

« Qualifier les Bruxellois pour l'emploi »

Plan Formation 2020



TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIÈRES.....	2
I. INTRODUCTION.....	5
1. LES PRINCIPES DU PLAN FORMATION 2020.....	5
2. LES DÉCLARATIONS DE POLITIQUE RÉGIONALE ET COCOF.....	6
3. POURQUOI ? LE DÉFI DE LA QUALIFICATION DES BRUXELLOIS : DIAGNOSTIC ET OBJECTIFS.....	7
4. COMMENT ? UNE STRATÉGIE DE QUALIFICATION CONCERTÉE ET COHÉRENTE, MIEUX PILOTÉE, ADAPTÉE AUX BESOINS DES BRUXELLOIS, « POUR, PAR ET DANS L'EMPLOI AINSI QUE L'ÉCONOMIE ».....	9
5. BÉNÉFICIAIRES FINAUX.....	10
6. MÉTHODOLOGIE.....	10
II. DÉVELOPPEMENT ET ORIENTATION DE L'OFFRE DE FORMATION 2020.....	13
MESURE 1. FORMER 20.000 CHERCHEURS D'EMPLOI DISTINCTS PAR AN À PARTIR DE 2020.....	14
MESURE 2. AUGMENTER LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	17
MESURE 3. AUGMENTER DE PLUS DE 1000 LES JEUNES EN FORMATION AUPRÈS DES OPÉRATEURS D'ALTERNANCE EN 2020.....	17
MESURE 4. DOUBLER LE NOMBRE DE CHERCHEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS BÉNÉFICIAIRE D'UNE FORMATION OU D'UNE VALIDATION.....	19
MESURE 5. RENFORCER LA FORMATION ET LA VALIDATION DES COMPÉTENCES DES DÉTENUS.....	19
MESURE 6. RENFORCER DES ACTIONS DE PRÉ-QUALIFICATION ET D'ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉS AUX BESOINS EN QUALIFICATION DES STAGIAIRES.....	20
MESURE 7. DOUBLER L'OFFRE DE FORMATION ISP EN ALPHABÉTISATION.....	21
MESURE 8. DÉVELOPPER L'OFFRE DE FORMATION LINGUISTIQUE.....	21
III. DES PARTENARIATS AU SERVICE DE PARCOURS DE FORMATION DE QUALITÉ.....	22
1. DES PARCOURS INNOVANTS, FLUIDES ET ADAPTÉS AUX BESOINS DES STAGIAIRES.....	22
MESURE 9. RENFORCER LA QUALITÉ DE LA FORMATION.....	22
MESURE 10 : DÉVELOPPER LA FORMATION DES FORMATEURS.....	22
MESURE 11. GARANTIR DES DROITS ÉGAUX D'ACCÈS À LA FORMATION.....	23
MESURE 12. DÉLIVRER 2000 TITRES DE VALIDATION DES COMPÉTENCES PAR AN.....	23
MESURE 13 : CONSTRUIRE UNE POLITIQUE D'ORIENTATION CONCERTÉE AUTOUR DE LA CITÉ DES MÉTIERS.....	24
MESURE 14. SYSTÉMATISER L'ORIENTATION DES CHERCHEURS D'EMPLOI VERS LA FORMATION.....	25

MESURE 15. ELARGIR LES POSSIBILITÉS DE DISPENSES POUR REPRISES DE FORMATION ET D'ÉTUDES	26
MESURE 16. CERTIFIER LES FORMATIONS QUALIFIANTES.....	26
MESURE 17. FACILITER LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ÉTRANGERS.....	27
MESURE 18. DÉVELOPPER LES PASSERELLES ENTRE OPÉRATEURS.....	27
MESURE 19. DÉVELOPPER LES OUTILS DE MATCHING FORMATION-EMPLOI D'ACTIRIS	28
2. DÉMULTIPLIER LES PARTENARIATS EMPLOI – FORMATION – ENSEIGNEMENT	28
MESURE 20. COORDONNER LES PARTENARIATS AU NIVEAU SECTORIEL.....	29
MESURE 21. MOBILISER LES ENTREPRISES ET LEURS FÉDÉRATIONS DANS DES PARTENARIATS CONCRETS DE FORMATION.....	29
MESURE 22. DÉPLOYER LE TUTORAT : SIMPLIFICATION DES MESURES ET SOUTIEN FINANCIER	30
MESURE 23. POURSUIVRE ET ÉVALUER LE MANDATEMENT DU VDAB POUR LA FORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DE CHERCHEURS D'EMPLOI BRUXELLOIS.....	31
MESURE 24. DÉVELOPPER LE RÔLE DE RÉGISSEUR DE BRUXELLES FORMATION	31
MESURE 25. INTÉGRER SYSTÉMATIQUEMENT LA FORMATION EN ALTERNANCE PME DANS LES PARTENARIATS	31
MESURE 26. REDÉPLOYER LE RÉSEAU DES ORGANISMES D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE (OISP)	32
MESURE 27. DÉVELOPPER ET APPROFONDIR LES PARTENARIATS AVEC L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE QUALIFIANT	33
MESURE 28. DÉVELOPPER LES PARTENARIATS AVEC L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE	34
MESURE 29. DÉVELOPPER LES PARTENARIATS DE FORMATION EN LANGUES ENTRE OPÉRATEURS FRANCOPHONES ET NÉERLANDOPHONES.....	35
MESURE 30. RENFORCER LES SYNERGIES EMPLOI, FORMATION, ENSEIGNEMENT ET INSERTION AU NIVEAU DES COMMUNES.....	35
IV. PILOTAGE STATISTIQUE DU DISPOSITIF DE FORMATION ET PROGRAMMATIONS DES OFFRES.....	36
MESURE 31. DÉVELOPPER UN OUTIL COMMUN DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES TRANSITIONS ENTRE FORMATION-EMPLOI	37
MESURE 32. MESURER LES TAUX D'INSERTION DANS L'EMPLOI APRÈS FORMATION.....	37
MESURE 33. DÉCRIRE ET ANALYSER L'OFFRE DE FORMATION ET D'ENSEIGNEMENT.....	38
MESURE 34 : ANALYSER LES BESOINS D'EMPLOI ET LES CROISER AVEC L'OFFRE DE FORMATION	39
MESURE 35. AMÉLIORER LA COHÉRENCE, LE CROISEMENT ET L'ANALYSE DES DONNÉES STATISTIQUES EN MATIÈRE DE POLITIQUES D'EMPLOI ET DE FORMATION PAR LA MISE EN PLACE D'UN OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION	39
MESURE 36. INSCRIRE LES OFFRES DE FORMATION DANS UN CADRE COMMUN DE PROGRAMMATION	41
V. ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES ET INSTRUMENTS INSTITUTIONNELS	43
MESURE 37 : ÉVALUER L'EFFORT DE FINANCEMENT DE FORMATION	43
MESURE 38. CONCENTRER L'EFFORT DE FINANCEMENT DE LA FORMATION SUR LES PRIORITÉS DU PLAN FORMATION 2020	43

MESURE 39. ARTICULER LA FORMATION ET LA VALIDATION AVEC LES MESURES GROUPES-CIBLES D'AIDE À L'EMPLOI	44
MESURE 40. ARTICULER LA FORMATION ET LA VALIDATION AVEC LES AIDES À L'EXPANSION ÉCONOMIQUE.....	45
MESURE 41. ACTUALISER ET RATIONALISER LES INSTRUMENTS JURIDIQUES ET DE PILOTAGE (ACCORDS DE COOPÉRATION, PLANS...)	45
MESURE 42. HARMONISER LES TERMINOLOGIES UTILISÉES EN FORMATION ET PRODUIRE UN LEXIQUE.....	45
MESURE 43. OPTIMALISER ET SIMPLIFIER LE PAYSAGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE FRANCOPHONE BRUXELLOISE	45
MESURE 44. MONITORER ET ÉVALUER LES OBJECTIFS QUALITATIFS ET QUANTITATIFS DU PLAN FORMATION 2020	46
VI. ANNEXES	47
ANNEXE 1 : NOTES STRATÉGIQUES ALTERNANCE, STAGES, PÔLES FORMATION EMPLOI ET VALIDATION DES COMPÉTENCES.....	48
ANNEXE 2 : TABLEAUX DE SYNTHÈSE	49
ANNEXE 3 : GLOSSAIRE	55
ANNEXE 4 : CADASTRE DE L'OFFRE D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION	65

I. Introduction

1. LES PRINCIPES DU PLAN FORMATION 2020

La Plan Formation 2020 s'inscrit dans la Stratégie 2025 pour Bruxelles.

La Task Force Emploi Formation Enseignement Entreprises a alimenté sa rédaction par ses travaux relatifs au développement de l'offre de formation professionnelle à l'horizon 2020 ; au cadastre de l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle ; des besoins en matière d'emploi ; ainsi qu'aux quatre stratégies prioritaires : Alternance, Stages & Formations en entreprises, Pôles Formation Emploi et Validation des compétences.

Le Plan Formation poursuit les objectifs finaux suivants :

- 1. Contribuer à améliorer la participation des Bruxellois à l'emploi**
 - a. en améliorant leurs compétences et niveaux de certification ;*
 - b. et en concrétisant le droit à la qualification tout au long de la vie.*

Pour cela, le Plan prévoit principalement les moyens suivants :

- 1. Organiser des parcours cohérents et adaptés vers l'emploi, favorisant les passerelles entres formations et/ou études**
- 2. Développer et réorienter qualitativement et quantitativement l'offre de formation existante et à venir**
- 3. Développer les différentes modalités de stage, dont tout particulièrement l'Alternance et les Formations professionnelles individuelles en entreprise¹**
- 4. Développer l'action sectorielle en matière d'emploi et de formation à Bruxelles**
- 5. Assurer un pilotage conjoint des actions via notamment un Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation**

¹ Les différentes formes de stage ou d' « apprentissage en milieu de travail ». Cfr la typologie des stages adoptée en Région de Bruxelles-Capitale, via la note aux Gouvernements de la RBC et de la Cocof annexée au présent plan.

Le Plan Formation mobilise et engage mutuellement dans une **Alliance** :

- les pouvoirs publics de différents niveaux de pouvoirs ;
- les interlocuteurs sociaux, et tout particulièrement les employeurs ;
- les opérateurs ;
- les apprenants ;

... au service d'un **redéploiement performant des dispositifs d'emploi et de qualification bénéficiant aux Bruxellois**.

Le Plan a vocation à mobiliser l'ensemble des opérateurs d'emploi, de formation et d'enseignement agissant sur le territoire régional au service de la qualification et de l'emploi des Bruxellois **dans le respect des compétences de chaque entité fédérée (Région et Communautés), ainsi que des finalités et missions propres à chaque opérateur de formation et acteur de l'enseignement**.

La Plan Formation 2020 fait partie intégrante des grands chantiers de la Stratégie 2025, il s'inscrit aussi de facto dans la contribution belge aux objectifs de la Stratégie UE2020 et de la politique de cohésion européenne.

2. LES DECLARATIONS DE POLITIQUE REGIONALE ET COCOF

Les Accords de majorité font le constat que « *la sous-qualification est une des causes structurelles du chômage à Bruxelles. La formation et l'enseignement sont donc des compétences essentielles pour relever le défi social bruxellois* ». Ces Accords prévoient dès lors l'adoption d'un Plan Formation, tout particulièrement au travers des actions suivantes :

En Région de Bruxelles-Capitale,

« Pour réussir le pari de l'Alliance emploi-formation avec les mondes de l'enseignement et de l'entreprise, le Gouvernement se dotera d'objectifs chiffrés pluriannuels notamment en taux de création d'emploi, en termes d'accompagnement et de mise à l'emploi, en nombre de stages (FPI, stages de transition, stages en alternance...) et de formation en provenance du secteur public, associatif et privé (...)

En matière d'accompagnement et de formation, il s'agit de concentrer prioritairement nos moyens budgétaires vers les demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés.

(...) Dans le respect des compétences de chacun et d'ici la fin de l'année 2014, le(s) Ministre(s) chargé(s) de l'Emploi, de l'Economie, de la Formation et de l'Enseignement réuniront l'ensemble des acteurs de formation et de l'Enseignement à Bruxelles, en ce compris le secteur économique et les écoles de promotion sociale, au travers de la Task force du CBCES élargi, afin de :

(...)

-Adopter un ambitieux « plan formation » pour les infra qualifiés dont un des axes principaux concernera les projets de formation en alternance en partenariat avec les entreprises de Bruxelles et de la périphérie (Brabants wallon et flamand).

Il conviendra, dans ce cadre, de mettre en œuvre le nouveau processus de commande de formation à Actiris répondant aux besoins spécifiques du marché de l'emploi bruxellois.

(...)

Le gouvernement régional Bruxellois poursuivra une augmentation substantielle de l'offre de formation professionnelle disponible pour les salariés, de manière à atteindre au minimum 20.000 bénéficiaires de formation professionnelle gérées par Bruxelles Formation à l'horizon 2020 avec une augmentation significative des Bruxellois ».

Au sein de la Commission communautaire française,

« Le Collège a pour objectif d'atteindre 20.000 places de formation pour 20.000 participants différents à l'horizon 2020. Bruxelles Formation et ses partenaires, notamment le monde de l'entreprise (fédérations sectorielles et interprofessionnelles), ainsi que le Sfpme et son partenaire l'EPF, seront les opérateurs essentiels de cette ambition ».

« Le Collège veillera à offrir annuellement 3.000 places de formation et 2.000 places de stage à destination des demandeurs d'emploi concernés par le dispositif de Garantie pour la jeunesse. »

« Le Collège veillera à développer l'apprentissage et à augmenter le nombre d'apprentis avec un objectif de 1.500 apprentis. »

Pour ce faire,

« le Collège adoptera un plan quinquennal de développement et de financement de l'offre de formation professionnelle. Ce plan sera accompagné d'objectifs de réalisation et de résultats mesurables : un outil de suivi harmonisé entre les différents services publics d'emploi et de formation. Dans ce cadre, l'Observatoire de l'emploi sera associé aux travaux. Cette croissance sera encadrée par un schéma global d'anticipation des besoins et de stratégie de déploiement de l'offre de formation, mais aussi d'adaptation qualitative de l'offre existante et à venir.

Les partenariats avec le VDAB Brussel et l'enseignement (qualifiant et de promotion sociale) seront développés ainsi que la certification ».

3. POURQUOI ? LE DEFI DE LA QUALIFICATION DES BRUXELLOIS : DIAGNOSTIC ET OBJECTIFS

Le Plan Formation vise in fine à **contribuer** à atteindre un des objectifs principaux de la Stratégie 2025 : **augmenter le taux d'emploi des Bruxellois (54,3% en 2014) par l'intégration durable dans des emplois de qualité**. Pour y parvenir, le Plan Formation 2020 se centre sur une **stratégie de qualification** visant l'amélioration constante des taux de mise à l'emploi après formation et certification.

On le rappelle trop peu : la population bruxelloise présente à la fois le plus haut pourcentage d'habitants diplômés du supérieur, et le taux le plus élevé de personnes peu scolarisées. **Cette polarisation des qualifications** recoupe fortement la fracture sociale bruxelloise.

Relever ce défi de la qualification demande de l'aborder sous trois volets indissociables, à combiner dans les politiques de formation et de certification :

- **La qualification des personnes** : la dimension principale sur laquelle agit ce Plan Formation 2020 consiste à améliorer le niveau de compétences des personnes (former) mais également reconnaître officiellement ce niveau (certifier) ;

- **La qualification du travail** : il s'agit de mieux reconnaître les contenus concrets des tâches accomplies par ces personnes et les capacités professionnelles qu'elles mobilisent effectivement sur le marché du travail, afin de déterminer plus précisément les besoins en compétences et les contenus de référentiels (de formation et de certification) permettant de mieux accéder à l'emploi ;
- **La qualification de l'emploi** : il s'agit de négocier les effets de la qualification tant des personnes que du travail dans les emplois qu'elles occupent. Elle se concrétise par la valorisation des emplois (y compris ceux peu reconnus), leur soutien et leur augmentation via le développement économique et l'opérationnalisation de transitions plus directes, plus souples et plus nombreuses entre formations, certifications et mises à l'emploi tout au long de la vie.

La stratégie de qualification s'inscrit dans la construction d'un réel « **droit à la qualification tout au long de la vie** ».

La formation qualifiante et la certification (en ce compris la validation des compétences) améliorent, en moyenne, significativement les chances d'insertion professionnelle des individus. Elle favorise des retours à l'emploi plus sécurisés en permettant aux chercheurs d'emploi de bénéficier d'insertions de plus grande qualité sur le marché du travail.

Ainsi, selon les données disponibles, les candidats qui ont réussi au moins un titre de compétence sont 17% de plus à être en emploi que ceux qui n'ont réussi aucun titre. De même, le taux d'insertion d'un chercheur d'emploi qui a suivi une formation qualifiante augmente par rapport à un chercheur d'emploi qui présente les mêmes caractéristiques sans avoir bénéficié d'une formation. Cette augmentation a été estimée à 22% pour les formations qualifiantes. Mais pour les chercheurs d'emploi ayant suivi les seules formations pré-qualifiantes (alphabétisation, formations de base, remise à niveau, préformation, formations en langues, etc.), cette augmentation n'est par contre évaluée qu'à 2,7%.

L'efficacité de l'orientation et de l'accompagnement des publics doit encore être améliorée. Des formations qualifiantes peinent à trouver leurs publics. **Les décrochages** restent trop nombreux dans les parcours de formation et d'insertion. Ainsi, environ 30% des chercheurs d'emploi en formation éprouvent des difficultés à passer d'une formation pré-qualifiante à une formation qualifiante. Ce décrochage se traduit par un enlèvement dans le chômage aussi important que pour ceux qui n'ont pas suivi de formation.

Ce décrochage demande de construire une politique d'orientation et d'accompagnement performante des publics. La pluralité et la complexité des dispositifs de soutien à la transition vers l'emploi, peut in fine contribuer à « *retenir les demandeurs d'emploi dans un simple sas* » ou les enfermer dans un « *labyrinthe* » fait d'une multitude de mesures, de contrats et d'acteurs, sans perspective de réelle insertion durable dans l'emploi. Alors qu'il s'agit au contraire de soutenir les publics dans le parcours le plus adapté et le plus rapide vers un emploi de qualité.

Le Plan Formation 2020 vise donc non seulement à faire progresser l'offre de formation qualifiante destinée aux chercheurs d'emploi et à améliorer sa qualité, c'est-à-dire mieux sécuriser des parcours plus directs de la formation vers l'emploi.

4. COMMENT ? UNE STRATEGIE DE QUALIFICATION CONCERTEE ET COHERENTE, MIEUX PILOTEE, ADAPTEE AUX BESOINS DES BRUXELLOIS, « POUR, PAR ET DANS L'EMPLOI AINSI QUE L'ECONOMIE »

La stratégie que déploie le Plan formation 2020 permettra de qualifier les Bruxellois « pour l'emploi », mais également de plus en plus systématiquement « par et dans l'emploi » ainsi que « pour l'économie », au travers d'une meilleure articulation des actions des opérateurs entre-elles et au développement régional.

