

EEN NIEUWE DYNAMIEK VOOR DE BRUSSELSE ECONOMIE

# PLAN FORMATION 20

**BILAN** 2014-2017



#### PILOTES ET PARTENAIRES



















































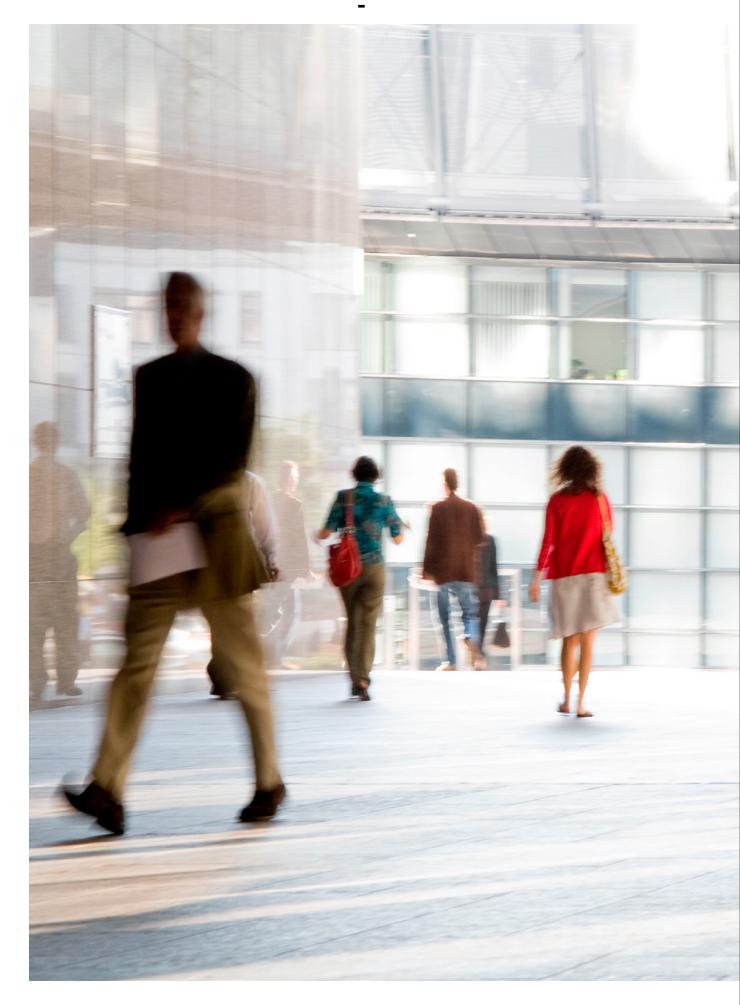
# PLAN FORMATION 2 0

**BILAN** 2014-2017

### Sommaire

AVANT-PROPOS5	OS CONSTRUIRE UNE POLITIQUE O'INFORMATION/ORIENTATION/ ACCOMPAGNEMENT CONCERTÉE
INTRODUCTION7- Le contexte politique.8- Les objectifs du Plan Formation 20208- Les partenaires8- Les publics-cibles9	<ul> <li>La Cité des Métiers bruxelloise (mesure 13)</li></ul>
— La méthode de travail9	O6   GARANTIR L'ÉQUITÉ DE L'ACCÈS À LA FORMATION
LE PLAN FORMATION 2020 EN CHIFFRES11  — Précautions méthodologiques	La garantie de droits égaux pour l'accès à la formation (mesure 11)
O1 DÉVELOPPER UNE OFFRE DE FORMATION ADAPTÉE AUX BESOINS DES PUBLICS ET DES ENTREPRISES	- Les passerelles entre opérateurs (mesure 18)
- La formation des chercheurs d'emploi : objectif 20.000 en 2020 (mesure 1)	ASSURER LES TRANSITIONS DE LA FORMATION VERS L'EMPLOI
objectif 1.800 FPIE en 2020 (mesure 1)	<ul> <li>Les outils de matching formation-emploi (mesure 19)</li></ul>
<ul> <li>Le renforcement des actions de « pré-qualification » et le développement de l'offre de formation ISP en alphabétisation (mesures 6 et 7)</li></ul>	AXE OS CERTIFIER LES COMPÉTENCES  - La certification (mesure 16)
langues (mesure 29)	La reconnaissance des diplômes étrangers     (mesure 17)
02 développer l'alternance	OS VALIDER LES COMPÉTENCES
- Le développement de l'Alternance depuis 2014 (mesures 3 et 25)	Le dispositif de validation des compétences (mesures 12)
nedéployer l'insertion socioprofessionnelle	AXE DÉVELOPPER UNE POLITIQUE SECTORIELLE À BRUXELLES (MESURE 20)
- Les actions de formation32	- Accord-cadre sectoriel
AXE   RENFORCER LA QUALITÉ   DU DISPOSITIF DE FORMATION	<ul> <li>Pôles Formation Emploi.</li> <li>Facilitateur sectoriel</li> </ul>
<ul> <li>Renforcer la qualité de la formation (mesure 9) 34</li> <li>Développer la formation des formateurs (mesure 10) . 34</li> </ul>	

SOUTENIR LES STAGES EN ENTREPRISES	17   ASSURER UN PILOTAGE STATISTIQUE COHÉRENT
<ul> <li>La mobilisation des entreprises dans des partenariats concrets de formation (mesure 21)</li></ul>	<ul> <li>La création de l'OBEF (mesures 31 et 35)</li></ul>
RENFORCER LES PARTENARIATS AVEC L'ENSEIGNEMENT	d'enseignement (mesure 33)
<ul> <li>Les partenariats avec l'Enseignement de Promotion sociale (mesure 28)</li></ul>	AXE   GARANTIR UN FINANCEMENT EFFICIENT
AXE   ARTICULER EMPLOI, FORMATION, ENSEIGNEMENT ET INSERTION AU NIVEAU LOCAL	<ul> <li>L'évaluation de l'effort de financement (mesure 37)82</li> <li>L'effort de financement concentré sur les priorités du Plan Formation 2020 (mesure 38)</li></ul>
- Les synergies au niveau local (mesure 30)	19   PILOTER LE PLAN FORMATION 2020
14   RÉGIR LA FORMATION PROFESSIONNELLE FRANCOPHONE	- Piloter le Plan de Formation 2020 (mesure 44) 86
<ul> <li>Le rôle de régisseur de Bruxelles Formation (mesure 24)</li></ul>	CONCLUSION87
15   DÉPLOYER LES COOPÉRATIONS AVEC LE VDAB BRUSSEL	LISTE DES ACRONYMES90
- (mesure 23)72	PRINCIPALES SOURCES UTILISÉES
RENFORCER LA GOUVERNANCE DU DISPOSITIF DE FORMATION	SITES CONSULTÉS92
<ul> <li>L'actualisation et la rationalisation des instruments juridiques de pilotage (mesure 41)</li></ul>	



#### **AVANT-PROPOS**

Plan Formation 2020 – Qualifier les Bruxellois pour l'emploi : Premier état des lieux des réalisations

#### Qualifier plus, qualifier mieux!

Fin octobre 2017, Bruxelles compte 93.888 chercheurs d'emploi. Près de 2/3 d'entre eux ne possèdent pas de qualification. Pour qualifier plus et qualifier mieux, il était urgent de doter la Région d'un Plan Formation ambitieux. C'est pourquoi, il y a un an, en décembre 2016, les Gouvernements régional et francophone bruxellois finalisaient l'adoption du Plan Formation 2020. Une première en Région bruxelloise!

Préparé depuis 2015 au sein de la Task Force Enseignement Formation Emploi Entreprises, ce plan pluriannuel offre une vision pluriannuelle intégrée de la formation, tremplin vers l'emploi, une vision à 360° de l'ensemble de ses liens y compris avec l'enseignement et le développement économique. Le Plan Formation 2020 s'inscrit dans le cadre de la Stratégie 2025 en structurant et systématisant les actions menées depuis le début de la législature.

Depuis un an, les opérateurs de formation, d'enseignement et d'emploi, qui avaient préparé ce Plan avec les interlocuteurs sociaux, se sont mobilisés pour sa mise en œuvre. Bruxelles Formation, les Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle, l'enseignement de promotion sociale, l'efp et le Sfpme, Syntra Brussel, le Vdab Brussel, mais également l'enseignement secondaire (particulièrement les CEFA), l'emploi, la validation des compétences ; et bien entendu le monde économique... Tous se sont vu confier l'opérationnalisation d'une ou plusieurs mesures. Tous y contribuent activement, soutenus par le pilotage confié à Bruxelles Formation.

Ce premier rapport ne vise pas encore à évaluer les résultats des actions menées. Il consiste en un bilan d'étapes destiné à faire le point sur la mise en œuvre du Plan. Le Plan est constitué de 44 mesures qui développent et renforcent qualitativement et quantitativement la formation professionnelle pour augmenter le taux d'emploi des Bruxellois en améliorant leurs compétences et niveaux de certification. Sur ces 44 mesures, 41 mesures sont en cours de mise en œuvre selon les étapes prévues en 2017 dans le tableau de bord opérationnel qui guide l'action des partenaires. Le démarrage des trois dernières mesures a été programmé en 2018.

Mais on peut déjà constater que les objectifs, systématiquement précisés et chiffrés, sont pour la plupart en bonne voie d'être atteints, voire déjà dépassés. Tout particulièrement au bénéfice de notre public cœur de cible : les chercheurs d'emploi bruxellois peu diplômés.

Pour prendre le seul exemple de l'ambition de former 20.000 chercheurs d'emploi, d'ici 2020, nous en étions déjà à plus de 19.000 en formation ou en stage en 2016 (près de 17.000 en 2014). Les titres de validation des compétences sont passés de 712 en 2014 à 1632 en 2016.

Les coopérations se sont démultipliées entre Bruxelles Formation, Actiris, le Vdab Brussel, l'efp/Sfpme, la validation des compétences, Syntra Brussel, l'enseignement de promotion sociale... Des nouveaux outils de pilotage se sont développés, notamment ceux du Bassin, et s'articuleront avec la mission de Régie de la formation confiée à Bruxelles Formation, côté francophone (à l'instar de l'action du VDAB Brussel, côté néerlandophone).

Nous comptons tout particulièrement sur les articulations fortes entre formation et emploi (à l'instar de la mesure Activa bénéficiant à tout chercheur d'emploi dès sa sortie de formation qualifiante) pour démultiplier l'impact de nos actions, et accompagner la reprise économique en renforçant ses effets pour les Bruxellois.

#### **Didier Gosuin**

Ministre bruxellois de l'Emploi en charge de la Formation professionnelle au sein du Gouvernement francophone.



# Introduction

#### LE CONTEXTE POLITIQUE

Le Plan Formation 2020 s'inscrit dans la Stratégie 2025 pour Bruxelles et, de facto, dans la contribution belge aux objectifs de la Stratégie UE2020 et de la politique de cohésion européenne.

Structurant l'action menée depuis le début de la législature, le Plan Formation 2020 intitulé « Qualifier les Bruxellois pour l'emploi » a été définitivement adopté le 6 décembre 2016 par le Gouvernement francophone bruxellois et le 15 décembre par le Gouvernement bruxellois.

Fruit de la Task Force Emploi Formation Enseignement Entreprises et d'une démarche partagée avec les partenaires sociaux bruxellois, ce plan a été concerté avec l'ensemble des partenaires :

- Les entreprises et leurs fédérations sectorielles ;
- · Les représentants des travailleurs ;
- Les opérateurs francophones comme néerlandophones de formation, d'emploi, d'enseignement, d'insertion et de validation des compétences;
- Les ministres des différents niveaux de pouvoir concernés.

Bruxelles se dote pour la première fois d'un plan unique sur l'enjeu de la qualification via une vision pluriannuelle intégrée de la formation, tremplin vers l'emploi.

### LES OBJECTIFS DU PLAN FORMATION 2020

Les objectifs du Plan Formation 2020 se concrétisent autour de 19 axes stratégiques et de 44 mesures qui ont pour visée de « Qualifier mieux, qualifier plus ». Il prévoit le développement et le renforcement, tant quantitatif que qualitatif, de la formation professionnelle et l'augmentation du taux d'emploi des Bruxellois en améliorant leurs compétences et niveaux de certification.

Le Plan Formation 2020 repose sur 5 grands axes de travail :

- Assurer la cohérence des parcours vers l'emploi, favorisant les passerelles et la validation des compétences
- Déployer l'offre de formation en nombre et en qualité
- Déployer l'offre de stage, dont ceux en alternance et la Formations professionnelle individuelle en entreprise
- Déployer l'action sectorielle, autour de accords-cadres et des Pôles Formation Emploi
- Piloter et monitorer actions via notamment un Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation

Il vise les objectifs quantitatifs clés suivants :

- 20.000 chercheurs d'emploi distincts en formation et/ou en stage chaque année, principalement via les partenariats que régit Bruxelles Formation (OISP, Entreprises, Enseignement de promotion sociale, CDR et Pôles Formation Emploi) et ses propres Centres: dès lors, près de 3.000 chercheurs d'emploi supplémentaires bénéficieront de l'offre de formation et de stage;
- L'augmentation de 1.000 apprenants en formation en alternance;
- Dans le cadre du dispositif de la validation des compétences, la délivrance de 2.000 titres par an en 2020

In fine, le Plan Formation 2020 vise à contribuer à atteindre l'un des objectifs principaux de la Stratégie 2025 qui est l'augmentation du taux d'emploi des Bruxellois par leur intégration durable dans des emplois de qualité.

#### LES PARTENAIRES

Autour de ses 44 mesures, le Plan Formation 2020 mobilise :

- Le Ministre porteur des objectifs 4 (Politiques croisées Emploi-Formation) et 5 (Formation professionnelle) de la Stratégie 2025, le Ministre de la Formation et de l'Emploi ainsi que les Ministres associés;
- Les pouvoirs publics des différents niveaux de pouvoir;
- Les interlocuteurs sociaux;

 Les opérateurs d'emploi, de formation, d'enseignement et d'insertion socio-professionnelle de la Région bruxelloise.

Chaque mesure est portée par un pilote et des co-pilotes qui ont pour mission de mobiliser leurs expertises et leurs actions (Plans d'actions, Comités opérationnels...) afin de renforcer ou de développer des objectifs spécifiques.

#### LES PUBLICS-CIBLES

Le Plan Formation 2020 souhaite répondre aux besoins fondamentaux du public des chercheurs d'emploi et plus spécifiquement, des chercheurs d'emploi peu diplômés, fragilisés et éloignés de l'emploi ainsi que des jeunes en transition entre la fin de leur cursus d'enseignement ou de formation et le marché de l'emploi.

Par des mesures et actions ciblées, le Plan Formation 2020 porte une attention toute particulière aux chercheurs d'emploi de longue durée, voire de très longue durée, aux chercheurs d'emploi de plus de 55 ans, aux personnes de nationalité ou d'origine étrangère dont les Primo-arrivants, aux travailleurs en reconversion, aux personnes en situation de handicap et aux détenus.

Aux côtés de ces publics-cibles, les employeurs sont les seconds bénéficiaires finaux du Plan Formation 2020.

#### LA MÉTHODE DE TRAVAIL

Le Plan Formation 2020 est assuré par un Comité de pilotage, sous la tutelle du Ministre de la Formation et de l'Emploi, dont le cadre est défini en axe 19.

Le Plan Formation 2020 fonctionne par priorités et échéances; l'échéance finale étant fin 2020. Il est défini en axes et mesures prioritaires pour 2017 ainsi qu'en axes et mesures qui feront l'objet d'une attention spécifique et d'une concrétisation en 2018.

Le Plan Formation 2020 fonctionne en gestion de projet et est l'objet d'un travail collaboratif et de compilation. En effet, le suivi régulier est réalisé grâce au tableau opérationnel qui reprend, pour chaque mesure, les objectifs opérationnels, le réalisé, les livrables, le phasage des actions, les moyens (budgétaires, matériels et humains), les pilotes et co-pilotes.

En complément des fiches descriptives, certaines mesures ont été déclinées en Note stratégique (Note Stratégique pour le développement de l'Alternance, Note stratégique relative au dispositif de Validation des compétences...) ou en Plan d'action (Plan d'action Prison, Plan d'action FPIE...); les actions sont ensuite pilotées le cas échéant par un Comité opérationnel ou tout autre groupe de travail opérationnel.

Les informations statistiques et quantitatives sont, quant à elles, communiquées par l'Observatoire bruxellois de l'Emploi et le Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation. Au regard du nombre de partenaires, il est utile de délimiter une précaution méthodologique. En effet, les modalités de calcul sont actuellement propres à chaque opérateur ; toutefois, elles sont définies en termes de bénéficiaires finaux. Des conventions statistiques communes doivent être prochainement établies suite à la mise en place d'un Groupe de travail Méthodologique Plan Formation 2020 et à la création de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation.

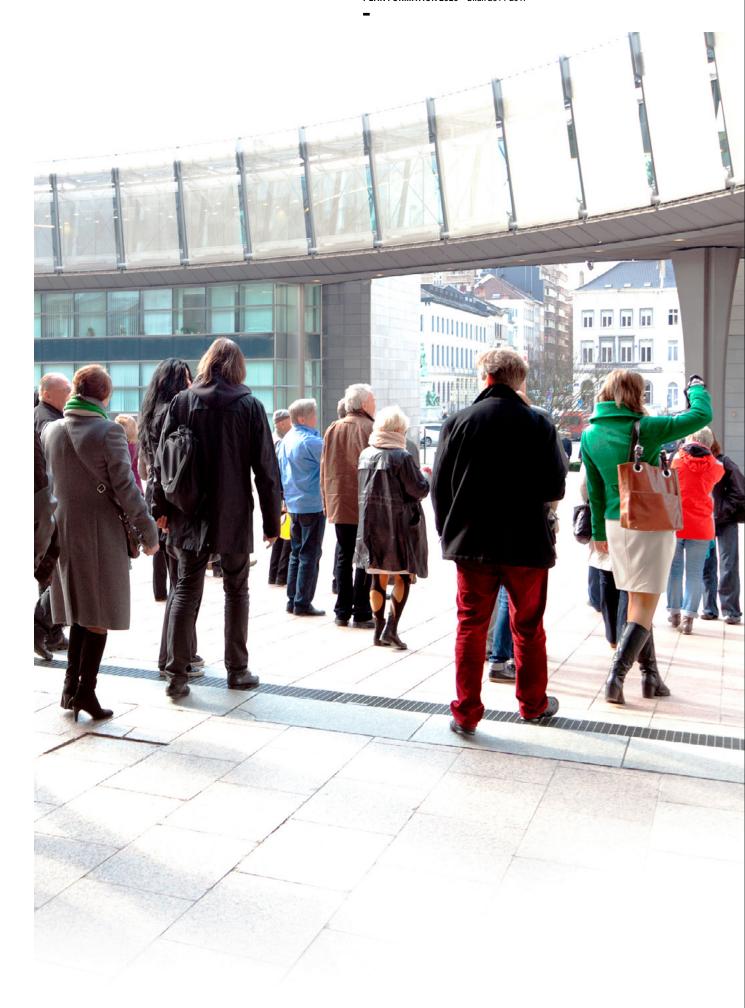
Le suivi et la compilation des informations sont réalisés par les gestionnaires de projet, principalement via des rapports d'avancement, commandes du Ministre de la Formation et de l'Emploi et du Comité de Pilotage.

La structure de ce premier bilant est relative aux 19 axes et reprend les grandes réalisations des années 2014 à 2017. Les données quantitatives ont été reprises pour les années 2014-2015-2016 et 2017.

Parallèlement aux réalisations, le rapport fait état de nouveaux projets innovants ou de perspectives déjà en cours de discussion.

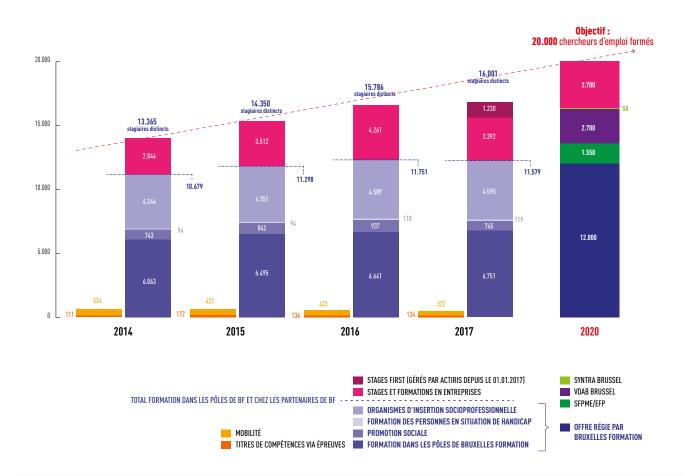
Les sources utilisées sont multiples : tableau opérationnel, fiches, rapport de progrès, notes d'instruction, plans d'action, données statistiques...

