratégiques 2015-2019 de la validation des compétences. Plusieurs secteurs professionnels ont pris la parole pour clarifier leur engagement en matière de validation des compétences. Les échanges de cette matinée de travail ont ensuite été rapportés à une réunion, dite tripartite, de coordination entre les Cabinets des Ministres de tutelle, les partenaires sociaux et les opérateurs du Consortium qui s'est tenue à la mi-novembre. Un suivi des interpellations remontées dans le cadre de ces deux matinées sera réalisé en 2016, notamment dans le cadre des comités de suivi sectoriels et en Commission consultative et d'agrément.

#### **1.1.e Améliorer la communication relative à la validation et au Titre de compétence auprès des acteurs de l'entreprise**

Suite aux résultats de l'étude d'impact et dans le cadre de la Note d'orientation stratégique 2015-2019, les cibles prioritaires de nos actions de communication ont été, en 2015 encore, les acteurs de l'entreprise afin :

- ◆ d'augmenter la notoriété de la validation des compétences et des Titres de compétence,
- ◆ d'encourager les acteurs de l'entreprise à utiliser ces outils.

#### **Une stratégie Presse et Web initiée en 2014 a été développée en 2015.**

- ◆ En ce qui concerne le Web, des actualités ont été régulièrement placées sur le site. Un compte LinkedIn a été créé en avril (spécifiquement à destination des patrons et RH) et a été régulièrement alimenté tout comme le compte Twitter. Une première formation a été donnée afin de mobiliser les acteurs concernés à relayer les informations de ce compte.
- ◆ Diverses communications à destination de la presse ont été menées. 7 invitations ou communiqués de presse ont été envoyés sur l'année (Vendeur automobile, Fossoyeur, Coiffeur, Cérémonie de remise de Titres bruxelloise, Colloque Validoss, Ouvrier boulanger -pâtissier, 4000<sup>e</sup> Titre pour la construction, Agent d'accueil) avec le soutien des secteurs professionnels et opérateurs concernés. La récolte de témoignages utiles pour ce type de communication a été améliorée par l'utilisation d'un outil en ligne.

D'autre part, **les collaborations avec le réseau de communication** (opérateurs, secteurs, partenaires sociaux,...) ont été renforcées en 2015 et un début de modélisation a été mis en place.

De belles collaborations de communication ont été mises en place en 2015 dans le cadre des **conventions sectorielles spécifiques CVDC/SFMQ**. Ainsi, un groupe de communication avec tous les partenaires sociaux pour le secteur de la construction (FFC) a été créé. Il a permis de réaliser :

- ◆ des séances d'information auprès des délégués syndicaux, des représentants des patrons,
- ◆ des publications en ligne et dans des magazines à destination de leurs membres,
- ◆ un événement pour la remise du 4000<sup>e</sup> Titre pour le secteur dans le cadre du salon PRO2Build en présence de la Ministre wallonne de l'emploi et de la formation,
- ◆ un folder spécifique à destination des patrons et RH.

D'autres secteurs ont également été actifs dans l'organisation d'actions de communication ou de soutien aux Centres de validation des compétences : FEDERAUTO nous a offert son stand sur le salon de l'Automobile pour l'inauguration du Centre de Compétence Forem - Management & Commerce pour le vendeur automobile; le CRF a participé à la mise en œuvre d'actions pour le lancement du métier de fossoyeur et du Centre de compétence Forem Tourisme Marche-

en-Famenne pour l'agent d'accueil ; la CP314 a participé à l'inauguration d'un nouveau Centre de validation Coach à Bruxelles et l'IFP à la Remise de Titres pour l'ouvrier boulanger-pâtisier. Les différents ministres de tutelle étaient également présents lors de la plupart de ces événements. De nouveaux folders sectoriels ont par ailleurs été réalisés et diffusés en collaboration avec les autres secteurs (FSTL, VOLTA, CEFORA, IFPM, Secteurs Verts, Titres services, IFP, FFC, CP314). Ces différentes actions sectorielles ont été mises en évidence lors de la CODA extraordinaire du 9 octobre afin de stimuler les autres secteurs et les partenaires sociaux pour mettre ce type d'action en place.

En ce qui concerne les **opérateurs de formation**, les actions de communication se sont structurées également avec tous les acteurs concernés afin notamment de soutenir les Centres de validation des compétences (avec le soutien également des secteurs concernés) mais aussi d'atteindre les acteurs de l'entreprise.

2015 fut également l'occasion de participer à de multiples actions de promotion coordonnées avec nos partenaires, à destination du **réseau** de partenaires, des chercheurs d'emploi ou des entreprises (Journée portes ouvertes de Bruxelles Formation, 3 Rendez-vous pour l'Emploi du Luxembourg, Salon de l'Emploi de Charleroi, Séance d'information organisée par le EFE Bassin de vie de NAMUR, etc.). Les Centres de validation des compétences sont, dès que cela est possible, associés à ces actions pour venir expliquer comment fonctionnent leurs épreuves de validation des compétences et/ou pour procéder à des inscriptions.

En 2016, nous définirons des axes stratégiques et opérationnels spécifiques à destination des acteurs de l'entreprise (définition de groupes cibles spécifiques à atteindre, information et développement d'outils/actions spécifiques de communication).

#### Quelques chiffres et indicateurs pour 2015

- ◆ 58.682 visiteurs dont plus de 60% de nouveaux visiteurs ayant consulté le site [www.validationdescompetences.be](http://www.validationdescompetences.be)
- ◆ L'alimentation et le suivi des comptes Twitter, LinkedIn,....
- ◆ Plus de 30 articles et reportages diffusés dans les médias :
  - presse écrite : L'Avenir (7/12), La Capitale (5/10), La Meuse (1/12), Sud Presse (28/09), L'Avenir (18/03), La Dernière Heure (17 et 18/03), La Libre (17/03), La Meuse (18/03), Nouvelle Gazette (20/01), Metro (20/01)
  - télé et radio : TV LUX (7/12), Vivacité Luxembourg (1/12), RTL JT de midi et de 19h (3/10), BXFM (27/03) : RTC Liège ([http://rtc.be/reportages/262-](http://rtc.be/reportages/262-general/1465724-tinlot-un-faux-cimetiere-pour-lexamen-de-fossoyeur)

[general/1465724-tinlot-un-faux-cimetiere-pour-lexamen-de-fossoyeur](http://general/1465724-tinlot-un-faux-cimetiere-pour-lexamen-de-fossoyeur))

- presse associative et spécialisée : Magazine Coiffure (juillet), Magazine COMPASS (novembre) Magazine Construction (décembre –janvier), PROF (septembre), L'info CSC (septembre), Point relais CRF (juin), Emploi du Temps Arlon (juin)
- web : JOBIJOBA (octobre), GEEKO (23/09), Blog Sudpresse de Dour (8/07), Site FFI (juin), Facebook Le FOREM ( mai, juin, décembre), FGTB (mai), Site Ministre Gosuin (mai), FEDERAUTO (20/01), People Sphere (newsletter et article 22/01), revue de presse CCI (22/01 + article), Page Facebook E. Tillieux (Janvier, juin, décembre), Facebook F Laanan (octobre).

#### 1.1.f Poursuivre l'approche collective en entreprise

En 2015, forte de l'expérimentation positive avec l'entreprise Delacre, la Célex a avancé, en collaboration avec le secteur alimentaire (IFP), sur la rédaction d'un **vademecum de la validation en entreprise**, facilitant la mise sur pied de projets analogues à celui développé chez Delacre. Le vademecum pourra être téléchargé sur notre site début 2016. Plusieurs contacts ont été menés principalement par le secteur des industries alimentaires auprès des employeurs et des organisations syndicales de Spa Monopole en vue de développer une action de validation en entreprise dans le courant du 1<sup>er</sup> semestre 2016.

Par le biais des **Cellules de reconversion** mises en place (Orangina-Schweppes, Délifrance, Thule), la Célex a proposé aux candidats intéressés par la validation de l'opérateur de production en industrie alimentaire pour les 2 premières, de magasinier et de conducteur de chariot élévateur pour Thule, de valider les compétences du personnel à la fois dans l'entreprise et /ou par approche dossier (*cf. point 1.2.c*). Il n'y a pas eu de candidats disponibles en définitive pour la validation par dossier, approche qui reste toutefois très pertinente pour les travailleurs en entreprises (facilité de récolte de preuves) pour peu que la documentation et la validation des compétences soit développée notamment au sein des secteurs.

## 1.2 Axe 2 : Améliorer l'orientation, l'accompagnement et la guidance des usagers afin d'augmenter les taux de réussite et de présence.

### 1.2.a Renforcer les partenariats avec les opérateurs en amont et en aval de la validation

Le départ de deux personnes de la cellule partenariat de la Célex au premier trimestre 2015 n'a pas permis de mener toutes les actions prévues relatives à cet axe. Des actions ont toutefois pu être menées avec certains partenaires du CVDC :

#### Suivi des contacts avec l'Interfed et la Febisp

Des avancées ont été réalisées grâce à la publication du vademecum de validation des compétences produit par Aléap et diffusé tant par l'Interfed que par la Febisp. Des contacts semestriels ont continué à être développés entre le Consortium et les acteurs de l'insertion. Ces contacts ont notamment abouti à la réalisation par la Febisp d'une enquête auprès de ses membres portant sur la connaissance, la perception et l'utilisation du dispositif de validation des compétences et des Titres de compétence. Les résultats de cette enquête se sont révélés très positifs. Ils peuvent être consultés en ligne sur le site du Consortium (<http://www.CVDC.be/actualites/la-validation-des-competences-vue-par-les-membres-de-la-febisp>)

#### La convention de partenariat avec l'AWIPH

Pour rappel, le Consortium de Validation des compétences et l'AWIPH ont signé une convention de partenariat en 2014. Le groupe de travail, composé de représentants de l'AWIPH, du CVDC, des CFP AWIPH, des chargés de mission du CVDC ainsi que des responsables des Centres de validation agréés, a réalisé un plan de travail soumis au Comité directeur de février 2015. Ce plan comporte deux volets :

- ◆ L'un portant sur des **réflexions et pistes** à avoir au niveau de la Cellule exécutive du Consortium (accueil, informations sur le site de la validation, module de sensibilisation intégré à la formation des évaluateurs des Centres de validation agréés, contextualisation des épreuves, etc.);
- ◆ L'autre portant sur les **aménagement raisonnables** à apporter lors de l'épreuve lorsque le candidat présente un handicap physique.

Une expérimentation a été réalisée pour le métier d'employé administratif dans 2 Centres de validation avec la collaboration des Asbl participantes. L'expérimentation a mis en évidence la nécessité de gérer le stress du candidat et de le préparer à passer la validation. Une réunion du GT a souligné le souhait

d'élargir le spectre de l'analyse à d'autres métiers (aide-ménagère et mécanicien automobile) et à un public souffrant d'autre handicap que physique. De même le GT a souhaité l'élargissement à d'autres Centres de validation intéressés. La convention de partenariat se poursuivra en 2016.

#### Les contacts avec les instances bassins

À Bruxelles, les contacts avec l'instance bassin ont permis la préparation d'un projet pilote (**Alphaval**) destiné à renforcer, grâce à une formation courte en français langue étrangère (FLE), les compétences linguistiques de candidats proches de la réussite en VDC. La Célex tentera de mettre ce projet-pilote en œuvre dans le courant 2016.

En Wallonie, la Cellule exécutive a mis à disposition de chaque instance bassin un **reporting statistique** faisant état de l'offre et de la demande. En guise d'introduction à ces éléments, une note a été rédigée. Nous avons également répondu aux questions ayant émané d'une analyse plus approfondie des documents.

La diminution de personnel de la Célex n'a pas permis de développer d'autres actions concrètes avec les instances bassins même si celles-ci restent nécessaires.

#### Validation en milieu carcéral

A la demande de la direction de la **prison de Marche-en-Famenne**, une réunion d'information a été réalisée. Suite à cette réunion, un projet pilote a été préparé pour permettre la validation de compétences de détenus soit en début de détention pour favoriser leur reprise en formation, soit en cours de détention pour favoriser leur réinsertion. Le partenariat public/privé développé par la prison de Marche-en-Famenne permet le développement d'activités de production qui sont également formatives pour les détenus concernant les métiers de peintre en bâtiment, de jardinier, d'aide-ménager et, dans le futur, de commis de cuisine en collectivité. La direction de la prison a mobilisé une stagiaire longue durée de l'Université de Liège pour appuyer ce projet pilote qui sera réalisé en collaboration avec des Centres de validation des compétences en 2016. Une vingtaine de validation devraient être produites en 2016 et un rapport d'évaluation de cette action pilote produit grâce à la collaboration de l'Université de Liège.

### 1.2.b. Ouvrir progressivement la base de données Val'ID à des conseillers labellisés permettant une pré-inscription en validation

Une analyse des développements informatiques à prévoir a été réalisée en 2015. Ces développements informatiques doivent permettre d'assurer un suivi efficace du candidat depuis son contact avec le conseiller jusqu'à la valorisation

du Titre de compétence par celui-ci. L'accent est également mis sur la relation de confiance instaurée entre les conseillers « labellisés » et les Centres de validation des compétences. L'analyse a été soumise à plusieurs partenaires potentiels et, sur base de leurs avis, le projet devrait aboutir en 2017 à condition que les budgets soient disponibles.

### 1.2.c Renforcer la collaboration avec les Cellules de reconversion et les organismes en charge des travailleurs en reclassement

Dans le cadre de la fermeture de l'**entreprise Thule Group**, une Cellule de reconversion a été mise en place et une information sur le dispositif de validation des compétences a pu être donnée aux travailleurs. Suite à l'intérêt rencontré, il a été décidé d'organiser la validation des travailleurs magasiniers (+/- 10 personnes) avec pour objectif que ceux-ci puissent obtenir les Titres de compétence de magasinier et de conducteur de chariot élévateur (frontal, latéral et gerbeur).

Des contacts ont été pris avec différents Centres de validation et un planning a pu être établi en tenant compte des différentes contraintes liées aux disponibilités de chacun et des prérequis nécessaires à la validation (guidance, test, etc.). Toutes les personnes concernées ont pu passer la validation et ont obtenus entre 1 et 3 Titres pour le métier de conducteur de chariot élévateur. D'autres validations pour le métier de magasinier seront organisées début 2016.

De même une information sur le dispositif a été donnée aux travailleurs des Cellules de reconversion **Schweppes-Orangina** et **Délifrance**, deux entreprises du secteur alimentaire avec l'opérateur de production en industrie alimentaire comme métier proposé. Pour Schweppes et Délifrance, il n'y a pas eu de validations effectives.

En collaboration avec les partenaires sociaux et les Cellules de reconversion, la Célex a rédigé un **vademecum** de la validation en Cellules de reconversion, à l'instar des productions existant déjà pour le CRF, Aleap et la validation en entreprise. Cet outil supplémentaire sera disponible au début de 2016.

En 2016, la collaboration avec les travailleurs en reclassement devrait être renforcée.

### 1.2.d Prévoir des possibilités d'amélioration des compétences suite à une pré- ou post guidance

Les métiers ont été analysés sous l'angle des **critères discriminants**. Deux métiers ont été plus particulièrement scrutés : l'aide-ménager et le maçon. Pour ce dernier métier, en appui avec le secteur de la construction, une analyse

détaillée des indicateurs constitutifs des critères a été effectuée pour voir s'il était possible de proposer de courtes formations de remédiation ou de préparation à l'épreuve pouvant compléter indifféremment, la guidance pré ou post-épreuve. L'ambition est qu'en 2016, cette analyse puisse être étendue à une plus grande palette de métiers de manière à renforcer l'action visant les candidats proches de la réussite. En effet, afin de développer les actions visant à *améliorer l'orientation, l'accompagnement et la guidance des usagers, afin d'augmenter les taux de réussite et de présence*, deux domaines de compétence ont été distingués :

- ◆ Les compétences professionnelles directement visées par la validation des compétences et mises en évidence au travers de l'analyse des critères discriminants ;
- ◆ Les compétences linguistiques qui ne sont pas validées, mais qui, indirectement, influencent tant la réussite de l'épreuve que l'insertion à l'emploi.

Pour chacun de ces domaines, un travail préparatoire à des actions concrètes a été mené :

- ◆ Une réflexion théorique a été menée quant à des actions de formation de renforcement ou complémentaires à destination des candidats proches de la réussite ou proches d'un métier d'avenir. Plusieurs organisations sectorielles ont encouragé le CVDC à œuvrer dans cette direction.
- ◆ Une approche pragmatique tente d'être mise en œuvre à Bruxelles dans le cadre du projet **Alphaval** en partenariat avec les opérateurs d'alphabétisation ou de FLE (Français Langue Etrangère) pour apporter une réponse courte et ciblée sur des compétences linguistiques visant des candidats proches de la réussite mais en difficulté en langue française.

### 1.2.e Développer la documentation des compétences au sein des secteurs et des opérateurs en charge de l'accompagnement des chercheurs d'emploi

A l'instar de la dernière recommandation européenne pour la validation des acquis non formels et informels et, particulièrement dans le contexte socio-économique actuel, la validation/valorisation des acquis de l'expérience et des formations professionnelles, qu'elles soient formelles, non formelles ou informelles est importante. Pour faciliter l'accès et la valorisation de l'orientation et la formation tout au long de la vie, il importe que le citoyen puisse être en mesure de documenter les compétences acquises via son expérience professionnelle ou de vie.

En suivi de « l'Année 2013 des compétences », le Forem a

permis, suite à un appel d'offre, la réalisation d'un rapport de recherche-développement relatif à la documentation des compétences tout au long de la vie à partir de l'outil CIC (cahier individuel des compétences). Ce rapport de la recherche<sup>9</sup> a été approuvé par le Comité de concertation Enseignement-Formation. Une matinée d'information sur l'identification des compétences tout au long de la vie sera organisée en 2016 par le Comité de concertation Enseignement-Formation et avec l'appui du CRF.

### 1.3 Axe 3 : Consolider le pilotage du dispositif afin d'en accroître l'efficacité et d'en réduire certains coûts

#### 1.3.a Contrôler les coûts du dispositif

Tableau 2: Coût du dispositif (2010-2015) Pages ci après  
NB. Les chiffres présentés supra constituent les résultats 2015, sans considération de l'origine de la dotation.

- En région wallonne, le gouvernement subsidie les épreuves à hauteur de 250,000,00€. Les observateurs sont couverts par les recettes FSE propres du Consortium. Le dépassement (soit €31.010,00) est pris en charge par les opérateurs directement au prorata de leurs réalisations.
- En Fédération Wallonie-Bruxelles, le gouvernement subsidie les épreuves à hauteur d'un quota annuel déterminé. Les observateurs y sont également pris en charge par les recettes FSE du Consortium. Le dépassement reste à charge du Centre de validation qui a dépassé le quota qui lui est alloué.

#### 1.3.b Appuyer l'action des acteurs des Centres de validation

##### La formation de base et continue des acteurs des Centres

L'appui auprès des acteurs des Centres s'est illustré en 2015 par la professionnalisation des acteurs des Centres de validation, en poursuivant, d'une part, la formation de base (revue l'année précédente) et la formation continue « guidance ». Les éléments de guidance recueillis dans les Centres lors de la reconduction de cette formation en 2016 serviront à compléter le guide de l'évaluateur dans lequel une large part est faite à la guidance pré et post-épreuve.

D'autre part, la formation continue des acteurs des Centres a été complétée par une *approche métier*. Le métier choisi s'est porté sur le technicien PC & Réseaux, mis en œuvre dans 7 Centres de validation agréés, pour lequel plusieurs acteurs avaient demandé la révision des épreuves de validation. Une

journée de formation a eu lieu le 15 octobre dans un Centre de validation. La formation continue a permis aux acteurs d'échanger des conseils pratiques en matière de guidance et de vérifier les référentiels de validation afin d'y apporter des améliorations. Le résultat de la journée s'est concrétisé par le souhait d'ajouter une Unité de Compétence aux 3 Unités existantes. La commission de référentiels du technicien PC & Réseaux se mettra en place dès le 1<sup>er</sup> semestre 2016.

Préalablement à la journée de formation, les experts méthodologiques ont procédé à une analyse de la mise en place des épreuves, analyse consignée sous forme de modèle pour les formations continues « métier » ultérieures.

##### Le séminaire des auditeurs internes et externes

Le séminaire des auditeurs internes et externes s'est déroulé le 15 octobre 2015 en présence des chargés de mission. Il a permis à l'ensemble des auditeurs internes et externes de faire connaissance et de faire ensemble le point sur les attentes du Consortium vis-à-vis des audits, sur la mission et le rôle des auditeurs ainsi que sur les points clés des audits. Cette rencontre a aussi été l'occasion de faire un rappel de la procédure d'agrément et de présenter les dernières améliorations du système Qualité : la procédure d'adoption par mail, les formations de bases et continues, les rapports statistiques des Centres, les évolutions de Val'id, les formulaires disponibles sur le site internet. L'après-midi a été consacrée à des échanges sur leurs expériences et sur leurs propositions d'améliorations. Il a été retenu d'une part que le Consortium préciserait en début d'année ses attentes vis-à-vis des audits internes et externes et d'autre part qu'une journée annuelle des Centres serait à nouveau organisée en présence des auditeurs.

##### Améliorations de la plateforme Val'id

La plateforme Val'id permet depuis 2010 une gestion informatique et mutualisée de l'activité de validation des compétences. Afin d'améliorer encore cet outil déjà performant, plusieurs développements ont été réalisés dans le courant de l'année 2015, dans la suite de ce qui avait déjà été amorcé en 2014. Ces développements ont, entre autres, permis un suivi plus efficace des candidats souhaitant se réinscrire suite à une absence justifiée et une meilleure gestion du parcours du candidat.

Ces améliorations ont été accueillies favorablement. Nous avons notamment pu le constater suite à une enquête réalisée à destination des directeurs et secrétaires de Centre. Cette enquête est accessible à l'adresse suivante : <http://www.CVDC.be/enquete-de-satisfaction-ameliorations-valid>.

<sup>9</sup> <http://crf.wallonie.be/images/site1/edit/PDF/untitled%20folder/rapport%20forem.pdf>



RW	FOREM	139.506,00	19.500,00	3.173,18	162.179,18	738	
	COACH	4.471,00	1.000,00	207,82	5.678,82	25	
	T-Event	11.194,00	2.500,00	27,49	13.721,49	61	
	Technifutur	8.509,00	1.900,00	219,81	10.628,81	41	
	Technobel	6.044,00	0,00	0,00	6.044,00	38	
	Technocité	6.639,00	1.400,00	230,04	8.269,04	43	
	TechnoCampus	1.600,00	200,00	6,94	1.806,94	10	
	Total	177.963,00	26.500,00	3.865,28	<b>208.328,28</b>	956	<b>217,92</b>
		186,15	27,72	4,04	217,92		
	Ifapme	59.889,00	10.000,00	766,09	70.655,09	384	
	Autoform	1.700,00	400,00	49,12	2.149,12	9	
	Epicuris	41.458,00	4.400,00	1.839,30	47.697,30	202	
	Total	103.047,00	14.800,00	2.654,51	<b>120.501,51</b>	595	<b>202,52</b>
		173,19	24,87	4,46	202,52		
	Total RW	281.010,00	41.300,00	6.519,79	328.829,79	1551	212,01
	RW	181,18	26,63	4,20	212,01		
CF	EPS	168.020,00	28.950,00	1.690,81	<b>198.660,81</b>	892	<b>222,71</b>
		188,36	32,46	1,90	222,71		
	Total général	486.693,00	78.700,00	9.194,21	574.587,21	2648	216,99
		183,80	29,72	3,47	216,99		

### **1.3.c Assurer, dans le respect de la protection de la vie privée, le développement informatique complémentaire d'un suivi statistique centré sur la personne.**

Suite aux demandes de plusieurs secteurs, une analyse quant à la possibilité de réaliser un suivi statistique centré sur la personne a été réalisée. Il apparaît que les particularités de la base de données Val'id sont telles que certaines données ne peuvent faire l'objet d'un traitement centré sur la personne. En effet, si *a priori* les données liées au diplôme ou au statut socio-professionnel sont uniques pour une personne, elles le sont à un instant *t*. Or, intégrant en cela le principe de *long life learning*, Val'id demande l'encodage de ces informations pour chaque nouvelle demande de validation des compétences. Ainsi, pour un candidat qui a passé quatre épreuves de validation des compétences, nous disposons de quatre images à quatre instants *t* distincts du parcours du candidat. Dans l'absolu, il serait donc possible d'identifier son évolution. Cette possibilité limite cependant le suivi statistique centré sur la personne. Seules les données strictement personnelles peuvent être utilisées pour réaliser un tel travail. En 2016, une première analyse dans ce sens sera réalisée dans le cadre des rapports des Centres où seront intégrés des éléments statistiques centrés sur le candidat (Nombre de personnes inscrites dans le Centre, Répartition par âge, Répartition par genre et Répartition par province). Si ces travaux sont significatifs et réalistes, ils seront progressivement étendus à d'autres rapports statistiques.

### **1.3.d Garantir, dans le respect des finalités de chacun, l'articulation des référentiels CVDC avec la production en profils du SFMQ**

L'année 2015 a été marquante à ce sujet : d'une part, plusieurs réunions entre experts méthodologiques des deux instances ont permis d'aboutir à une proposition d'avis de conformité claire pour les deux instances, affinant le travail d'adaptation au sein des commissions de référentiels ; d'autre part, une note rédigée par la responsable des experts méthodologiques a explicité le travail des commissions de référentiels du Consortium par rapport aux profils SFMQ. La note dégage trois modèles de commissions de référentiels de même que les éléments issus du SFMQ facilitant le travail des commissions de référentiels ou au contraire le freinant. Enfin, des scénarios de rationalisation du travail sont proposés dans la même note, afin d'augmenter l'efficacité de la production.

### **1.3.e Développer l'approche d'évaluation des compétences par dossier.**

Suite à une première expérimentation en 2013 permettant à deux candidates des Cellules de reconversion d'obtenir, par approche dossier, les 2 Titres de compétence d'employé

administratif, un comité d'accompagnement chargé de suivre la mise en œuvre d'autres projets pilotes a été constitué. Ce comité d'accompagnement, composé de représentants de la Cellule exécutive, des opérateurs de formation professionnelle, des partenaires sociaux et des Services publics de l'emploi et soutenu par un consultant du Laboratoire de Soutien à l'Enseignement télématique de l'Université de Liège (Labset) a suivi en 2015 les travaux destinés à asseoir la méthodologie de *l'opérateur de production en industrie alimentaire*.

De même, la Célex a multiplié les contacts avec des partenaires potentiels pour développer d'autres projets-pilotes. Une proposition de 5 métiers et partenaires susceptibles d'alimenter les projets-pilotes a été établie en accord avec le comité d'accompagnement et assortie de recommandations. Avec l'aide du Labset, la Célex a finalisé les dossiers de validation des compétences (partie 1 : préparation à l'entretien de guidance et partie 2 : description des activités et preuves) Les bases et les supports méthodologiques se sont consolidés grâce à une expérimentation sur l'opérateur de production alimentaire.

Dès janvier 2016, le projet-pilote pour le métier de coiffeur manager démarrera par une réunion de la commission de référentiels et par la présentation de dossiers de candidats.

Parallèlement à la réflexion sur l'approche dossier, la Célex a continué sa participation au Projet Leonardo « Validoss » ayant pour thème « L'approche dossier comme mode d'évaluation des compétences ».

