

**BRUXELLES
FORMATION**



former pour l'emploi

Plan de gestion de Bruxelles Formation 2017-2022

Rapport d'exécution 2018

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
ARTICLE 9. DÉVELOPPER UNE OFFRE DE SERVICES RÉPONDANT AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL, DES CHERCHEURS D'EMPLOI ET DES TRAVAILLEURS BRUXELLOIS(ES) DANS LA PERSPECTIVE DE LEUR INSERTION DURABLE DANS DES EMPLOIS DE QUALITÉ.	5
1. Améliorer la qualification des chercheurs d'emplois bruxellois	5
2. Valoriser les qualifications et les compétences en reconnaissant les acquis à toutes les étapes du parcours des stagiaires	6
3. Assurer une approche inclusive des publics bruxellois précarisés.	7
4. Être acteur du développement économique bruxellois en tant que partenaire des entreprises.	8
ARTICLE 10. ORGANISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE À BRUXELLES : RÉGIR L'OFFRE, LES PARTENARIATS, LES PARCOURS ET LA CERTIFICATION	10
1. Réguler l'offre	10
2. Renforcer la sécurisation du parcours des usagers en formation et validation	10
3. Garantir la qualité pédagogique de la formation professionnelle et assurer la certification des compétences acquises par l'utilisateur	10
4. Structurer l'ensemble des partenariats entre les opérateurs de formation	11
5. Organiser le dispositif de la régie de la formation dans ses 4 axes de développement et créer le service adhoc.	11
ARTICLE 11. RENFORCER LES COLLABORATIONS ENTRE ACTIRIS ET BRUXELLES FORMATION POUR RACCOURCIR ET FLUIDIFIER LES PARCOURS DE FORMATION DES BÉNÉFICIAIRES.	12
1. Mettre en place l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi et de la Formation	12
2. Mettre en place la Cité des Métiers pour informer, conseiller et orienter les publics-cibles en Région bruxelloise.	13
3. Améliorer l'adressage des chercheurs d'emploi vers la formation	14
4. Renforcer le dispositif d'identification des compétences des chercheurs d'emploi en Région bruxelloise	15
5. Renforcer la Politique sectorielle en Région bruxelloise, au travers des Pôles Formation-Emploi	15
6. Collaborer aux cellules de reconversion.	15
7. Créer un mécanisme structurel de financement des Politiques croisées Emploi-Formation.	16
ARTICLE 12. DÉVELOPPER LES COLLABORATIONS AVEC LES OPÉRATEURS DE FORMATION ET D'ENSEIGNEMENT AU SERVICE DU PARCOURS DES PUBLICS VERS L'EMPLOI	17
1. Avec le SFPME : optimiser le paysage de la Formation professionnelle francophone bruxelloise	17
2. Avec le VDAB Brussel : faciliter les collaborations.	17
3. Avec le FOREM et l'IFAPME	18
4. Avec l'enseignement.	18
5. Définir une stratégie sur le Plan interrégional, fédéral, européen et international, visant à développer la mobilité des usagers	18

ARTICLE 13. IDENTIFIER LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES PUBLICS BRUXELLOIS, ANALYSER L'OFFRE ET EN ÉVALUER LES RÉSULTATS ET L'IMPACT EN VUE DE SON PILOTAGE. 20

1. Contribuer au sein de l'OBEF à renforcer l'analyse sectorielle, en particulier dans les secteurs porteurs d'emploi 20
2. Analyser les profils et les besoins des publics bruxellois..... 21
3. Analyser les parcours de formation des bénéficiaires de formation, d'identification et de validation des compétences 21
4. Analyser l'offre de formation, d'identification et de validation des compétences des opérateurs bruxellois.. 21
5. Analyser les résultats et l'impact des formations professionnelles 22

ARTICLE 14. GÉRER LES RESSOURCES NÉCESSAIRES À LA RÉALISATION DES OBJECTIFS DE MANIÈRE OPTIMALE, EN LES CONCENTRANT SUR LE CŒUR MÉTIER ET CE, À TRAVERS UNE GOUVERNANCE RIGOUREUSE ET DURABLE 23

1. Anticiper les besoins et les risques en matière de gestion des Ressources Humaines (GRH) 23
2. Maintenir et renforcer la fonctionnalité de l'ensemble du personnel 23
3. Optimiser les processus et les outils de GRH..... 24
4. Renforcer la culture de l'évaluation 25
5. Renforcer la gestion des priorités 25
6. Utiliser les ressources informatiques et technologiques de manière optimale en les concentrant sur le cœur métier à travers la mise à disposition du public et des membres du personnel des outils informatiques adaptés..... 25
7. Anticiper les risques informatiques afin de disposer d'équipements technico-pédagogiques sécurisés et adaptés..... 27
8. Utiliser les ressources immobilières de manière optimale 27
9. Poursuivre une démarche inclusive en matière de Diversité à travers un Plan Diversité pluriannuel 28
10. Améliorer de manière continue la politique Qualité de Bruxelles Formation par le maintien de la certification ISO 9001 et la transition vers sa mise à jour (ISO 9001:2015) 29
11. Renforcer la culture de Bruxelles Formation orientée satisfaction des usagers (chercheurs d'emploi et travailleurs) et développer la démarche vers les entreprises et les partenaires..... 29
12. Renforcer la culture et la gestion environnementale pour l'ensemble des sites de Bruxelles Formation 30
13. Mettre en œuvre le Règlement Général pour la Protection des Données à caractère personnel (RGPD)..... 31

ARTICLE 15. SIMPLIFIER LES PROCESSUS POUR FACILITER ET ACCÉLÉRER L'ACCESSIBILITÉ DE LA FORMATION 32

1. Améliorer la lisibilité et l'efficacité des procédures administratives et développer la cohérence au sein de Bruxelles Formation..... 32
2. Simplifier les processus destinés aux différents publics Bruxelles Formation..... 32

ARTICLE 16. DÉVELOPPER L'IMAGE DE MARQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. 34

1. Mettre en œuvre une politique de communication externe simplifiée afin de renforcer l'image de la formation professionnelle auprès des Bruxellois et des entreprises..... 34
2. Mettre en œuvre une politique de communication interne visant à créer une identité claire favorisant la culture d'entreprise ancrée dans les valeurs de service public ainsi qu'à optimiser la communication interne 35
3. Positionner Bruxelles Formation sur des métiers complémentaires de la communication 35

ARTICLE 17. RENFORCER LA COMPTABILITÉ ET LE CONTRÔLE BUDGÉTAIRE 37

1. Optimiser les moyens confiés à Bruxelles Formation 37
2. Développer la culture budgétaire au sein de Bruxelles Formation 37
3. Développer la culture du résultat au sein de Bruxelles Formation..... 38

INTRODUCTION




L'article 7 du Contrat de gestion 2017-2022 de Bruxelles Formation a prévu que son contenu soit décliné dans un Plan de gestion 2017-2022 présenté pour approbation au Comité de Gestion de Bruxelles Formation.



Approuvé par le Comité de Gestion de Bruxelles Formation en décembre 2017, le Plan de Gestion fixe les objectifs opérationnels à cinq ans de Bruxelles Formation issus des objectifs stratégiques et des conditions de réussite du Contrat de Gestion.

L'article 7 du Contrat de gestion 2017-2022 prévoit qu'un rapport annuel d'exécution du Plan de Gestion soit présenté au Comité de Gestion.

Ce rapport d'exécution du Plan de Gestion de Bruxelles Formation présente les actions réalisées, en cours de réalisation et non réalisées en 2018 dans le cadre des objectifs susmentionnés, traduites selon les cas sous forme de livrables ou d'indicateurs chiffrés.

Pour chaque **action** présente dans le Plan de Gestion, **un code couleur et un pictogramme** traduisent l'état de réalisation des objectifs fixés :

-  = réalisé
-  = en cours de réalisation
-  = non réalisé ou pas encore entamé

Les **livrables** disponibles  et les **indicateurs** mesurés  pour 2018 sont également mentionnés dans ce rapport. La mention Non disponible est indiquée pour les livrables et les indicateurs non définis ou non disponibles en 2018.

ARTICLE 9

DÉVELOPPER UNE OFFRE DE SERVICES RÉPONDANT AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL, DES CHERCHEURS D'EMPLOI ET DES TRAVAILLEURS BRUXELLOIS(ES) DANS LA PERSPECTIVE DE LEUR INSERTION DURABLE DANS DES EMPLOIS DE QUALITÉ

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DÉCLINÉS EN ACTIONS	CODES COULEUR
1. Améliorer la qualification des chercheurs d'emplois bruxellois	
Déployer une offre de formation innovante et une pédagogie performante en centre de formation, en milieu de travail et/ou en auto-formation	
• Renforcer une pédagogie performante et innovante :	
- Au travers de partenariats avec les secteurs, au sein des Pôles Formation Emploi	✓
- Redéfinir le cadre de l'innovation et son périmètre (compréhension, soutien, coordination et valorisation systématique)	✗
- Mesurer la capacité d'innovation et la valoriser à travers un Plan de communication sur les nouveautés	✗
- Accompagner les nouveaux dispositifs de formation et d'apprentissage (outils et support au personnel pédagogique)	✓
Améliorer l'information, l'identification des compétences et l'orientation des chercheurs d'emploi vers la formation	
• Renforcer l'accessibilité de l'offre :	
- Systématiser l'inscription en ligne via le partage de l'outil Dorifor	✗
- Analyser annuellement l'offre de service et son accessibilité par public cible	✓
- Améliorer la visibilité / lisibilité pour les chercheurs d'emploi et prescripteurs/entreprises sur les conditions d'accès à la formation via les différents outils et services (site web, site de la Cité des Métiers...)	✓
• Définir dès 2018, avec Actiris, un processus commun d'orientation du chercheur d'emploi (arborescence) ainsi qu'une démarche commune (compétences et projet professionnel) d'orientation des candidats stagiaires	✓
• Développer les actions d'identification des compétences dans le cadre d'actions collaboratives (Bruxelles Formation et Actiris) sur les métiers définis en commun (via les Pôles Formation Emploi notamment - Protocole d'exécution Bruxelles Formation-Actiris) :	
- Déployer l'approche d'identification des compétences à la Cité des métiers afin d'orienter les usagers	✓
- Systématiser pour chaque candidat un bilan (identification de ses besoins) et son parcours de formation/validation (dans un délai donné)	✗
LIVRABLES	
<ul style="list-style-type: none"> • Monitoring de l'activité : Rapport annuel (production et publication du rapport annuel 2017 de Bruxelles Formation en 2018) • Valorisation de l'innovation pédagogique : Préparation du Plan d'Innovation Pédagogique de Bruxelles Formation en vue de son adoption en 2019 	



: réalisé

: en cours

: non réalisé



INDICATEURS

- **Nombre de personnes formées :**
 - 16.158 chercheurs d'emploi formés par Bruxelles Formation et ses partenaires dont 6.684 chercheurs d'emploi formés dans les pôles de BF (6.751 en 2017) et 3.572 chercheurs d'emploi formés en stages et formation en entreprises (3392 en 2017)
 - 4.550 travailleurs formés à Bruxelles Formation (4.148 en 2017)
 - Taux d'achèvement des formations : 91,2% en 2018 (90,8% en 2017)
- **Nombre de personnes adressées par prescripteur :** 13.052 invitations aux séances d'information en 2018
- **Atteinte des objectifs des Plans de Développement Annuels :**