Le bilan 2014-2017 a été présenté en mai 2018 au Comité de Pilotage et autres partenaires. Il constitue un premier bilan des actions menées.



# Le Plan Formation 2020 en chiffres

Les chercheur(euse)s d'emploi



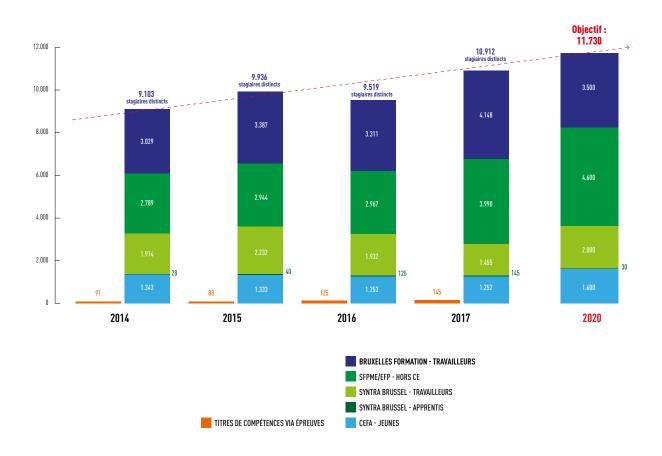
#### Précautions méthodologiques :

Ce graphique\* permet d'apprécier l'évolution du nombre de chercheurs d'emploi et de travailleurs formés ou validés en Région bruxelloise, en regard des objectifs à atteindre d'ici 2020, c'est-à-dire 20.000 chercheurs d'emploi formés et près de 12.000 travailleurs.

Il est à noter que les données 2014 à 2017 relatives au VDAB Brussel et à la Formation PME (SFPME/efp - chercheurs d'emploi uniquement) ne sont pas reprises : en effet, les opérateurs souhaitent une communication ultérieure de leurs données chiffrées afin de répondre à la cohérence des conventions statistiques qui seront définies au sein du GT Méthodologique (mesure 35 du Plan Formation 2020).

<sup>\*</sup> Les totaux sont exprimés en stagiaires distincts. Ex: en 2014, il y a 6.063 chercheurs d'emploi qui ont suivi une formation à Bruxelles Formation et 4.912 chercheurs d'emploi qui ont suivi une formation chez les Partenaires. Cela correspond, avec les doublons, à 10.975 stagiaires. Le total en stagiaires distincts est de 10.679 (soit 296 doublons).

#### Les travailleur(euse)s et autres publics



Concernant les données relatives aux stages en entreprises, y sont repris les FPIE, les Stages de transition en entreprise devenus Stages First en 2017 et les Conventions d'immersion professionnelle (CIP - cf. axe 1-page 16). Concernant le dispositif de validation des compétences, les chiffres correspondent au nombre de Titres de compétences délivrés uniquement via épreuves et non via la Reconnaissance des acquis de formation, déjà reprise dans le nombre de chercheurs d'emploi formés (RAF – cf. tableau 17).

A mi-parcours, ce graphique permet de rendre compte de l'état d'avancement quantitatif du Plan Formation 2020 de manière exhaustive et par partenaire ou nature d'action.





# DÉVELOPPER UNE OFFRE DE FORMATION ADAPTÉE AUX BESOINS DES PUBLICS ET DES ENTREPRISES

#### LA FORMATION DES CHERCHEURS D'EMPLOI : OBJECTIF 20.000 EN 2020

En Région bruxelloise, la formation des chercheurs d'emploi francophones est organisée principalement par Bruxelles Formation et ses partenaires conventionnés, la Formation PME¹, le VDAB Brussel pour les chercheurs d'emploi néerlandophones ainsi que Syntra Brussel.

L'objectif du Plan Formation 2020 vise une augmentation, répartie entre les partenaires, de 3.000 chercheurs d'emploi en formation (par rapport à 2014) dont 2.000 bénéficiant d'une formation professionnalisante ou en entreprise. Il s'inscrit dans les objectifs de la Garantie Jeunes et poursuit également un accroissement du nombre de Bruxellois et du nombre de femmes en formation qualifiante.

Les chiffres du réalisé 2014-2017 démontrent une progression significative du nombre de chercheurs d'emploi formés par Bruxelles Formation et ses partenaires (près de 800 entrants et 900 présents supplémentaires – cf. tableau 1) ; une même croissance est observée pour les stages en entreprises (plus de 1.000 entrants et plus de 1.700 présents supplémentaires – cf. tableau 2) et le nombre de bénéficiaires d'une formation professionnalisante (cf. tableau 3).

La hausse du nombre de chercheurs d'emplois formés par rapport à 2014 est pour moitié imputable aux formations en entreprise et pour l'autre moitié aux formations en centres et chez les partenaires conventionnés de Bruxelles Formation.

Tableau 1 : Bruxelles Formation et ses partenaires

	20	14	20	15	20	16	20	17	Variations 2	2014 -2017
	Présents	Entrants	Présents	Entrants	Présents	Entrants	Présents	Entrants	Présents	Entrants
Formation des CE	10.679	9.730	11.298	10.176	11.751	10.656	11.579	10.556	⊿ 900	⊅ 826
Stages et formations en entreprises	2.864	2.276	3.512	2.710	4.261	3.296	4.595	3.332	⊅ 1.731	⊅ 1.056
Total	13.365	11.811	14.350	12.471	15.786	13.762	16.001	13.761	<b>⊅</b> 1 2.636	<b>7</b> 1.950

Tableau 2 : Nombre de bénéficiaires – stages et formations en entreprises<sup>2</sup>

	2014	2015	2016	2017
Stage d'immersion linguistique	39	43	25	26
FPIE	1.514	1.538	1.657	1.643
Stages de transition en entreprises devenus Stages First en 2017	735	1.116	1.478	1.594
Convention d'immersion professionnelle	604	836	1.131	1.386
Total	2.864	3.512	4.261	4.595

<sup>1</sup> Cf. Formation PME - Axe 2 Développer l'Alternance

<sup>2</sup> Concernant la Convention d'immersion professionnelle, une précaution méthodologique doit être ajoutée : en effet, tous les bénéficiaires concernés par ce dispositif ne sont pas forcément des chercheurs d'emploi.

\_

Dans le cadre de la Garantie Jeunes, l'objectif de 3.000 places de formation pour les chercheurs d'emploi de moins de 25 ans était déjà atteint en 2015 (3.448 en 2017); quant à l'objectif de 2.000 places en stages et formations en entreprises, il est en passe de l'être (1.804, soit une hausse de plus de 400 places par rapport à 2015).

**Tableau 3 - Garantie Jeunes** 

Nombre de stagiaires distincts	2014	2015	2016	2017	Evol. 2014- 2017
Total Stagiaires distincts	2003	2368	2563	2411	0,204
dont:Centres de Bruxelles Formation	988	1260	1346	1314	0,33
dont:Partenaires	1057	1174	1320	1183	0,119
Formations professionna- lisantes	999	1171	1269	1209	0,21

Stagiaires distincts- jeunes bruxellois < 25 ans	2014	2015	2016	2017	Evol. 2014- 2017
Total	1003	1337	1716	1767	0,762
Stages d'immesion linguistique	2	3	4	2	0
FPI et FPI-E	337	329	308	335	-0,006
STE et Stages First**	610	898	1218	1209	0,982
Convention d'immersion profesisonnelle	90	134	196	249	1,767

<sup>\*\*</sup> Fin des stages de transition en entreprise au 31 décembre 2016 ; remplacés par les Stages First à partir du  $1^{\rm er}$  janvier 2017

La régulation d'une offre adaptée aux besoins des chercheurs d'emploi s'articule notamment aux plans de développement annuels (contrat de gestion de Bruxelles Formation 2017-2022) ainsi qu'à la réalisation d'un cadre commun de programmation piloté par Bruxelles Formation dans le cadre de sa mission de Régisseur (cf. axe 14).

### LE PLAN D'ACTION FPIE/IBO : OBJECTIF 2.000 FPIE/IBO EN 2020

Afin d'atteindre les objectifs du Plan Formation 2020, le Plan de développement annuel 2018 de Bruxelles Formation prévoit la conclusion de contrats pour 1.500 entrants FPIE en 2018. Bruxelles Formation a déposé un Plan d'action auprès du Cabinet du Ministre

de l'Emploi et de la Formation professionnelle se déclinant en 4 axes :

- Le développement au 1<sup>er</sup> semestre 2018 d'un outil en ligne partagé et co-piloté par Actiris et Bruxelles Formation permettant aux employeurs de publier leurs offres de stages et aux services de Bruxelles Formation d'y répondre dans une optique de simplification administrative, en articulation avec le SPOC d'Actiris;
- Un plan d'information à destination des différents partenaires (dont les Communes, la FéBISP, les Missions locales, les fédérations d'employeurs et secrétariats sociaux) en collaboration avec Actiris;
- Le renforcement de la communication à destination des chercheurs d'emploi d'une part, et des entreprises d'autre part;
- Au travers d'échanges entres les services d'études concernés, la mise en place d'indicateurs permettant d'objectiver les raisons liées aux fluctuations du nombre de FPIE.

Ce plan d'action sera enrichi courant 2018.

Tableau 4 : FPIE - Nombre de stagiaires distincts

Stagiaires présents			Stagiaires entrants				
2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
1.514	1.538	1.657	1.641	1.128	1.120	1.250	1.097

#### LA FORMATION DES TRAVAILLEURS

Le Plan Formation 2020 prévoit une augmentation de 1.000 travailleurs, c'est-à-dire plus de 9.000 travailleurs en formation d'ici 2020 auprès des opérateurs publics et subventionnés ainsi que reconnus dans le cadre du Congé éducation payé. Cette mesure a pour objectif d'assurer prioritairement la formation continuée des travailleurs bruxellois des secteurs prioritaires, en transition économique ou en restructuration et d'assurer leur reconversion et leur perfectionnement professionnel.

La formation continue des travailleurs est organisée par l'Efp et Bruxelles Formation au sein de ses pôles, en grande partie au sein de bf.entreprises. Axe

Tableau 5 : La formation des travailleurs – Bruxelles Formation

	Places occupées	Stagiaires distincts
2014	3.848	3.029 dont 1.843 bf. entreprises
2015	4.440	3.387 dont 2.337 bf.entreprises
2016	4.056	3.311 dont 2.281 bf.entreprises
2017	5.117	4.148 dont 3.002 bf.entreprises

2016 fut une année charnière pour bf.entreprises du fait de la réorganisation de la formation des travailleurs adoptée par le Comité de gestion de Bruxelles Formation selon deux axes : sa mission d'intérêt général et son activité « commerciale ». Pour répondre à cette organisation, un plan d'action 2017-2018 a été défini, clarifiant ainsi les priorités relatives à la formation des travailleurs :

- La mission d'intérêt général, s'articulant autour de 4 volets, permet d'identifier des actions à destination des groupes-cibles spécifiques ou la réponse à des besoins précis :
  - Le renforcement de la formation des travailleurs vulnérables ou en transition ;
  - L'accroissement des collaborations sectorielles existantes et le développement de nouveaux partenariats;
  - Le soutien au développement d'actions régionales ;
  - Le développement de formations en interne ainsi qu'au sein du partenariat FormaForm.
- L'activité commerciale se concentrera sur les formations les plus demandées ou novatrices;
- Transversalement à ces deux axes, le plan d'actions prévoit l'intensification des certifications (ECDL), la création de passerelles vers la validation des compétences et l'augmentation des sessions de tuteur en entreprise.

# LA FORMATION ET LA VALIDATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Actuellement, les actions de formation des personnes en situation de handicap s'organisent comme telles :

- Les actions de formation organisées auprès des 4 opérateurs conventionnés par Bruxelles Formation (Ligue Braille, CTV-Médias, Info-Sourds et Alpha-Signes) – (PH);
- Le Projet d'appui à la formation professionnelle, plus communément appelé Projet Tremplin - (T);
- Les formations ordinaires organisées par l'OISP, Les Jeunes Schaerbeekois au travail – (JST).

Tableau 6 : La formation des personnes en situation de handicap – Bénéficiaires distincts

	2014	2015	2016	2017
PH	67	64	61	64
Т	21	22	41	50
JST	6	8	8	5
Total	94	94	110	119

Le Plan Formation 2020 prévoit un doublement du nombre de personnes en situation de handicap, chercheuses d'emploi, en formation ou en validation. Dans l'optique d'atteindre cet objectif, les opérateurs concernés - Bruxelles Formation, le Service Phare, les OISP, la Formation PME, Actiris et le VDAB Brussel - développent actuellement un plan d'action dont les lignes directrices découlent des derniers constats et des difficultés rencontrées.

Le plan d'action s'articule autour de 5 grands axes :

- La sensibilisation/communication des professionnels de la formation sur la problématique des personnes en situation de handicap;
- Conception et implémentation d'un processus de traitement des demandes/besoins d'aménagements raisonnables dans les parcours de formation afin d'assurer une sécurisation des parcours de ce public;
- Accessibilité des centres de formation pour les PMR: état des lieux PMR des différents sites de formation professionnelle (Bruxelles Formation, OISP, EFP, CDR). Cibler dans un premier temps les centres de formation correspondant le plus aux centres d'intérêt des personnes pour des métiers compatibles avec les PMRs;
- Renforcer le dispositif Tremplin (2 volets : soutien spécialisé par secteur du handicap et personne ressource au sein de BF Tremplin

pour l'aménagement des procédures de test, les aménagements en cours, le suivi des stagiaires, etc);

• L'augmentation de l'offre accessible aux personnes en situation de handicap.

2014 étant l'année de référence, les perspectives sont de former, chaque année, vingt chercheurs d'emploi distincts pour atteindre, en 2020, l'objectif de 180.

Concernant la validation des compétences, la Coordination bruxelloise de la validation des compétences appuie la démarche de Bruxelles Formation dans ses actions de formation, par une attention particulière accordée à ces publics dans les Centres de validation des compétences agréés. En 2018, l'objectif est de développer, avec Phare, un projet d'orientation et d'accompagnement vers la validation.

#### **LE PLAN D'ACTION PRISON**

En suivi de la Conférence interministérielle du 16 juin 2016 et de l'adoption du Plan Formation 2020, les Ministres Gosuin, Madrane et Simonis se sont accordés sur le développement d'un Plan d'action Prison pour la Région bruxelloise.

Ils ont mandaté Bruxelles Formation pour piloter la mesure, en collaboration avec l'Enseignement de Promotion sociale, le Consortium de Validation des compétences, les OISP Adeppi et Après, l'Administration générale de la Maison de justice, la Coordination des Prisons bruxelloises et les organismes d'aide aux détenus ; et ont pourvu à l'engagement d'une chargée de mission pour développer principalement des projets-pilotes de validation des compétences en et hors des prisons bruxelloises.

Le plan d'action promeut le développement d'actions de formation et de validation, en vue d'une future insertion dans l'emploi, déclinées en 3 volets :

- La validation des compétences acquises en et hors prison;
- · La formation en prison (intra-muros);
- La formation hors de prison (extra-muros) pour, d'une part les détenus qui sont encore incarcérés,

mais qui bénéficient d'une détention limitée, et d'autre part les détenus qui ne sont plus incarcérés et sont allés à fond de peine, ou ceux qui font l'objet d'une mesure de libération conditionnelle, ou de surveillance électronique.

Le Plan Prison a pour objectif global d'organiser 500 actions de formation et/ou validation par an d'ici 2020.

#### Les actions de formation

Tableau 7 : Nombre de stagiaires ayant suivi une formation

	2014	2015	2016	2017
Total	509	413	299	552

En 2014 et 2015, les actions de formation ont été organisées dans le cadre de conventions entre Bruxelles Formation, l'Enseignement de Promotion sociale et les OISP Adeppi et Après. Elles concernaient l'organisation de plusieurs sessions de formations en alphabétisation, de formations de base en langues (anglais, néerlandais, français) et en bureautique ainsi que des formations centrées sur les compétences métiers telles que les formations en cuisine ou la réalisation d'un maquillage de base.

A partir de juillet 2015, la formation dans les prisons a connu un ralentissement important, voire un arrêt total des activités collectives, du fait de conflits sociaux suscités en réaction à des décisions fédérales et la grève des agents pénitentiaires. Depuis 2017, les activités se remettent doucement en place.

Du fait de la réorganisation des prisons bruxelloises et du lancement du Plan d'action Prison, 2017 est une année de relance de l'offre existante (Alphabétisation, Français langue étrangère, gestion de base...) et de développement de nouveaux modules de formation, sur la base des conventions établies entre les partenaires.

Le plan d'action prévoit, entre autres, une analyse préalable à l'organisation de formations dans les domaines de la coiffure et de la bureautique ainsi que l'analyse de faisabilité d'une offre de formation en e-learning.

Axe

#### La validation des compétences

En suivi d'un premier projet-pilote à la Prison de Marche-en-Famenne, un des enjeux du Plan Formation 2020 est de valider les compétences des détenus, acquises avant leur entrée en prison ou en prison via le dispositif de validation des compétences. Depuis septembre 2017, une phase de diagnostic est en cours de réalisation par la chargée de mission, ciblée sur trois sites : les prisons de Berkendael, Forest et Saint-Gilles.

Une visite des trois sites et de leurs ateliers a été organisée : cela a permis de prendre en compte les conditions du terrain complexes pour la mise en œuvre d'une épreuve de validation des compétences (travail à la chaîne, geste répétitifs...). Ainsi, le développement d'un premier projet-pilote est en cours de réflexion pour 2018.

Parallèlement, une première phase de communication, quant au dispositif de validation des compétences et à l'offre de formation, a été réalisée auprès des Directions des trois sites, des services externes (asbl...), du Service Psycho-social (SPS) et des personnes détenues (Berkendael et Forest actuellement).

Suite à cette première phase, des permanences en prison s'organisent depuis novembre, permettant de rencontrer et d'orienter les candidats volontaires ; d'autre part, seront mises en place dès le début de l'année prochaine des séances collectives afin d'informer et d'expliquer le fonctionnement et l'offre de validation des compétences aux personnes détenues.

#### LE RENFORCEMENT DES ACTIONS DE « PRÉ-QUALIFICATION » ET LE DÉVELOPPEMENT DE L'OFFRE DE FORMATION ISP EN ALPHABÉTISATION

L'objectif délimité dans le Plan Formation 2020 est de renforcer les dispositifs de formations « pré-qualifiantes » et les adapter aux besoins individuels des chercheurs d'emploi afin de faciliter un passage plus direct ainsi qu'améliorer l'accompagnement en formation qualifiante, en stage et/ou en validation des compétences.

Considérant la révision du 28 avril 2016 du décret de Bruxelles Formation, le cadre de référence est ici rappelé afin d'identifier les différentes actions de formation et cerner celles qui concernent la notion de pré-qualification.

Pour rappel, le décret susmentionné distingue deux axes de positionnement de la formation professionnelle :

- Les formations professionnalisantes qui visent l'acquisition de compétences permettant l'exercice d'un métier déterminé;
- Les formations transversales qui visent l'acquisition de compétences utiles à l'insertion professionnelle non directement liées à un métier.