Pour rappel, en juillet 2013, le dossier Validoss introduit par le Consortium, dans le cadre d'un appel à projets Leonardo a rassemblé différents partenaires venant de Belgique, Espagne, Irlande, Luxembourg et Suisse autour des objectifs suivants :

- ◆ la diversification des modes d'évaluation des compétences ;
- ◆ la réalisation d'un guide de l'évaluation des compétences par dossier ;
- ◆ l'organisation d'un colloque permettant la réflexion sur l'évaluation des compétences à partir d'un dossier constitué par un candidat.

Trois rencontres transnationales en 2015 ont permis d'atteindre l'ensemble des objectifs visés par le projet. Une dernière rencontre en juin 2015, à Bruxelles, a permis, par un colloque de clôture de présenter au public intéressé le guide méthodologique « L'approche dossier, une méthode de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience ». L'intérêt du guide porte sur le côté transversal de la démarche, présentant les aspects incontournables de la démarche, quel que soit le pays. Ces éléments indispensables ont notamment

mis en lumière la nécessité pour le candidat de disposer d'une norme à laquelle confronter ses compétences, l'évaluation par un jury compétent et la nécessité de disposer d'une structure d'accompagnement.

### **1.3.f Améliorer la couverture en sessions de validation grâce à une offre de validation mutualisée et régulée avec les besoins sous régionaux**

#### **Développement d'un outil de captation des demandes**

Afin de redynamiser l'offre de validation des compétences et de proposer des métiers davantage en adéquation avec les besoins des candidats et des secteurs, différents formulaires ont été créés sur la page « Contact » du site de la validation des compétences. Ces formulaires permettent notamment d'améliorer la communication avec les candidats et d'assurer un suivi plus rigoureux des demandes.

Quatre formulaires ont ainsi été mis en ligne en juillet 2015

- ◆ Un formulaire pour les demandes des métiers non-mis en œuvre - 225 soumissions au 31/12/2015.
- ◆ Un formulaire pour les recherches de sessions – 3 soumissions au 31/12/2015.
- ◆ Un formulaire de témoignages - 180 soumissions au 31/12/2015, suite à un mailing d'enquête.
- ◆ Un formulaire de plainte – sans utilisation réelle à ce jour.

Les soumissions au formulaire de demande métier sont communiquées à chaque réunion de la Commission consultative et d'agrément et permettent d'alimenter la discussion quant à la mise en place de nouvelles commissions de référentiels.

#### **La gestion de l'offre**

En date du 10 décembre 2014, le Comité directeur a approuvé une note portant sur l'optimisation de la gestion de l'offre de validation et décidé de la mise en place d'un groupe de travail sur ce thème. Le groupe de travail avait pour objectifs de fixer et prioriser les objectifs opérationnels, de définir les critères de réalisation, de définir un plan d'actions et un planning de travail. Le Groupe de travail s'est réuni en octobre - novembre 2015 et a prévu 5 actions pour 2016 :

1. Une Réflexion sur l'implication des Centres dans la gestion de l'offre avec les Chargés de mission, un relevé des bonnes pratiques de gestion dans les rapports d'activités 2015 (D-12) ainsi que l'organisation d'une journée des Centres Inter-opérateurs sur ce thème.
2. Le développement de l'approche « Centres pilotes - Centres associés » par une étude de cas sur trois Centres qui travaillent déjà sur différents lieux afin de mettre en évidence les conditions de faisabilité, les difficultés

rencontrées, de structurer des modalités de mise en place et d'encadrer d'autres initiatives de ce type.

3. Le démarrage d'un groupe de travail sur l'analyse des données statistiques.
4. Le développement d'une formation thématique « gestion » pour les responsables de Centre.
5. L'analyse de la faisabilité d'une révision de la politique de renouvellement de l'agrément dans le but d'un allègement de celui-ci.

Afin d'augmenter l'offre de validation et d'améliorer sa couverture géographique, en date du 9 décembre 2015, le CODI a approuvé une procédure qui permet à un Centre de mettre en œuvre un nouveau métier sans devoir repasser toutes les étapes de l'agrément. Ce n'est qu'à la date du renouvellement de l'agrément du Centre que la procédure s'appliquera alors à l'ensemble de ses métiers mis en œuvre.

Cette procédure de demande d'extension d'un agrément à un nouveau métier allège la charge de travail des Centres et du Consortium, elle permet également d'éviter des frais d'audit externe. Ceci devrait faciliter la mise en œuvre de métiers additionnels par les Centres déjà agréés.

### **1.3.g Elargir la reconnaissance des acquis de formation à d'autres opérateurs**

Au cours de l'année écoulée, il y a eu des rencontres formelles et informelles au sujet de la Reconnaissance des acquis de formation (RAF) avec d'autres opérateurs de formation :

- De manière formelle, nous avons rencontré des représentants de la Febisp afin de les informer de tous les éléments liés à la Reconnaissance des acquis de la formation. Ces derniers se sont montrés fortement intéressés bien qu'un défi soit rencontré au niveau d'une reconnaissance des systèmes Qualité mis en œuvre au sein des formations proposées chez leurs différents membres. La rencontre ayant été centrée sur la RAF et ses implications (conditions d'introduction d'un dossier, charge administrative, etc.) d'autres rencontres auront lieu dans le courant de 2016 afin d'avoir des informations sur les formations dispensées par les opérateurs membres de la Febisp.
- De manière informelle, des échanges ont eu lieu avec des représentants de la partie wallonne du pays lors de l'assemblée sectorielle de l'Interfédé qui s'est tenue le 23 septembre 2015.

Par ailleurs, un projet de communication vis-à-vis de la Reconnaissance des acquis de formation a débuté en 2015 afin d'améliorer la connaissance de ce processus pour tous les acteurs concernés. Pour cela, nous avons tout d'abord établi un

état des lieux à propos de l'information sur la RAF. Par la suite, nous avons défini les différentes cibles de communication et établi un diaporama reprenant les nombreuses informations à transmettre selon les publics visés. Cela a pour but d'uniformiser l'information transmise tout en ciblant ce qui peut être pertinent pour les acteurs concernés (secteur, acteurs des Centres, grand public, etc.). Ce travail de communication a fait l'objet d'une fiche projet et a été communiqué au Comité directeur car cela implique tant le Consortium que les différents opérateurs du CVDC. Ce travail se poursuivra en 2016.

Concernant la pré-moulinette RAF qui permettra une injection directe des fichiers RAF dans Val'id par les opérateurs eux-mêmes, étant donné que les budgets n'ont pas été disponibles, rien n'a pu être développé. Nous souhaitons vivement que du financement soit consacré à ce développement informatique dans les années à venir car cela apportera une plus-value certaine tant pour la Célex que pour les opérateurs.

### **1.3.h Poursuivre le projet de diagnostic croisé**

L'expérimentation du projet « Diagnostics croisés » visant le développement d'un cadre d'évaluation de la Qualité du processus d' « Evaluation et de certification des acquis d'apprentissage » auprès des opérateurs de l'EFPP (Enseignement et Formation Professionnelle) et du Consortium de la Validation des compétences a été poursuivie en 2015 et menée à son terme. Une note a été déposée aux gouvernements et au comité de concertation Enseignement Formation qui poursuit ce développement. Des moyens FSE ont été réservés à cette fin afin que ce projet puisse passer d'un stade expérimental à une phase structurelle et pérennisée. En effet, cela s'inscrit en toute cohérence et pertinence avec d'autres éléments qui se mettent en place dans le paysage de l'enseignement et de la formation en Belgique francophone tel que la création du Cadre Francophone des Certifications.

### **1.3.i Garantir la qualité des démarches qualité de la Célex par la certification ISO**

Depuis décembre 2013, l'équipe Célex a travaillé à la préparation d'une Certification ISO 9001 : des processus ont été définis, des procédures rédigées, un groupe de travail GT auditeurs internes a été constitué, ses membres se sont formés, ... L'objectif initial était d'obtenir la certification début 2015. La charge de travail a fait reculer l'échéance de 2014 à fin juin 2015.

Début de l'année 2015, plusieurs événements sont intervenus avec des conséquences sur cette préparation :

- Des réductions du financement FSE et le départ de 2 personnes ont modifié l'organisation de la cellule et donc les processus et les procédures mises en place
- L'annonce de la nouvelle version de la norme ISO 9001 : 2015 pour septembre 2015 avec de nouvelles exigences

notamment en matière de gestion du risque.

- Des projets d'améliorations des méthodes de travail (la gestion des demandes/approbation d'agrément par e-mail, l'informatisation de l'agrément et la pré-moulinette RAF) avec des impacts sur les procédures de travail.

En date du 25 mars 2015, le comité directeur a décidé de reporter la certification en estimant qu'il y avait des priorités et un budget à revoir.

Après analyse de la situation par le GT auditeurs internes et discussions en Bureau Célex, des recommandations ont été faites dont celles de circonscrire la certification aux processus essentiels (c'est-à-dire à ceux qui ont un impact sur la qualité du service rendu et la satisfaction des bénéficiaires de la validation des compétences) et de se baser sur des procédures de travail stabilisées et formalisées.

Dans le but de garantir la Qualité des démarches de la Célex, il a été fixé comme objectif pour 2016 de faire le point sur un scénario de reprise d'une Certification avec le GT auditeurs. Afin de ne pas perdre les bénéfices du travail réalisé, il a été décidé de faire le cadastre des démarches existantes pour les processus clés et de mobiliser leurs propriétaires sur leurs mises à jour.

### **1.3.j Améliorer les outils du secrétariat**

Le dispositif de validation des compétences est en expansion. Le nombre de Titres émis en 2015 présente une nette augmentation. Les Titres de compétence sont porteurs d'un sceau officiel. Afin d'optimiser le travail du secrétariat, du papier pré-formaté est à présent utilisé, ce qui représente un gain de temps important.

Une nouvelle procédure d'agrément par mail a été mise en œuvre. Une simplification de certains documents permet au secrétariat un allègement dans la gestion administrative de cette procédure.

Un planning prévisionnel annuel a été réalisé en 2015. Ce planning offre une vue synoptique des réunions et événements pour lesquels le secrétariat est sollicité. Ce document, accessible à l'ensemble de l'équipe, permet l'anticipation des périodes de charge de travail importantes et constitue donc un outil d'organisation optimal.

### **1.3.k Assurer le développement des compétences des membres de la Célex**

La Cellule exécutive est composée de membres provenant d'opérateurs différents ce qui implique une gestion des Ressources humaines complexifiée. Outre le dirigeant,

dix personnes composent la Cellule exécutive en 2015. D'importants changements organisationnels ont amené des modifications dans la structure de l'organigramme (nouvelles fonctions, nouvelles responsabilités).

Un nouveau groupe de travail « GT Compétences » a été constitué et dans la continuité du travail réalisé, de nouvelles actions ont été mises en œuvre. Les objectifs sont multiples : améliorer les outils RH existants, structurer, au sein de la Célex, une démarche RH à partir de l'ensemble de ces outils, articuler la gestion des RH Célex avec celles des opérateurs. L'objectif couplé étant d'encadrer et d'accompagner les membres de la Célex de manière efficiente dans leur parcours professionnel.

En effet, chaque membre du personnel doit avoir la possibilité de réaliser un parcours professionnel motivant au service du CVDC. L'évolution professionnelle se situe donc au cœur même d'une gestion qualitative des ressources humaines.

C'est pourquoi, le développement des compétences fait partie intégrante de la gestion du parcours professionnel. Les objectifs du parcours professionnel sont de maintenir, développer, évaluer et valoriser les compétences. L'enjeu est de taille puisqu'il s'agit de répondre aux besoins futurs du CVDC en anticipant l'évolution des métiers et l'adaptation de chacun à un environnement en perpétuelle évolution.

À cette fin, un dossier global a été constitué pour chaque collaborateur. Un ensemble de nouveaux documents, tels que les attestations de compétence ou encore les demandes et rapports de formation, ont été élaborés et pourront enrichir le dossier.

Dans le cadre du processus d'amélioration continue, une nouvelle grille d'évaluation a été créée et est utilisée lors des entretiens annuels d'évolution. Cette grille d'évaluation, adaptée aux besoins spécifiques de la Cellule, constitue un nouveau document support de qualité qui permet entre autre d'identifier les besoins en formation.

### **Environnement**

Sensibilisée à l'éco-attitude, l'équipe de la Célex a mis en place quelques gestes simples, responsables, efficaces et économiques qui permettent de contribuer au quotidien à la protection de l'environnement.

Une réflexion est menée de façon permanente, intégrant ainsi le management environnemental dans notre politique globale, l'objectif étant d'avoir toujours le bon réflexe écologique.

- ◆ Verre, tasse et mug personnels : la pause-café, moment privilégié au travail, est productrice de beaucoup de

déchets, gobelets en plastique ou en carton jetables par exemple. Afin de limiter les déchets, nous préconisons l'utilisation de la tasse ou du mug personnel et réutilisable. Nous évitons ainsi autant de gobelets que de cafés ou autres boissons chaudes consommées. Pour information, 2 cafés par jour, sur 230 jours en moyenne de travail par an, ce sont 460 gobelets jetés par personnes et par an.

- ◆ Adoptez l'éco-attitude : le logo Adopter l'éco-attitude a été intégré dans la signature électronique des mails. « N'imprimez ce document que si cela est nécessaire » et inspirera nombre de nos correspondants quant à la responsabilité environnementale de chacun.
- ◆ Archivage numérique : nous favorisons et encourageons l'archivage de nos documents via notre Intranet. Cette procédure évite l'utilisation d'un support papier, ce qui limite le recours à nos ressources naturelles. À cette fin, nous avons conclu un accord avec nos Cabinets ministériels de tutelle afin de limiter la production de copies. Ceci nous a permis de réduire de manière significative les imprimés lors de l'envoi des dossiers. A titre d'exemple, en ce qui concerne la procédure de demande d'agrément des Centres de validation, voici le résultat obtenu : 1 envoi = 10 feuilles x le nombre de demandes (35 pour les envois importants) x les 3 Cabinets ministériels. Dans ce cas-ci, le gain est de 1050 feuilles. Gardant à l'esprit qu'il y a 3 envois par an.

## **1.4. Axe 4 : Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence**

### **1.4.a Poursuivre le travail entamé relatif aux certifications personnelles**

Les nombreux contacts menés avec le secteur de l'électrotechnique (Volta) et plus précisément avec les professionnels du secteur du froid ont permis d'engranger la reconnaissance des Titres de compétence dans le cadre de la certification européenne pour les métiers du froid (cf.1.4.c).

Dans le cadre des politiques menées en région wallonne sur le développement durable, le secteur de la construction et de l'électrotechnique prépare la mise en œuvre de 3 spécialisations :

- ◆ L'installation de systèmes individuels d'épuration
- ◆ La pose de compteurs intelligents pour le gaz
- ◆ La pose de compteurs intelligents pour l'électricité

Ces 3 spécialisations devront être réalisées en 2016 et être opérationnelles en janvier 2017 pour la mise en œuvre du

décret wallon sur le développement durable.

#### **1.4.b Mettre en œuvre, suite à l'analyse du rapport relatif au respect de la vie privée, le transfert de données vers les Services Publics de l'Emploi**

En 2013, la Cellule exécutive du Consortium, conformément à la Note d'Orientation Stratégique 2012-2014, a fait appel à un avocat spécialisé dans les questions de traitements de données à caractère privé.

L'objectif était de creuser l'hypothèse, d'un transfert d'informations (Titre, compétences portées et identification du candidat) à partir de la plate-forme interactive Val'id pour les porteurs de Titres de compétence qui en auraient exprimé la volonté.

Sur base des rapports de l'avocat, une série de propositions réalisables à court terme, à moyen terme et à long terme ont été mises en évidence.

En 2015 l'ensemble des documents Qualité faisant référence aux données personnelles des candidats ont été mis à jour afin de se conformer aux exigences de la loi sur la protection de la Vie privée.

Une consultation du service juridique de l'eWBS (e-Wallonie-Bruxelles-Simplification : [www.ensemblesimplifions.be](http://www.ensemblesimplifions.be)) a permis de mettre en évidence deux approches pour mener à bien le transfert de l'information relative aux compétences portées par les candidats. Ces deux approches peuvent se compléter.

- ◆ La première consiste en une révision de l'Accord de coopération de manière à ce que les données détenues par le Consortium au sujet des titulaires des Titres de compétence puissent constituer une « source authentique » et à en définir les mécanismes de partage.
- ◆ La seconde consiste à faire du candidat un acteur de la transmission de l'information via des développements soit au départ de Val'id soit au départ des Services Publics de l'Emploi.

L'approfondissement de ces approches sera poursuivi en 2016.

#### **1.4.c Développer les reprises d'études et de formation sur base des Titres de compétence**

##### **Le parcours concernant les métiers du froid a été mené à son terme.**

Les Titres de compétence pour les métiers du froid facilitent à présent l'obtention du certificat européen d'aptitude en technique du froid, grâce à la passerelle qui a été créée en collaboration avec l'AWAC (Agence wallonne de l'air et du

climat) et Bruxelles Environnement (IBGE).

Le certificat d'aptitude est obligatoire pour pouvoir travailler dans le secteur des « métiers du froid ». Ce certificat est délivré à condition de réussir les épreuves proposées par un des Centres d'examen agréé par les régions.

Cependant, grâce à une adaptation des épreuves de validation des compétences, une personne qui obtient les 2 Titres de compétence de monteur frigoriste et le Titre de technicien frigoriste et qui a réussi le QCM technique sera dispensé des deux épreuves pratiques et de l'épreuve théorique de l'examen d'aptitude en technique du froid. Il s'agit d'une passerelle et non d'une équivalence puisque la personne doit encore réussir l'examen sur la législation européenne et régionale prévu pour obtenir le certificat d'aptitude en technique du froid.

##### **La reprise en formation au sein des opérateurs du Consortium et des secteurs**

Comme les années précédentes, une actualisation du tableau des reprises en formation a été réalisée afin de permettre une visibilité des parcours possible concernant les métiers mis en œuvre à la validation des compétences. 6 nouveaux métiers sont apparus cette année : l'esthéticien(ne), le coiffeur manager, le serveur, le 1er chef de rang, le barman et le tuteur. Les métiers actualisés selon les productions du SFMQ ont également été pris en compte dans la mise à jour du tableau. Cela concerne : l'opérateur de production en industrie alimentaire, le conducteur de ligne de production en industrie alimentaire, le maçon, le plafonneur et bien sûr, cfr remarque supra, le technicien frigoriste et le monteur frigoriste.

Concernant le nombre de personnes ayant fait usage de leur(s) Titre(s) de compétence au moment de leur entrée en formation, pour l'IFAPME, cela concerne 28 nouveaux inscrits, 2 pour Bruxelles Formation et aucun pour le SFPME. Nonobstant, nous supposons que tous les Centres de formation, selon les différents systèmes informatiques en vigueur chez les opérateurs de formation, n'encodent peut-être pas cette information lors de l'inscription de leurs stagiaires. Une investigation plus poussée par rapport à cette question serait utile.

##### **Concernant l'investigation des possibilités de reprise en formation au sein des secteurs, c'est le secteur de la**

construction qui a été ciblé en 2015. En effet, vu l'intérêt de ce secteur tant vis-à-vis de la validation des compétences que vis-à-vis de son impact dans le monde du travail, des rencontres ont eu lieu afin de déterminer quels métiers pouvaient être ciblés et c'est le métier de maçon qui a été retenu. Un travail a été élaboré afin de voir ce qui était possible de mettre en place pour ce métier (cf. 1.2.d).

#### 1.4.d Assurer la réflexion et la mise en œuvre de l'articulation entre Titre de compétence, accès à la profession ainsi que l'accès à la fonction publique.

La Célex a travaillé sur 3 axes en 2015 :

- **Premier axe** : permettre la reconnaissance des Titres de compétence dans le cadre de la régionalisation de l'accès à la profession : lors de la mise en œuvre de la régionalisation de l'accès à la profession, les administrations concernées ont opérationnalisé, pour l'ensemble des guichets d'entreprises, la reconnaissance des Titres de compétence via la banque de données « Diplo » ([www.diplodb.be](http://www.diplodb.be), cliquer dans « autre »);
- **Deuxième axe** : établir une collaboration efficace avec le jury central des Services publics régionaux Economie (jury centraux pour l'accès à la profession) : avec l'appui du secteur de la coiffure, plusieurs contacts ont été établis avec les administrations régionales en charge des jurys centraux pour l'accès à la profession. L'accent a été mis d'abord par le secteur de la coiffure et ensuite par le secteur de la construction et le secteur des garages sur les importantes limites d'une épreuve théorique pour évaluer les compétences professionnelles et techniques nécessaires pour l'accès à la profession. Une journée de travail a réuni les Cabinets de tutelles,

les administrations et les secteurs concernés pour dégager des pistes de collaboration avec les jurys centraux sous la responsabilité du ministre Marcourt en région wallonne et du ministre Gosuin en région bruxelloise. Le suivi de cette journée de travail est porté actuellement par les Cabinets de tutelle.

- **Troisième axe** : l'analyse de l'offre de validation des compétences de manière à ce que le citoyen puisse avoir accès à l'accès à la profession : ouvrir des droits pour les porteurs de Titres de compétence n'a pleinement de sens que si les opérateurs du Consortium permettent l'accès au Titre de compétence requis. Un inventaire des Titres de compétence accessibles (cf. figure ci-dessous) a été réalisé par la Cellule exécutive et transmis au Comité directeur. De plus, pour ce qui concerne les Titres de compétence de plafonneur, un courrier spécifique a été adressé aux directions générales de l'IFAPME et du Forem pour que les Centres mettent en œuvre les Unités de compétences en lien avec le cimentier et le plaquiste actuellement non disponibles et repris dans la liste des métiers d'avenir en Wallonie.

**TABLEAU 3**  
**MÉTIER S POUR**  
**LESQUELS LES**  
**TITRES PERMETTENT**  
**L'ACCÈS À LA PRO-**  
**FSSION**

Secteur	Arrêté Royal	Métier
<b>Bicyclettes et véhicules à moteur</b>	A.R. du 21 décembre 2006 relatif à la compétence professionnelle pour l'exercice des activités indépendantes relatives aux bicyclettes et aux véhicules à moteur.	Mécanicien réparateur de voitures particulières et véhicules utilitaires légers.
<b>Soins corporels Coiffure</b>	A.R. du 21 décembre 2006 relatif à la compétence professionnelle pour l'exercice des activités indépendantes relatives aux soins corporels, d'opticien, de technicien dentaire et d'entrepreneur de pompes funèbres.	Coiffeur autonome
<b>Soins corporels Esthétique</b>	A.R. du 21 décembre 2006 relatif à la compétence professionnelle pour l'exercice des activités indépendantes relatives aux soins corporels, d'opticien, de technicien dentaire et d'entrepreneur de pompes funèbres	Esthéticien(ne)
<b>Construction et électrotechnique</b>	A.R. du 29 janvier 2007 relatif à la compétence professionnelle pour l'exercice des activités indépendantes dans les métiers de la construction et de l'électrotechnique, ainsi que l'entreprise générale.	Carreleur → carrelage Couvreur → toiture Installateur électricien résidentiel → électrotechnique Installateur électricien tertiaire → électrotechnique Installateur électricien industriel → électrotechnique Installateur sanitaire → gaz et sanitaire Monteur en chauffage central → chauffage central Peintre en bâtiment → finition Plafonneur → plafonnage Poseur de fermetures menuisées → menuiserie Maçon → gros œuvre

## 2. MISSIONS DE BASE

### 2.1. Développer de nouveaux métiers

Quatre nouveaux métiers ont été développés et finalisés par le Consortium en 2015 :

- ◆ Le coiffeur manager
- ◆ Le plafonneur
- ◆ Le tuteur en entreprise
- ◆ L'Unité de spécialisation « Réaliser un défrisage /lissage » associée au métier de coiffeur autonome

Les deux premiers métiers ont reçu l'avis de conformité du SFMQ. Le plafonneur fait partie d'un des trois modèles de commissions de référentiels proposés par la note de synthèse de la production des corefs, à savoir le modèle actualisant des métiers à l'aune des profils du SFMQ, déjà traités par le Consortium.

La notion de « nouveaux métiers » acquiert une signification supplémentaire en 2015. En effet, le tuteur en entreprises est une fonction intersectorielle établie par 9 secteurs réunis en commission de référentiel. Le testing et les 6 épreuves à blanc réalisées permettent d'augurer d'un nombre important de candidats au Titre de compétence.

Le tuteur en entreprises évoque une spécialisation de compétences relationnelles, l'unité de défrisage est une spécialisation technique du coiffeur autonome, se basant sur les profils éponymes du SFMQ.

D'autres secteurs ont introduit à la fin de 2015 des demandes de spécialisation, permettant à la Célex d'élargir sa méthodologie et de créer de nouvelles possibilités pour le public de la validation.

Mis à part ces métiers, finalisés, d'autres commissions de référentiels, telles que celles du maçon, du couvreur, de l'installateur électricien résidentiel, de peintre décorateur et de cuisinier qui ont débuté en 2015 se finaliseront dans le courant de l'année 2016.

### 2.2. Assurer la veille de la production et programmer des monitorings

Le monitoring du technicien PC & Réseau a été effectué en 2015, monitoring des épreuves de validation, évoqué dans la rubrique professionnalisation des acteurs des Centres de validation, formation continue, thématique métier (cfr 1.3.b).

Il faut signaler également 3 monitorings légers :

- ◆ Le carreleur-marbrier (UC2) : ajout de deux indicateurs
- ◆ Le coffreur (UC1) : proposition de conditions d'adaptation de l'épreuve
- ◆ L'agent d'accueil : proposition de modification de rédactions de certains indicateurs.

### 2.3. Contrôler la méthodologie des sessions d'épreuve

956 sessions de validation ont été traitées et commentées en 2015, de même que de nombreuses demandes d'améliorations, ne nécessitant pas précisément de monitoring du référentiel de validation mais nécessitant soit une consultation du président de la commission de référentiels ou d'un expert, soit une réponse circonstanciée.

Le processus méthodologique reste très actif par l'accueil de délégation étrangère et par le suivi de la formation à l'évaluation donnée à une quarantaine de personnes.

### 3. PLAN D'ACTION 2016

En 2016, le plan d'action prioritaire de la Célex adoptera la structure du projet validé par l'agence FSE pour la programmation 2014-2020. Ce projet partagé par la Célex et les 5 opérateurs du Consortium se décline en 5 axes permettant de consolider et d'amplifier le dispositif de validation des compétences. Ces 5 axes sont :

- ◆ **L'axe 1** « offre de validation plus proche des candidats, plus lisible, plus à temps, plus accessible », vise à amplifier l'offre de validation afin de mieux répondre aux besoins des candidats ;
- ◆ **L'axe 2** « accès pour les candidats à des modalités de validation davantage adaptées à leur situation et à la nature de leur compétence » poursuit l'objectif de différencier et d'adapter les modalités d'accès à la validation au public et aux compétences visés ;
- ◆ **L'axe 3** « information et orientation des candidats en amont et en aval de la validation » met l'accent sur l'établissement de partenariats structurés afin d'offrir un accompagnement efficace aux candidats ;
- ◆ **L'axe 4** : « augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation » concerne la possibilité d'un parcours de formation au sein des opérateurs du consortium au départ du titre de compétence ;
- ◆ **L'axe 5** « augmenter la valeur d'usage des titres de compétence obtenus par les candidats au sein des entreprises et des secteurs professionnels » vise l'amplification de la valeur donnée au titre de compétence par les entreprises et secteurs professionnels.