C'est de ce manière que la Stratégie de qualification pourra **avant tout favoriser la qualité** du développement de l'offre de formation et de certification. **Une stratégie :**

1. « ***Pour l'emploi*** ». La qualité d'une offre dépend tout d'abord de l'orientation de l'ensemble de sa programmation vers les actions qualifiantes (dont la certification) favorisant un accès ou un retour durable à l'emploi de qualité. Il s'agit non seulement de programmer des offres de formation correspondantes aux besoins du marché du travail, mais également d'orienter les publics vers ces offres et assurer le matching des sortant de ces formations vers l'emploi constituent des opérations indispensables dont les opérateurs de formation, d'enseignement et de validation poursuivent le développement.

2. « ***Adaptée aux besoins des Bruxellois*** ». La qualité des formations est aussi fonction de l'efficacité de l'accrochage des publics qu'elle permet par une politique d'orientation systématique et des parcours innovants, sécurisés, plus fluides et mieux adaptés aux besoins de chacun jusqu'à l'accompagnement dans l'emploi.

3. « ***Concertée et cohérente*** ». Dans cadre, le degré d'articulation de l'action des opérateurs d'enseignement, de formation, de validation, d'insertion socioprofessionnelle et d'emploi est un facteur décisif. Approfondir et systématiser les synergies et les complémentarités entre les politiques d'enseignement, de formation et d'emploi se reflètera dans la cohérence des parcours des individus et dans leur efficacité pour l'insertion dans l'emploi.

4. « ***Par et dans l'emploi*** ». Ces perspectives ont à se traduire dans des innovations permanentes s'appuyant tout particulièrement par le développement des différentes formes de stages dont l'alternance et les formations professionnelles individuelles en entreprises mais aussi sur l'articulation étroite entre la validation des compétences, la formation et l'emploi.

5. « ***Pour, par et dans l'économie*** ». Il est nécessaire d'aller plus loin dans la construction de « parcours sécurisés » de formation et d'emploi : intégrer la politique de qualification dans le soutien au développement économique de la Région de Bruxelles-Capitale et de son Hinterland ; partir des activités économiques pour développer des offres de formation ciblées qui déboucheront plus sûrement sur l'insertion dans l'emploi. Grâce au nouveau cadre structurant que constitue la Stratégie 2025, les politiques d'emploi et de formation sont combinées à un ensemble cohérent de mesures : soutien à la dynamique entrepreneuriale (particulièrement des PME au travers du *Small Business Act*), mobilisation des secteurs au travers des Accords-cadres régionales, des Pôles Formation – Emploi , des Fonds et des Fédérations patronales... ; négociations avec les entreprises et les secteurs de dispositifs de qualifications ad hoc, adaptés à des besoins d'embauche précis (conventions de formations collectives en entreprises, clauses de formation dans les marchés publics, équipements sectoriels, centres sectoriels de validation...) ; créations d'emplois y compris dans l'économie sociale et l'économie circulaire (au travers des mesures du PREC)...

Les politiques d'emploi et de formation ne pourront se développer qu'au travers de véritables filières « économie-emploi-formation » intégrant qualification et recrutement pour aboutir à des emplois durables et de qualité.

6. « **Mieux pilotée** ». Enfin, l'observation et la programmation de la formation et de la validation seront dorénavant articulées aux champs de l'emploi et de l'enseignement en coordonnant les dispositifs existants.

5. BENEFICIAIRES FINAUX

- Le Plan Formation place ses publics-cibles au coeur de l'ensemble de ses mesures. Les publics-cibles prioritaires sont les chercheurs d'emploi peu diplômés ainsi que les Jeunes² dont ceux en transition entre la fin de leur cursus d'enseignement et le marché de l'emploi.
- Bénéficieront également d'une attention spécifique : les travailleurs en reconversion, les personnes de nationalité ou d'origine étrangères, dont les Primo-arrivants, les Chercheurs d'emploi de longue et de très longue durée, ainsi que ceux âgés de plus de 55 ans, en cohérence avec la réforme des groupes-cibles, les personnes handicapées et les détenus.

Pour le public-cible des jeunes de moins de 25 ans, les indicateurs confirment leur récente amélioration en 2014 :

- Le taux de Jeunes sortant sans diplôme de fin de secondaire reste plus élevé à Bruxelles mais il décroît pour les 20-24 ans (23,2%) ;
- Le pourcentage de Jeunes de 18-24 ans ayant quitté prématurément l'éducation et la formation - 14,4% - est en nette baisse, mais reste également le plus élevé en Belgique ; de la même manière que le taux de NEET (ni en emploi, ni dans l'éducation ou la formation) est descendu à 15,8%.

Les jeunes, particulièrement les moins de 25 ans sans diplôme de fin de l'enseignement secondaire supérieur demeurent un public prioritaire eu égard aux objectifs fixés **à travers le dispositif bruxellois de Garantie pour la Jeunesse**.

Les employeurs constituent, aux côtés de ces publics-cibles, les seconds bénéficiaires finaux du Plan Formation 2020.

6. METHODOLOGIE

Pilotage :

Ce Plan Formation 2020 est placé sous la coordination des Ministres porteurs des objectifs 4 (politiques croisées emploi-formation) et 5 (formation professionnelle) de la Stratégie 2025 : les ministres de la formation et de l'emploi. Cette coordination est menée en étroite collaboration avec les Ministres associés, ainsi que les acteurs membres des groupes de travail de ces objectifs³. Ils en constituent le Comité de pilotage que le Ministre bruxellois de la

² Par « Jeunes », le présent Plan entend la tranche d'âge des 15-29 ans ; avec une attention prioritaire sur les moins de 25 ans, public-cible de la Garantie Jeunes. La tranche d'âge est précisée à chaque fois que nécessaire ;

³ Comité de pilotage des objectifs 4 et 5 de la Stratégie 2025 :

- Ministres porteurs : les Ministres de la formation et de l'Emploi ;

formation et de l'Emploi réunit a minima 2 fois par an afin de préparer une analyse de son état d'avancement par la Task Force Emploi Formation Enseignement Entreprises, à présenter annuellement en CBCES élargi, via une note aux Gouvernements bruxellois. Un représentant de la Ministre-Présidente sera invitée à chaque réunion du Comité de pilotage en tant qu'observateur.

Les mesures reprises dans le Plan Formation seront déclinées en objectifs opérationnels pluriannuels et chiffrés permettant d'en suivre et d'en évaluer la réalisation et les résultats, au travers d'un tableau opérationnel global reprenant les objectifs opérationnels, le phasage, les indicateurs, les Pilotes, le public cible ainsi que les moyens. Cette « feuille de route » sera soumise au Comité de pilotage dès janvier 2017. Le Plan Formation constitue un outil évolutif, adaptable en fonction de ses résultats intermédiaires et de l'intégration plus approfondie d'opérateurs et d'actions dans les objectifs du Plan ou dans les partenariats avec d'autres acteurs (les CPAS, les Contrats de quartier...).

Les indicateurs de réalisation et de résultat feront l'objet d'un suivi chaque année et d'une première évaluation intermédiaire pour 2018. En 2020, l'évaluation finale permettra de redéfinir les objectifs à poursuivre dans le cadre de la Stratégie 2025.

Timing du Plan Formation 2020 :

- **2014** : en tant qu'année du début de législature, constitue l'année de référence sur la base de laquelle les objectifs quantitatifs sont calculés.
- **2015 et 2016** ont constitué les deux premières années lors desquelles ces objectifs quantitatifs amorcés sous la législature précédente (objectif de 20.000 places de formation en 2020) ont bénéficié d'investissements importants de la COCOF, du Fonds social européen, de l'initiative européenne pour la jeunesse (IEJ- Garantie Jeunes) et de la Région de Bruxelles-Capitale, notamment au travers des mécanismes de commande de formation d'Actiris vers le VDAB Brussel et Bruxelles Formation dans le cadre de la VIème réforme de l'Etat.

5 années de mise en œuvre

- **2016 : première année de mise en œuvre du plan au travers des stratégies adoptées en matière de stages, d'alternance, de validation des compétences et de création de Pôles Formation Emploi ;**
- **Fin 2020 : atteinte des objectifs.**

Articulations avec les outils programmatiques formation et emploi

Inscrit dans la Stratégie 2025, le Plan Formation 2020 définit la vision, les objectifs et les mesures auxquels se réfèrent les différents outils programmatiques des opérateurs, dont tout particulièrement :

- Les contrats de gestion et plans de développements annuels d'Actiris et de Bruxelles Formation,
- Le plan stratégique et futur contrat de gestion de l'efp, en partenariat avec le Sfpme.

-
- Ministres associés : Ministre-Président, 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 ;
 - Groupe de travail : CESRBC, Bruxelles Formation, VDAB Brussel, Sfpme/efp, Syntra Brussel, Bassin EFE, BNCTO, Tracé vzw, Febisp, Actiris, administrations de l'enseignement de promotion sociale-enseignement pour adulte.

Organisation générale du Plan

La première partie du Plan est consacrée à la stratégie de développement quantitatif de l'offre de formation ainsi qu'aux orientations à donner à cette offre.

La seconde partie regroupe les mesures permettant à la formation de produire ses pleins effets tant par la fluidification des parcours d'insertion professionnelle, que par le développement de synergies Enseignement – Formation – Emploi.

La troisième partie se penche spécifiquement sur l'amélioration du pilotage de l'offre de formation sur le territoire de la Région bruxelloise en ce compris la mise en place d'outils permanents de monitoring et d'analyse.

Enfin, le dernier chapitre contient les orientations envisagées en matière de gestion budgétaire. Les instruments juridiques à l'œuvre seront revus afin d'harmoniser et de moderniser, si nécessaire, la gouvernance globale de la formation.

Les annexes reprennent :

- Les Notes stratégiques Alternance, Stages, Pôles Formation Emploi et Validation des compétences
- Un glossaire
- Des tableaux de synthèse des données documentant les constats
- Le cadastre de l'offre d'enseignement et de formation

II. Développement et orientation de l'offre de formation 2020

Constats :

Pour répondre aux besoins de qualification en Région de Bruxelles-Capitale, un premier défi à rencontrer est celui du développement qualitatif et quantitatif d'une offre adaptée aux caractéristiques des publics-cibles du Plan Formation et de l'économie bruxelloise.

Le dispositif de formation professionnelle s'est fortement développé ces dix dernières années mais les besoins de qualifications non rencontrés restent quantitativement importants à Bruxelles, et ce pour différentes raisons : saturation de certaines filières de formation ; manque de candidats, dans d'autres, et une demande globale structurellement élevée en RBC en termes quantitatifs (au vu du nombre de chercheurs d'emploi et de besoins de formations des travailleurs et des jeunes) que qualitatifs (de niveaux de diplôme).

Hormis la formation PME, dont près de 100% de l'offre est qualifiante (formant directement à l'exercice d'un métier), les autres opérateurs de formation professionnelle consacrent en moyenne 45% de leur offre à ces formations qualifiantes. Une majorité de l'offre relève donc de la palette des formations pré-qualifiantes (formations en langue, formations de base, déterminations ciblées métiers, préformations, Ateliers de formation par le travail...) qui visent à répondre à des besoins particuliers des publics bruxellois.

Pour mettre en œuvre les objectifs de « *20.000 places de formation pour 20.000 participants différents à l'horizon 2020* », il y a lieu de préciser ces objectifs et de les actualiser au regard des résultats déjà engrangés. Les notions de « place » (ou « d'action de formation ») et de « bénéficiaires distincts » doivent être tout d'abord bien distinguées : une même personne peut bénéficier de plusieurs actions ou places de formation dans son parcours vers l'emploi. La première partie de l'objectif visant à garantir 20.000 places/an de formation et de stage pour des chercheurs d'emploi est en passe d'être largement dépassées en 2016 par **Bruxelles Formation, ses partenaires conventionnés** (OISP, Enseignement de promotion sociale et formation des personnes handicapées), en collaboration avec les entreprises et Actiris (STE, FPI...) : **19.774 places occupées en 2015.**

Pour la Formation PME, l'évolution sur ces dernières années dénote une stabilité de la fréquentation de l'efp et confirme une tendance de longue durée : une baisse du nombre d'apprentis et une hausse du nombre d'inscrits dans les formations « chefs d'entreprise ».

Le Plan peut désormais s'attaquer à la seconde partie des objectifs de la législature : **non plus seulement 20.000 places mais 20.000 « bénéficiaires distincts ».** Il vise plus précisément à former **20.000 chercheurs d'emploi à Bruxelles** par les opérateurs suivants : Bruxelles Formation, le VDAB Brussel, leurs partenariats OISP, Enseignement de promotion sociale, personnes handicapées, ainsi que les opérateurs de formation en alternance : efp/Sfpme, Syntra Brussel et CEFA ; mais également les entreprises avec l'appui des fédérations sectorielles.

MESURE 1. FORMER 20.000 CHERCHEURS D'EMPLOI DISTINCTS PAR AN A PARTIR DE 2020

Le Cet objectif part des données de référence, soit 17.000 chercheurs d'emploi formés en 2014. L'augmentation progressive de l'offre de 2015 à 2020 permettra d'atteindre ces 20.000 chercheurs d'emploi en formation au terme de la période. Elle permettra donc de former, par comparaison avec 2014, 3.000 Chercheurs d'emploi supplémentaires par an à partir de 2020.

Ces formations se dérouleront dans des centres ou en entreprise via les stages (dont prioritairement les Formations professionnelles individuelles en entreprises (FPIE), la formation en alternance et les formations collectives en entreprise). Cet objectif sera poursuivi tout en assurant la progression des autres publics prioritaires dont les jeunes en formation en alternance.

Les opérateurs concernés viseront à atteindre ensemble en 2020 l'objectif de former chaque année 20.000 chercheurs d'emploi distincts.

L'objectif est commun à Bruxelles Formation, au VDAB Brussel et à ses partenaires, aux partenariats avec les entreprises accueillant des stagiaires en formations, au Sfpme/efp ainsi qu'avec leurs fédérations sectorielles, à Syntra Brussel, aux OISP, aux partenariats avec l'Enseignement de Promotion sociale et au secteur des Personnes handicapées.

L'opérationnalisation de ces objectifs globaux se calque sur les principes suivants :

- Etre formulés en termes de **bénéficiaires distincts**,
- Distinguer **les nouveaux entrants dans l'année** et ceux qui poursuivent une formation démarrée l'année précédente ;
- Se centrer de manière prioritaire sur la formation **des chercheurs d'emploi** ;
- Faire progresser significativement le nombre de **Bruxellois bénéficiaires du dispositif de formation** : l'objectif étant de faire progresser de minimum 5% le nombre de Bruxellois auprès de chaque opérateur qui n'atteint pas une proportion de 90% de Bruxellois dans leurs publics ;
- Intégrer les objectifs du Plan bruxellois de **Garantie pour la Jeunesse** qui vise de manière prioritaire à ce que « *tout jeune entre 15 et moins de 25 ans qui quitte les études sans les avoir réussies soit informé, dans le mois, des services auxquels il peut prétendre en vue d'un bilan suivi d'une orientation dans les 4 mois, soit vers un emploi de qualité, un stage, une formation, un retour vers les études et, si nécessaire, un soutien en matière d'intégration sociale, étape préalable à une insertion professionnelle* »
- Intégrer les objectifs spécifiques relevant de la **formation en alternance** (voir infra) ;
- **Adapter l'offre et les dispositifs de formation aux besoins des différents publics** afin de définir des stratégies et de mobiliser des dispositifs de formation différenciés et adaptés aux différents publics cibles
- **Développer une offre de formation spécifique visant la reconversion professionnelle**, qui transpose des compétences transversales déjà acquises à d'autres métiers, notamment pour les seniors ou primo-arrivants, via Bruxelles Formation et ses partenaires, ainsi que la formation PME. Cette offre qui a la spécificité de transposer des compétences transversales déjà acquises à d'autres métiers, sera développée en tenant également compte des besoins des seniors ou primo-arrivants.

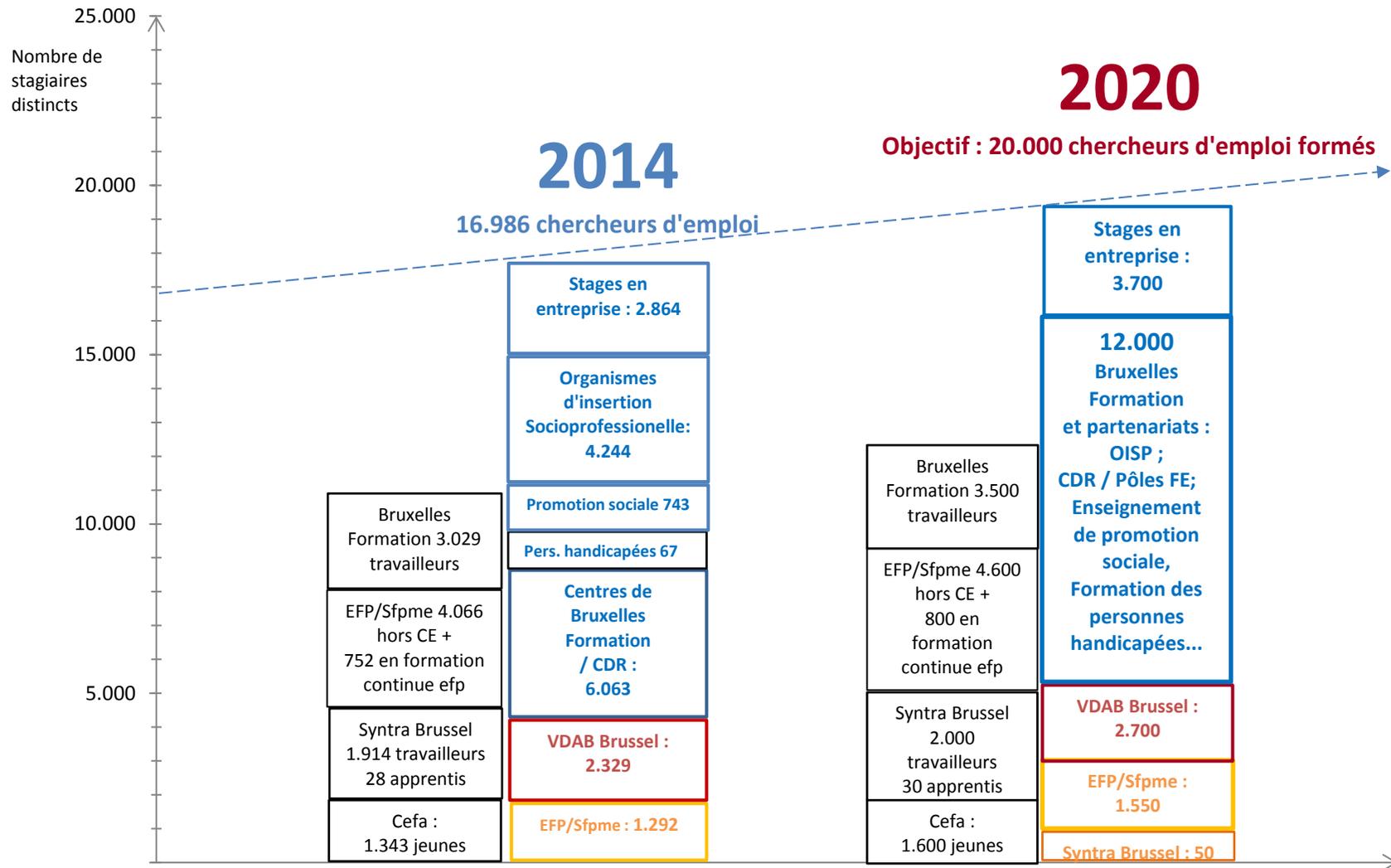
Dans ce cadre, le **VDAB Brussel** vise une augmentation de 10% de la part de Bruxellois dans les publics qui fréquentent ses formations et celles de ses partenaires ainsi qu'une augmentation de 10% de la proportion des jeunes.

