

BRUXELLES FORMATION



former pour l'emploi



UNION EUROPÉENNE
Fonds social européen

CONTRAT DE GESTION 2017-2022

SOMMAIRE

Préambule	1
Schéma méthodologique	1
TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	2
Article 1. Identification des Parties	2
Article 2. Objet du Contrat	2
Article 3. Cadre politique	2
Article 4. Engagement du Gouvernement francophone bruxellois	2
Article 5. Durée, entrée en vigueur, adaptation et fin de Contrat	3
Article 6. Définitions	3
Article 7. Modalités de mise en œuvre, suivi et évaluation	4
TITRE II - MISSIONS DE BRUXELLES FORMATION	4
Article 8. Missions décrétales	4
TITRE III - OBJECTIFS STRATEGIQUES DU CONTRAT DE GESTION	5
Article 9. Développer une offre de services répondant aux besoins du marché du travail, des chercheurs d'emploi et des travailleurs bruxellois(es) dans la perspective de leur insertion durable dans des emplois de qualité	5
Article 10. Organiser la formation professionnelle à Bruxelles : régir l'offre, les partenariats, les parcours et la certification	6
TITRE IV - CONDITIONS DE RÉUSSITE	7
Article 11. Renforcer les collaborations entre Actiris et Bruxelles Formation pour raccourcir et fluidifier les parcours de formation des bénéficiaires	7
Article 12. Développer les collaborations avec les opérateurs de formation et d'enseignement au service du parcours des publics vers l'emploi	8
Article 13. Identifier les besoins du marché du travail et des publics bruxellois ; analyser l'offre et en évaluer les résultats et l'impact en vue de son pilotage	9
TITRE V - MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE	10
Article 14. Gérer les ressources nécessaires à la réalisation des objectifs de manière optimale, en les concentrant sur le cœur de métier et ce, à travers une gouvernance rigoureuse et durable	10
Article 15. Simplifier les processus pour faciliter et accélérer l'accessibilité de la formation	10
Article 16. Développer l'image de marque de la formation professionnelle	11
Article 17. Renforcer la comptabilité et le contrôle budgétaire	11
TITRE VI - DISPOSITIONS FINALES	12
Article 18. Entrée en vigueur	12
ANNEXE	13

PRÉAMBULE

Le présent Contrat de gestion est destiné à servir de feuille de route à Bruxelles Formation durant cinq années.

Sa rédaction s'inspire des préoccupations des signataires de s'inscrire tant dans la continuité de l'action engagée avec succès que de tenir compte des nombreuses dispositions réglementaires ou légales adoptées récemment, en particulier l'actualisation du décret du 17 mars 1994, intervenue en 2016.

Les balises fixées dans ce Contrat ont été élaborées à partir des analyses actualisées et approfondies de la situation de l'emploi et du chômage ainsi que des parcours de formation des chercheurs d'emploi¹.

Le Contrat s'inspire des constats et des objectifs fixés par le Plan Formation 2020 du Gouvernement francophone bruxellois et de la Stratégie 2025 élaborée par les partenaires sociaux.

Il confie à Bruxelles Formation les moyens nécessaires à poursuivre le développement de son offre de services visant à l'insertion durable des chercheurs d'emploi et des travailleurs bruxellois dans des emplois de qualité.

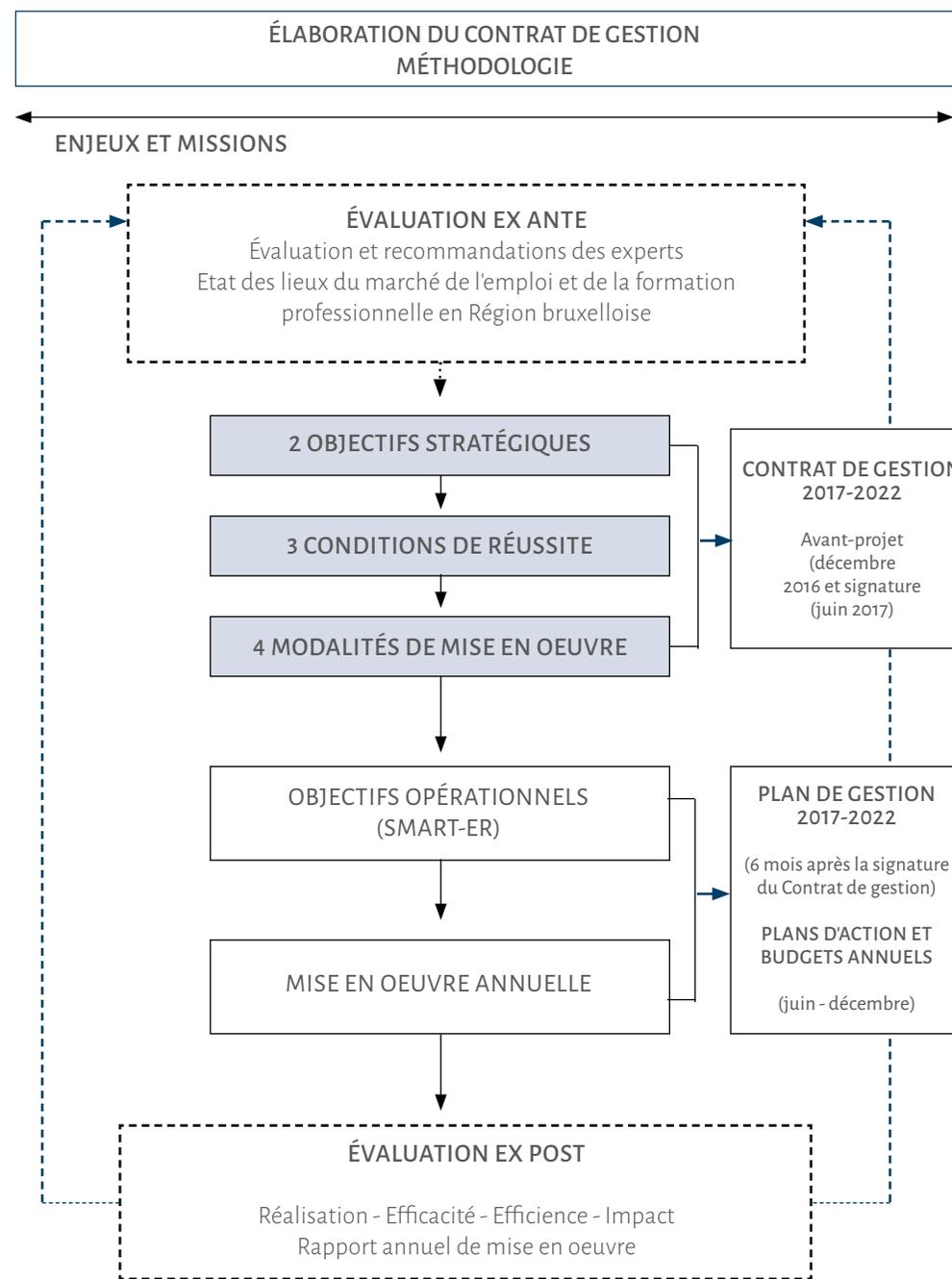
Il renforce également le rôle confié à Bruxelles Formation de Régisseur de l'offre de formation professionnelle, des partenariats, des parcours et de la certification. Une attention particulière est apportée à la collaboration avec Actiris, déclinée dans des chapitres élaborés en commun.