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

**AXE 1  
OFFRE DE VALIDATION PLUS PROCHE  
DES CANDIDATS – PLUS LISIBLE,  
PLUS À TEMPS, PLUS ACCESSIBLE.**

**Objectif stratégique 1.1**

**Gérer et dynamiser l'offre de validation**

- Réduire les files d'attente
- Mettre en œuvre un outil (plus largement un système) de captation des besoins
- Répartir au mieux l'offre entre les différents opérateurs et viser une meilleure couverture géographique de l'offre
- Soutenir la communication des Centres de Validation selon un plan d'actions défini

**Objectif stratégique 1.2.**

**Professionaliser les acteurs des Centres de validation**

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

**Objectif stratégique 1.3**

**Augmenter la productivité des Centres de validation**

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

**Objectif stratégique 1.4**

**Augmenter la productivité de la Célex**

- Structurer et stabiliser la gestion financière FSE 2014 - 2020
- Améliorer les outils informatiques
- Garantir la qualité des démarches Qualité de la Célex
- Améliorer les outils du secrétariat
- Développer les compétences des membres de la Célex
- Élaborer des nouveaux outils RH
- Processus amélioration continue: Améliorer les outils existants

**AXE 2  
ACCÈS POUR LES CANDIDATS  
À DES MODALITÉS DE VALIDATION DAVANTAGE  
ADAPTÉES À LEUR SITUATION ET À LA NATURE  
DE LEUR COMPÉTENCE**

**Objectif stratégique 2.1**

**Renforcer le mode d'évaluation de la méthode de la  
Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF)**

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

**Objectif stratégique 2.2**

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

- Identifier les modalités d'évaluation répondant à de nouvelles demandes sectorielles (nouveaux métiers détectés, métiers dont les contenus vont changer, les métiers avec potentiel de croissance, spécialisation)
- Développement de l' « approche dossier » (documentation des compétences)
- Poursuivre l'approche collective en entreprise
- Exploiter les outils de repérage des compétences de l'auto-positionnement déclaratif du candidat jusqu'au Titre
- de compétence selon les besoins des candidats, en phase avec la Recommandation européenne de 2012.

**Objectif stratégique 2.3**

**Développer une stratégie de communication pour assurer  
la promotion des nouvelles modalités de validation  
des compétences**

- Alimentation et mise à jour du site Internet à destination du grand public, des partenaires et des entreprises, avec le soutien de newsletters ciblées et d'actions sur les réseaux sociaux
- Renforcement du réseau d'acteurs de la communication pour augmenter la notoriété du Titre de Compétence (partenaires et presse)
- Développer une stratégie et un plan d'action pour assurer la promotion de l'approche dossier
- Développer une stratégie et un plan d'action pour assurer la promotion de la validation en entreprise
- Finaliser la stratégie et le plan d'action pour assurer la promotion de la RAF

### **AXE 3 INFORMATION ET ORIENTATION DES CANDIDATS EN AMONT ET EN AVAL DE LA VALIDATION**

#### **Objectif stratégique 3.1**

**Assurer une information régulière des conseillers en orientation et des acteurs de 1<sup>re</sup> ligne**

- Organiser des séances d'information validation à destination des conseillers et des acteurs de 1<sup>re</sup> ligne
- Assurer une information web
- Participer et utiliser la relance de la coordination bruxelloise de la validation
- Organiser des visites de Centres à destination des conseillers bruxellois

#### **Objectif stratégique 3.2**

**Dans le respect de la vie privée, garantir la valorisation rapide du Titre de compétence sur le marché de l'emploi**

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

#### **Objectif stratégique 3.3**

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

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

#### **Objectif stratégique 3.4**

**Outiller les partenaires pour assurer une orientation rapide des candidats**

- Partenaires envisagés : cellules de reconversion, EFT/OISP (Emploi Formation Travail/Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle), CPAS (Centres Publics d'Aide Sociale),
- Mettre en œuvre la porte 2 de la plateforme informatique VAL'ID qui permet la pré-inscription par le conseiller en créant un pot commun avant la préguidance par le Centre de Validation
- Coproduire des guides spécifiques
- Coproduire des supports de communications (PPT, folders, etc.)

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

#### **Objectif stratégique 4.1**

**Construire une méthodologie partagée visant l'articulation des Unités d'Acquis d'Apprentissage du Service Francophone des Métiers et des Qualifications et des Titres de compétence dans le respect des finalités réciproques**

- Participer à la définition du profil d'évaluation du Service Francophone des Métiers et des Qualifications
- Instruire les dossiers de conformité

#### **Objectif stratégique 4.2**

**Garantir la relation avec les références de l'Emploi (ex. ROMEV3)**

- Intégrer les SPE dans les commissions de référentiels
- Tenir compte des études « Jobfocus » et des « rapports des métiers en tension »

#### **Objectif stratégique 4.3**

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

#### **Objectif stratégique 4.4**

**Renforcer la reconnaissance des Titres à la reprise en formation**

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

#### **Objectif stratégique 4.5**

**Définir et exploiter les indicateurs spécifiques d'intégration de la démarche de validation au sein des opérateurs CVDC**

- Réguler la Validation des compétences en l'articulant avec les dispositifs existants (Valbru uniquement)
- Articuler la validation avec le screening et la documentation des compétences (Valbru uniquement)

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

**Objectif stratégique 5.1**

**Développer l'engagement des partenaires sociaux dans les actions de la Note d'Orientation Stratégique**

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

**Objectif stratégique 5.2**

**Poursuivre la démarche des conventions sectorielles spécifiques et particulières**

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

**Objectif stratégique 5.3**

**Continuer le développement de l'articulation entre Titre de compétence et certification sectorielle**

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

**Objectif stratégique 5.4**

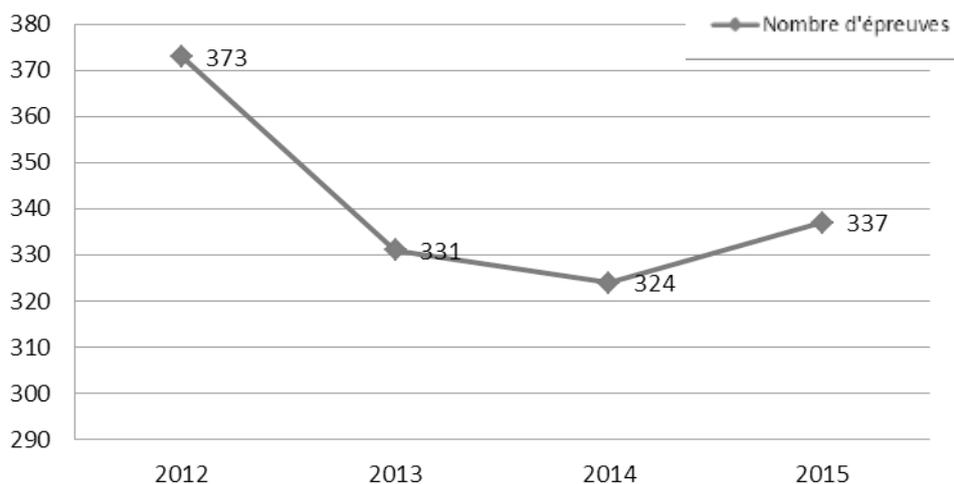
**Evaluer la valeur d'usage du Titre de Compétence**

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

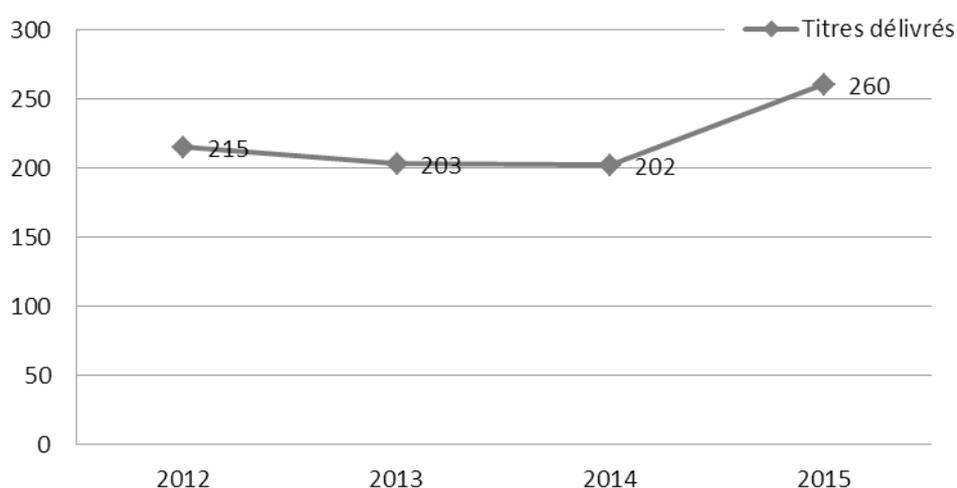
**Objectif stratégique 5.5**

**Assurer la communication sur le Titre et les garanties qu'ils apportent aux entreprises**

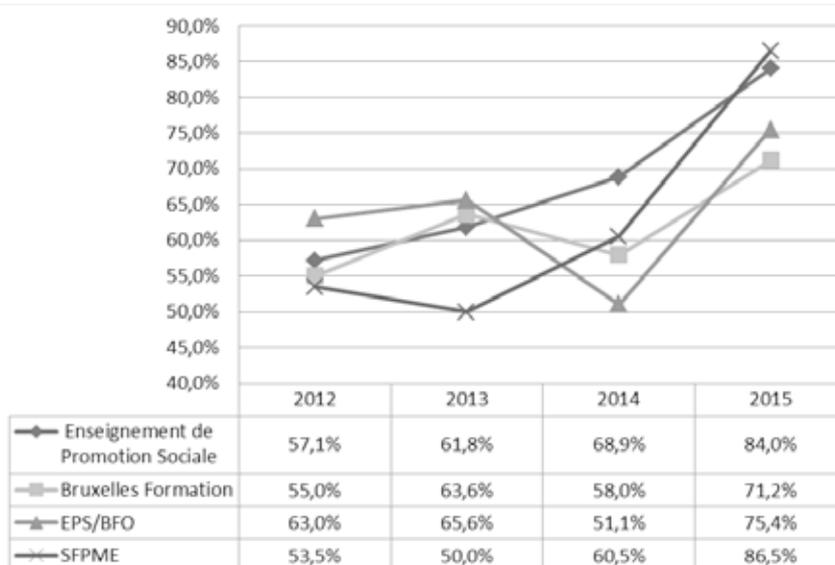
- Développer une vision stratégique à destination des acteurs de l'entreprise
- Veiller à fournir une information adéquate aux candidats sur l'utilisation de leur Titre de Compétence (site, courrier, mailing)
- Communiquer vers les entreprises (suite aux recommandations issues de l'étude d'impact)



**FIGURE 13**  
EVOLUTION  
DES ÉPREUVES  
RÉALISÉES EN  
RÉGION BRUXELLES  
CAPITALE  
(2012-2015)



**FIGURE 14**  
EVOLUTION DES  
TITRES DÉLIVRÉS EN  
RÉGION BRUXELLES-  
CAPITALE  
(2012-2015)



**FIGURE 15**  
EVOLUTION DU TAUX  
DE RÉUSSITE EN  
RÉGION BRUXELLES-  
CAPITALE  
(2012-2015)



# C.

## EVOLUTION DE LA VALIDATION PAR RÉGION

### 1. EVOLUTION DE LA VALIDATION EN RÉGION BRUXELLES CAPITALE

#### 1.1 Evolution du nombre d'épreuves réalisées

cf. Figure 13: Evolution des épreuves réalisées en région Bruxelles Capitale (2012-2015)

Les épreuves réalisées correspondent aux épreuves réellement passées. Les absences ne sont donc pas reprises ici. Nous pouvons constater une légère augmentation dans la réalisation en Région Bruxelles Capitale par rapport à 2014.

#### 1.2 Evolution des Titres délivrés

cf. Figure 14: Evolution des Titres délivrés en Région Bruxelles-Capitale (2012-2015)

Le nombre de Titres délivrés suite aux épreuves connaît une augmentation de près de 30% entre 2014 et 2015. Bien qu'une légère augmentation soit constatée au niveau du nombre d'épreuves réalisées, elle n'explique pas cette forte augmentation du nombre de Titres.

Seule une augmentation du taux de réussite permet d'expliquer cette augmentation.

#### 1.3 Evolution du taux de réussite

cf. Figure 15: Evolution du taux de réussite en région Bruxelles-Capitale (2012-2015)

Entre 2014 et 2015, nous pouvons constater que les trois opérateurs<sup>10</sup> ont effectué un réel travail sur le taux de réussite et augmenté significativement celui-ci.

#### 1.4 Evolution des épreuves par opérateur et par métier

cf. Figure 16: Evolution du nombre d'épreuves, par opérateur et par métier en Région Bruxelles-capitale (2012-2015) page suivante

En **gras**, les métiers ayant connu une forte augmentation dans le nombre de validation entre 2014 et 2015.

En italique et souligné, les métiers ayant connu une forte diminution dans le nombre de validation entre 2014 et 2015.

#### 1.5 Evolution de la Reconnaissance des Acquis de Formation

cf. Figure 17: Evolution des Titres délivrés via la Reconnaissance des Acquis de formation en Région Bruxelles-Capitale (2012-2015) page suivante

En 2015, Bruxelles Formation a émis un peu moins de Titres via la Reconnaissance des Acquis de Formation. Toutefois, vu l'entrée du SFPME dans le processus, une nette augmentation dans le nombre de Titres délivrés via ce processus est constatée.

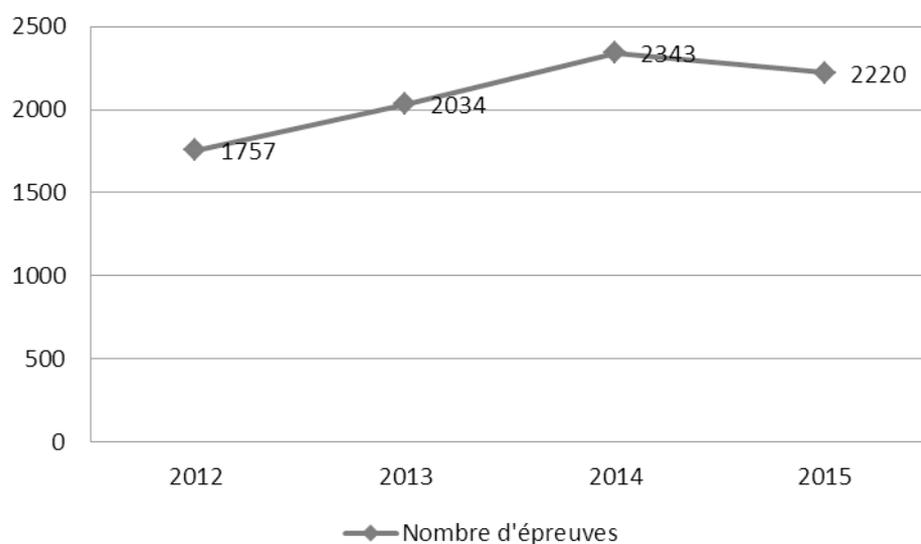
<sup>10</sup> EPS/BFO n'est pas un opérateur en tant que tel mais un partenariat entre l'EPS et Bruxelles Formation.

**FIGURE 16:**  
**EVOLUTION**  
**DU NOMBRE**  
**D'ÉPREUVES, PAR**  
**OPÉRATEUR ET**  
**PAR MÉTIER EN**  
**RÉGION BRUXELLES-**  
**CAPITALE**  
**(2012-2015)**

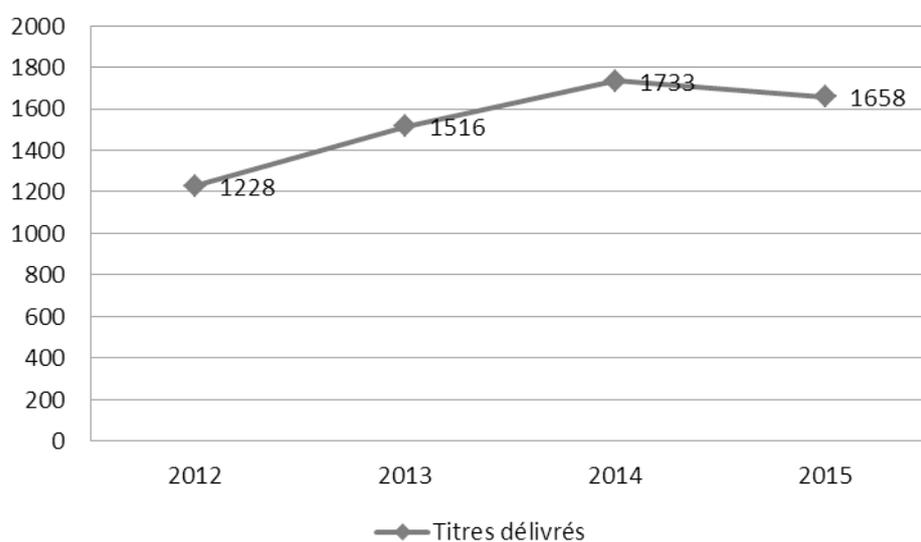
Opérateurs / Métiers	2012	2013	2014	2015	Total
Enseignement de Promotion Sociale	119	144	145	75	483
Aide-comptable	90	90	43	10	233
Aide-ménager(ère)	9	33	81	44	167
Ouvrier Boulanger-pâtissier (m/f)	20	21	21	21	83
<b>Bruxelles Formation</b>	<b>211</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>225</b>	<b>718</b>
Réalisations – Centres BF	85	57	48	49	239
Maçon	45	12	12	11	80
Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	17	17	19	25	78
Carreleur-Marbrier	10	20	9	7	46
Installateur électricien résidentiel (m/f)		8	8	6	22
Opérateur (trice) call center	5				5
Installateur (trice) sanitaire	4				4
Aide-comptable	4				4
Réalisations – Partenariats BF	126	84	93	176	479
Employé(e) administratif (partenariat EPS)	100	64	47	114	325
Technicien PC & réseaux (partenariat CDR)	11	12	16	14	53
Conducteur de chariot élévateur (partenariat CDR)	10	8	10	23	51
Aide-ménager(ère) (partenariat EPS)			15	13	28
Magasinier (partenariat CDR)	2		5	12	19
Mécanicien d'entretien industriel (partenariat CDR)	3				3
Coiffeur-coiffeuse (partenariat Coach)					
Coiffeur autonome (partenariat Coach)					
<b>SFPME</b>	<b>43</b>	<b>46</b>	<b>38</b>	<b>37</b>	<b>164</b>
Peintre en bâtiment	32	23	20	29	104
Coiffeur-coiffeuse	11	23	18	8	60
<b>Total</b>	<b>373</b>	<b>331</b>	<b>324</b>	<b>337</b>	<b>1365</b>

**FIGURE 17 :**  
**EVOLUTION DES**  
**TITRES DÉLIVRÉS**  
**VIA LA RAF EN**  
**RÉGION BRUXELLES**  
**CAPITALE (2012-**  
**2015)**

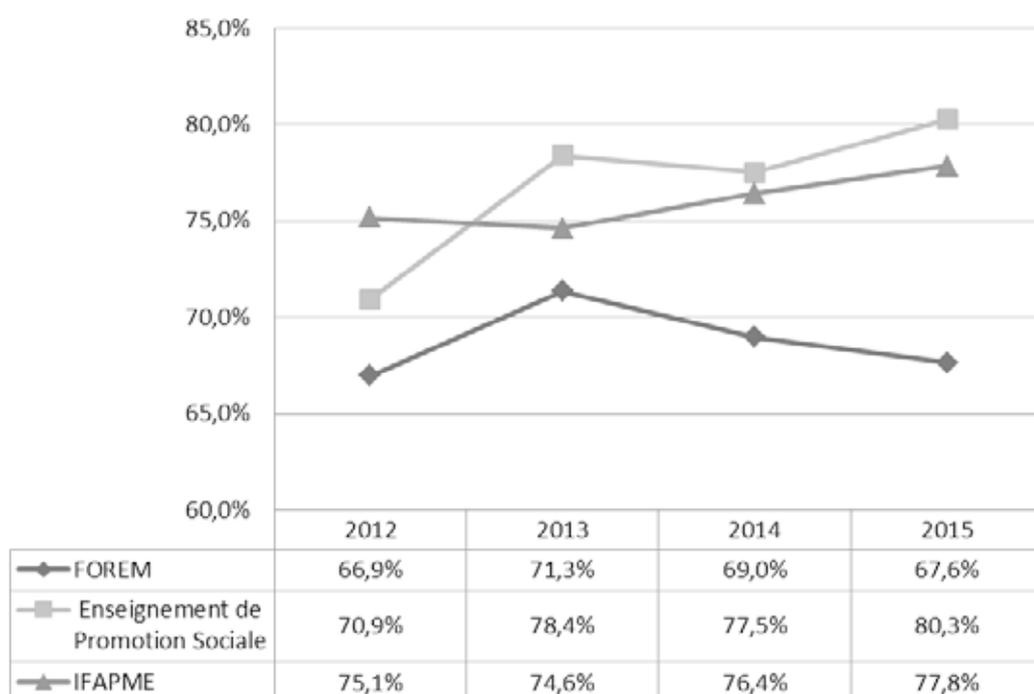
Opérateur	2012	2013	2014	2015	Total général
Bruxelles Formation	203	502	510	472	1687
SFPME				341	341
<b>Total général</b>	<b>203</b>	<b>502</b>	<b>510</b>	<b>813</b>	<b>2028</b>



**FIGURE 18 :**  
EVOLUTION  
DU NOMBRE  
D'ÉPREUVES  
RÉALISÉES EN  
RÉGION WALLONNE,  
HORS BRABANT  
WALLON  
(2012-2015)



**FIGURE 19**  
EVOLUTION DES  
TITRES DÉLIVRÉS EN  
RÉGION WALLONNE,  
HORS BRABANT  
WALLON (2012-  
2015)



**FIGURE 20**  
EVOLUTION DU TAUX  
DE RÉUSSITE EN  
RÉGION WALLONNE,  
HORS BRABANT  
WALLON  
(2012-2015)

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

### 2.1 Evolution du nombre d'épreuves réalisées

*Figure 18: Evolution du nombre d'épreuves réalisées en Région Wallonne, hors Brabant Wallon (2012-2015)*

Une augmentation constante dans le nombre d'épreuves réalisées peut être constatée entre 2012 et 2014. 2015 se caractérise par une diminution dans le nombre d'épreuves réalisées. Cette diminution est à imputer aux restrictions budgétaires qui ont caractérisée l'année 2015.

### 2.2 Evolution des Titres délivrés

*Figure 19: Evolution des Titres délivrés en Région Wallonne, hors Brabant Wallon (2012-2015)*

A l'instar du nombre d'épreuves, le nombre de Titres délivrés diminue légèrement en 2015. Cette diminution est cependant moins nette que la diminution constatée au niveau du nombre d'épreuves.

### 2.3 Evolution du taux de réussite

*Figure 20: Evolution du taux de réussite en région Wallonne, Hors Brabant Wallon (2012-2015)*

### 2.4 Evolution des épreuves par opérateur et par métier

*Figure 21: Evolution des épreuves réalisées, par opérateur et par métier en région wallonne, hors Brabant Wallon (2012-2015)*

En **gras**, les métiers ayant connu une forte augmentation dans le nombre de validation entre 2014 et 2015.

En *italique et souligné*, les métiers ayant connu une forte diminution dans le nombre de validation entre 2014 et 2015.

### 2.5 Evolution de la Reconnaissance des Acquis de Formation

*Figure 22: Evolution des Titres Délivrés via la reconnaissance des Acquis de formation en Région Wallonne, hors Brabant Wallon (2012-2015) page suivante*

Une forte augmentation dans le nombre de Titres délivrés

par l'IFAPME est constatée en 2015. Celle-ci s'explique par le fait que l'IFAPME a réussi à émettre les Titres relatifs aux formations de l'année 2014 ainsi que les Titres relatifs aux formations terminées en 2015.

Les années précédentes, l'IFAPME ne parvenait qu'à fournir les Titres relatifs à l'année de formation antérieure. Une baisse dans le nombre de Titres émis devrait donc être constatée en 2016.