L'objectif de 3.000 chercheurs d'emploi supplémentaires formés en 2020 correspond à une progression de plus de 17%. Il doit faire l'objet d'une programmation concertée. Il sera atteint par l'addition des progressions ventilées par types d'opérateurs de la manière suivante selon les projections suivantes effectuées en concertation avec eux :

- Augmentation de 2.300 chercheurs d'emploi distincts pour Bruxelles Formation et ses partenaires : OISP, entreprises, Enseignement de promotion sociale, personnes handicapées... ;
- Augmentation de 400 chercheurs d'emploi en formation auprès du VDAB Brussel et ses partenaires ;
- Augmentation de 250 chercheurs d'emploi/ an (bruxellois, de moins de 30 ans) en formation en alternance à l'efp/Sfpme ;
- Augmentation de 50 chercheurs d'emploi formés par Syntra Brussel.

A titre indicatif, **2.000 chercheurs d'emploi supplémentaires – a minima - bénéficieront d'une formation menant directement à l'emploi :**

- *Près de 800 bénéficieront d'une formation qualifiante ou de perfectionnement dans les centres de Bruxelles Formation et du VDAB Brussel et de leurs partenaires des OISP, de l'Enseignement de promotion sociale... ;*
- *300 seront en formation en alternance ;*
- *900 seront formés via de formations en entreprise telles que les FPIE / IBO, les formations collectives en entreprises.*



MESURE 2. AUGMENTER LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les opérateurs et partenariats repris dans le périmètre des objectifs du Plan ne forment pas uniquement des chercheurs d'emploi mais également travailleurs (travailleurs salariés ou indépendants) que l'on peut estimer à plus de 8.000. Ils sont majoritairement inscrits dans le dispositif de formation PME. Leur nombre fera l'objet d'un monitoring statistique précis et progressera également d'ici 2020 d'un millier de travailleurs en formation.

La formation continuée des travailleurs bruxellois des secteurs en transition économique ou en restructuration, en vue d'assurer leur reconversion et leur perfectionnement professionnels, constituera une priorité des augmentations projetées.

MESURE 3. AUGMENTER DE PLUS DE 1000 LES JEUNES EN FORMATION AUPRES DES OPERATEURS D'ALTERNANCE EN 2020

1. L'efp/Sfpme – Espace formation Pme et Service Formation PME

Les objectifs repris dans les Accords de la Cocof (atteindre 1500 apprentis alors qu'ils étaient près de 700 en 2014), correspondent à **une progression de 800 jeunes inscrits à l'efp/Sfpme.**

En 2014,

- 5.358 personnes étaient inscrites à l'efp **dont 4.068 jeunes de moins de 30 ans** :
 - 4.616 en formations chefs d'entreprises (dont 3.332 de moins de 30 ans et 2.319 de moins de 25 ans)
 - 742 apprentis (dont 736 de moins de 25 ans)
- 63% des personnes inscrites à l'efp résident déjà actuellement dans la Région.
- Les croisements des bases de données entre Actiris et l'efp ont montré que les personnes qui suivent des formations à l'efp sont **pour 28% des chercheurs d'emploi**. 42% parmi les Bruxellois inscrits à l'efp ont ce statut et parmi eux les moins de 30 ans atteignent le taux de 63%.
- Près de 50% des inscrits à l'efp sont effectivement en formation auprès d'un employeur sous contrat d'alternance, convention chefs d'entreprise, ou sous tout autre contrat en vigueur sur le marché de l'emploi ; les autres étant en formation uniquement au centre.

L'augmentation de 800 apprenants inscrits à l'efp correspond à 20% d'augmentation. Elle portera sur les jeunes de moins de 30 ans de toute la Formation PME : apprentissage et formation chef d'entreprise.

Tenant compte de la situation, elle se traduira par des progressions :

- **De 500 apprenants de moins de 25 ans**, afin de s'inscrire dans les objectifs FSE/IEJ de la Cocof ;
- du nombre d'apprentis afin d'inverser la baisse constatée depuis 10 ans ;
- **du taux de Bruxellois** ;
- **du taux de chercheurs d'emploi** ;
- **du taux d'apprenants effectivement** sous contrat d'alternance (apprentissage), convention de chef d'entreprise ou tout autre contrat en vigueur sur le marché de l'emploi afin de dépasser les 50% des 800 nouveaux apprenants en formation auprès d'un employeur.

Les objectifs qualitatifs du Plan formation 2020 s'appliquent à l'efp comme à tous les autres opérateurs, et en particulier l'objectif de systématisation d'actions d'orientation et de réduction du taux de décrochage en formation par un meilleur accompagnement.

2. Les CEFA – Centres d'éducation et de formation en Alternance

1.343 jeunes fréquentaient les CEFA en 2014, dont les 3/4 étaient effectivement en formation auprès d'un employeur.

Les 5 CEFA bruxellois contribueront également à atteindre l'objectif de 1.000 jeunes en formation en Alternance en visant une augmentation de 20% de leur fréquentation.

L'enseignement en alternance et la formation PME ont développé des outils communs au travers du contrat d'alternance et de l'Office francophone de la formation en alternance. **Cefa et Formation PME collaboreront également** à Bruxelles au travers de dispositifs de prospection de places de formation en alternance, de procédures d'agrément des entreprises appuyées par des représentants sectoriels... qui seront alimentés par la concertation des acteurs au sein d'un Pôle de synergie du Bassin Enseignement Formation Emploi.

3. Syntra Brussel

Syntra Brussel a pour objectif de former 50 Chercheurs d'emploi supplémentaires par an.

En 2014, 4.295 actions de formation ont été organisées au sein de Syntra Bruxelles pour 1.942 participants uniques, dont 28 jeunes en apprentissage. 39% des stagiaires (757) proviennent de la région de Bruxelles-Capitale.

Des croisements statistiques avec Actiris sont également en cours avec Syntra Brussel afin de déterminer le nombre de chercheurs d'emploi dans ses publics. Le projet-pilote « Brussel Labo » que mène Syntra Brussel depuis 2015 vise les jeunes demandeurs d'emploi bruxellois non qualifiés : 24 bénéficiaires la première année d'un dispositif à développer sur 3 ans.

De plus Syntra Brussel, dans sa stratégie de « *verbrusselling* » de ses publics veut également dépasser l'augmentation minimale de 5% de ses publics bruxellois.

4. Enfin, il est proposé d'étendre ces coopérations aux partenaires flamands, en concertation avec le Banspa et Tracé Brussel, notamment au travers du dispositif partenarial de « prospecteurs de places de formation en alternance ».

Les conditions de développement de la formation en alternance, tout particulièrement dans l'accrochage des publics, d'accompagnement et de soutien des entreprises, de promotion des dispositifs que d'amélioration de l'action des opérateurs, sont reprises dans la « **Stratégie de développement de la formation en alternance en Région Bruxelles-Capitale** », adoptée par les Gouvernements et dont la note est annexée au présent Plan de Formation 2020.

MESURE 4. DOUBLER LE NOMBRE DE CHERCHEURS D'EMPLOI HANDICAPES BENEFICIAINT D'UNE FORMATION OU D'UNE VALIDATION

Différents dispositifs existent depuis plusieurs années afin d'offrir la possibilité aux chercheurs d'emploi en situation de handicap d'accéder à des formations professionnelles accessibles à tout public ou spécialisées, de bénéficier de contrats d'adaptation professionnelle ou encore de permettre un accompagnement et des aménagements spécifiques pendant une formation (Centres de formation des personnes handicapées, Entreprises de travail adapté, Phare, Bruxelles-Formation, Organismes d'insertion professionnelle et efp/Sfpme).

Ce public-cible particulier verra l'accès à la formation professionnelle encouragé. Les opérateurs publics de formation professionnelle veilleront à l'intégration des personnes handicapées dans l'ensemble de l'offre de formation de l'ISP, de Bruxelles Formation, de l'efp/Sfpme... au besoin au travers de projets-pilotes permettant de leur apporter un soutien spécifique.

Le groupe de travail instauré par la Note au Gouvernement Francophone Bruxellois du 29/06/2016 sera mis sur pied début 2017. Il réunit les principaux acteurs des deux secteurs : Phare, Actiris, Bruxelles Formation, les cabinets des Ministres compétents, la FEBISP et les services d'accompagnement. Il constitue le lieu de réflexion et de proposition relatives à l'opérationnalisation de cette mesure.

Dans ce cadre, il est demandé au VDAB Brussel d'augmentation de 10 places constituées de 40 modules de formation dans le cadre des trajets adaptés pour les demandeurs d'emploi handicapés dès 2017.

Syntra Brussel participera également à cet objectif d'inclusion des personnes handicapées dans son offre de formation, notamment au travers des projets pilotes permettant de fournir un soutien spécifique.

MESURE 5. RENFORCER LA FORMATION ET LA VALIDATION DES COMPETENCES DES DETENUS

Un projet-pilote de validation des compétences dans une prison bruxelloise sera mené dès 2017 avec l'appui du Consortium de validation des compétences, de l'enseignement de promotion sociale, et des organismes d'aide aux détenus

Par ailleurs, la formation en prison sera développée à Bruxelles via les partenariats entre Bruxelles Formation, l'Enseignement de promotion sociale et les associations spécialisées dans la formation des détenus. Ce partenariat s'appuiera sur la création d'une structure unique pour l'école en prison, qui permettra à partir de septembre 2017 de pérenniser et de centraliser l'organisation de l'ensemble des formations de l'Enseignement de promotion sociale dispensées en milieu carcéral.

MESURE 6. RENFORCER DES ACTIONS DE PRE-QUALIFICATION ET D'ACCOMPAGNEMENT ADAPTES AUX BESOINS EN QUALIFICATION DES STAGIAIRES

Renforcer les dispositifs de formations « pré-qualifiantes » et les adapter aux besoins individuels des chercheurs d'emploi vise à permettre un passage le plus direct ainsi qu'à améliorer l'accompagnement en formation qualifiante, en stage et/ou en validation des compétences. En fonction du profil des chercheurs d'emploi bruxellois, ces formations pré-qualifiantes sont des formations de base, de langue orientée métier, d'alphabétisation, de Français langue étrangère (FLE), des remises à niveau, des préformations et/ou des actions de formation par le travail.

Cette offre supplémentaire privilégiera une organisation innovante sous forme de modules les plus courts possibles, adaptés aux besoins des stagiaires, non plus seulement organisés en amont d'un parcours conduisant à la formation qualifiante mais également en parallèle et en appui de celle-ci. Ces modes d'organisation des parcours vers l'emploi permettent d'adjoindre une série de modules individualisés de renforcement ou de remise à niveaux favorisant un accrochage et/ou une transition plus directe vers les formations qualifiantes et l'emploi, les contenus de formation pouvant également être adaptés aux besoins des bénéficiaires. Ces nouvelles actions de préparation et d'accompagnement s'appuieront sur une orientation renforcée, quelle que soit la porte d'entrée de ces publics : via la Cité des métiers, les conseillers d'Actiris, les Missions locales, les CDR / futurs Pôles Formation Emploi, ...

Les exigences des différentes formes de stage⁴ demandent d'organiser soit un minimum de remédiation et de remise à niveau préalables à l'apprentissage en milieu de travail, soit un accompagnement soutenu permettant au stagiaire de s'intégrer dans l'entreprise.

L'articulation plus étroite des dispositifs pré-qualifiants avec la formation qualifiante visera tant les contenus de formation que la programmation. Elle permettra de garantir une place en formation qualifiante dans un délai le plus court possible ou accompagnera la formation qualifiante sous forme de modules spécifiques.

Dans ce cadre, le VDAB Brussel a pour objectif d'organiser un échelonnement réaliste des apprentissages pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés à Bruxelles. Il combinera dans différents secteurs un parcours constitué d'actions d'orientation, de formation professionnelle, de coaching et d'accompagnement conduisant à l'emploi. **Syntra Brussel** ciblera les besoins d'apprentissage en néerlandais afin d'accompagner et mieux accrocher ses publics tout au long de leur parcours de formation.

⁴ Hormis la Convention d'immersion professionnelle en cours d'évaluation en vue d'une réforme.

MESURE 7. DOUBLER L'OFFRE DE FORMATION ISP EN ALPHABETISATION

L'offre de formation en alphabétisation est complètement saturée. L'offre en alphabétisation organisée en ISP ne permet qu'à un peu plus de 20 % des Chercheurs d'emploi d'avoir accès à une formation intensive de type ISP-Alpha d'au moins 20h/semaine adaptée à leur besoin. Seuls la Promotion sociale et les 9 opérateurs ISP-Alpha bruxellois sont en mesure de satisfaire cette exigence. Cette augmentation de l'offre dans les premiers niveaux d'alphabétisation étrangère sera opérationnalisée via des appels à projets destinés à l'ISP et à l'Enseignement de promotion sociale.

En relation avec la mise en place de formations linguistiques pour primo-arrivants, les éventuels besoins de développement complémentaires de cette offre d'alpha et d'alpha FLE seront objectivés et l'organisation de l'offre en RBC évaluée. Ces travaux seront menés avec l'appui du Comité de pilotage alpha.

MESURE 8. DEVELOPPER L'OFFRE DE FORMATION LINGUISTIQUE

L'évaluation du Plan Langues sera poursuivie et finalisée par les organismes publics de formation et d'emploi et les actions réorientées en fonction de la diversité des besoins du public bruxellois, afin de mieux coordonner et utiliser efficacement les actions, notamment en les orientant sur un métier particulier dans un secteur particulier.

Deux enjeux centraux doivent être rencontrés :

1. Les formations en néerlandais
2. Les formations linguistiques pour primo-arrivants

Cette évaluation permettra de mieux déterminer les modalités de développement de :

1. de la plate-forme d'auto-formation Brulingua pour la rendre accessible à tous les Bruxellois en formation ;
2. des partenariats existants entre Bruxelles Formation et le VDAB, l'efp/Sfpme et Syntra afin d'élargir les options bilingues dans l'offre de formation et d'alternance) ;
3. de l'action de *Het Huis van Nederlands* (principalement via les *intensieve taalbaden*) ;
4. du Français langue étrangère (ans son volet formation professionnelle : en termes de formation linguistique, d'orientation professionnelle, de validation des compétences, de recyclage et de perfectionnement professionnels. Cette évaluation servira également de base à l'analyse de la pertinence d'une définition ou non de modalités plus performantes de stages d'immersion linguistique en entreprise. Ces aspects seront développés dans le Plan Langues en concertation étroite avec l'ensemble des besoins des primo-arrivants.

Ces mesures, ainsi que la réforme des chèques langues menée par Actiris, seront intégrées au Plan Langues.

Les différentes actions d'apprentissage du Français langue étrangère seront coordonnées, afin de mobiliser les acteurs de l'insertion socio-professionnelle, de l'enseignement de promotion sociale et de l'éducation permanente, l'*Agentschap Integratie en Inburgering*, les Bureaux d'accueil pour primo-arrivants, Actiris, les CPAS et de nombreuses OISP, sera élaboré avec le soutien des acteurs qui ont reçu des missions en la matière dont le CRACS, afin de rencontrer l'ensemble des besoins de manière concertée.

III. Des partenariats au service de parcours de formation de qualité

1. DES PARCOURS INNOVANTS, FLUIDES ET ADAPTES AUX BESOINS DES STAGIAIRES

Constats

Les améliorations apportées ces dernières années aux parcours des chercheurs d'emploi via la coordination des opérateurs (particulièrement les « Politiques croisées » d'Actiris, de Bruxelles Formation et du VDAB Brussel), doivent être approfondies sur les plans de l'orientation, de l'information, des possibilités de validation des compétences, de l'attractivité des formations, de la disponibilité de places dans des temps courts, de l'accrochage, de l'effectivité de passerelles, et de l'accès à la certification.

L'innovation pédagogique dans les formations, l'accessibilité ainsi que la fluidité des parcours débouchant sur des formations qualifiantes et certifiantes contribueront à concrétiser le droit à la qualification tout au long de la vie, en coopération étroite avec les Communautés et Régions.

MESURE 9. RENFORCER LA QUALITE DE LA FORMATION

Comme déjà souligné, dans le présent Plan, la qualité d'une formation est définie comme dépendant tout d'abord de sa capacité à contribuer à l'insertion dans l'emploi et donc à l'ajustement de l'offre aux besoins du marché du travail, mais aussi à déboucher une certification officielle des compétences acquises. La qualité des formations est aussi fonction de l'efficacité de l'orientation de l'accompagnement et de l'accrochage des publics dans des parcours innovants, sécurisés, fluides, adaptés aux besoins de chacun. La qualité porte tant sur le contenu des programmes de formation, que sur leur organisation (dont notamment la maîtrise de la durée du processus de qualification), l'efficience, le pilotage des dispositifs, la formation des formateurs....

Une étude sera commanditée pour définir des critères de qualité de formation et les opérationnaliser dans le cadre d'un suivi, mais aussi pour déterminer quels sont les outils les plus performants de gestion de cette qualité au quotidien (taux de satisfaction, normes de qualité, encouragement à l'innovation, etc...), au regard notamment du *European quality assurance in vocational education and training* (Equavet).

Cette étude sera menée en étroite concertation avec les services publics de formation, via la mise en place d'un comité de suivi.

MESURE 10 : DEVELOPPER LA FORMATION DES FORMATEURS

La qualité des dispositifs de formation dépend tout particulièrement de la formation continue des formateurs. Celle-ci se développera via des échanges et dispositifs conjoints entre opérateurs, dont notamment l'ouverture de Formaform aux formateurs de l'efp et des OISP, en concertation avec ces opérateurs.

La formation des formateurs s'appuie également sur la formation au sein des CDR et Pôles. Elle se nourrit enfin des partenariats et échanges entre Communautés, entre formation en centres et en entreprises et entre formation professionnelle et enseignement.