Objectifs 2018 :

 - 25.116 places pour les chercheurs d'emploi et les travailleurs hors stages et formations en entreprises
 - 19.573 places pour les chercheurs d'emploi : 10.852 places Bruxelles Formation et 8.721 places partenaires
 - 5543 places pour les travailleurs

Réalisé 2018 :

 - 28.419 places occupées par les chercheurs d'emploi et les travailleurs, y inclus stages et formations en entreprises
 - 22.820 places occupées par les chercheurs d'emploi : 15.204 places Bruxelles Formation et 7.616 places partenaires
 - 5.599 places occupées par les travailleurs
- **Taux de sortie positive :** 77,9% de sortie positive vers l'emploi ou relative à une reprise d'études ou d'une formation après une formation qualifiante à Bruxelles Formation (enquête 2018 sur les sortants 2016 après formation qualifiante)
- **Satisfaction des stagiaires :** 96,4% des stagiaires ont le sentiment d'être bien formés

2. Valoriser les qualifications et les compétences en reconnaissant les acquis à toutes les étapes du parcours des stagiaires

Développer et contribuer à structurer une offre de validation des compétences (VDC) en propre ou en partenariat articulée aux autres dispositifs (formation, orientation, etc.) :	
• Contribuer au fonctionnement du dispositif de VDC de manière générale et sur plusieurs projets; publics fragilisés, plus-value du titre de compétence, etc.	✓
• Développer l'offre de validation à Bruxelles (métiers, centres) :	✓
- Au niveau sectoriel, auprès des Pôles Formation Emploi et dans les Accords-cadres	✓
- Via de nouveaux opérateurs volontaires tels que des OISP, des CPAS, des Instituts de formation internes aux Services publics (par exemple : l'ERAP), des CTA, des CEFA, des entreprises	✗
• Augmenter les capacités des centres en les appuyant financièrement par des incitants, notamment via l'utilisation du fonds d'impulsion	✓
• Mieux faire connaître les titres de VDC et développer des outils d'information/orientation ciblés sur des publics particuliers	✓
• Évaluer les délais d'attente, les raccourcir et prévoir des préparations et renforcements pour les chercheurs d'emploi si nécessaire	✓
• Améliorer les étapes en amont et en aval : adressage, accompagnement, modules de préparation, poursuite des parcours, réorientations	✓
• Soutenir l'accompagnement des publics :	✓
- Guidance	✓
- Suivi et organisation de modules courts de formation préparatoires aux épreuves et/ou en aval de celles-ci : continuer à faire progresser les taux d'accrochage et de réussite qui doivent dépasser les 80% (et à minima correspondre à la moyenne de la Communauté française)	✓

: réalisé

: en cours

: non réalisé

Certifier les acquis de formation :	
• Poursuivre les travaux de définition, d'évaluation et de certification des acquis d'apprentissage pour les formations professionnalisantes organisées en propre et en partenariat	✓
• Développer l'identification des savoir-faire comportementaux en formation	✓
• Accompagner les nouveaux dispositifs d'évaluation et de certification (outils et support aux formateurs)	✓
• Développer les passerelles inter-opérateurs, la reconnaissance des acquis et la reprise en formation en articulant les actions de formation, d'enseignement, de validation	✓
Systematiser la certification :	
• Déployer (vers les partenaires notamment) les profils d'évaluation et des certifications y associés (Bruxelles Formation et partenaires)	✓
• Préparer la délivrance de certification professionnelle pour les partenaires (régie) et accompagner les partenaires dans la mise en place du cadre de qualité pour la certification	✓
• Mettre en place une certification partagée (unique) entre les opérateurs de formation et de validation	✓
• Développer le processus de diagnostic croisé (enseignement et formation professionnelle)	✓
• Valoriser les effets de droit des certifications	✓
• Systematiser les CAFS pour les formations professionnalisantes (hors qualifiant)	✓



INDICATEURS

- **Nombre de centres et métiers agréés :** 7 centres de validation des compétences et 13 métiers reconnus dans le cadre de la validation des compétences pour Bruxelles Formation et ses partenaires
- **Certification partagée entre opérateurs :**
 - 32 formations qualifiantes structurelles couvertes par un Certificat de Compétences Acquises en Formation (CECAF)
 - 19 formations professionnalisantes couvertes par un Certificat d'Acquis de Formation Spécifique (CAFS) : préformation, néerlandais professionnel orienté métier et formations visant des aptitudes professionnelles spécifiques
- **Délais délivrance :** Non disponible

3. Assurer une approche inclusive des publics bruxellois précarisés

Fluidifier l'accès aux formations professionnalisantes pour toutes et tous par le développement d'approches et d'outils différenciés par public cible, le cas échéant :	
• Offre spécifique de formations en alphabétisation/FLE	✓
• (Ex-) Détenus : coordonner et mettre en œuvre le Plan d'action prisons élaboré dans le cadre du Plan Formation 2020	✓
• Personnes handicapées : mettre en œuvre le Plan d'action handistreaming	✓
• Coordonner l'identification des compétences et des besoins spécifiques facilitant l'accès en formation :	✓
- Chercheurs d'emploi de longue durée et/ou infraqualifiés et/ou âgés	✓
- Public Jeune : renforcer les actions initiées dans le cadre de l'IEJ/Garantie pour la jeunesse	✓
- Personne disposant de diplômes « Autres » non reconnus en Belgique	✓
- Travailleurs en reconversion, travailleurs Article 60/PTP...	✓
• La mixité étant inscrite de manière transversale dans toutes les étapes des parcours	✓

: réalisé

: en cours

: non réalisé

Organiser un accès à un réseau structuré de relais : associations luttant contre les assuétudes, maisons médicales, PHARE, etc. pour répondre aux spécificités de ces publics cibles précarisés, participer à la mise en place d'un relais interne vers les formateurs internes d'une part et d'autre part vers les publics précarisés	✘
Intégrer les résultats de l'étude sur les conditions de vie des stagiaires pour ajuster les actions ou en développer de nouvelles	✔



INDICATEURS

• Nombre de demandes et d'inscriptions aux formations professionnalisantes par public cible :

> Profil des stagiaires mesuré chaque année par le SES sur base des présences en formation (personnes présentes en formation) : chiffres non spécifiques aux formations professionnalisantes, sauf pour le public des jeunes

- Chercheurs d'emploi de longue durée (un an ou plus) : 3022 personnes formées en centres BF en 2018 (3.265 en 2017)
- Personnes disposant du diplôme de l'enseignement primaire ou moins : 470 personnes formées en 2018 (427 en 2017)
- 55ans et + : 263 personnes formées en centres BF en 2018 (190 personnes en 2017)
- Publics jeunes : 1451 chercheurs d'emploi bruxellois de moins de 25 ans ont suivi une formation professionnalisante en 2018 (1209 en 2017)
- Alphabétisation : 630 chercheurs d'emploi et 13 travailleurs soit 643 stagiaires distincts formés en 2018 (658 chercheurs d'emploi et 9 travailleurs formés en alphabétisation en 2017)
- FLE : 1.191 chercheurs d'emploi et 86 travailleurs soit 1.275 stagiaires distincts formés en FLE en 2018 (1.196 chercheurs d'emploi et 53 travailleurs formés en FLE en 2017)

> Chiffres de BF Entreprises et du Plan prison

- Travailleurs art 60 formés par BF Entreprises : 257 travailleurs ont suivi des modules à la carte (1-4 jours) et 19 travailleurs ont suivi le parcours d'employés administratifs en 2018 (59 ont suivi des modules à la carte et 12 ont suivi le parcours d'employé administratif en 2017 – attention, les formation art 60 ont commencé en septembre 2018)
- Plan Prison : 484 détenus formés en 2018 (552 en 2017)

• **Évolution des inscriptions par profil et par domaine** : Évolution des présences en formation par profil et par domaine évalué chaque année à travers le profil des stagiaires réalisé chaque année par le Service Études et Statistiques depuis 2016

• **Évolution de la participation du public précarisé (demande, inscription, réussite)** : Non disponible. Étude : « Précarité du public en formation professionnelle en région bruxelloise en 2015 » réalisée en 2018 par le Service Études et Statistiques et disponible sur le site de Bruxelles Formation

4. Être acteur du développement économique bruxellois en tant que partenaire des entreprises	
Adopter un Plan d'action Entreprises visant à développer les success stories actuelles	✘
Clarifier et rendre accessible l'offre de services de Bruxelles Formation à l'égard des entreprises :	
• Identifier avec les entreprises leurs besoins de formations en vue de recruter du personnel qualifié	✘
• Systématiser les retours d'informations et les suivis et les articuler dans le processus commun Bruxelles Formation Actiris	✘
• Accompagner les équipes dans leur dialogue spécifique avec les entreprises	✘
• Valoriser les compétences acquises en formation/validation auprès des employeurs	✔
• Réorganiser le service Relations Entreprises notamment dans la perspective de la fusion avec le SFPME	✘

: réalisé

: en cours

: non réalisé

**LIVRABLE**

- **Plan d'action Entreprises** : Plan préparé en 2019

**INDICATEURS**

- **Nombre de réussites avec des entreprises qui s'engagent à engager après la formation** : Non disponible
- **Nombre d'engagements** : Non disponible

ARTICLE 10

ORGANISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE À BRUXELLES : RÉGIR L'OFFRE, LES PARTENARIATS, LES PARCOURS ET LA CERTIFICATION

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DÉCLINÉS EN ACTIONS	CODES COULEUR
1. Réguler l'offre	
Garantir la cohérence et la complémentarité de l'offre de formation professionnelle francophone à Bruxelles pour qu'elle réponde aux besoins des publics/usagers et des employeurs via l'élaboration d'un cadre commun de programmation	✓
Assurer le suivi et la gestion (monitoring) de l'offre de formation professionnelle francophone en Région bruxelloise	✓
Assurer une évaluation quantitative et qualitative de l'offre de formation professionnelle francophone en Région bruxelloise	✓
LIVRABLE	
<ul style="list-style-type: none"> • Cadre commun de programmation de l'offre : Préfiguration du cadre commun de programmation de l'offre dès le Plan D'Action 2018 (PDA) complété dans le PDA 2019 	



2. Renforcer la sécurisation du parcours des usagers en formation et validation	
Sécuriser le parcours des usagers en formation et validation	
<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser les filières et les passerelles 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Articuler les dispositifs de formation et de validation (dispenses, reprise de parcours, ...) 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Garantir une offre de formation et de validation lisible 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Assurer une offre de formation et de validation accessible en termes de prérequis, de délais/calendriers, etc 	✗
<ul style="list-style-type: none"> • Harmoniser, coordonner et renforcer les pratiques et l'offre d'orientation professionnelle en formation, ainsi que l'identification de compétences – en coopération notamment avec Actiris et les autres acteurs de la formation 	✗
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à ce que les stagiaires mènent à terme leur formation et/ou soient réorientés si nécessaire 	✓