Par ailleurs, dans une volonté d'intensifier les politiques croisées emploi-formation, Bruxelles Formation et Actiris, à l'initiative de leur Ministre de tutelle, se sont accordés sur des objectifs communs à intégrer dans leur Contrat de gestion respectif.

Le Contrat est un outil dynamique et prévoit les modalités d'évaluation de son impact, ainsi que la possibilité d'y apporter en cours de quinquennat les adaptations qui seraient rendues nécessaires par l'évolution du marché de l'emploi.

Les signataires veilleront à communiquer au départ de ce Contrat, de telle sorte que les services rendus par Bruxelles Formation soient mieux connus encore du grand public.

¹ Pour faciliter la lecture, Bruxelles Formation emploie le terme « chercheur d'emploi » exclusivement au masculin. À travers ce terme, Bruxelles Formation vise tant les femmes que les hommes.



TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1. Identification des Parties

Le présent Contrat de gestion (ci-après dénommé « Contrat ») est conclu entre :

- le Gouvernement francophone bruxellois, représenté par le Ministre chargé de la Formation professionnelle, et
- l'Institut Bruxellois Francophone pour la Formation Professionnelle (ci-après dénommé Bruxelles Formation) représenté par son Comité de gestion et sa Direction générale,

Ci-après dénommés les parties prenantes.

Article 2. Objet du Contrat

Le Contrat est conclu en application de l'article 3/2 du Décret fondateur de Bruxelles Formation². Il se veut volontariste et évolutif.

Il a pour objet de fixer les :

- Engagements du Gouvernement francophone bruxellois en matière de subvention et d'autres engagements non financiers ;
- Engagements de Bruxelles Formation en tant que service public francophone bruxellois chargé de l'organisation, de la régie et de la gestion de la formation professionnelle³.

Article 3. Cadre politique

La Stratégie 2025 et plus particulièrement le Plan de Formation 2020, ainsi que le programme opérationnel FSE 2014-2020, définissent les objectifs assignés à Bruxelles Formation et qu'il met en œuvre pour l'ensemble des formations qu'il régit.

Le Gouvernement francophone bruxellois garantit la cohérence de ces objectifs assignés avec les objectifs stratégiques, conditions de réussite et modalités de mise en œuvre du présent Contrat de gestion.

Il veille par ailleurs à la concordance de ces objectifs avec le cadre général des orientations régionales, communautaires, fédérales belges et européennes auquel se réfère Bruxelles

Formation, en participant activement à l'élaboration de ce cadre. Il est principalement constitué des orientations relevant :

- Des politiques menées au travers d'Accords de coopération ainsi que de Gouvernements quadripartites, en concertation étroite avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région bruxelloise et la Région wallonne ;
- De la Stratégie Europe 2020 et des Objectifs de Riga.

Bruxelles Formation s'inscrit pleinement dans une éthique de service public dont le Gouvernement francophone bruxellois se porte garant. Les principes fondamentaux des services publics constituent des balises permanentes de l'action de Bruxelles Formation :

- Egalité et universalité ;
- Continuité du service public ;
- Gratuité ;
- Transparence et communication ;
- Mutabilité ;
- Simplification administrative et e-Gouvernement ;
- Efficacité et efficience.

Le Gouvernement veillera particulièrement à soutenir l'inscription au cœur de l'action de Bruxelles Formation des outils et pratiques de monitoring, d'évaluation, de rapportage et de reddition des comptes.

Article 4. Engagement du Gouvernement francophone bruxellois

Le Gouvernement francophone bruxellois s'engage à fournir à Bruxelles Formation toute l'information nécessaire à l'accomplissement de ses missions.

Le Gouvernement francophone bruxellois s'engage à soutenir Bruxelles Formation dans ses démarches nécessaires à l'accomplissement de ses missions, vers les autorités communautaires, régionales, fédérales ou européennes.

Dans le respect du statut du personnel des OIP de la COCOF, le Gouvernement francophone bruxellois garantit à Bruxelles Formation l'autonomie et la flexibilité nécessaires à l'accomplissement de ses missions.

² Décret de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle du 17 mars 1994, tel que modifié le 28.04.2016.

³ Par formation professionnelle, il faut entendre toute mesure ayant pour but de donner à une personne la capacité professionnelle requise pour exercer une activité professionnelle salariée. L'organisation de la formation peut s'exercer en propre ou en ayant recours à l'intervention de tiers telle que visée à la section 1/3 du décret.

Le Gouvernement francophone bruxellois s'engage à préciser sa vision de la formation (note de politique générale) dans les six mois de son installation.

En fonction de la circulaire budgétaire du Gouvernement francophone bruxellois, les Parties conviennent de discuter annuellement, à l'aune de son évaluation du Plan de Développement précédent, de l'allocation des moyens budgétaires nécessaires à la bonne exécution du présent Contrat en ce compris les sources de financement régionales en développement depuis la mise en œuvre de la VIème Réforme de l'Etat.

Pour les années 2017 à 2022, le Gouvernement francophone bruxellois marque son accord sur le principe de l'indexation de la part des frais de personnel de Bruxelles Formation financée via la dotation de la Commission communautaire française (Allocations de base 43.05, 43.06 et 43.07).

Si des besoins de moyens financiers additionnels devaient apparaître pour la réussite de la mise en œuvre du présent Contrat, Bruxelles Formation s'engage à les identifier, les quantifier et les justifier dans le cadre de l'élaboration de son Plan de Développement annuel.

Le Gouvernement francophone bruxellois s'engage - en application de l'article 3/2 du décret - à prendre en charge de manière évolutive, à charge des allocations de base de la Commission communautaire française, la mise à disposition des moyens permettant les dépenses liées :

- o à la mise en œuvre des missions prévues par le décret en assurant la continuité des prestations ;
- o aux rémunérations du personnel administratif et pédagogique affecté aux activités structurelles ;
- o aux avantages octroyés aux stagiaires en formation ;
- o aux biens et services divers nécessaires au fonctionnement et à l'organisation des programmes de formation ;
- o aux charges financières des emprunts contractés avec la garantie de la Commission communautaire française ;
- o aux travaux d'entretien, aménagement et rénovation des bâtiments ;
- o à l'acquisition des biens patrimoniaux nécessaires au fonctionnement et à l'organisation des programmes de formation ;
- o aux moyens en vue de développer, organiser, poursuivre des stratégies, programmes et priorités des autorités européennes, fédérales, régionales ou communautaires qui seront mobilisés dans le respect de leurs conditions d'octroi ;

- o aux actions spécifiques qui seront menées en partenariat et financées par des organismes publics ou privés. Les modalités de financement seront déterminées par voie de convention, et approuvées par le Comité de gestion de Bruxelles Formation.

Article 5. Durée, entrée en vigueur, adaptation et fin de Contrat

Le Contrat est conclu pour une durée de 5 ans du 1er juillet 2017 au 30 juin 2022.