Opérateur / Métier	2012	2013	2014	2015	Total général
<b>Enseignement de Promotion Sociale</b>	<b>547</b>	<b>726</b>	<b>938</b>	<b>760</b>	<b>2971</b>
Aide-ménager(ère)	334	468	<u>535</u>	<u>414</u>	1751
Conducteur de chariot élévateur (H/F)		10	<b>48</b>	<b>90</b>	148
Technicien(ne) en système d'usinage (métal)	40	46	56	51	193
Installateur électricien résidentiel (m/f)	23	41	79	51	194
Fossoyeur			<b>7</b>	<b>41</b>	48
Employé(e) administratif	55	51	<u>82</u>	<u>36</u>	224
Mécanicien d'entretien industriel	24	18	27	23	92
Jardinier		16	18	18	52
Mécanicien automatique		13	23	12	48
Installateur (trice) sanitaire	1	10	<u>36</u>	<u>8</u>	55
Technicien PC & réseaux			5	6	11
Aide-comptable	45	38	<u>16</u>	<u>6</u>	105
Tôlier industriel (m/f)	5		2	4	11
Employé administratif des services commerciaux	5		4		9
Monteur frigoriste (m/f)	15	15			30
<b>FOREM</b>	<b>844</b>	<b>879</b>	<b>905</b>	<b>865</b>	<b>3493</b>
<b>Réalisations – Centres Forem</b>	<b>636</b>	<b>659</b>	<b>653</b>	<b>647</b>	<b>2595</b>
Employé(e) administratif	199	172	220	197	788
Aide-ménager(ère)	48	83	106	80	317
Maçon	49	72	62	52	235
Technicien PC & réseaux	20	55	39	47	161
Poseur de fermetures menuisées		25	<b>8</b>	<b>31</b>	64
Mécanicien réparateur des voitures particulières et véhicules utilitaires légers		6	<b>4</b>	<b>24</b>	34
Jardinier	12	18	<b>12</b>	<b>23</b>	65
Monteur frigoriste (m/f)	21	28	27	22	98
Carreleur-Marbrier	4	22	19	21	66
Peintre en bâtiment	26	15	25	14	80
Conducteur d'engins de terrassement	9	10	11	14	44
Installateur (trice) sanitaire	10	13	17	13	53
Installateur électricien résidentiel (m/f)	6	5		<b>13</b>	24
Aide-comptable	52	22	8	12	94
Vendeur automobile			5	12	17
Couvreur	5	11	10	11	37
Conducteur de chariot élévateur (H/F)	9	11	<u>28</u>	<u>10</u>	58
Agent d'accueil				10	10
Opérateur (trice) call center	30	12	12	10	64
Peintre industriel (m/f)	105	62	6	9	182
Opérateur de production sur ligne industrielle			3	8	11
Magasinier	4	4	<b>1</b>	<b>7</b>	16
Coffreur-coffreuse	5	2		3	10
Plafonneur (m/f)				3	3
Technicien frigoriste (H/F)	2	1		1	4
Ouvrier de voirie	15	10	14		39
Opérateur de production des industries alimentaires			<u>16</u>		16
Grimpeur-élagueur	5				5

**FIGURE 21**  
**EVOLUTION**  
**DES ÉPREUVES**  
**RÉALISÉES, PAR**  
**OPÉRATEUR ET PAR**  
**MÉTIER EN RÉGION**  
**WALLONNE, HORS**  
**BRABANT WALLON**  
**(2012-2015)**

<b>Réalisations – Partenariats Forem</b>	<b>208</b>	<b>220</b>	<b>252</b>	<b>218</b>	<b>898</b>
Technicien PC & réseaux	111	109	99	99	418
Technicien des arts de la scène et de l'évènement	19	13	27	32	91
Auxiliaire technique de spectacle	13	30	25	29	97
Technicien(ne) en système d'usinage (métal)	6		11	22	39
Coiffeur-coiffeuse	21	50	<u>35</u>	<u>14</u>	120
Coiffeur autonome		3	5	11	19
Mécanicien automatique	33	15	<u>50</u>	<u>10</u>	108
Tôlier industriel (m/f)				1	1
Tuyauteur industriel	4				4
Mécanicien d'entretien industriel	1				1
<b>IFAPME</b>	<b>366</b>	<b>429</b>	<b>500</b>	<b>595</b>	<b>1890</b>
<b>Réalisations – Centres IFAPME</b>	<b>248</b>	<b>276</b>	<b>365</b>	<b>384</b>	<b>1273</b>
Employé(e) administratif	137	118	168	186	609
Aide-comptable		28	39	50	117
Plafonneur (m/f)	24	23	<b>22</b>	<b>47</b>	116
Installateur électricien résidentiel (m/f)	20	16	31	41	108
Technicien PC & réseaux	24	13	25	28	90
Poseur de fermetures menuisées	9	11	23	14	57
Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers				5	5
Jardinier		4	5	5	14
Préparateur-vendeur en boucherie	4	8	<u>11</u>	4	27
Ouvrier Boulanger-pâtissier (m/f)	10	7	<u>17</u>	4	38
Employé administratif des services commerciaux	4	10	4		18
Coiffeur-coiffeuse	5	9			14
Monteur(-euse) chauffage central	11	29	<u>17</u>		57
Couvreur			3		3
<b>Réalisations – Partenariats IFAPME</b>	<b>118</b>	<b>153</b>	<b>135</b>	<b>211</b>	<b>617</b>
Découpeur-désosseur	42	43	55	78	218
Ouvrier Boulanger-pâtissier (m/f)	36	59	<b>34</b>	<b>65</b>	194
Préparateur-vendeur en boucherie	21	41	<b>32</b>	<b>59</b>	153
Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	19	10	14	9	52
<b>Total général</b>	<b>1757</b>	<b>2034</b>	<b>2343</b>	<b>2220</b>	<b>8354</b>

**FIGURE 22**  
**EVOLUTION**  
**DES TITRES**  
**DÉLIVRÉS VIA LA**  
**RECONNAISSANCE**  
**DES ACQUIS DE**  
**FORMATION EN**  
**RÉGION WALLONNE,**  
**HORS BRABANT**  
**WALLON (2012-**  
**2015)**

<b>Métier</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>Total général</b>
FOREM	119	912	1023	1343	3397
IFAPME	228	1527	1870	3459	7084
<b>Total général</b>	<b>347</b>	<b>2439</b>	<b>2893</b>	<b>4802</b>	<b>10481</b>

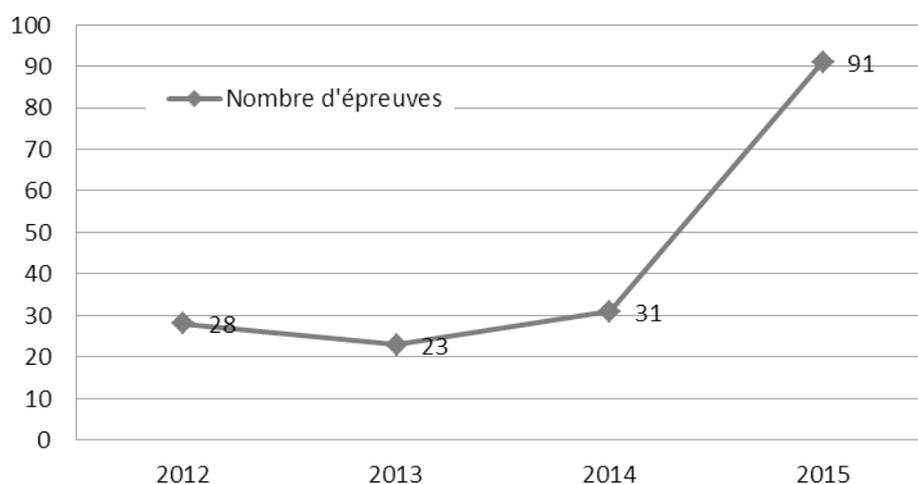
### 3. EVOLUTION DE LA VALIDATION DANS LE BRABANT WALLON

#### 3.1 Evolution du nombre d'épreuves réalisées

Figure 23: Evolution des épreuves réalisées dans le Brabant Wallon (2012-2015)

Une forte augmentation des épreuves réalisées dans la province du Brabant wallon est constatée en 2015.

Le Forem – Centre de formation du Brabant wallon est le seul Centre situé dans cette province. En 2015, il a mis en œuvre un nouveau métier : l'ouvrier de voirie.



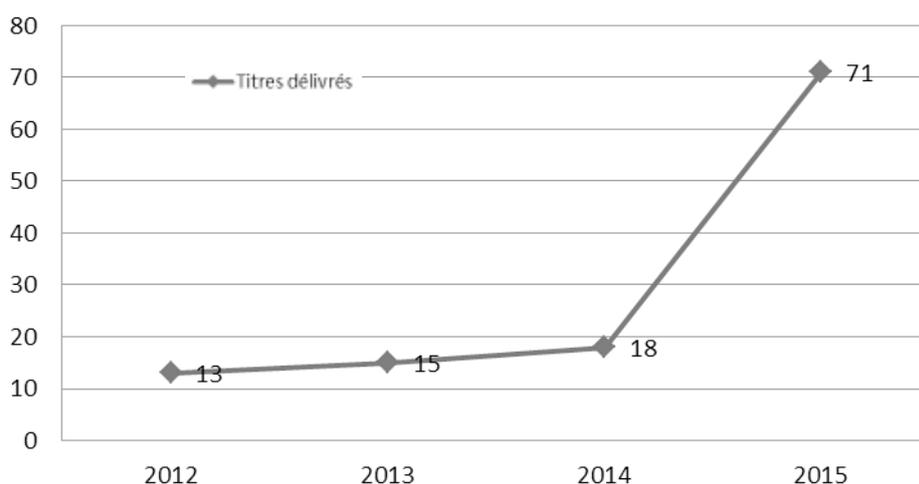
**FIGURE 23**  
EVOLUTION  
DES ÉPREUVES  
RÉALISÉES DANS LE  
BRABANT WALLON  
(2012-2015)

#### 3.2 Evolution des Titres délivrés

Figure 24: Evolution des Titres délivrés dans le Brabant wallon (2012-2015)

#### 3.3 Evolution du taux de réussite

Figure 25: Evolution du taux de réussite dans le Brabant Wallon (2012-2015)



**FIGURE 24**  
EVOLUTION DES  
TITRES DÉLIVRÉS  
DANS LE BRABANT  
WALLON  
(2012-2015)

### 3.4 Evolution des épreuves par opérateur et par métier

En **gras**, les métiers ayant connu une forte augmentation dans le nombre de validation entre 2014 et 2015.

En *italique et souligné*, les métiers ayant connu une forte diminution dans le nombre de validation entre 2014 et 2015.

Figure 26: Evolution des épreuves réalisées par opérateur et par métier dans le Brabant wallon (2012-2015)

FIGURE 25  
EVOLUTION DU  
TAUX DE RÉUSSITE  
DANS LE BRABANT  
WALLON  
(2012-2015)

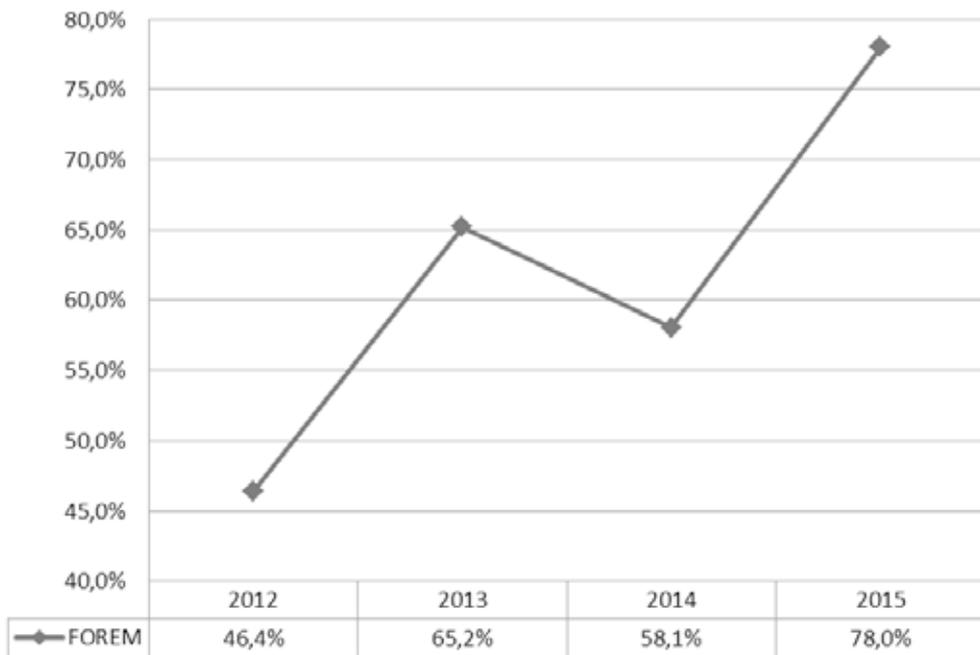


FIGURE 26  
EVOLUTION  
DES ÉPREUVES  
RÉALISÉES PAR  
OPÉRATEUR ET PAR  
MÉTIER DANS LE  
BRABANT WALLON  
(2012-2015)

Opérateur / Métier	2012	2013	2014	2015	Total général
<b>FOREM</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>91</b>	<b>173</b>
Ouvrier de voirie				<b>53</b>	53
Peintre en bâtiment	28	23	31	38	120
<b>Total général</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>91</b>	<b>173</b>

FIGURE 27  
EVOLUTION  
DES TITRES  
DÉLIVRÉS VIA LA  
RECONNAISSANCE  
DES ACQUIS DE  
FORMATION DANS LE  
BRABANT WALLON  
(2012-2015)

	2012	2013	2014	2015	Total général
FOREM	23	75	77	79	254
IFAPME	12	217	188	517	934
<b>Total général</b>	<b>35</b>	<b>292</b>	<b>265</b>	<b>596</b>	<b>1188</b>

### 3.5 Evolution de la Reconnaissance des Acquis de Formation

Figure 27: Evolution des Titres délivrés via la Reconnaissance des Acquis de formation dans le Brabant Wallon (2012-2015)

# 4. RAPPORTS DES OPÉRATEURS

## 1. **BRUXELLES FORMATION**

### 1.1 Réalisations 2015

#### 1.1.a Récapitulatif de l'offre de validation et des réalisations pour l'année 2015 :

Bruxelles Formation <sup>11</sup>	Région bruxelloise <sup>12</sup>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 6 Centres de validation agréés;</li> <li>◆ 6 Centres de validation actifs;</li> <li>◆ 9 métiers actifs;</li> <li>◆ 13 unités de compétence actives;</li> <li>◆ 72.5 sessions de validation organisées;</li> <li>◆ 216 inscriptions;</li> <li>◆ 48 absents;</li> <li>◆ 46 échecs;</li> <li>◆ 122 Titres délivrés après une épreuve;</li> <li>◆ 472 Titres délivrés par une RAF.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 10 Centres de validation agréés;</li> <li>◆ 9 Centres de validation actifs;</li> <li>◆ 13 métiers actifs;</li> <li>◆ 23 unités de compétence actives;</li> <li>◆ 126 sessions de validation organisées;</li> <li>◆ 457 inscriptions;</li> <li>◆ 120 absents;</li> <li>◆ 77 échecs;</li> <li>◆ 260 Titres délivrés après une épreuve;</li> <li>◆ 813 Titres délivrés par une RAF.</li> </ul>

#### 1.1.b Réalisation en termes d'indicateurs FSE - ValBrux : opérateur BF : année 2015

Tableau 4: Indicateurs de réalisation - BF (2015)

Indicateurs FSE	Opérateur BF	Objectifs FSE	Réalisation de l'objectif
Nombre d'inscriptions	216	209	103%
Nombre d'épreuves	168	153	110%
Taux de présence	77,8%	70%	111,1%
Taux de réussite	72,6%	70%	103,7%
Nombre de titres délivrés après réussite épreuve	122	105	116%
Nombres de titres délivrés/imprimés sur méthode RAF	472	500	94%

<sup>11</sup> Sous l'opérateur « Bruxelles Formation » sont regroupés des Centres de validation à configuration variable (en propre, en partenariat ou en sous-traitance).

<sup>12</sup> Les opérateurs de validation des compétences actifs en Région Bruxelles-Capitale sont le SFPME, l'Enseignement de promotion sociale et Bruxelles Formation.

### 1.1.c Réalisations par Centre/métier

Tableau 5 - Réalisation par Centre et par métier (2015)

Centres de Validation des compétences	Métiers	Sessions réalisées	Inscrits aux épreuves	Nombre d'épreuves	Nombre de Titres délivrés	Taux de réussite
			(présents + absents)	(présents)	(TC via épreuves)	
CdV bf.construction	Carreleur-Marbrier	2	9	7	5	71,4%
	Maçon	3	12	11	3	27,3%
	Installateur sanitaire	0	0	0	0	
	Installateur électricien résidentiel	2	7	6	3	50,0%
	Total	7	28	24	11	45,8%
CdV bf.industrie	Mécanicien d'entretien de voitures particulières	17	36	25	19	76,0%
CdV bruxellois des métiers d'employés	Employé administratif	7,5	81	57	43	75,4%
CdV bruxellois des métiers de la Logistique	Magasinier	9	16	12	7	58,3%
	Conducteur de chariot élévateur	24	24	23	19	82,6%
	Total	33	40	35	26	74,3%
CdV Evoliris (sous-traitance de BF)	Technicien Pc réseaux	4	17	14	12	85,7%
Cdv de l'EPS Bruxelles Ouest (sous-traitance de BF)	Aide-ménager	4	14	13	11	84,6%
CdV Coach Bruxelles (sous-traitance de BF)	Coiffeur autonome	0	0	0	0	
Total		72.5	216	168	122	72,6%

### 1.1.d Processus Management

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

En septembre 2012, des accords ont été pris pour mener des politiques croisées emploi-formation avec ACTIRIS et le SFPME. Ceux-ci définissent un chantier commun sur l'identification et la validation des compétences. Sur le volet « définition d'un processus commun d'identification des compétences des demandeurs d'emploi », la validation des compétences constitue un outil indéniable. Par ailleurs, un volet « collaboration et promotion du dispositif » est également prévu.

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

L'intégration des contraintes de l'activité Validation des Compétences dans les logiques de gestion interne des ressources financières est toujours en cours notamment sur le volet facturation du coût des épreuves.

### 1.1.e Processus Clés Les agréments

Six **Centres de validation** sont agréés pour dix métiers différents :

1. Le **Centre de validation bf.construction** pour les métiers de carreleur, maçon, installateur sanitaire et installateur électricien résidentiel ;
2. Le **Centre de validation bf.industrie** pour le métier de mécanicien d'entretien automobile ;
3. Le **Centre de validation bruxellois des métiers d'employés** agréé pour le métier d'employé administratif ;
4. Le **Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique** agréé pour les métiers de conducteur de chariot élévateur et de magasinier ;
5. Le **Centre de validation Evoliris** agréé pour le métier de technicien PC et réseaux ;
6. Le **Centre de validation Coach Bruxelles** agréé pour le métier de coiffeur autonome.

De plus, BF soutient le **Centre de validation EPS Bruxelles Ouest** pour une partie des épreuves d'aide-ménagère (7).

Les configurations de Centres de validation varient suite au positionnement du Comité de gestion de Bruxelles Formation en 2012 pour le **cadrage et le renforcement des partenariats**. Ainsi, nous disposons de la possibilité de construire des Centres de validation :

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

Des **modalités de collaboration** et un **cahier des charges** ont été développés et mis en œuvre sur le terrain à partir de 2013. L'agrément d'un Centre de validation est **valable 2 ans** à dater de la notification d'agrément par les gouvernements.

### Les nouveaux Centres et renouvellements d'agrément

Renouvellement d'agrément :

- ◆ **Centre de validation bf.construction**
- ◆ **Centre de validation Evoliris**
- ◆ **Centre de validation bf.industrie** (audits interne et externe favorables en 2015 ; notification prévue début 2016)
- ◆ **Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique** (audits interne et externe favorables en 2015 ; notification prévue début 2016)

Nouveaux Centres :

- ◆ **Centre de validation Coach Bruxelles** (sous-traitance)
- ◆ **Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca** (partenariat avec le CDR Horeca Be Pro)

L'offre actuelle

- ◆ Bruxelles Formation et ses partenaires ont proposé en 2015 des **épreuves de validation** associées à **9 métiers** : maçon, carreleur, installateur électricien résidentiel, mécanicien d'entretien de voitures particulières et de véhicules utilitaires légers, technicien PC et réseaux, conducteur de chariot élévateur, magasinier, aide-ménagère et employé administratif.
- ◆ Les métiers d'installateur sanitaire et de coiffeur autonome n'ont pas pu être mis en œuvre en 2015 en raison de ressources humaines limitées.

En 2016, trois métiers de l'Horeca viendront enrichir l'offre bruxelloise : barman/barmain, garçon/serveuse de restaurant et premier chef de rang.

## Concernant l'information des candidats et des partenaires

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

En 2015, 9 séances d'information collective ont permis d'informer **88 personnes** sur le processus de validation des compétences et **57 personnes** ont ensuite été reçues en entretien par un conseiller.

Par ailleurs, le call-center de Bruxelles Formation a été amené à répondre à **181 demandes d'informations** concernant la VdC dont une large majorité (109) venant de Chercheurs d'emploi, 55 émanant de travailleurs et 17 d'employeurs.

Bruxelles Formation a également participé à différents **salons** :

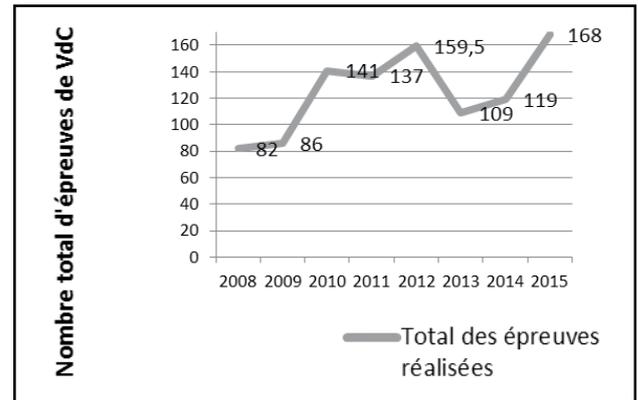
- ◆ Stand VdC aux Portes ouvertes de Bruxelles Formation le 10-11/03/2015 et séance d'information spéciale ;
- ◆ Training & Job Access@Brussels (salon de l'emploi et de la formation de Bruxelles-Ville) le 27/10/2015.

Enfin, nous avons développé depuis quelques années un **réseau** composé de professionnels bruxellois spécialisés dans l'orientation, la formation, l'insertion. Nous organisons différents évènements qui leur sont destinés, ceux-ci visent à améliorer leur connaissance du dispositif de validation des compétences et ainsi, leur permettre d'orienter les personnes qui ont le profil adapté vers le dispositif. A cet égard, nous avons :

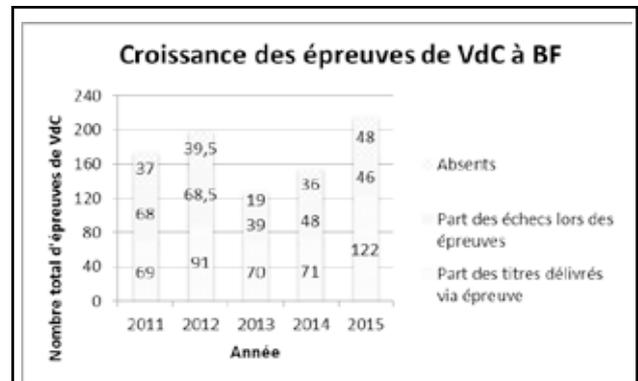
- ◆ organisé puis reporté la visite du CdV bf.industrie prévue le 5/05/2015 faute de suffisamment d'inscrits.
- ◆ organisé un **événement bruxellois avec cérémonie de remise de Titres de compétence** le 16/6/2015 en présence des représentants des ministres de tutelle au Centre de validation des compétences EFP.

## Concernant les épreuves réalisées

Figure 28 : Evolution des épreuves de vdc à BF



On observe une **augmentation du nombre d'épreuves** réalisées entre 2014 et 2015 de **41,2%**.



En 2015, Bruxelles Formation a organisé, en propre ou avec ses partenaires et sous-traitants, **75 sessions** (au lieu de 58 en 2014) de validations concernant 216 inscriptions (au lieu de 155 en 2014) à une épreuve. Soit **en moyenne 2,88 inscriptions par session**. Il faut noter l'**augmentation du nombre d'inscriptions** (+61 par rapport à 2014), **de sessions** (+17 par rapport à 2014) et **d'épreuves** (+49 par rapport à 2014).

Ceci ne reflète pas **le travail très important de guidance des candidats** qui est réalisé en amont par les Centres. Nous continuons à développer des outils à cet égard. Signalons notamment la création d'outils de positionnement plus aboutis et l'organisation de modules de familiarisation avec les machines utilisées lors des épreuves de validation.

Les résultats de ce travail de guidance se reflètent à travers la **hausse du taux de réussite** dont la moyenne passe à 72,6%. Le taux de présence reste quant à lui relativement stable (77,8%).

Globalement, il faut noter que nos Centres de validation sont aussi Centres de formation. Cette situation induit une « concurrence » des missions dans l'affectation des ressources (locaux, formateurs, etc.). Dans certains CdV, la réalisation d'épreuves diminue mais parallèlement la délivrance de Titres de compétence augmente via le mécanisme de la **Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF)**.

### Concernant les Centres

Le **Centre de validation bf.construction** n'a pas pu atteindre le nombre d'épreuves escompté, essentiellement en raison de ressources humaines réduites et de la contrainte d'annuler une session (fermeture lors de l'alerte terroriste de niveau 4 à Bruxelles). Soulignons que le taux de présence des candidats en 2015 est supérieur à la moyenne des Centres. Le taux de réussite pour le métier de maçon est par contre très faible : pour contribuer à le relever, un module de remédiation en lecture de plan va être mis en place en 2016. Le Centre a également le projet de remettre en œuvre le métier d'installateur sanitaire et de proposer un nouveau métier à la validation : le plafonneur.

Le **Centre de validation bf.industrie** poursuit sa progression sur le mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers avec un très bon taux de réussite (76%) qui démontre la qualité du travail de guidance. Le taux de présence est quant à lui inférieur à la moyenne (69,4%) et l'objectif fixé par le Centre est d'atteindre les 75% en 2016. Le Centre souhaite mettre en place un module de formation consacré au montage de pneu, allant plus loin que la démonstration actuelle, afin de répondre à un besoin diagnostiqué auprès de candidats à la validation.

Le **Centre de validation bruxellois des métiers d'employés** (partenariat EPS-BF) qui propose les deux épreuves composant le métier d'employé administratif connaît une très belle progression : 114 épreuves ont été organisées en 2015 (résultats répartis entre BF et l'EPS). Le taux de réussite a lui aussi fortement augmenté : 75,5% des candidats ayant présenté l'épreuve ont obtenu leur Titre de Compétence. Le Centre est en réflexion pour ajouter à son offre le métier d'employé administratif des services commerciaux.

Le **Centre bruxellois des métiers de la logistique** est issu d'un partenariat entre le Pôle bf.logistique et le Centre de référence IrisTL. L'activité du Centre prend son envol en passant de 15 épreuves en 2014 à 35 épreuves en 2015. Les taux de présence et de réussite sont en nette amélioration et sont même supérieurs à la moyenne du dispositif en ce qui concerne le conducteur de chariot élévateur. Ces excellents résultats sont notamment le fruit de la mise en œuvre d'un module de familiarisation avec le chariot.

Le **Centre de validation Evoliris** stabilise son activité pour l'UC2 (Assurer la maintenance et le dépannage de PC dans un environnement réseau) du technicien PC réseaux. Le taux de réussite est largement supérieur à la moyenne (85,7%) et découle de l'approfondissement du travail de guidance basé sur un questionnaire technique développé par le Centre. Notons que les trois candidats issus du projet pilote d'identification des compétences ayant passé le screening ont tous réussi. Cette articulation entre identification et validation des compétences sera poursuivie.

Le **Centre de validation EPS de Bruxelles Ouest** fonctionne en partie en sous-traitance pour le métier d'aide-ménager. En 2015, l'EPS a sollicité Bruxelles Formation pour mettre des moyens supplémentaires à disposition afin d'augmenter son offre : 20 places supplémentaires ont pu être ouvertes et 13 épreuves sont à comptabiliser.

Le **Centre de validation Coach Bruxelles** a été agréé au cours de 2015 pour le métier de coiffeur autonome. Cependant, en raison de ressources humaines limitées et d'un manque de candidat, aucune épreuve n'a pu être organisée cette année. L'activité devrait démarrer en 2016.

Certification BF	Métier Consortium	Nombre de titres	Nombre de personnes distinctes	
			Femmes	Hommes
Agent en comptabilité	Aide-comptable	25	6	3
Assistant en comptabilité	Aide-comptable	19	5	2
Carreleur	Carreleur-marbrier	38		14
Maçon	Maçon	17		17
Coffreur-ferrailleur	Coffreur	10		5
Magasinier	Magasinier	10		10
Magasinier	Conducteur de chariot élévateur	4		3
Conducteur d'engins de manutention motorisés	Conducteur de chariot élévateur	62		28
Employé administratif	Employé administratif	48	19	5
Employé administratif des services commerciaux	Employé administratif	40	13	7
Employé administratif des services commerciaux	Employé administratif des services commerciaux	42	13	8
Installateur sanitaire	Installateur sanitaire	28		7
Secrétaire	Employé administratif des services commerciaux	46	20	3
Secrétaire	Employé administratif	50	22	3
Monteur en chauffage central	Monteur en chauffage central	33		11
<b>Total en 2015</b>		<b>472</b>	<b>65</b>	<b>107</b>
Total sur la même période en 2014		440	79	62
<b>Objectif global FSE pour 2015</b>		<b>500</b>		

**TABLEAU 6**  
**RECONNAISSANCE**  
**DES ACQUIS DE**  
**FORMATION (2015)**

## Concernant les Titres délivrés via la Reconnaissance des acquis de formation (RAF)

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

Ceci est possible pour les formations qualifiantes suivantes :

- ◆ employé administratif des services commerciaux
- ◆ employé administratif
- ◆ secrétaire
- ◆ assistant en comptabilité
- ◆ agent en comptabilité
- ◆ carreleur
- ◆ coffreur-ferrailleur
- ◆ conducteur d'engins de manutention motorisés
- ◆ monteur en chauffage central
- ◆ Maçon
- ◆ Magasinier
- ◆ Installateur sanitaire

Au total en 2015, Bruxelles Formation a permis la délivrance de **472 Titres de compétence**.

### Tableau: Reconnaissance des acquis de formation

*Remarque: La méthode d'extraction des données utilisée en 2015 est basée sur la date d'émission du Titre de compétence.*

Bruxelles Formation n'a introduit aucun nouveau métier à la RAF en 2015 mais a prévu de déposer les dossiers du maçon (MAC4), du peintre-décorateur, du plafonneur et du couvreur. Deux de ces métiers seront soumis pour analyse en 2016 et les autres suivront.