Les différentes natures d'actions relatives à ces deux axes sont les suivantes :

	Formations visant à adapter les compétences des CE au regard des besoins ou tensions existants ou potentiels du marché régional du travail (décret de BF, révisé le 28 avril 2016)					
Formations transversales	Formations professionnalisantes					
Acquisition de comptences utiles à l'insertion professionnelle non directement liées à un métier	Acquisition de compétences permettant l'exercice d'un métier déterminé					
Alphabétisation (A) Action de formation visant à apprendre à lire, écrire et parler	Formations qualifiantes (Q) consistent soit en l'apprentissage d'un métier, d'une profession, d'une fonction, soit, en l'actualisation et la qualification dans le métier, la profession ou la fonction. Elles doivent concourir à l'accès à un emploi qualifié dans un secteur professionnel donné, public ou privé (liens SFMQ et ROME v3).					
Formation de base (B) Remise à niveau des connaissances générales non liées à un secteur professionnel donné	Perfectionnement (C) Action de formation dispensée à la suite d'une formation initiale ou d'une formation qualifiante et visant à compléter et améliorer les savoirs et aptitudes liés à l'exercice d'un métier.					
Langues non liées métiers dont le FLE (L) Les modules en gestion interne à bf.langues qui visent une contextualisation par domaines non liés font partie de cette catégorie	Aptitudes professionnelles spécifiques (Z) Action de formation visant des aptitudes, des connaissances et une maîtrise demandées pour remplir des tâches professionnelles spécifiques (objectif employabilité).					
Formation continue (K) consiste en un processus d'amélioration ou d'acquisition (au-delà de la formation initiale) des connaissances, des aptitudes, de la culture et des compétences personelles ou professionnelles	Langues orientées métiers/secteurs professionnels (L) Action de formation visant à acquérir les compétences linguistiques (savoirs et aptitudes) d'usage nécessaire pour l'exercice d'un métier visé.					
	Nous intégrerons également dans cette rubrique :					
	Les Déterminations professionnelles ciblées métier(s) (D) Les déterminations ciblées sur un ou plusieurs métiers permettent à l'usager de découvrir les différents aspects du(des) métier(s) ciblé(s) et de confirmer ou d'infirmer le choix de qualification qu'il a fait au préalable.					
	Les Préformations ciblées métier (P) Opération de formation qui vise l'acquisition des prérequis nécessaires pour entrer en formation qualifiante dans un secteur professionnel ou un métier clairement définis.					

Tableau 8 : Nombre de stagiaires (CE) présents en formation pré-qualifiante chez Bruxelles Formation et ses partenaires

	2014	2015	2016	2017
Alpha, FB	2.797	2.936	3.138	3.029
Langues	2.013	2.062	1.985	1.950
Total stagiaires distincts	4.747	4.905	5.046	4.874

En 2017, parmi les 3.029 stagiaires bénéficiaires d'une formation pré-qualifiante en Alphabétisation, Formation de base... (cf. tableau ci-dessus), 2.024 furent formés chez les partenaires de Bruxelles Formation (dont 1.824 dans un OISP) ; le tiers restant étant formé au sein des centres de Bruxelles Formation.

L'analyse des besoins en formations « pré-qualifiantes » doit s'accompagner d'une analyse des profils des chercheurs d'emploi. En effet, les études relèvent que les femmes sont majoritaires dans tous les dispositifs de type « pré-qualifiant » à l'exception des préformations visant directement l'entrée en formation qualifiante où elles représentent moins de 30% des participants.

La participation des femmes à la formation qualifiante demeure également un point d'attention dans la mesure où cette sous-représentation se retrouvera aussi dans les formations les plus qualifiantes (perfectionnement et produits d'aptitudes spécifiques à l'emploi) dont en particulier les secteurs porteurs d'emploi hautement qualifié comme l'informatique. Axe

#### L'offre Alpha

Au regard des publics actuellement formés, l'offre en alphabétisation n'est pas suffisante : les places actuellement disponibles permettraient l'accès d'un peu plus de 20% des chercheurs d'emploi<sup>3</sup> à une formation intensive de type Alpha.

Dans ce cadre, le Plan Formation 2020 souhaite donc un développement important de cette offre d'ici 2020, via principalement des appels à projets destinés à l'ISP et à l'Enseignement de Promotion sociale.

L'augmentation de cette offre et son organisation devront être évaluées et objectivées : des travaux seront menés avec l'appui du Comité de pilotage Alpha afin de réaliser un état des lieux précis de l'offre et des besoins réels en alphabétisation (IBSA, IWEPS, Lire et écrire) ainsi qu'une analyse des moyens budgétaires, logistiques et humains pour répondre à cet objectif de croissance.

Tableau 9: L'offre de formation en Alpha ISP

ALPHA	Places conven- tionnées	Places occu- pées	Sta- giaires distincts	Heures Objectifs (70%)	Heures réalisées
2014	909	901	560	187.670	209.446
2015	901	906	541	184.296	201.985
2016	866	892	572	183.534	205.606
2017	1029	965	618	236.645	227.150

L'offre d'alphabétisation (places conventionnées) connaît une augmentation entre 2014 et 2017 (hausse de 120 places). Des moyens supplémentaires ont été alloués afin de lancer de nouvelles formations et donc augmenter le nombre de places disponibles.

Actuellement les opérateurs ISP peuvent introduire des projets de formation en alphabétisation via :

- a. L'appel à projets « structurel » annuel ;
- b. L'appel à projets spécifique bisannuel;
- c. L'appel à projets 6e réforme de l'Etat alpha/fle reconductible annuellement.

En 2018, la plateforme pédagogique « Lire et écrire » aboutira à des propositions quant à la sécurisation et l'intégration des stagiaires Alpha dans les formations et à l'emploi.

Dans le cadre du décret sur l'insertion socioprofessionnelle, Bruxelles Formation conventionne annuellement 9 opérateurs pour l'organisation de formations en alphabétisation.

Par ailleurs, le 5 juin 2016, Bruxelles Formation a lancé un appel à projets destiné aux organismes d'insertion socio-professionnelle visant à développer en 2017 des actions de formation en alphabétisation et en français langue étrangère dans le cadre de la 6ème réforme de l'Etat.

Cet appel à projets s'inscrit dans le cadre de la mesure 7 « doubler l'offre de formation ISP en alphabétisation ». En toute cohérence avec cette mesure, les demandes prises en considération relèvent des niveaux 1 et 2. Toutefois, l'appel à projets permet également aux opérateurs ISP proposant des projets pour les niveaux 3 et 4 d'alphabétisation d'être éligibles s'ils s'articulent à des niveaux 1 et 2 dans le cadre de passerelles et/ou de filières clairement identifiées avec d'autres opérateurs.

La durée de ces actions se situent entre 350 et 450 heures et se basent sur le test de positionnement de Lire et Ecrire.

Bruxelles Formation a également lancé dans le cadre de la 6ème réforme de l'Etat un appel à projets vers les établissements d'Enseignement de Promotion sociale, visant à développer en 2017 des actions de formation en alphabétisation et en français langue étrangère.

Les actions de formation portent sur les unités d'enseignement alphabétisation – niveau 1 A, alphabétisation – niveau 2 et sur la section « français langue étrangère – niveau débutant ».

<sup>3</sup> Cf. PF 2020 - mesure 7

#### LE PLAN LANGUES

Via l'évaluation du Plan Langues 2011, le Plan Formation 2020 souhaite poursuivre et réorienter, en fonction des besoins du public des chercheurs d'emploi bruxellois, les actions mises en œuvre par les organismes publics de formation et d'emploi. Trois axes d'action sont ciblés prioritairement : le développement de l'apprentissage du néerlandais, l'accessibilité à la plateforme Brulingua et les formations linguistiques pour primo-arrivants.

Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel ont œuvré à la réalisation du Plan Langues grâce à :

- La mise en œuvre de la réforme « chèques-langues » d'Actiris approuvée le 26 novembre 2015 par le Gouvernement Bruxellois.
  - Les chèques-langues permettent aux usagers de suivre une formation en langues soit en préparation d'un entretien d'embauche, soit après la signature d'un contrat de travail via Select Actiris;
- L'extension de la plateforme Brulingua: son objectif est d'offrir une formation en langues via Internet à tous les chercheurs d'emploi bruxellois inscrits chez Actiris;
- Depuis 2015, Actiris mandate et finance le VDAB Brussel pour la formation et l'accompagnement de chercheurs d'emploi bruxellois qui souhaitent suivre un parcours d'insertion professionnelle en néerlandais;
- L'organisation de formations supplémentaires à bf.langues, néerlandais, anglais et français langue étrangère; depuis 2014, plus de 2.000 usagers ont pu bénéficier d'une formation en langue dans le cadre du Plan Langues;
- Le développement de CAFS (Certificat d'Acquis de Formation spécifique) néerlandais professionnels dans des domaines prioritaires.

Tableau 10 : Plan Langues – Bruxelles Formation (bf.langues)

ALPHA	2014	2015	2016	2017	Total
Néerlandais	396	308	251	220	
FLE	286	241	234	166	
Anglais	172	164	133	80	
"Total Plan Langues Stagiaires distincts"	845	704	615	464	2.628

L'évaluation du Plan Langues 2011, prévue en 2018, permettra d'avoir une vision globale de l'offre de formation en langues à Bruxelles, de faire le bilan des partenariats existants ; et aura pour missions de mieux définir les besoins en français langue étrangère ainsi que les modalités de développement et d'accessibilité plus systématique de la plateforme d'auto-formation Brulingua.

#### LE DÉVELOPPEMENT DES PARTENARIATS DE FORMATION EN LANGUES

Depuis 2015, des partenariats entre Bruxelles Formation et le VDAB Brussel sont mis en place pour l'organisation de formations en immersion linguistique, concernant les métiers suivants :

- Employé administratif commercial;
- Collaborateur en magasin.

Ces formations sont prises en charge administrativement de manière alternée par les deux opérateurs et les matières sont dispensées directement chez l'un et l'autre opérateur.

L'objectif de ces collaborations est d'une part de consolider l'apprentissage de la seconde langue dans un environnement d'immersion linguistique (néerlandais ou français) et d'autre part, de faire bénéficier les chercheurs d'emploi de l'expertise et de l'approche pédagogique de chacun des partenaires au travers de parcours modularisés à Bruxelles Formation et de formations via des mises en situation similaires à celles observées en entreprises au VDAB Brussel.

Axe
- ()1

Quant aux stages d'immersion linguistique en néerlandais, ils visent à mettre en pratique les connaissances en néerlandais dans un environnement professionnel en lien avec un métier.

Tableau 11: Partenariat Langues BF/VDAB Brussel

01

	Places disponibles			Stagiaires distincts*		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Employé administratif commercial 3 sessions	14	28	10	14	28	10
Collaborateur en magasin 4 sessions	14	42	17	14	42	17
Immersion linguistique en néerlandais - 16			13		17	13

<sup>\*</sup>Sessions prises en charges administrativement par Bruxelles Formation. Pour les sessions prises en charge par le VDAB Brussel, les stagiaires sont sous contrat VDAB.

Actiris et bf.langues collaborent de leur côté pour l'organisation de pratiques d'entretien d'embauche en néerlandais.

Syntra Brussel et l'Efp travaillent ensemble quant à l'organisation du Passeport réussite, programme de formation à la carte pour développer ou perfectionner les capacités entrepreneuriales des auditeurs. Avec l'appui de Syntra Brussel, les formations en néerlandais sont organisées dans ses locaux de Tour et Taxis.

Afin de répondre à l'objectif de cette mesure, parallèlement aux renforcements des collaborations existantes entre les différents opérateurs, de nouveaux projets communs pourront être envisagés grâce au déploiement de l'Espace d'orientation en langues qui verra le jour en 2018 ; de même des collaborations avec la STIB et Brussels Airport House, en particulier sur le renfort en néerlandais (bf.langues), sont en cours.



# DÉVELOPPER L'ALTERNANCE

#### LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE DEPUIS 2014

Le Plan Formation 2020 prévoit, principalement au travers des mesures 3 et 25, de favoriser la formation en alternance et le suivi des apprenants et stagiaires en entreprise, notamment en augmentant de manière significative l'inscription et la formation des jeunes de moins de 30 ans auprès des opérateurs d'alternance d'ici 2020 (+ 1.000).

Le SFPME/Efp pilote la mesure et le plan d'actions qui en découle, dans le cadre du pôle de synergies de l'Instance Bassin EFE, en partenariat avec les CEFA bruxellois, Syntra Brussel, Banspa et Tracé Brussel. L'objectif, pour le SFPME/Efp, est une augmentation de 800 apprenants inscrits (+20%) avec un focus particulièrement porté sur les moins de 25 ans, le taux de bruxellois, de chercheurs d'emploi ainsi que le taux d'apprenants effectivement sous contrat (contrat d'alternance, convention de stage, autre type de contrat...) auprès d'un employeur.

Les CEFA, Syntra Brussel et Tracé Brussel sont également parties prenantes de cet objectif d'accroissement.

Tableau 12 : Les chiffres de l'Alternance à Bruxelles

CEFA		
	Bénéficiaires distincts	
2014/2015	1.343	
2015/2016	1.333	
2016/2017	1.253	
2017/2018	1.252	

Brusselse CDO'S			
2015/2016	484		
2016/2017	523		
2017/2018	589		

SFPME/Efp (nombre d'inscrits au 31/12)					
	Apprentis	Chef entrepr.	Total		
2014/2015	742	4.616	5.358		
2015/2016	676	4.539	5.280		
2016/2017	641	4.462	5.103		
2017/2018	804	4.361	5.165		

Syntra Brussel					
	Leertijd	Onderneming	Total		
2014/2015	28	1.914	1.942		
2015/2016	40	2.232	2.272		
2016/2017	56	1.932	1.988		
2017/2018	67	1455	1.522		

#### Un contrat commun

Dans le cadre de la Réforme de l'alternance, 2015 a vu la mise en œuvre du contrat commun d'alternance et de la création de l'OFFA, Office francophone de la formation en alternance qui a conclu son premier contrat de gestion en 2017. Cet organisme est chargé du pilotage, de la promotion et coordination de la formation en alternance en Belgique francophone.

Le contrat commun d'alternance, un des leviers pour le développement de l'alternance à Bruxelles et l'insertion des jeunes en entreprises, concerne les apprentis SFPME/IFAPME ainsi que les apprenants des CEFA. Il favorise la mise en œuvre d'un statut unique du jeune en alternance, promouvant l'égalité pour l'ensemble des apprenants, une meilleure lisibilité pour les entreprises ainsi qu'une simplification administrative pour l'ensemble des acteurs.

#### L'accompagnement des apprenants

De 2014 à 2020, six projets FSE (en ce compris Garantie Jeunes) ont été retenus pour un total de plus de six millions d'euros au bénéfice du SFPME et de l'Efp pour la lutte contre le décrochage et l'abandon, le renforcement du taux d'encadrement des accompagnateurs en entreprise, la formation de tuteurs dans les entreprises...

Axe

Ainsi, depuis 2015, grâce notamment à l'apport du Fonds social européen, la Formation PME a pourvu à l'amélioration du taux d'encadrement des jeunes par :

- · L'engagement de 4 délégués à la tutelle ;
- Une première diminution d'un tiers de la charge de travail des délégués à la tutelle passant de 200 jeunes à encadrés à 140;
- Grâce à plusieurs engagements, la mise en place d'une cellule dont la mission est d'accompagner davantage les jeunes afin de lutter contre le décrochage. Un des outils développés est la mise en place d'une commission de suivi qui a pour objectif, par la mutualisation de l'information des acteurs de l'encadrement (délégués à la tutelle, formateurs...), de diagnostiquer les cas de décrochage et de proposer des solutions individualisées aux jeunes;
- La systématisation d'un test de positionnement sur les compétences de base des jeunes et d'accompagnement progressif à l'entrée du jeune en alternance: en fonction des résultats, le jeune est orienté directement en formation, est inscrit dans un processus de remédiation, ou est redirigé vers le dispositif C'AP qui lui permet de suivre des cours préparatoires à son entrée en apprentissage, ou encore est réorienté vers un autre opérateur;
- La systématisation d'un examen d'entrée et d'un entretien individualisé pour les entrants en section chef d'entreprise;
- La création d'un Espace Infor Jeunes sur le site de l'Efp;
- Le renforcement de l'accueil et du support administratif par l'engagement de 4 personnes sous Convention premier emploi en 2017;
- La co-construction par Bruxelles Formation et la Formation PME d'un programme et d'une communication vis-à-vis de personnes souhaitant intégrer la filière apprentissage ou chef d'entreprise: l'objectif est de renforcer la préparation à l'entrée en formation qualifiante via bf.tremplin et la remise à niveau en français et mathématiques en regard de l'évolution des prérequis.

Des actions plus ciblées métiers sont également développées par l'Efp : les **essais métiers** pour les jeunes qui ont des difficultés d'orientation et de choix de métier ; les **Découvertes métiers** depuis 2017 qui permettent aux jeunes de réaliser un stage d'obser-

vation de quelques jours en entreprise ; les **Ateliers Paul Bocuse** qui, depuis, 3 ans, permettent de découvrir les rudiments des métiers de bouche ; des initiatives identiques sont programmées afin que les jeunes puissent découvrir d'autres secteurs de la formation professionnelle : AutoKids, Coiffures en folie, Premiers pas en esthétique...

Depuis 2017, la Formation PME rend possible l'inscription sans contrat : l'apprenant est alors coaché au sein d'**Ateliers RAS** (recherche active de stage) et Soft Skills.

Dès 2018, le SFPME/Efp prévoit le développement d'un guichet unique et d'un numéro vert unique afin de clarifier le messager pour les usagers.

#### Le soutien aux entreprises

Afin de renforcer le travail d'information, de prospection et de soutien aux entreprises des délégués à la tutelle SFPME/Efp et des accompagnateurs CEFA, Actiris a intégré, en octobre 2017, trois Consultants Alternance, au sein de Select Actiris.

Ils ont pour missions principales, bénéficiant de l'expertise de la cellule Select auprès des employeurs, de promouvoir un dispositif spécifique de formation, de prospecter de nouvelles places en entreprises, d'informer les employeurs surs les aides accessibles et de faciliter la transition de leurs demandes auprès des opérateurs.

En collaboration avec l'OFFA, l'Instance Bassin EFE et Actiris, les opérateurs d'Enseignement et de Formation en Alternance bruxellois ont défini les modes de fonctionnement avec les Consultants Alternance et organisé leur formation quant au dispositif de formation en alternance à Bruxelles, aux spécificités du contrat commun et des opérateurs. Une évaluation des modes de fonctionnement est prévue au printemps 2018.

Le soutien aux entreprises se concrétise également au travers de la formation au tutorat dispensée par l'Efp et les épreuves de validation des compétences du tuteur en entreprise organisées par le SFPME (cf. axe 11).

-

En juin 2018, le soutien aux entreprises sera simplifié par la mise en œuvre de la nouvelle prime Ordonnance Groupe-Cible Tuteur en alternance (cf. axe 11).

Dès 2015, les frais de dossiers dont devaient encore s'acquitter les entreprises pour la formation des futurs « chefs d'entreprises » en alternance ont été supprimés, comme ils l'avaient été en Wallonie et en Flandre, afin d'encourager le développement du dispositif en simplifiant les démarches administratives.

#### Le développement de l'offre de formation en alternance

02

Sur base de dossiers d'opportunité qui analysent la situation de l'emploi (nombre d'offres publiées par Actiris par exemple), des nouveaux profils élaborés par le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) et des analyses de l'Instance Bassin EFE, la Formation PME rédige désormais son offre via un Plan de développement de l'offre trisannuel. Les premiers résultats sont visibles depuis 2015 (Entrepreneur E-commerce, Conseiller en Digital Marketing) et principalement en 2017 avec la mise en œuvre de 10 nouvelles formations (Installateur en chauffage central, Micro-brasseur); 10 nouvelles formations sont également prévues en 2018 et en 2019.

De plus, depuis 2017, la communication de l'offre de la Formation PME est harmonisée par la mutualisation des plans de communication du SFPME et de l'Efp. Cette mutualisation sera renforcée par la mise en œuvre d'un site internet commun en mai 2018 ainsi qu'un nouveau logo dans l'optique de clarification du message aux usagers.

Enfin, en 2017, le partenariat Bruxelles Formation/ SFPME/Efp a lancé une brochure de la formation professionnelle francophone bruxelloise.

#### De nouveaux partenariats

En 2015, un partenariat s'est institué entre le SFPME, la FWB et l'IFAPME dans le cadre du projet Alter + qui a eu pour objet l'organisation de visites d'études et le suivi de travaux d'analyse. Le projet a visé la création d'un espace de confiance entre opérateurs d'Enseignement et de Formation en alternance ainsi que la

reconnaissance des compétences acquises par tous les apprenants en alternance. Le partenariat Alter + a eu pour vocation de permettre une réelle mobilité et des passerelles entre parcours de formation ainsi que de réduire le taux d'échec et la difficulté d'accrochage en formation en alternance. Le projet s'est clôturé le 30 novembre 2016 par la présentation d'un rapport d'évaluation et de pistes de recommandation.

2017 est marqué par l'arrivée du CEFA de la COCOF accueilli dans les locaux de l'Efp. Via une convention de collaboration et d'occupation des locaux, un comité d'accompagnement a été mis sur pied. Il est à l'ordre du jour d'organiser des réunions entre les délégués à la tutelle et les accompagnateurs CEFA pour partager leurs pratiques et leur expérience. L'objectif est de créer une offre de formation concertée.