3. Garantir la qualité pédagogique de la formation professionnelle et assurer la certification des compétences acquises par l'utilisateur	
Garantir la qualité pédagogique de la formation professionnelle :	
<ul style="list-style-type: none"> • Compléter (pour nos centres de Bruxelles Formation) ou développer (pour nos partenaires) les dispositifs qualité, en particulier ceux relatifs à la définition des acquis d'apprentissage, aux processus d'évaluation et de certification des acquis d'apprentissage mis en œuvre 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place le contrôle qualité de ces processus, tels qu'appliqués sur le terrain (notamment le Dispositif Diagnostic croisé en cours de mise en place), et répondant aux contraintes qualité définies par le Cadre francophone des certifications (positionnement des certifications dans le cadre) 	✓

: réalisé
 : en cours
 : non réalisé

<ul style="list-style-type: none"> • Déployer l'accompagnement des formateurs sur les outils et pratiques de formation et d'évaluations suivant des modalités directes (groupe mixte de formateurs en vue d'un livrable commun) ou par essaimage (partage avec les supports et experts des partenaires) 	✓
Assurer la certification des compétences acquises en formation (prioritairement qualifiante) et leur reconnaissance par l'ensemble des opérateurs, implique de :	
<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre le déploiement de la certification sur l'ensemble des formations qualifiantes (structurelles) en propre, le périmètre étant basé sur l'inventaire de l'offre qui sera délivré par le Service Régie 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Préparer la mise en place de la certification avec les partenaires conventionnés 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre les travaux de définition, d'évaluation et de certification des acquis d'apprentissage pour l'ensemble des formations professionnalisantes organisées en propre et en partenariat, CECAF (future Certification unique des Compétences Professionnelles – C.C.P.), systématiser la mise en œuvre des Certificat d'acquis d'apprentissage spécifiques (CAFS) 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer les pratiques de valorisation et de reconnaissance des acquis certifiés et les reprises de formation, ce qui implique une bonne articulation entre formation, enseignement et validation, participer au développement de droits négociés 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Assurer les développements et les actions nécessaires à la mise en œuvre des passerelles inter opérateurs (axe sécurisation des parcours) 	✗
<ul style="list-style-type: none"> • Préparer la mise en place de la certification unique des compétences professionnelles (acquises en formation ou via la validation des compétences) 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à la régulation partagée sur les CCP 	✗
Renforcer la formation des formateurs qui est assurée par le Service Formation de la division Ressources Humaines de Bruxelles Formation, tant dans le cadre de son offre spécifique que dans le cadre de celle mutualisée au sein de FormaForm	✓

4. Structurer l'ensemble des partenariats entre les opérateurs de formation

Développer et renforcer les coopérations notamment par la concertation et la mise en réseau des opérateurs et des secteurs professionnels	✗
Animer et structurer le réseau des partenaires de la formation professionnelle francophone, en tant que Service public référent notamment en les mobilisant sur une base sectorielle, tout en maintenant également une approche par type d'actions (par exemple : français langue étrangère (FLE), détermination, ...)	✗
Élaborer et déployer le Plan d'action Régie dans son volet partenarial en concertation avec les partenaires	✓

5. Organiser le dispositif de la régie de la formation dans ses 4 axes de développement et créer le service adhoc

Initialiser la mission de Régie :	
<ul style="list-style-type: none"> • Créer le service Régie au sein de Bruxelles Formation en articulation avec les acteurs internes et externes 	👍
<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer les processus liés à la mission de Régie, en coopération avec les acteurs clés 	✓

LIVRABLE


- **Plan d'action Régie** : Le service Régie a été créé en 2018. Son Plan d'action a été préparé en 2018 pour être présenté en mars 2019 au Comité de Gestion.




ARTICLE 11

RENFORCER LES COLLABORATIONS ENTRE ACTIRIS ET BRUXELLES FORMATION POUR RACCOURCIR ET FLUIDIFIER LES PARCOURS DE FORMATION DES BÉNÉFICIAIRES

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DÉCLINÉS EN ACTIONS	CODES COULEUR
1. Mettre en place l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi et de la Formation	
Adopter et mettre en œuvre le Plan de développement de l'OBEF pour améliorer la connaissance des publics et du marché de l'emploi bruxellois et mieux répondre à leurs besoins	✓
Analyser l'impact des tensions et des pénuries, en ce compris les fonctions significativement critiques :	
<ul style="list-style-type: none"> • Définir les axes d'une analyse segmentée concernant les pénuries, les fonctions critiques et les besoins des employeurs du secteur en articulation avec les Pôles Formation Emploi dans le cadre de leur mission de veille afin d'aboutir à une note de cadrage par secteur 	✗
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un groupe de travail sur les évolutions économiques et technologiques dans la Région bruxelloise. 	✗
<ul style="list-style-type: none"> • Développer des réseaux d'échange de bonnes pratiques et infos avec les centres d'études, réaliser un benchmarking avec ce que font les autres Régions et définir les tendances en matière de démarches et bonnes pratiques (Veille CDR/PFE) 	✗
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser une étude conjointe tri annuelle qui couvre les besoins de formation et d'emploi en Région bruxelloise : priorités et identification des secteurs porteurs, faire une note de cadrage par secteurs 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Faire des propositions motivées sur les démarches à mettre en place pour identifier les besoins en termes de compétences 	✗
Mettre en place et appliquer les démarches permettant l'anticipation des besoins en termes de compétences par rapport aux évolutions économiques et technologiques :	
<ul style="list-style-type: none"> • Recommandations sur les dispositifs Emploi-Formation 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Collaboration avec les services opérationnels Emploi-Formation sur les besoins du marché de l'emploi (Conventions quadrimoteurs...) 	✓
LIVRABLES	
<ul style="list-style-type: none"> • Indicateurs à responsabilité partagée <ul style="list-style-type: none"> - Définition de la méthodologie de calcul et mesure, pour les cohortes 2013 à 2016 des six indicateurs stratégiques à responsabilité partagée (Actiris & Bruxelles Formation). • Plan d'action et Rapport annuel de l'OBEF <ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre du projet de plan d'action de l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi et de la Formation en 2018 • Étude conjointe sur les besoins de formation et d'emploi en RBC <ul style="list-style-type: none"> - Étude : « Détermination des besoins en emploi et formation, état des lieux et pistes de recommandations », Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel (données 2016 et 2017) • Analyses fonctions critiques, métiers en pénurie <ul style="list-style-type: none"> - Étude : « L'insertion professionnelle des sortants des formations en lien avec des fonctions critiques », Actiris et Bruxelles Formation, 2018 (données 2015,2016,2017) 	

 : réalisé

 : en cours

 : non réalisé



INDICATEURS

- **Indicateurs partagés des Contrats de gestion 2017-2022 :**
 - Six indicateurs à responsabilité partagée prévus dans les Contrats de gestion 2017-2022 d'Actiris et de Bruxelles Formation
 - Définition de la méthodologie de calcul et mesure, pour les cohortes 2013 à 2016 des six indicateurs stratégiques à responsabilité partagée (Actiris & Bruxelles Formation)
- **Tableau de bord du Comité de Développement Stratégique Actiris – Bruxelles Formation :** Non disponible
- **Réalisation de projets partagés :**
 - Rapport d'Activités 2018 : Politiques Croisées Emploi-Formation, Bruxelles Formation & Actiris
- **Nombre de recommandations mises en œuvre :** Non disponible
- **Résultats des actions et résultats des enquêtes terrain :** Non disponible

2. Mettre en place la Cité des Métiers pour informer, conseiller et orienter les publics-cibles en Région bruxelloise

Définir au sein de la Cité des Métiers dès 2018, avec Actiris, un processus commun d'orientation du chercheur d'emploi (arborescence) ainsi qu'une démarche commune (compétences et projet professionnel) d'orientation des candidats stagiaires pour fluidifier les parcours des chercheurs d'emplois :

- | | |
|---|---|
| • Mettre en œuvre les différents volets de la Cité des Métiers, en particulier ceux relevant de la responsabilité de Bruxelles Formation (Se former, etc.) | ✓ |
| • Définir, au départ de la Cité des Métiers, un Plan de travail et de répartition des tâches entre les différents opérateurs en charge de l'information | ✓ |
| • Organiser l'offre de services sur base géographique en s'appuyant sur les Maisons de l'Emploi et de la Formation au niveau communal/local répondant à l'analyse segmentée par zone sur les besoins et services à développer | ✗ |



LIVRABLES

- **Rapport d'activité de la Cité des Métiers :** Non disponible
- **Enquête sur le public de la Cité des Métiers :** Profil des visiteurs de la Cité des métiers 2018, étude réalisée par le Service Études et Statistiques en 2019



INDICATEURS

- **Nombre de visiteurs au sein de la Cité des Métiers**
 - 42.529 visiteurs
- **Nombre de visiteurs sur le site portail :** Non disponible
- **Nombre de séances d'informations**
 - 50 séances d'information conjointes (BF-Actiris) pour les jeunes de niveau maximum CESS et près de 1167 jeunes participants
 - 52 personnes distinctes ont bénéficié de séances d'information sur les équivalences de diplômes organisées à la Cité des Métiers en collaboration avec le CIRE)
- **Nombre d'usagers orientés**
 - 19.569 entretiens conseil
- **Projets développés dans les Maison de l'Emploi et de la Formation :** Non disponible

3. Améliorer l'adressage des chercheurs d'emploi vers la formation	
Renforcer l'accessibilité de l'offre :	
• Systématiser l'inscription en ligne via le partage de l'outil Dorifor	✘
• Analyser annuellement l'offre de service et son accessibilité par public cible	✔
• Améliorer la visibilité/lisibilité pour les chercheurs d'emploi et des prescripteurs/entreprises sur les conditions d'accès à la formation via les différents outils et services (site web, site de la Cité des Métiers...)	✔
Définir dès 2018, avec Actiris, un processus commun d'orientation du chercheur d'emploi (arborescence) ainsi qu'une démarche commune (compétences et projet professionnel) d'orientation des candidats stagiaires	✔
Développer les actions d'identification des compétences dans le cadre d'actions collaboratives (Bruxelles Formation et Actiris) sur les métiers définis en commun (via les Pôles Formation Emploi notamment - Protocole d'exécution Bruxelles Formation-Actiris :	
• Déployer l'approche d'identification des compétences à la Cité des métiers en permettant aux usagers de valoriser les résultats de leur démarche dans leur dossier	✔
• Systématiser pour chaque candidat un bilan (identification de ses besoins) et définir son parcours de formation/validation	✘
• Développer un réflexe formation chez les prescripteurs	✔
INDICATEURS	
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de chercheurs d'emplois adressés à Bruxelles Formation par prescripteur et par domaine (indicateurs partagés des Contrats de gestion 2017-2022) : Réalisé 2018 de l'indicateur stratégique à responsabilité partagée n°5 = nombre de chercheurs d'emploi adressés à BF par prescripteur et par domaine 	
Ventilation des 13.052 invitations aux séances d'information par domaine :	
Cadre commun de programmation de l'offre	Nombre d'invitations
Transport et Logistique	1014
Sécurité et Prévention	924
Gestion, Management et Administration	923
Construction	541
Commerce	375
Industries technologiques	314
Horeca	111
Informatique, ICT et Economie numérique	106
Nettoyage	82
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	78
Automobile et Mobilité urbaine	68
Habillement et Confection	28
Education, Formation et Pédagogie	4
Invitations à des séances d'information sans code formation défini	8484
Total	13052
Ventilation des 13.052 invitations aux séances d'information par prescripteur :	
Prescripteur	Nombre
Cité des métiers	6229
Antennes Actiris	3585
Inscriptions en ligne (Dorifor)	3057
Inforfor (inscriptions non effectuées via dorifor et comptabilisées par Inforfor)	115
CPAS	66
Total	13052