#### 1.1.f Processus Support :

### Méthodologie

Bruxelles Formation a contribué à plusieurs actualisations de référentiels en 2015 : le couvreur, le maçon, le plafonneur, l'installateur électricien résidentiel et le peintre-décorateur.

Notons que lorsque Bruxelles Formation participe aux monitorings, l'Institut traite à la fois des considérations métier mais également, de toutes les répercussions des changements sur les référentiels de formation dans le souci de permettre la reprise en formation.

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

### Ressources humaines

Bruxelles Formation a recruté une personne supplémentaire pour renforcer la cellule identification des compétences à partir du 21 septembre 2015.

## Collaboration/relation avec les partenaires

Bruxelles Formation a activement participé au montage novateur du Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca.

En plus du partenariat de bf.bureau et services avec l'EPFC pour la validation de l'employé administratif, Bruxelles Formation a soutenu une part de l'action du Centre EPS Bruxelles Ouest pour le métier d'aide-ménagère.

Bruxelles Formation a développé un projet complémentaire pour lequel des moyens FSE ont été dégagés afin de construire un **processus d'identification des compétences** avec Actiris qui porte notamment sur le screening au service de la finalité validation. Pointons pour 2015 que :

- ◆ le projet-pilote pour le métier de monteur en sanitaire et chauffage a été finalisé ;
- ◆ un projet pilote a été développé et mis en œuvre dans le secteur IT (trois métiers étaient visés : technicien de maintenance PC et réseaux, gestionnaire informatique et développeur informatique) ;
- ◆ les conclusions des démarches pilotes et de nouvelles pistes de travail ont été validées par le Comité de développement stratégique Actiris-BF en septembre 2015.

## Communication et promotion

La cellule Identification des compétences de Bruxelles Formation a organisé deux événements importants en 2015 :

- ◆ Le 18/05/2015 : l'inauguration du Centre de validation Coach Bruxelles agréé pour le métier de coiffeur autonome, avec une démonstration d'épreuve et une réunion de travail sur les perspectives bruxelloises en présence de Didier Gosuin, ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle à Bruxelles.
- ◆ Le 16/06/2015 : l'évènement validation des compétences à Bruxelles avec la présentation des enjeux bruxellois pour la validation d'ici 2020 aux Centres de validation et aux conseillers bruxellois, suivie d'une cérémonie de remise de Titres de compétence.

La cellule Identification des compétences de Bruxelles Formation a également participé à différents événements :

- ◆ Le 3/02/2015 : présentation du Serious Game en logistique au CDR IrisTL.
- ◆ Le 19/5/2015 : les 20 ans du CRF.
- ◆ Le 25/6/2015 : le colloque de clôture du projet VALIDOSS.

Ajoutons la production et la distribution d'outils ou de supports de communication à destination des partenaires et des Centres.

## **Finances**

Finances : estimations (clôture budgétaire en cours) des montants valorisables suivants la piste d'audit :

- ◆ RH : 166 500 euros
- ◆ Actions spécifiques : 6 500 euros

### **1.1.g Processus Qualité :**

- ◆ Suivi du processus qualité prévu dans le cadre des agréments et des renouvellements d'agrément ;
- ◆ Communication de demandes d'amélioration issues des Centres de validation ;
- ◆ Participation à la démarche de mutualisation de l'offre et au GT « gestion de l'offre » ;
- ◆ Implication des auditeurs internes « Validation » dans les agréments et participation à la réunion des auditeurs internes et externes.

## 1.2 Plan d'actions 2016

Ce plan d'action s'inscrit dans la trame proposée par la cellule exécutive, en lien avec le dossier validé par l'Agence FSE. Bruxelles Formation a détaillé ses actions prioritaires pour 2016 en les intégrant dans les différents axes et objectifs stratégiques. Parallèlement, Bruxelles Formation poursuivra son implication active dans les instances du Consortium.

### **AXE 1 : OFFRE DE VALIDATION PLUS PROCHE DES CANDIDATS – PLUS LISIBLE, PLUS À TEMPS, PLUS ACCESSIBLE**

#### **Objectif stratégique 1.1**

##### **Gérer et dynamiser l'offre de validation**

Accompagner les Centres dans leur mission de validation des compétences, en étant à l'écoute de leurs besoins, en soutenant leurs activités et en les incitant à développer de nouveaux projets. Par exemple : développer les métiers de plafonneur et d'employé administratif des services commerciaux.

Mettre en valeur le travail des acteurs des Centres et créer une « communauté de la validation » en organisant un événement interne rassembleur.

Analyser les opportunités de développement de la validation des compétences à Bruxelles, notamment via la coordination bruxelloise, et contribuer à l'optimisation de la couverture géographique de l'offre. Par exemple : développer les épreuves de validation dans le Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca.

Mettre en place des modules courts de préparation aux épreuves de validation en vue de rendre le dispositif accessible au plus grand nombre et d'améliorer les taux de présence et de réussite des candidats.

Soutenir les Centres dans leur rôle de guidance des candidats en articulant la validation avec le projet FSE « Identification des compétences » qui permettra l'élaboration d'outils d'identification des compétences.

- ◆ Développer une analyse statistique de l'activité de validation, notamment en participant au groupe de travail consacré à la gestion de l'offre réunissant les chargés de mission des différents opérateurs.
- ◆ Intégrer la mission de validation des compétences de BF dans les contraintes liées au cofinancement FSE (time-sheet pour le personnel impliqué, preuve de la présence des usagers, marchés publics, conventions...).

#### **Objectif stratégique 1.2**

##### **« Professionnaliser » les acteurs des Centres de validation**

Recruter et former de nouveaux auditeurs internes. Participer à l'élaboration et promouvoir les formations continues répondant aux besoins des Centres.

#### **Objectif stratégique 1.3**

##### **Augmenter la productivité des Centres de validation**

Augmenter l'activité de validation en poursuivant l'objectif d'atteindre en 2016 au minimum 530 guidances, 252 inscrits aux épreuves, 189 épreuves, 125 TC délivrés après épreuve.

Développer l'offre en propre, en partenariat et en sous-traitance en regard des besoins constatés : viser davantage de sessions, de métiers, d'UC et de services en amont et en aval favorisant la construction de parcours.

Assurer un suivi rapproché des résultats des Centres et de leurs objectifs : analyser les difficultés et mettre en place des actions correctives ; repérer les bonnes pratiques et les communiquer ; analyser les taux d'absentéisme par Centre/métier et optimiser le processus en amont ; définir et mettre en œuvre un plan d'actions visant à augmenter le taux de réussite aux épreuves de validation (dont des modules préparatoires et outils d'identification des compétences : cf. *objectif stratégique 1.1.*).

Réaliser des arbitrages sur les Centres de validation/métiers à dynamiser et/ou à supprimer.

Exploiter de façon optimale les ressources disponibles pour payer les forfaits des épreuves de validation, avec le support de la coordination bruxelloise.

**Objectif stratégique 1.4****Augmenter le nombre de Titres délivrés par voie de Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF)**

Augmenter la délivrance de Titres de compétence par RAF en poursuivant l'objectif d'atteindre en 2016 au minimum 550 TC.

Mettre à jour les dossiers existants et déposer deux nouveaux dossiers RAF parmi les métiers suivants : maçon (MAC4), peintre-décorateur, plafonneur et couvreur.

Rassembler, vérifier et mettre en forme les données des stagiaires sortants pour alimenter le système informatique permettant la délivrance des Titres de compétence via la RAF.

Budget global prévu pour axe 1 :

- RH : cellule Identification des compétences, cellule Produits, secrétariat des Centres, logistique des épreuves dans les Centres (voir budget RH global)
- Frais d'actions et de supports de communication (voir tableau consommation)
- Honoraires experts : audits externes et évaluateurs externes (voir tableau consommation)
- Frais de cantine (voir tableau consommation)
- Frais de bibliothèque (voir tableau consommation)

**AXE 2 :****Accès pour les candidats à des modalités de validation davantage adaptées à leur situation et à la nature de leur compétence****Objectif stratégique 2.1****Renforcer le mode d'évaluation de la méthode de la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF)**

Contribuer à l'intégration de la Reconnaissance des Acquis de Formation dans une démarche qualité, en collaborant au guide méthodologique.

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

Participer au Comité d'accompagnement de l'approche dossier et s'impliquer dans un projet-pilote bruxellois (ex. tuteur).

**Objectif stratégique 2.3****Assurer la promotion du dispositif auprès des entreprises et des partenaires et veiller à la qualité de l'information auprès du public (site internet, n° verts, etc.)**

Collaborer à l'organisation de la cérémonie bruxelloise de remise de Titres de compétence organisée par la coordination bruxelloise.

Contribuer à lancer une enquête sur l'état de connaissance du dispositif auprès des conseillers emploi d'Actiris afin de développer un plan de formation continue (cf. chantier article 12 Identification des compétences des politiques croisées Emploi-Formation).

Fournir une information aux usagers sur le dispositif via le call-center de Bruxelles Formation et les séances d'information collectives de bf.carrefour.

Diffuser l'information « Validation des compétences » sur les sites Internet DORIFOR et Bruxelles Formation.

Budget global prévu pour axe 2 :

- RH : cellule Identification des compétences, cellule Produits, bf.carrefour (voir budget RH global)
- Frais d'actions et supports de communication (voir tableau consommation)
- Frais de bibliothèque (voir tableau consommation)

**AXE 3 :****Information et orientation des candidats en amont et en aval de la validation :****Objectif stratégique 3.1****Assurer une information régulière des conseillers en orientation et des acteurs de 1re ligne**

Informers les conseillers bruxellois (CPAS, Missions locales, Antennes d'Actiris, Organismes d'Insertion Socioprofessionnels, etc.) dans le cadre de la coordination bruxelloise (cf. axe 2.3)

Informers régulièrement par séances d'information collectives les conseillers de bf.carrefour.

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

Participer à la réflexion, l'implémentation et l'alimentation d'une application permettant les échanges de données dans le contexte du dossier unique entre Actiris et BF.

Développer des contacts avec les Pouvoirs publics bruxellois (notamment l'Ecole d'Administration Publique de la Région bruxelloise) pour étendre la validation des compétences et la valorisation des Titres en leur sein.

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

Participer à la réflexion pour développer à Bruxelles une dynamique comparable à celle déployée dans les cellules de reconversion wallonnes.

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

Participer à l'expérimentation de la 2<sup>e</sup> porte Val'ID pour la pré-inscription des candidats (en concertation avec la cellule exécutive et bf.carrefour).

- ◆ Participer aux actions de production des outils (ex. participer à la rédaction de guide(s)).

Budget global prévu pour axe 3:

- RH: cellule Identification des compétences, bf.carrefour (voir budget RH global)
- Frais d'actions et supports de communication (voir tableau consommation)

**AXE 4 :****Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation :****Objectif stratégique 4.1****Construire une méthodologie partagée visant l'articulation des Unités d'Acquis d'Apprentissage du Service Francophone des Métiers et des Qualifications et des Titres de compétence dans le respect des finalités réciproques**

Participer à la réflexion et la mise en œuvre de la mise en conformité des Titres de Compétence et des profils SFMQ tout en respectant les missions de chacun.

**Objectif stratégique 4.2****Garantir la relation avec les références de l'Emploi (ex. Rome v3/Competent)****Objectif stratégique 4.3****Assurer le positionnement de(s) Titres de compétence dans le Cadre Francophone des Certifications****Objectif stratégique 4.4****Renforcer la reconnaissance des Titres à la reprise en formation**

Développer et communiquer la procédure d'accueil et

de valorisation des Titres de compétence à l'entrée en formation à Bruxelles Formation.

Établir des passerelles automatiques.

**Objectif stratégique 4.5****Définir et exploiter les indicateurs spécifiques d'intégration de la démarche de validation au sein des opérateurs CVDC**

Valoriser la démarche de Validation des compétences comme productrice de certifications.

Mettre en œuvre des indicateurs de production pour le pilotage de la Validation des compétences en interne de Bruxelles Formation.

Budget global prévu pour axe 4:

- RH: cellule Identification des compétences, cellule Produits (voir budget RH global)

**AXE 5 :****Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence obtenus par les candidats au sein des entreprises et des secteurs professionnels****Objectif stratégique 5.1****Développer l'engagement des partenaires sociaux dans les actions de la Note d'Orientation Stratégique****Objectif stratégique 5.2****Poursuivre la démarche des conventions sectorielles spécifiques et particulières**

Consolider les partenariats avec les secteurs à travers le montage de Centres de validation des compétences à Bruxelles (ex. Coach, Horeca)

**Objectif stratégique 5.3****Continuer le développement de l'articulation entre Titre de compétence et certification sectorielle****Objectif stratégique 5.4****Evaluer la valeur d'usage du Titre de Compétence**

Evaluer le nombre de reprises en formation.

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

Budget global prévu pour axe 5:

- RH: cellule Identification des compétences, cellule produits (voir budget RH global)
- Honoraire experts: audit externe Horeca (voir tableau consommation)

<b>Tableau 7 : Estimation budget VCOMP BF 2016</b>		
<b>SUPPORT</b>	Produits détaillés	<b>Estimation</b>
<b>CANTINE</b>	Frais de restauration	€ 6.000
<b>E&amp;D</b>	Honoraires Experts (évaluateurs externes et auditeurs externes)	€ 10.000
	Honoraires Experts (modules courts)	€ 20.000
<b>COM</b>	Actions et événements, production de supports	€ 20.000
<b>ACCUEIL</b>	Timbres	€ 100
<b>BIBLIO</b>	Journaux, Monographies, Frais de port	€ 400
<b>DSI</b>	PC portables	€ 3.000
	<b>Total consommation</b>	<b>€ 59.500</b>
<b>RH</b>	Cellule Identification des compétences	1 ¼ ETP
	Cellule Produits	½ ETP
	Secrétariat de Centres	1 ETP
	bf.carrefour	1 ETP
	Logistique des épreuves dans les Centres (cf. time-sheet)	¼ ETP
	Total RH	€ 185.000

## 2. ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE

La nouvelle Chargée de mission (CM) est entrée en activité le 23 mai 2015.

### 2.1 Charge de mission « Validation des compétences »

La CM assure les tâches suivantes :

Pour le comité de pilotage, elle doit assurer :

- ◆ Convocations, ordre du jour, notes d'informations, pvs et organisation des réunions.
- ◆ Documents à gérer :
  - gestion des agréments FSE COVA
  - gestion des séances de validation
  - tableau validations réalisées en EPS
  - travaux statistiques (rapports d'activités)
  - tableau des agréments EPS
  - tableau périodes VDC
- ◆ La CM a travaillé en équipe avec l'Inspecteur de Promotion Sociale, M<sup>r</sup> Soblet et l'experte VÆ de la Promotion Sociale, M<sup>me</sup> Fontaine à l'actualisation de la circulaire 4165 intitulée « Enseignement secondaire de promotion sociale-Prise en compte dans le cadre de la sanction des études des titres de compétence du Consortium de validation des compétences dans l'Enseignement de promotion sociale ». Cette circulaire a été validée le 4 janvier 2016.

- ◆ La CM a préparé les textes sur la validation des compétences à insérer sur le site enseignement.be.

### 2.2 Dossiers CVDC

#### Documents généraux

- ◆ Accompagnement des Centres dans leurs démarches d'audit (interne et externe)
- ◆ Analyse de la simplification de la procédure d'agrément de Centre avec Mme Voiturier.

#### Documents par Centres

- ◆ Révision et actualisation des documents.
- ◆ Renouvellement d'agréments.

#### Pour les Centres :

- ◆ Nouvel agrément pour le Centre commun Horeca-Bruxelles pour les métiers de **barman**, **serveur** et **chef de rang**.
- ◆ La CM a assisté aux réunions préparatoires à la mise en place de ce Centre-coupole.
- ◆ Comité d'accompagnement partenariat avec Bruxelles-Formation pour les Centres de Bruxelles-Ouest pour le métier d'aide-ménagère et pour le métier d'employé administratif pour Bruxelles EPFC.
- ◆ Rencontre avec les différents acteurs des Centres, d'abord pour se présenter et ensuite pour les démarches suivantes :
  - Audits internes et externes
  - Epreuves à blanc
  - Revues de Direction

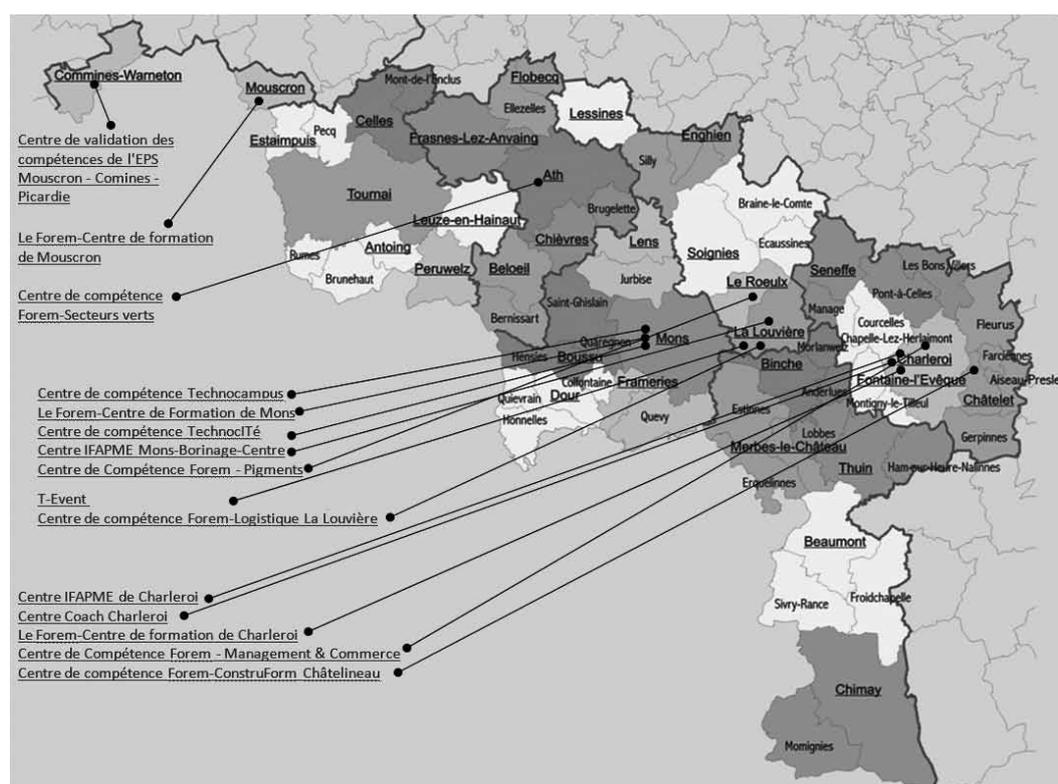


FIGURE 30:  
SITUATION  
GÉOGRAPHIQUE  
DES CENTRES DE  
VALIDATION (2015)

– Procédure d'agrément et de renouvellement d'agrément

- ◆ Analyse de la situation dans le Centre d'Arlon qui souhaite se mettre en veille.
- ◆ Réactivation du CVDC de Libramont. (le métier de jardinier en 2016 )
- ◆ CVDC d'Arlon souhaite se mettre en veille ; pas de validation en aide-ménagère pour le moment.
- ◆ Réflexion par rapport à un Centre CVDC qui s'établirait dans la région de Charleroi en 2016 (voir carte). Le Centre de Farciennes et Charleroi prend son envol après avoir été coaché par le Centre de Mouscron-Comines.

*cf Figure 30 : Situation géographique des Centres de validation (2015)*

### Réunions

- ◆ Rencontre avec M<sup>me</sup> Gillon et M<sup>me</sup> Prévinaire et M<sup>r</sup> Dechevez au Centre CVDC de Huy-Waremme-St Georges pour informer la nouvelle CM.
- ◆ Rencontre avec M<sup>me</sup> Price : qualitiennne au Consortium.
- ◆ Prise de contact avec les membres de la Célex lors d'un Codi.
- ◆ Journée des Centres en octobre 2015 avec tous les responsables de Centres CVDCs et M<sup>r</sup> Dechevez à l'Institut Lambion à Bruxelles.
- ◆ Réunions GTs au Consortium.
- ◆ Réunion Coordination Bruxelloise avec M<sup>r</sup> Donat Carlier.
- ◆ Réunions avec Bureau CCG et CCG.
- ◆ Formations Val'id.
- ◆ Rencontres avec diverses personnes de l'administration : M<sup>r</sup> Stolz, M<sup>r</sup> Lemaire, M<sup>me</sup> Hindricq, M<sup>me</sup> Preudhomme, M<sup>r</sup> Abrassart.
- ◆ Codi.
- ◆ Rencontre entre M<sup>r</sup> A Kock, M<sup>me</sup> C Beublet et M<sup>me</sup> Stéphanie Dropsy pour discuter d'un projet de validation dans le milieu carcéral.
- ◆ Participation à la foire **Job Training Access** à Bruxelles. La secrétaire du CVDC de l' EPPFC, M<sup>me</sup> Maryirama du Centre CVDC Bruxelles représentait la Promotion sociale.
- ◆ Participation au colloque VALIDOSS à Bruxelles.
- ◆ Réunions CHADEMIS avec les autres opérateurs.
- ◆ La CM a assisté à une épreuve à blanc de Barman dans le cadre du Centre-coupole Horeca de Bruxelles.

### Gestion des attributions des Centres CVDCs et réunions des Centres

- ◆ Travail d'équipe entre l'expert-informaticien des CVDCs Eps et la CM.
- ◆ La CM fournit les éléments nécessaires au travail comptable de
- ◆ L'expert qui prépare les calculs périodes organiques et fse pour les différents Centres. (Application spéciale).
- ◆ La CM présente le budget 2 fois par an au cours de la réunion des Centres en la présence du Conseiller de

M<sup>me</sup> la Ministre Simonis : M<sup>r</sup> Renquin et M<sup>r</sup> Dechevez, président du Copi.

- ◆ Présentation d'un PPT aux responsables de Centres lors de la réunion des Centres à Bruxelles en Octobre 2015. Ces réunions ont lieu deux fois par an et c'est à cette occasion que l'on définit les lignes budgétaires et que les Centres ont leurs attributions.
- ◆ La CM a invité M<sup>me</sup> Coos pour présenter les référentiels des nouveaux métiers de l'horeca et le métier de tuteur à l'Institut Lambion.

### FSE COVA

- ◆ Gestion administrative des agréments via le CCG.
- ◆ Rencontre de M<sup>me</sup> Hindricq et Preud'homme à l'administration pour le suivi des dossiers.
- ◆ Contacts avec M<sup>me</sup> Faidherbe, M<sup>r</sup> Lemaire et M<sup>r</sup> Abrassart.
- ◆ Contacts mails avec M<sup>r</sup> Meunier.
- ◆ La CM doit réaliser le chronogramme pour le FSE.

### Secrétariat permanent

- ◆ Installation et accueil par M<sup>me</sup> Blondiaux. Rencontre avec les différents conseillers méthodologiques, l'experte VÆ et l'experte Qualité.
- ◆ Participation aux réunions d'équipe.

### Dossiers RAF

- ◆ Analyse d'un premier dossier avec les autres opérateurs en 2015 : phase III du dossier GT Raf.
- ◆ La CM a travaillé avec M<sup>me</sup> Faidherbe et M<sup>r</sup> Bister pour réaliser le logigramme 2016.

### Corefs

- ◆ La CM a demandé d'assister à l'une ou l'autre COREF en 2016 pour s'imprégner du processus.

### Contacts avec le service juridique

- ◆ La CM a eu des contacts par mail avec Madame Pieters. Il fallait des précisions sur l'appel d'offre des audits dans l'EPS.
- ◆ Contact aussi avec M<sup>r</sup> Hannecart.
- ◆ Relecture de la circulaire 4165 intitulée « Enseignement secondaire de promotion sociale-Prise en compte dans le cadre de la sanction des études des titres de compétence du Consortium de validation des compétences dans l'Enseignement de promotion sociale.

## 2.3 Charge de mission dans le cadre de la convention APEF-FEBI

- ◆ Rencontre avec M<sup>r</sup> Denis pour présenter la convention de l'APEF FE.BI
- ◆ Ces comités de suivi sont présidés par M<sup>r</sup> Renquin, Conseiller à la Cellule de l'enseignement de Promotion Sociale.
  - La CM réalise les convocations et PVs des comités de suivi et d'accompagnement.
  - Réunions pour réactualiser le règlement d'ordre intérieur et la convention.
  - Participation de la CM au colloque sur l'emploi le 26 février 2016,
- ◆ Cette réunion devait avoir lieu en décembre 2015

## 2.4 VOLET CONSORTIUM

### 2.4.a Tableau des réalisations

#### Récapitulatif de l'offre de validation en 2015

##### Centres de validation agréés : 9

- ◆ Centre de Liège -ISL
- ◆ Centre de Huy-Waremme-St Georges
- ◆ Centre de Sambreville
- ◆ Bruxelles /Epfc
- ◆ Bruxelles/métiers de bouche
- ◆ Bruxelles-Ouest
- ◆ Mouscron-Comines-Picardie et antenne Farciennes : L'antenne de Farciennes devrait prendre son indépendance en 2016.
- ◆ Arlon souhaite se mettre en veille faute de candidats
- ◆ Libramont repartira avec le métier de jardinier aménagement parc et jardins fin 2016.

##### Centres de validation actifs : 7

##### Métiers actifs : 15 métiers proposés

- ◆ Aide-ménagère
- ◆ Employé administratif
- ◆ Employé administratif des services commerciaux
- ◆ Fossoyeur
- ◆ Jardinier
- ◆ Aide-comptable
- ◆ Installateur sanitaire
- ◆ Conducteur chariot élévateur
- ◆ Installateur électricien résidentiel
- ◆ Mécanicien automatique
- ◆ Mécanicien d'entretien industriel
- ◆ Technicien en système d'usinage (métal)
- ◆ Boulanger Pâtissier
- ◆ Technicien PC et réseaux
- ◆ Tôlier industriel

##### Unités de compétence actives

- ◆ Aide-ménagère AIM1 et AIM 2
- ◆ Employé administratif 1 et 2
- ◆ Employé administratif des services commerciaux
- ◆ Fossoyeur 1
- ◆ Jardinier 1 et 2
- ◆ Aide-comptable 1,2,3,4
- ◆ Installateur sanitaire 1,2, 3, 4
- ◆ Conducteur chariot élévateur /élevateur
- ◆ Installateur électricien résidentiel 1 et 2
- ◆ Mécanicien automatique 1 et 3
- ◆ Mécanicien d'entretien industriel 2
- ◆ Technicien en système d'usinage (métal)
- ◆ Boulanger Pâtissier 1,2, 3, 4
- ◆ Technicien PC et réseaux
- ◆ Tôlier industriel 2 et 3

### Réalisations (quotas attribués + épreuves supplémentaires) pour l'année 2015

- ◆ Sessions de validation organisées : 310 + 7.5 (partenariat avec Bruxelles-Formation)
- ◆ Nombre d'inscrits à une session : 1059
- ◆ Présents : 892
- ◆ Réussites : 716
- ◆ Titres délivrés après épreuve : 716
- ◆ Titres délivrés par RAF : 0

### Réalisations par métier en 2015

Métiers	Sessions réalisées	Nbre de candidats inscrits	Nbre de candidats présents	Nbre de Titres délivrés	Taux de réussite
Aide-ménagère	135,5	627	515	421	81.7%
Employé administratif	12	49	36	25	69.4%
Fossoyeur	14	48	41	40	97.6%
Jardinier	8	25	18	18	100%
Aide-comptable	4	25	16	9	56.3%
Installateur sanitaire	7	8	8	6	75%
Conducteur chariot élévateur	55	90	90	65	72.2%
Installateur électricien résidentiel	21	52	51	35	68.6%
Mécanicien automatique	5	14	12	11	91,7%
Mécanicien d'entretien industriel	6	23	23	17	73.9%
Technicien en système d'usinage (métal)	37	52	51	43	84,3%
Boulangier Pâtissier	8	33	21	18	85.7%
Technicien PC et réseaux	3	9	6	4	66.7%
Tôlier industriel	2	4	4	4	100%
<b>Total :</b>	<b>317.5</b>	<b>1059</b>	<b>892</b>	<b>716</b>	<b>80.2%</b>

## 2.4.b Actions 2015 par Processus

### Processus Management

#### Processus Clés

- ◆ Production de référentiels : participera à l'une ou l'autre commission de référentiels dans l'avenir.
  - La CM relaie des informations au Consortium par rapport au référentiel.
- ◆ Agréments et renouvellement d'agrément :
  - La CM soutient et appuie les démarches d'agrément.
- ◆ Validation des compétences et délivrance des titres de compétence :
  - La CM accompagne les Centres dans différentes démarches.
- ◆ Dynamisation des Centres, suivi des Centres :
  - La CM souhaite dynamiser les Centres pour leur offre de validation.