Les parties peuvent proposer un avenant au Contrat lorsque l'évolution du contexte ou les évolutions législatives ou encore l'octroi de missions déléguées par le Gouvernement francophone bruxellois le justifient. Cet avenant devra être signé par les parties.

Six mois avant le terme du Contrat, le Comité de gestion arrête les modalités d'évaluation, tant interne qu'externe de la mise en œuvre du présent Contrat et d'élaboration d'un avant-projet de Contrat pour la période 2022-2027.

À défaut d'un accord des Parties sur un nouveau Contrat, le présent Contrat est prorogé de plein droit pour une période d'un an après quoi le Gouvernement francophone bruxellois peut, par arrêté, fixer des règles provisoires concernant les matières dont ce Contrat fait l'objet.

Article 6. Définitions

Les définitions sont celles du Décret fondateur (article 1er).

Bruxelles Formation et Actiris s'accordent sur les définitions suivantes :

- Le dossier unique est le dossier informatisé des chercheurs d'emploi reprenant leurs compétences, leur parcours d'accompagnement, de formation et professionnel afin de permettre le matching entre les chercheurs/euses d'emploi et les offres d'emploi. Il est initié par Actiris et enrichi par les partenaires dont les Services publics de formation et d'enseignement. (utilisation du pluriel).
- 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.
- L'identification des compétences est une composante de l'orientation professionnelle et de la validation des compétences. Cette identification consiste à déterminer les

compétences, acquises ou à acquérir, par un individu.

- La validation des compétences est le processus de confirmation par un organisme habilité, qu'une personne a acquis des résultats d'apprentissages formels ou informels correspondant à une norme donnée. La validation est constituée de quatre étapes distinctes : identification ; documentation ; évaluation des compétences ; et certification des résultats de l'évaluation.
- La Cité des métiers est un espace partagé entre les acteurs de la formation, de l'emploi et de l'enseignement au service de tout public en recherche d'informations, de conseils et d'orientation sur les métiers et la vie professionnelle. Elle a pour mission d'aiguiller les usagers vers tous les moyens d'élaboration et de réalisation d'objectifs professionnels et de les accompagner dans leurs choix. Le public y bénéficiera d'entretiens avec des professionnels issus d'institutions compétentes dans les domaines de l'orientation et de la vie professionnelle, d'une documentation en libre-service sur l'emploi, les métiers et les formations et de journées d'information, de colloques et de rencontres organisés par l'ensemble des partenaires ou coproduits avec des partenaires extérieurs.

Article 7. Modalités de mise en œuvre, suivi et évaluation

- Dans les 6 mois de l'adoption du présent Contrat, un Plan de gestion 2017-2022 sera présenté pour approbation au Comité de gestion. Il traduira le présent Contrat en objectifs opérationnels ;
- Dans ce même délai des indicateurs spécifiques seront élaborés et approuvés par le Comité de gestion pour cerner au plus près les résultats obtenus ;
- Bruxelles Formation établira sur cette base des Plans d'action annuels qui fixent les objectifs et la stratégie annuelle de Bruxelles Formation en fonction des moyens budgétaires. Ils sont établis concomitamment au cycle budgétaire, à savoir l'adoption d'un avant-projet en juin et son adoption définitive en décembre en fonction des moyens accordés par le Gouvernement francophone bruxellois. Les Plans d'action annuels sont présentés pour approbation au Comité de gestion ;
- En juin de chaque année, un rapport d'exécution du Contrat pour l'année antérieure est présenté au Comité de gestion. Le premier rapport annuel concernera l'année 2017 ;
- Le rapport est transmis au Ministre de la Formation professionnelle qui le transmet au Gouvernement francophone bruxellois.

TITRE II – MISSIONS DE BRUXELLES FORMATION

Article 8. Missions décrétales

Bruxelles Formation est le service public francophone bruxellois chargé de l'organisation, de la régie et de la gestion de la formation professionnelle.

Par formation professionnelle, il faut entendre toute mesure ayant pour but de donner à une personne la capacité professionnelle requise pour exercer une activité professionnelle salariée. L'organisation de la formation peut s'exercer en propre ou en ayant recours à l'intervention de tiers telle que visée à la section 1/3 du décret.

Conformément aux termes du décret⁴, Bruxelles Formation accomplit les services d'intérêt général suivants :

- 1° le développement et l'identification des compétences des chercheurs d'emploi, par :
 - a) la mise en œuvre de formations professionnalisantes ou transversales visant à adapter les compétences des chercheurs d'emploi, au regard des besoins ou tensions existants ou potentiels du marché régional du travail : les formations professionnalisantes visent l'acquisition de compétences permettant l'exercice d'un métier déterminé ; les formations transversales visent l'acquisition de compétences utiles à l'insertion professionnelle non directement liées à un métier.
 - b) l'identification et la reconnaissance des compétences des chercheurs d'emploi ;
 - c) la certification des compétences acquises par les stagiaires dans le cadre des formations professionnalisantes ou transversales organisées par des centres de formation ;
 - d) la reconnaissance des acquis de formation pour l'accès en formation et l'octroi de dispenses.
- 2° l'organisation de réponses intégrées aux besoins des usagers, notamment exprimés par des organismes composés paritairement de représentants des travailleurs et des employeurs ;
- 3° l'information, le conseil et l'orientation des usagers ;

⁴ Décret de la Commission communautaire française du 17 mars 1994 portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle, art. 3 §2

- 4° la collaboration avec les secteurs professionnels et les entreprises, notamment par le développement de formations en entreprise ;
- 5° l'analyse, la gestion et la diffusion de l'information, et l'observation relatives à la formation professionnelle en Région bruxelloise ;
- 6° le développement et l'identification des compétences des travailleurs.

Dans l'exercice de ses missions, Bruxelles Formation est chargé de collaborer avec les organismes compétents en matière d'Emploi, de Formation et d'Enseignement au niveau international, européen, belge, régional, communautaire et local, notamment avec Actiris et le SFPME.

TITRE III. OBJECTIFS STRATÉGIQUES DU CONTRAT DE GESTION

Article 9. Développer une offre de services répondant aux besoins du marché du travail, des chercheurs d'emploi et des travailleurs bruxellois(es) dans la perspective de leur insertion durable dans des emplois de qualité.

L'ensemble des missions et activités visent la qualification des chercheurs d'emploi dans une perspective d'insertion durable dans le marché de l'emploi. Elles impliquent d'une part l'amélioration de la qualification et d'autre part la valorisation des compétences.