4. Renforcer le dispositif d'identification des compétences des chercheurs d'emploi en Région bruxelloise

Harmoniser, coordonner, articuler et renforcer les pratiques et l'offre d'orientation professionnelle et d'identification des compétences en coopération notamment avec Actiris et les autres acteurs de la formation :

- | | |
|---|---|
| • Fluidifier les parcours en articulant identification, validation et formation (et assurer les possibilités de reprise de formation) y compris avec l'enseignement | ✘ |
| • Généraliser le recours au screening | ✘ |
| • Généraliser le recours à la validation des compétences | ✔ |
| • Développer des outils d'objectivations des compétences déclarées | ✔ |

INDICATEURS

- **Actions d'identification des compétences chez les opérateurs publics et avec des Partenaires :** 133 contrats recensés (cf. Rapport d'Activité 2018 remis au FSE par Bruxelles Formation)
- **Délais de mise en œuvre du screening, validation des compétences à généraliser :** Non disponible

5. Renforcer la Politique sectorielle en Région bruxelloise, au travers des Pôles Formation Emploi

Renforcer les partenariats avec les Fonds sectoriels et les entreprises pour augmenter le nombre de formations cofinancées dans le cadre des partenariats publics-privés

✘

Développer au sein des Pôles Formation Emploi des vitrines sectorielles et susciter la participation (pro-)active des employeurs

✘

INDICATEURS

- **Moyens supplémentaires publics et privés débloqués dans le cadre des Accords-cadres sectoriels et des Pôles Formation Emploi :** Liés au démarrage progressif des PFE. Disponible dans le prochain Rapport d'exécution.
- **Projets innovants développés avec les secteurs professionnels, fédérations patronales ou entreprises :** Liés au démarrage progressif des PFE. Disponible dans le prochain Rapport d'exécution.
- **Taux de sortie positive et d'insertion dans l'emploi :** Construction d'un cadre statistique en 2019 (données 2018)

6. Collaborer aux cellules de reconversion

Collaborer au dispositif de reconversion des travailleurs licenciés pour améliorer l'identification et la validation des compétences en vue de répondre aux besoins et de fluidifier le parcours vers l'emploi

✘

INDICATEURS

- **Nombre de cellules de reconversion :** Non disponible
- **Nombre de bénéficiaires :** Non disponible

7. Créer un mécanisme structurel de financement des Politiques croisées Emploi-Formation

Augmenter les moyens budgétaires disponibles pour les objectifs de formation par l'intégration d'un mécanisme de financement pérenne



INDICATEURS

- **Évolution des moyens dédiés au financement des Politiques croisées Emploi-Formation**
- **Moyens dédiés au financement des Politiques croisées Emploi-Formation**
 - > **Convention Public-Public 2017-2018 :**
 - **Offre de formation : 5.700.000€** (Offre de formation -30 ans : 2.800.000 €, Offre de formation tout public : 800.000 €, Prise en charge d'actions structurelles : 1.500.000 €, Plan Langues : 600.000€).
 - **Investissements : 4.950.000€** (PFE ICT et PFE Transport et Logistique)
 - > **Convention Public-Public 2018-2019 :**
 - **Offre de formation : 5.700.000€** (Offre de formation -30 ans : 2.000.000 €, Offre de formation tout public : 1.600.000 €, Prise en charge d'actions structurelles : 1.500.000 €, Plan Langues : 600.000€).
 - **Investissements : 2.700.000€** (PFE ICT, PFE Transport et Logistique, PFE Technicity et rénovation des bâtiments de BF Construction coté Faines et coté Vilvoorde)

- **Nombre d'innovations :** Non disponible

- **Taux de réalisation :**

Résultats 2017-2018

Convention Public-Public 2017-2018	Objectifs 2017-2018	Réalisés	Pourcentage de réalisation
Offre de formation -30 ans	1152	1144	99%
Offre de formation tout public	345	197	57%
Actions structurelles	352	515	146%
Plan langues	850	811	95%
Total	2699	2667	99%

L'objectif de 2699 places est atteint à 99%

Consommation budgétaire : 76,8% de consommation

- Un montant de 4.383.249 € a été consommé sur les 5.700.000 € prévus
- Un montant de 3.635.062 € a été consommé en infrastructure sur les 4.550.000 € prévus pour le PFE Transport & Logistique



: réalisé

: en cours

: non réalisé

ARTICLE 12

DÉVELOPPER LES COLLABORATIONS AVEC LES OPÉRATEURS DE FORMATION ET D'ENSEIGNEMENT AU SERVICE DU PARCOURS DES PUBLICS VERS L'EMPLOI

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DÉCLINÉS EN ACTIONS	CODES COULEUR
1. Avec le SFPME : optimiser le paysage de la Formation professionnelle francophone bruxelloise	
Intégration des services en charge de la formation professionnelle de l'administration de la COCOP/SFPME au sein de Bruxelles Formation (mesure 43 du Plan Formation 2020) :	
• Adapter le cadre réglementaire (Décrets, arrêtés...)	✓
• Préparer le transfert du personnel	✓
• Adaptation de l'organigramme	✓
• Développer des outils communs d'anticipation des besoins et de veille	✗
• Intégrer les bénéficiaires au processus du dossier unique	✗
• Intégrer le SFPME-EFP dans les processus d'informations et de conseils aux chercheurs d'emploi	✓
• Le partage des ressources, outils et infrastructures ainsi que des bonnes pratiques, méthodes et outils pédagogiques notamment dans le cadre des Pôles Formation Emploi et du développement du Service aux entreprises (apprentissage en milieu de travail)	✗
• Co-construire une offre de formation	✗
 LIVRABLE <ul style="list-style-type: none"> • Services fusionnés en 2020 : Projet à l'arrêt car décret non adopté sous la législature régionale 2014-2019. Le travail préparatoire entamé début 2018 est à l'arrêt pour ces raisons. 	
2. Avec le VDAB Brussel : faciliter les collaborations	
Conclure un Accord de collaboration visant à renforcer l'acquisition de compétences techniques mais aussi sociales et transversales des Bruxellois peu ou moyennement qualifiés	✗
Développer conjointement des formations professionnelles en immersion linguistique voire des parcours de formation	✗
Diffuser en commun l'offre de formation via Dorifor/Cité des Métiers	👍
Augmenter la mobilité des chercheurs d'Emploi bruxellois en formation	✗
Mettre en place la Certification des compétences professionnelles (certification unique)	✗
 LIVRABLE <ul style="list-style-type: none"> • Accord de collaboration Bruxelles Formation-VDAB Brussel : Non disponible 	

👍 : réalisé

✓ : en cours

✗ : non réalisé



INDICATEURS

- **Nombre de formations communes** : Non disponible
- **Nombre de bénéficiaires formés suivant des parcours élaborés conjointement** : 107 agents STIB formés suivant des parcours conjoints en 2017-2018
- **Nombre de bénéficiaires formés en partenariat avec le VDAB Brussel hors de la Région bruxelloise** : Non disponible
- **Nombre d'inscriptions en ligne via le portail commun Dorifor/Cité des Métiers** : Non disponible

3. Avec le FOREM et l'IFAPME

Augmenter le nombre de Bruxellois bénéficiant de formations dans les structures du FOREM et de l'IFAPME	✓
Partager l'expertise des formateurs et favoriser le partage de ressources, outils et infrastructures et bonnes pratiques, notamment dans le cadre de FormaForm	✓
Échanger les référentiels de formation et de certifications et d'outils en lien avec l'orientation et les « découvertes des métiers »	✓
Simplifier administrativement la mobilité des stagiaires en formation	✗
Développer des certifications communes	✓
Mettre en place la Certification des compétences professionnelles (certification unique)	✓



INDICATEUR

- **Nombre de Bruxellois formés dans les structures FOREM/IFAPME** : Chiffres Mobilité 2018 : 371 stagiaires envoyés au FOREM en 2018 (346 envoyés au FOREM en 2017)

4. Avec l'enseignement

Mettre en œuvre les 5 objectifs prioritaires 2015-2020 de la Stratégie Éducation-Formation 2020 (Riga, 2015)	✓
Promouvoir l'apprentissage par le travail, sous toutes ses formes	✓
Renforcer les compétences clés, dans les programmes d'Enseignement et Formation Professionnels (EFP) et offrir de meilleures opportunités pour acquérir ou développer ces compétences à travers l'EFP initiale et continue	✓
Collaborer activement aux travaux des instances formelles (Bassin) et informelles (Comité de concertation enseignement formation), notamment par la co-organisation des Assises de l'Enseignement et de la Formation	✓
Contribuer à la valorisation des diplômes non reconnus notamment au sein de la Cité des métiers	✓

5. Définir une stratégie sur le Plan interrégional, fédéral, européen et international, visant à développer la mobilité des usagers

Sur le Plan interrégional et fédéral :	
<ul style="list-style-type: none"> • Stimuler le montage de projets communs, ciblant non seulement l'acquisition de compétences pour les chercheurs d'emploi mais aussi celles des personnes de nos organismes 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre les collaborations et les synergies avec l'État fédéral, la Région flamande, la Région wallonne, la Communauté française et la Communauté germanophone et développer des actions visant à favoriser la mise à l'emploi des chercheurs d'emploi dans les zones transfrontalières 	✓

: réalisé

: en cours


: non réalisé

• Participer aux échanges de bonnes pratiques	✓
• Mobilité internationale : coordonner l'action des différents services (REI, ACTIRIS, Production, pôles, partenaires, Cité des métiers, Pôles Formation Emploi)	✗
Sur le Plan européen et international :	
• Participer à la mise en œuvre des accords bilatéraux conclus par la Région ou par la COCOF et qui s'imposent à Bruxelles Formation lorsque l'axe « formation professionnelle » est visé	✓
• Répondre aux appels à projets permettant le développement de projets internationaux et européen au service des usagers et du personnel pédagogique et l'innovation (Erasmus+ par exemple)	✓
• Valoriser les réalisations annuelles de la formation professionnelle à Bruxelles au travers des reportings à assurer vis-à-vis d'instances internationales (OCDE, Commission européenne...) en concertation avec l'OBEF	✓
• Organiser une veille spécifique permettant la mise en œuvre des objectifs (voir Riga 2015), dans l'ensemble des activités de Bruxelles Formation	✗
• Coordonner les actions bruxelloises dans le cadre de la skills week européenne	✓
INDICATEUR	
• Nombre de stages à l'étranger : Non disponible	



ARTICLE 13

IDENTIFIER LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES PUBLICS BRUXELLOIS, ANALYSER L'OFFRE ET EN ÉVALUER LES RÉSULTATS ET L'IMPACT EN VUE DE SON PILOTAGE