#### Processus-support

- ◆ Méthodologie : La CM collabore avec ses Centres à propos des épreuves et on essaie de créer une meilleure pré-guidance et un meilleur accompagnement pour les épreuves.
- ◆ Ressources humaines : Il faut former les conseillers à la validation. Favoriser les échanges entre les différents Centres.
- ◆ Collaboration/relation avec les partenaires :
  - Collaboration avec les autres opérateurs.
  - Petite réunion avec le SFPME et l'ONEM sur le fondement de la réunion de Centre.
- ◆ Communication et promotion :
  - Organiser plus de séances d'information sur le dispositif.
- ◆ Finances (minimum : les dépenses réalisées sur les 3 postes suivants) :
  - Difficile pour nous de donner ces chiffres.
    - RH -
    - EQUIPEMENT -
    - ACTIONS SPECIFIQUES -

#### Processus-Qualité

- ◆ Audits internes et externes tous les 2 ans.
- ◆ La CM assure le suivi des demandes de Centres.

## 2.4. c Plan d'actions 2016

### Axe 1 : offre de validation plus proche des candidats-plus lisible, plus à temps, plus accessible.

Actions prévues en 2016	Budget global prévu (RH, équipements actions, actions spécifiques)
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il faut mieux répartir l'offre des métiers géographiquement. Analyser les besoins par région.</li> <li>– Il faut réduire les délais d'attente.</li> <li>– Développer de nouveaux métiers dans les Centres.</li> </ul>	Budget Tableau 9.

### Axe 2 : accès pour les candidats à des modalités davantage adaptées à leur situation et à la nature de leur compétence.

Actions prévues en 2016	Budget global prévu (RH, équipements actions, actions spécifiques)
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Proposer la validation à des personnes précarisées : chômeurs, migrants, détenus...</li> </ul>	Cfr Tableau 9

### Axe 3 : information et orientation des candidats en amont et en aval de la validation.

Actions prévues en 2016	Budget global prévu (RH, équipements actions, actions spécifiques)
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Le dispositif reste encore méconnu.</li> <li>– Organiser plus d'événements validation. Petit déjeuner avec entreprises par exemple.</li> </ul>	Cfr Tableau 9

### Axe 4 : augmenter pour les candidats les possibilités de reprises d'études ou de formation.

Actions prévues en 2016	Budget global prévu (RH, équipements actions, actions spécifiques)
<ul style="list-style-type: none"> <li>– L'EPS valorise certaines UCs dans le parcours de formation. (Voir circulaire 4165)</li> </ul>	Cfr Tableau 9

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

Actions prévues en 2016	Budget global prévu (RH, équipements actions, actions spécifiques)
- Mieux faire connaître le titre qui est reconnu par trois gouvernements. - Plus d'échanges avec les secteurs.	Cfr Tableau 9

L'enseignement de Promotion sociale fonctionne avec une enveloppe fermée du ministère et des moyens FSE.

#### Enveloppe budgétaire

BUDGET de la FWB	
Chapitre pour l'Enseignement en FWB Chapitre III Education, Recherche et Formation	
Division organique pour l'Enseignement de Promotion Sociale en FWB Division organique DO 56 Enseignement de Promotion Sociale	
AB pour la Validation des compétences de la FWB via l'EPS DO 56 – Allocation de base 01 01 81 - budget 2015 : 516.000 Eur	
	<b>€ 516 000,00</b>
Subvention (numéraire) sur base AGCF	
Fonctionnement (30%) (art. 38, 1° y compris COREF (art. 38, 3°, a))	€ 0,00
Coût des audits (art. 38, 2°, b)	€ 9 487,50
Coût des épreuves (art.38, 2°, a – infra in situ + défraiement observateurs)	€ 102 506,00
<b>Sous-tot 1</b>	<b>€ 111 993,50</b>
Périodes à régulariser par transferts d'ordonnance	
Salaires	€ 118 560,71
Périodes « fixes » aux Centres (art.38, 2°, c)	€ 150 420,00
Coût des sessions (art. 38, 2°, c)	€ 118 818,00
Période des professeurs participant aux Corefs (art. 38, 3°, b)	€ 8 280,00
<b>Sous-tot 2</b>	<b>€ 396 078,71</b>
<b>Solde :</b>	<b>€ 7 928,19</b>

Figure 31 : Enveloppe budgétaire EPS

#### Moyens FSE

Tableau 9 : budget Vdc (2016)

Budget 2016	Clé cellule	Coûts directs	Frais de personnel
44.415,08	1,17%	6.526,49	37.888,59 ValBru
22.771,33	0,60%	3.346,09	19.425,24 Valwal

## 3. FOREM

### 3.1. RÉALISATIONS 2015

#### 3.1.a. Récapitulatif de l'offre de validation en 2015 :

- ◆ 26 Centres de validation agréés, dont un nouveau en 2015 : Centre de compétence Tourisme de Marche-en-Famenne pour le métier d'agent d'accueil
- ◆ 26 Centres de validation actifs ; un seul Centre n'a pas organisé d'épreuves en 2015
- ◆ 38 métiers actifs
- ◆ 73 Unités de compétences actives

#### 3.1.b. Réalisations pour l'année 2015 :

- ◆ 403 sessions de validations organisées et 379 sessions réalisées
- ◆ 1255 inscriptions aux épreuves
- ◆ 956 présents (= 76% de taux de présence)
- ◆ 656 réussites et Titres délivrés après épreuve (= 69% de taux de réussite)
- ◆ 1422 Titres délivrés par RAF

#### 3.1.c. Réalisations par métier :

tableau 10 : réalisations par métier (2015)

### 3.2. ACTIONS 2015 PAR PROCESSUS

L'année 2015 a été une année charnière pour le dispositif de Validation des compétences. Après une phase de démarrage et de développement constamment positif, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, celui-ci est en effet entré dans une phase de consolidation et diversification.

La « Note d'orientation stratégique 2015-2019 » du Consortium définit les quatre axes stratégiques suivants :

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

De par ses actions et ses engagements, le Forem a tout mis en œuvre pour contribuer à l'atteinte de ces objectifs stratégiques.

Métier	Nombre de sessions programmées	Nombre de candidats inscrits	Nombre de sessions réalisées	Nombre de candidats présents	Taux de présence	Nombre de Titres délivrés	Taux de réussite
Agent d'accueil	12	12	10	10	83%	6	60%
Aide-comptable	5	31	5	12	39%	3	25%
Aide-ménager(ère)	61	106	50	80	75%	63	79%
Auxiliaire technique de spectacle	9	40	9	29	73%	20	69%
Carreleur-Marbrier	16	29	14	21	72%	17	81%
Coffreur-coiffeuse	2	4	2	3	75%	2	67%
Coiffeur autonome	2	16	2	11	69%	8	73%
Coiffeur-coiffeuse	9	27	8	14	52%	12	86%
Conducteur de chariot élévateur (H/F)	5	13	5	10	77%	6	60%
Conducteur d'engins de terrassement	13	19	11	14	74%	9	64%
Couvreur	9	18	8	11	61%	10	91%
Employé(e) administratif	33	292	33	197	67%	119	60%
Installateur (trice) sanitaire	3	15	3	13	87%	5	38%
Installateur électricien résidentiel (m/f)	9	17	9	13	76%	12	92%
Jardinier	13	26	13	23	88%	13	57%
Maçon	26	60	25	52	87%	36	69%
Magasinier	6	7	6	7	100%	4	57%
Mécanicien automatique	4	12	4	10	83%	8	80%
Mécanicien réparateur des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	11	26	11	24	92%	19	79%
Monteur frigoriste (m/f)	7	26	7	22	85%	19	86%
Opérateur (trice) call center	7	15	5	10	67%	6	60%
Opérateur de production sur ligne industrielle	8	8	8	8	100%	5	63%
Ouvrier de voirie	14	66	14	53	80%	52	98%
Peintre en bâtiment	18	59	18	52	88%	29	56%
Peintre industriel (m/f)	3	10	2	9	90%	9	100%
Plafonneur (m/f)	3	3	3	3	100%	2	67%
Poseur de fermetures menuisées	15	40	15	31	78%	20	65%
Technicien des arts de la scène et de l'évènement	17	34	17	32	94%	22	69%
Technicien frigoriste (H/F)	1	1	1	1	100%	1	100%
Technicien PC & réseaux	45	178	45	146	82%	97	66%
Technicien(ne) en système d'usinage (métal)	11	24	11	22	92%	16	73%
Tôlier industriel (m/f)	1	2	1	1	50%	1	100%
Vendeur automobile	5	19	4	12	63%	5	42%
<b>TOTAUX</b>	<b>403</b>	<b>1255</b>	<b>379</b>	<b>956</b>	<b>76%</b>	<b>656</b>	<b>69%</b>

**TABLEAU 10:  
RÉALISATIONS PAR  
MÉTIER (2015)**

### 3.2.a. Processus management

#### Analyse et développement de l'offre

Suite à l'analyse des secteurs porteurs, des demandes du marché et des suggestions de nos Centres, plusieurs demandes d'agrément ont été introduites afin de couvrir des régions clés, notamment :

- ◆ **Plafonneur** dans le Hainaut (Centre de compétence Constriform Châtelineau, agrément reçu en août 2015) et en Wallonie Picarde (Centre de formation construction de Tournai)
- ◆ **Employé esthétique** dans le Hainaut (Centre Coach Charleroi)
- ◆ **Tuteur en entreprise** dans le Hainaut (Centre Coach Charleroi) et le Luxembourg (Centre Wallonie Bois Libramont).

Les demandes d'agrément introduites en 2014 ont été obtenues et les sessions de validation ont pu être organisées pour les métiers suivants :

- ◆ Agent d'accueil au Centre Tourisme de Marche-en-Famenne (nouveau Centre de validation)
- ◆ Ouvrier de voirie au Centre du Brabant wallon, site de Nivelles.

Parallèlement à cet élargissement de l'offre, une analyse approfondie de la mise en œuvre de tous les métiers et des différentes UC a été entamée avec l'objectif de pouvoir proposer rapidement l'ensemble des UC ou, à défaut, envisager des pistes d'actions et éventuellement une révision des métiers et/ou de leur découpage.

#### Optimisation du service offert

Au travers de visites dans les Centres de validation, rencontres avec les responsables et personnes actives dans la validation des compétences, une analyse approfondie du fonctionnement du dispositif a été entamée. Un plan d'actions visant à le renforcer, augmenter son efficacité et optimiser sa gestion est en cours d'élaboration.

La professionnalisation des différents acteurs et de leurs actions sur le terrain s'est renforcée au travers des différentes formations et journées de travail thématiques organisées par le Consortium ainsi que des échanges suivis avec le Siège central et la chargée de mission. Sensibilisés aux coûts des épreuves, les Centres se sont également davantage concentrés sur les besoins en ressources humaines, équipement et matériel requis pour les métiers qui les concernent.

L'importance et l'utilité de la coopération des Centres en termes de partage de bonnes pratiques, outils et candidats a été mise à l'avant plan dans le but d'accroître l'efficacité

et la rentabilité du dispositif ainsi que la qualité de l'offre. La coordination interne ainsi que les collaborations inter-opérateurs et avec la cellule exécutive du Consortium ont été consolidées dans le même objectif.

L'analyse de la possibilité de capitalisation-valorisation du Titre dans le futur dossier unique du particulier (projet stratégique du Plan d'entreprise, actuellement en développement au Forem) a suivi son cours.

### 3.2.b. Processus clés :

#### Validation des compétences, délivrance des Titres et Filières d'accès

L'ensemble des Centres de validation du Forem ont réalisé **956 épreuves** sur l'année 2015. La régularité de la croissance se confirme et, par ailleurs, avec **36%** du nombre total d'épreuves du Consortium (2648), le Forem dépasse son objectif annuel fixé par le décret à 30%.

Les métiers suivants forment le top 6 des réalisations 2015 :

1. Employé(e) administratif (197 épreuves)
2. Technicien PC & réseaux (146 épreuves)
3. Aide-ménager(ère) (80 épreuves)
4. Ouvrier de voirie (53 épreuves)
5. Maçon (52 épreuves)
6. Peintre en bâtiment (52 épreuves)

Comme l'année précédente, les hausses tout comme les baisses sont principalement dues à une forte augmentation ou diminution de la demande du marché et des secteurs ainsi qu'à une promotion accrue ou, inversement, moins présente du dispositif.

Le **taux de réussite**, d'une moyenne de 69%, est resté stable, similaire à celui de 2014. 656 Titres ont été délivrés suite aux épreuves. Un travail important et régulier est toutefois réalisé sur la qualité de la guidance et la recherche des candidats.

Le processus de Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF) a permis, quant à lui, d'octroyer 1422 Titres de compétence. Ce qui fait un total de 2078 Titres.

Le Forem a également contribué aux expériences pilotes visant à diversifier les voies d'accès à la validation, élargir l'offre à d'autres métiers et publics :

- ◆ validation en entreprise
- ◆ partenariats avec l'Awiph : expérimentation avec le métier d'employé administratif
- ◆ travaux avec les Cellules de reconversion

## Dynamisation et suivi des Centres

Le Siège central et la chargée de mission a assuré un suivi rapproché des Centres, de leurs résultats, actions, questions et suggestions, notamment via une utilisation plus efficace du tableau de bord D-12 et des statistiques, ainsi que des dispositifs Qualité mis en place et de la professionnalisation des différents acteurs. Un accent particulier a été mis sur la guidance, afin d'augmenter le taux de réussite, et la gestion des demandes et files d'attente.

Diverses actions de communication et de promotion ont été réalisées en collaboration avec le Consortium.

### Agréments – Audits

Une analyse plus approfondie et concrète du fonctionnement des Centres de validation, de leurs ressources et leurs possibilités réelles de développement a débuté, l'objectif étant d'arriver à un pilotage efficace du réseau des Centres et de l'offre de validation.

Les auditeurs internes ont reçu des informations régulières sur l'évolution du dispositif, avec un accent particulier sur les points stratégiques clés comme la guidance et les valeurs du dispositif. Un nouvel auditeur a été formé.

La collaboration avec l'auditeur externe a été renforcée afin d'assurer la cohérence des procédures et le suivi des améliorations proposées.

### Production de référentiels

Le Forem a assuré sa participation aux commissions de référentiels avec l'objectif permanent de renforcer l'articulation et la cohérence des contenus des évaluations, tout en faisant remonter au Consortium les problèmes liés aux épreuves qui sont constatés sur le terrain.

### 3.2.c. Processus support :

#### Méthodologie

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

Dans le même objectif et dans le prolongement de 2014, le Forem a consolidé l'articulation du dispositif de validation des compétences avec d'autres dispositifs d'identification des compétences tels que le Screening, la Certification

des Compétences Acquises en Formation (CeCaf), la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF), les passerelles entre les Titres de compétence et les formations Forem, le tout en référence aux développements du SFMQ.

L'utilisation du Screening, éventuellement dans une version revue, est d'ailleurs envisagée comme outil de guidance. Pour certains métiers en tout cas, cela permettrait d'affiner l'analyse des compétences faite lors de la guidance et, par conséquent, d'améliorer le taux de réussite. Et d'une manière générale, cela permettrait de fluidifier l'articulation des outils.

Le Forem a également contribué aux travaux méthodologiques du Consortium, notamment au développement du mode d'évaluation « **Approche dossier** » ; en 2015, une expérimentation a été menée sur le métier d'opérateur de production en industrie alimentaire.

### Communication et promotion

Un plan de communication pour la période 2015-2020 a été élaboré entre la chargée de mission et la chargée de communication du Consortium, en collaboration et avec l'implication du service Communication du Forem.

Diverses actions visant à mieux faire connaître le dispositif, en faire la promotion et augmenter sa notoriété ont été menées en 2015 :

- ◆ inauguration du Centre de compétences Tourisme à Marche comme Centre de validation pour le métier d'agent d'accueil, événement auquel ont participé les ministres et leurs représentants, la directrice territoriale du Forem, les représentants des secteurs et entreprises, les partenaires sociaux et opérateurs de formation ;
- ◆ participation à différents salons :
  - salon de l'auto pour la promotion du métier de vendeur automobile, avec remise officielle de Titres de compétence par la Ministre Eliane Tillieux
  - foire de Libramont visant à promouvoir la validation des compétences dans la province du Luxembourg, également avec remise officielle de Titres de compétence par la Ministre Eliane Tillieux
  - salon de l'emploi et de la créativité à Charleroi, qui permet de rencontrer de nombreux chercheurs d'emploi et partenaires
  - salon construction Pro2Build à La Louvière, avec remise officielle de Titres de compétence par la Ministre Eliane Tillieux
- ◆ matinée d'informations et d'échanges avec les responsables Screening
- ◆ séance d'informations et d'échanges au Centre de Dinant avec les conseillers référents, entreprises, cellules

de reconversion, principalement axée sur le métier d'opérateur

- ◆ annonces dans un magazine et sur Facebook pour soutenir différents métiers et promouvoir les épreuves de validation organisées

Des fardes, stylos et T-shirts ont été produits, principalement à destination des candidats, et distribués dans les Centres, qui organisent régulièrement des séances d'informations pour les candidats et partenaires, ainsi que lors d'événements.

### **Ressources humaines**

Afin de répondre aux objectifs clés de croissance, renforcement et optimisation de la gestion du dispositif, les démarches suivantes ont été entamées :

- ◆ renforcement du rôle de la chargée de mission
- ◆ mise en évidence des besoins RH dans les Centres.

### **Finances**

Estimations (clôture budgétaire en cours) :

- ◆ RH : 77500 euros
- ◆ Actions spécifiques : 33854,47 euros

### **Collaboration/ relation avec les partenaires :**

Rapprochement avec l'Emploi pour plus d'efficacité et orientation des candidats vers la VDC.

Collaboration aux partenariats gérés par le Consortium, notamment avec l'Awiph et les Cellules de reconversion.

### **3.2.d. Processus Qualité :**

#### **Qualité, stratégie, gestion par objectifs**

Contacts et informations vers les Centres pour une plus grande professionnalisation des acteurs et une vision davantage qualitative et stratégique du dispositif

- ◆ Pilotage qualitatif et stratégique des Centres impliquant un suivi plus rapproché des procédures et outils mis en place
- ◆ Contacts et informations vers les auditeurs internes et externes avec le même objectif qualitatif et stratégique
- ◆ Participation à l'amélioration des documents qualité à la simplification et l'harmonisation des procédures du Consortium

#### **Systèmes qualité**

- ◆ Optimisation de l'efficacité du dispositif aux différents niveaux et réduction maximale des coûts
- ◆ Participer au développement de la procédure qualité du Consortium, notamment dans le cadre des évolutions du projet « Diagnostic croisé d'établissements d'enseignement et de formation professionnels »

### 3.3. PLAN D' ACTIONS 2016

#### **Axe 1 : offre de validation plus proche des candidats – plus lisible, plus à temps, plus accessible**

<b>Actions prévues en 2016</b>	<b>Budget global prévu (RH, équipements, actions) : spécifiques)</b>
<p>Optimaliser le service de Validation des compétences offert au public :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ augmenter le nombre de Centres de validation, de métiers proposés, d'Unités de compétences mises en œuvre</li> <li>◆ accroître la rentabilité des Centres agréés</li> <li>◆ gérer l'ensemble des Centres en réseau, en créant des Centres pilotes et Centres associés</li> </ul> <p>Affiner la guidance pour plus de réussites et l'intégrer dans les outils des conseillers</p> <p>Développer des outils articulés d'identification des compétences (screenings) en amont des épreuves VDC pour identifier les candidats potentiels à la VDC avec priorité aux métiers finalisés au niveau du SFMQ</p> <p>Mettre en place le suivi des résultats sur base des statistiques ValiD et assurer un retour vers les Centres</p> <p>Proposer des modules de renforcement et remise à niveau des compétences et en analyser les impacts</p> <p>Améliorer le système de veille et de captation des besoins des Centres</p> <p>Renforcer les actions de communication et améliorer la visibilité sur le site Internet du Forem</p>	<p>Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant Wallon (Tableau 11) seront réservés à ces actions.</p> <p>Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure I.1.3) sera réservé à ces actions.</p>

#### **Axe 2 : accès pour les candidats à des modalités de validation davantage adaptées à leur situation et à la nature de leur compétence**

<b>Actions prévues en 2016</b>	<b>Budget global prévu (RH, équipements, actions) : spécifiques)</b>
<p>Poursuivre l'expérimentation de l'approche dossier (comité d'accompagnement et projets pilote)</p> <p>Contribuer à l'intégration de la Reconnaissance des Acquis de Formation dans une démarche qualité, en collaborant au guide méthodologique</p> <p>Introduire de nouveaux dossiers de Reconnaissance des Acquis de Formation pour les CeCAF Forem</p> <p>Proposer des modules de renforcement et remise à niveau des compétences et en analyser les impacts</p>	<p>Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant Wallon (cf. estimation ci-dessous) seront réservés à ces actions.</p> <p>Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure I.1.3) sera réservé à ces actions.</p>

**AXE 3 : Information et orientation des candidats en amont et en aval de la validation :**

<b>Actions prévues en 2016</b>	<b>Budget global prévu (RH, équipements, actions) : spécifiques)</b>
<p>Développer des outils articulés d'identification des compétences (screenings) en amont des épreuves VDC pour identifier les candidats potentiels à la VDC avec priorité aux métiers finalisés au niveau du SFMQ</p> <p>Multiplier les informations envers les conseillers référents, les conseillers en entreprise et le Service clientèle unique du Forem</p> <p>Participer à la réflexion, l'implémentation et l'alimentation d'une application permettant les échanges de données dans le contexte du dossier unique du Forem</p> <p>Prendre part aux expérimentations en collaboration avec l'AWIPH afin de construire un vadémécum permettant d'élaborer une information et orientation de qualité pour le public cible</p> <p>Participer aux actions entreprises dans le cadre des cellules de reconversion</p> <p>Mettre en place, en collaboration avec le Consortium, des actions de valorisation des candidats ayant obtenu un Titre de compétence</p>	<p>Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant Wallon (cf. estimation ci-dessous) seront réservés à ces actions.</p> <p>Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure I.1.3) sera réservé à ces actions.</p>

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

<b>Actions prévues en 2016</b>	<b>Budget global prévu (RH, équipements, actions) : spécifiques)</b>
<p>Développer et/ou mettre à jour les passerelles avec priorité aux métiers pour lesquels les formations et CeCAF du Forem et les Titres sont conformes aux profils SFMQ</p> <p>Participer à la création d'un outil de comptabilisation (indicateur) des reprises en formation au Forem suite à l'obtention d'un Titre de compétence</p>	<p>Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant Wallon (cf. tableau 11) seront réservés à ces actions.</p> <p>Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure I.1.3) sera réservé à ces actions.</p>

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

<b>Actions prévues en 2016</b>	<b>Budget global prévu (RH, équipements, actions) : spécifiques)</b>
<p>Collaborer avec les acteurs de la validation (opérateurs, secteurs...) afin d'optimiser la notoriété du Titre de compétence</p> <p>Contribuer avec les secteurs et partenaires à l'identification de compétences appartenant à des métiers d'avenir (en évolution) et les proposer à la validation dans les Centres agréés du Forem (et Centres conventionnés)</p>	<p>Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant Wallon (cf. tableau 11) seront réservés à ces actions.</p> <p>Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure I.1.3) sera réservé à ces actions.</p>

<b>Tableau 11 : Estimation budget VCOMP FOREM 2016</b>		
<b>SUPPORT</b>	Produits détaillés	Estimation
<b>ETUDE ET DEVELOPPEMENT</b>	Honoraires Experts (évaluateurs externes et auditeurs externes)	€ 5000
	Honoraires Experts (modules courts, screenings)	€ 20000
<b>COMMUNICATION</b>	Actions et événements, production de supports	€ 25000
<b>EQUIPEMENT</b>	Infrastructure, matériel	€ 30000
<b>Total consommation</b>		<b>€ 80000</b>
<b>RH</b>	Pôle Compétences : expert méthodologique	1 ETP
	Pôle Compétences : assistant d'équipe	½ ETP
<b>Total RH</b>		<b>€ 95000</b>

## 4. IFAPME

### 4.1 Réalisations 2015

#### Tableaux des réalisations 2015

##### Récapitulatif de l'offre de validation en 2015 :

- ◆ 9 Centres de validation agréés
- ◆ 8 Centres de validation actifs
- ◆ 11 métiers actifs
- ◆ 25 Unités de compétences actives

##### Réalisations pour l'année 2015 :

- ◆ 151 sessions de validations organisées
- ◆ 678 inscriptions à une session
- ◆ 595 présents
- ◆ 463 réussites
- ◆ 463 Titres délivrés après épreuve
- ◆ 3976 Titres délivrés par RAF

##### Réalisations par métier :

Tableau 12 : Réalisations par métier (2015)

Métiers	Sessions réalisées	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents à l'épreuve	Nombre de Titres délivrés	Taux de réussite
Aide comptable	10	60	50	34	68%
Découpeur-désosseur	17	86	78	70	89,7%
Employé administratif	34	209	186	128	68,8%
Installateur électricien résidentiel	15	47	41	25	61%
Jardinier	4	8	5	0	0%
Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	7	16	14	13	92,9%
Ouvrier boulanger-pâtissier	16	71	69	65	94,2%
Plafonneur	21	68	47	41	87,2%
Poseur de fermetures menuisées	6	15	14	12	85,7%
Préparateur vendeur-boucherie	13	69	63	57	90,5%
Technicien PC & Réseaux	8	30	28	18	64,3%

#### 4.1.b Processus Management

#### 4.1.c Processus Clés

- ◆ **Production de référentiels :** Participation des conseillers pédagogiques IFAPME aux commissions de référentiels (COREF).
- ◆ **Agrément et renouvellements d'agrément :** Le Réseau IFAPME pour l'année 2015 a procédé à trois renouvellements d'agrément pour les Centres IFAPME de Liège, Charleroi et Namur Brabant-Wallon et un renouvellement d'agrément pour le Centre de compétences Épicuris.
- ◆ Un nouvel agrément pour le métier de Mécanicien d'entretien a été octroyé au Centre IFAPME de Charleroi. Quant au métier de Tuteur, 4 Centres IFAPME (Dinant, Charleroi, Liège et Mons Borinage Centre) ont débuté, en 2015, la procédure d'agrément.
- ◆ **Validation des compétences et délivrance des titres de compétence :** Le Réseau IFAPME a délivré 463 Titres de compétence via des épreuves de validation organisées dans les 9 Centres de Validation agréés du Réseau IFAPME et 3976 Titres via le processus de reconnaissances des acquis de formation.
- ◆ Au total ce sont 4439 Titres de compétence qui ont été délivrés par le Réseau IFAPME.
- ◆ **Dynamisation des Centres, suivi des Centres :** Le référentiel de Tuteur sera présent dans 7 Centres du Réseau IFAPME afin d'assurer une offre de validation sur une grande partie du territoire wallon. Le Réseau IFAPME développe la Validation des Compétences pour le Centre IFAPME de Tournai qui entrera en activité dans le courant de l'année 2016.