MESURE 11. GARANTIR DES DROITS EGAUX D'ACCES A LA FORMATION

La formation elle-même contribue à la lutte contre les inégalités sur le marché du travail en permettant des insertions après formations moins marquées par les discriminations. La garantie de droits égaux d'accès à la formation et au sein du parcours de formation pour tous les apprenants est donc d'autant plus une des conditions premières d'effectivité du droit à la qualification tout au long de la vie.

Elle repose sur deux volets articulés :

1. La lutte contre les discriminations : l'intégration de la formation dans un Plan d'action de lutte contre la discrimination envers tout stagiaire, qu'il soit jeune ou expérimenté, homme ou femme, valide ou en situation de handicap, belges ou non, etc., fondé sur les textes réglementaires concernés (protocole avec l'IEFH).
2. L'égalité des droits des stagiaires en formation : égalité d'accès à la formation, en ce compris les stages en entreprise ; conditions et niveaux exigés à l'entrée ; développement des soutiens à tous stagiaires ou spécifique à certaines catégories de stagiaires en formation, au-delà des avantages actuels, seront également analysées à cette occasion, au regard des dispositifs actifs dans les autres Régions.

Ces deux volets feront l'objet d'une instruction et des propositions des opérateurs publics de formation et Actiris au premier semestre 2017 pour être remise au Ministre de l'Emploi et de la Formation qui consultera le CESRBC, les Comités de gestion ainsi que le Bassin Enseignement Formation Emploi et le Banspa sur les options qu'il prendra.

Vu l'importance de cette problématique à Bruxelles et dans un souci de recherche de cohérence, ces propositions seront aussi débattues dans le cadre de l'Objectif 8 de l'Axe 2 de la Stratégie 2025 pour Bruxelles.

MESURE 12. DELIVRER 2000 TITRES DE VALIDATION DES COMPETENCES PAR AN

Augmenter le nombre de titres de validation des compétences délivrés chaque année, pour atteindre en 2020, 2.000 titres par an, soit 180% d'augmentation.

L'articulation entre validation et formation est une opportunité qui doit être donnée au travailleur actif ou inactif tout au long de sa carrière. Cette articulation permet d'accélérer l'insertion dans l'emploi ; de raccourcir et modulariser les parcours de formation ; d'orienter plus directement et de manière plus personnalisée les publics vers la formation qualifiante et/ou l'emploi ; et donc in fine de renforcer la motivation des apprenants.

Ces perspectives sont concrétisées au travers de la « Stratégie de développement de la validation des compétences en Région de Bruxelles-Capitale » adoptée par les Gouvernements sur la base de la proposition de note stratégique du GT de la Task Force (et annexée au présent Plan Formation 2020). Elle porte tant sur le développement de l'offre que de l'accompagnement des publics et de la valorisation des titres sur le marché du travail et visent les 3 objectifs suivants :

1. Une offre de validation des compétences, simplifiée, mieux adaptée aux besoins bruxellois et plus efficiente, permettra de délivrer plus de 2.000 titres par an du seul côté francophone bruxellois, auxquelles s'ajouteront les actions menées du côté néerlandophone dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme qui sera prochainement initiée. Cet objectif sera graduellement atteint sur 5 années de 2016 à 2020.
2. La validation des compétences devra s'intégrer comme une des priorités d'action dans l'ensemble des politiques bénéficiant aux demandeurs d'emploi et travailleurs peu diplômés. D'ici 2020,
 - a. la validation des compétences doit devenir à côté des placements dans l'emploi, des formations, des stages... une des solutions structurelles prioritaires qu'Actiris et ses partenaires mettent en œuvre au bénéfice des chercheurs d'emploi, en fonction de l'analyse de leurs besoins (et notamment des chercheurs d'emploi classés dans la catégorie « autres «études ») ;
 - b. La validation sera totalement articulée aux activités des opérateurs de formation, d'insertion et d'enseignement. Mécanisme souple et innovant, la validation permet une maîtrise progressive de la qualification, ainsi que la fluidité et l'adaptation des parcours.
3. L'usage de la validation / *Erkennen van competenties* et des Titres de compétences / *Ervaringsbewijzen* sera ancré dans les pratiques de recrutement des entreprises et des institutions publiques. Il bénéficiera du soutien et des impulsions des interlocuteurs sociaux en Région de Bruxelles-Capitale, tout particulièrement au travers de la conclusion d'accords-cadres sectoriels intégrant les missions des CdR, des futurs Pôles Formation Emploi ou des commissions sectorielles en matière de validation des compétences et promotion des titres de compétence.

La programmation des offres de formation et des dispositifs d'identification des compétences s'effectueront en articulation étroite avec le développement de la validation des compétences

Les offres des opérateurs :

- veilleront à permettre des reprises d'études et de formation suite à une validation des compétences dans une logique de parcours vers une insertion durable et de qualité dans l'emploi
- intégreront des modules de formation complémentaires au parcours de validation des compétences : en amont afin de préparer l'épreuve, en aval afin de mener plus directement à l'emploi dans les métiers prioritaires

Les chantiers de la validation en entreprises et de la validation dans le cadre de l'accès à la profession seront soutenus par la Région de Bruxelles-Capitale.

MESURE 13 : CONSTRUIRE UNE POLITIQUE D'ORIENTATION CONCERTÉE AUTOUR DE LA CITE DES METIERS

Organiser une politique cohérente et concertée d'orientation des publics en s'appuyant sur la Cité des métiers et de son site-portal unique . Ce site unique de la Cité des Métiers intégrera les sites IMT-B d'Actiris et Dorifor de Bruxelles Formation, en lien avec l'ensemble des partenaires francophones et néerlandophones de l'enseignement, de la formation et de l'emploi.

Cette politique cohérente intégrera :

- l'information et la sensibilisation via la Cité des Métiers ;
- l'organisation d'essais métiers, tout particulièrement dans les CDR et futurs Pôles Formation Emploi ;
- l'orientation des chercheurs d'emploi par les portes d'entrée les plus ajustées aux profils et pratiques des publics ;
- la détermination d'un projet professionnel.

La Cité des métiers portée par Bruxelles Formation et Actiris associera étroitement le VDAB, le Sfpme/efp, Syntra, l'ISP, l'enseignement en alternance, l'enseignement de Promotion Sociale, ainsi que la validation des compétences en lien avec l'Instance Bassin EFE, le Banspa et Tracé Brussel (et tout autre partenaire qui souhaiterait intégrer la Cité des métiers).

Les parties prenantes à la Cité des Métiers coordonneront autour du « pôle orientation » l'ensemble des actions d'information et de sensibilisation qu'ils mènent ou financent dans un optique de lisibilité et d'efficacité au bénéfice des publics.

La situation de l'apprenant, quel que soit son statut, sera au centre d'une orientation personnalisée vers l'emploi, la formation et/ou la validation.

MESURE 14. SYSTEMATISER L'ORIENTATION DES CHERCHEURS D'EMPLOI VERS LA FORMATION

Une politique cohérente d'orientation concertée entre les opérateurs publics et associatifs d'emploi de formation permettra, à partir de 2017, à Actiris de mieux diriger un plus grand nombre de chercheurs d'emploi vers les acteurs de la Formation professionnelle et de la validation des compétences, tant côté francophone que néerlandophone.

Cette politique concertée d'orientation de l'emploi vers la formation se basera sur le développement d'un calendrier d'ouverture des formations géré par Bruxelles Formation pour l'ensemble des opérateurs francophones et sur le dossier unique du chercheur d'emploi.

Outil de suivi permanent de l'évolution de la trajectoire du Chercheur d'emploi commun à Actiris et Bruxelles Formation, le dossier unique s'est jusqu'à présent concrétisé par l'échange automatique de flux statistiques entre les deux institutions. Les développements ultérieurs du dossier unique feront l'objet d'une définition commune des deux OIP pour placer ce dispositif concrètement au service à la fois :

- de l'orientation la plus fluide du chercheur d'emploi vers la formation ;
- et ensuite de son insertion la plus rapide sur le marché de l'emploi, après formation.

Par ailleurs, sur la base de l'expérience du service public d'emploi avec l'Enseignement de promotion sociale, Actiris, Bruxelles Formation et le Sfpme, d'une part, ainsi que Actiris, le VDAB Brussel et Syntra Brussel, d'autre part, seront mandatés pour concevoir et tester en 2017 des modalités efficaces d'adressage vers les formations, particulièrement des public-cibles les plus fragilisés. Ces dispositifs d'adressage feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation spécifique, avant un développement à plus grande échelle et vers d'autres opérateurs en concertation avec eux.

MESURE 15. ELARGIR LES POSSIBILITES DE DISPENSES POUR REPRISES DE FORMATION ET D'ETUDES

Seuls les chercheurs d'emploi inscrits au VDAB, à Bruxelles Formation et auprès de leurs partenaires bénéficient actuellement de dispenses automatiques. Afin de soutenir de manière équitable de l'ensemble des parcours vers l'emploi, Actiris, les opérateurs de formation et d'enseignement proposeront début 2017 les moyens les plus adéquats et les conditions pour faciliter les dispenses et élargir les critères d'octroi au bénéfice des chercheurs d'emploi qui suivent :

- des formations PME (efp/Sfpme et Syntra);
- des parcours de l'enseignement de promotion sociale qualifiantes ou permettant l'accès au marché de l'emploi.

Les reprises d'études sur la base des métiers en pénurie seront mieux objectivées et systématiquement traduites en intitulés clairs d'options de l'enseignement.

MESURE 16. CERTIFIER LES FORMATIONS QUALIFIANTES

L'objectif est de garantir qu'en 2020 l'ensemble des formations professionnelles qualifiantes puissent déboucher sur une certification.

Les formations certifiantes (débouchant sur soit une certification, soit la reconnaissance officielle d'une maîtrise de compétences, notamment pour les acquis des niveaux pré-qualifiants et acquis partiels) sont encore trop peu nombreuses. Or une certification reconnue par les employeurs est un gage d'insertion durable et de mobilité sur le marché du travail. Les effets de droits liés aux certifications professionnelles restent de plus encore trop souvent peu équitables et cohérents : des formations basées sur les mêmes référentiels ne donnent pas droit à des certifications reconnues de la même façon. A cet égard la fonction publique bruxelloise entend donner l'exemple et intégrer les certifications professionnelles dans les diplômes qu'elle reconnaît.

Les différents moyens dont dispose la formation professionnelle (certificat d'apprentissage, diplôme de chef d'entreprise, Cecaf, titres de validation des compétences, en ce compris les reconnaissances des acquis de fin de formation, et les passerelles vers l'enseignement) seront intégrés dans une stratégie d'ensemble basée l'idée d'une certification professionnelle unique..

Cette certification sera un des outils concrets du droit à la qualification tout au long de la vie qui permettra notamment :

- ➔ La garantie, d'ici 2020, d'accès à une certification professionnelle après toute formation qualifiante ;
- ➔ Le rapprochement, voire l'intégration dans un certificat unique, des 3 certifications suivantes :
 1. les titres de compétences délivrés par le Consortium de Validation des Compétences ;
 2. les certificats d'apprentissage et diplômes de chef d'entreprise délivrés par le Sfpme ;
 3. les Cecaf délivrés par Bruxelles Formation.

Cette stratégie intégrera :

- la validation des compétences (via les épreuves et, dans l'attente de cette certification professionnelle unique - via les RAF- Reconnaissance des acquis de formation) ;
- la facilitation de l'homologation des diplômes (Dossier unique du CE et objectivation des niveaux de diplôme) ;
- les passerelles vers l'enseignement (selon les procédures de valorisation de l'Enseignement de promotion sociale et de l'enseignement supérieur).

Les co-certifications comme celles entre le Sfpme et Syntra Brussel et les collaborations entre Communautés sont également encouragées sur ce plan.

Dans ce cadre, **les travaux du Sfmq seront accélérés et leur évaluation sera demandée.**

MESURE 17. FACILITER LA RECONNAISSANCE DES DIPLOMES ETRANGERS

Afin de contribuer à rencontre les besoins d'une part importante des Chercheurs d'emploi qui n'ont pas de diplômes reconnus en Belgique (43% des chercheurs d'emploi sont classés dans les autres études »), les discussions en cours avec la Fédération Wallonie Bruxelles sur l'équivalence des diplômes soient intensément poursuivies en vue d'aboutir à un système plus efficace et efficient de reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger. Il est demandé à la Communauté française de rendre l'équivalence gratuite pour les CE bruxellois sera appliquée dans un premier temps sur la base de la mise en œuvre d'une première étape : la gratuité pour les diplômes « CQ6 » (Certificat de Qualification de 6e année professionnelle et de technique de qualification). Le dispositif de validation des acquis de l'expérience ouvrant l'accès à l'enseignement supérieur pourra être utilement mobilisé dans ce cadre également.

MESURE 18. DEVELOPPER LES PASSERELLES ENTRE OPERATEURS

Le développement de passerelles entre opérateurs d'enseignement, d'ISP (Insertion socioprofessionnelle), de validation et de formation permettra de renforcer :

- l'accrochage des publics dans des parcours les plus fluides et directs permettant l'accès aux formations qualifiantes.
- la complémentarité des offres de formation, d'enseignement, d'ISP et de validation.

Un cadastre des passerelles et une analyse des développements de nouvelles possibilités en la matière seront réalisés par les opérateurs publics de formation.

MESURE 19. DEVELOPPER LES OUTILS DE MATCHING FORMATION-EMPLOI D'ACTIRIS

L'objectif est de développer et étendre les outils de matching formation-emploi du Service Link d'Actiris au bénéfice de l'ensemble des stagiaires et opérateurs.

Actiris et Bruxelles Formation poursuivront la prise en charge des stagiaires sortant d'un dispositif de formation qualifiante en vue de leur mise à l'emploi rapide selon la méthodologie J-30. Cette méthodologie étendue aux chercheurs d'emploi formés par les partenaires des OISP et de l'efp/Sfpme et des Pôles Formation Emploi. Syntra Brussel souhaite également pouvoir s'inscrire dans ces mesures de « politiques croisées emploi-formation », tandis que dans le cadre de son mandatement par Actiris, le VDAB Brussel se charge de l'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

2. DEMULTIPLIER LES PARTENARIATS EMPLOI – FORMATION – ENSEIGNEMENT

Constats :

Les partenariats Emploi- Formation- Enseignement - Entreprises se sont essentiellement développés en RBC autour de cinq lignes de force :

1. Les partenariats entre opérateurs de formation que structurent les fonctions de régie de Bruxelles Formation, du VDAB Brussel et d'Actiris : un réseau d'actions a pu ainsi se créer avec les OISP et l'enseignement de promotion sociale, deux opérateurs qui collaborent étroitement entre eux. Ces partenariats sont relativement développés entre les opérateurs de formation centrés sur les chercheurs d'emploi : Bruxelles Formation, VDAB et leurs partenaires de l'ISP. Ils sont même parfois tripartites, comme c'est le cas pour la moitié des partenariats développés avec une OISP par l'enseignement de promotion sociale dans le cadre de sa convention avec Bruxelles Formation.
2. Des collaborations particulières et fragmentées avec le monde économique au travers de relations bilatérales entre un opérateur et une entreprise voire un Fonds sectoriel.
3. Les partenariats avec l'emploi structurés par la Commande de formation, le Plan Langue, le New Deal...
4. Les partenariats institutionnels : SFMQ, Bassin, OFFA...
5. Les équipements (CDR, équipements des écoles...) et infrastructures : l'émergence de **Pôles Formation – Emploi** va permettre désormais la structuration sectorielle d'un réseau d'actions d'information, orientation, formation, validation, emploi...

Par contre, malgré de récents développements, les partenariats restent toutefois encore trop limités avec l'enseignement secondaire et les Formations PME. Enfin, le développement de partenariats doit pour être efficace se structurer à trois niveaux : régional, sectoriel et local.

MESURE 20. COORDONNER LES PARTENARIATS AU NIVEAU SECTORIEL

Cette coordination passe par deux outils privilégiés :

1. *L'Accord-cadre sectoriel bruxellois ;*
2. *et l'un de ses outils essentiels : les Pôles Formation Emploi.*

Les partenariats entre opérateurs de formation, d'emploi et d'enseignement seront coordonnés au niveau sectoriel via les Accord-cadre bruxelloises (pilotées par le facilitateur sectoriel) et les Pôles Formation Emploi. Les Pôles pourront constituer les outils de concrétisation et de coordination des dispositifs de partenariat dans les secteurs prioritaires (voir la note stratégique adoptée par les Gouvernements et annexée au présent Plan Formation 2020).

La finalité d'un Pôle Formation Emploi est de favoriser l'organisation, le développement et la promotion de l'enseignement qualifiant, de la formation professionnelle, de l'alternance, de la validation et de l'emploi dans le secteur visé ainsi que la sensibilisation aux métiers visés, en soutien au développement économique et social du territoire bruxellois.

Il est la vitrine des métiers et la porte d'entrée principale d'un secteur d'activité en matière de formation et d'emploi pour les différents publics-cibles (employeurs, chercheurs d'emploi, élèves, stagiaires, apprenants en alternance, travailleurs en formation continue ou en reconversion, étudiants, formateurs et enseignants, grand public, médias, ...).

MESURE 21. MOBILISER LES ENTREPRISES ET LEURS FEDERATIONS DANS DES PARTENARIATS CONCRETS DE FORMATION

Cette mobilisation des entreprises bruxelloise et de leurs fédérations en faveur de la qualification sera encouragée par la simplification de l'utilisation de l'alternance, des stages et des formations en entreprise. Elle constitue une condition de réussite indispensable d'une stratégie de qualification. Elle passe par :

1. La construction d'une politique sectorielle bruxelloise : conclusion d'accords-cadres sectorielles bruxelloises afin de développer les conventions particulières de l'ensemble des opérateurs ;
2. L'information coordonnée des entreprises sur les dispositifs de formation et de stage ;
3. La prospection des entreprises (SPOC Actiris) articulée avec les futurs accords-cadres sectoriels (facilitateur sectoriel du CESRBC) et les conventions particulières (quadripartites et quadrimoteur) avec Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel, à élargir à l'alternance ;
4. La création d'un Label entreprises formatrices fondé sur la valorisation de l'accueil des stagiaires par les entreprises, de leur encadrement et de la simplification administrative dans le cadre des dispositifs de stage (dont la formation en alternance et les formations professionnelles individuelles en entreprise)
5. Le développement de la formation des travailleurs des entreprises bruxelloises
6. L'utilisation des Clauses sociales de formation et une instruction portant sur les clauses sociales flexibles en telles que mises en œuvre en Wallonie (via le service Actiris).

Les missions et moyens dévolus aux acteurs sectoriels (dont les fédérations sectorielles) pour contribuer à la mise en œuvre des mesures du Plan (prioritairement la création de places de stage et l'insertion dans l'emploi) seront tout particulièrement déterminés lors des discussions relatives aux accords-cadres sectoriels, notamment sur la base de l'évaluation des projets-pilotes en cours notamment dans le secteur de la construction.