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DÉCLINÉS EN ACTIONS	CODES COULEUR
1. Contribuer au sein de l'OBEF à renforcer l'analyse sectorielle, en particulier dans les secteurs porteurs d'emploi	
Analyser l'impact des tensions et des pénuries, en ce compris les fonctions significativement critiques :	
<ul style="list-style-type: none"> • Définir les axes d'une analyse segmentée concernant les pénuries, les fonctions critiques et les besoins des employeurs du secteur en articulation avec les Pôles Formation Emploi (PFE) dans le cadre de leur mission de veille afin d'aboutir à une note de cadrage par secteur 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un groupe de travail sur les évolutions économiques et technologiques dans la Région bruxelloise 	✗
<ul style="list-style-type: none"> • Développer des réseaux d'échange de bonnes pratiques et informations avec les centres d'études, réaliser un benchmarking avec ce que font les autres Régions et définir les tendances en matière de démarches et bonnes pratiques (Veille CDR/PFE) 	✗
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser une note conjointe tri annuelle qui couvre les besoins de formation et d'emploi en Région bruxelloise : priorités et identification des secteurs porteurs, faire une note de cadrage par secteur 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Analyser les fonctions (significativement) critiques 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Produire des propositions motivées sur les démarches à mettre en place pour identifier les besoins 	✓
Mettre en place et appliquer les démarches permettant l'anticipation des besoins en termes de compétences par rapport aux évolutions économiques et technologiques	✓
 LIVRABLES <ul style="list-style-type: none"> • Indicateurs à responsabilité partagée : <ul style="list-style-type: none"> - Six indicateurs à responsabilité partagée prévus dans les Contrats de gestion 2017-2022 d'Actiris et de Bruxelles Formation - Définition de la méthodologie de calcul et mesure, pour les cohortes 2013 à 2016 des six indicateurs stratégiques à responsabilité partagée (Actiris & Bruxelles Formation) • Plan d'action et Rapport annuel de l'OBEF : <ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre du projet de plan d'action de l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi et de la Formation en 2018 • Étude conjointe sur les besoins de formation et d'emploi en RBC : <ul style="list-style-type: none"> - Étude : « Détermination des besoins en emploi et formation, état des lieux et pistes de recommandations », Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel (données 2016 et 2017) • Analyses fonctions critiques, métiers en pénurie : <ul style="list-style-type: none"> - Étude : « L'insertion professionnelle des sortants des formations en lien avec des fonctions critiques », Actiris et Bruxelles Formation, 2018 (données 2015,2016,2017) 	

 : réalisé

 : en cours

 : non réalisé

2. Analyser les profils et les besoins des publics bruxellois	
Analyser l'évolution des profils des publics par cycle de 3 ans, en cohérence avec le cycle de la Régie	✘
Analyser les profils des publics ne parvenant pas à entrer en formation :	
<ul style="list-style-type: none"> • Définir les profils et besoins des publics en formation/chercheurs d'emploi en tenant compte des segmentations définies par Bruxelles Formation et des priorités (par exemple : précarisés) 	✘
<ul style="list-style-type: none"> • Identifier des tendances à court/moyen/plus long terme et les impacts sur la politique de Bruxelles Formation à mener 	✘
<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction d'une note conjointe trisannuelle qui couvre les besoins de formation et d'emploi en Région bruxelloise : priorités et identification des secteurs porteurs, et définit les conditions de mise en œuvre, le budget 	✔
Analyser les conditions de vie et les besoins des stagiaires :	
<ul style="list-style-type: none"> • Produire et exploiter une étude approfondissant les Conditions de vie des stagiaires 	✔
<ul style="list-style-type: none"> • Analyser les profils et besoins des publics par secteur en tenant compte de l'évolution des enjeux d'ici 3 à 5 ans, faire des propositions de mise en œuvre avec les conditions de réussite 	✔
LIVRABLE	
<ul style="list-style-type: none"> • Rapports sur les profils et besoins des publics en formation/chercheurs d'emploi par segmentation et des tendances : Non disponible 	
INDICATEUR	
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de propositions qui seront mises en œuvre : Non disponible 	



3. Analyser les parcours de formation des bénéficiaires de formation, d'identification et de validation des compétences	
Contribuer à la sécurisation des parcours des chercheurs d'emploi au travers de l'analyse de leurs parcours de formation dans toutes leurs étapes, y compris l'identification et la certification des compétences	✘
LIVRABLE	
<ul style="list-style-type: none"> • Rapport sur les parcours des bénéficiaires : Non disponible 	
INDICATEUR	
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de recommandations mises en œuvre : Non disponible 	



4. Analyser l'offre de formation, d'identification et de validation des compétences des opérateurs bruxellois	
Réaliser des notes de cadrage par secteur	✘
Coordonner le groupe de travail méthodologique prévu dans le Plan Formation 2020 et valoriser ses résultats	✔
Produire des analyses concertées en vue de faire des recommandations aux acteurs opérationnels	✘
Produire des dossiers d'opportunité par métier ou groupe de métiers	✔
LIVRABLE	
<ul style="list-style-type: none"> • Rapport sur les recommandations et les conditions de mise en œuvre : Non disponible 	



**INDICATEUR**

- **Nombre de recommandations mises en œuvre** : Non disponible

5. Analyser les résultats et l'impact des formations professionnelles

Réaliser, sur base des éléments fournis par les différents acteurs internes et externes, le diagnostic et formuler des recommandations tant quantitatives que qualitatives :

- Collecter et réaliser une analyse croisée des tableaux de bord des opérateurs

✘

- Se saisir de l'analyse des Plans d'action des opérateurs

✘

- Rédiger des propositions de synthèse et des documents structurants

✘

- Formuler des recommandations en cours d'opérationnalisation, afin d'ajuster la programmation, le cas échéant

✘

- Organiser la mise à disposition, pour les opérateurs, des informations sur la situation du marché de l'emploi de la zone métropolitaine de la Région bruxelloise, sur le suivi des stagiaires dans l'emploi après formation (en lien avec les sorties positives), sur les indicateurs de réalisation des objectifs, etc

✘

Assurer la phase d'évaluation du « cycle Régie » :

- Évaluer (base trisannuelle) le cycle Régie, dans ses aspects quantitatifs et qualitatifs, au regard à la fois des objectifs du cadre commun de programmation et du cycle Régie dans son ensemble

✘

- Formuler des recommandations à l'attention des équipes de Bruxelles Formation et des partenaires

✘

**LIVRABLE**

- **Rapport sur les résultats et l'impact des formations professionnelles** : Non disponible

ARTICLE 14

GÉRER LES RESSOURCES NÉCESSAIRES À LA RÉALISATION DES OBJECTIFS DE MANIÈRE OPTIMALE, EN LES CONCENTRANT SUR LE CŒUR MÉTIER ET CE, À TRAVERS UNE GOUVERNANCE RIGOUREUSE ET DURABLE

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DÉCLINÉS EN ACTIONS	CODES COULEUR
1. Anticiper les besoins et les risques en matière de gestion des Ressources Humaines (GRH)	
Anticiper les départs, identifier les besoins en Ressources Humaines eu égard aux objectifs opérationnels à mettre en œuvre dans le cadre du Plan de gestion : mettre en place un groupe de travail pour identifier au sein de Bruxelles Formation les risques perçus par les clients internes des Ressources Humaines	✓
Monitorer la masse salariale	✓
Proposer un support GRH aux responsables des pôles, divisions, services : renforcer le rôle de la ligne hiérarchique et les compétences managériales	✗
Proposer des outils qui permettent le transfert de connaissances en cas de départ (pension, démission,...)	✗
Exercer une veille sur l'évolution des métiers, des diplômes et certifications professionnelles, du marché de l'emploi : garantir la bonne adéquation du processus de sélection et de formation aux besoins de Bruxelles Formation, anticiper la pénurie sur les « fonctions critiques »	✗
Contribuer à maintenir une organisation fonctionnelle pérenne	✗
LIVRABLE	
<ul style="list-style-type: none"> Plan de personnel (y compris gestion des risques) : Non disponible 	
INDICATEURS	
<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre du Plan de personnel : Non disponible Réduction du nombre de risques : Non disponible 	



2. Maintenir et renforcer la fonctionnalité de l'ensemble du personnel	
Par la formation continue et le développement des compétences du personnel :	
<ul style="list-style-type: none"> Accompagner le personnel pour faire face à l'évolution des métiers et former aux outils et pratiques innovantes, dont les TICE 	✓
<ul style="list-style-type: none"> Proposer un support GRH pour assurer l'accueil, l'intégration et l'encadrement du personnel à l'engagement 	✓
<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'échange entre pairs 	✗
<ul style="list-style-type: none"> Élaborer un Plan de formation annuel ou bisannuel développant des trajets de formation du personnel administratif et pédagogique 	✓
<ul style="list-style-type: none"> Pérenniser le partenariat FormaForm 	✓
Par l'attention portée, au sein des processus de travail, au bien-être et à la motivation du personnel :	
<ul style="list-style-type: none"> Contribuer à mettre en place une organisation du travail performante : clarification des missions, identification des responsabilités et des objectifs, identification des valeurs 	✗

: réalisé

: en cours

: non réalisé

• Mesurer l'état de bien-être et de motivation du personnel	✓
• Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre des Plans d'actions en matière de prévention des risques	✓
• Offrir des perspectives d'évolution professionnelle	✓
En proposant des conditions de travail en phase avec l'évolution des missions de Bruxelles Formation, des métiers et des outils et du marché de l'emploi :	
• Implémenter le télétravail	👍
• Proposer des options d'aménagement des fins de carrière afin de maintenir au travail le personnel expérimenté, réduire l'absentéisme	✗
• Structurer l'accompagnement des Emplois Jeunes (dispositifs d'aide à l'emploi)	✓
• Contribuer à la mise en place des mesures du Plan Diversité de Bruxelles Formation	✓
LIVRABLE	
• Plan de formation et de développement des compétences aligné sur les enjeux de Bruxelles Formation et le Plan de gestion : Préparation du Plan de Formation 2019 en 2018	
INDICATEURS	
<ul style="list-style-type: none"> • Taux de satisfaction des équipes Bruxelles Formation : Enquête Bien-être au travail menée auprès du personnel du 8 au 29 novembre 2017 accompagnée par un consultant spécialisé externe. Taux de participation de 69% du personnel (365 questionnaires complétés). Résultats présentés par la division des ressources humaines aux membres du personnel au 1^{er} trimestre 2018. <ul style="list-style-type: none"> - L'analyse des résultats en 2018 a permis d'aboutir à la mesure de 3 indicateurs de bien-être (Stress, Motivation, Comportements Indésirables) et de 5 facteurs de risque (Charge-tâche, Motivateurs-tâche, Équipe, Organisation, Contexte) - Travail en Comité de pilotage paritaire et travail en focus-groupes en 2018 pour aboutir à la construction d'un « Plan Global de prévention pour le bien-être au travail 2019-2023 – volet psychosocial » décliné dans un premier plan d'action décliné et d'un « Plan d'Action Bien-être au travail 2019-2020 – volet psychosocial » • Nombre de jours de formation : <ul style="list-style-type: none"> - 4,45 journées de formation en moyenne en 2018 pour l'ensemble des collaborateurs de l'Institut. 2405 jours de formations en 2018 suivies par l'ensemble du personnel au total 	

3. Optimiser les processus et les outils de GRH

Mettre en place une gestion des Ressources Humaines intégrée	✓
Évoluer vers la numérisation des documents des Ressources Humaines sur base d'une analyse des besoins et des objectifs	✓
Établir des procédures internes claires sur base d'une analyse des besoins et des objectifs	✓
Définir des indicateurs pour les processus des Ressources Humaines	✓
Former les managers de Bruxelles Formation à l'utilisation des outils des Ressources Humaines	✗

INDICATEUR

- **Mesure performance et respect des processus des Ressources Humaines, à préciser** : Non disponible

4. Renforcer la culture de l'évaluation	
Soutenir l'adhésion et l'implication du personnel :	
• Définir pour chaque fonction la contribution à la réussite de Bruxelles Formation et la valeur ajoutée afin de renforcer l'orientation résultats	✗
• Accompagner le processus de clarification des délégations fonctionnelles	✓
• Développer des programmes de formation qui favorisent des comportements liés à la responsabilité, le feedback et la valorisation des réussites.	✗
Contribuer à la mise en place d'une gestion par objectifs :	
• Mettre en place un processus de support pour la gestion par objectifs, leur suivi et leur évaluation	✗
• Proposer un système d'entretien annuel et de fixation des objectifs pour tous les agents de Bruxelles Formation et en accompagner la mise en place	✗
• Contribuer à la mise en place de la communication interne et à la circulation systématique des informations aux agents concernés	✗
LIVRABLE	
• Communication interne des Ressources Humaines : Non disponible	
INDICATEURS	
• Taux de satisfaction des équipes et managers Bruxelles Formation :	
- Taux de réalisation des entretiens d'évaluation et taux de fixation des objectifs : Non disponible	
- Nombre de recours sur les évaluations : Non disponible	



5. Renforcer la gestion des priorités	
Mettre en place une gestion des priorités et un Planning partagé avec les équipes	✓
Développer une culture par projet qui favorise le décloisonnement :	
• Avoir un comité de pilotage et de gestion des projets	✓
• Clarifier le rôle de pilote de projet (par rapport au manager) et les outils de la gestion de projets	✗
• Identifier des pilotes de projets et les accompagner dans la mise en place de leur rôle	✗
• Mettre en place un retour des clients sur leur satisfaction : après projet de développement, migration,...	✓

6. Utiliser les ressources informatiques et technologiques de manière optimale en les concentrant sur le cœur métier à travers la mise à disposition du public et des membres du personnel des outils informatiques adaptés	
Assurer une veille technologique adaptée et orientée à la fois vers le métier (en lien direct avec l'innovation pédagogique) et vers les services support (en lien direct avec la simplification administrative)	✓
Réaliser une cartographie à jour des clients internes Bruxelles Formation (pôles, divisions, comités de pilotage) et de leurs besoins	👍
Anticiper les besoins à travers l'élaboration d'un Plan Stratégique informatique en lien avec les enjeux Bruxelles Formation et les attentes des différents métiers de Bruxelles Formation et :	
• Disposer d'un budget prévisionnel d'investissements support (applications support, matériel)	✓
• Disposer d'une ligne de conduite concernant les investissements technologiques pour les formations	✓
• Disposer d'un outil pour la mise à jour des investissements métiers (applications métiers)	✓









👍 : réalisé

✓ : en cours

✗ : non réalisé

Améliorer la documentation liée à toute application avec comme ligne de conduite la facilitation de prise en main des applications et du matériel, avec d'autres éléments facilitateurs :	
• FAQ et plateforme d'explications et de prise en main	✓
• Définition d'un carnet de produits et de recensement des applications	✗
• Transformation du vade mecum informatique en un outil de communication	✗
Définir les engagements ICT envers les clients métiers, à travers :	
• La mise en route de procédures de réalisation de projets, avec étapes de centralisation GO/NO GO, en ayant en permanence comme ligne de conduite prioritaire le renforcement de l'accessibilité à la formation	✗
• La définition d'un processus de gestion des interventions avec pour première étape une fiche d'intervention pour calibrer les besoins	👍
• La mise en place de retours sur la satisfaction clients	✓
• La mesure statistique des interventions	👍
• La mise en place d'un système de garde	✗
• La définition des standards minimum ICT Bruxelles Formation	👍
Faire un bilan sur la sécurité informatique des systèmes Bruxelles Formation et définir un Plan de mise à jour	✓
Mettre en place un Plan de développement des compétences ICT	✓
Organiser un reporting régulier sur l'environnement informatique de Bruxelles Formation :	
• Vers la Direction Générale pour les risques	👍
• Vers la Direction Générale et les supports pour l'état des systèmes spécifiques aux supports	👍
• Vers le métier pour la gouvernance des données	✗
LIVRABLES	
<ul style="list-style-type: none"> • Schéma directeur informatique : <ul style="list-style-type: none"> - Plan Stratégique Informatique 2018-2022 préparé en 2018 et présenté au Comité de gestion de Bruxelles Formation en mai 2019 • Une informatique orienté « clients-fournisseurs » <ul style="list-style-type: none"> - Développement du processus Agile en 2018 et DSI-Wiki rendue plus accessible • Des processus ICT formalisés : En ordre depuis 2018 • Une documentation liée à chaque application pour favoriser l'utilisation de chaque livrable : Documentation disponible • Une mesure des prestations ICT : Mesure statistique des interventions existant à travers GLPI (informatique et téléphonie) • Un processus d'intervention ICT formalisé et disponible : Processus présent dans le vade-mecum informatique disponible sur Magellan 	
INDICATEURS	
<ul style="list-style-type: none"> • Taux de satisfaction des équipes et managers de Bruxelles Formation : Non disponible • Nombre de bugs, délais d'intervention : Présents dans le Plan Stratégique Informatique préparé en 2018 • Sécurité système informatique : Sécurisation de l'espace physique de travail de l'environnement de travail de la DSI. Protection des applications et des serveurs en constante évolution 	



7. Anticiper les risques informatiques afin de disposer d'équipements technico-pédagogiques sécurisés et adaptés	
Mettre en place une analyse des risques :	
• Avoir un Plan d'actions annuel IT et un suivi des actions prioritaires	
• Venir en Comité de direction tous les 6 mois pour donner un feedback sur la gestion des systèmes, et des risques	
• Faire un bilan sur les convergences, la réduction des risques, et la capacité des services Bruxelles Formation à respecter les standards Bruxelles Formation	
Piloter la mise en conformité avec le RGPD (mai 2018)	
Anticiper l'obsolescence des outils, évaluer les risques d'obsolescence, faire des propositions de rationalisation des outils et applications, définir les outils standards Bruxelles Formation, faire un bilan sur les résultats	
Renforcer la gouvernance des données (inventaire sources de données, processus) afin de les centraliser et avoir une source unique :	
• Mettre en place un feedback régulier vers les directions/divisions (back up, sécurité, mise à jour, missions DSI) et des recommandations pour une amélioration en continu	
• Mettre en place un système de garde (nuit, week-end) sur base d'une analyse des différentes options	
• Avoir un vade mecum (bonnes pratiques), organiser des sessions d'informations avec la direction communication sur sa mise en œuvre	
LIVRABLES	
<ul style="list-style-type: none"> • Plan de sécurité ICT et performance sous contrôle : Préparation du Plan Stratégique Informatique 2019-2022 en 2018 présenté au Comité de gestion en mai 2019 • Le Comité de direction a un processus de pilotage et de résolution des risques : Non disponible • Élimination progressive des outils non standards chez Bruxelles Formation : Processus en cours depuis 2017 	
INDICATEURS	
<ul style="list-style-type: none"> • Taux de satisfaction des équipes et managers de Bruxelles Formation : Non disponible • Nombre de bugs : Présents dans le Plan Stratégique Informatique préparé en 2018 • Réduction nombre de risques : Non disponible • Taux de résolution des risques dans les X jours/semaine/mois : Nombre d'interventions résolues et non résolues en 2018 : <ul style="list-style-type: none"> > Nombre d'interventions clôturées en 2018 : 3255 > Nombre d'interventions non résolues en 2018 : 19 > Cause de non résolution : <ul style="list-style-type: none"> - En attente de décision du demandeur - En attente d'une réponse du demandeur > Mesure statistique des interventions existant à travers GLPI (informatique et téléphonie) 	


 : réalisé

 : en cours

 : non réalisé

• Mettre en place des actions de communication, prévention, formation pour le respect des salles et du matériel mis à disposition	✓
Organiser des formations pour les agents sur :	
• Les bonnes pratiques de gestion et d'utilisation des salles, matériel,...	✓
• Les retours concernant l'utilisation des salles et les priorités pour les utilisateurs	✗
• Le logiciel ADE (cadrage de la formation et de la préparation de la formation)	✓
• Une information visible pour les formateurs et utilisateurs sur le fonctionnement des salles et matériel	✓
Mettre en place, pour les Pôles Formation Emploi, des Plans d'aménagements sur base :	
• D'une écoute des besoins fonctionnels (internes et partenaires)	✓
• D'innovations sur base des bonnes pratiques du secteur	✓
LIVRABLE	
• Outil pour mesurer la performance d'utilisation des salles : Non disponible	
INDICATEURS	
• Taux d'utilisation des salles : Non disponible	
• Casse et/ou vols : Non disponible	
• Coûts et entretien des salles : Non disponible. Pas de calcul actuel relatif exclusivement aux salles.	
• Taux de satisfaction des équipes et managers de Bruxelles Formation : Mesuré en 2018 dans le cadre de l'enquête globale bien-être au travail menée entre le 8 et le 29 novembre 2017 auprès de l'ensemble du personnel de Bruxelles Formation (résultats disponibles par services)	



9. Poursuivre une démarche inclusive en matière de Diversité à travers un Plan Diversité pluriannuel	
Assurer l'accessibilité des personnes à mobilité réduite (PMR) dans les bâtiments à travers :	
• Un état des lieux	✗
• Une labellisation Acces-i des sites pleinement accessibles	✗
• Une étude d'opportunité	✗
• Une documentation/affichage adaptée	✗
• Des feedbacks des visiteurs de Bruxelles Formation	✗
Aménager et/ou faire évoluer le cadre de travail pour répondre à des besoins spécifiques (pédagogiques et travailleurs) sur base des demandes	✓
Mettre en place une démarche concernant le recrutement et la gestion humaine de collaborateurs porteurs d'un handicap	✓
Développer et analyser les éléments statistiques Stagiaires liés à la diversité	✗
S'assurer de l'accessibilité de tous nouveaux outils ou supports de communication au plus grand nombre	
LIVRABLES	
• Plan Diversité : Retours sur le Plan Diversité 2016-2018 présentés en 2019 au Comité de Gestion. Préparation du Plan Diversité 2019-2021	
• Documentation/affichage adapté aux PMR au sein des sites de Bruxelles Formation : Documentation disponible à la Cité des métiers et pouvant être fournie à un stagiaire PMR sur demande	



: réalisé

: en cours

: non réalisé



INDICATEURS

- **Taux de sites labellisés Acces-i** : Non disponible
- **Statistiques de l'état des lieux Diversité**
L'analyse comparative de la diversité à Bruxelles Formation entre 2015 et 2018, souligne les éléments suivants (État quantitatif du personnel 2018 - retour sur le plan Diversité 2016-2018 et état des lieux) :
 - > Augmentation de 17% du personnel dans son ensemble
 - > Les grands équilibres déjà constatés en 2015 restent de mise à savoir :
 - Aucun collaborateurs.trices en situation de handicap reconnu ne fait partie du personnel ;
 - Une représentation statistique importante des collaborateur.trice.s de plus de 45 ans et une augmentation statistique des 55 ans et plus (98 à 121 personnes, soit 21% à 22,4%). 54,1% du personnel a plus de 45 ans ;
 - Un maintien faible des moins de 26 ans (2,4%) en terme de représentation et non représentés au niveau 1, tous étant niveau 2 ou 3 ;
 - En terme de parité hommes/femmes, la barre des 60% de femmes est juste franchie (60,7% contre 59,1% en 2015). Les postes administratifs niveau 2 accusent une hausse de recrutement des hommes et que les nouveaux postes de conseiller.s péda/formateur.trice.s sont principalement occupés par des femmes. Les postes de direction au niveau pédagogique sont répartis à 36% par des femmes (4) et à 64% par des hommes (7). Au niveau administratif à 46% par des femmes (10) et à 54% par des hommes (12). Même si le plafond de verre n'existe pas à BF, la répartition entre les cadres féminins et masculins n'est pas tout à fait proportionnelle par rapport au nombre total d'employés ;
 - Le pourcentage de collaborateur.trice.s sans CESS est resté identique entre 2015 et 2018 ;
 - Les collaborateur.trice.s de nationalité UE représentent 98,9%, cette proportion s'est encore un peu accrue (98,5%)

10. Améliorer de manière continue la politique Qualité de Bruxelles Formation par le maintien de la certification ISO 9001 et la transition vers sa mise à jour (ISO 9001:2015)

Maintenir la certification ISO 9001 dans sa nouvelle version 2015	✓
Intégrer la gestion de la connaissance dans tous les processus notamment en lien avec la gestion des fins de carrières	✗
Mettre en place une gestion documentaire des processus plus efficiente	✓
Analyser l'opportunité d'une certification supplémentaire QFOR	✗



LIVRABLES

- **Certification Qualité** : Certification ISO 9001 maintenue depuis 2012
- **Système de management de la Qualité** : En place à travers la démarche qualité



INDICATEURS

- **Procédures de travail connues, à jour et respectées par les agents Bruxelles Formation** : Non disponible
- **Nombre de non-conformités mineures identifiées lors de l'audit externe** : 3 non conformités mineures identifiées lors de l'audit externe effectué en 2019 pour l'année 2018
- **Nombre de points à améliorer identifiés lors d'audits internes** : Audits internes 2018 : 5 pour BF construction, 4 pour BF Entreprises, 3 pour le processus « Législation et marchés publics », 2 pour le Service Usagers
- **Nombre d'améliorations dans les processus** : 60 actions de la cartographie cloturées en 2018 sur 435 en cours
- **Taux de satisfaction des équipes et managers de Bruxelles Formation** : Non disponible



11. Renforcer la culture de Bruxelles Formation orientée satisfaction des usagers (chercheurs d'emploi et travailleurs) et développer la démarche vers les entreprises et les partenaires

Sur base des résultats des enquêtes clients usagers :	
• Identifier les engagements Bruxelles Formation vis-à-vis des usagers et partenaires Bruxelles Formation	✓


👍 : réalisé

✓ : en cours

✗ : non réalisé

	• Mettre en place des initiatives pour former les équipes Bruxelles Formation et partenaires (formateurs) pour tenir leurs engagements	✓
	• Valoriser les bonnes pratiques	✓
	• Intégrer cette orientation dans la gestion quotidienne des services : objectifs, accueil, gestion de projets, formations,...	✓
	Identifier en continu des initiatives qui renforcent cette orientation usagers (par exemple : adapter le document feedback vers les stagiaires -enquête- et les valoriser dans Bruxelles Formation)	✓
	Articuler la gestion des plaintes avec la mesure de satisfaction des usagers	✓
	Intégrer l'orientation usager (politique de Bruxelles Formation) dans les documents contractuels : marchés publics, contrats, recrutements, conventions et la faire connaître dans Bruxelles Formation	✓
	LIVRABLE	
	• Avoir des engagements communs « orientation usager » à tous les agents de Bruxelles Formation : Non disponible	
	INDICATEURS	
	• Nombre d'améliorations dans la gestion de Bruxelles Formation concernant les orientations usagers : Plan d'amélioration 2018 (sur base des résultats de l'enquête 2017) : 16 actions dont 2 actions transversales et 14 prises en charge par les pôles	
	• Taux de satisfaction des équipes et managers de Bruxelles Formation, taux de satisfaction des usagers vers Bruxelles Formation : - Taux de satisfaction des équipes et managers de Bruxelles Formation : Non disponible - Résultats des enquêtes satisfaction usagers menées dans les centres de Bruxelles Formation en 2018 présentés en mai Comité de Gestion. Note de satisfaction globale des usagers de 2018 : 8.25/10 Sentiment d'être bien formé : 96.4%	

12. Renforcer la culture et la gestion environnementale pour l'ensemble des sites de Bruxelles Formation

	Réaliser des analyses environnementales sur chaque site de Bruxelles Formation (état des lieux et propositions d'amélioration)	✓
	Réaliser un audit à blanc en vue de l'obtention du Label Entreprise Éco-Dynamique (LEED)	✗
	Avoir un Plan d'actions Démarche environnementale intégrant notamment :	
	• Mettre en place une éco-team de personnes relais sur les sites	✗
	• Développer des campagnes de communication et de sensibilisation vers : - Les stagiaires et agents sur l'utilisation des locaux et du matériel - Les équipes Bruxelles Formation sur les gestes environnementaux (énergie, eau, papier et fournitures de bureau, déplacements, déchets, extinction des PC...) - Les responsables de pôle sur l'utilisation des infrastructures, avoir des reportings sur les difficultés ou dysfonctionnements constatés pour une amélioration continuée en collaboration avec les pôles	✗
	• Mettre en place une veille sur la réglementation environnementale	✓
	Réduire l'impact de la mobilité des collaborateurs via le Plan de déplacements Entreprise	✓
	LIVRABLES	
	• Obtenir le Label Entreprise Éco-Dynamique : Dossier déposé en 2018 en vue d'obtenir le label entreprise éco-dynamique pour le site de Stalle	
	• Avoir des agents engagés dans une politique co-construite pour un environnement responsable : Lancement d'une éco-team à Bruxelles Formation en 2019	

 : réalisé

 : en cours

 : non réalisé



INDICATEURS

- **Nombre d'actions d'améliorations dans la gestion de l'environnement** : 17 actions dans la cartographie actuelle des projets 2018-2019
- **Labellisation** : Non disponible
- **Nombre d'actions proposées par des collaborateurs** : Non disponible. Les actions seront lancées en même temps que l'eco-team, en 2019
- **Pourcentage de collaborateurs se rendant au travail via une mobilité douce** : En 2017, 67,71% des travailleurs pour le site de Stalle (32,92% via la STIB, 22,36% en train, 4,35% à pieds, 3,73% en covoiturage, 3,11% en vélo, 1,24% via De Lijn) : Résultats de l'enquête soumise par e-mail aux membres du personnel dans le cadre du Plan de Déplacements Entreprise obligatoire tous les trois ans en Région Bruxelloise

13. Mettre en œuvre le Règlement Général pour la Protection des Données à caractère personnel (RGPD)

Établir le registre des traitements impliquant des données à caractère personnel au sens du règlement général sur la protection des données de l'Union européenne et le maintenir à jour	✓
Mettre en place un Plan d'actions basé sur une analyse d'impact relative à la protection des données et une analyse des risques :	
<ul style="list-style-type: none"> • Développer une expertise juridique sur la protection des données à caractère personnel permettant de revoir les documents juridiques sur leur conformité avec le RGPD 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des sessions de sensibilisation vers les agents de Bruxelles Formation 	👍



LIVRABLES

- **Registre des traitements impliquant des données à caractère personnel** : Travail de consolidation des fiches de traitement en cours
- **Analyse d'impact relative à la protection des données à caractère personnel**
- **Analyse des risques liés à la gestion des données à caractère personnel**
 - > **L'analyse d'impact et l'analyse des risques visent la même chose.** L'analyse d'impact est une procédure destinée à évaluer si un traitement de données à caractère personnel comporte des risques pour les droits et libertés de la personne dont les données sont traitées et à évaluer la manière dont ces risques peuvent être maîtrisés. Cette analyse n'est requise que lorsque le traitement de données est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques. Comme Bruxelles Formation ne traite pas énormément de données susceptibles d'engendrer un gros risque pour les personnes (profilage, traitement à grande échelle de données sensibles), nous n'avons pas fait d'analyse d'impact pour toutes les activités de traitement mais uniquement pour les données sensibles.



INDICATEURS

- **Nombre de plaintes vis à vis de Bruxelles Formation concernant la protection des données à caractère personnel** : Nous n'avons pas encore eu de plainte devant l'autorité de protection de données mais des demandes d'exercice de droits octroyés par le RGDP :
 - Un stagiaire a fait une demande de consultation de de suppression de ses données personnelles
 - En interne, une collaboratrice a fait une demande de consultation de son dossier au service du personnel.
 - Toutes ces demandes sont reprises dans un document Excel mentionnant la date de la demande et le suivi qui a été fait et dans quel délai
- **Nombre de points à améliorer suite à l'audit de sécurité de l'information** : Nous n'avons pas encore effectué d'audit de sécurité mais nous avons reçu quelques recommandations de sécurité de notre DPO externe

ARTICLE 15

SIMPLIFIER LES PROCESSUS POUR FACILITER ET ACCÉLÉRER L'ACCESSIBILITÉ DE LA FORMATION

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DÉCLINÉS EN ACTIONS	CODES COULEUR
1. Améliorer la lisibilité et l'efficacité des procédures administratives et développer la cohérence au sein de Bruxelles Formation	
Définir une liste sur les activités des processus à digitaliser (par priorité) : cette liste sera validée avec les métiers (offre de service)	×
Faire le bilan des procédures administratives qu'elles soient internes ou destinées aux usagers (efficacité et cohérence) et identifier les priorités de révision	×
Finaliser les procédures allant de la demande d'engagement d'un nouveau collaborateur à son intégration à son poste	👍
Mettre en place le cadre de procédures lié au télétravail	👍
Renforcer la mise à jour des procédures en lien avec les enjeux Bruxelles Formation via les pilotes de processus	×
Re-design de la procédure liée aux demandes de formation sur base d'objectifs à atteindre (qualité et performance)	×
LIVRABLES	
<ul style="list-style-type: none"> • Plan priorisé de digitalisation des activités des processus : Non disponible • Actions de révision des procédures planifiées au sein de chaque processus : Actions présentes à travers les revues de processus effectuées chaque année • Gestion efficiente des procédures et mise à jour : Réalisée chaque année à travers les revues de processus 	
INDICATEURS	
<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de procédures administratives en attente de révision : Non disponible • Nombre d'activités en attente de digitalisation : Non disponible • Nombre de remontées de dysfonctionnement sur les activités des processus de Bruxelles Formation : Une en 2018 	



2. Simplifier les processus destinés aux différents publics Bruxelles Formation**En lien avec l'objectif 1 ci-dessus****Définir une liste des processus à simplifier sur base des besoins :**

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Selon les publics et utilisateurs : chercheurs d'emploi, travailleurs, stagiaires en formation, entreprises, partenaires, collaborateurs | × |
| <ul style="list-style-type: none"> • Selon des priorités à définir : impacts processus, nombre d'utilisateurs, liens stratégie Bruxelles Formation, ... | × |
| <ul style="list-style-type: none"> • En lien avec le Plan priorisé de digitalisation de Bruxelles Formation | × |
| <ul style="list-style-type: none"> • En lien avec les dysfonctionnements constatés | × |

👍 : réalisé

✅ : en cours

❌ : non réalisé

	Mettre en place une méthodologie de type agile pour simplifier les processus en impliquant les agents concernés et les publics de ce processus	×
	Mettre en place un Plan de communication vers les agents sur les objectifs poursuivis en termes de simplification et si besoin un Plan de formation pour intégrer les changements dans les pratiques des services	×
	Mettre en place une méthodologie de feedback des publics et utilisateurs (cf. article 14 – point 10) sur les simplifications de mise en œuvre	×
	LIVRABLES	
	<ul style="list-style-type: none"> • Liste des processus à simplifier : Non disponible • Mettre en place une logique « orientation résultats » et « amélioration continue » des processus de Bruxelles Formation : Non disponible 	
	INDICATEURS	
	<ul style="list-style-type: none"> • Feedback des publics et utilisateurs sur les simplifications mises en œuvre : Non disponible • Nombre de plaintes des usagers sur les processus de Bruxelles Formation : 12 plaintes traitées par le service de gestion des plaintes en 2018 	

ARTICLE 16

DÉVELOPPER L'IMAGE DE MARQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DÉCLINÉS EN ACTIONS	CODES COULEUR
1. Mettre en œuvre une politique de communication externe simplifiée afin de renforcer l'image de la formation professionnelle auprès des Bruxellois et des entreprises	
Définir le positionnement Image de Bruxelles Formation	✓
Mettre en place un Plan de communication externe et des priorités pour susciter l'adhésion des partenaires :	
<ul style="list-style-type: none"> • Clarifier les responsabilités au sein de Bruxelles Formation en termes de communication externe et interne 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les flux liés au Plan de communication (circulation des informations) sont organisés sur base de RACI (« Responsable, Accountable, Consulted et Informed ») 	✗
<ul style="list-style-type: none"> • Clarifier le rôle de la communication par la mise en place des processus 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Mener des campagnes de promotion des formations conventionnées et non-conventionnées Bruxelles Formation 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un processus de priorisation des impressions 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Prévoir des actions pour former les managers à développer les réflexes de communication dans le cadre de leur fonction 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un feedback sur la politique de communication de Bruxelles Formation (PDCA) 	✗
Assurer la coordination & la cohérence des actions entre le Plan de communication externe et interne :	
<ul style="list-style-type: none"> • Développer des réflexes de communication (cohérence communication interne/externe) en collaboration avec les managers Bruxelles Formation 	✗
<ul style="list-style-type: none"> • Avoir une approche segmentée sur les 8 public-cibles de la Communication externe : <ul style="list-style-type: none"> - Les chercheurs d'emploi (segmentation existante) - Le prescripteur du chercheur d'emploi - Les employeurs - Les travailleurs (fragilisés) - Les parties Institutionnelles (COCOF, Actiris, EFP, Cabinets, les Communes, les CPAS, ...) - Les parties Financières (COCOF, FSE,...) - Les parties Terrains (OISP-insertion, écoles de Promotion Sociale, Organismes pour les Personnes Handicapées, Fonds Sectoriels, etc.) - Les Médias 	✓
Mettre en place « mon Bruxelles Formation » avec des règles de sécurité et le faire connaître aux agents	✗
Faire des propositions d'améliorations sur les technologies (veille) en lien avec nos métiers	✓
Prioriser, simplifier, clarifier et structurer le rôle de la communication/régisseur avec les partenaires :	
<ul style="list-style-type: none"> • Développement d'un « référentiel-communication » pour les partenaires 	✗

 : réalisé

 : en cours

 : non réalisé



<ul style="list-style-type: none"> Développement des 4 projets structurants : <ol style="list-style-type: none"> Truck Cité des métiers Enquête notoriété employeurs Pôle Formation-Emploi 	✓
<ul style="list-style-type: none"> Clarifier les responsabilités au sein de Bruxelles Formation en termes de communication et circulation des informations sur base de RACI, de besoins de fonctionnement et budget 	✗

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

Mettre en place un Plan de communication interne de Bruxelles Formation :	
<ul style="list-style-type: none"> Identifier les besoins en communication interne et les liens avec la communication externe 	✗
<ul style="list-style-type: none"> Valoriser nos réussites 	✓
<ul style="list-style-type: none"> Définir quelle communication de nos projets et de leur localisation sur le site de Bruxelles Formation (portail et mots clés) 	✗
<ul style="list-style-type: none"> Transformer, par exemple, le vade mecum pour le transformer en outil de communication avec la direction de la Communication 	✗
<ul style="list-style-type: none"> Développer le site web Bruxelles Formation pour faire le lien entre notre ambition, le Plan de communication et les actions de Bruxelles Formation 	✗
Organiser la communication interne de Bruxelles Formation, la culture visée, what's in/what's out :	
<ul style="list-style-type: none"> Définir la répartition des rôles et responsabilités internes à Bruxelles Formation : managers, communication interne, Comité de direction 	✗
<ul style="list-style-type: none"> Définir les processus de communication et circulation interne (RACI) pour assurer une information rapide, complète et uniformisée 	✗
<ul style="list-style-type: none"> Définir les besoins pour réussir la communication interne de Bruxelles Formation : budget, ETP, moyens,... 	✗
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un Plan d'actions pour développer les capacités des managers et services pour communiquer, pour développer des réflexes de communication 	✗
<ul style="list-style-type: none"> Définir ce qu'on attend comme relais de communication via les formateurs, les partenaires vers les stagiaires 	✗
Continuer les actions existantes : News sur Magellan, Accueil nouveaux venus, Évènements	✓
Faire le bilan sur les résultats et impacts de la communication interne	✗

3. Positionner Bruxelles Formation sur des métiers complémentaires de la communication

Définir et clarifier les métiers relevant de la direction de la Communication, des différentes options (interne, externe, partenaires)	✓
Améliorer la qualité de l'accueil dans le bâtiment « Stalle » :	
<ul style="list-style-type: none"> Donner des informations claires pour se diriger dans le bâtiment, améliorer la signalétique 	👍
<ul style="list-style-type: none"> Développer le front desk et les informations mises à disposition des visiteurs 	👍
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un processus d'amélioration continuée sur base des feedbacks visiteurs 	✗
Revoir le processus de circulation et de gestion du Courrier entrant et sortant	👍

Mettre en place un projet dédié à la gestion du call-center externe (budget de 150.000 €/an - 8 à 10 personnes) :	
<ul style="list-style-type: none"> • Définir les missions, les processus de travail et les moyens pour réussir 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un processus de remontée satisfaction et PDCA 	✓
Mettre en place la revue des contenus et l'impression de tous les supports écrits (Plan de Développement Annuel –PDA–, rapports progrès, flyers, etc.)	✓
OBJECTIFS 1,2 ET 3	
LIVRABLES	
	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir un Plan de communication Bruxelles Formation sur la communication interne et externe, une répartition des rôles et responsabilités en termes de communication : Exécution du Plan de communication 2018. Préparation du Plan de communication 2019-2021 présenté en 2019 au Comité de Gestion • Avoir un positionnement Image de Bruxelles Formation : Positionnement préparé dans le plan de communication 2019-2021
	

ARTICLE 17

RENFORCER LA COMPTABILITÉ ET LE CONTRÔLE BUDGÉTAIRE

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DÉCLINÉS EN ACTIONS	CODES COULEUR
1. Optimiser les moyens confiés à Bruxelles Formation	
Développer l'expertise en matière de législation relative aux marchés publics :	
<ul style="list-style-type: none"> • Créer un outil de gestion des priorités sur le suivi des marchés : critères à faire partager avec le Comité de direction 	✘
<ul style="list-style-type: none"> • Développer les compétences « marchés publics » des équipes de Bruxelles Formation devant gérer ou lancer des marchés publics 	👍
<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des actualités sur les marchés publics à l'attention des équipes de Bruxelles Formation, en collaboration avec la direction Juridique et Finances 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Faire un reporting sur l'évolution des marchés tous les 4 mois en Comité de direction sur le respect des règles 	✘
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un processus de bilan des marchés publics et tirer des enseignements pour faire évoluer la gestion des marchés au sein de Bruxelles Formation 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Développer la dématérialisation des marchés européens 	👍
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une plateforme d'échanges (avec les fonctionnaires dirigeants) marchés publics : bilan tous les 2 ans, indicateurs, risques, recommandations 	✓
Développer le support juridique des projets FSE; développer les échanges de bonnes pratiques et outils avec des services juridiques d'autres institutions publiques	✓
Mettre en place d'un FAQ sur les situations juridiques possibles ou à difficultés et développer une information sur les bonnes pratiques à mettre en place avec les managers ou les fonctionnaires dirigeants	✓
Renforcer les processus facturation, budgétaires et financiers	✓
2. Développer la culture budgétaire au sein de Bruxelles Formation	
Développer la culture budgétaire au sein de Bruxelles Formation dans la gestion des missions, objectifs et projets :	
<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la responsabilité budgétaire -comme levier de gestion- des services supports 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un feedback vers les responsables et les accompagner pour développer ces compétences 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre à disposition les outils de pilotage renforcés (indicateurs, BI) 	✓
Identifier les zones ou services à risques (non-respect, dépassement,) et mettre en place des Plans de convergence	✓
Mettre en place un contrôle interne systématique pour les processus les plus importants :	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Faire le lien entre le contrôle interne par processus (avec un responsable par processus) et la gestion des risques 	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Développer les compétences des responsables de processus sur les résultats de leurs actions et de leurs impacts sur les politiques publiques de Bruxelles Formation 	✓

👍 : réalisé

✓ : en cours

✘ : non réalisé

Organiser des sessions d'informations et formation sur la culture budgétaire et la rigueur à renforcer	✓
Faire un bilan sur le processus budgétaire Bruxelles Formation et améliorer celui-ci en lien avec le PGI, organiser un suivi sur l'octroi des budgets par les managers sous le contrôle de BCF, et améliorer celui-ci en lien avec PGI	✓
Mettre en place un contrôle de gestion pour mesurer nos performances en lien avec le Plan stratégique et les objectifs liés	✓

3. Développer la culture du résultat au sein de Bruxelles Formation

Mettre en place un système de reporting régulier sur base des projets, des objectifs fixés vers :	
• Le CD et les pôles (objectifs et budget)	✓
• Les autorités de financement (gouvernements) BCF/COCOF/Europe	✓
Mettre en place un projet GED des documents comptables :	
• Rappeler les règles pour respecter les rythmes de consommation des budgets	✓
• Centraliser la réception des factures dans le service comptable	✓
• Mettre en place un système de « tracing » des factures	✓
• Digitaliser les processus comptables avec un objectif « paperless »	✓
Structurer un feedback régulier vers les divisions sur leur respect et leur donner des recommandations :	
• Mettre en place une culture PDCA pour améliorer en continu nos performances sur base des enseignements et évaluation	✓

www.bruxellesformation.brussels