#### 4.1.d Processus Support

##### Méthodologie :

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

##### Ressources humaines :

De nouveaux collaborateurs ont été engagés dans les Centres de Validation agréés du Réseau IFAPME et ont pu bénéficier, tout comme l'ensemble des acteurs, de la formation de base et

continue mise en place par la Cellule exécutive du Consortium de Validation des Compétences. Le séminaire à destination des Responsables de Centres de Validation de Compétences agréés du Réseau IFAPME sera reconduite chaque année dans le cadre de la programmation FSE 2014-2020.

##### Collaboration/relation avec les partenaires :

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

##### Communication et promotion :

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

##### Finances :

Les recettes FSE ont été allouées au financement des épreuves de validation et des ressources humaines. Le traitement des opérations financières en interne se fait en étroite collaboration avec la Célex et en lien avec les conventions signées entre les différents opérateurs du Consortium de Validation des Compétences. Les audits réalisés dans les Centres de Validation IFAPME agréés ont mis en évidence le respect et la conformité du matériel utilisé pour les épreuves de Validation.

#### 4.1.e Processus Qualité :

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

## 4.2 Plan d'actions 2016

### AXE 1 : Offre de validation plus proche des candidats – plus lisible, plus à temps, plus accessible

Actions prévues en 2016	Budget global prévu ( RH, équipements, actions ) : spécifiques)
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Consolider et accroître le nombre de Titre de validation délivrés.</li> <li>◆ Analyser les unités de compétences peu ou non mises en œuvre afin d'optimiser l'offre de validation des compétences dans le Réseau IFAPME.</li> </ul> <p>Développer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ un plan de communication sur l'offre du métier de tuteur.</li> <li>◆ de nouveaux métiers : 3 pour le secteur de l'Horeca et un métier pour le nouveau Centre de Tournai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant Wallon seront réservés à ces actions</li> </ul>

### AXE 2 : Accès pour les candidats à des modalités de validation davantage adaptées à leur situation et à la nature de leur compétence

<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Développer les expérimentations dans le cadre de l'approche dossier</li> <li>◆ Mettre en place les modules de renforcement et complémentaires afin de répondre davantage à la nature des compétences des candidats</li> <li>◆ Inscrire la Reconnaissance des Acquis de Formation dans un processus qualité « dynamique » (en lien avec l'approche du Réseau IFAPME en matière de qualité)</li> <li>◆ Introduire de nouveaux dossiers de Reconnaissance des Acquis de Formation pour le Réseau IFAPME</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure 1.1.3) sera réservé à ces actions.</li> <li>◆ Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant Wallon seront réservés à ces actions</li> </ul>
--	---

### AXE 3 : Information et orientation des candidats en amont et en aval de la validation

<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Développer, à partir de la guidance, des modules de renforcements ou complémentaires à l'offre de validation des compétences</li> <li>◆ Utiliser les canaux d'informations IFAPME pour communiquer à propos du métier de tuteur</li> <li>◆ Prendre part aux expérimentations en collaboration avec l'AWIPH afin de construire un vadémécum permettant d'élaborer une information et orientation de qualité pour le public cible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure 1.1.3) sera réservé à ces actions.</li> <li>◆ Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant Wallon seront réservés à ces actions.</li> </ul>
---	--

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

Actions prévues en 2016	Budget global prévu ( RH, équipements, actions ) : spécifiques)
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Assurer le relevé de l'indicateur spécifique « reprise en formation suite à l'obtention d'un Titre de compétence » dans les activités du Réseau IFAPME</li> <li>◆ Articuler l'offre de Validation des compétences avec le catalogue de formation de l'IFAPME en vue de permettre la construction de parcours de formation tout au long de la vie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant Wallon seront réservés à ces actions</li> <li>◆ Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure I.1.3) sera réservé à ces actions.</li> </ul>

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

<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Collaborer avec les acteurs de la validation (opérateurs, secteurs...) afin d'optimiser la notoriété du Titre de compétence</li> <li>◆ Informer les Délégués à la Tutelle du Réseau IFAPME autour de la Validation des compétences du métier de Tuteur.</li> <li>◆ Contribuer avec les secteurs et partenaires à l'identification de compétences appartenant à des métiers d'avenir (en évolution) et les proposer à la validation dans les Centres agréés du Réseau IFAPME.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Les budgets alloués par le Fonds Social Européen sur la zone Wallonie et Brabant Wallon seront réservés à ces actions.</li> <li>◆ Une partie du budget alloué par le Plan Marshall 4.0. (mesure I.1.3) sera réservé à ces actions</li> </ul>
--	---

## 5. SFPME

### 5.1 Réalisations 2015

#### 1.1 Tableaux des réalisations 2015

##### Récapitulatif de l'offre de validation :

- ◆ **1 Centre de validation agréé :**  
EFP rue de Stalle, 292b à 1180 UCCLE
- ◆ **1 Centre de validation actif**
- ◆ **2 métiers :** Peintre en bâtiment - Coiffeur
- ◆ **5 Unités de compétences actives** COIF1 – COIF2 – COIF3 – COIF4 – PEINTBAT2
- ◆ **16 sessions de validations organisées**  
(voir tableau 13)
- ◆ **51 inscriptions**
- ◆ **37 présents**
- ◆ **32 réussites**
- ◆ **32 Titres délivrés après épreuve**
- ◆ **Titres délivrés par RAF : 341 titres au total sur l'année**

##### Réalisations par métier :

Métiers	Sessions réalisées	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents à l'épreuve	Nombre de Titres délivrés	Taux de réussite
COIF1	3	9	5	2	40%
COIF2	3	7	3	2	67%
COIF3	2	2	0	0	0%
COIF4	0	0	0	0	0%
PEINTBAT2	8	33	29	28	97%

Tableau 13: Réalisations par métier (2015)

Souci récurrent d'absentéisme pour la validation au métier de Coiffeur : 55.5% d'absence.

##### 5.1.b Processus Management

- ◆ Préparation et rédaction du rapport d'activités de l'EFP

##### 5.1.c Processus Clés :

- ◆ Production de référentiels : l'EFP a participé à l'élaboration du référentiel « Garçon/Serveuse de restaurant » et participe à l'élaboration du référentiel « Cuisinier travaillant seul (H/F) »

- ◆ Monitoring des métiers existants et développement de nouveaux métiers dans le cadre de l'horeca (toute l'année)
- ◆ Agrément et renouvellements d'agrément : en 2015 le Centre EFP a demandé et obtenu le renouvellement de son agrément pour les deux métiers validés dans le Centre, à savoir « Coiffeur / Coiffeuse » et « Peintre en bâtiment ». En décembre 2015 l'EFP a organisé l'épreuve à blanc pour le métier de « Garçon/Serveuse de restaurant » dans le cadre du partenariat inter opérateurs pour le « Centre de Validation Bruxellois pour l'HORECA »
- ◆ Validation des compétences et délivrance des titres de compétence : l'EFP a organisé 16 sessions pour les deux métiers actuellement disponibles à la validation dans le Centre (voir tableau 13) l'UC « COIF4 » n'a pas été organisée faute de candidats.
- ◆ Dynamisation des Centres, suivi des Centres : organisation des sessions pour les 2 métiers existants et pour le nouveau métier de l'HORECA dans le cadre du partenariat avec le « CVBH » (à définir au cours de l'année)

### 5.1.d Processus Support :

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

**Ressources humaines :** Voir tableau 14 à 17

**Collaboration/relation avec les partenaires :** L'EFP a organisé deux séances d'informations et de visites de Centre pour les missions locales (1000 Bruxelles et 1080 Molenbeek). L'EFP est également partenaire en tant que lieu-Centre dans le cadre de la création du CVBH, nouveau Centre inter-opérateurs (SFPME – EPS – BF)

**Communication et promotion : /**

**Finances :**

- ◆ RH : voir tableau 14 à 17 pour les RH mises en œuvre dans le cadre de la validation en 2015 pour l'EFP, les chiffres SFPME pour les ressources humaines « administratives » internes au P.O n'ont pas été recus.
- ◆ Equipement / Consommables : dans le cadre de la préparation des séances de validation un montant de 3801.54€ a été utilisé comme suit :
  - Matériel de peinture pour la préparation des box ..... 405.19€
  - Frais d'audit..... 889.35€
  - Frais d'occupation des locaux ... (tarif déterminé par le CA) .....2200.00€
  - Divers consommables de bureau ..... 307.00€
  - **TOTAL Rubrique ..... 3801.54€**

### ◆ Actions spécifiques /

A ce jour aucune information quant à une programmation budgétaire pour 2016 pour le SFPME et qui soit spécifique à la validation des compétences, n'est disponible.

Ceci étant, le maintien des activités actuelles du Centre « EFP » auquel on ajoutera la validation pour le métier de « Garçon/Serveuse de restaurant » et la création d'un nouveau Centre de validation spécifique pour le métier de « Tuteur en entreprise » font que les moyens budgétaires mis en œuvre par le SFPME pour 2016 seront supérieurs à ceux de 2015.

### Tableaux 14 à 17 Ressources humaine EFP

#### Réunions 2015 – Quenon N.

Date	Motif	Temps (h)
04.02.15	Audit externe	3
10.03.15	Réunion Validation C.Mattart (SFPME)	1.5
27.04.15	Info validation + Visite du Centre (Mission locale)	2.5
28.04.15	Info validation + Visite du Centre (Mission locale)	2.5
14.10.15	Réunion avec Chargé de missions pour métier de Garçon (Horeca)	1
15.10.15	Séminaire auditeur (consortium)	6
22.10.15	Audit interne SFPME - Tuteur	3.5
27.10.15	Rapport audit interne SFPME	4
09.12.15	Epreuve à blanc Garçon	5
10.12.15	Réunion avec Chargé de missions FSE	1
	Total	30h

#### Réunions 2015 – Vanhuffelen A.

Date	Motif	Temps (h)
04.02.15	Audit externe	3
	Total	3h

#### Réunions 2015 – Provoost X.

Date	Motif	Temps (h)
09.02.15	Validation des compétences Barman	8
09.05.15	Validation des compétences 1er chef de rang	8
26.10.15	Validation des compétences cuisinier travaillant seul	4
16.11.15	Validation des compétences cuisinier travaillant seul	4
03.12.15	Participation épreuve à blanc Barman - CERIA	4
09.12.15	Epreuve à blanc Garçon/Serveuse en salle	8
	Total	36h

#### Epreuves

Personne	Motif	Temps (h)
Patrick Ravert	Préparation des box (peinture)	12
Alain Vanhuffelen	Préparation des documents pour épreuves + résultats (3 heures/session)	33
Alain Vanhuffelen	Guidance des candidats (en moyenne 20 minutes par candidat)	15
Alain Vanhuffelen	Présence aux épreuves	25
Nathalie Quenon	Connaissance des documents + préparation audits	15
Alain Vanhuffelen	Connaissance des documents	5

Tableau 18 : Récapitulatif PRestation VDC Personnel (2015)

Récapitulatif Prestation Personnel	Temps (h)	Coût horaire (€)	Total
Patrick Ravert	12	26.84 €	322.05 €
Nathalie Quenon	45	56.07 €	2523.31 €
Xavier Provoost	36	42.39 €	1526.12 €
Alain Vanhuffelen	81	22.97 €	1860.65 €
		Total	5932.1 €

**Coût de consommation et équipements**

Tableau 19 : Cout de consommation et équipements (2015)

Caron (401507502)	Matériel peinture	405.19€
BCCA (B/221/2015/1122)	Frais d'audit	889.35 €
Frais occupation des locaux	tarif déterminé par le CA -11 demi-jours à 200 €	2200 €
papier, cartouches, ...	1% du coût total	121.17 €
frais de timbres	1% du coût total	146.92€
frais de téléphone	1% du coût total	38.91€
	Total	3801.54€

**Total frais 2015** : 9733.64 €

**Montant facturé au consortium** : 7686 €

# E.

## ANNEXES

### 1.

#### **LISTE DES TITRES DE COMPÉTENCE DISPONIBLES**

Les **Titres de compétence** approuvés par le Comité directeur sont associés à un métier.

Les métiers sont regroupés par secteur d'activités :

- ◆ Administratif
- ◆ Alimentation
- ◆ Automobile
- ◆ Chimie
- ◆ Construction
- ◆ Culture
- ◆ Electricité
- ◆ Informatique
- ◆ Non-marchand
- ◆ Secteur vert
- ◆ Service aux personnes
- ◆ Techniques et Industries
- ◆ Transport et Logistique
- ◆ Pouvoirs Locaux
- ◆ Intersectoriels
- ◆ Horeca

*Tableau 20 : Titres de compétences disponibles, par secteur (2015) page ci après*

142 Titres de compétence associés à 52 métiers

SECTEURS D'ACTIVITÉS	MÉTIERS	UNITÉS DE COMPÉTENCES
ADMINISTRATIF	AIDE-COMPTABLE	ACP1 :Tenir la comptabilité fournisseurs sous l'angle comptable et TVA au moyen de l'outil informatique
		ACP2:Tenir la comptabilité clients sous l'angle comptable et TVA au moyen de l'outil informatique
		ACP3 : Tenir la comptabilité financière au moyen de l'outil informatique
		ACP4 : Assister le responsable dans les travaux de clôtures et dans le traitement des opérations diverses y compris la collecte et l'échange d'informations notamment dans le domaine social et l'établissement de la déclaration TVA au moyen de l'outil informatique
	EMPLOYE ADMINISTRATIF	EMPLADMIN1 : Gérer un dossier (de la constitution à l'archivage)
		EMPLADMIN2 : Réaliser une synthèse simple exploitant des données préalablement saisies
	EMPLOYE DES SERVICES COMMERCIAUX	EMPLCOM1 : Assurer l'administration des ventes, de l'information à l'offre
		EMPLCOM2 : Assurer l'administration des ventes, de la commande à la facturation
	OPERATEUR CALL CENTER	OPCL1 : Gérer les contacts entrants
		OPCL2 : Gérer les contacts sortants
AGENT D'ACCUEIL	AGAC1 : Accueillir les visiteurs, en ce compris l'accueil téléphonique, et assurer les tâches administratives courantes	
INFORMATIQUE	TECHNICIEN PC ET RESEAUX	TPC1 : Assurer l'assemblage et l'intégration d'un ou plusieurs PC dans un environnement réseau
		TPC2 : Assurer la maintenance et le dépannage de PC dans un environnement réseau
		TPC3 : Fournir un support général à distance – Helpdesk téléphonique
ALIMENTATION	DECOUPEUR-DESOSSEUR	DECDES1 :Découper et désosser des bovins et chevalins
		DECDES2 : Découper et désosser des porcins
		DECDES3 : Découper et désosser des ovins ou caprins
	OUVRIER BOULANGER-PATISSIER	BOULPAT1 : Réaliser différentes sortes de pains et de croquants (pistolets, baguettes, etc)
		BOULPAT2 : Réaliser différentes sortes de tartes, de viennoiseries et de brioches
		BOULPAT3 : Réaliser différents produits de pâtisserie à base de pâte feuilletée, de pâte à choux, de pâte à desserts secs et de meringues
		BOULPAT4 :Réaliser différents produits de pâtisserie à base de pâte grasse, de biscuits et modeler du massepain
	PREPARATEUR-VENDEUR EN BOUCHERIE	PVBOUCH1 : Préparer des produits de boucherie
		PVBOUCH2 : Vendre des produits de boucherie
	CONDUCTEUR DE LIGNE DE PRODUCTION EN INDUSTRIE ALIMENTAIRE	CLPIA 1 : Conduire une ligne de production alimentaire
OPÉRATEUR DE PRODUCTION EN INDUSTRIE ALIMENTAIRE	OPIA1 : Participer à la conduite d'une ligne de production alimentaire	
AUTOMOBILE	MECANICIEN D'ENTRETIEN DE VOITURES PARTICULIERES ET VEHICULES UTILITAIRES LEGERS	MECENTAUTO1 : Réaliser l'entretien courant du véhicule
		MECENTAUTO2 : Réaliser l'entretien complet du véhicule
		MECENTAUTO3 : Réaliser des petites réparations courantes et le montage d'un accessoire
	MECANICIEN REPARATEUR DE VOITURES PARTICULIERES ET VEHICULES UTILITAIRES LEGERS	MECREPAUTO1 : Réaliser des entretiens et des réparations mécaniques avec pose de diagnostic
		MECREPAUTO2 : Réaliser des réparations électrotechniques
		MECREPAUTO3 : Réaliser des opérations de diagnostic et de paramétrage sur des circuits électrotechniques simples

SECTEURS D'ACTIVITÉS	MÉTIERS	UNITÉS DE COMPÉTENCES
AUTOMOBILE	MECANICIEN D'ENTRETIEN POIDS LOURDS	MECENPOLO1 : Réaliser l'entretien complet d'un véhicule (train routier)
		MECENPOLO2 : Préparer le véhicule pour le contrôle technique
		MECENPOLO3 : Effectuer des réparations de base et de pièces d'usure
		MECENPOLO4 : Effectuer des réparations avancées, avec pose d'un diagnostic
	VENDEUR AUTOMOBILE	VENDAUT1 : Assurer la vente de véhicules neufs
		VENDAUT2 : Assurer la vente de véhicules d'occasion
CHIMIE	OPERATEUR DE PRODUCTION DES INDUSTRIES CHIMIQUES	OPC1 : Surveiller et intervenir dans un procédé de fabrication chimique (Chimie de base)
		OPC2 : Réaliser des analyses chimiques de contrôle (Chimie de base)
		OPC4 : Assurer la maintenance de premier niveau d'une installation chimique (Chimie de base et/ou pharmacie)
CONSTRUCTION	CARRELEUR	CARRE1 : Réaliser une pose de carreaux au sol sur chape fraîche
		CARRE2 : Réaliser une pose collée de carreaux de sol et de carreaux muraux sur des supports existants
		CARRE3 : Réaliser une pose au sol de dalles de pierre naturelle selon la méthode traditionnelle
		CARRE4 : Réaliser une chape et un cimentage destinés à être carrelés
	COFFREUR	COF1 : Réaliser un coffrage traditionnel
		COF2 : Réaliser un coffrage en éléments modulaires
	CONDUCTEUR D'ENGINS DE TERRASSEMENT	CONENTER1 : Exécuter des travaux de nivellement à l'aide du bulldozer
		CONENTER2 : Exécuter des travaux de terrassement et de levage à l'aide de la pelle hydraulique
		CONENTER3 : Exécuter des manutentions de matériaux à l'aide du chargeur frontal
		CONENTER4 : Exécuter des travaux de terrassement et de levage à l'aide d'une chargeuse pelleuse
		CONENTER5 : Transporter des matériaux à l'aide d'un dumper
	COUVREUR	COUV1 : Installer le matériel pour les travaux en hauteur. Réaliser la pose de sous-toitures souples et contre-lattage
		COUV2 : Réaliser des couvertures en ardoises
		COUV3 : Réaliser des couvertures en tuiles
		COUV4 : Réaliser des couvertures métalliques
		COUV5 : Réaliser l'évacuation des eaux pluviales
	INSTALLATEUR SANITAIRE	INSANIT1 : Monter les tuyauteries d'alimentation d'eau et d'évacuation
		INSANIT2 : Monter les appareils sanitaires et mettre en service l'installation sanitaire
		INSANIT3 : Monter des installations gazières et les mettre en service
		INSANIT4 : Assurer le dépannage et l'entretien des installations sanitaires et gazières
	MAÇON	MAC1 : Réaliser une maçonnerie de blocs
		MAC2 : Réaliser un parement de briques
		MAC3 : Réaliser un réseau d'égouttage
		MAC4 : Réaliser une pose collée de blocs de béton cellulaire

SECTEURS D'ACTIVITÉS	MÉTIERS	UNITÉS DE COMPÉTENCES
<b>CONSTRUCTION</b>	MONTEUR EN CHAUFFAGE CENTRAL	MONCC1 : Réaliser une installation de chauffage central par assemblage mécanique et sertissage
		MONCC2 : Réaliser une installation de chauffage central par soudo-brasage, soudure autogène et assemblage mécanique
		MONCC3 : Réaliser l'équipement du local chaufferie
	PEINTRE EN BÂTIMENT	PEINBAT2 : Réaliser les peintures de différents subjectiles
		PEINBAT3 : Réaliser la pose d'un revêtement mural souple
		PEINBAT4 : Réaliser la pose d'un revêtement de sol souple
	PEINTRE INDUSTRIEL	PEINT INDUS1 : Réaliser le traitement manuel de la surface d'une pièce métallique
		PEINT INDUS2 : Réaliser le traitement par pistolage d'une surface métallique
		PEINT INDUS3 : Préparer mécaniquement la surface d'une pièce métallique
		PEINT INDUS4 : Réaliser un traitement de surface par projection de métal en fusion
	PLAFONNEUR	PLAF1 : Réaliser un plafonnage mono-couche
		PLAF 2 : Réaliser un cimentage et une finition extérieurs
		PLAF 3 : Réaliser une cloison légère et un plafond en plaques de plâtre sur ossature
		PLAF 4 : Réaliser une cloison en carreaux de plâtre
	OUVRIER DE VOIRIE	OUVVOI1 : Effectuer la pose d'un réseau d'égouts
		OUVVOI2 : Effectuer la pose de conduites rigides diverses (eau)
		OUVVOI3 : Effectuer la pose d'éléments linéaires
OUVVOI4 : Effectuer un revêtement de pavés et de dalles		
OUVVOI5 : Réaliser des travaux d'entretien de voirie y compris la pose d'éléments de mobilier urbain		
POSEUR DE FERMETURES MENUISÉES	POSFERMEN1 : Réaliser la pose d'une porte équipée d'un volet mécanique	
	POSFERMEN2 : Réaliser la pose d'une porte intérieure	
<b>CULTURE</b>	AUXILIAIRE TECHNIQUE DE SPECTACLE	AUXISPEC1 : Transporter et placer le matériel de spectacle
		AUXISPEC 2 : Câbler le matériel de spectacle et effectuer des réparations de base
	TECHNICIEN DES ARTS DE LA SCENE ET DE L'EVENEMENT	TECSPEC1 : Réaliser le montage d'un plateau
		TECSPEC2 : Réaliser une installation d'éclairage
TECSPEC3 : Réaliser une installation sonore		
<b>ELECTRICITE</b>	INSTALLATEUR ELECTRICIEN RESIDENTIEL	INELRE1 : Réaliser une installation électrique
		INELRE2 : Assurer le dépannage d'une installation électrique
	MONTEUR FRIGORISTE	MOFROI1 : Réaliser un montage frigorifique de tuyauterie en cuivre
		MOFROI2 : Procéder au montage des composants d'une installation frigorifique avant mise en service
	TECHNICIEN FRIGORISTE	TECFROI1 : Réaliser l'installation, la mise en service, la maintenance et le dépannage d'un équipement frigorifique
<b>NON-MARCHAND</b>	AIDE-MENAGERE	AIM1 : Réaliser les tâches d'entretien courant de la maison
		AIM2 : Assurer l'entretien du linge
<b>SECTEUR VERT</b>	GRIMPEUR-ELAGUEUR	GRIMPELAG1 : Réaliser des travaux de taille sur un arbre
		GRIMPELAG2 : Réaliser des travaux de démontage d'un arbre
	JARDINIER D'ENTRETIEN DE PARCS ET JARDINS	JARDI1 : Réaliser l'entretien d'un espace vert
		JARDI2 : Réaliser l'aménagement d'un espace vert

SECTEURS D'ACTIVITÉS	MÉTIERS	UNITÉS DE COMPÉTENCES
<b>TECHNIQUE</b>	MECANICIEN AUTOMATICIEN	MECAUTOMAT1 : Monter, à partir d'un plan, des éléments mécaniques d'ensembles mécaniques, hydrauliques ou pneumatiques
		MECAUTOMAT2 : Poser sur un ensemble électromécanique un diagnostic de dysfonctionnement avec remise en état et contrôle fonctionnel
		MECAUTOMAT3 : Poser sur un ensemble électropneumatique un diagnostic de dysfonctionnement avec remise en état et contrôle fonctionnel
		MECAUTOMAT4 : Poser sur un électrohydraulique de dysfonctionnement avec remise en état et contrôle fonctionnel
		MECAUTOMAT5 : Poser, sur un équipement pluritechnologique automatisé, un diagnostic de dysfonctionnement qui identifie l'élément défectueux dans les technologies de la mécanique, de la pneumatique et de l'hydraulique
	MECANICIEN D'ENTRETIEN INDUSTRIEL	MECENTIND1 : Intervenir sur un ensemble pluritechnologique et en cas de dysfonctionnement, participer à la pose d'un diagnostic.
		MECENTIND2 : Réaliser un entretien préventif et la remise en état d'organes mécaniques, hydrauliques et pneumatiques
	TECHNICIEN EN SYSTEME D'USINAGE	TSU1 : Réaliser les opérations principales sur un tour conventionnel
		TSU2 : Réaliser les opérations principales sur une fraiseuse conventionnelle
		TSU3 : Réaliser les opérations principales sur un tour à commande numérique
		TSU4 : Réaliser les opérations principales sur une fraiseuse à commande numérique
		TSU5 : Réaliser les opérations principales de rectification plane
		TSU6 : Réaliser les opérations principales de rectification cylindrique
	TOLIER INDUSTRIEL	TOLIND1 : Préparer des éléments métalliques avant mise en forme et assemblage
		TOLIND2 : Mettre en forme des éléments métalliques
		TOLIND3 : Assembler des éléments métalliques
	TUYAUTEUR INDUSTRIEL	TUYIND1 : Préparer des éléments de tuyauteries métalliques avant assemblage
		TUYIND2 : Réaliser et installer des supports
		TUYIND3 : Mettre en forme des éléments de tuyauteries métalliques
		TUYIND4 : Assembler des tuyauteries métalliques
<b>SERVICES AUX PERSONNES</b>	OUVRIER COIFFEUR	COIF1 : Réaliser une coupe homme avec shampooing et coiffage
		COIF2 : Réaliser une coupe dame avec shampooing et coiffage
		COIF3 : Réaliser une coloration avec shampooing et coiffage
		COIF4 : Réaliser une permanente / soutien des cheveux avec shampooing et coiffage
	COIFFEUR AUTONOME	COIFAUTO1 : Assurer des services complets en toute autonomie
	ESTHETICIEN (H/F)	ESTH1 : Effectuer un soin de beauté et un maquillage du visage
		ESTH2 : Effectuer un soin de beauté du corps et une épilation
		ESTH3 : Effectuer un soin de beauté des mains et des pieds
		ESTH4 : Effectuer un massage de beauté et de bien-être du corps
		ESTH5 : Effectuer un maquillage semi-permanent
<b>TRANSPORT ET LOGISTIQUE</b>	MAGASINIER	MAGA1 : Assurer les activités logistiques de base
		MAGA2 : Assurer la gestion des stocks et les relations clients/fournisseurs
	Conducteur de chariot elevateur	CHAR1 : Maîtriser un chariot frontal
		CHAR2 : Maîtriser un chariot latéral
		CHAR3 : Maîtriser un gerbeur électrique
<b>POUVOIRS LOCAUX</b>	Fossoyeur	FOSS1 : Assurer les travaux de fossoyage et d'entretien général d'un cimetière en collaboration avec les services administratifs