L'Efp ouvre par ailleurs son centre à des élèves d'établissements de l'Enseignement ordinaire afin qu'ils puissent découvrir la formation professionnelle et le dispositif de l'alternance.

2017 a permis également de concrétiser l'ouverture de Master en alternance avec la formation Master Business Analyst, créé en collaboration entre l'ECAM et l'ICHEC et via un Speed Dating organisé entre les étudiants et les entreprises en collaboration avec Agoria en septembre 2017.

### Duaal Leren : le développement de l'alternance du côté néerlandophone

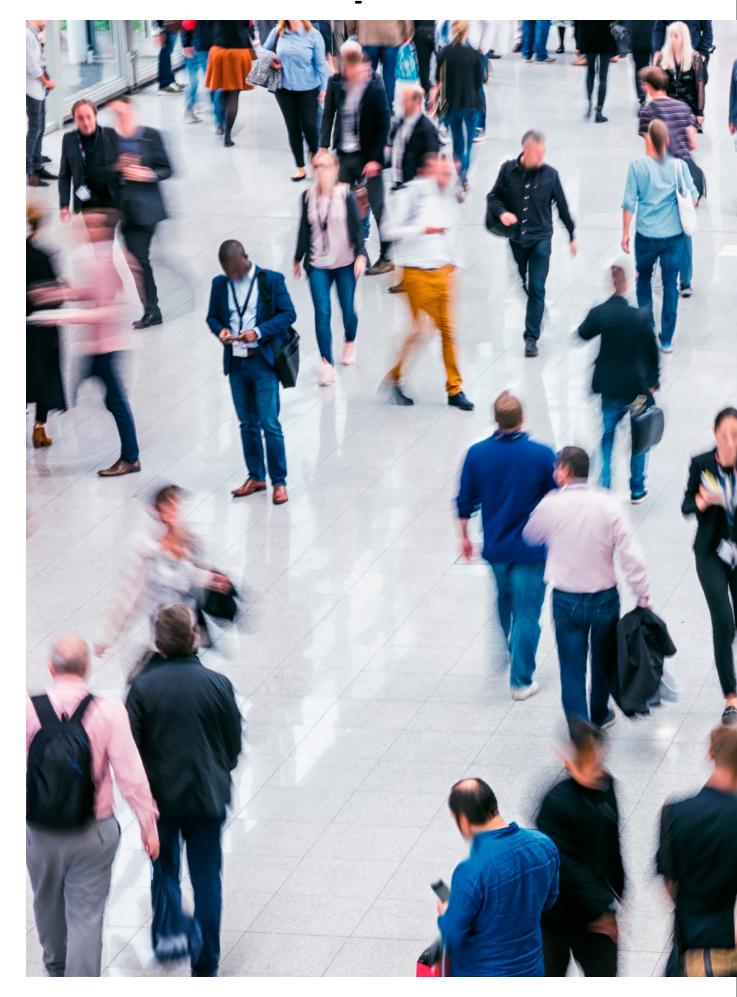
En 2015, le gouvernement flamand (les Ministres de l'enseignement et de l'emploi) décide de développer un nouveau système d'apprentissage en alternance (duaal leren) tout aussi performant et qualifiant que les systèmes éducatifs existants. Dans ce nouveau système, l'agence Syntra Vlaanderen est le regisseur du volet emploi. Les premiers projets pilotes ont débuté le 1er septembre 2016 ainsi que les premières règles spécifiques définies dans le décret régissant certains aspects de l'apprentissage en alternance e.a. les OAO – overeenkomst alternerende opleiding (d.d. 10 juin 2016) : le processus d'approbation des compétences des entreprises formatrices ; la mise en place du Vlaams Partnerschap Duaal Leren, le nombre d'étudiants pouvant être supervisés par un tuteur, les prin-

Axe -02

cipes de reconnaissance de certaines compétences et la description des tâches les plus importantes du tuteur ; le lancement de treize partenariats sectoriels... le tout en collaboration avec le Département Enseignement pour le volet enseignement.

Tracé Brussel vzw, contribue, dans le cadre de ses missions au développement et à la mise en œuvre du dispositif d'alternance et plus spécifiquement concernant la promotion de l'alternance, la prospection et le soutien aux entreprises :

- Dans le cadre de ses missions spéciales (ordonnance Lokale Werwinkels – LWW et Actiris), Tracé Brussel vzw a détaché un Consultant Employeur auprès de la Cellule de prospection alternance;
- Le Département communautaire flamand Work & Social Economy et la Commission communautaire flamande ont contribué à la formation de 4 consultants et prospecteurs pour l'apprentissage en alternance;
- Par le biais de la promotion de l'apprentissage en alternance par les consultants: publication d'une brochure «Duaal Leren», le film d'animation «Dual Learning dans la Région de Bruxelles-Capitale» et le film promotionnel «Dual Learning The Movie».





# REDÉPLOYER L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

\_

Conformément à la Déclaration de politique communautaire qui prévoit le redéploiement du réseau des Organismes d'Insertion socioprofessionnelle (OISP) et dans le cadre de la mesure 26 du Plan Formation 2020, un groupe de travail piloté par l'administration de la COCOF s'est réuni en 2016 – 2017 afin d'évaluer le dispositif ISP et d'alimenter la réflexion qui permettra d'aboutir à la révision du décret ISP du 27 avril 1995.

Composé de représentants d'Actiris, de Bruxelles Formation, de la COCOF, de la FéBISP et du Secrétariat de l'Instance Bassin EFE, ce GT a remis ses conclusions en mai 2017 au Cabinet du Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle et exprimé le souhait de procéder à une analyse externe du dispositif ISP afin d'objectiver les notamment, son mécanisme de financement.

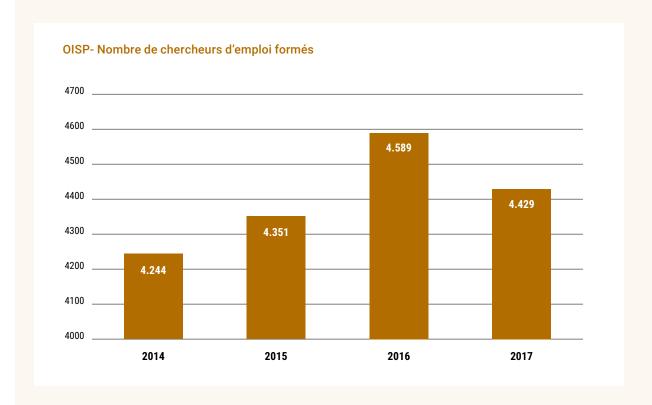
Cette analyse sera réalisée en 2018 et permettra d'apporter des recommandations quant à la révision du Décret ainsi qu'au redéploiement du dispositif ISP.

#### LES ACTIONS DE FORMATION

Bruxelles Formation veille au développement des partenariats avec les OISP agréés par la COCOF pour la mise en œuvre de programmes d'alphabétisation, de formation de base, de détermination professionnelle, de détermination ciblée métiers, de préformation, de formation par le travail et de formation qualifiante.

26 nouveaux projets ont été développés en 2017 dont 5 destinés à des jeunes de moins de 25 ans et ont permis la formation de 4.429 stagiaires.

Ces projets sont axés notamment sur les domaines suivants : commerce, environnement, social, NTIC, administratif, tourisme, arts du spectacle, techniques/industries, construction, vente, logistique, santé, agroalimentaire, horeca, vente.



Axe



# RENFORCER LA QUALITÉ DU DISPOSITIF DE FORMATION

#### RENFORCER LA QUALITÉ DE LA FORMATION

La gestion de la qualité repose, à l'heure actuelle, sur plusieurs outils dont les outils européens de référence. Elle est un point de développement essentiel pour le Plan Formation 2020, via le lancement d'une étude sur la qualité et la performance du dispositif francophone bruxellois de formation professionnelle et de groupes de travail communs aux opérateurs de l'Enseignement et de la Formation professionnelle à Bruxelles (EFP).

Depuis 2009, la gestion de la qualité de l'Enseignement et la Formation professionnelle repose notamment sur le Cadre européen pour l'assurance de la qualité dans l'Enseignement et la Formation professionnelle (EQAVET). Cet outil de référence permet de garantir la transparence et la cohérence des pratiques en vue d'accroître la confiance mutuelle et la mobilité des apprenants et des travailleurs. EQAVET définit un cycle de qualité et un schéma de pilotage classique des systèmes EFP.

Parallèlement et depuis l'été 2017, les opérateurs d'Enseignement et de Formation professionnelle et le dispositif de validation des compétences sont amenés à se référer aux normes du Cadre francophone des certifications (CFC), qui intègre la gestion de la qualité quant à la définition des acquis d'apprentissage et aux procédures d'évaluation et de certification des acquis d'apprentissage.

Fin 2017, un cahier des charges relatif à la réalisation d'une étude sur la qualité et la performance du dispositif francophone de formation professionnelle en Région bruxelloise a été lancé, distinguant deux volets.

Le premier volet consistera en un état de l'art sur la question de l'évaluation de la qualité de la formation professionnelle en Europe et promue par les institutions européennes, dont notamment les cadres (Eqavet par exemple), indicateurs et normes de qualité existantes (QFOR, ISO, EFQM, etc.); un travail de benchmarking de la thématique de la qualité des systèmes de formation professionnelle sur au minimum le dispositif de formation du VDAB Brussel, du Forem,

et de deux dispositifs de formation professionnelle non bruxellois, en ce compris d'alternance (Suisse); et une proposition argumentée et étayée de définition de la qualité du dispositif de formation professionnelle public bruxellois.

Quant au volet 2, il consistera en un inventaire et une description des investissements financiers publics et privés réalisés dans la formation professionnelle francophone entre 2014 et 2016 ainsi qu'une description et une analyse de l'utilisation des budgets permettant de définir le coût des différentes actions de formations sous régie de Bruxelles Formation et du SFPME, au regard de leurs caractéristiques et objectifs.

Cette analyse devra déboucher sur une description et une analyse de l'efficience des offres de formation sous régie de Bruxelles Formation et du SFPME, et du rapport coût/efficacité. Cette description et cette analyse devront permettre d'améliorer le pilotage budgétaire des politiques de formation.

Enfin, deux groupes de travail communs aux opérateurs EFP seront mis en œuvre et chargés d'opérationnaliser les principes communs soutenant l'amélioration de la qualité des formations :

- La Cellule opérationnelle Diagnostics croisés enseignement (secondaire, EPS)/formation professionnelle, centrée sur la qualité des résultats d'apprentissage évalués et certifiés;
- Le GT Qualité du CFC.

#### DÉVELOPPER LA FORMATION DES FORMATEURS

Tableau 13: La formation des formateurs – Bruxelles Formation

	Nombre de bénéficiaires distincts	Volume d'heures
2014	126	1.512
2015	181	6.432
2016	254	8.851
2017	178	5.362

\_

Bruxelles Formation souhaite répondre aux exigences de qualité des formations en contribuant à la formation continue des formateurs, qui bénéficient d'un catalogue de formations aux axes variés (pédagogie innovante, nouvelles technologies, communication interpersonnelle, bien-être au travail...).

Parallèlement, des formations sur mesure sont développées en interne et/ou avec des collaborateurs externes afin de répondre aux besoins de développement de compétences des bénéficiaires.

Bruxelles Formation s'appuie notamment sur l'expertise de FormaForm, dispositif partenarial conclu entre Bruxelles Formation, le Forem et l'IFAPME, autour duquel s'organise principalement la formation des formateurs depuis 2012.

FormaForm a pour objectif premier le développement des compétences des formateurs afin de répondre aux évolutions de la formation professionnelle, de contribuer à la qualité des formations et de promouvoir les échanges et la mobilité entre opérateurs.

A Bruxelles, l'offre de FormaForm est depuis 2017 accessible aux formateurs d'autres opérateurs de formation, le SFPME/Efp, les Centres de référence (CDR) et les Organismes d'Insertion socioprofessionnelle.

2016 et 2017 ont vu émerger plusieurs nouveautés au sein de l'offre pédagogique de FormaForm :

- La formation initiale est désormais articulée autour du projet FormaGo, apportant rapidement aux formateurs les premières balises pour l'animation des formations;
- Un accompagnement individualisé et sur le terrain;
- Un nouveau catalogue de formations continues articulé autour de grandes thématiques (pédagogie innovante, nouvelles technologies, communication...) et de trajets.

Depuis 2014, chaque année, FormaForm connaît son apogée lors des Estivales, organisées dans son centre, à Louvain-La-Neuve. Au cours du mois d'août, FormaForm ouvre ses portes à l'ensemble des partenaires, proposant chaque année, autour d'un thème central, de nouvelles formations et de nouvelles modalités d'apprentissage.

Pour répondre à l'intérêt croissant qu'elles suscitent, cette année, les Estivales se sont déplacées également à Bruxelles et en Wallonie. En chiffes, les Estivales 2017 ce sont 50 Formations, 6 axes, 7 trajets, 4 villes. Depuis 2014, les Estivales FormaForm réunissent plus de 370 participants bruxellois.

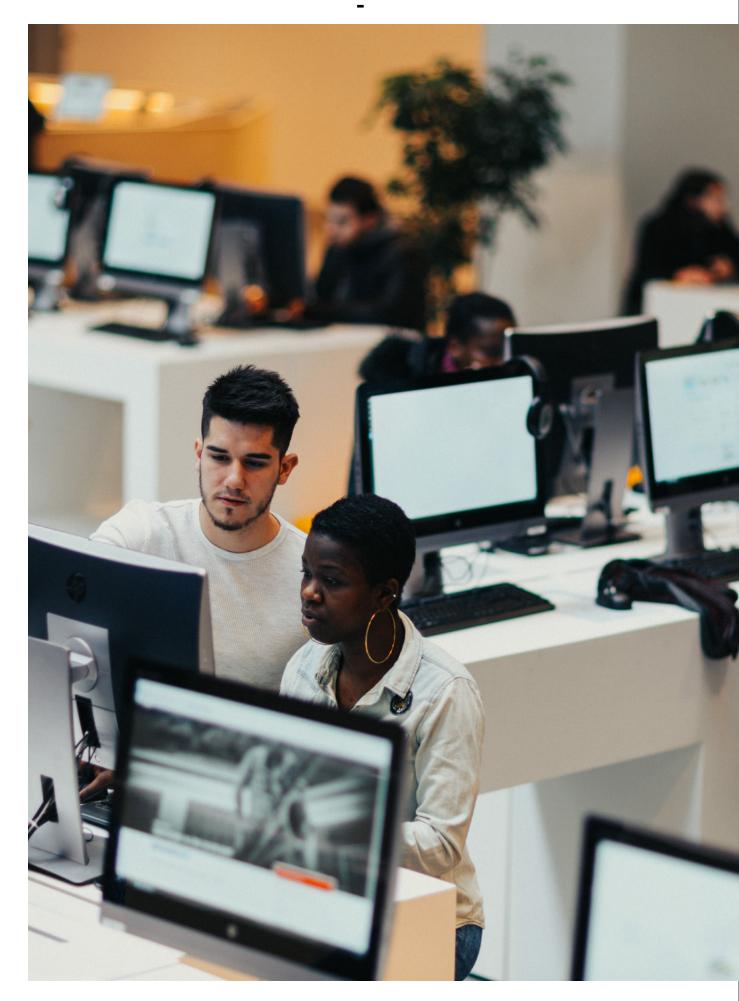
2018-2019 prévoit la consolidation et le développement du projet FormaForm au travers d'un plan stratégique jusqu'en 2020, la création d'une offre technique en formations métiers, l'organisation de parcours modulaires et de trajets spécifiques.

De son côté et à partir de 2018, le SFPME souhaite assurer le perfectionnement pédagogique des formateurs, grâce à une intervention financière dans leur formation. L'arrêté est actuellement en cours de validation

Le SFPME définira une offre de formations de perfectionnement sur la base notamment des catalogues de FormaForm. En fonction de la charge horaire du formateur, l'arrêté définit une obligation pour les formateurs de se former sur base de plusieurs propositions de formations, en moyenne 4 jours par année académique.

Parallèlement, un projet de convention entre le SFPME et les partenaires de FormaForm sera finalisé en 2018.

Axe -()4





CONSTRUIRE
UNE POLITIQUE
D'INFORMATION/
ORIENTATION/
ACCOMPAGNEMENT
CONCERTÉE

\_

#### LA CITÉ DES MÉTIERS BRUXELLOISE

Le Concept « Cité des Métiers » est né en 1993, au sein de la Cité des Sciences et de l'Industrie à Paris.

Une Cité des Métiers est un lieu réunissant différents partenaires de l'orientation, de la formation, de l'enseignement, de l'emploi... qui tous partagent un même constat, un diagnostic commun. Le décloisonnement et la collaboration entre personnes venant d'organismes différents est donc la règle.

Elle est accessible à toute personne en recherche d'informations et de conseils pour la construction de son avenir professionnel, respectant des principes de libre accès, d'anonymat et de gratuité.

Le dossier de labellisation de la Cité des Métiers de Bruxelles a été accepté, à Paris, le 20 mai 2015. Bruxelles aura donc sa Cité des Métiers, les autorités bruxelloises ayant obtenu le label officiel.

Actiris et Bruxelles Formation, qui portent conjointement le projet, entourés du VDAB Brussel, ont franchi un pas décisif en obtenant ce label, qui permet à Bruxelles d'intégrer le réseau international de Cité des Métiers

Son plan de développement a été approuvé par le Comité de direction de la Cité des Métiers en avril 2017 et a été présenté aux Comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation réunis conjointement le 14 décembre 2017.

La mise en place d'une Cité des Métiers à Bruxelles vise à mieux informer les publics bruxellois dont tout particulièrement les chercheurs d'emploi. D'abord, parce qu'elle offrira à tous, peu importe leur âge, leur statut, leur nationalité... un lieu unique d'informations et de conseils. Ensuite, parce qu'elle amènera tous les partenaires à travailler ensemble : entreprises, enseignement, CEFA, formation et emploi.

La Cité des Métiers se focalise sur les besoins des usagers. A cet égard, elle est constituée de personnes référentes et expertes des différents partenaires : Actiris, Bruxelles Formation, VDAB Brussel ainsi que la Formation PME.

Elle s'articule autour de 5 thèmes prioritaires :

- Le choix ou la redéfinition d'une orientation professionnelle : le Pôle orientation de la Cité des Métiers est l'objet d'un schéma de fonctionnement et d'identification des ressources, présenté le 08 novembre 2017 au Comité de direction de la Cité des Métiers.
- · La recherche d'une formation
- · La recherche d'emploi
- L'entrepreneuriat
- La mobilité

Le projet s'est concrétisé en 2018 avec l'ouverture de la Cité des Métiers aux publics le 05 mars au rez-dechaussée de la Tour Astro et son inauguration le 23 avril

Axe -05

\_

# UNE POLITIQUE D'ORIENTATION CONCERTÉE

Cette politique d'orientation concertée repose avant tout sur une définition commune entre Actiris et Bruxelles Formation : l'orientation professionnelle est le processus qui permet à l'individu de clarifier ses compétences, capacités, qualifications et intérêts pour confirmer ou définir son projet professionnel et le guider dans ses choix en matière de formation et d'emploi. Ce processus continu tout au long de la vie tient compte de l'évolution des métiers et professions, du marché de l'emploi, des réalités économiques et de l'offre de formation<sup>4</sup>.

Elle se base d'une part sur le développement du Dossier unique du chercheur d'emploi et, d'autre part, sur le développement d'un calendrier des formations et des épreuves de validation, géré par Bruxelles Formation.

Le Dossier unique est un outil de suivi permanent quant à l'évolution de la trajectoire du chercheur d'emploi, commun à Actiris et Bruxelles Formation. Le groupe de travail en cours a notamment défini les flux d'adressage vers les différents opérateurs bruxellois. Actiris a également mis en place un adressage des chercheurs d'emploi vers l'Enseignement de promotion sociale et les partenaires privés, via les chèques-langues notamment.

Enfin, le regroupement au sein de bf.carrefour de référents formation/validation et de conseillers recrutement d'Actiris permet de s'inscrire à priori dans la logique d'orientation et d'information de première ligne de la future Cité des Métiers.