L'amélioration de la qualification des chercheurs d'emploi bruxellois signifie que :

- L'objectif est d'améliorer l'information, l'identification des compétences et l'orientation des chercheurs d'emploi vers la formation (en lien avec Actiris) : L'information vise à faire connaître l'offre de formation la plus adaptée aux usagers, à leur profil et à leur projet professionnel. Elle garantit une complémentarité et une cohérence facilitant la transition formation-emploi.
- Dès l'entrée en formation, l'objectif est de favoriser la transition afin de sécuriser les parcours en favorisant les filières et les passerelles. Bruxelles Formation met en œuvre un système d'entrée en formation qui garantit les aspects suivants :
 - Le processus d'entrée en formation est distinct de la formation proprement dite et totalement transparent. Le processus fait l'objet d'une décision rapide;
 - Le processus d'entrée doit permettre de rendre la formation accessible à un maximum de candidats tout en tenant compte des capacités d'accueil et aptitudes

de chacun(e) des candidat(e)s ;

- L'entrée en formation et les processus en découlant sont organisés de manière coordonnée et en concertation avec les autres Opérateurs afin de reconnaître les certifications telles que référencées dans le cadre européen afin de garantir aux usagers de la formation des transitions aussi souples et rapides que possible ;

- L'organisation doit permettre de déployer une offre de formation innovante et une pédagogie performante, en centre de formation, en milieu de travail et/ou en auto-formation (assistée ou non) :

Bruxelles Formation établit annuellement une programmation révisable des formations en gestion propre, établie par domaines. Le service public s'engage à mettre à jour de manière régulière les contenus des formations dispensées en gestion propre et à en évaluer périodiquement la pertinence ;

Bruxelles Formation veille à renforcer la modularisation de l'offre de façon à réduire, le cas échéant, la durée de la formation tout en garantissant l'adéquation de son contenu avec le potentiel du stagiaire et les besoins du métier ;

Bruxelles Formation développe et évalue par ailleurs ses pratiques de stage et s'assure de leur plus-value pour l'acquisition de compétences professionnelles ;

Bruxelles Formation assure la formation continuée des formateurs en lien avec le milieu du travail et son évolution.

- Dans toute la mesure du possible, la formation intègre dans son activité des stages en entreprise et développe des contrats de formation favorisant l'apprentissage en milieu de travail ;
- Dans la perspective d'assurer le suivi des stagiaires et la réussite de leur parcours, Bruxelles Formation monitorise le taux d'achèvement, les abandons des chercheurs d'emploi en formation et en analyse les raisons.

Le service public prend les mesures qui s'imposent pour réorienter le parcours des personnes concernées.

Tout est mis en œuvre pour aider le stagiaire à poursuivre et terminer la formation entamée.

- La fin de la formation doit donner lieu à la reconnaissance des compétences acquises. Bruxelles Formation veille à ce que l'information relative au chercheur d'emploi et aux compétences qu'il a acquises soit incluse dans le dossier unique du chercheur d'emploi.

La valorisation des qualifications et des compétences se traduit par la reconnaissance des acquis à toutes les étapes du parcours des stagiaires :

En validant les compétences :

- o Bruxelles Formation développe une offre de validation des compétences en propre ou en partenariat, contribuant à l'atteinte des objectifs FSE d'une part et du Plan Formation 2020 d'autre part ;
- o Bruxelles Formation contribue au sein du Consortium et de la Coordination bruxelloise, au développement du processus de validation des compétences dans une optique d'efficacité et d'efficience ;
- o Bruxelles Formation met en œuvre les moyens nécessaires pour suivre et soutenir les usagers selon les modalités prévues dans le cadre du Consortium de validation des compétences.

En certifiant les acquis de formation :

- o Bruxelles Formation identifie les compétences acquises en formation et les certifie.
- o Bruxelles Formation positionne les certifications au sein du cadre francophone de certification. Les compétences reconnues seront capitalisables dans la poursuite d'un parcours de formation et/ou d'enseignement, au sein du dispositif francophone de reconnaissance mutuelle des acquis de formation.
- o Bruxelles Formation contribue aux travaux visant à favoriser la mobilité des stagiaires en formation professionnelle au niveau européen.
- o Bruxelles Formation assure la promotion des titres de compétences afin d'en stimuler l'usage auprès des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs.

Bruxelles Formation organise l'offre en tenant compte des domaines prioritaires définis dans la Stratégie 2025 et le Plan Formation 2020 et garantit une offre de services inscrite

dans les politiques sectorielles et de groupes cibles bruxelloises qui rencontre les besoins des publics et du marché de l'emploi.

Dans une optique de cohésion sociale, Bruxelles Formation assure une approche inclusive des publics bruxellois précarisés en portant une attention particulière aux chercheurs d'emploi peu diplômés, jeunes, travailleurs en reconversion, de nationalité étrangère, âgés, (ex) détenus, personnes handicapées, chômeurs de longue durée. La mixité est inscrite dans toutes les étapes du parcours.

Bruxelles Formation est acteur du développement économique bruxellois en tant que partenaire des entreprises dans la co-construction de programmes de formations débouchant sur une mise à l'emploi.

Article 10. Organiser la formation professionnelle à Bruxelles : régir l'offre, les partenariats, les parcours et la certification

Bruxelles Formation est décrétalement chargé de l'organisation, de la régie et de la gestion de la formation professionnelle.

La régie porte tant sur les formations organisées en propre par Bruxelles Formation que sur celles qu'il conventionne.

Cette mission de régie se structure autour de quatre axes : la régulation de l'offre, la garantie de la qualité des formations, la sécurisation des parcours et le développement des partenariats.

Bruxelles Formation définit le cadre commun de programmation de l'offre de formation professionnelle francophone à Bruxelles.

Bruxelles Formation garantit la cohérence et la complémentarité de la programmation des offres des opérateurs pour qu'elles répondent aux besoins des publics et des employeurs et favorisent les parcours les plus performants vers l'emploi.

L'élaboration du cadre commun de programmation se fonde sur l'analyse des besoins du marché du travail ainsi que sur l'évaluation de l'offre de formation existante et celle des parcours des usagers. Ce cadre est alimenté prioritairement par les travaux menés dans le cadre de l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi et de la Formation, de l'Instance Bassin Enseignement qualifiant Formation Emploi et des Pôles Formation Emploi, en concertation avec les secteurs.

Bruxelles Formation veille à renforcer la sécurisation du parcours des usagers.

Bruxelles formation garantit le parcours le plus optimal en formation et en validation, et donc tout particulièrement la lisibilité de l'offre, l'accessibilité des services, la coordination des calendriers de formation, la cohérence des contenus et des programmes, la durée la plus adéquate, la possibilité de passerelles entre opérateurs, ainsi que la transition vers l'emploi, en coopération étroite avec Actiris.

Bruxelles Formation garantit la qualité pédagogique de la formation professionnelle et en assure la certification

Bruxelles Formation assure la production de référentiels et accompagne leur mise en œuvre par le soutien pédagogique et technique des opérateurs. Il mutualise les ressources, outils et pratiques pédagogiques innovantes, ainsi que la formation des formateurs.

Bruxelles Formation garantit prioritairement la certification des formations qualifiantes et leur reconnaissance par l'ensemble des opérateurs.

Il apporte son appui à la structuration des actions de validation des compétences en Région bruxelloise.

Bruxelles Formation structure l'ensemble des partenariats entre les opérateurs de formation.

Il soutient le développement et le renforcement des coopérations susceptibles de contribuer à l'exercice des missions de service public, en ce compris la concertation et la mise en réseau des opérateurs et des secteurs professionnels.