En cohérence avec le *Small Business Act*, la Région soutiendra et valorisera les entreprises qui s'engagent dans l'apprentissage en milieu de travail, tout particulièrement les chercheurs d'emploi et les jeunes. La Région facilitera l'utilisation par les PME de dispositifs de stages et formation qualifiante en vue de maximiser le nombre de bruxellois qui accèdent à une formation qualifiante, et peuvent ainsi améliorer leurs chances de trouver des emplois de qualité.

A cette fin, un projet de label « entreprise formatrice » sera proposé par les opérateurs de formation professionnelle (Bruxelles Formation, VDAB, efp/Sfpme et Syntra) sur la base des résultats d'un groupe de travail organisé avec les interlocuteurs sociaux (en ce compris les fédérations sectorielles) et associant Actiris et l'enseignement (au travers du Bassin EFE et du Banspa). Le label visera à valoriser les employeurs qui s'engagent dans des dispositifs de formation et à favoriser un encadrement de qualité, adapté aux besoins du stagiaire. Les entreprises labellisées formatrices bénéficieront de majorations aux taux de calculs de base des aides à l'expansion économique.

La mise en place de ce label « entreprise formatrice » permettra la connexion des bases de données « entreprises » de l'ensemble des opérateurs de formation.

Les modalités du suivi et de l'évaluation des stages prévus dans la note adoptée par les Gouvernements feront l'objet d'une instruction dans le cadre de la mise en place de l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation. Elle se centrera sur les stages organisés par les opérateurs d'emploi et de formation.

Le nombre de places de stage en entreprises organisés avec les écoles de l'enseignement de plein exercice feront l'objet d'une objectivation des besoins et d'un suivi par les représentants de l'enseignement dans le cadre du Comité de pilotage du Plan Formation 2020.

MESURE 22. DEPLOYER LE TUTORAT : SIMPLIFICATION DES MESURES ET SOUTIEN FINANCIER

La formation en entreprise sera encouragée via le soutien au tutorat. Alternance, FPIe et, plus généralement, les stages en entreprises permettent de répondre aux besoins en qualifications. Leur efficacité dépend de la qualité de l'accompagnement en entreprises qui doit permettre un réel encadrement personnalisé du stagiaire. En accompagnant la montée en compétences au plus près de la réalité de l'entreprise et en préparant, potentiellement, l'intégration durable dans l'équipe, le tutorat en est une condition de réussite et une garantie de qualité essentielles. Il doit bénéficier d'une promotion plus large, accompagnée d'incitants financiers permettant un encadrement de qualité et d'une simplification administrative pour les entreprises, en particulier les PME. La réforme du tutorat en RBC intégrera les dispositifs existants dans une mesure simplifiée d'avantage financier pour les entreprises formatrices. Mieux adaptée aux besoins des entreprises, elle sera modulée en faveur des PME et TPE, les indépendants bénéficiant quant à eux d'une aide spécifique.

MESURE 23. POURSUIVRE ET EVALUER LE MANDATEMENT DU VDAB POUR LA FORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DE CHERCHEURS D'EMPLOI BRUXELLOIS

Depuis 2015, Actiris mandate 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. Le VDAB prend en charge l'intégralité de la sous-traitance des actions de formation et d'accompagnement des OISP néerlandophones bruxellois, étant mandaté par Actiris pour le volet accompagnement. Le VDAB met en place la méthodologie « *Iedereenbemiddelaar* » auprès de ses partenaires OISP néerlandophones actifs dans la Région de Bruxelles-Capitale. Actiris, dès lors, finance directement le VDAB pour le volet accompagnement, et ne finance plus les OISP de façon directe.

La mise en œuvre de cet accompagnement via VDAB et ses partenaires (trajets intégrés) fait l'objet d'un monitoring via le SOC (*Strategisch Overlegcomité Actiris-VDAB Brussel*) qui permettra de l'évaluer.

Actiris et VDAB Brussel instruisent également les meilleurs dispositifs pour encourager plus de Bruxellois à s'orienter vers le marché du travail en Flandre.

MESURE 24. DEVELOPPER LE ROLE DE REGISSEUR DE BRUXELLES FORMATION

Bruxelles Formation, au travers des modifications apportées à son décret va voir sa palette de possibilités partenariales fortement élargies : subventions, participation à des entités juridiquement distinctes, acteurs avec lesquelles il sera possible de conventionner sans plus devoir passer par des marchés publics.

Le second volet de ce rôle de régisseur consiste en la régulation de l'offre de formation professionnelle (voir mesure 36) : tant sa programmation que son conventionnement et son accompagnement, en ce compris sur le plan pédagogique.

Son rôle de régisseur en sortira particulièrement renforcé tandis qu'il mutualisera en partie son rôle d'opérateur au sein des Pôles Formation Emploi.

MESURE 25. INTEGRER SYSTEMATIQUEMENT LA FORMATION EN ALTERNANCE PME DANS LES PARTENARIATS

Comme l'Accord de coopération « Politiques croisées » le prévoit déjà au travers de certaines mesures, la formation PME sera intégrée systématiquement dans les collaborations :

- entre opérateurs ;
- avec le monde de l'emploi ;
- avec le monde de l'entreprise.

Au travers des actions particulières suivantes :

- L'efp/Sfpme et Syntra seront intégrés aux Pôles Formation Emploi, selon les cas, comme parties prenantes à la fondation du Pôle ou, le cas échéant, comme opérateur utilisateur des équipements de pointe ;
- Un accord de collaboration sera conclu en 2017 entre Bruxelles Formation et l'efp/Sfpme (formations conjointes ; concertation des programmations ; équipements ; infrastructures...), la même démarche étant proposée entre Syntra Brussel et le VDAB Brussel ;
- L'efp/Sfpme sera intégré au Comité de développement stratégique Actiris-Bruxelles Formation comme prévue dans l'Accord de coopération « politiques croisées » ;
- La formation PME en alternance sera intégrée aux accords-cadres, ainsi qu'aux conventions quadrimoteurs et quadripartites d'Actiris, Bruxelles Formation et du VDAB Brussel ;
- La prospection de places de formation en alternance sera progressivement intégrée dans les missions du SPOC d'Actiris avec les entreprises ;
- Les projets actuels de soutien à la transition entre le dispositif de formation initiale de l'efp/Sfpme et Syntra et la création d'entreprises seront favorisés et systématisés en concertation avec les acteurs du secteur comme le prévoit le SBA dans le cadre de la promotion de l'entrepreneuriat. La contribution de la formation PME à la dynamique entrepreneuriale et donc à la création d'emploi devra être mieux objectivée.

MESURE 26. REDEPLOYER LE RESEAU DES ORGANISMES D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE (OISP)

Les OISP se trouvent structurellement au coeur de partenariats avec les OIP ainsi que l'ensemble des acteurs locaux d'emploi, de formation, d'insertion d'enseignement et de développement économique.

Acteur central dans le développement de l'offre de formation à destination des publics chercheurs d'emploi peu diplômés, l'ISP a développé une offre de formations pré-qualifiantes et qualifiantes adaptée aux besoins de ces publics.

Le redéploiement des OISP, dont différentes dimensions (offre, parcours...) sont abordées de manière transversale dans le Plan Formation 2020 se basera sur cette pratique partenariale pour renforcer ses missions d'accompagnement des publics les plus fragiles vers l'emploi par la formation.

Un groupe de travail a été mis sur pied composé de la Febisp, de Bruxelles Formation, d'Actiris et du Service public bruxellois francophone pour :

- Evaluer et revoir du décret OISP pour l'adapter aux besoins du Plan Formation 2020 et améliorer l'efficacité et la gouvernance du dispositif ;
- Tirer les enseignements des analyses de parcours ISP pour continuer à améliorer le passage vers la formation qualifiante et augmenter le nombre de chercheurs d'emploi bénéficiaires.

L'objectif est d'atteindre un redéploiement du secteur permettant l'optimisation de l'offre de formation des OISP et la cohérence du dispositif en procédant de manière structurelle à une simplification de sa gestion financière et administrative.

MESURE 27. DEVELOPPER ET APPROFONDIR LES PARTENARIATS AVEC L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE QUALIFIANT

Le développement de partenariats de la formation et de l'emploi avec l'enseignement secondaire, en amont de la sortie de l'enseignement, constitue une priorité. Le caractère de seconde chance de la formation continue à dépendre fortement du parcours antérieur du jeune. Avoir obtenu un diplôme avant la formation professionnelle reste déterminant pour obtenir un emploi. Un jeune qui a un diplôme du secondaire supérieur possède de meilleures chances de décrocher un travail que celui qui ne détient qu'un diplôme du second degré de l'enseignement secondaire. L'objectif premier reste donc la réussite de la scolarité des plus jeunes, en ce compris au travers de l'organisation de partenariats et de passerelles en vue de l'amélioration du taux de certification des Bruxellois.

Ces partenariats nourris par les engagements réciproques du programme bruxellois pour l'enseignement de la Stratégie 2025 et les orientations des Communautés en matière d'enseignement qualifiants (comme le Pacte pour un enseignement d'excellence, côté francophone) se développeront en se focalisant sur les priorités suivantes :

1. Les équipements et particulièrement la participation de l'enseignement à la constitution de Pôles Formation Emploi
2. Un appui commun au pilotage des offres d'enseignement qualifiant et de formation, coordonné via l'Accord de coopération « Bassins », côté francophone et au mécanisme de pilotage des offres de formation initié par le présent Plan Formation 2020.
3. Les partenariats entre opérateurs d'alternance d'enseignement et de formation, notamment via le lancement de projets-pilotes :
 - de coopération entre CEFA, efp/Sfpme, Syntra Brussel et CDO
 - ainsi que de formation en alternance dans le supérieur
4. La fluidité et l'anticipation des transitions des publics vers les dispositifs qualifiants de la formation et l'emploi (particulièrement les jeunes peu diplômés)
5. L'information /orientation (Cité des Métiers)
6. Les passerelles entre enseignement qualifiant et formation professionnelle
7. Les formations en langues, en ce compris au travers de dispositifs communs enseignement qualifiant / formation professionnelle
8. La formation et le recrutement dans les métiers en pénurie de l'enseignement
9. L'organisation de passerelles en vue de l'amélioration du taux de certification des Bruxellois
10. Les coopérations statistiques, sur la base de l'Accord de coopération « cadastre des parcours éducatifs et post-éducatifs »

Les gouvernements définiront à partir de ces chantiers concrets le « périmètre » de coopération enseignement/formation permettant de garantir à la tranche d'âge 15-25 un réel droit à la qualification, en ce compris avec l'enseignement de promotion sociale.

Sur cette base, il sera demandé à Actiris, Bruxelles Formation, VDAB Brussel, Syntra Brussel et l'efp/Sfpme de réaliser, avec l'appui du Bassin et du Bansa, 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 et de la formation, ainsi que de l'insertion (Jeep/JUMP) et des fédérations sectorielles. Cette note de cadrage s'appuiera sur les mesures reprises dans la Stratégie 2025, le Plan Garantie pour la jeunesse et le présent Plan Formation 2020 pour proposer la mise en œuvre de nouveaux partenariats permettant par exemple d'anticiper avec Actiris et les fédérations sectorielles la transition de l'école au marché du travail et prévenir le décrochage des Neets.

L'ensemble de ces chantiers sont menés avec l'appui et la concertation du Bassin Enseignement Formation Emploi et du Banspa, côté néerlandophone.

MESURE 28. DEVELOPPER LES PARTENARIATS AVEC L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE

Ces partenariats sont structurés par la convention entre Bruxelles Formation et l'Enseignement de promotion sociale, ainsi que par les coopérations entre le VDAB Brussel et les *Centra voor volwassenenonderwijs*. Partenaire central de l'opérationnalisation d'un réel droit à la qualification, l'Enseignement de promotion sociale coopère étroitement avec les organismes publics de formation et les l'insertion socioprofessionnelle. Une nouvelle Accord-cadre entre l'enseignement de promotion sociale et Bruxelles Formation a été conclue en 2009 et a pris la suite de de l'Accord-cadre de 1998. En 2014, 766 stagiaires bénéficiaient de partenariats entre les écoles de Promotion sociale, Bruxelles Formation et, le plus souvent les OISP.

Le partenariat de Bruxelles Formation avec l'Enseignement de promotion sociale s'est fortement développé depuis 2014 grâce aux moyens de la Garantie pour la jeunesse (les appels à projets de Bruxelles Formation), de la Commande de formation et d'un nouvel apport de 650 périodes de l'Enseignement de promotion sociale. En 2015, les écoles de promotion sociale partenaires sont passées de 14 à 20 et les collaborations ont touché 120 stagiaires supplémentaires.

En s'appuyant sur le présent Plan et sur la Note d'orientation stratégique relative à l'Enseignement de promotion sociale et l'Enseignement à distance, les partenariats continueront à se déployer particulièrement sur les priorités suivantes en matière d'offre de formation et de validation des compétences :

1. *Le développement des compléments CESS ;*
2. *Les formations en langue, en propre et en partenariat avec les opérateurs de formation et Actiris ;*
3. *La poursuite de parcours certifiants vers les diplômes de l'enseignement ;*
4. *Le développement de la validation des compétences ;*
5. *Le développement de projets-pilotes de formation en alternance ;*
6. *La formation et validation des compétences des détenus (voir mesure 5).*

Par ailleurs, les partenaires de l'enseignement de promotion sociale et de la formation travailleront à la concrétisation des objectifs communs suivants :

1. Un pilotage conjoint de l'offre au travers du Bassin EFE et du futur Cadre commun de programmation (voir mesure 35);
2. Une coordination statistique, notamment sur le nombre de chercheurs d'emploi en formation dans les écoles ou les centres de formation professionnelle, ainsi que sur les stages. Cette coordination menée dans le cadre des travaux de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la formation (mesure 34) s'appuiera sur les travaux du Bassin EFE et de l'Accord de coopération « cadastre des sortants des parcours éducatifs et post-éducatifs »
3. ainsi que l'instruction des possibilités d'élargissement des possibilités d'accès des chercheurs d'emploi à la dispense et au maintien des droits pour reprise d'études en promotion sociale.

MESURE 29. DEVELOPPER LES PARTENARIATS DE FORMATION EN LANGUES ENTRE OPERATEURS FRANCOPHONES ET NEERLANDOPHONES

Les partenariats entre opérateurs francophones et néerlandophones seront plus systématiquement encouragés afin de rencontrer les besoins de formation en langue des chercheurs d'emploi via :

- Le mandatement du VDAB Brussel par Actiris ;
- Des projets de formations conjoints à l'instar de la formation en vente VDAB-Bruxelles Formation-Comeos et des partenariats efp / Syntra-Brussel.
- L'orientation, voire l'adressage, des chercheurs d'emploi par Actiris ;
- Les différentes modalités de stages (dont les FPIe/IBO) accompagnées d'un soutien en formation en langue, sur la base de l'évaluation des stages linguistiques.

MESURE 30. RENFORCER LES SYNERGIES EMPLOI, FORMATION, ENSEIGNEMENT ET INSERTION AU NIVEAU DES COMMUNES

- Créer au niveau communal ou intercommunal, une instance unique de concertation interprofessionnelle locale, remplaçant toutes les autres instances locales où les interlocuteurs sociaux interprofessionnels sont invités à siéger.
- Renforcer les collaborations entre les Maisons de l'Emploi, les Services publics de l'Emploi et de la Formation, les Missions locales, les écoles de promotion sociale et les centres d'apprentissage pour adultes.
- Renforcer les collaborations au niveau local, prioritairement entre les CPAS, Actiris et l'enseignement de promotion sociale (expérimentation en cours).
- Rendre effective, en concertation avec l'autorité de tutelle, la participation d'Actiris, Bruxelles Formation, du VDAB Brussel et de l'enseignement de promotion sociale-enseignement pour adulte à l'analyse des projets formation/insertion dans le cadre des Contrats de quartiers et étudier la possibilité d'étendre la couverture du contrat de formation aux chercheurs d'emploi participants à ces projets.

IV. Pilotage statistique du dispositif de formation et programmations des offres

Constats :

Une politique cohérente d'articulation enseignement, formation, emploi nécessite un pilotage statistique via des indicateurs de suivi et de performance du parcours afin d'améliorer sa qualité et sa fluidité.

Les indicateurs formation/emploi disponibles aujourd'hui en matière reposent sur des données, des outils méthodologiques et des conventions encore trop disparates : « en-cours », inscrits dans l'année, sortants de formations, individus, places, suivis longitudinaux..., comme le précise l'analyse méthodologique réalisée pour la Task Force par le Bassin suite au premier cadastre de la formation et de l'enseignement à Bruxelles.

L'ensemble des acteurs sont aujourd'hui en recherche à Bruxelles de cohérence, de rationalisation et de mise en perspective dans les données et indicateurs formation-emploi. Par ailleurs, les études croisant actions de formation et trajectoires professionnelles se multiplient et démontrent tout leur intérêt et leur richesse, elles constituent cependant des one-shot ou des éclairages partiels d'une partie du dispositif de formation qui n'en permettent pas un pilotage continu.

Les travaux menés dans le cadre des politiques croisées par Actiris et Bruxelles Formation, en Task Force EFE et au sein de ses groupes de travail, ainsi que par le Bassin avec la collaboration de tous ont également permis de lancer une dynamique de coopération statistique et d'engranger de premiers acquis de croisement des offres de formation entre-elles ainsi qu'avec les besoins d'emploi. C'est sur cette base que les mesures qui suivent visent à construire un dispositif permanent de pilotage conjoint du dispositif de formation dans ses liens avec l'emploi et l'enseignement. Le VDAB Brussel souhaite de son côté développer la méthodologie « *VDAB Arvastat* » sur Bruxelles, en coopération avec Actiris.

La RBC a donc besoin d'un dispositif statistique permettant :

1. Le pilotage des articulations formation-enseignement-emploi, dont notamment le suivi du présent Plan
 2. L'Analyse des besoins du marché de l'emploi
 - a. Au niveau régional
 - b. Au niveau sectoriel
 3. Le suivi et l'évaluation des parcours formation-emploi.
- Enfin, une stratégie de qualification nécessite une programmation concertée des offres de formation et de validation.

MESURE 31. DEVELOPPER UN OUTIL COMMUN DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES TRANSITIONS ENTRE FORMATION-EMPLOI

Sur base des outils existants élaborés par l'Observatoire bruxellois de l'Emploi en concertation avec les opérateurs, ce suivi et d'évaluation des transitions :

- Sera développé à partir des travaux du service public d'emploi et des organismes publics de formation (suivi longitudinal des stagiaires en formation et/ou en ISP) utilisant des méthodologies de croisement des bases de données administratives ;
- Veillera être articulé au travail de suivi longitudinal des parcours éducatifs et post-éducatifs mené en coopération avec l'ensemble des niveaux de pouvoir au travers de l'Accord de coopération « cadastre des sortants des parcours éducatifs et post-éducatifs » ;
- Sera décliné au niveau des opérateurs, types d'actions, domaines/secteurs et intitulés de formation ;
- Les évolutions et trajectoires seront calculées sur la base des entrants en formation en 2014.