<b>SECTEURS D'ACTIVITÉS</b>	<b>MÉTIERS</b>	<b>UNITÉS DE COMPÉTENCES</b>
<b>INTERSECTORIELS</b>	OPÉRATEUR DE PRODUCTION SUR LIGNE INDUSTRIELLE	OPLI : Conduire et surveiller une ou un ensemble de machines destinées à la fabrication, la transformation ou le conditionnement de produits
	TUTEUR EN ENTREPRISE	TUTEUR : Tuteur en entreprise
<b>HORECA</b>	GARÇON / Serveuse restaurant	SERV1 : Assurer le service en salle
	PREMIER CHEF DE RANG	CHEFRANG1 : Coordonner et superviser le travail en salle, de la mise en place à la fin du service
	BARMAN / BARMAID	BARM1 : Préparer, conseiller et servir des boissons simples, composées et des cocktails. Participer à la gestion du bar

## 2. LISTE DES CENTRES

Point de situation – Décembre 2015

Tableau 21 : Liste des Centres (2015)

	Nom du Centre	Adresse	Métier
001/070705	Le Forem-Centre de formation de Mons	Rue des Verts Pâturages 10 7000 Mons	Monteur Frigoriste/ Aide-ménagère/ Technicien Frigoriste
002/070705	Bruxelles Formation Construction	Chaussée de Vilvoorde 66 1120 Neder-Over-Heembek	Maçon/ Installateur sanitaire/ Carreleur/ Installateur électricien résidentiel
003/070705	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Liège	Rue Saint-Laurent 33 4000 Liège	Mécanicien d'entretien industriel/ Mécanicien automatique/ Technicien en système d'usinage/ Installateur électricien résidentiel
004/251105	Epicuris (IFAPME)	Rue de Waremme 101 4530 Villers-le-Bouillet	Découpeur-désosseur/ Préparateur vendeur en boucherie/ Ouvrier boulanger-pâtissier
005/270406	Le Forem-Centre de formation de Floreffe	Rue Riverre 13 5150 Floreffe	Employé administratif
006/080606	Le Forem-Centre de formation de Liège	Rue Ernest Solvay 13 4000 Liège	Aide-comptable/ Opérateur call center
007/080606	Centre de compétence Forem- Construform Grâce-Hollogne	Rue de Wallonie 21 4460 Grâce-Hollogne	Maçon/ Couvreur/ Carreleur
008/080606	Centre de compétence Forem- Construform Châtelineau	Rue du 11 Novembre 83 6200 Châtelineau	Maçon/ Couvreur/ Conducteur d'engins/ Carreleur/ Peintre en bâtiment/ Installateur électricien résidentiel/ coiffeur/ ouvrier de voirie/ Plafonneur
009/080606	Le Forem-Centre de formation de Verviers	Rue des Chapeliers 128 4800 Ensival	Maçon/ Carreleur/ Couvreur/ Installateur sanitaire
010/080606	Centre IFAPME Namur/Brabant wallon	Rue Saucin 66 5032 Les Isnes	Couvreur/ Monteur Frigoriste/ Monteur en chauffage central
011/290606	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Mouscron-Comines-Picardie	Rue Romaine 40 7780 Comines	Aide-comptable/ Installateur sanitaire/ Aide-ménagère/ conducteur de chariot élévateur
012/300606	Centre de Validation des Compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Bruxelles (EPFC)	Av. Charles Thielemans 2 1150 Bruxelles	Aide-comptable
013/270509	Centre Bruxellois de Validation des Compétences (Enseignement de Promotion Sociale/ Bruxelles Formation)	Av. Charles Thielemans 2 1150 Bruxelles	Employé administratif
014/301106	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Huy-Waremme	Quai de Compiègne 4 4500 Huy Waremme St Georges/ Tinlot	Aide-Ménagère/ Employé administratif/ Employé des services commerciaux/ Jardinier/ Fossoyeur
015/260407	Espace Formation PME Infac-Infobo (SFPME)	Rue de Stalle 292b 1180 Bruxelles	Peintre en bâtiment/ Ouvrier coiffeur
016/260407	Centre IFAPME Liège	Rue du Château Massart 70 4000 Liège	Aide-comptable/ Employé administratif/
017/201207	Le Forem-Centre de formation de Charleroi	Rue de Montigny 40 6000 Charleroi	Employé administratif
018/240108	Centre IFAPME Mons-Borinage-Centre	Rue des Boulonneries 1 7100 La Louvière	Ouvrier Boulanger-pâtissier/ Préparateur vendeur en boucherie
019240108	Le Forem-Centre de formation de Mouscron	Rue du Midi 61 7700 Mouscron	Opérateur call center
020/240108	Centre de compétence Forem-Pigments	Quai Pont du Canal 5 7110 Strépy-Bracquegnies	Peintre industriel

	Nom du Centre	Adresse	Métier
021/240108	Centre de validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale Sud-Luxembourg	Chemin de Weyler, 2 – aile 5 6700 Arlon	Aide-ménagère
022/180408	Centre IFAPME Luxembourg	Rue de la Scierie 32 6800 Libramont	Ouvrier boulanger-pâtissier - Coiffeur
023/180408	Centre de Validation des Compétences Coiffure de Charleroi & Liège	Avenue des Etats-Unis 2 6041 Gosselies	Coiffeur/ Coiffeur autonome
024/161008	Centre IFAPME de Dinant	Rue Féris 61 5500 Dinant	Installateur électricien résidentiel – Aide-comptable
025/161008	Le Forem-Centre de formation du Brabant wallon	Rue de Bruxelles 109 1480 Tubize Site de Nivelles: Rue du Progrès 5 – 1400 Nivelles	Peintre en bâtiment/ Ouvrier de voirie
026/161008	AUTOFORM	Rue Saint-Nicolas 68 4000 Liège	Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers
027/190309	Centre de compétence Technifutur	Rue Bois Saint-Jean 15-17 4102 Seraing	Tuyauteur industriel/ Tôlier industriel/ Technicien en système d'usinage/ Mécanicien automatique/ Mécanicien d'entretien industriel/ Technicien PC &Réseaux
028/270509	Centre de Validation des Compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de la Région Bruxelles-Capitale dans le domaine des métiers de bouche	Avenue Emile Gryzon 1 Bâtiment 4 C 1070 Anderlecht	Ouvrier boulanger-pâtissier
029/270509	T-Event – La Louvière	Rue du Moulin 54 7100 La Louvière	Auxiliaire technique de spectacle/ Technicien des arts de la scène et de l'événement
030/270509	Centre IFAPME de Charleroi	Chaussée de Lodelinsart 417 6060 Gilly	Employé administratif des services commerciaux/ Technicien PC &Réseaux/ Employé administratif/ Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers
031/270509	Centre de compétence Forem-Logistique La Louvière	Boulevard de la Technicité 1 7100 Houdeng	Mécanicien réparateur de voitures particulières et véhicules utilitaires légers - Magasinier – Conducteur de chariot élévateur
032/270509	Centre de compétence Forem-FormAlim	Rue de Limbourg 41b 4800 Verviers	Conducteur de ligne de production des industries alimentaires/ Opérateur de production des industries alimentaires
033/170909	Bruxelles Formation Industrie	Chaussée de Mons 1440 1070 Anderlecht	Mécanicien d'entretien des voitures particulières et de véhicules utilitaires légers
034/290410	Centre de compétence Forem-Wallonie Bois	Parc d'activités Rue Fonteny Maroy 23 6800 Libramont	Poseur de fermetures menuisées/
035/290410	Centre de compétence Forem-Secteurs verts	Rue de la Station 47 7800 Ath	Jardinier/ Grimpeur Elagueur
036/290410	Le Forem-Centre de formation de Saint-Servais	Rue de la Pépinière 87 5002 Saint-Servais (Namur)	Aide-ménagère
037/290410	Centre IFAPME de Verviers	Rue de Limbourg 37 4800 Verviers	Poseur de fermetures menuisées Plafonneur
038/290410	Centre de Validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Bruxelles Ouest	Rue Chomé Wijns 5 1070 Anderlecht	Aide-ménagère
039/260810	Le Forem-Centre de formation Corail	Place Xavier Neujean 37 4000 Liège	Technicien PC&Réseaux
040/260810	Centre de compétence Technoclité	Château Degorge, rue Henri Degorge 23 - 7301 Hornu	Technicien PC&Réseaux

	<b>Nom du Centre</b>	<b>Adresse</b>	<b>Métier</b>
<b>041/260810</b>	Centre de compétence Technobel	Zoning Industriel de Ciney – Biron, Allée des Artisans 19/1 (Lot 48) - 5590 Ciney	Technicien PC&Réseaux
<b>042/260810</b>	Centre de compétence Technocampus	Avenue Georges Lemaître 15 Gosselies	Mécanicien automatique
<b>043/310311</b>	Centre Bruxellois de Validation des compétences des métiers de la Logistique	Digue du Canal 10 1070 Bruxelles	Magasinier/ conducteur de chariot élévateur
<b>044/310311</b>	Centre de Validation des compétences Evoliris	Rue de la Borne 14 1080 Bruxelles	Technicien PC & Réseaux
<b>045/310311</b>	Centre de Validation des compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Sambreville	Rue Charles Hicguet 19 5060 Sambreville	Tôlier Industriel - Technicien PC & Réseaux
<b>046/190511</b>	Centre de compétence Forem-Logistique Liège	Rue de Sélys Longchamps 2 4460 Bierset	Magasinier/ Conducteur de chariot élévateur
<b>047/230312</b>	Centre IFAPME Liège Huy-Waremme	Rue de Waremme 101 4530 Villers-Le-Bouillet	Jardinier
<b>048/281113</b>	Le Forem-Centre de formation de Dinant	Rue Saint-Jacques 350 5000 Dinant	Opérateur de production sur ligne industrielle
<b>049/080514</b>	Centre de compétence Forem- Management & Commerce	Avenue des Alliés 14-18 6000 Charleroi	Vendeur automobile
<b>050/020415</b>	Bruxelles Formation – Centre de validation Coach Bruxelles	Rue Marguerite Bervœts 136 1190 Forest	Coiffeur autonome
<b>051/020415</b>	Centre de Compétence Forem Tourisme	Rue de la Plaine 1 6900 Marche-En-Famenne	Agent d'accueil

### 3. COMPOSITION DU COMITÉ DIRECTEUR

<b>Présidente :</b>	Madame Myriam SCHAUWERS (Enseignement de Promotion sociale)
<b>Vice-Président(es) :</b>	Madame Olivia P'TITO (Bruxelles Formation) Monsieur Noël SCHERER (Forem Formation)
<b>Secrétaire :</b>	Madame Danielle COOS (Cellule Exécutive)

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

Situation au 1er janvier 2015	Modifications intervenues en date de l'approbation du rapport
FOREM Formation : <b>Membres effectifs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Monsieur Noël SCHERER (Vice-Président)</li> <li>◆ Monsieur Yves MAGNAN</li> </ul> <b>Membres suppléants</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Monsieur Mathieu GAILLARD</li> <li>◆ Monsieur Robert LOOP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ (Départ Octobre 2015)</li> <li>◆ Monsieur Yves MAGNAN (Vice-Président – Novembre 2015)</li> </ul>
Bruxelles Formation : <b>Membres effectifs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Olivia P'TITO (Vice-Présidente)</li> <li>◆ Madame Jocelyne PIRDAS</li> </ul> <b>Membres suppléants</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Laurence RAYANE</li> <li>◆ Madame Laurence HIERNAUX</li> </ul>	
Enseignement de la promotion sociale : <b>Membres effectifs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Myriam SCHAUWERS (Présidente)</li> <li>◆ Monsieur Yves DECHEVEZ</li> </ul> <b>Membres suppléants</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Rosa VACCARO</li> <li>◆ Monsieur Stéphane HEUGENS</li> </ul>	
IFAPME : <b>Membres effectifs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Marie-Anne NOËL</li> </ul> <b>Membres suppléants</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Monsieur Jacques BOUNAMEAUX</li> </ul>	
Service Formation PME : <b>Membres effectifs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Monsieur Christophe MATTART</li> </ul> <b>Membres suppléants</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Monsieur Emmanuel BAUFAYT</li> </ul>	

Tableau 22 : Liste des organisations et de leurs représentants, avec voix délibérative (2015)

### Liste des organisations et de leurs représentants effectifs et suppléants avec voix consultative

<p>FOREM Conseil :</p> <p><b>Membres effectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Monsieur Philippe LEONARD</li> </ul> <p><b>Membres suppléants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Marie-Emmanuelle DE MARNEFFE</li> </ul>	
<p>ACTIRIS :</p> <p><b>Membres effectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Nadine SAINT-VITEUX</li> </ul> <p><b>Membres suppléants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Catherine LEPIECE</li> </ul>	
<p>ALTIS :</p> <p><b>Membres effectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Mireille FALESSE</li> </ul> <p><b>Membres suppléants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆</li> </ul>	

Tableau 23 : Liste des organisations et de leurs représentants, avec voix consultative (2015)

### Commissaires des gouvernements

Situation au 1 <sup>er</sup> Janvier 2015	Modifications intervenues en date de l'approbation du rapport
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Cocof : Monsieur Donat CARLIER</li> <li>◆ Communauté française : Madame Bernadette DEVILLE</li> <li>◆ Région wallonne : Monsieur Sébastien LEMAÎTRE</li> </ul>	

Tableau 24 : Commissaire des gouvernements (2015)

## 4. COMPOSITION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE ET D'AGRÉMENT

Président : Monsieur André SOMMEREYNS  
(FEDERAUTO)  
Vice-Président : Madame Isabelle MICHEL (CEPAG)  
Secrétaire : Madame Danielle COOS (cellule  
exécutive)

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

Tableau 25 : Liste des organisations et de leurs représentants,  
avec voix délibérative (2015)

Situation au 1 <sup>er</sup> janvier 2015	Modifications en date de l'approbation du rapport
Travailleurs : <b>Membres effectifs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Isabelle MICHEL (CEPAG)</li> <li>◆ Monsieur Salvatore BELLACCOMO (CEPAG)</li> <li>◆ Monsieur Jean-Louis TEHEUX (CSC)</li> <li>◆ Madame Géraldine FRECHAUTH (CSC)</li> <li>◆ Monsieur Didier LEBBE (CNE)</li> <li>◆ Monsieur Eric BUYSENS (FGTB)</li> <li>◆ Monsieur André BRULL (CSC)</li> </ul> <b>Membres suppléants</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Christiane CORNET (CGSP)</li> <li>◆ Madame Isabelle VANHORICK</li> <li>◆ Monsieur Romeo MATSAS (CSC)</li> <li>◆ Madame Lucienne DAUBIE (CSC)</li> <li>◆ Membre en attente de désignation</li> <li>◆ Membre en attente de désignation</li> <li>◆ Madame Khadija KHOURCHA (CSC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Lucienne DAUBIE (CSC)</li> <li>◆ Madame Cécile VAN WYMERSCH (CSC)</li>   <li>◆ Monsieur Benoît CONSTANT (27/11/2015)</li>   <li>◆ Madame Anh HUYNH (CSC)</li> <li>◆ Madame Sara STEIMES (CSC)</li> <li>◆ Madame Martine LE GARROY (CSC)</li> <li>◆ Monsieur Jérôme THIRY (CEPAG)</li> </ul>
Employeurs : <b>Membres effectifs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Laura BELTRAME (UWE)</li> <li>◆ Madame Valérie BAESCH (AGORIA)</li> <li>◆ Madame Anne REUL (FEVIA)</li> <li>◆ Monsieur André SOMMEREYNS (FEDERAUTO)</li> <li>◆ Monsieur Jean JUNGLING (UCM)</li> <li>◆ Monsieur Jan DE BRABANTER (BECI)</li> <li>◆ Madame Michèle LAHAYE (UCM)</li> </ul> <b>Membres suppléants</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Monsieur Jean de LAME (UWE)</li> <li>◆ Madame Nathalie BERGERET (CCW)</li> <li>◆ Monsieur Pierre MALAISE (UNIPSO)</li> <li>◆ Madame Nadia VAN NIEUWENHUIJSEN</li> <li>◆ Madame Geneviève BOSSU (UCM)</li> <li>◆ Madame Fabienne MALAISE (BECI)</li> <li>◆ Madame Capucine DEBUYSER (UCM)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Lila JORIS (10/06/2015)</li> <li>◆ Madame Laura BELTRAME (AGORIA) 16/02/2015</li> </ul>
FOREM Conseil : <b>Membre effectif</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Carol DESCAMPS</li> </ul> <b>Membre suppléant</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Marie de MARNEFFE</li> </ul>	
ACTIRIS <b>Membre effectif</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Cristina AMBOLDI</li> </ul> <b>Membre suppléant</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Isabelle MACKIW</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Monsieur Mohamed GHALI (28/05/2015)</li>   <li>◆ Madame Nadine SAINT-VITEUX (28/05/2015)</li> </ul>

## Liste des organisations et de leurs représentants effectifs et suppléants avec voix consultative

Tableau 26 : Liste des organisations et de leurs représentants, avec voix consultative (2015)

<p>Observatoire bruxellois de l'emploi :</p> <p><b>Membre effectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Monsieur Stéphane THYS</li> </ul> <p><b>Membre suppléant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Amandine BERTRAND</li> </ul>	
<p>Observatoire wallon de l'emploi :</p> <p><b>Membre effectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Christine MAINGUET</li> </ul> <p><b>Membre suppléant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Monsieur Mathieu MOSTY</li> </ul>	
<p>Comité directeur du Consortium :</p> <p><b>Membres effectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Monsieur Robert LOOP</li> <li>◆ Monsieur Jacques BOUNAMEAUX</li> <li>◆ Monsieur Marc THOMMES</li> <li>◆ Monsieur Yves DECHEVEZ</li> <li>◆ Madame Agnès DE GOUY</li> </ul> <p><b>Membres suppléants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Monsieur Yves MAGNAN</li> <li>◆ Madame Marie-Anne NOËL</li> <li>◆ Madame Jocelyne PIRDAS</li> <li>◆ Madame Myriam SCHAUWERS</li> <li>◆ Madame Isabelle VAN MAAREN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Marie-Anne NOEL (19/01/2015)</li> <li>◆ Madame Jocelyne PIRDAS</li> <li>◆ Madame Myriam SCHAUWERS (28/01/2015)</li> <li>◆ Monsieur Christophe MATTART (19/01/2015)</li>   <li>◆ Monsieur Jacques BOUNAMEAUX (19/01/2015)</li> <li>◆ Madame Laurence HIERNAUX</li> <li>◆ Monsieur Yves DECHEVEZ (28/01/2015)</li> <li>◆ Monsieur Emmanuel BAUFAYT (19/01/2015)</li> </ul>
<p>Cellule exécutive du Consortium :</p> <p><b>Membre effectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Monsieur Alain KOCK</li> </ul> <p><b>Membre suppléant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Danielle COOS</li> </ul>	
<p>Représentants du Ministre Président de la Communauté française :</p> <p><b>Membre effectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ En attente de désignation</li> </ul> <p><b>Membre suppléant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Rosa VACCARO</li> </ul>	
<p>Représentants de la Ministre en charge de l'EPS :</p> <p><b>Membre effectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Monsieur Yves DECHEVEZ</li> </ul> <p><b>Membre suppléant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Myriam SCHAUWERS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Monsieur Marcel RENQUIN (28/01/2015)</li> <li>◆ Monsieur Stéphane HEUGENS (28/01/2015)</li> </ul>
<p>Représentants de la Ministre de l'Emploi et de la Formation exerçant la co-tutelle sur le FOREm :</p> <p><b>Membre effectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Jenifer CLAVAREAU</li> </ul> <p><b>Membre suppléant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Monsieur Pol BOLLEN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Madame Marie PIRSON</li> </ul>

<p><u>Représentants de la Ministre, Membre du Collège de la Commission communautaire française chargée de la formation professionnelle :</u></p> <p><b>Membre effectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ Monsieur Jean-Pierre LANDRAIN</li></ul> <p><b>Membre suppléant</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ Monsieur Ludovic SURIN</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Monsieur Donat CARLIER (4/06/2015)</li></ul>
<p><u>Président de la Commission de recours et son suppléant :</u></p> <p><b>Membre effectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ Monsieur Jo LEONARD</li></ul> <p><b>Membre suppléant</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ Monsieur Pierre FLAMENT</li></ul>	

## 5. COMPOSITION DE LA CELLULE EXÉCUTIVE

Tableau 27: Composition de la cellule exécutive (2015)

<p><b>Dirigeant:</b>  <u>Alain KOCK</u>  02 371 74 44  a.kock@CVDC.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Garantir la mise en œuvre de l'Accord de coopération relatif à la validation</li> <li>◆ Coordonner l'action de la Célex à l'égard des opérateurs, notamment via le Codi et les Chargés de mission</li> <li>◆ Etre la personne de contact avec les partenaires sociaux, les entreprises et les organes institutionnels, également au niveau international</li> <li>◆ Gérer l'équipe en fonction des missions confiées</li> <li>◆ Assurer la communication du Consortium</li> </ul>
<p><b>Responsable des experts méthodologiques:</b>  <u>Danielle COOS</u>  02 371 74 49  d.coos@CVDC.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Coordonner l'équipe des experts méthodologiques par des réunions d'intervision et par la programmation des corefs</li> <li>◆ Assurer l'expertise méthodologique des corefs</li> <li>◆ Assurer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des Centres</li> <li>◆ Assurer le secrétariat des instances comité directeur et commission consultative et d'agrément (odj, réunion, suivi)</li> <li>◆ Participer à des réflexions méthodologiques (SFMQ, Actiris,) et à divers projets sur les axes de la Nostra (projets-pilotes en méthodologie (approche dossier, validation en entreprises, validation en milieu carcéral, etc...))</li> </ul>
<p><b>Experts méthodologiques:</b>  <u>Marie DERONCHENE</u>  02 371 74 47  m.deronchene@CVDC.be  (chargée de projets :  septembre 2015)</p> <p><u>Marily ROST</u>  02 371 74 39  m.rost@CVDC.be</p> <p><u>Farid TEBACHE</u>  02 371 74 48  f.tebache@CVDC.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Développer l'approche d'évaluation des compétences par dossier</li> <li>◆ Assurer le secrétariat des réunions des chargés de mission</li> <li>◆ Faire évoluer les conventions sectorielles, préparer et assister aux rencontres sectorielles, en assurer le suivi administratif</li> <li>◆ Coordonner le rapport annuel d'activités du Consortium et des opérateurs, assurer le reporting de l'appel à projets FSE</li> <li>◆ Assurer le suivi du plan Marshall 4.0</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Gérer le processus RAF</li> <li>◆ Assurer des Coref</li> <li>◆ Participer et assurer le suivi de projets : Diagnostc croisé, cadre francophone des certifications, GT méthodo SFMQ,...</li> <li>◆ Suivre les parcours et reprises en formation</li> <li>◆ Membre du team Expert Ecvet pour la Belgique francophone (+ formation de base des évaluateurs)</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Assurer des Coref</li> <li>◆ Animer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des Centres</li> <li>◆ Participer et assurer le suivi pour les cellules de reconversion</li> <li>◆ Participer au fonctionnement de la Célex et aux diverses tâches à remplir (ex : travail administratif, prises de notes, représentation, contacts divers)</li> </ul>
<p><b>Qualificienne:</b>  <u>Annick PRICE</u>  02 371 74 43  a.price@CVDC.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Départ pension : juin 2015</li> </ul>
<p><b>Responsable Offre et Qualité:</b>  <u>Isabelle VOITURIER</u>  02 371 73 36  i.voiturier@CVDC.be</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Gérer le processus de l'Agrément des Centres et de la qualité</li> <li>◆ Suivre l'évolution de la construction et de la gestion de l'offre de validation en étroite collaboration avec les chargés de mission</li> <li>◆ Val'ID : valider les sessions du point de vue Qualité, gérer les plaintes et les demandes d'amélioration</li> <li>◆ 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</li> <li>◆ Assurer la formation de base et participer à la formation continuée des acteurs des Centres</li> </ul>

<b>Responsable des partenariats:</b> <u>Pascale KEMPINAIRE</u> 02 371 74 38 p.kempinaire@CVDC.be	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Cabinet Gosuin : Mai 2015</li> </ul>
<b>Chargée de communication:</b> <u>Sébastienne MISONNE</u> 02 371 74 45 s.misonne@CVDC.be	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Faire re-connaître la validation des compétences/ titre de compétence auprès des public comme partie intégrante de la formation tout au long de la vie et augmenter le nombre de validés (en qualité et en quantité)</li> <li>◆ 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)</li> </ul>
<b>Chargées de projets:</b> <u>Anne-Françoise DEMOLIN</u> 02 371 74 95 af.demolin@CVDC.be  <u>Nathalie DUPONT</u> 02 371 74 96 n.dupont@CVDC.be	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Départ mai 2015</li> <li>◆ Gérer la plate-forme informatique Val'id</li> <li>◆ Assurer le suivi des projets informatiques</li> <li>◆ Réaliser les reportings statistiques (Centres, secteurs, Rapport d'activité,...)</li> <li>◆ Gérer et animer la formation de base Val'id</li> </ul>
<b>Comptable:</b> <u>Marc BOIGELOT</u> 02 371 73 91 m.boigelot@CVDC.be	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Gérer les parties administratives et financières de la Célex - pour sa mission statutaire</li> <li>◆ Gérer les parties administratives et financières de la Célex - pour sa mission déléguée</li> <li>◆ Respecter les contraintes légales, et contractuelles vis-à-vis des autorités fiscales, de tutelle, et des opérateurs</li> <li>◆ Participer et assurer le suivi des échanges financiers avec l'Agence FSE</li> <li>◆ Animer et participer aux réunions à caractère financier</li> </ul>
<b>Secrétaire /Correspondante Ressources Humaines:</b> <u>Muriel JACOBS</u> 02 371 74 40 m.jacobs@CVDC.be	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Assurer l'opérationnalisation du secrétariat</li> <li>◆ Assister le Dirigeant dans la gestion de son agenda</li> <li>◆ Assurer la gestion administrative de la Commission consultative et d'agrément et du Bureau Célex</li> <li>◆ Participer à la procédure d'agrément, pour sa partie Coda et gouvernements</li> <li>◆ Traiter les fichiers liés à la RAF et assurer l'envoi des Titres de compétence</li> </ul>
<b>Secrétaire:</b> <u>Sophia PSALLAS</u> 02 371 74 41 s.psallas@CVDC.be	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Assurer le suivi et l'efficacité du secrétariat</li> <li>◆ Assurer la gestion administrative du Comité Directeur</li> <li>◆ Gérer l'envoi des titres de compétence</li> <li>◆ Editer les certificats d'agrément et assurer le suivi</li> <li>◆ Préparer les réunions d'équipe et rédiger le débriefing</li> </ul>



**Consortium de VALIDATION des COMPÉTENCES**  
Rue de Stalle, 67 B-1180 Bruxelles  
tel 02 371 74 40 | fax 02 371 75 91  
[www.validationdescompetences.be](http://www.validationdescompetences.be)  
[info@cvdc.be](mailto:info@cvdc.be)



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