Bruxelles Formation anime et structure le réseau des partenaires de la formation professionnelle francophone, en tant que Service public référent pour la mise en œuvre d'une démarche qualité, l'appui à l'innovation, la construction de filières formation-emploi, le soutien au développement de l'apprentissage en milieu de travail...

Bruxelles Formation assure, avec Actiris, la cohérence globale du dispositif de régie formation - emploi à Bruxelles pour les opérateurs francophones : les Centres de Bruxelles Formation, les organismes d'insertion socio-professionnelle, les établissements d'enseignement promotion sociale partenaires, les Pôles Formation Emploi / CDR, les opérateurs de formation pour personnes handicapées et l'ensemble des opérateurs conventionnés par l'un des deux services publics.

Pour mener à bien sa mission de régie, Bruxelles Formation mobilise ses outils d'analyse, de suivi statistique et d'évaluation de la formation professionnelle, avec l'appui de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la formation.

Il met également au service de cette mission de régie :

- Ses instruments financiers de partenariat, de subventionnement, de marchés publics et de concessions de service, tels que définis dans la Section 1/3 du Décret de la Commission communautaire française du 17 mars 1994, portant création de Bruxelles Formation ;
- Ses outils d'information et de communication.

Cette mission de régie est organisée au sein d'un service ad hoc de Bruxelles Formation. Ce service est également chargé du monitoring et de l'évaluation du présent Contrat de gestion. Il assure l'ensemble des missions de rapportage de Bruxelles Formation, avec l'appui de l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi et de la Formation.

TITRE IV - CONDITIONS DE RÉUSSITE

Article 11. Renforcer les collaborations entre Actiris et Bruxelles Formation pour raccourcir et fluidifier les parcours de formation des bénéficiaires.

Le cœur de l'alliance Emploi Formation Enseignement est de renforcer les synergies entre acteurs et doit permettre de fluidifier le parcours des chercheurs d'emploi. Actiris et les opérateurs de la formation veillent, en amont, à objectiver et analyser les besoins actuels et futurs en matière d'emploi, pour une juste mise en correspondance avec l'offre de formation.

La réalisation de priorités et actions communes nécessite un mécanisme pérenne de financement annuel des politiques croisées.

Actiris et Bruxelles Formation mettent en œuvre les moyens nécessaires pour raccourcir et fluidifier les parcours des bénéficiaires et s'engagent à :

- Développer et renforcer des collaborations efficaces en vue d'aider la prise de décisions à partir de considérations opérationnelles pour faciliter la mise à l'emploi des Bruxellois(es). Cela passe par des analyses à l'échelle du terrain, de court et long termes, à partir de considérations partagées entre les services opérationnels et services d'étude, ainsi que par le renforcement du rôle de recommandation des services d'études.
- Améliorer la cohérence, le croisement et l'analyse des statistiques emploi et formation par la transformation de l'Observatoire bruxellois de l'emploi en un Observatoire de

l'emploi et de la formation ; afin de disposer d'un outil d'évaluation, d'analyse et de suivi des transitions entre formation et emploi, sur la base d'indicateurs communs.

- Améliorer l'information, le conseil et l'orientation des différents publics via le développement, avec Bruxelles Formation, le VDAB Brussel et des partenaires, des nouveaux services intégrés que sont la Cité des Métiers et les Maisons de l'Emploi et de la Formation.
- Favoriser l'approche sectorielle, au travers notamment des Pôles Formation Emploi afin de rapprocher les métiers d'accompagnement, d'orientation, de formation, de validation et de matching au service des usagers (chercheurs d'emploi, employeurs et travailleurs).
- Améliorer l'adressage en vue d'augmenter le nombre d'entrées en formation de Bruxellois au sein des organismes de formation bruxellois et de leurs partenaires.
- Articuler les propositions de formation au projet professionnel du chercheur d'emploi, en lien avec ses besoins identifiés et ceux du marché de l'emploi.
- Simplifier le parcours du chercheur d'emploi en amont de la formation, en organisant un dispositif intégré d'identification des compétences suivant un référentiel commun, approuvé par Synerjob, inscrites dans le dossier unique, et en optimisant le processus d'envoi vers la formation et/ou la validation.
- Veiller à ce que les conditions d'accès aux formations soient en cohérence avec les profils des chercheurs d'emploi bruxellois en assurant suffisamment de formations de base et de remise à niveau, voire de préformations permettant de renforcer cette accessibilité.
- Faciliter le parcours vers l'emploi en aval de la formation, via une offre sectorialisée de services à travers les Pôles Formation Emploi notamment, et via le renforcement des services existants tels que LINK, Select Actiris ou la prospection en entreprise offrant des perspectives d'accompagnement vers l'emploi aux stagiaires formés, via des processus simples et uniformes
- Collaborer aux cellules de reconversion mises en place en application de la Stratégie 2025.
- Renforcer les collaborations avec d'autres opérateurs de la formation (alphabétisation, bilinguisme...) et de l'enseignement supérieur ou en alternance (formation en apprentissage, formation en chef d'entreprise, enseignement secondaire en alternance...), et participer activement aux travaux au sein de l'instance Bassin Enseignement qualifiant Formation-Emploi et à la création d'une cellule de prospection des entreprises en alternance, articulée aux dispositifs déjà existants et aux futurs Pôles Formation Emploi.

Article 12. Développer les collaborations avec les opérateurs de formation et d'enseignement au service du parcours des publics vers l'emploi.

- Les collaborations avec le SFPME seront poursuivies, notamment par :
 - L'application de l'Accord de coopération entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire française relatif aux politiques croisées « Emploi Formation » ;
 - La mise en œuvre du Plan Formation 2020 et en particulier l'optimisation et la simplification du paysage de la Formation professionnelle francophone bruxelloise ;
 - L'organisation régulière de Comités de développement stratégiques (CDS) ;
 - La co-construction d'une offre de formation ;
 - La mise en place d'outils communs d'anticipation des besoins et de veille, en collaboration avec Actiris ;
 - L'intégration des bénéficiaires au processus du dossier unique ;
 - La présence du SFPME-EFP dans les processus d'informations et de conseils aux chercheurs d'emploi ;
 - Le partage des ressources, outils et infrastructures ainsi que des bonnes pratiques, méthodes et outils pédagogiques entre les deux organismes, notamment dans le cadre des Pôles Formation Emploi ;
 - La collaboration dans le cadre du Plan langues.
- Les collaborations avec le VDAB Brussel seront poursuivies, notamment par :
 - La conclusion d'un Accord de collaboration et l'organisation d'un Comité de développement stratégique en charge de faciliter lesdites collaborations ;
 - Le développement conjoint de formations professionnelles et linguistiques ;
 - La diffusion commune de l'offre de formation via Dorifor / Cité des Métiers ;
 - La simplification administrative dans le cadre de la mobilité des chercheurs d'Emploi en formation afin d'augmenter celle-ci ;
 - Le partage des ressources, outils et infrastructures ainsi que des bonnes pratiques, méthodes et outils pédagogiques entre les deux organismes, notamment dans le cadre des Pôles Formation Emploi ;
 - La signature de Conventions quadripartites avec les entreprises ;
 - L'identification des secteurs porteurs d'emploi en vue du développement de formations complémentaires.
- Les collaborations avec le FOREM et l'IFAPME seront poursuivies, notamment par :
 - L'application de l'Accord de coopération sur la mobilité des chercheurs d'emploi et

- de l'Accord de collaboration sur la mobilité des stagiaires ;
 - o L'échange de stagiaires en particulier dans le cadre de parcours de formations spécifiques développées par l'un ou l'autre des services. L'objectif général est d'augmenter le nombre de Bruxellois bénéficiant de formations dans les structures du FOREM et de l'IFAPME ;
 - o L'échange de formateurs en vue de partager l'expertise de ces derniers et de favoriser le partage de bonnes pratiques. Cet échange peut également porter sur la mise à disposition de formateurs dans le cadre de la gestion des ressources humaines et l'organisation commune de formations à l'égard des formateurs, notamment dans le cadre de FormaForm ;
 - o La simplification administrative dans le cadre de la mobilité des stagiaires en formation ;
 - o Le partage des ressources, outils et infrastructures ainsi que des bonnes pratiques, méthodes et outils pédagogiques entre les organismes ;
 - o L'échange de référentiels de formation et de certifications et d'outils en lien avec l'orientation et les « découvertes des métiers » ;
 - o Le développement des certifications communes.
- Les collaborations avec l'Enseignement seront approfondies, notamment par :
 - o La collaboration active aux travaux au sein de l'Instance Bassin Enseignement qualifiant Formation Emploi ;
 - o Le renforcement du dialogue entre les mondes de l'enseignement, de la formation et du travail en tant qu'organe consultatif sur les articulations formation-emploi-enseignement ;
 - o La production d'avis, développement d'expertises, diffusion d'informations, appui aux acteurs en fonction des moyens budgétaires disponibles ;
 - o La mise en œuvre des cinq objectifs prioritaires 2015-2020 de la stratégie Education – Formation 2020 (Riga, 2015) ;
 - o La promotion de l'apprentissage par le travail, sous toutes ses formes, avec une attention particulière aux stages, en impliquant les partenaires sociaux, les entreprises, les chambres et les prestataires d'EFP (enseignement/formation professionnels) ainsi que la stimulation de l'innovation et de l'entrepreneuriat ;
 - o La poursuite du développement des mécanismes d'assurance qualité dans le domaine de l'EFP conformément à la recommandation EQAVET et, dans le cadre des systèmes d'assurance qualité, la mise en place des retours d'information continus dans les systèmes d'enseignement professionnel et de formation initiale et continue, basés sur les résultats d'apprentissage ;
 - o L'amélioration de l'accès à l'EFP et aux qualifications pour tous à travers des systèmes
- plus flexibles et perméables, notamment en proposant des services d'orientation efficaces et intégrés et en mettant à disposition la validation de l'apprentissage non formel ;
 - o Le renforcement des compétences clés, dans les programmes d'EFP et offrir de meilleures opportunités pour acquérir ou développer ces compétences à travers l'EFP initiale et continue ;
 - o L'introduction des approches systématiques et des opportunités dans le cadre du développement professionnel initial et continu des enseignants, des formateurs et tuteurs pédagogiques de l'EFP à l'école et lors de l'apprentissage en situation de travail.
- Sur le plan international, Bruxelles Formation définit une stratégie visant à :
 - o Mettre en œuvre les obligations internationales de Bruxelles Formation en tant que Service public de formation, la participation aux accords bilatéraux signés par la Région qui s'imposent à Bruxelles Formation et la réponse aux enquêtes internationales ;
 - o Favoriser l'innovation dans ses méthodes et approches, par des actions de veille opérationnelle et des projets, et ce en lien avec les actions développées au sein de l'Union européenne, notamment dans le cadre de la stratégie « Europe 2020 » ;
 - Sur le plan interrégional et fédéral, Bruxelles Formation définit une stratégie visant à poursuivre les collaborations et synergies avec ses partenaires de l'Etat fédéral, de la Région flamande, de la Région Wallonne, de la Communauté française et de la Communauté germanophone et à développer des actions visant à favoriser la mise à l'emploi des chercheurs d'emploi dans les zones transfrontalières.
- Les travaux de Synerjob font l'objet d'une communication régulière au Comité de gestion.
- Article 13. Identifier les besoins du marché du travail et des publics bruxellois ; analyser l'offre et en évaluer les résultats et l'impact en vue de son pilotage.**
- Dans le cadre, notamment de l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation (OBEF), Bruxelles Formation :
- Objectiver et identifier les besoins du marché du travail en termes de formation et de compétences afin de :
 - o Renforcer l'analyse sectorielle, en particulier dans les secteurs porteurs d'emploi ;

- o Analyser l'impact des tensions et des pénuries, en ce compris les fonctions significativement critiques ;
- o Mettre en place et applique les démarches permettant l'anticipation des besoins en termes de compétences par rapport aux évolutions économiques et technologiques.
- Observe et analyse les publics bruxellois afin de :
 - o Etablir les profils des chercheurs d'emploi et des bénéficiaires de formation, d'identification et de certification des compétences et les analyser ;
 - o Identifier et analyser les facteurs favorisant/défavorisant l'accès et le maintien en formation, afin de lutter contre les discriminations et les stéréotypes ;
 - o Analyser les parcours des bénéficiaires en amont, au long et en aval de la formation.
- Analyse l'offre de formation, d'identification et de certification des compétences des opérateurs bruxellois afin de :

Etablir un inventaire de l'offre de formation afin de documenter la mission de régisseur ;
Analyser les formations critiques, en particulier en termes de recrutement.

- Suit la mise en œuvre du Plan de Formation 2020 et objectifs prioritaires du Contrat de gestion de Bruxelles Formation afin de :
 - o Assurer le monitoring des actions ;
 - o Mesurer les résultats et l'impact des formations professionnelles ;
 - o Contribuer à la diffusion d'informations et à l'analyse de la situation de la formation professionnelle en Région bruxelloise notamment via les travaux de REFERNET et de la Veille 2020.

TITRE V – MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Article 14. Gérer les ressources nécessaires à la réalisation des objectifs de manière optimale, en les concentrant sur le cœur de métier et ce, à travers une gouvernance rigoureuse et durable.

Bruxelles Formation vise l'amélioration continue de la politique de qualité de l'institution à travers :

- o L'amélioration de la satisfaction des usagers (DE, travailleurs, et entreprises) et

- o partenaires ; par le maintien de la certification ISO 9001 et la transition vers sa mise à jour (ISO 9001 :2015) et l'analyse de l'opportunité d'une certification complémentaire (Q FOR) ;
- o Le renforcement de la gestion environnementale pour l'ensemble des sites de Bruxelles Formation ;
- o La poursuite d'une démarche inclusive en matière de Diversité ;

Bruxelles Formation assure une gestion des ressources humaines, qui soutient la réalisation de ses objectifs stratégiques à travers :

- o L'anticipation des besoins et des risques afin de maintenir et renforcer la fonctionnalité de l'ensemble du personnel ;
- o La motivation et le bien-être au travail du personnel ;
- o La formation continue et le développement des compétences du personnel au regard de l'évolution des métiers et des publics usagers.