Il sera confié à l'Observatoire de l'emploi et de la formation de développer cet outil permanent d'analyse des parcours d'insertion (formation) et des parcours professionnels. Un set d'indicateurs qui seront calculés sur la base des entrants en formation en 2014 sera proposé et étoffé en fonction des bases de données existantes et de leur pertinence. Outre les indicateurs de contexte, sont proposés les indicateurs suivants :

- a) Evolution du nombre d'individus en formation
- b) Certifications à l'entrée dans les dispositifs formation-emploi
- c) Taux de remplissage des places disponibles (taux d'offre « active »)
- d) Demandes de formations non rencontrées
- e) Taux d'accrochage / abandon
- f) Taux de transition vers les formations qualifiantes et/ou taux de formation en entreprises (dans l'alternance par ex ;)
- g) Durée du processus de qualification
- h) Taux de certification (en ce compris via la validation des compétences)
- i) Taux de retour en formation et de reprise d'études
- j) Taux de mise à l'emploi post formation (prioritaire)
- k) Qualité et durée de l'insertion
- l) Intensité de la relation formation-emploi (le degré de correspondance entre la formation suivie et l'emploi occupé)
- m) ...

MESURE 32. MESURER LES TAUX D'INSERTION DANS L'EMPLOI APRES FORMATION

L'Observatoire Bruxellois de l'emploi et de la formation (mesure 35) calculera les taux de mise à l'emploi à la sortie de chaque produit de formation pour l'ensemble de l'offre de Bruxelles formation et des partenariats qu'il régit. Le calcul de ce taux fera l'objet de communications structurelles entre Actiris et Bruxelles Formation , et sera progressivement élargi aux formation PME en concertation avec le Sfpme et l'efp. Ces données seront adressées au BBP dans le cadre du monitoring régional.

Ce taux sera distingué du taux de reprise de formation ou d'études.

Les opérateurs de formation publics analyseront ces taux d'insertion avec l'appui de l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi et de la Formation. Ces analyses alimenteront progressivement :

- la programmation des offres de formation (mesure 36), dans un premier temps, ;
- Dans un second temps,
 - l'évaluation de l'impact de la formation professionnelle sur les parcours d'insertion et les trajectoires professionnelles (mesure 31),
 - la production et l'ajustement d'objectifs de mise à l'emploi à la sortie des seules formations qualifiantes et ce pour chacun des opérateurs (en intégrant les indicateurs qu'Actiris assigne déjà ses partenaires) ;

Ces objectifs ne constitueront pas une obligation de résultat : l'écart entre le résultat atteint et l'objectif fixé fera l'objet d'une analyse systématique dans le cadre des travaux de l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation.

Ces taux serviront de base à l'évaluation d'impact de la formation et de la validation.

MESURE 33. DECRIRE ET ANALYSER L'OFFRE DE FORMATION ET D'ENSEIGNEMENT

A la demande des Gouvernements, l'Instance Bassin EFE et le Banspa produisent, avec l'appui de l'ensemble des opérateurs, **un Cadastre synthétique des offres de formation et d'enseignement** reprenant également le nombre et les caractéristiques des publics qui les fréquentent.

Cette mission se développera sur la base de conventions statistiques méthodologiquement cohérentes avec l'outil de suivi et d'évaluation ainsi qu'avec l'appui de l'Observatoire Bruxellois de l'emploi et de la formation, de Bruxelles Formation, du VDAB Brussel, du BBP et de l'Enseignement.

La même démarche de collaboration alimentera également :

- **La cartographie et le monitoring de l'offre de formation, ainsi que le monitoring des publics bénéficiaires pilotés par Bruxelles formation ;**
- **Le Rapport analytique et prospectif de l'Instance Bassin.**

Dans le cadre de la politique sectorielle, l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi et de la formation, en collaboration avec les services publics de formation, poursuivra la production **d'analyses sectorielles** axées essentiellement sur les questions d'emploi, de formation et d'enseignement, travaux sur lesquels s'appuient le Bassin et le Banspa pour nourrir leurs travaux.

VDAB Brussel

La cohérence de ces outils doit être garantie par les conventions adoptées dans le cadre de l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation. Ils permettront de développer un monitoring complet afin de suivre l'évolution de l'offre de formation, d'enseignement, de stages et de validation des compétences, avec l'appui du futur Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation et de Bruxelles Formation en tant que régisseur de l'offre de formation professionnelle, côté francophone.

MESURE 34 : ANALYSER LES BESOINS D'EMPLOI ET LES CROISER AVEC L'OFFRE DE FORMATION

L'analyse des besoins d'emploi fera l'objet, tous les 3 ans d'une collaboration entre l'Observatoire de l'emploi et de la formation, Bruxelles Formation et le VDAB, et de développements progressifs, dans le cadre du rapport d'identification des métiers et secteurs porteurs d'emploi (première édition produite en 2015)

Le croisement de ces besoins avec l'offre de formation sera opéré dans le cadre de l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation, avec l'appui de l'Instance Bassin afin d'alimenter la production de son Rapport analytique et prospectif.

Ces analyses veilleront à intégrer l'ensemble des dimensions pertinentes de la relation « formation emploi », en compris la dimension sectorielle, et le niveau de qualification requis, notamment sur la base des indicateurs produits par l'Observatoire de l'emploi et de la formation.

MESURE 35. AMELIORER LA COHERENCE, LE CROISEMENT ET L'ANALYSE DES DONNEES STATISTIQUES EN MATIERE DE POLITIQUES D'EMPLOI ET DE FORMATION PAR LA MISE EN PLACE D'UN OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Au travers de cette mission d'observation croisée, il s'agit notamment de :

1. Développer un outil permanent de suivi et d'évaluation des transitions formation-emploi (voir mesure 31) et particulièrement produire des taux d'insertion dans l'emploi après formation (mesure 32)
2. Apporter son appui à la description et à l'analyse de l'offre de formation et d'enseignement (mesure 33)
3. Analyser les besoins d'emploi et l'impact en termes d'offre de formation (mesure 34)
4. Alimenter le monitoring du Plan Formation 2020 pour Bruxelles (voir mesure 40)

Constats :

Aujourd'hui, nous disposons d'une série de statistiques centrées sur les Demandeurs d'emploi produites par l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi. Bruxelles Formation produit et analyse, au travers de son Service Etudes et Statistiques, les données relatives à ses stagiaires de Bruxelles Formation et ceux de ses partenaires (OISP essentiellement). Les deux services collaborent notamment pour produire les rapports de suivis des stagiaires ISP ; ainsi qu'avec le VDAB pour analyser les besoins en qualification en RBC. Le VDAB Brussel produit ses propres statistiques et celles de ses partenaires. Par ailleurs, l'efp et le Sfpme possèdent chacun leurs bases de données, et Syntra Brussel dispose de ses propres statistiques.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan Formation 2020, des avancées complémentaires dans la mise en cohérence de ces productions statistiques est indispensable. La reproduction d'une série d'indicateurs (repris dans la mesure 30) demandent d' :

- Assurer le suivi statistique sur le marché du travail des demandeurs d'emploi sortant d'une formation professionnelle précise, et particulièrement la production de taux d'insertion par formation ;

- Harmoniser les statistiques des opérateurs de formation relatives notamment au mode de comptage des bénéficiaires et à leur parcours de formation.

Missions :

Mission 1. Confier à l'Observatoire de l'Emploi (OBE) la mission d'assurer la production de taux d'insertion dans l'emploi par intitulé de formation sur la base des échanges d'informations actuels avec Bruxelles Formation (Service Etudes et Développement).

Plus structurellement, modifier l'Accord de coopération « politiques croisées emploi-formation » pour confier à l'OBE le suivi statistique des trajectoires des demandeurs d'emploi en formation professionnelle sur le marché du travail et leur analyse. Il s'agira de développer un outil permanent de suivi et d'évaluation des transitions formation-emploi, en priorité la production des taux d'insertion (mesure 32) ;

Dans le cadre du mode de gouvernance prévue par le Contrat de gestion d'Actiris, mandater officiellement l'OBE pour réaliser la mission décrite ci-dessus. Cette mission transformera l'OBE en « Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation » via la modification de l'Accord de coopération « politiques croisées » (qui intégrera également les résultats de la proposition2).

Mission 2. Confier à Bruxelles Formation (Service Etudes et Développement), le mandat officiel de développer une méthodologie permettant d'assurer la cohérence des statistiques des opérateurs de formation et leur analyse conjointe, et donc les indicateurs nécessaires :

- À la description commune du champ de la formation (tant pour la production d'outils propres aux opérateurs que communs avec l'enseignement : Le Cadastre bruxellois de l'offre d'enseignement et de formation réalisé par l'Instance Bassin EFE et le Banspa ainsi que le Rapport analytique et prospectif réalisé par le Bassin) ;
- Au suivi des parcours en formation.

A cet effet, un groupe de travail méthodologique coordonné par l'Observatoire de l'Emploi d'Actiris et le Service Etudes et Développement de Bruxelles Formation sera mis sur pied en associant les Services partenariats d'Actiris et de Bruxelles Formation, le Sfpme, l'efp, l'Enseignement de promotion sociale, le BBP, et l'Instance bassin EFE Bruxelles. Il définira les modalités structurelles de transmission et d'analyse des données formation à l'OBE (Actiris) afin de développer l'outil de suivi des transitions prévu à la mesure 30. Le périmètre de ce Groupe de travail comprendra le suivi et l'évaluation des dispositifs de stage, tels que prévus dans la note adoptée par les Gouvernements le 14 juillet 2016.

Sur base des résultats de ce GT, le Ministre de la formation mandatera Bruxelles Formation en vue de conclure une convention relative à la méthodologie de production des données relatives à la formation et d'échanges statistiques entre les partenaires formation et emploi.

Une démarche méthodologique similaire sera proposée aux opérateurs néerlandophones : VDAB Brussel et ses partenaires, ainsi que Syntra Brussel, en concertation avec Bruxelles Formation.

Les deux missions décrites ci-dessus s'exerceront en synergie entre les services grâce au rapprochement physique dans la Tour Astro.

MESURE 36. INSCRIRE LES OFFRES DE FORMATION DANS UN CADRE COMMUN DE PROGRAMMATION

Bruxelles Formation comme régisseur de la formation professionnelle produira un cadre de programmation pour l'ensemble de son offre et celle de ses partenaires. Cet outil sera en mis en œuvre en cohérence avec la mission décrétole du *Bassin*.

Ce cadre de programmation commun aux opérateurs de formation professionnelle sera progressivement mis en œuvre afin de :

- développer de manière cohérente et concertée les nouvelles offres de formation qualifiantes (ainsi que de perfectionnement et les stages permettant la formation en entreprises – alternance et FPIe) ;
- et, au besoin, réorienter les offres existantes.

Ce cadre sera développé en deux phases :

- 1) **Dans un premier temps,** le cadre commun mobilisera les mécanismes déjà existants en articulant chaque acteur dans ses compétences.

Pour les nouvelles offres de formation,

- le Cadre commun reprendra les **thématiques communes** produites par l'Instance Bassin Enseignement Formation Enseignement.
- En attendant l'analyse en profondeur de l'ensemble des métiers et secteurs par le Bassin, les thématiques communes seront complétées par **l'analyse des secteurs et métiers porteurs** réalisée tous les 3 ans par Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB qui a permis d'établir en 2015 un tableau reprenant 122 professions pour lesquelles des formations pourraient être organisées. Ce tableau de synthèse permet de croiser différents critères d'objectivation de la force du lien emploi-formation : les difficultés de recrutement (métiers « en tension » ou en pénurie) ainsi que les métiers pour lesquels la demande est soutenue du côté des employeurs (métier en demande) et/ou attirant des demandeurs d'emploi (métier attractif).

En application de l'Accord de coopération Bassins Enseignement qualifiant -Formation-Emploi de 2014, chaque opérateur public de formation, Bruxelles Formation pour sa propre offre et celle de ses partenaires, d'une part, et le Sfpme/efp d'autre part :

- se basera sur ce cadre pour objectiver ses projets de programmation nouvelle et se conformer ensuite à ses modalités actuelles de programmation ;
- justifiera auprès de l'Instance Bassin de toute programmation nouvelle qui sortirait des thématiques communes, conformément au prescrit de l'Accord de coopération ;

Pour les offres existantes, les deux opérateurs publics analyseront l'offre existante sur la base des deux entrées précitées (thématiques communes et identification des secteurs et métiers porteurs). Ces analyses seront transmises au Ministre de la formation professionnelle francophone et au Conseil économique et social pour information, ainsi qu'au Comité de gestion de Bruxelles Formation, à l'efp/Sfpme et à l'Instance Bassin afin d'alimenter leurs travaux.

Syntra Brussel et le VDAB Brussel en seront tenus informés de ces travaux.

Cette analyse de l'offre existante s'élargira à une 3^e entrée : **la liste des domaines prioritaires de la Stratégie 2025**: Commerce ; Construction ; Horeca et industrie agro-alimentaire ; Industries technologiques ; ICT / Economie numérique ; Transport et Logistique ; Social-Santé ; Tourisme culture événementiel / Patrimoine ;

- **complétée par deux domaines d'actualité** : la mobilité urbaine (véhicules hybrides et électriques, vélos etc.) et la sécurité / prévention
- **ainsi que par les 5 domaines transversaux suivants** : l'économie circulaire (via les mesures reprises dans le Programme Régional d'Economie Circulaire - PREC) ; le développement des PME via *le Small Business Act* ; l'économie sociale ; l'économie créative et la formations des enseignants et formateurs, domaine qui conditionne le développement des actions de qualification.

2) Dans un second temps,

Ce mécanisme aura été progressivement enrichi par les travaux menés dans le cadre ou avec l'appui de l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation ; par les analyses (notamment qualitatives) produites par Bruxelles Formation et par les rapports successifs du Bassin (et les retours des opérateurs sur ces rapports).

Annuellement, sur la base de l'ensemble de ces outils, Bruxelles Formation, comme régisseur de la formation professionnelle, produira un Cadre commun de programmation de l'offre qualifiante.

1. Il sera communiqué pour information aux opérateurs de formation comme à l'enseignement, tant côté francophone que néerlandophone, au CESRBC, aux Pôles Formation Emploi et au Bassin ainsi qu'au Banspa ;
2. Pour sa propre offre et celle de ses partenaires (OISP, Enseignement de promotion sociale, CDR...), **Bruxelles Formation analysera et régulera** :
 - a. Tant les projets de programmation nouvelle en formation professionnelle ;
 - b. Que l'offre de formation existante.

Au-delà des listes de métiers auxquels former prioritairement prévues par le cadre, **Bruxelles Formation** :

- assurera également la régie de projets-pilotes innovants justifiés sur la base de dossiers d'opportunités en concertation avec un secteur (Fonds, Fédération) et/ou des entreprises ;
- régulera également l'offre de formation pré-qualifiante et d'accompagnement, en fonction des besoins des publics pour accéder à la qualification et à l'emploi.

Le Sfpme/efp et Syntra Brussel s'appuieront sur le Cadre Commun pour assurer lors de la programmation de leurs offres la cohérence, la complémentarité et des partenariats, en dialogue avec Bruxelles Formation. Le VDAB Brussel sera invité à communiquer son *Jaarlijks Ondernemingsplan* (JOP) à Bruxelles formation.

Les programmations nouvelles continueront à s'inscrire dans le cadre du mécanisme du Bassin, conjoint à l'enseignement et à la formation professionnelle pour les nouvelles offres. Le cadre commun de programmation veillera à intégrer les thématiques communes définies en concertation avec l'ensemble des partenaires dont :

- L'enseignement secondaire qualifiant (en ce compris les CEFA) ;
- L'enseignement de promotion sociale.

V. Orientations budgétaires et instruments institutionnels

Depuis 10 ans la formation professionnelle a vu ses moyens tant Cocof, que FSE et RBC progresser. Cette progression s'est essentiellement opérée au bénéfice des opérateurs publics en charge des chercheurs d'emploi, en ce compris pour le lancement des appels à projet pour les partenaires dans le souci d'équilibre entre financements structurels et financements par projets.

Sur cette base, il importe aujourd'hui de continuer à améliorer l'efficacité des moyens existants et d'orienter les moyens complémentaires vers :

- les priorités du Plan
- Et les instruments institutionnels de partenariats et synergies permettant de simplifier et optimiser la gouvernance du dispositif de la formation professionnelle dans ses partenariats avec l'emploi, l'enseignement et la validation des compétences.

MESURE 37 : EVALUER L'EFFORT DE FINANCEMENT DE FORMATION

Les investissements financiers réalisés dans la formation et la validation depuis 10 ans et l'utilisation des budgets feront l'objet d'un bilan systématique permettant de définir les coûts des différentes formations (au regard de leurs caractéristiques et objectifs et de continuer, pour l'avenir, à améliorer le pilotage budgétaire des politiques de formation et de validation.

Cette analyse budgétaire et l'évaluation de l'efficacité des offres de formation, l'analyse du rapport coût/efficacité, seront confiées à un évaluateur externe et sera menée en étroite synergie avec les services publics de formation, via notamment l'installation d'un comité de suivi régulier.

MESURE 38. CONCENTRER L'EFFORT DE FINANCEMENT DE LA FORMATION SUR LES PRIORITES DU PLAN FORMATION 2020

Ces priorités sont au nombre de 5 :

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

Sous réserve des moyens budgétaires disponibles, les moyens structurels des Commissions communautaires, mais également les moyens additionnels du FSE, de la Région de Bruxelles-Capitale (la commande de formation, les subsides Stratégie 2025...), viendront soutenir ces priorités. L'ensemble des recettes, structurelles ou non, de ces politiques, avec leurs bases légales (existante ou souhaitée) sera identifiées lors de l'opérationnalisation du Plan.

Les modalités de financement structurelles comme les subsides facultatifs encourageront les innovations formation-emploi.

Les conditions de développement des partenaires des services publics de formation, notamment les OISP devront être clarifiées (simplification des modalités de financement, financements des équipes de base via la création de nouvelles catégories COCOF, passerelles facilitées, équipements, infrastructures...).

MESURE 39. ARTICULER LA FORMATION ET LA VALIDATION AVEC LES MESURES GROUPES-CIBLES D'AIDE A L'EMPLOI

Dans le cadre de la réforme des Groupes-cibles, consécutivement à la 6ème Réforme de l'Etat, la Région bruxellois se dote d'un nouveau dispositif d'activation qui doit :

- Donner un accès rapide à l'emploi par une expérience professionnelle sous contrat de travail,
- Éviter de maintenir les personnes dans l'attente de constituer une période de référence (ex : être DEI depuis 24 mois ou plus pour accéder aux aides) qui s'avère démobilisant pour celles-ci.

Pour se faire, la Région doit créer les conditions de l'accès à l'emploi immédiat en permettant qu'à la suite de certains dispositifs tels que ceux de la formation, il y ait une possibilité directe d'activation à l'emploi.