La politique d'orientation concertée (cf. Pôle Orientation – schéma en cours de construction) connaîtra un développement accru en 2018 par la mise en perspective des préceptes conjoints définis entre les opérateurs, notamment l'amélioration de l'information, la validation des compétences et l'orientation des chercheurs d'emploi via :

- Le développement du Dossier unique : l'opérationnalisation des flux d'adressage vers les séances d'information de Bruxelles Formation et ses partenaires et l'ouverture à la Formation PME;
- · Le monitoring des flux d'adressage;
- La mise en place du calendrier des formations et des épreuves de validation;

05

- Le test de l'adressage direct pour les formations en langues de Bruxelles Formation dans le cadre du Plan Langues;
- La valorisation des titres de compétences dans le matching emploi;
- L'articulation de l'accompagnement du chercheur d'emploi avec la Cité des Métiers.

<sup>4</sup> Partie commune des Contrats de gestion respectifs d'Actiris et de Bruxelles Formation – 30 juin 2017.





# GARANTIR L'ÉQUITÉ DE L'ACCÈS À LA FORMATION

#### LA GARANTIE DE DROITS ÉGAUX POUR L'ACCÈS À LA FORMATION

La garantie des droits égaux à la formation repose sur deux volets articulés :

- La lutte contre les discriminations ;
- · L'égalité des droits des stagiaires en formation.

La lutte contre les discriminations s'inscrit progressivement dans le cadre du Plan régional de lutte contre les discriminations. Elle se concrétise déjà par un engagement ferme des opérateurs de formation ; à l'instar de Bruxelles Formation qui a intégré cet enjeu au sein d'une Charte Diversité ainsi qu'au sein d'un Plan Diversité sur deux ans (2016-2018).

La garantie d'une égalité de traitement vise notamment à concrétiser le principe de gratuité pour le chercheur d'emploi quel que soit l'opérateur auprès duquel il se forme.

#### LES DISPENSES POUR REPRISES DE FORMATION ET D'ÉTUDES

Le 21 décembre 2017, a été adopté un Arrêté de la Région bruxelloise relatif aux dispenses de disponibilité sur le marché de l'emploi en raison d'études, de formation professionnelle et de stages. Celui-ci vise à être en cohérence avec les besoins et spécificités des demandeurs d'emploi bruxellois. Il repose ainsi sur un élargissement au bénéfice des chercheurs d'emploi suivant une Formation PME (SFPME/Efp et Syntra Brussel), une formation dans l'enseignement secondaire supérieur en alternance, des études de plein exercice dans l'enseignement secondaire supérieur. En outre, les stages First permettent de bénéficier d'une dispense automatique.

Le développement de ce mécanisme est prévu en deux temps : l'adoption de l'Arrêté de révision de la base légale, centrée sur la Formation PME en 2017 et les modifications et simplifications structurelles éventuelles en 2018 pour Bruxelles Formation, la Formation PME, l'Enseignement de Promotion sociale.

#### LES PASSERELLES ENTRE OPÉRATEURS

Cette mesure, pilotée par l'Instance Bassin EFE, porte sur l'état des lieux des passerelles existantes et le développement de passerelles entre opérateurs d'enseignement, de formation, de validation et d'insertion socioprofessionnelle afin de renforcer :

- L'accrochage des publics dans des parcours plus fluides et plus directs vers les formations qualifiantes;
- La complémentarité des offres d'enseignement, de formation, de validation et d'insertion socioprofessionnelle.

A l'heure actuelle, les conditions de mise en œuvre des passerelles reposent avant tout sur le partage entre les opérateurs de normes et d'un langage communs, principalement en ce qui concerne les objectifs de formation et l'évaluation des acquis des apprenants.

Des outils et incitants européens et belges francophones (Ecvet, Europass, Cadre francophone des certifications, Service Francophone des Métiers et des Qualifications...) ont notamment été institués dans l'optique de faciliter la mobilité des apprenants entre les opérateurs et l'apprentissage tout au long de la vie grâce aux passerelles. Toutefois, ce mécanisme des passerelles est peu, voire pas du tout, activé entre opérateurs.

Cette mesure est dès lors un point d'attention privilégié quant au développement et suivi des mesures du Plan Formation 2020.



# ASSURER LES TRANSITIONS DE LA FORMATION VERS L'EMPLOI

#### LES OUTILS DE MATCHING FORMATION-EMPLOI

Pilotée par Actiris, cette mesure a pour objectif de développer et d'étendre les outils de matching formation-emploi du Service Link d'Actiris au bénéfice de l'ensemble des stagiaires et opérateurs.

Actiris, en collaboration avec Bruxelles Formation, a permis le développement du Service Link, assurant un service de matching intensif pour les sortants de formation qualifiante des pôles de Bruxelles Formation. C'est une collaboration opérationnelle qui est mise en place, et une collaboration rapprochée entre Link et le service Select Actiris. Actiris travaillera avec Bruxelles Formation afin d'expliciter les chiffres des sortants 2018.

#### LES MESURES GROUPES-CIBLES D'AIDE À L'EMPLOI

D'autre part, dans le cadre de la réforme des Groupes-Cibles, consécutivement à la 6e réforme de l'Etat, le Plan Formation 2020 prévoit une articulation de la formation et du dispositif de validation des compétences avec ces mesures Groupes-Cibles d'aide à l'emploi, nouveau dispositif d'activation qui a pour objectifs:

- De permettre un accès rapide à l'emploi par une expérience sous contrat de travail
- D'éviter le maintien des chercheurs d'emploi dans l'attente de constituer une période de référence

Dès lors, sont également éligibles dans le cadre du dispositif Activa. Brussels :

- Les demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) après un stage
- Les chercheurs d'emploi après une formation professionnalisante réussie

Dans ce cadre, Activa. Brussels a pour but d'aider les chercheurs d'emploi à trouver un emploi en facilitant leur engagement par un soutien financier.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017, Activa.Brussels est accessible à tout chercheur d'emploi inoccupé bruxellois inscrit chez Actiris depuis 12 mois. Sous certaines conditions, certains chercheurs d'emploi pourront en bénéficier dès le 1<sup>er</sup> jour d'inscription.

Activa.Brussels comprend dorénavant deux incitants financiers:

- L'allocation Activa.Brussels
- L'incitant à la formation pour les peu qualifiés de moins de 30 ans



# CERTIFIER LES COMPÉTENCES

#### LA CERTIFICATION

L'objectif principal de la mesure 16 du Plan Formation 2020 est de garantir, d'ici 2020, une certification pour l'ensemble des formations professionnelles qualifiantes.

Un GT a été lancé à l'initiative du Cabinet du Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle à la rentrée 2017. Une stratégie conjointe de développement de la certification sera élaborée par BF et le SFPME pour le champ de la formation professionnelle bruxelloise francophone, en ce compris les OISP début 2018. Elle prévoira un plan d'action par année d'ici à 2020 et plus précisément, le délai dans lequel les formations qualifiantes à aujourd'hui non certifiantes, le deviendront. Cette stratégie sera déclinée de manière sectorielle.

Par ailleurs, le Gouvernement bruxellois francophone a adopté le 13 juillet 2017, conjointement avec le Gouvernement wallon, une note visant à fixer les lignes directrices stratégiques d'un dispositif partagé par les opérateurs de formation professionnelle (OPF) et le Consortium de Validation des compétences (CVDC), relatif à la certification des compétences professionnelles.

Cette note propose la création d'un dispositif partagé qui a pour enjeu d'agréger et de rationaliser les titres et certifications actuellement délivrés par les OPF et par le CVDC au profit d'une certification unique, intitulée Certificat de Compétence professionnelle - CCP.

À ce jour, les OPF (bruxellois) et le CVDC délivrent plusieurs certifications:

- 1) CVDC : Titre de compétence (TC), après réussite d'une épreuve de validation ou via le dispositif de Reconnaissance des acquis de formation (RAF)
- 2) SFPME : Certificat d'apprentissage, Diplôme de Chef d'Entreprise et Diplôme en Coordination et Encadrement

Tableau 14 : Formation PME - Certifications délivrées

	Certifications délivrées			
	Apprentissage	Chef d'entreprise	Tota	
2015	105	998*	1.103	
2016	106	1033**	1.138	
2017	91	880***	971	

<sup>\*</sup> en ce compris les 229 diplômes de FAG (Formation accélérée à

3) Bruxelles Formation et le SFPME (depuis 2016) : Certificat de compétences acquises en formation (CECAF) et Certificat d'Acquis de Formation spécifique (CAFS).

Bruxelles Formation a délivré 298 CAFS pour 11 produits de formation en 2016, plus du double en comparaison à 2015 (106 CAFS délivrés). Quant à l'année 2017, Bruxelles Formation en a délivré 293.

Tableau 15: Bruxelles Formation - Nombre de CECAF délivrés

	CECAF	Bénéficiaires distincts
2014	421	421
2015	477	474
2016	566	563
2017	640	577

Depuis 2010, les CECAF sont délivrés au terme de formations qualifiantes structurelles organisées en propre par Bruxelles Formation.

Depuis 2011, le CECAF permet aux stagiaires d'obtenir les titres de compétence correspondant aux unités certifiées via le dispositif de la RAF; Les gouvernements et le Collège négocient les effets de droit du CECAF inscrits dans des bases légales (dispenses pour la reprise d'études à l'EPS, demande d'allocations d'insertion pour les jeunes de moins de 21 ans...).

<sup>5</sup> Cf. Axe 9 - Mesure 12 Valider les Compétences

<sup>\*\*</sup> depuis 2016, en ce compris les diplômes édités pour les auditeurs ayant réussi leur gestion avant leurs cours professionnels (au nombre de 16)

<sup>\*\*</sup> en ce compris les 233 diplômes de FAG (formation accélérée à la gestion) et les 32 diplômes de gestion seule

ÉTRANGERS

LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES

ser l'accès aux épreuves de la fonction publique pour certaines fonctions de niveau C en Région bruxelloise. D'autre part, un travail d'adaptation des dispositions règlementaires applicables au personnel de Bruxelles Formation est en cours afin de donner accès aux procédures de sélection aux détenteurs de certifications professionnelles et titres de compétences.

Ainsi, en 2017, le Collège et le GRBC décident d'autori-

Parallèlement et depuis 2015, Bruxelles Formation collabore avec la FéBISP afin de préparer les OISP à la délivrance de la certification professionnelle et à la mise en place d'un système Qualité. Plusieurs cycles de conférences ont déjà été organisés à l'initiative de la FéBISP:

- Cycle de conférence organisé en octobre et décembre 2015 avec présentation des enjeux de l'évaluation, de la certification et de la qualité qui en découlent;
- En septembre 2016, journées de réflexion quant à l'évaluation formelle des acquis et la création des conditions ad hoc;
- En mai 2017, une journée de réflexion sur la certification des compétences.

Pour la mise en place progressive d'un système opérationnel de délivrance des certifications professionnelles, Bruxelles Formation et la FéBISP ont mis en place des groupes de travail afin d'expérimenter l'implémentation de la démarche « référentielle », l'approche par compétences et l'évaluation certificative pour les métiers d'Employé administratif et de Technicien PC et réseaux ; un travail équivalent est en cours pour les métiers de l'électricité, intégrant l'exploitation des profils SFMQ.

Un cadre de démarche qualité et un mode de fonctionnement (conventionnement BF) devraient être prochainement définis entre les opérateurs dont une proposition de projet de système qualité déposée pour le second trimestre 2018. Parallèlement, une proposition entre Bruxelles Formation et la FéBISP devra être concertée pour la mise en œuvre des profils SFMQ pour fin 2017.

D'ici 2020, la totalité des formations qualifiantes sera assortie d'une certification.

La reconnaissance des diplômes étrangers est une condition sine qua non pour répondre aux besoins d'une part importante des chercheurs d'emploi (plus de 40% des chercheurs d'emploi sont répertoriés dans une catégorie de diplômes « autres »).

Les discussions avec la Fédération Wallonie Bruxelles doivent être intensément poursuivies dans l'optique d'aboutir à un système plus efficient : la gratuité de l'équivalence pour les chercheurs d'emploi est le point de départ incontournable avec, pour première étape, la gratuité des diplômes CQ6 – Certificat de Qualification de 6° année professionnelle et de technique de qualification.

A cet égard, le « projet CQ6 » a été relancé au dernier trimestre 2017, grâce à la prévision d'un engagement au sein du Service des équivalences de la FWB en vue d'analyser la possibilité de délivrer par équivalence des certificats de qualification à des chercheurs d'emploi qui auraient suivi un enseignement professionnel à l'étranger.

Les actions développées ont ciblé, pour le moment, l'accueil et l'accompagnement des usagers.

Ainsi, grâce à l'engagement de plusieurs personnes au sein du Service des équivalences, 6 pour le Service des équivalences de l'enseignement secondaire et 2 pour le Service des équivalences de l'enseignement supérieur, de nombreuses améliorations en termes de disponibilités du service, de délai de traitement et d'accompagnement des chercheurs d'emploi lors de la constitution des dossiers ont été réalisées : plages complémentaires pour l'accueil téléphonique, élargissement de l'ouverture des bureaux, augmentation du nombre de visiteurs pour l'ouverture d'un dossier (plus de 3.000 visiteurs supplémentaires entre 2016 et 2017).

La gratuité de l'équivalence sera donc un dossier à prioriser et à développer d'ici 2020.

Axe -08





# VALIDER LES COMPÉTENCES

# LE DISPOSITIF DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

Le Plan Formation 2020 vise une augmentation du nombre de Titres de compétence délivrés pour atteindre, en 2020, 2000 Titres par an. Dans une optique d'amélioration du taux d'insertion dans l'emploi, est envisagée une articulation croissante entre la formation professionnalisante et le dispositif de validation des compétences qui permet aux usagers, via une épreuve conçue en une mise en situation professionnelle, d'évaluer et de certifier leurs compétences.

En 2016, ce sont près de 20 métiers qui sont proposés en Région bruxelloise, développés par le Consortium de Validation des compétences et organisés par Bruxelles Formation et ses partenaires (Evoliris, Coach), l'Enseignement de Promotion sociale et le SFPME.

Les perspectives de développement de la validation des compétences se concrétisent au travers de la note relative à la « Stratégie de développement de la validation des compétences en Région bruxelloise », pilotée au sein de la Coordination bruxelloise, instituée en avril 2015, préconisant une meilleure articulation des actions de validation et le développement de nouvelles synergies et de projets innovants.

La note stratégique se concentre sur trois axes prioritaires, afin d'augmenter la chance des usagers de s'orienter vers un emploi durable ou vers une reprise en formation:

- Une offre de validation répondant aux besoins des publics (chercheurs d'emploi, employeurs et travailleurs);
- Un accompagnement des publics vers la validation;
- La valorisation du Titre de compétence sur le marché de l'emploi.

## La croissance de la validation des compétences en Région bruxelloise

Depuis 2014, la délivrance du nombre de Titres de compétence évolue chaque année et connaît une progression importante via le dispositif de reconnaissances des acquis en formation qui permet, par une mise en correspondance des épreuves d'évaluation, aux bénéficiaires de formation l'obtention automatique de Titres de compétence.

La priorité est actuellement d'augmenter de manière conséquente le nombre d'épreuves organisées via une programmation croissante des sessions et une offre en constante évolution.

Tableau 16 : Nombre de Titres de compétence délivrés via épreuves

	2014	2015	2016	2017
Bruxelles Formation	51	79	101	102
EPS	104	63	41	25
EPS/BF	24	86	79	86
SFPME	23	32	40	66
Total	202	260	261	279

Tableau 17 : Nombre de Titres de compétence délivrés via RAF-Reconnaissance des Acquis de Formation

	2014	2015	2016	2017
Bruxelles Formation	510	472	995	747
SFPME	/	341	376	416
Total	510	813	1.371	1.163

Cette progression annuelle s'explique au travers de différents facteurs :

- La création de nouveaux Centres de validation des compétences agréés et la mise en œuvre de nouveaux métiers :
  - En 2015, le Centre de validation Coach Bruxelles et la mise en œuvre du métier de Coiffeur autonome;
  - En 2016, le Centre SFPME Tuteur et la mise en œuvre du métier de Tuteur en entreprise ;

09

- 2016 est également l'année d'inauguration du Centre de validation bruxellois des métiers de l'Horeca, Centre Coupole développé en partenariat entre Bruxelles Formation, le Centre de référence Horeca Be Pro, l'Enseignement de Promotion sociale et le SFPME;
- La fin de l'année 2017 est marquée par deux épreuves à blanc, l'une pour le métier de plafonneur (Bruxelles Formation) et la seconde pour le métier d'Esthéticien/Esthéticienne (SFPME/Efp).
  - En suivi de la procédure d'agrément, ces deux nouveaux métiers viendront enrichir l'offre de validation des compétences dès 2018.
- 2) Depuis 2016, les Centres de validation des compétences proposent également des modules de préparation aux épreuves, se déclinant en modules de familiarisation (ex. familiarisation à la conduite de chariot élévateur) ou préparatoires (ex. « révision pneu » pour le Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (H/F)). Grâce à la mise en œuvre de ces modules, les opérateurs ont constaté un impact non négligeable sur le taux de présence et de réussite aux épreuves.
- 3) Le développement du projet pilote « AlphaFleVal » en 2016, en partenariat avec Bruxelles Formation et l'Efp, a permis la création d'une offre de formation complémentaire en français sous forme de modules courts de français orienté métier.
- 4) Le lancement, en 2015, d'un groupe de travail qui avait pour mission d'analyser l'offre de validation des compétences en Région wallonne et en Région bruxelloise : le groupe de travail a permis d'orienter vers une meilleure couverture régionalisée de l'offre, le développement d'une offre concertée entre les acteurs de la VDC. Il s'articule ainsi aux objectifs du Plan Formation 2020 de répondre concrètement aux besoins des usagers.
- 5) En 2016, Bruxelles Formation et le SFPME ont introduit également de nouvelles demandes de métiers dans le cadre du dispositif de la RAF : Esthéticien (H/F), Peintre-décorateur, Plafonneurcimentier.

- 6) Depuis 2017 et jusqu'en 2020, les trois opérateurs bruxellois se sont engagés au développement de l'offre de validation des compétences : pour 2017, 33 Titres de compétences supplémentaires pour Bruxelles Formation, 60 pour le SFPME et 24 pour l'Enseignement de Promotion sociale.
- 7) D'autre part, afin de booster la VDC, un premier arrêté fonds d'impulsion a été adopté en 2017 pour des frais d'infrastructure et de RH.

#### **Projets connexes**

La validation des compétences inscrit son développement en parallèle d'autres mesures du Plan Formation 2020, principalement la validation de publics cibles prioritaires, les personnes en situation de handicap et les détenus, s'articulant dès lors au Plan Prison.

Par ailleurs, en collaboration avec Actiris, un groupe de travail a débuté, fin 2017, afin d'analyser les besoins en validation des compétences pour les chercheurs d'emploi dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique.

Dans le cadre de l'accès à la profession, une étude des possibilités de remplacement des examens du jury central par des épreuves VDC et l'Erkennen van competenties est en cours, via notamment le démarrage d'un projet pilote pour le métier de Coiffeur autonome. Le GT en cours regroupe les différents partenaires: BF,Efp et CVDC.

Un nouveau chantier, la Validation des compétences en entreprises, a de plus été repris dans le projet d'ordonnance régionale relative aux aides aux entreprises en Région de Bruxelles-Capitale.

Enfin, la Coordination bruxelloise promeut désormais de nouvelles collaborations, en intégrant les CPAS, notamment celui de Schaerbeek (projet pilote), et la FéBISP à ses travaux.





# DÉVELOPPER UNE POLITIQUE SECTORIELLE À BRUXELLES

#### ACCORD-CADRE SECTORIEL

Conformément à la Stratégie 2025 et à la mesure 20 du Plan Formation 2020, l'action sectorielle sera renforcée à Bruxelles. Elle passe par une implication optimale des secteurs économiques actifs en Région Bruxelloise afin de renforcer les synergies notamment en matière d'emploi, de formation et d'enseignement.

Ces secteurs sont mobilisés au moyen des Accordscadres sectoriels, constituant un préalable à la constitution des Pôles Formation Emploi. Ces Accords sont conclus entre le Gouvernement Régional, le Collège de la Commission Communautaire Française et les secteurs concernés. Ces accords cadre ont pour objectifs de créer un espace de concertation, de coordination et de négociation stratégique entre les représentants d'un secteur économique et le Gouvernement bruxellois, notamment sur les matières économie, emploi et formation.

À ce stade, les secteurs suivants sont en négociation avec le Gouvernement :

- Construction
- Horeca
- Transport et Logistique
- Electricité
- Garages et automobiles

L'année 2018 voit les négociations se poursuivre et se conclure concernant les Accords-cadres relatifs à ces cinq secteurs. D'autres négociations s'ouvriront avec les secteurs liés au Transport et à la logistique, le secteur des TIC, au Secteur non Marchand, aux Fabrications Métalliques et à Industrie Technologique. Cette liste est non-exhaustive et dépend des priorités déterminées par le Conseil économique et social et le Gouvernement bruxellois.

#### **PÔLES FORMATION EMPLOI**

Le 14 juillet 2016, le Gouvernement régional bruxellois et le Gouvernement francophone bruxellois ont adopté une Note portant sur la création des Pôles Formation Emploi (PFE) en Région bruxelloise. Celleci a été complétée, le 13 juillet 2017, par une Note aux deux exécutifs relative à la gouvernance des PFE.

Constitués sur base sectorielles, ces Pôles sont le fruit d'un partenariat public/privé, et réunissent au moins

- 1. Les partenaires sociaux sectoriels
- 2. Le Service public d'emploi bruxellois, Actiris, et les Services publics de formation bruxellois, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel
- D'autres acteurs peuvent également être invités à siéger selon les secteurs, comme par exemple, l'Enseignement, la Formation PME, les Organismes d'Insertion socioprofessionnelle, ou tout autre type d'acteur dont la présence peut s'avérer pertinente.

La coupole commune que représentent les PFE a pour vocation de « favoriser l'organisation, le développement et la promotion de l'emploi dans le secteur visé, en soutien au développement économique et social du territoire bruxellois »<sup>6</sup> :

Ses priorités sont les suivantes :

- L'augmentation du niveau de qualifications dans le secteur visé;
- · La formation des chercheurs d'emploi;
- La formation continuée des travailleurs, y compris leur requalification technique dans un objectif de maintien à l'emploi;
- La formation des élèves/étudiants et professeurs de l'enseignement secondaire et supérieur, en ce compris de l'enseignement de promotion sociale;
- L'insertion des chercheurs d'emploi sur le marché de l'emploi bruxellois et au-delà;
- Le renforcement des services de conseil aux entreprises dans le secteur visé (dont la captation des offres d'emploi, le matching...) et l'amélioration du retour à l'emploi;
- La mise à disposition d'infrastructures et d'équipements de pointe pour les établissements d'en-

<sup>5</sup> Plan Formation 2020 – Note aux membres du Gouvernement portant sur la Création des Pôles Formation Emploi en Région de Bruxelles Capitale, p.71

- seignement et tous les opérateurs de formation;
- La validation des compétences des travailleurs et des chercheurs d'emploi;
- L'organisation d'événements liés au secteur visé et la mise en œuvre de toute animation et/ou promotion visant la réalisation de ces objectifs (vitrine des métiers du secteur en seconde ligne par rapport à la Cité des métiers);
- La promotion des métiers et des qualifications du secteur visé ainsi que des formations qui y conduisent;
- · La valorisation de l'image des métiers concernés;
- Le développement de la veille sectorielle et de l'expertise technico-pédagogique assurant une meilleure connaissance des métiers du secteur, une anticipation de leur évolution à moyen et long termes et une adaptation des programmes et des méthodes de formation à cette évolution.

Des Pôles Formation Emploi sont en développement dans les secteurs suivants :

- Métiers de l'Industrie Technologique dont le démarrage des activités est prévu en septembre 2018:
- ICT dont le démarrage des activités est prévu au second semestre 2018;
- Transport & Logistique dont le démarrage des activités est prévu au second semestre 2018.

#### **FACILITATEUR SECTORIEL**

Créée depuis 2016 au sein du CESRBC, la fonction de facilitateur sectoriel vise à soutenir la mobilisation des acteurs sectoriels et plus précisément à :

- Opérationnaliser et décliner d'un point de vue sectoriel le modèle général d'accord-cadre ;
- Soutenir les collaborations intersectorielles afin de répondre à certains besoins en termes de compétences, de formation et d'enseignement;
- Lister les différents dispositifs sectoriels déployés à Bruxelles, au moyen d'un cadastre;
- Réaliser, à la demande du Comité d'accompagnement, les missions utiles à l'opérationnalisation du présent accord.

Ces différentes missions sont opérées grâce à un renforcement de l'équipe du Facilitateur sectoriel ayant eu lieu en mai et août 2017.

> Axe -10





# SOUTENIR LES STAGES EN ENTREPRISES

#### LA MOBILISATION DES ENTREPRISES DANS DES PARTENARIATS CONCRETS DE FORMATION

La mesure 21 du Plan Formation 2020 relative à la mobilisation des entreprises et de leurs fédérations dans des partenariats concrets de formation se concrétise autour de plusieurs actions stratégiques.

- L'engagement des secteurs sur des objectifs chiffrés de développement des stages auprès des entreprises de leur secteur, via les accords cadre avec la Région
- 2) Le développement et la signature de conventions quadrimoteurs avec les entreprises « key accounts » : développement d'une offre de services conjointe entre Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel vers des sociétés de plus de 500 employés ; et prospection par Actiris d'offres d'emploi, de besoins de formation et d'offres de stage. Ce développement est soutenu par le Conseil de coordination économique, piloté par le Cabinet du Ministre de l'Economie, l'Emploi et la Formation Professionnelle, quant au suivi de l'implantation des entreprises en Région bruxelloise.
- 3) L'élaboration et la concrétisation d'un plan d'action relatif à la conclusion de 1500 nouveaux contrats FPIE pour 2018 (cf. axe 1). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le Stage First, mesure pilotée par Actiris, remplace le Stage de transition en entreprise (STE). Le Stage First est accessible aux chercheurs d'emploi bruxellois de moins de 30 ans et est encadré par une convention de stage établie entre l'Entreprise (entreprise, ASBL ou secteur public), le stagiaire et Actiris.
- 4) La mise en place du Pôle Synergie Alternance piloté par l'Instance Bassin EFE Bruxelles et d'une cellule Alternance au sein d'Actiris afin de promouvoir le dispositif de formation et de prospecter de nouvelles places en entreprises (cf. axe 2).
- 5) La mise en place du Réseau bruxellois des Entreprises Partenaires de la Qualification

Actuellement, un groupe de travail élabore un plan d'action et de mise en œuvre en collaboration avec les interlocuteurs sociaux bruxellois (conditions d'octroi par opérateur, procédure de délivrance...). Collaborent à la mise en œuvre du projet, Actiris, pilote de la mesure, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel, la Formation PME et Syntra Brussel, le CVDC ainsi quel'Instance bassin EFE et le BANSPA.

Cet outil permettra aux entreprises une meilleure visibilité de leur engagement dans des actions de formation et de validation des compétences. Le réseau a pour objectif principal de contribuer à l'accroissement du nombre d'entreprises qui s'engagent dans des dispositifs de formation ou de validation des compétences et la création d'un réseau structuré d'entreprises formatrices en Région bruxelloise.

#### LE DÉPLOIEMENT DU TUTORAT

## La formation et la validation des compétences du tuteur en entreprise

La formation en entreprise est corollaire à la professionnalisation de l'accompagnement pédagogique en entreprise. Elle est proposée et organisée par plusieurs opérateurs de formation (Bruxelles Formation, Formation PME), certifiée par la VDC mais également par les secteurs professionnels.

Un tuteur est la personne ressource chargée d'accueillir, d'encadrer, de former, d'évaluer tout nouvel arrivant dans l'entreprise, que ce soit un nouveau travailleur ou un stagiaire.

Se former au tutorat chez Bruxelles Formation demande un investissement de trois jours et permet au futur tuteur de développer et de valoriser son professionnalisme et son expérience. La formation porte sur les aspects suivants :

- · La progression de l'apprentissage
- · Les capacités à communiquer
- La prise de responsabilité
- · La confiance en soi

Tableau 18 : Formation Tuteur en entreprise – Bruxelles Formation

Année	Sessions	Inscriptions
2014	4	31
2015	2	16
2016	8	69
2017	14	139
Total général	28	255

Grâce à un financement du Fonds social européen en 2014, la Formation PME a pu dynamiser le dispositif en développant un programme innovant de formation « tutorat en entreprise » qui s'articule au dispositif de validation des compétences mis en œuvre par le Centre de validation de compétences agréé du SFPME.

Le dispositif « tutorat en entreprise » a pour objectifs principaux de :

- Accroître le niveau de compétences des futurs travailleurs et donc leur niveau d'employabilité;
- Assurer une transition plus harmonieuse entre le monde de la formation et le monde de l'entreprise;
- Renforcer l'attractivité de la formation en alternance
- Développer une véritable logique partenariale entre le monde de la formation et le monde de l'entreprise;
- Améliorer les compétences des PME en matière de gestion des ressources humaines et de management.

L'originalité du dispositif réside dans la création d'une équipe mobile et d'une offre de formation « in situ », personnalisée en fonction du profil du tuteur. Le programme de formation se décline autour de 4 axes : le rôle du tuteur, le public de l'alternance, la formation de l'apprenant au sein de l'entreprise et l'initiation à la sécurité et à la prévention.

La Formation PME a dépassé en 2016 l'objectif de 250 sessions par an (1 bénéficiaire/session). En 2017, elle connaît une légère baisse puisque 229 bénéficiaires distincts sont dénombrés.

Parallèlement à la formation, le SFPME s'est positionné depuis 2016 comme centre de validation des

compétences. La validation des compétences permet, pour le tuteur, la reconnaissance officielle de ses compétences professionnelles, l'accès et la dispense lors d'un parcours de formation, la valorisation au sein des pouvoirs locaux et provinciaux ; pour l'entreprise, la motivation et la valorisation de son personnel, l'accompagnement interne des collaborateurs, la valorisation de l'image de professionnalisme et l'amélioration de la compétitivité ainsi que l'octroi d'une prime via la réduction groupe-cible tuteur.

Cet incitant financier est actuellement en cours de simplification via la mise en œuvre d'une nouvelle prime Ordonnance Groupe-Cible Tuteur en alternance pour juin 2018.

Tableau 19 : Formation et Validation du Tuteur en entreprise – SFPME

Formation au tutorat			
Année	Bénéficiaires distincts		
2015	59		
2016	256		
2017	229		

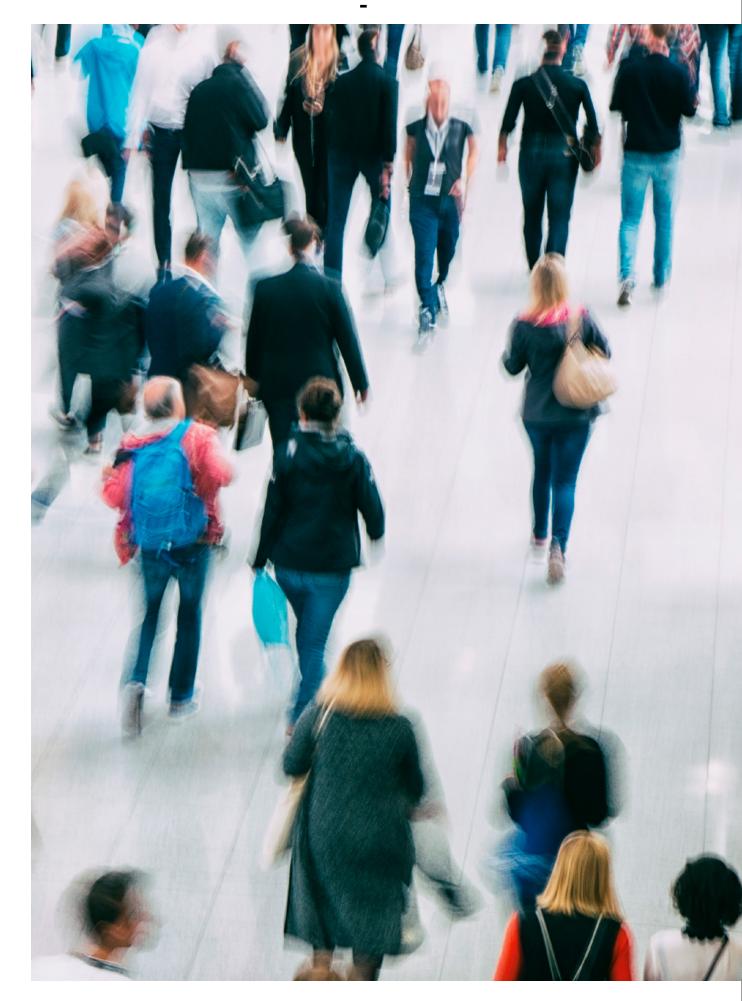
Validation des compétences					
2016 2017					
Nombre de sessions	15	35			
Titres délivrés	15	29			

#### LES AIDES À L'EXPANSION ÉCONOMIQUE (MESURE 40)

L'objectif de cette mesure est de :

- Soutenir la validation au sein des entreprises par une nouvelle aide à l'expansion économique;
- Majorer les aides aux entreprises accueillant des stagiaires en alternance;
- Soutenir les efforts de formation des travailleurs des PME:
- Soutenir les efforts de formation interne et externe des entreprises en reconversion.

2017 a vu la rédaction et le parcours exécutif et législatif de l'Ordonnance relative à l'expansion économique, qui sera opérationnalisée en 2018 (information et accès des entreprises aux aides). Axe -11





# RENFORCER LES PARTENARIATS AVEC L'ENSEIGNEMENT

#### LES PARTENARIATS AVEC L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE (EPS)

Les collaborations avec l'Enseignement de Promotion sociale se déclinent actuellement selon plusieurs axes de travail :

### Le Comité de concertation de l'Enseignement et de la Formation

Le Comité de concertation de l'Enseignement et de la Formation est composé des acteurs de la Formation professionnelle francophone (Bruxelles Formation, Forem, IFAPME et SFPME), de l'Administration générale de l'Enseignement (AGE), des Conseils généraux de l'Enseignement secondaire ordinaire, de l'Enseignement spécialisé, de l'Enseignement de Promotion sociale et du Consortium de Validation des compétences.

Le Comité de concertation a pour missions principales de :

- Assurer un dialogue régulier entre responsables des institutions en charge de la formation et de l'enseignement;
- 2. Identifier des préoccupations et intérêts communs ;
- 3. Formuler des propositions communes pouvant se traduire notamment à travers le développement d'actions communes et de projets pilotes transversaux.

#### Le projet « Diagnostics croisés »

Depuis 2014, le projet « Diagnostics croisés » consiste à analyser le processus d'évaluation et de certification des acquis d'apprentissage de métiers disposant de profils SFMQ dans des établissements d'enseignement, de formation professionnelle et de validation des compétences.

Grâce à ce système d'évaluation interne/externe des processus d'évaluation et de certification, les diagnostics croisés attestent de la qualité des acquis d'apprentissage qui sont certifiés, rendent les systèmes d'EFP plus transparents et développent par la même occasion la confiance de part et d'autre, ce qui in fine devra permettre de fluidifier les parcours des apprenants.

Pour 2017-2018, les partenaires ont choisi de diagnostiquer 2 métiers, l'un déjà étudié en période expérimentale en 2014-2015, l'autre qui fera l'objet de diagnostics croisés pour la toute première fois : coiffeur et carreleur. Ces 2 métiers pris ensemble permettent de se rendre auprès d'opérateurs de chacun des partenaires. 10 diagnostics seront menés en 2017-2018, avec comme but d'augmenter ce nombre dans les années à venir.

#### Le développement de l'offre de formation

En Région bruxelloise, la collaboration avec l'EPS se structure principalement par conventionnement avec Bruxelles Formation. Depuis 2014, ce partenariat s'est développé grâce aux financements alloués pour le projet « Garantie pour la jeunesse ».

Tableau 20 : Partenariat BF/EPS – nombre de chercheurs d'emploi bénéficiaires

	2014	2015	2016	2017
Stagiaires distincts	743	842	937	745

Depuis 2014, le nombre de bénéficiaires en formation a fortement augmenté grâce au lancement de nombreux appels à projet. Ainsi, en 2016, deux appels à projet ont été lancés aux établissements d'Enseignement de Promotion sociale en Région bruxelloise : d'une part, un projet, dans le cadre de la 6e Réforme de l'Etat, qui a pour objet le développement d'actions de formation à destination des jeunes de moins de 30 ans ; d'autre part, un projet, dans le cadre de la « Garantie Jeunesse Bruxelles » qui a pour objet le développement d'actions de formation à destination des jeunes de moins de 25 ans.

Par ailleurs, l'Enseignement de Promotion sociale contribue également en propre à la formation des chercheurs d'emploi.

1

Tableau 21 : Enseignement de Promotion sociale – Nombre de bruxellois formés

Catégorie	2015-2016	2016-2017
Chercheurs d'emploi	13.538	12.242
"Bénéficiaires du RIS* (attestation CPAS)"	4.134	4.168
Autres cas d'exoné- ration	2.897	2.836
Total etudiants exonérés	20.569	19.246
Etudiants non exonérés	30.656	30.654
TOTAL ETUDIANTS	51.225	49.900

<sup>\*</sup> RIS : \* RIS, revenu d'intégration sociale : aide financière octroyée par les CPAS à destination des personnes bénéficiant du droit à l'intégration sociale.

#### La Validation des compétences

L'Enseignement de Promotion sociale est l'un des 5 opérateurs constitutifs du Consortium de Validation des compétences. A cet égard, il participe aux travaux de la Coordination bruxelloise (cf. axe 9) et aux objectifs de développement repris dans la note stratégique de la VDC en Région bruxelloise.

De même, Bruxelles Formation et l'Enseignement de Promotion sociale, qui collaborent depuis de nombreuses années au développement d'une offre de formation à destination des détenus, travaillent de concert sur le Plan d'action Prison. Ce dernier prévoit le renforcement des formations et le développement de projets pilotes de validation des compétences (cf. axe 1 – mesure 5).

En termes de perspectives, cette mesure du Plan Formation 2020, pilotée par l'Enseignement de Promotion sociale, prévoit pour 2018 une analyse des possibilités de passerelles et des possibilités d'extension des dispenses pour reprise d'études et de formation.

#### LES PARTENARIATS AVEC L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE QUALIFIANT

Mesure portée par l'Instance Bassin EFE, elle fera l'objet en 2018-2019, sur demande du Gouvernement, d'une note de cadrage opérationnelle de redéploiement et de renforcement des collaborations entre les Services publics de l'emploi et de la formation et leurs partenaires, de l'Enseignement, de l'Insertion ainsi que des Fédérations sectorielles ; l'objectif étant d'anticiper la transition des jeunes de l'école au marché du travail et de prévenir le décrochage des NEETs.

Pour rappel, cette mesure repose sur 10 priorités :

- La participation de l'Enseignement aux PFE;
- Un appui commun au pilotage des offres d'enseignement qualifiant et de formation;
- Les partenariats entre opérateurs d'enseignement et de formation en alternance ;
- La fluidité et l'anticipation des transitions des publics vers les dispositifs qualifiants de la formation et l'emploi;
- L'information et l'orientation (Cité des Métiers);
- Les passerelles entre enseignement qualifiant et formation professionnelle;
- Les formations en langues
- La formation et le recrutement dans les métiers en pénurie de l'enseignement;
- L'organisation de passerelles en vue de l'amélioration du taux de certification des Bruxellois;
- · Les coopérations statistiques.

- Axe

**-** 12





ARTICULER EMPLOI,
FORMATION,
ENSEIGNEMENT
ET INSERTION
AU NIVEAU LOCAL

#### LES SYNERGIES AU NIVEAU LOCAL

Le Plan Formation 2020 prévoit le renforcement des collaborations entre les acteurs de l'emploi, de la formation, de l'enseignement et de l'orientation aux niveaux des Communes de la Région bruxelloise : les Maisons de l'emploi, les Services publics de l'Emploi et de la Formation, les Missions locales, l'Enseignement de Promotion sociale et les centres d'apprentissage pour adultes.

Actuellement, cette mesure du Plan Formation 2020 n'a pas encore fait-l'objet d'un plan d'action structuré.

Toutefois, ce quelques exemples de nouvelles actions ou collaborations peuvent être considérées comme un premier ancrage pour répondre à l'objectif de cette mesure.

#### De nouvelles places de stages

Depuis 2017, un partenariat est en développement entre les pouvoirs locaux, la Formation PME et Syntra Brussel quant à l'ouverture de nouvelles places de stages via le financement de 80 contrats dans les administrations communales par la Région bruxelloise.

# Un projet-pilote de parcours de formation à destination des « Articles 60 »

En 2017, le pôle bf.entreprises a développé, en collaboration avec les CPAS de la ville de Bruxelles, de Saint-Gilles, de Koekelberg, de Forest, d'Uccle, d'Ixelles et de Molenbeek, un projet pilote de parcours de formation à destination des « Articles 60 ». Ce parcours modulaire, transversal propose des modules de communication, bureautique et softskills à ces travailleurs en insertion. En fin de parcours, le bénéficiaire est valorisé par l'obtention du Passeport Compétences Informatiques européen (ECDL/PCIE) pour lequel Bruxelles Formation est agréé. Parallèlement, des modules courts à la carte sont proposés à destination d'un public ouvrier.

Ce projet pilote, qui a débuté en septembre 2017 et se termine en février 2018, permet à 12 travailleurs « Articles 60 » de développer et valoriser leurs compétences de manière continue. Un second projet sera lancé en janvier 2018.

#### Validation des compétences

Les titres de compétences peuvent désormais être reconnus par les autorités communales dans le cadre du recrutement dans la fonction publique locale.

#### De nouveaux partenariats

A l'heure actuelle, Bruxelles Formation a intégré les Comités de pilotage des Maisons de l'emploi et de la formation de Saint-Josse et d'Ixelles (MEF). En outre, Bruxelles Formation a rejoint le C.A. de la MEF Asbl de Saint-Gilles.

Au travers des expériences pilotes de Saint-Josse et Ixelles, l'offre de services et la contribution de Bruxelles Formation au dispositif régional des Maisons de l'emploi (et de la formation) se composent des actions suivantes :

Rencontres/échanges d'informations - Synergie:

- Visite du site de Bruxelles Formation Carrefour par les conseillers emploi des partenaires de la Maison de l'emploi et de la formation (MEF) de Saint-Josse (présentation du fonctionnement, des services de la structure);
- Visite de Bruxelles Formation auprès des partenaires locaux en compagnie des collaborateurs de la MEF;
- Parcours découverte en bus des différents pôles de Bruxelles Formation à destination des collaborateurs de la MEF;

Fourniture de données statistiques :

 Présentation et mise à disposition des données statistiques relatives aux formations suivies par les habitants d'une Commune;

Axe -13

#### Développement de projets :

- Participation aux Comités de pilotage des MEF de Saint-Josse et Ixelles;
- Participation à des rencontres avec les partenaires relatives au développement des projets de la MEF (Exemple : projet « Employers night » à lxelles);

Extension des collaborations vers d'autres communes :

 Rencontre des coordinateurs des Maisons de l'emploi de Saint-Gilles et Uccle.

Le 27 janvier 2017, Bruxelles Formation et ses partenaires ont inauguré le Form Truck qui vise le développement d'un service de proximité et un accueil de première ligne et favorise les partenariats sur le terrain. Le Form Truck permet aux opérateurs de formation de s'inscrire davantage sur le terrain, d'être là où on ne les attend pas et d'aller à la rencontre des besoins des publics-cibles. Ainsi, en août et septembre 2017, des collaborations ont notamment été formalisées avec le CPAS d'Anderlecht, Horeca Be Pro, autour du Form Truck afin d'informer et conseiller les usagers sur l'offre de formation professionnelle.

Bruxelles Formation organise, pour ses partenaires, la visite de l'ensemble de ses pôles de formation : Bruxelles Formation a organisé la visite de ses pôles en février 2017 pour les conseillers référents formation des antennes d'Actiris et pour les partenaires jeunes des CPAS.

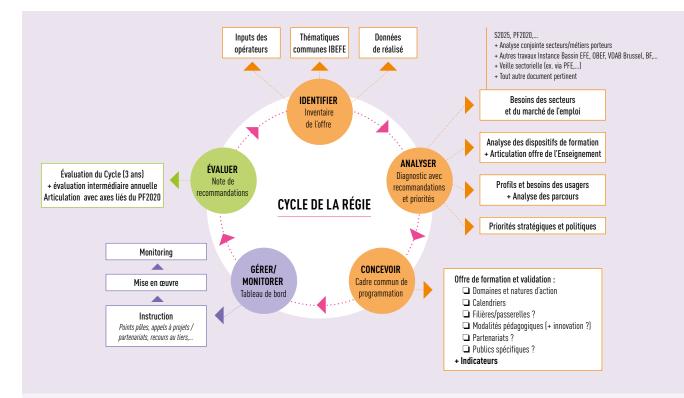
En termes de perspectives, Bruxelles Formation souhaite inscrire prochainement le développement de la FPIE au niveau local.





# RÉGIR LA FORMATION PROFESSIONNELLE FRANCOPHONE

\_



# LE RÔLE DE RÉGISSEUR DE BRUXELLES FORMATION

Axe

14

La mission de Régie de l'offre de formation professionnelle francophone en Région bruxelloise est indiquée dans le Décret de Bruxelles Formation (révisé le 28 avril 2016) et explicitée au sein du Plan Formation 2020 (mesure 24 intitulée *Développer le rôle de régisseur de Bruxelles Formation*). Elle se concrétise et se précise à travers l'adoption du Contrat de gestion 2017-2022 de Bruxelles Formation (30 juin 2017) et l'élaboration d'un Plan de gestion opérationnel autour de quatre axes et la création d'un Service ad-hoc.

L'article 10 du Contrat de gestion 2017-2022 articule la mission de Régie de Bruxelles Formation autour de 4 axes principaux :

- La régulation de l'offre;
- · La sécurisation des parcours ;
- La garantie de la qualité des formations et la certification
- · Le développement des partenariats.

Bruxelles Formation envisage sa mission de Régie :

- Au service des usagers, bénéficiaires finaux des actions de formation et de validation;
- Intégrée autour des quatre axes parfaitement articulés les uns aux autres ;
- · Dans un état d'esprit extrêmement collaboratif

avec les différents acteurs du monde de la formation, de l'emploi et de l'enseignement.

La mise en œuvre de la mission de Régie est planifiée en deux temps :

- 1. Phase d'initialisation (6 mois):
  - Création d'un Service Régie au sein de Bruxelles Formation et articulation avec les acteurs internes et externes;
  - Élaboration des processus liés à la mission de Régie et synchronisation des documents d'entrée et de sortie (format, contenus, échéances...), en concertation avec les partenaires;
  - Lancement des travaux liés au Cadre commun de programmation (mesure 36 du Plan Formation 2020);
  - Rédaction du premier plan d'actions Régie.
- 2. Démarrage du premier « Cycle Régie » au second semestre 2018.

#### LE CADRE COMMUN DE PROGRAMMATION

La Régie se déclinera selon un cycle de trois ans et selon un processus transparent et objectivé, visant notamment (axe 1) l'élaboration du « cadre commun de programmation », dont la mise en œuvre sera gérée et monitorée sur base annuelle, puis évaluée.



## DÉPLOYER LES COOPÉRATIONS AVEC LE VDAB BRUSSEL

-

## DÉPLOYER LES COOPÉRATIONS AVEC LE VDAB BRUSSEL

Pilotée par Actiris, cette mesure vise la poursuite et l'évaluation du mandatement du VDAB Brussel pour la formation et l'accompagnement des chercheurs d'emploi bruxellois. Depuis 2015, Actiris mandate en effet le VDAB Brussel pour la formation et l'accompagnement des chercheurs d'emploi bruxellois qui souhaitent suivre un parcours d'insertion professionnelle néerlandophone auprès du VDAB (cf. axe 1 - Plan Langues).

Cette offre est ouverte à tous les chercheurs d'emploi bruxellois inscrits auprès d'Actiris, quel que soit leur rôle linguistique, et quelles que soient leurs connaissances préalables en néerlandais, motivés à suivre un projet professionnel dans cette langue au VDAB Brussel. Actiris est responsable du référencement des chercheurs d'emploi bruxellois intéressés par un parcours au VDAB Brussel.

Une évaluation est prévue au premier trimestre 2018 en vue de la réunion conjointe des Comités de gestion Actiris-VDAB Brussel.

Axe -15



# RENFORCER LA GOUVERNANCE DU DISPOSITIF DE FORMATION

16

## L'ACTUALISATION ET LA RATIONALISATION DES INSTRUMENTS JURIDIQUES DE PILOTAGE

Pilotée par le Cabinet du Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle, cette mesure vise l'adaptation de plusieurs instruments juridiques aux évolutions définies au sein de la Stratégie 2025 et du Plan Formation 2020. Les documents concernés prioritairement sont :

- L'Accord de coopération RBC-COCOF Politiques croisées (2012);
- L'Accord de coopération RBC-COCOF New Deal (2011);
- Le Décret COCOF OISP (1995);
- L'arrêté d'exécution du Chapitre II du Décret modifié instituant Bruxelles Formation, relatif au Bassin Enseignement qualifiant Formation Emploi.

La première année du Plan Formation 2020 a vu, dans un premier temps, la réalisation d'un rapport d'évaluation en mai 2017 de l'Accord de coopération Politiques croisées Emploi-Formation, approuvé par les Comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation réunis conjointement.

Le phasage des actions et des livrables reste à définir en suivi des prochaines étapes, des priorités et échéances du Plan Formation 2020.

## LA SIMPLIFICATION DU PAYSAGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE FRANCOPHONE À BRUXELLES

Par cette mesure également pilotée par le Cabinet du Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle, l'objectif est double :

- D'une part, l'analyse des possibilités de synergie et d'articulation entre opérateurs publics de formation francophones en Région bruxelloise;
- D'autre part, en concertation avec l'Enseignement, suite à la création de l'Instance Bassin EFE, la réduction du nombre d'instances de concertation sur les champs « enseignement-formation-emploi »

## La fusion de Bruxelles Formation et du Service Formation professionnelle COCOF

Ce projet de fusion fut tout d'abord l'objet d'une demande des interlocuteurs sociaux, exprimée en CESRBC et soutenue par les Opérateurs publics de formation. Ce projet a ensuite été instruit dans le cadre d'un groupe de travail paritaire, prévu par la mesure 43 du Plan Formation 2020.

Cette intégration des différentes administrations en un seul service public de la formation professionnelle bruxelloise francophone constitue une opportunité pour:

- Mieux rencontrer les objectifs de législature (et particulièrement le développement de la formation en alternance et plus largement de l'apprentissage en milieu de travail; de la formation PME et redéploiement des OISP);
- Rationaliser un paysage trop complexe; et donc permettre une plus grande lisibilité et une plus grande efficacité pour les publics, les entreprises et les Organismes publics de formation euxmêmes, ainsi que l'ensemble des Opérateurs de formation, les Interlocuteurs sociaux et le Gouvernement.

Les travaux d'instruction pour alimenter le GT Paysage ont été assurés par les Organismes publics de formation (Bruxelles Formation et SFPME) avec l'appui éventuel d'experts extérieurs. Méthodologiquement, les Organismes publics de formation ont instruit les quatre enjeux majeurs avant de pouvoir planifier de manière progressive cette réforme :

- L'objectivation des avantages précis pour les bénéficiaires finaux : les publics-cibles de la formation, les employeurs bruxellois ainsi que les autres parties prenants (Efp, OISP, Gouvernement et Interlocuteurs sociaux);
- 2. La réalisation d'une analyse complète juridique en amont des travaux ;
- 3. L'instruction de l'impact budgétaire de l'intégration BF/SFPME;
- 4. L'anticipation des questions statutaires et d'adhésion des personnels.

Le groupe de travail, regroupant le Cabinet du Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Bruxelles Formation, le SFPME, l'Efp et les Interlocuteurs sociaux s'est tenu à deux reprises en 2017 et a rempli les missions suivantes :

- La confirmation que l'intégration a été l'objet d'un consensus de la part de l'ensemble des parties prenantes :
- La vérification, via une étude externe, de la faisabilité juridique de la fusion ;
- La garantie que l'ensemble des conditions de réussite et demandes posées par le Ministre puissent être rencontrées par les OPF.

10 conditions de réussite ont été ciblées par le Ministre :

- 1. La garantie que l'ensemble de la réforme soit orienté vers les bénéficiaires finaux ;
- 2. La garantie de l'appui administratif au redéploiement du réseau des Organismes d'Insertion socioprofessionnelle;
- 3. La garantie de l'appui à l'action du Ministre;
- 4. Le renforcement de la gestion paritaire et l'adaptation de la structure décisionnelle de l'OIP;
- 5. La création d'un Service Alternance au sein de Bruxelles Formation :
- 6. Le maintien et le développement de l'Efp et plus généralement de la formation en alternance;
- 7. La garantie d'un partenariat fort des opérateurs de formation en alternance avec Bruxelles Formation et sa cohérence avec Actiris et l'Instance Bassin FFF:
- 8. L'inclusion et le développement de l'apprentissage (contrat d'alternance) au sein de Bruxelles Formation;
- 9. La garantie d'un accompagnement performant des publics en formation en entreprise;
- 10. La modification et l'adaptation des réglementations et des instruments juridiques.

Du fait de l'accord de principe quant aux conditions de réussite, la finalisation des travaux préparatoires a été organisée de juillet à octobre 2017 et le démarrage de la mise en œuvre de la réforme est prévu à partir de 2018.

Parallèlement, des notes techniques des administrations ont été instruites ainsi que la finalisation des travaux concernant l'établissement du Contrat de gestion de l'Efp (en cohérence avec les Contrats de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation).

D'autre part, Actiris, Bruxelles Formation, la Formation PME et le VDAB Brussel se sont réunis lors d'une mise au vert en novembre 2017 portant sur la concrétisation par les Opérateurs d'Emploi et de Formation de la Garantie Qualité pour tous dans l'intérêt des chercheurs d'emploi.

## L'HARMONISATION DES TERMINOLOGIES ET LA CRÉATION D'UN LEXIQUE COMMUN

Pilotée par l'Instance Bassin EFE, cette mesure a pour mission d'harmoniser l'ensemble des terminologies relatives à la formation professionnelle au sein d'un lexique partagé entre les différents opérateurs.

Le travail d'harmonisation s'effectuera sur base du glossaire en annexe du Plan Formation 2020, des définitions présentes dans les rapports analytiques et prospectifs et des contributions isuses des opérateurs concernés : Bruxelles Formation, la Formation PME, Syntra Brussel, le BANSPA et le VDAB Brussel.

Un premier groupe de travail sera réuni par l'Instance Bassin EFE en 2018 avec pour mission l'élaboration, l'adoption et la diffusion du lexique en 2019.

Axe





## ASSURER UN PILOTAGE STATISTIQUE COHÉRENT

## LA CRÉATION DE L'OBEF

Afin d'améliorer la cohérence et l'analyse des statistiques Emploi-Formation, la transformation de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi en Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation, sous la responsabilité d'Actiris, découle notamment des missions de la mesure 35 du Plan Formation 2020.

La mise en place de ce nouvel Observatoire fait partie des objectifs des nouveaux Contrats de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation (2017-2022) et s'inscrit plus globalement dans l'Accord de coopération relatif aux politiques croisées Emploi-Formation. La collaboration renforcée concerne en particulier les 6 indicateurs stratégiques communs annexés aux Contrats de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation :

- Taux de sortie positive à l'issue des formations par type de formation;
- Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes;
- Durabilité dans l'emploi des sortants vers l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante;
- Délai d'entrée en emploi des sortants à l'issue d'une formation professionnalisante :
- Nombre de CE adressés à Bruxelles Formation (par prescripteur) et par domaine;
- Nombre de CE inscrits en formation.

L'OBEF prolonge les missions historiques de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi (OBE) qui s'articulent autour de l'observation, de l'analyse quantitative et qualitative, de la veille et de l'anticipation ainsi que de la recommandation en matière d'emploi et de chômage en Région bruxelloise.

Si l'OBEF se base sur le socle des missions historiques de l'OBE, il a pour vocation d'intégrer et d'approfondir un certain nombre de missions spécifiques en matière de transitions emploi-formation-emploi venant ainsi renforcer les politiques croisées existantes. Ces missions s'articulent autour de trois axes:

 Suivre et évaluer ces transitions en incluant la production de taux de sortie et d'issues positives à la sortie d'une formation ou d'une mesure d'emploi (axe 1 – mesures 31 et 32);

- Analyser et anticiper les besoins d'emploi et de formation y compris le croisement des besoins d'emploi avec l'offre de formation (axe 2 – mesure 34):
- Fournir un appui et une expertise technique dans le cadre de la cartographie et du monitoring de l'offre de formation ainsi que du suivi du Plan Formation 2020 (axe 3 – mesures 33 et 44).

La mise en œuvre de ces nouvelles missions repose sur un Plan d'action qui traduit les orientations principales des nouvelles missions dévolues à l'OBEF ainsi que leur traduction en objectifs opérationnels. Il a été présenté le 14 décembre 2017 lors des Comités de gestion réunis conjointement d'Actiris et de Bruxelles Formation. Ce plan d'actions est une première étape qui s'appuiera sur une réflexion nécessaire quant à la définition et la structuration de l'ensemble des activités, actuelles et futures, de cette nouvelle structure en lien avec ses multiples parties prenantes.

Un groupe de travail méthodologique a été mis en place pour assurer notamment la cohérence des données statistiques, le développement des méthodologies ainsi que la capitalisation de l'information dans les thématiques traitées.

L'OBEF, qui sera inauguré début 2018, sera constitué à partir de la structure, des ressources et des missions actuelles de l'OBE, y compris les missions déjà exercées dans le cadre des politiques croisées, auxquelles viennent s'ajouter de nouvelles missions d'observation des transitions Emploi-Formation.

## LE PERFECTIONNEMENT DU CROISEMENT ET DE L'ANALYSE DES DONNÉES STATISTIQUES

La mise en place de l'OBEF s'articulera aux travaux du GT Méthodologique, piloté par le Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation.

En effet, la mesure 35 du Plan Formation 2020 prévoit une seconde mission, celle de développer une méthodologie permettant d'assurer la cohérence des statistiques des opérateurs de formation et leur analyse conjointe.

17

Bruxelles Formation a débuté une première phase de travail avec le SFPME en mai 2017, qui a débouché sur la mise en place du GT Méthodologique en octobre 2017. Ce groupe de travail réunit les opérateurs de formation professionnelle francophones (Bruxelles Formation et le SFPME/Efp) et néerlandophones (Syntra Brussel, VDAB Brussel et Tracé Brussel) ainsi que des experts venus de l'OBE, de l'IBSA et de l'Instance Bassin EFE.

Ce groupe de travail vise à adopter des bases statistiques uniformes et cohérentes pour l'ensemble de l'offre de formation en Région bruxelloise. Pour atteindre cet objectif, le GT propose une méthode de travail participative et concertée afin :

- D'établir des conventions statistiques dans ce domaine :
- De dresser le constat des données disponibles / non disponibles;
- D'établir le cahier de charges et l'échéancier pour les données à rendre disponibles.

Le livrable attendu en fin de processus est une note méthodologique de description du champ de la formation, du suivi des parcours de formation, des modalités de transmission et d'analyse des données relatives à la formation.

Les actions du GT Méthodologique se déclineront selon un plan de développement en trois temps :

- La validation des outils (fiches) servant à dresser l'inventaire des publics et des actions, la validation de la méthodologie de travail, la fixation des échéances et des modalités pour la remise des livrables (GT 1 – octobre 2017)
- La présentation de l'inventaire des données disponibles, la mention et approbation des données non disponibles, la mise en débat des conventions statistiques à adopter et la planification des contacts techniques pour vérifier la disponibilité des données en fonction des conventions adoptées (GT 2)
- La mise en évidence des flux possibles et des flux pour lesquels il n'existe pas encore de possibilité de comptage. Ce dernier point sera abordé via la mise en œuvre d'un échéancier incluant les conditions de réussite

Lors du premier GT, l'ensemble des opérateurs ont validé la méthodologie proposée ainsi que la transmission des données demandées (nombre de stagiaires distincts formés chez l'opérateur) pour les années 2015 et 2016, selon la méthodologie utilisée pour les chiffres de 2014.

## MESURER LE TAUX D'INSERTION DANS L'EMPLOI APRÈS FORMATION

Parmi les travaux conjoints de l'OBEF et du GT Méthodologique et en regard des indicateurs partagés par Actiris et Bruxelles Formation, la mesure du taux d'insertion dans l'emploi après formation fait partie intégrante du Plan Formation 2020.

Le taux d'insertion sera calculé via 4 des 6 indicateurs stratégiques conjoints entre Actiris et Bruxelles Formation:

- Taux de sortie positive à l'issue des formations par type de formation;
- Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes;
- Durabilité dans l'emploi des sortants vers l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante;
- Délai d'entrée en emploi des sortants à l'issue d'une formation professionnalisante.

En mai 2017, trois notes conjointes ont été réalisées sur les taux de sortie positive après une formation chez Bruxelles Formation et ses partenaires conventionnés pour les secteurs du Transport et de la Logistique, de la Construction et de l'Horeca.

Si les productions ont ciblé certains secteurs prioritaires en 2017, la production du taux de sortie positive devra être systématisée pour Bruxelles Formation et ses partenaires conventionnés et envisagée progressivement pour l'ensemble des opérateurs en 2018, suivant la disponibilité des données.

## DESCRIPTION ET ANALYSE DE L'OFFRE DE FORMATION ET D'ENSEIGNEMENT

La mesure 33 prévoit la production d'un état des lieux précis de l'ensemble des actions d'enseignement qualifiant, de formation professionnelle et de validation des compétences à Bruxelles. L'offre d'enseignement et de formation est comprise ici comme étant non seulement le « catalogue » ou l'offre existant(e) de l'ensemble des possibilités de formation professionnelle, d'enseignement qualifiant, de validation à Bruxelles (notamment sa localisation), mais aussi son « réalisé », c'est-à-dire sa fréquentation (effectifs, caractéristiques des publics) et son résultat (certifiés/diplômés et/ou sorties positives).

Cette mesure est déjà alimentée par diverses réalisations pertinentes :

- Les premiers rapports analytiques et prospectifs de l'Instance Bassin EFE; Ces rapports compile et croise les données et analyses existantes sur les besoins en emploi d'une part, et sur l'offre en matière d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle existante dans le bassin bruxellois d'autre part. Ils contiennent également une série de recommandations et d'orientations à l'égard des opérateurs d'enseignement et de formation en matière d'offre, afin que celle-ci s'ajuste au mieux aux besoins des employeurs et des publics. Sur cette base, sont identifiés des options, métiers prioritaires ou « thématiques communes »;
- Un état des lieux synthétique de l'ensemble de l'offre FR et NL rassemblé en un Cadastre de l'offre francophone d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle en Région de Bruxelles-capitale, issu d'une collaboration entre BANSPA et l'IB EFE de Bruxelles;
- Des focus sectoriels de l'OBE, un inventaire de l'offre et un monitoring des publics (Bruxelles Formation);

## LE CROISEMENT DES BESOINS D'EMPLOI ET DE L'OFFRE DE FORMATION

L'analyse des besoins d'emploi fera l'objet, tous les trois ans, d'une collaboration entre l'Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation, Bruxelles Formation et le VDAB ainsi que de développements progressifs dans le cadre du rapport d'identification des métiers et secteurs porteurs d'emploi.

La première édition de ce rapport a été réalisée en mars 2015. Dans la même optique, furent publiés en 2016 et 2017 des notes de cadrage et focus sectoriels sur certains secteurs prioritaires (Horeca, Construction, Transport et Logistique...) ainsi qu'une analyse des fonctions critiques (juin 2017 – exercice annuel) et un focus sur les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs chercheurs d'emploi (juillet 2017).

Pour 2018, un rapport conjoint d'identification des métiers et secteurs porteurs d'emploi sera reconduit et un croisement entre les besoins d'emploi et l'offre de formation sera réalisé en septembre 2018. Cette analyse croisée sera l'objet de travaux d'actualisation annuels en 2019 et 2020.



## GARANTIR UN FINANCEMENT EFFICIENT

## L'ÉVALUATION DE L'EFFORT DE FINANCEMENT DE LA FORMATION

Cette mesure, pilotée par le Cabinet du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, prévoit une évaluation externe des investissements financiers réalisés dans la formation et la validation depuis 10 ans afin d'améliorer le pilotage budgétaire des politiques de formation et de validation.

Cette évaluation sera réalisée en synergie avec les Services publics de formation, au sein d'un comité de suivi régulier.

La commande de l'étude a été lancée en novembre 2017 par le Cabinet du Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle : elle consiste en un inventaire et une description des investissements financiers publics et privés réalisés dans la formation professionnelle francophone entre 2014 et 2016 ainsi qu'une description et une analyse de l'utilisation des budgets permettant de définir le coût des différentes actions de formations sous régie de Bruxelles Formation et du SFPME, au regard de leurs caractéristiques et objectifs (cf. axe 4).

Le rapport de l'étude sera délivré en 2018 afin que dès 2019, les adaptations nécessaires, découlant des

recommandations et des conclusions dudit rapport, puissent être mises en œuvre.

Les sources de financement sont de deux ordres :

- Les budgets attribués par la COCOF à l'Administration (mission 26), aux projets pilotés par la COCOF, aux OISP, à l'Efp et à Bruxelles Formation;
- Les autres sources de financement :
  - Le Fonds social européen (via l'Agence FSE) ;
  - La Région bruxelloise dont tout particulièrement Actiris: les PRC (programme de résorption du chômage), le financement des OISP (détermination), les actions qui relèvent de la 6e Réforme de l'Etat;
  - L'Enseignement de Promotion sociale;
  - Les Fonds sectoriels : financement des projets de formation, des CDR/Pôles Formation Emploi.

Par rapport à l'année 2014, la dotation de la COCOF a connu une croissance importante (+ 8,45% de 2014 à 2017), tout particulièrement en 2015, ce qui lui permet de garantir le financement du cœur de métier des Organismes publics de formation ; les sources de financement, telles le FSE, viennent en complément et permettent le développement d'actions supplémentaires.

Tableau 22 : Budgets de la COCOF – Formation professionnelle

Budgets de la Cocof : mission 26 et Total.	INITIAL 2014		INITIAL 2015		INITIAL 2016		INITIAL 2017	
	budgets	% du bdg						
26 FORMATION PROFESSION- NELLE	57.838.000,00	13,86	59.176.000,00	10,95	60.697.000,00	13,62	62.234.000,00	13,32
Totaux	417.448.000,00	100	540.537.000,00	100	445.579.000,00	100	467.185.000,00	100

## L'EFFORT DE FINANCEMENT CONCENTRÉ SUR LES PRIORITÉS DU PLAN FORMATION 2020

Dans le cadre de cette mesure, l'effort de financement se concentrera sur 5 priorités, définies au sein du Plan Formation 2020 :

- Les formations qualifiantes dont la formation en alternance;
- Les formations organisées en entreprises via les différentes formes de stages;
- Les actions de pré-qualification et d'accompagnement des publics (dont les formations en langue), développées en soutien de la qualification des publics;
- Les Pôles Formation Emploi;
- · La validation des compétences.

Cette mesure vise le pilotage de la confection et de l'exécution des budgets centrés sur ces 5 priorités ainsi que sur des innovations formation-emploi ; l'identification de l'ensemble des recettes, structurelles ou non, de ces politiques, avec leurs bases légales (existante ou souhaitée) et la clarification des conditions de développement des partenaires des Services publics de formation, notamment les OISP. Depuis 2014, ces 5 priorités ont été rencontrées via les budgets de la COCOF et de manière complémentaire, via d'autres sources de financement :

### En 2014

Dépôt des projets FSE en regard des publics-cibles, centrés sur les formations qualifiantes, l'accompagnement et les préformations:
 Axe 2.1 : formations qualifiantes pour chercheurs d'emploi et travailleurs

Axe 3.2 : actions à destination d'un public peu qualifié, inoccupé de longue durée et moins valide : alpha, préformations et accompagnements, formations de base, formations qualifiantes et formations par le travail

Axe 3.1 : actions à destination d'un public peu qualifié, inoccupé de longue durée et moins valide : actions en amont, accompagnement et validation des compétences

2) Garantie pour la jeunesse : budget COCOF pour des actions à destination d'un public jeune ; commande de formation par Actiris via les financements relatifs à la 6º Réforme de l'Etat avec pour priorité des actions ciblées à destination du public NEETS. Bruxelles Formation a obtenu 3 millions d'euros supplémentaires de la dotation COCOF pour couvrir la part publique belge relative aux projets cofinancés par le Fonds Social Européen.

### En 2015

- 1) Affectation des budgets européens de la programmation 2014-2020
- 2) Budget IEJ pour des actions, développées par Bruxelles Formation et ses partenaires OISP, à destination des moins de 25 ans de 2015 à 2017

**En 2017-2018** – financement des Pôles Formation Emploi : les Pôles Logistique et ICT bénéficient d'affectations budgétaires destinées à leur aménagement et équipement, ainsi que l'appui budgétaire au déploiement de la Validation des compétences.

Axe -18





## PILOTER LE PLAN FORMATION 2020

## PILOTER LE PLAN FORMATION 2020

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan Formation 2020, une coordination de l'état d'avancement des mesures (indicateurs, plans d'actions...) entre le Cabinet du Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle et les différents opérateurs concernés par le Plan est une condition sine qua non pour :

- Une gestion concertée et efficiente des différentes mesures
- L'atteinte des objectifs et des résultats annoncés

À cet effet, un Comité de pilotage a été institué, sous la tutelle du Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Le Comité de pilotage se réunit a minima deux fois par an. Il regroupe :

- Les Ministres associés, c'est-à-dire, le Ministre-Président de la Région bruxelloise et de la COCOF et les Ministres de l'Enseignement obligatoire, de l'Enseignement de Promotion sociale-Enseignement pour adulte, de l'Economie ainsi que le Secrétaire d'Etat au commerce extérieur;
- Les services et opérateurs publics bruxellois :
   Actiris, Administrations de l'Enseignement de
   Promotion sociale-Enseignement pour adulte,
   BANSPA, Bruxelles Formation, CESRBC, la
   FéBISP, l'Instance Bassin EFE, SFPME/Efp, Syntra
   Brussel, Tracé Brussel vzw, VDAB Brussel.

Le Comité de pilotage a pour objectif la coordination du monitoring et l'évaluation du Plan Formation 2020, avec pour appui, deux gestionnaires de projet, engagés en 2017, conjointement par Bruxelles Formation et le SFPME.

Ils ont pour missions principales le suivi de la réalisation des mesures et la rédaction des reportings nécessaires à échéances régulières. Personnes de références, ils travaillent en support aux pilotes et co-pilotes du Plan Formation 2020.

Dans l'optique d'un suivi systématisé et de reportings réguliers, chaque mesure a été déclinée en objectifs opérationnels pluriannuels et chiffrés au travers d'un tableau opérationnel, soumis aux membres du Comité de pilotage.

Pour marquer la date anniversaire de l'adoption du Plan Formation 2020, un premier bilan a été rédigé, reprenant les principales avancées, qualitatives et quantitatives pour les années 2014-2015-2016 et 2017.

Ce bilan factuel permet d'avoir une vue globale de l'état d'avancement des différentes mesures, déclinées en 19 axes stratégiques, les innovations et les perspectives de développement.

Il permettra, entre autres, d'alimenter le monitoring de la Stratégie 2025, d'évaluer la mise en marche et l'évolution du Plan Formation 2020 et d'en effectuer une analyse critique afin de cibler les adaptations utiles.

Ce bilan a été réalisé sur base des fiches et des tableaux opérationnels permettant une vue progressive des actions et d'une compilation de multiples documents officiels communiqués par les différents pilotes : rapport de progrès, notes d'instruction, plans d'action, données statistiques...

Ce bilan sera complété par un rapport intermédiaire en 2018 qui reprendra de manière plus exhaustive l'évaluation qualitative et quantitative des mesures et actions qui en découlent sur base d'une analyse des indicateurs de résultat et de réalisation définis par mesure au sein du tableau opérationnel.

Enfin, le Plan Formation 2020 fera l'objet en 2020-2021 d'un rapport final.

## Conclusion

Le Plan Formation 2020 est donc bien sur les rails pour de nombreux axes stratégiques, en voie de développement ou de renforcement pour d'autres.

A la lumière de ce bilan, les résultats se mesurent en chiffres et en actions :

- L'évolution notable de la formation et de la validation des publics-cibles qui s'exprime par
  - une croissance du nombre de chercheurs d'emploi formés depuis 2014 grâce au travail des opérateurs de formation en Région bruxelloise
  - une stabilité pour la formation des travailleurs et des stagiaires en alternance;
  - une augmentation du nombre de sessions de validation organisées et de titres délivrés via épreuves et RAF passés de 712 en 2014 à 1.442 en 2017
- Le développement de l'Alternance comme une filière d'excellence;
- L'ouverture de la Cité des Métiers et de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation;
- Le soutien et le renforcement des entreprises appelées davantage à former et à valider ;
- Des partenariats encouragés et consolidés ;
- .

Si le Plan permet d'asseoir une stratégie forte et concertée de la formation professionnelle et de l'emploi à Bruxelles, il favorise surtout une harmonisation et une simplification du suivi des actions et des réseaux de collaboration.

Il permet aussi de soutenir et de détecter, au-delà des avancées significatives et des nouvelles perspectives, les barrières éventuelles et les adaptations utiles.

En 2017, certains développements cibles sont à mettre lumière :

- La mise en œuvre du dispositif Activa.Brussels pour les chercheurs d'emploi et les stagiaires sortant de formation professionnalisante;
- · La mise en œuvre du Plan d'action Prison ;
- Le développement du Service Link;
- Le renforcement de l'offre de formation et la croissance annuelle depuis 2014 du nombre de bénéficiaires (formations pour les personnes en si-

tuation de handicap, actions de pré-qualification, formations continues des travailleurs...);

•

Ce bilan se veut surtout être une première entrée en matière factuelle quant au développement des mesures définies dans le Plan Formation 2020, dévoilant furtivement les manques et besoins qu'il est désormais nécessaire d'investiguer.

L'apport critique et évaluatif quant à l'avancement du Plan Formation 2020 mérite plus de recul et d'analyse. Il fera l'objet d'une évaluation prévue en automne 2018.

Ainsi, 2018 connaîtra de nouveaux défis à relever ainsi que des chantiers prioritaires à poursuivre :

- Le Plan d'action Alternance, fortement mobilisé en 2017, a pour ambition de se concrétiser au sein de dossiers prioritaires en 2018, tels l'organisation du salon Alt&Job pour Bruxelles, l'intégration au sein de la Cité des Métiers, l'évaluation du fonctionnement de la Cellule Alternance, la mise en place du Pôle de Synergie Alternance et la simplification du soutien aux entreprises par la mise en œuvre de la nouvelle prime alternance basée sur l'Ordonnance Groupe-Cible en juin 2018.
- Le Plan de développement de la FPIE sera mis en œuvre
- L'ouverture progressive de la Cité des Métiers sera l'objet d'événements ciblés et de partenariats renforcés; de même pour l'OBEF et le développement de collaborations plus actives entre les opérateurs publics de formation (GT Méthodologique), dans l'optique d'analyser en priorité les taux de transition afin de répondre aux objectifs des Politiques croisées Emploi Formation.
- 2018 verra également la poursuite des travaux quant aux négociations des accords-cadres sectoriels et le développement des Pôles Formation Emploi.
- Le déploiement de l'OBEF dans l'ensemble de ses missions.

- La poursuite du développement de la Validation des compétences.
- Le redéploiement de l'Insertion socioprofessionnelle
- Une des priorités en 2018 pour la formation et la validation sera de toucher davantage les publics fragilisés, principalement les personnes en situation de handicap et (ex)détenues via le développement de nouveaux projets (cf. plans d'action); de même, le renforcement de l'offre en alphabétisation sera une priorité pour 2018, avec pour condition de réussite unanime, une réflexion quant à de nouveaux moyens structurels (budgétaires, logistiques, humains).
- L'adoption d'un Certificat de Compétence professionnelle – CCP.
- La rationalisation des opérateurs de formation via l'intégration du Service de la Formation professionnelle de la COCOF au sein de Bruxelles Formation qui concrétise son rôle de régisseur.
- Devrait se concrétiser en 2018, le Réseau Entreprises Formatrices.

Enfin, sont attendues de nouvelles concrétisations pour l'avenir dont notamment :

- La création et le développement de passerelles entre opérateurs d'Enseignement, de Formation, de Validation et d'Insertion socioprofessionnelle, enjeu prioritaire des politiques bruxelloises et plus largement en Belgique francophone
- L'élaboration d'un lexique commun des terminologies de la formation
- La concrétisation des partenariats et des perspectives européennes via l'organisation et la coordination d'événements dans le cadre de l'European Vocational Skills Week annuelle (novembre 2018).

## **LISTE DES ACRONYMES**

**BANSPA**: Brusselse Adviesraad van de Nederlandstalige Sociale Partners

BF: Bruxelles Formation

CAFS: Certificat d'Acquis de Formation Spécifique

**CCP**: Certificat de Compétence Professionnelle

CDM: Cité des Métiers

CDO: Centra voor Deeltijds Onderwijs

CE: Chercheur d'emploi

**CECAF**: Certificat de Compétences Acquises en

Formation

CEFA: Centre d'Education et de Formation en

Alternance

CESRBC: Conseil Economique et Social de la Région

de Bruxelles-Capitale

**CFC**: Cadre Francophone des Certifications

**COCOF:** Commission Communautaire Française

CVDC: Consortium de Validation des Compétences

**DEI**: Demandeur d'emploi inoccupés

EFP: Opérateurs de l'Enseignement et de la

Formation Professionnelle

**Efp**: Espace Formation Petites et Moyennes

Entreprises

**EPS**: Enseignement de Promotion sociale

**EQAVET :** European Quality Assurance in Vocational

**Education and Training** 

**FéBISP**: Fédération Bruxelloise des Organismes

d'Insertion Socioprofessionnelle et de l'Economie

Sociale d'Insertion

FPIE: Formation Professionnelle Individuelle en

Entreprise

FSE: Fonds Social Européen

FWB: Fédération Wallonie Bruxelles

**GT**: Groupe de travail

IB EFE: Instance Bassin Enseignement qualifiant,

Formation, Emploi

**NEET:** Not in Education, Employment or Training

OBE: Observatoire Bruxellois de l'Emploi

OBEF: Observatoire Bruxellois de l'Emploi et de la

Formation

**OFFA:** Office Francophone de la Formation en

Alternance

**OISP**: Organisme d'Insertion Socioprofessionnelle

**OPF**: Opérateurs de Formation

**PFE**: Pôle Formation Emploi

RAF: Reconnaissance des Acquis de Formation

SFMQ: Service Francophone des Métiers et des

Qualifications

**SFPME**: Service Formation des Petites et Moyennes

Entreprises

STE: Stage de Transition en Entreprise (désormais

Stage First)

TC: Titre de compétence

VDAB Brussel: Vlaamse Dienst voor

Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

VDC: Validation des compétences

## PRINCIPALES SOURCES UTILISÉES

Efp, Rapport - Auditeurs Efp au 31/12/2014

Efp, Rapport - Auditeurs Efp au 31/12/2015

Efp, Rapport - Auditeurs Efp au 31/12/2016

Bruxelles Formation, Rapport de progrès - 2014

Bruxelles Formation, Rapport de progrès - 2015

Bruxelles Formation, Rapport de progrès - 2016

Conférence Interministérielle visant la coordination des politiques d'intervention en lien avec le milieu carcéral – 16 octobre 2017

CVDC - Rapport d'activités - 2014

CVDC - Rapport d'activités - 2015

CVDC - Rapport d'activités - 2016

Dossier de presse, *Une Cité des M*étiers à Bruxelles pour fédérer tous les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'enseignement! – 18 juin 2015

LEMAIGRE Th., Étude prospective et stratégique relative au développement du droit à l'égale certification des acquis d'apprentissage, 29 septembre 2016

Instance Bassin EFE Bruxelles, Rapport analytique et prospectif – 2015

Instance Bassin EFE Bruxelles, Rapport analytique et prospectif – 2016

Instance Bassin EFE Bruxelles, Rapport analytique et prospectif – 2017

Instance Bassin EFE et BANSPA, Cadastre 2016 de l'offre francophone d'Enseignement qualifiant et de Formation professionnelle en RBC – Année de référence 2014

Le Ministre Chargé de la Formation professionnelle, Note aux membres du Gouvernement francophone bruxellois visant à fixer les lignes stratégiques d'un dispositif partagé par les opérateurs de formation professionnelle et le Consortium de Validation des compétences, relatif à la certification des compétences professionnelles – 13 juillet 2017

Plan Formation 2020 – Qualifier les Bruxellois pour l'emploi – 06 décembre 2016

Stratégie 2025 pour Bruxelles – Redynamiser l'économie bruxelloise – 16 juin 2015

Syntra Vlaanderen, Jaarrapport Werking Vlaams Partnerschap Duaal Leren, Jaarrapport schooljaar 2016-2017 – 19 septembre 2017

## SITES CONSULTÉS

www.actiris.be

https://www.bassinefe-bxl.be

www.bruxellesformation.brussels

www.efp-bxl.be

www.formaform.be

www.sfpme.spfb.brussels

http://strategie2025.brussels

www.syntrabrussel.be