Bruxelles Formation optimise les moyens qui lui sont confiés à travers :

- o Une vigilance accrue à la gestion, au suivi et à l'évaluation des co-financements européens ;
- o Le renforcement de l'expertise en matière de législation relative aux marchés publics ;
- o Le renforcement des outils de contrôle de gestion.

Bruxelles Formation utilise les ressources informatiques et technologiques de manière optimale en les concentrant sur le cœur de métier à travers la mise à disposition du public et des membres du personnel des outils informatiques adaptés. Ces outils devront systématiquement permettre de renforcer : l'accessibilité de la formation, la simplification administrative et l'innovation pédagogique

Les risques seront anticipés afin de disposer d'équipements technico-pédagogiques sécurisés et adaptés.

Bruxelles Formation utilise les ressources immobilières de manière optimale en développant la mutualisation des infrastructures notamment à travers les Pôles Formation Emploi ainsi qu'en apportant un soin particulier à l'accessibilité PMR des bâtiments.

Dans toute la mesure du possible, on intensifiera l'utilisation des infrastructures disponibles.

Article 15. Simplifier les processus pour faciliter et accélérer l'accessibilité de la formation

Bruxelles Formation améliore la lisibilité et l'efficacité des procédures administratives et simplifie les processus destinés aux publics :

- o chercheurs d'emploi (inscription en ligne aux séances d'information...) et les travailleurs ;
- o stagiaires en formation (simplification des parcours) ;
- o entreprises (Outils en ligne entreprise...) ;
- o partenaires (inscription en ligne par tous les partenaires...) ;
- o collaborateurs (signature électronique, numérisation des procédures internes...).

Article 16. Développer l'image de marque de la formation professionnelle

Bruxelles Formation met en œuvre une politique de communication externe simplifiée afin de renforcer son image auprès des Bruxellois et des entreprises :

- o Vers les chercheurs d'emploi, en valorisant l'offre et l'acte de formation ;
- o Vers les stagiaires en formation, en développant un sentiment d'appartenance fort ;
- o Vers les employeurs en clarifiant l'orientation résultat des services de Bruxelles Formation ;
- o Vers les partenaires en valorisant les complémentarités de l'offre entre nous ;
- o Vers les institutions publiques ;
- o Vers la presse.

Bruxelles Formation met en œuvre une politique de communication interne visant à créer une identité claire favorisant la culture d'entreprise ancrée dans les valeurs de service public ainsi qu'à optimiser la communication interne.

Bruxelles Formation établit un plan pluriannuel de communication en dialogue avec les partenaires visant la promotion des services, ainsi que l'information la plus complète et la plus accessible possible à l'intention des usagers et des partenaires.

L'impact de ces mesures de communication sera évalué.

Article 17. Renforcer la comptabilité et le contrôle budgétaire

Bruxelles Formation est soumis aux dispositions du décret du 24 avril 2014 portant dispositions applicables aux budgets, à la comptabilité et au contrôle des services administratifs de la Commission communautaire française et des organismes administratifs publics qui en dépendent.

Pours'inscrire pleinement dans le nouveau cadre budgétaire et comptable, la comptabilité générale et budgétaire sera ajustée aux conditions des textes de référence.

Les travaux porteront essentiellement sur une relecture du Plan comptable (comptes comptables, comptes budgétaires, présentation des comptes sous le format des SEC 2010) et des règles d'évaluation.

TITRE VI – DISPOSITIONS FINALES

Article 18. Entrée en vigueur

Le Contrat entre en vigueur le 1er juillet 2017.

Annexes :

1. Etat des lieux du marché de l'emploi et de la formation professionnelle en Région bruxelloise - Avril 2017 (disponible sur demande)
2. Indicateurs stratégiques communs à Actiris et Bruxelles Formation relatifs aux politiques croisées formation-emploi

Bruxelles, le 30 juin 2017

Pour le Gouvernement francophone bruxellois

Le Ministre chargé de la Formation professionnelle, Monsieur Didier Gosuin

Les Membres du Comité de gestion

La Présidente, Madame Françoise Dupuis

Les Membres représentants des travailleurs

Les Membres représentants des employeurs

Les Commissaires du Gouvernement francophone bruxellois

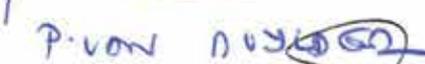
Monsieur Théo Drakidis

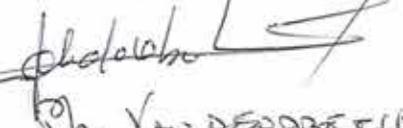
Monsieur Olivier De Clercq

La Fonctionnaire dirigeante de Bruxelles Formation

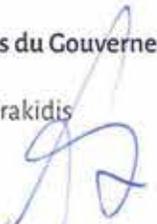
Madame Olivia P'tito














INDICATEURS STRATÉGIQUES À RESPONSABILITÉ PARTAGÉE D'ACTIRIS ET BRUXELLES FORMATION RELATIFS AUX POLITIQUES CROISÉES FORMATION-EMPLOI

Observatoire bruxellois de l'Emploi – Actiris

Service Études et Statistiques – Bruxelles Formation

Juin 2017

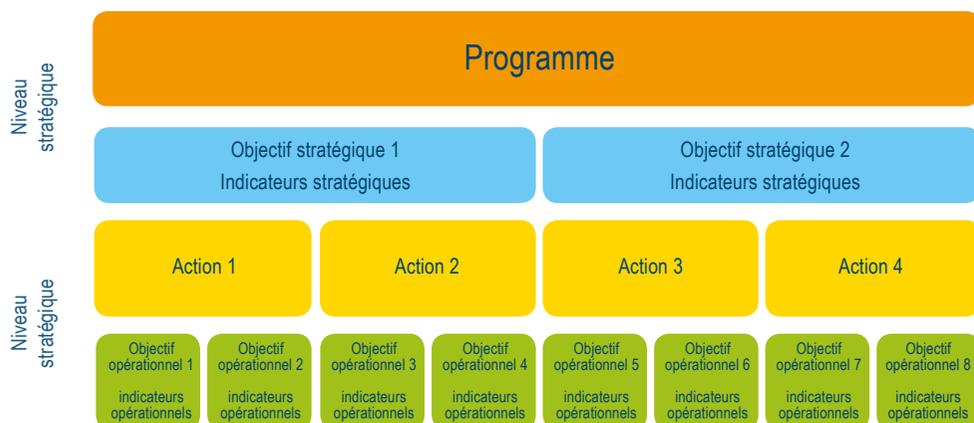
Le Comité de développement stratégique (CDS) Bruxelles Formation – Actiris du 31 janvier 2017 a approuvé la création d'un groupe de travail, piloté par l'Observatoire, en vue de « rédiger une note de proposition d'un set d'indicateurs stratégiques communs, qui seront annexés aux contrats de gestion respectifs » des deux institutions. Les indicateurs stratégiques communs, retenus au terme du CDS élargi du 29/03/2017 sont au nombre de 5.