Afin d'éviter des périodes de creux entre les dispositifs d'aide à la formation et d'aides à l'emploi, il est envisagé d'introduire un ensemble d'assimilation dont :

- DEI après un stage (notamment dans le cadre de l'alternance ou d'une Formation Professionnelle Individuelle (idem IBO)
- DEI après une formation professionnelle réussie

L'accès immédiat à l'activation après ces dispositifs a pour objectif de faciliter la transition à l'emploi suite aux différents dispositifs d'insertion, de transition ou de formation. Il s'agit de favoriser les trajectoires continues et positives pour les personnes.

Outre l'accès direct à l'activation, le dispositif d'activa générique peut être couplé à une prime pour de la formation durant l'emploi si le contrat de travail est un CDI pour les DEI de moins de 30 ans n'ayant pas de CESS.

Spécifiquement pour ces jeunes, cette prime doit inviter les employeurs à investir en fonction des compétences à acquérir par le jeune. Cette prime doit permettre, elle aussi, d'augmenter les possibilités d'accéder à un emploi de qualité et durable pour les jeunes, ainsi qu'à une augmentation de leur certification de départ.

MESURE 40. ARTICULER LA FORMATION ET LA VALIDATION AVEC LES AIDES A L'EXPANSION ECONOMIQUE

Il est proposé que les entreprises labellisées formatrices bénéficieront de majorations aux taux de calculs de base des aides à l'expansion économique.

Outres ces majorations, une nouvelle aide à l'expansion économique viendra soutenir la validation au sein des entreprises.

MESURE 41. ACTUALISER ET RATIONALISER LES INSTRUMENTS JURIDIQUES ET DE PILOTAGE (ACCORDS DE COOPERATION, PLANS...)

Les évolutions inscrites dans la Stratégie 2025 et Plan Formation 2020 seront intégrées aux textes de référence existants, avec l'appui des administrations concernées qui formuleront des propositions. Seront notamment révisés :

- l'Accord de coopération RBC-COCOF Politiques croisées (2012) sur la base d'une évaluation de ses résultats
- l'Accord de coopération RBC-COCOF New Deal (2011)
- Du Décret COCOF OISP (1995)
- De l'arrêté d'exécution du Chapitre II du Décret modifié instituant Bruxelles Formation
- ...

MESURE 42. HARMONISER LES TERMINOLOGIES UTILISEES EN FORMATION ET PRODUIRE UN LEXIQUE

La mission d'harmoniser, de produire et de diffuser un lexique cohérent et commun des termes utilisés en formation sera confiée à Bruxelles Formation, le VDAB Brussel, les opérateurs de formations PME, le Bassin et le futur Bansa.

Ce lexique permettra de compléter et améliorer le glossaire du présent Plan Formation 2020.

MESURE 43. OPTIMALISER ET SIMPLIFIER LE PAYSAGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE FRANCOPHONE BRUXELLOISE

Un GT ad hoc piloté par le Cabinet sera mis sur pied avec Bruxelles Formation, la Formation PME et les Interlocuteurs sociaux pour notamment instruire les possibilités de synergie et d'articulation étroite entre opérateurs publics de formation francophones en Région de Bruxelles-Capitale.

Par ailleurs, en concertation avec l'enseignement, la réduction du nombre d'instances de concertation sur les champs « enseignement - formation -emploi » sera poursuivie au-delà de la rationalisation qu'a déjà permis la création du Bassin Enseignement formation Emploi (qui a permis l'intégration de la Commission consultative formation Emploi et de l'Instance de pilotage inter-réseaux de l'enseignement qualifiant, ainsi que la suppression du Bureau permanent de l'alternance).

MESURE 44. MONITORER ET EVALUER LES OBJECTIFS QUALITATIFS ET QUANTITATIFS DU PLAN FORMATION 2020

Sur la base d'un tableau récapitulatif qui lui sera soumis, le Comité de pilotage du Plan de Formation prévu dans l'introduction de ce plan assurera le suivi de la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs pour juin de chaque année, à travers un monitoring commun à tous les opérateurs sur la base du tableau de suivi opérationnel qui sera annexé au Plan Formation 2020.

Ce monitoring sera réalisé par les pilotes de chaque mesure et intégré dans un document d'ensemble au sein du Comité de pilotage du Plan Formation 2020. Il sera alimenté par les suivis statistiques réalisés par chaque opérateur en cohérence avec des indicateurs concertés. La mission d'observation du champ de la formation (pilotée par Bruxelles formation et proposée au VDAB) ainsi que le futur Observatoire de l'emploi et de la formation en Région de Bruxelles-Capitale, dispositif statistique commun de suivi des personnes formées sur le marché du travail, viendront alimenter ce monitoring du Plan Formation 2020.

Sur le plan méthodologique, précisons que les objectifs repris dans les Accords de majorité reposent sur des « photographies » de l'ensemble des personnes en formation du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année (quelle que soit l'année de leur entrée ou de leur sortie). Les indicateurs de pilotage du Plan et de l'impact de la formation intégreront le nombre de bénéficiaires distincts nouveaux ayant démarré les actions durant l'année, le nombre de sortants au cours de cette année, le nombre de certifiés et ainsi que les suivis longitudinaux des parcours de formation permettant de déterminer (et distinguer), le nombre de « sortants en emploi » (taux d'insertion), le nombre de reprises de formation, le nombre de certifiés (voir objectifs « qualitatifs » transversaux, infra)... Ces modalités d'observation (dont la liste sera précisée dans le cadre de l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation) seront reprises dans l'ensemble des instruments de pilotage et de gestion qui se référeront au Plan formation 2020.

Deux évaluations sur la base d'indicateurs de réalisations et de résultats seront menées, l'une intermédiaire en 2018 et l'autre finale en 2020. Les objectifs seront le cas échéant, actualisés en priorité partagée sur la base d'une proposition préparée au sein de la Task Force.

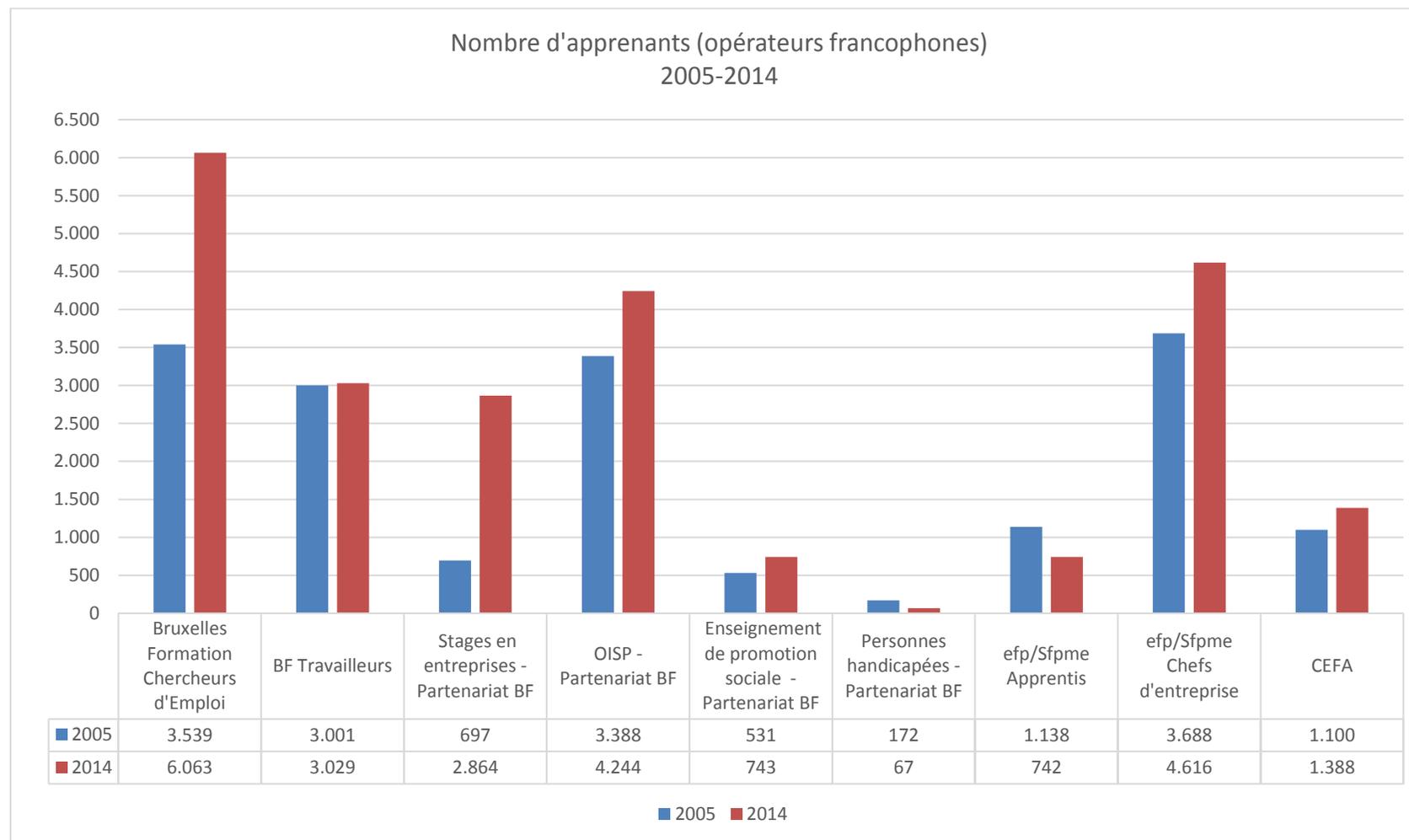
Ce monitoring :

- Alimentera le monitoring de la Stratégie 2025 en toute cohérence avec ses indicateurs ;
- Portera tant sur les mesures qualitatives que quantitatives.

VI. Annexes

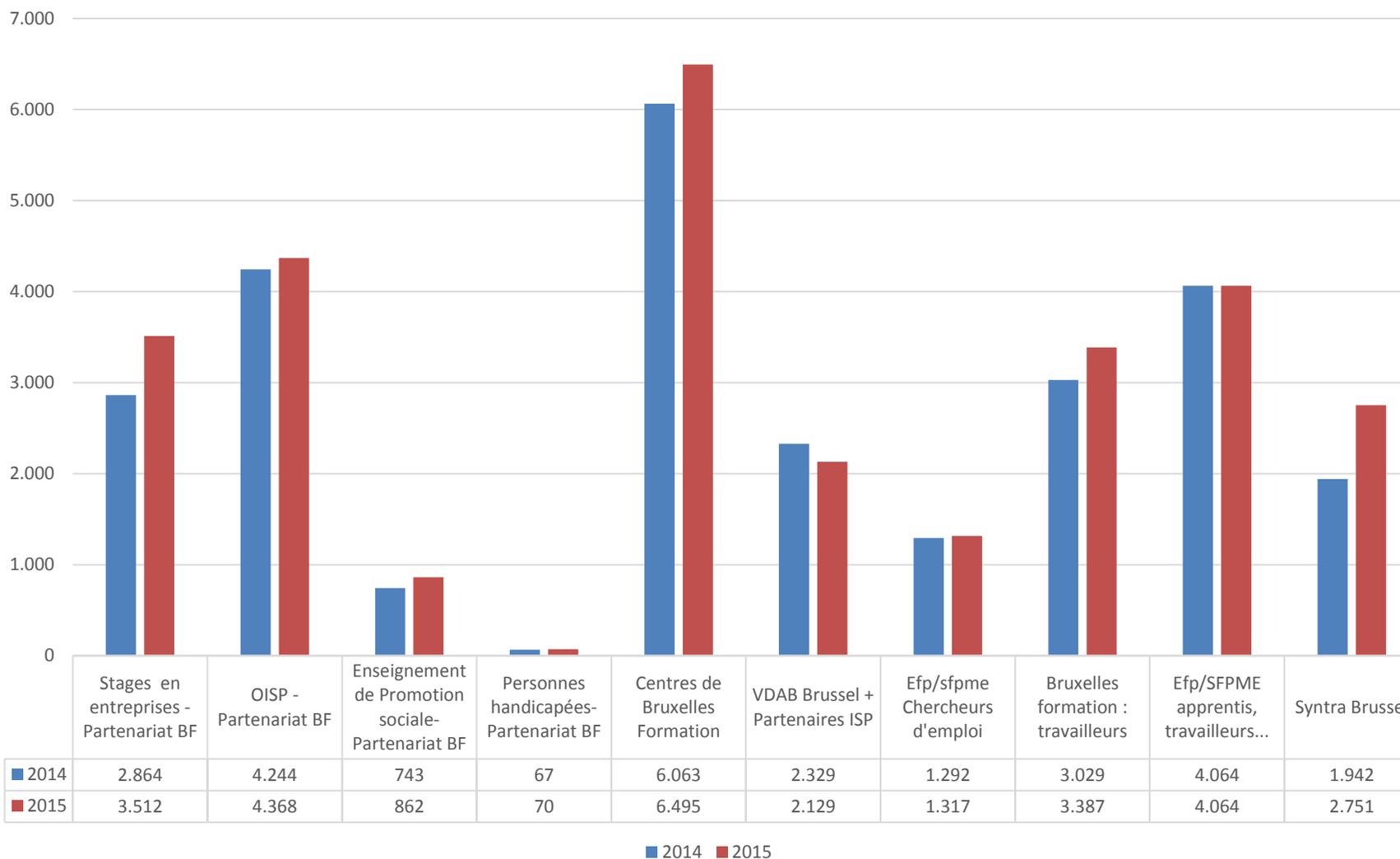
ANNEXE 1 : NOTES STRATEGIQUES ALTERNANCE, STAGES, POLES FORMATION EMPLOI ET VALIDATION DES COMPETENCES

ANNEXE 2 : TABLEAUX DE SYNTHÈSE

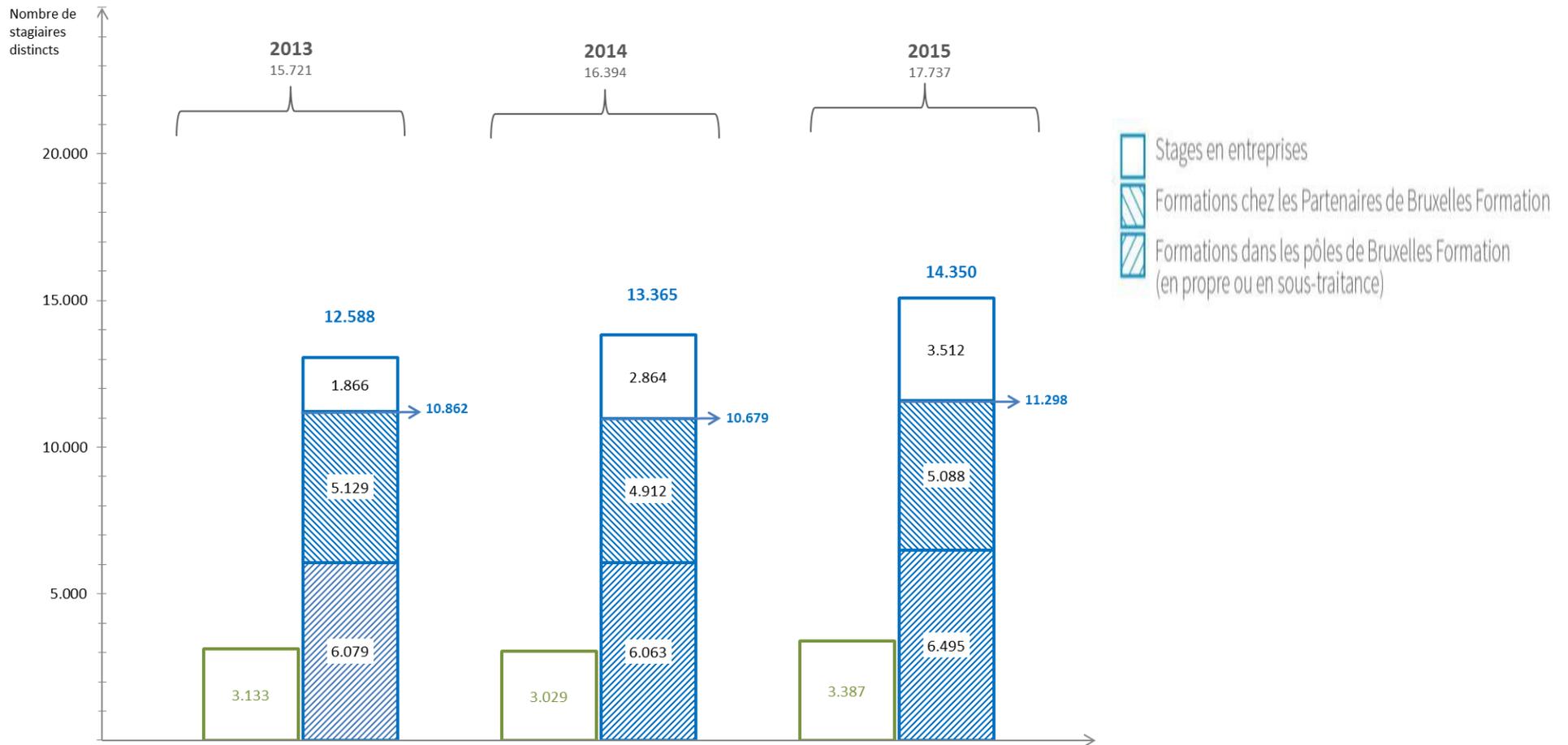


(Sources : Opérateurs de formation et d'enseignement)