1. Éléments de cadrage concernant les indicateurs stratégiques

Les indicateurs stratégiques permettent de suivre les missions et les objectifs définis au niveau stratégique, liés à une orientation ou une vision politique. Dans ce cadre, l'indicateur est donc une information ou une mesure qui permet de juger des progrès accomplis en vue d'atteindre un objectif. Les indicateurs retenus dans ce contexte porteront uniquement sur les politiques croisées formation-emploi. Ces indicateurs viendront en complément aux indicateurs stratégiques des deux contrats de gestion.

On distingue en général deux grands types d'indicateurs : les indicateurs stratégiques d'une part, les indicateurs opérationnels d'autre part. Les premiers renvoient à de grands axes ou objectifs d'une organisation ou d'un programme. Ils sont ensuite déclinés en objectifs et indicateurs opérationnels de suivi, qui ciblent les différents métiers et actions associées.

Exemple :



Idéalement, les indicateurs stratégiques et opérationnels devraient être définis et construits en collaboration avec les services concernés.

Nécessairement, les objectifs stratégiques doivent être définis pour être en mesure d'élaborer des indicateurs stratégiques.

Les indicateurs stratégiques peuvent être de différents types : indicateurs de réalisation, de résultat, d'efficacité, de qualité...

Sur la base de divers documents (documents sur l'élaboration d'indicateurs, listing d'indicateurs d'autres contrats de gestion, note groupe expert...) et de notre expérience, nous sommes en mesure de faire les suggestions suivantes :

1. veiller à ce que le **nombre d'indicateurs stratégiques dans le cadre du contrat de gestion soit limité et que ceux-ci soient centrés sur les axes prioritaires** afin d'en assurer plus aisément un suivi par les opérateurs et les pouvoirs de tutelle ;
2. privilégier dans le cadre du contrat de gestion des indicateurs **calculés sur une base annuelle** (et non mensuelle ou trimestrielle). Ceci ne signifie pas que certains indicateurs de réalisation stratégique puissent éventuellement être calculés sur des temporalités plus courtes. Dans ce cas, leur diffusion sort du périmètre du suivi du contrat de gestion. Par contre, les indicateurs opérationnels ont généralement une périodicité plus courte et sont suivis plus régulièrement afin de pouvoir réaliser les ajustements nécessaires.
3. prévoir une **description méthodologique des indicateurs** précisant leur mode de calcul, une grille de lecture et leurs limites pour en améliorer l'interprétation.
4. veiller à la **qualité des indicateurs** (pertinence, faisabilité, validité, fiabilité, comparabilité et convivialité). Étant donné la diffusion plus étendue des indicateurs stratégiques par rapport à des indicateurs opérationnels (diffusion vers le Comité de gestion, le pouvoir exécutif, le pouvoir législatif...), il importe de faciliter leur interprétation en évitant une trop grande technicité, une trop grande complexité et un niveau de détail trop élevé. Cela n'empêche pas que ces indicateurs puissent être détaillés, mais ils seraient alors produits et diffusés parallèlement aux indicateurs du Contrat de gestion.
5. prévoir une **validation des indicateurs stratégiques par les différents services concernés**.
6. dans le cadre de la mise en œuvre de la politique du « gender mainstreaming », **ventiler les indicateurs selon le sexe**, lorsque c'est possible.

Annexe

Il est utile de souligner qu'en parallèle du développement de ces indicateurs stratégiques, il est nécessaire de prévoir le développement d'autres indicateurs, de contexte et opérationnels (qui peuvent être partagés), ou d'indicateurs spécifiques produits dans d'autres cadres de collaboration entre les deux institutions. Ainsi, par exemple, le Plan Formation 2020 prévoit la création de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation (OBEF) qui aura notamment pour mission de mettre en place un outil permanent de suivi et d'évaluation des transitions formation-emploi incluant un set d'indicateurs déclinés au niveau des opérateurs, types d'actions, domaines/secteurs et intitulés de formation, et ce en fonction des caractéristiques du public. Ces indicateurs spécifiques et très détaillés entrent dans le cadre des indicateurs stratégiques uniquement de façon agrégée.

Enfin, la finalisation de la définition des indicateurs (base de calcul et méthodologie) pourra être réalisée endéans les 3 mois de l'adoption des contrats de gestion respectifs d'Actiris et Bruxelles Formation.

2. Liste d'indicateurs stratégiques communs / politiques croisées formation-emploi

Nr	Indicateurs	Dossiers	Remarques	Producteurs
1	Taux de sortie positive à l'issue des formations par type de formation	Indicateurs transversaux	Ensemble des formations	OBEF
2	Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes	Indicateurs transversaux	Formations professionnalisantes	OBEF
3	Durabilité dans l'emploi des sortants vers l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante	Indicateurs transversaux	Formations professionnalisantes	OBEF
4	Délai d'entrée en emploi des sortants à l'issue d'une formation professionnalisante	Indicateurs transversaux	Formations professionnalisantes	OBEF
5	Nombre de CE adressés à BF (par prescripteur) et par domaine	Information	Ensemble des formations	OBEF
6	Nombre de CE inscrits en formation	Information	Ensemble des formations	OBEF

3. Explications complémentaires sur les indicateurs stratégiques communs

Ces explications sont données actuellement à titre indicatif afin de clarifier la compréhension des indicateurs. Ceux-ci pourront cependant faire l'objet d'adaptations suite à une analyse plus approfondie et au retour des différentes parties concernées.

Nr	Indicateurs	Remarques
1	Taux de sortie positive à l'issue des formations par type de formation	Résultats à l'issue des formations par type de formation et en distinguant les formations auprès de Bruxelles Formation et celles auprès de ses partenaires. Sorties positives = sortie vers l'emploi, vers une formation ou un stage.
2	Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes	Résultats en distinguant les formations auprès de Bruxelles Formation, celles auprès des partenaires, la promotion sociale, les Pôles formation-emploi (CDR) et les commandes de formation Sortie vers l'emploi (total et minimum un mois) dans les 12 mois qui suivent la fin de la formation professionnalisante. Les taux de sortie vers l'emploi seront ventilés par type de formation et secteur dans le cadre des travaux de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation et seront repris de façon agrégée dans les indicateurs stratégiques du contrat de gestion.
3	Durabilité dans l'emploi des sortants vers l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante	Proportion de CE toujours à l'emploi 12 mois plus tard (via la DmfA).
4	Délai d'entrée en emploi des sortants à l'issue d'une formation professionnalisante	Proportion de CE ayant trouvé un emploi dans les 3 premiers mois, entre 3 et 6 mois, entre 6 et 12 mois et CE n'ayant pas trouvé d'emploi dans les 12 mois de la fin formation
5	Nombre de CE adressés à BF (par prescripteur ?) et par domaine	Si par BF Basé sur les inscriptions en séance d'information. Par prescripteur : via bf.carrefour/Cité des métiers, via Actiris, via les CPAS, via les autres partenaires du réseau ou de façon autonome. Si pas BF, ??
6	Nombre de CE inscrits en formation	Par domaine rattaché à la séance d'information. Nombre de demandes d'entrée en formation par prescripteur et par domaine

BRUXELLES FORMATION



former pour l'emploi



UNION EUROPÉENNE
Fonds social européen