Progression du nombre d'apprenants 2014-2015

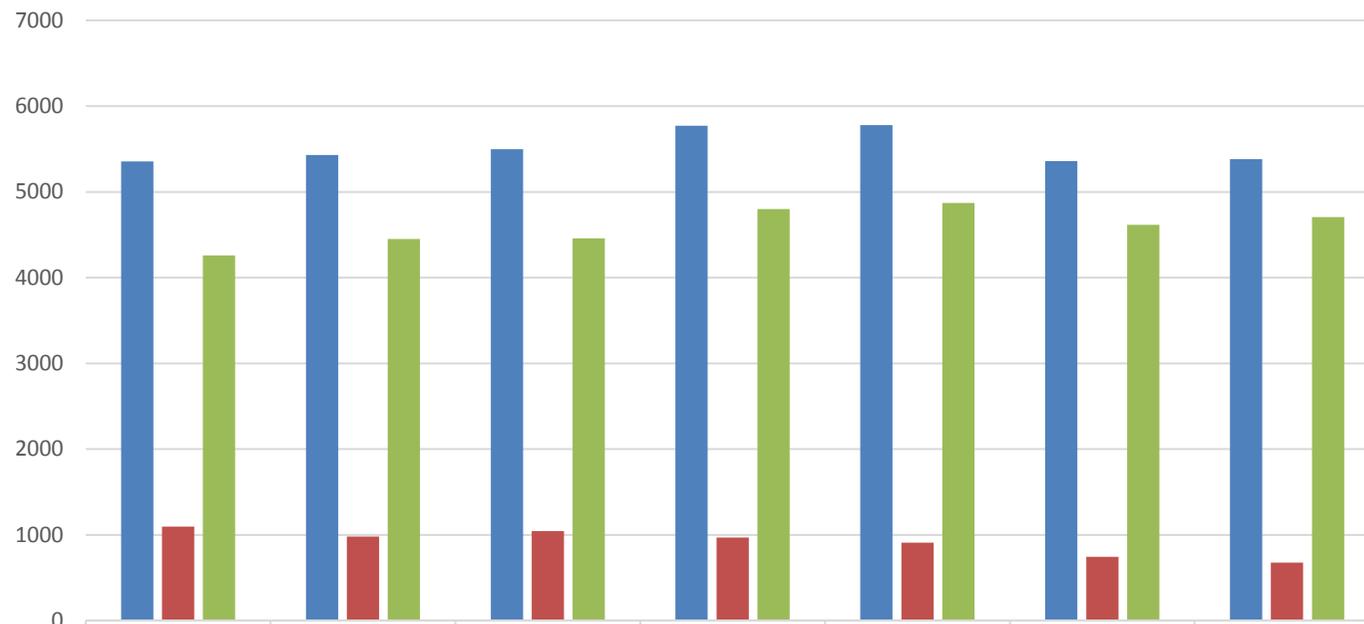


Bruxelles Formation : évolutions 2013-2015



(Source : Bruxelles Formation)

efp - évolutions 2009-2015 du nombre d'apprentis et de chefs d'entreprise



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	5353	5430	5499	5771	5778	5358	5381
Apprentis	1095	979	1043	970	907	742	676
Chefs d'entreprise	4258	4451	4456	4801	4871	4616	4705

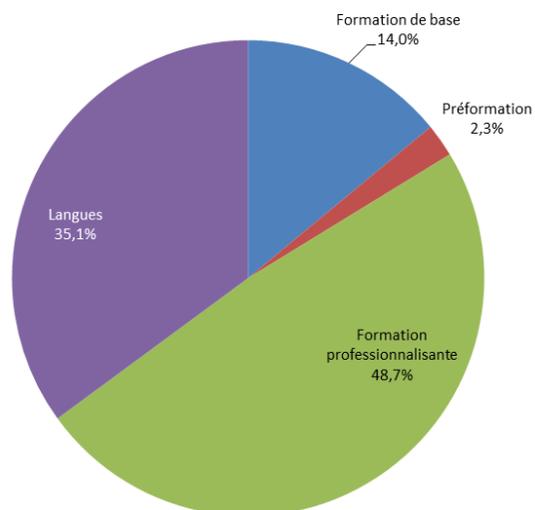
■ Total ■ Apprentis ■ Chefs d'entreprise

(Source : efp)

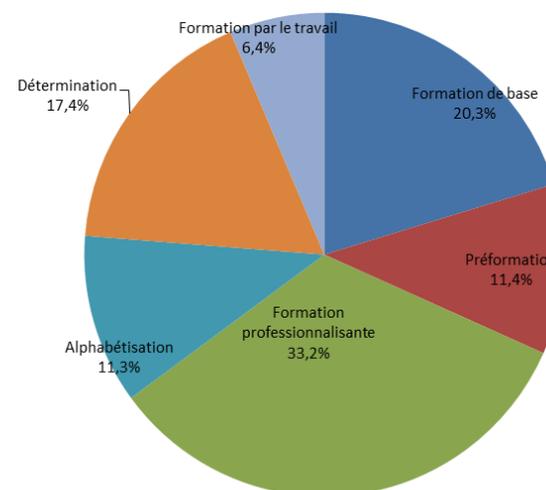
Types de de formation

Hormis la formation PME, dont près de 100% de l'offre est qualifiante, les autres opérateurs de formation professionnelle consacrent en moyenne 45% de leur offre à ces formations qualifiantes. Une majorité de l'offre relève donc de la palette des formations pré-qualifiantes (formations en langue, formations de base, déterminations ciblées métiers, préformations, Ateliers de formation par le travail) qui visent à répondre à des besoins particuliers des publics bruxellois. Les « formations professionnalisantes » regroupent les formations qualifiantes et les formations de perfectionnement.

2014 - Stagiaires Bruxelles Formation



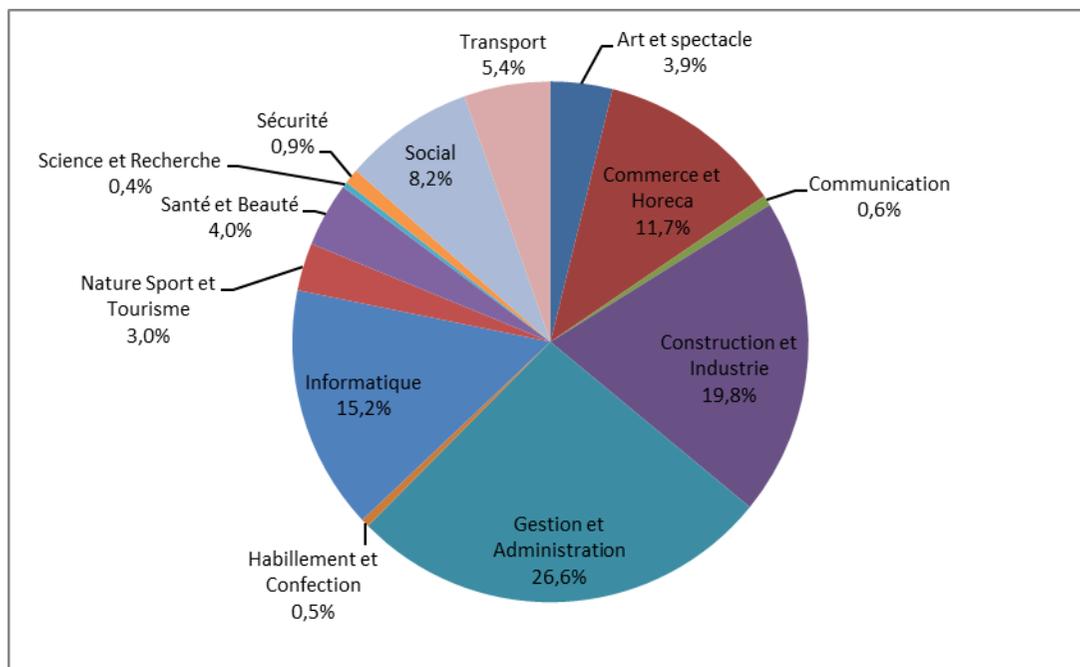
2014 - Stagiaires ISP



(Source : Bruxelles Formation)

Domaines de formation

Les 11.564 places en formation qualifiante organisées en 2014 en Région bruxelloise par Bruxelles Formation, les OISP, les Partenariats de Promotion sociale et la Formation PME se répartissaient comme suit par grand domaine d'activité :



(Source : Bruxelles Formation, efp et Sfpme)

ANNEXE 3 : GLOSSAIRE

Références :

- *Accord de coopération politiques croisées Emploi-Formation*, 2013
- *Glossaire des concepts pédagogiques*, Bruxelles Formation, 2016. <http://www.bruxellesformation.be/bruxelles-formation-ses-partenaires/documents-disponibles/autres-publications.html>
- *Glossaire IMT-B*, Actiris. <http://imtb.actiris.be/Pages/Glossaire.aspx>
- *Terminologie de la politique européenne d'enseignement et de formation*, Europass -Cedefop, 2008. <https://europass.cedefop.europa.eu/fr/education-and-training-glossary>
- *Rapport Analytique et Prospectif*, Instance Bassin Enseignement qualifiant Formation Emploi – Bruxelles, 2016. <http://ccfee.be/fr/>

A

ACTIRIS

Service public régional de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

Apprenant

Personne suivant un enseignement, une formation ou un apprentissage.

Apprentis

Auditeurs suivant une formation dans l'apprentissage organisée par l'efp.

Apprentissage formel

Apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré (par exemple dans un établissement d'enseignement ou de formation, ou sur le lieu de travail), et explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant; il débouche généralement sur la certification.

Apprentissage non formel

Apprentissage intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant.

- les résultats/acquis de l'apprentissage non formel peuvent être validés et aboutir à la certification;
- l'apprentissage non formel est parfois décrit comme apprentissage semi-structuré.

Apprentissage informel

Apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé ni structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant.

- les résultats/acquis de l'apprentissage informel peuvent être validés et certifiés;
- l'apprentissage informel est parfois appelé apprentissage expérientiel.

Apprentissage par le travail (work-based learning)

Acquisition de savoirs ou de compétences par l'exécution de tâches – suivie d'une réflexion – dans un contexte professionnel, soit sur le lieu de travail (par ex. formation en alternance) ou dans un établissement d'EFPP.

Auditeur (efp/SFPME)

Terme général désignant une personne suivant une formation dans le dispositif des classes moyennes.

B

Banspa

Brusselse Adviesraad van de Nederlandstalige sociale partners.

Bassin

Instance Bassin Enseignement qualifiant Formation Emploi bruxelloise (IB EFE Bruxelles).

BPP

Bureau Bruxellois du Plan.

Bruxelles Formation

Institut bruxellois francophone de la formation professionnelle.

C

Centre de référence professionnelle (CDR)

Les Centres de référence professionnelle sont des lieux d'interface entre les acteurs de l'emploi, de la formation et les secteurs professionnels prioritaires dans l'économie bruxelloise. Les objectifs des Centres de références sont la mise à disposition d'infrastructures et de matériels pour les opérateurs de formations, la veille sur les métiers afin d'anticiper les changements du marché du travail, la promotion des métiers et des qualifications, l'organisation de formations pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs conjointement avec les opérateurs de formation.

CeCAF

Le « Certificat de compétences acquises en formation » atteste la réussite d'épreuves pratiques et reconnaît officiellement les compétences acquises au terme d'une formation.

CEFA

« Centre d'Éducation et de Formation en Alternance ».

Certification

Résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'un individu possède au terme d'un processus d'éducation et de formation les acquis correspondant à une norme donnée.

CESRBC

Le « Conseil économique et social de la RBC » constitue l'organe principal de la concertation socio-économique de la Région.

Chefs d'entreprise

Auditeurs suivant une formation dans la filière chef d'entreprise organisée par l'efp.

Chômage administratif

Le chômage administratif reprend l'ensemble des personnes inscrites comme demandeuses d'emploi auprès des organismes régionaux de placement. Le chômage administratif a un caractère exhaustif qui en fait une base cohérente avec les autres agrégats comptables utilisés dans le modèle (en particulier l'emploi) et appropriée pour une projection à moyen terme de l'offre de travail, qui nécessite une désagrégation complète de la population par catégorie socio-économique. Il est donc préféré à celui des enquêtes sur les forces de travail.

Comité bruxellois de concertation économique et sociale (CBCES)

Créé par l'arrêté du 16 janvier 1997 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, le CBCES a pour objectif d'organiser la concertation économique et sociale dans la Région de Bruxelles-Capitale.

CTA

Un « Centre de Technologies Avancées » est une infrastructure mettant des équipements pédagogiques de pointe à disposition des élèves et des enseignants, quel que soit le réseau et le caractère d'enseignement, des demandeurs d'emploi et des travailleurs, en vue de développer des formations techniques qualifiantes.

CVDC

Le « Consortium de Validation Des Compétences » réunit les institutions publiques de formation professionnelle continue (Bruxelles Formation, l'enseignement de promotion sociale, le FOREM, l'IFAPME et le SFPME) et organise les centres de validation agréés.

D

DEI (Chercheurs d'emploi)

Les « Demandeurs d'emploi inoccupés » sont des personnes inscrites auprès des services publics régionaux d'emploi et qui sont sans emploi.

E

Efp

L'« Espace Formation des PME » est l'ASBL bruxelloise en charge de la formation des classes moyennes. L'efp est le centre où sont dispensés les cours de formation générale et professionnelle en Région bruxelloise de langue française à destination de candidats travailleurs indépendants mais aussi pour de futurs collaborateurs de PME dans les secteurs de l'artisanat, des services et du commercial.

Enseignement et formation professionnels (EFP ou VET - Vocational education and training)

Enseignement et formation ayant pour objectif l'acquisition de savoirs, savoir-faire, aptitudes et/ou de compétences requises dans des métiers spécifiques ou plus largement sur le marché de l'emploi.

Equavet

European quality assurance in vocational education and training.

F

Fonction critique

Une fonction critique est un métier touché soit par un manque quantitatif de main d'œuvre (voir métiers en pénurie), soit par une pénurie de candidats liée à des raisons qualitatives (p.ex. des exigences en termes de certifications, d'expérience, un manque de mobilité, etc.), soit par une pénurie liée à des conditions de travail jugées défavorables.

Fonds sectoriel

Ce terme doit être entendu au sens de fonds de sécurité d'existence créé par une commission ou sous-commission paritaire (loi du 7 janvier 1958).

Formation en langues orientées métiers (FLOM)

L'objectif de ce type de formation est d'atteindre le niveau de compétence utile pour exercer son métier et/ou ses compétences professionnelles dans la langue dispensée durant la formation. Cette formation s'adresse donc aux personnes qui ont les compétences professionnelles suffisantes pour intégrer le marché de l'emploi mais pour lesquelles les connaissances linguistiques sont un frein à leur recherche d'emploi.

Formation pré-qualifiante

Opération de formation qui vise l'acquisition des prérequis nécessaires pour entrer en formation qualifiante dans un secteur professionnel et/ou un métier clairement définis. Elle permet au stagiaire de remettre à niveau ses connaissances générales et d'acquérir les savoirs, savoir-faire et savoir-faire comportementaux liés au secteur professionnel et au métier choisi.

Formation qualifiante

Les opérations de formation professionnelle qualifiante 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.

Formation professionnelle individuelle en entreprise (FPIe)

La formation dans laquelle le stagiaire est envoyé dans une entreprise en vue d'acquérir par la pratique l'expérience et la qualification nécessaires pour y occuper un emploi disponible.

L

Lifelong Learning (apprentissage tout au long de la vie / éducation et formation tout au long de la vie)

Toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les savoirs, savoir-faire, aptitudes, compétences et/ou qualifications, dans une perspective personnelle, sociale et/ou professionnelle.

M

Métiers attractifs

les métiers attirant des demandeurs d'emploi.

Métiers en demande

les métiers pour lesquels la demande est soutenue du côté des employeurs.

Métiers en pénurie

Les métiers en pénurie sont des métiers pour lesquels la réserve de main d'œuvre en demande d'emploi est insuffisante au regard des besoins du marché.

Métiers en tension

Les métiers en tension sont des métiers identifiés comme étant critiques sur un certain laps de temps. Ils peuvent par ailleurs être distingués comme étant « en demande » (en fonction de nombre d'offres d'emploi reçues par Actiris) ou « attractifs » (si la réserve de main d'œuvre est suffisamment importante).

N

Niveau de qualification faible (peu ou faiblement qualifiés ou diplômés)

Le niveau de diplôme le plus haut obtenu correspond au certificat d'études primaires ou de l'enseignement secondaire inférieur, voire même à aucun diplôme.

Niveau de qualification moyen

Le niveau de diplôme le plus haut obtenu correspond au certificat d'enseignement secondaire supérieur.

Niveau de qualification élevé

Le niveau de diplôme le plus haut obtenu correspond à celui du supérieur non universitaire de type court et long/ universitaire.

O

OISP

« Organismes d'insertion Socio-professionnelle ».

P

Partenaires conventionnés

Opérateurs de formation ayant une collaboration avec Bruxelles Formation par le biais d'une convention approuvée par son Comité de gestion

Le service PHARE

Le Service PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherchée) est une Direction d'Administration des Services du Gouvernement francophone bruxellois (Commission communautaire française). Il apporte information, conseils et interventions financières aux personnes handicapées en Région bruxelloise. Le Service PHARE agréé et subventionne différentes catégories d'institutions qui concourent à l'intégration des personnes handicapées.

Plan Langues pour les Bruxellois

conclu le 30 septembre 2010 entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et le Collège de la Commission communautaire française, le Plan Langues pour les bruxellois a pour objectif de promouvoir, d'intensifier et d'améliorer les connaissances linguistiques des Bruxellois, pour faciliter leur insertion sur le marché de l'emploi.

S

Secteur professionnel

Ce terme recouvre la notion de branches d'activités de l'économie. Un secteur professionnel regroupe un ensemble de professions appartenant à la même spécialité.

Stagiaire

Personne suivant une formation à Bruxelles Formation ou auprès d'un OISP, et par extension auprès de l'ensemble des opérateurs de formation.

SFMQ

« Service Francophones des Métiers et des Qualifications ».

SFPME

Le « Service de formation PME », est un service à gestion séparée intégré au sein des Services du Collège de la Commission communautaire française. Il assure la tutelle et le contrôle de l'efp.

Sortants 2014

Catégorie de stagiaires de Bruxelles Formation et des OISP bruxellois. Il s'agit de stagiaires chercheurs d'emploi qui ont eu une fin de contrat de formation en 2014. Cette catégorie inclut donc les stagiaires qui sortent d'une formation pour entrer dans une autre.

SPOC

« Single Point of Contact »

SYNTRA Brussel

Un des 5 centres de formation néerlandophone pour PME constitués en asbl qui forment le « réseau Syntra » avec la *Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – SYNTRA Vlaanderen*.

T

Taux d'activité

Le taux d'activité d'une région est calculé en divisant la population active de cette région par la population d'âge actif (15-64 ans) de cette région.

Taux d'emploi

Le taux d'emploi d'une région est le rapport entre la population active occupée de la région et la population d'âge actif (15-64 ans) de la région.

Taux d'insertion

Le taux d'insertion concerne la part de diplômés ou de demandeurs d'emploi décrochant un emploi dans un laps de temps donné (ex : taux d'insertion à 6 mois).

Titre de compétences

Document légal délivré par le Consortium de Validation des compétences au nom des trois Gouvernements francophones. Etabli au nom d'une personne, il atteste officiellement ses compétences professionnelles, c'est-à-dire sa maîtrise d'une partie d'un métier.

V

Validation des compétences

la validation des apprentissages non-formels et informels est un processus d'évaluation et de confirmation par une autorité compétente sur la base d'un référentiel standardisé qu'un individu maîtrise des acquis d'apprentissage. En Belgique Francophone, en application de l'Accord de coopération de juillet 2003, la validation des compétences permet à toute personne de plus de 18 ans qui a de l'expérience professionnelle dans un métier ou une partie de

métier mais pas de certificat correspondant de faire valider officiellement ses compétences dans un Centre de validation agréé, par une évaluation formelle par un jury compétent en vue d'obtenir un Titre de compétence. Le Titre de compétence est une preuve officielle des compétences professionnelles à valoriser sur le marché de l'emploi mais aussi à reprendre une formation.

VDAB Brussel

Le *Regionale dienst Brussel* du *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding*.

ANNEXE 4 : CADASTRE DE L'OFFRE D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION