

« Qualifier les Bruxellois pour l'emploi »

Plan Formation 2020



TABLE DES MATIERES

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

MESURE 15. ELARGIR LES POSSIBILITÉS DE DISPENSES POUR REPRISES DE FORMATION ET D'ÉTUDES	26
MESURE 16. CERTIFIER LES FORMATIONS QUALifiantES.....	26
MESURE 17. FACILITER LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ÉTRANGERS.....	27
MESURE 18. DÉVELOPPER LES PASSERELLES ENTRE OPÉRATEURS.....	27
MESURE 19. DÉVELOPPER LES OUTILS DE MATCHING FORMATION-EMPLOI D'ACTIRIS	28
2. DÉMULTIPLIER LES PARTENARIATS EMPLOI – FORMATION – ENSEIGNEMENT.....	28
MESURE 20. COORDONNER LES PARTENARIATS AU NIVEAU SECTORIEL.....	29
MESURE 21. MOBILISER LES ENTREPRISES ET LEURS FÉDÉRATIONS DANS DES PARTENARIATS CONCRETS DE FORMATION.....	29
MESURE 22. DÉPLOYER LE TUTORAT : SIMPLIFICATION DES MESURES ET SOUTIEN FINANCIER	30
MESURE 23. POURSUIVRE ET ÉVALUER LE MANDATEMENT DU VDAB BRUSSEL POUR LA FORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DE CHERCHEURS D'EMPLOI BRUXELLOIS.....	31
MESURE 24. DÉVELOPPER LE RÔLE DE RÉGISSEUR DE BRUXELLES FORMATION	31
MESURE 25. INTÉGRER SYSTÉMATIQUEMENT LA FORMATION EN ALTERNANCE PME DANS LES PARTENARIATS	31
MESURE 26. REDÉPLOYER LE RÉSEAU DES ORGANISMES D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE (OISP)	32
MESURE 27. DÉVELOPPER ET APPROFONDIR LES PARTENARIATS AVEC L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE QUALIFIANT	33
MESURE 28. DÉVELOPPER LES PARTENARIATS AVEC L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE	34
MESURE 29. DÉVELOPPER LES PARTENARIATS DE FORMATION EN LANGUES ENTRE OPÉRATEURS FRANCOPHONES ET NÉERLANDOPHONES.....	35
MESURE 30. RENFORCER LES SYNERGIES EMPLOI, FORMATION, ENSEIGNEMENT ET INSERTION AU NIVEAU DES COMMUNES.....	35
IV. PILOTAGE STATISTIQUE DU DISPOSITIF DE FORMATION ET PROGRAMMATIONS DES OFFRES.....	36
MESURE 31. DÉVELOPPER UN OUTIL COMMUN DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES TRANSITIONS ENTRE FORMATION-EMPLOI	37
MESURE 32. MESURER LES TAUX D'INSERTION DANS L'EMPLOI APRÈS FORMATION.....	37
MESURE 33. DÉCRIRE ET ANALYSER L'OFFRE DE FORMATION ET D'ENSEIGNEMENT.....	38
MESURE 34. ANALYSER LES BESOINS D'EMPLOI ET LES CROISER AVEC L'OFFRE DE FORMATION.....	39
MESURE 35. METTRE EN PLACE D'UN OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION.....	39
MESURE 36. INSCRIRE LES OFFRES DE FORMATION DANS UN CADRE COMMUN DE PROGRAMMATION	41
V. ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES ET INSTRUMENTS INSTITUTIONNELS	43
MESURE 37 : ÉVALUER L'EFFORT DE FINANCEMENT DE FORMATION	43
MESURE 38. CONCENTRER L'EFFORT DE FINANCEMENT DE LA FORMATION SUR LES PRIORITÉS DU PLAN FORMATION 2020	43
MESURE 39. ARTICULER LA FORMATION ET LA VALIDATION AVEC LES MESURES GROUPES-CIBLES D'AIDE À L'EMPLOI	44

MESURE 40. ARTICULER LA FORMATION ET LA VALIDATION AVEC LES AIDES À L'EXPANSION ÉCONOMIQUE.....	45
MESURE 41. ACTUALISER ET RATIONALISER LES INSTRUMENTS JURIDIQUES ET DE PILOTAGE (ACCORDS DE COOPÉRATION, PLANS...)	45
MESURE 42. HARMONISER LES TERMINOLOGIES UTILISÉES EN FORMATION ET PRODUIRE UN LEXIQUE.....	45
MESURE 43. OPTIMALISER ET SIMPLIFIER LE PAYSAGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE FRANCOPHONE BRUXELLOISE	45
MESURE 44. MONITORER ET ÉVALUER LES OBJECTIFS QUALITATIFS ET QUANTITATIFS DU PLAN FORMATION 2020	46
VI. ANNEXES	47
ANNEXE 1 : NOTES STRATÉGIQUES ALTERNANCE, STAGES, PÔLES FORMATION EMPLOI ET VALIDATION DES COMPÉTENCES	48
ANNEXE 2 : TABLEAUX DE SYNTHÈSE	76
ANNEXE 3 : GLOSSAIRE	82
ANNEXE 4 : CADASTRE DE L'OFFRE D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION	92

I. Introduction

1. LES PRINCIPES DU PLAN FORMATION 2020

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

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

Le Plan Formation poursuit les objectifs finaux suivants :

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

Pour cela, le Plan prévoit principalement les moyens suivants :

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

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

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

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

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

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

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

2. LES DECLARATIONS DE POLITIQUE REGIONALE ET COCOF

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

En Région de Bruxelles-Capitale,

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

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

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

(...)

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

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

(...)

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

Au sein de la Commission communautaire française,

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

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

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

Pour ce faire,

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

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

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

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

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

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

- **La qualification des personnes** : la dimension principale sur laquelle agit ce Plan Formation 2020 consiste à améliorer le niveau de compétences des personnes (former) mais également reconnaître officiellement ce niveau (certifier) ;
- **La qualification du travail** : il s'agit de mieux reconnaître les contenus concrets des tâches accomplies par ces personnes et les capacités professionnelles qu'elles mobilisent effectivement sur le marché du travail, afin de déterminer plus précisément les besoins en compétences et les contenus de référentiels (de formation et de certification) permettant de mieux accéder à l'emploi ;

- **La qualification de l'emploi** : il s'agit de négocier les effets de la qualification tant des personnes que du travail dans les emplois qu'elles occupent. Elle se concrétise par la valorisation des emplois (y compris ceux peu reconnus), leur soutien et leur augmentation via le développement économique et l'opérationnalisation de transitions plus directes, plus souples et plus nombreuses entre formations, certifications et mises à l'emploi tout au long de la vie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. « ***Pour l'emploi*** ». La qualité d'une offre dépend tout d'abord de l'orientation de l'ensemble de sa programmation vers les actions qualifiantes (dont la certification) favorisant un accès ou un retour durable à l'emploi de qualité. Il s'agit non seulement de programmer des offres de formation correspondantes aux besoins du marché du travail, mais également d'orienter les publics vers ces offres et assurer le matching des sortant de ces formations vers l'emploi constituant des opérations indispensables dont les opérateurs de formation, d'enseignement et de validation poursuivent le développement.
2. « ***Adaptée aux besoins des Bruxellois*** ». La qualité des formations est aussi fonction de l'efficacité de l'accrochage des publics qu'elle permet par une politique d'orientation systématique et des parcours innovants, sécurisés, plus fluides et mieux adaptés aux besoins de chacun jusqu'à l'accompagnement dans l'emploi.
3. « ***Concertée et cohérente*** ». Dans cadre, le degré d'articulation de l'action des opérateurs d'enseignement, de formation, de validation, d'insertion socioprofessionnelle et d'emploi est un facteur décisif. Approfondir et systématiser les synergies et les complémentarités entre les politiques d'enseignement, de formation et d'emploi se reflètera dans la cohérence des parcours des individus et dans leur efficacité pour l'insertion dans l'emploi.
4. « ***Par et dans l'emploi*** ». Ces perspectives ont à se traduire dans des innovations permanentes s'appuyant tout particulièrement par le développement des différentes formes de stages dont l'alternance et les formations professionnelles individuelles en entreprises mais aussi sur l'articulation étroite entre la validation des compétences, la formation et l'emploi.
5. « ***Pour, par et dans l'économie*** ». Il est nécessaire d'aller plus loin dans la construction de « parcours sécurisés » de formation et d'emploi : intégrer la politique de qualification dans le soutien au développement économique de la Région de Bruxelles-Capitale et de son Hinterland ; partir des activités économiques pour développer des offres de formation ciblées qui déboucheront plus sûrement sur l'insertion dans l'emploi. Grâce au nouveau cadre structurant que constitue la Stratégie 2025, les politiques d'emploi et de formation sont combinées à un ensemble cohérent de mesures : soutien à la dynamique entrepreneuriale (particulièrement des PME au travers du *Small Business Act*), mobilisation des secteurs au travers des Accords-cadres régionales, des Pôles Formation – Emploi , des Fonds et des Fédérations patronales... ; négociations avec les entreprises et les secteurs de dispositifs de qualifications ad hoc, adaptés à des besoins d'embauche précis (conventions de formations collectives en entreprises, clauses de formation dans les marchés publics, équipements sectoriels, centres sectoriels de validation...) ; créations d'emplois y compris dans l'économie sociale et l'économie circulaire (au travers des mesures du PREC)...

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

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

5. BENEFICIAIRES FINAUX

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

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

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

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

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

6. METHODOLOGIE

Pilotage :

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

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

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

- Ministres porteurs : les Ministres de la formation et de l'Emploi ;
- Ministres associés : Ministre-Président, et les Ministres de l'Enseignement obligatoire, de l'Enseignement de promotion Sociale-enseignement pour adulte, de l'Economie, ainsi que le Secrétaire d'Etat au commerce extérieur ;

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

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

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

Timing du Plan Formation 2020 :

- **2014** : en tant qu'année du début de législature, constitue l'année de référence sur la base de laquelle les objectifs quantitatifs sont calculés.

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

- **5 années** de mise en œuvre

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

Articulations avec les outils programmatiques formation et emploi

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

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

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

Organisation générale du Plan

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

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

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

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

Les annexes reprennent :

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

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

Constats :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

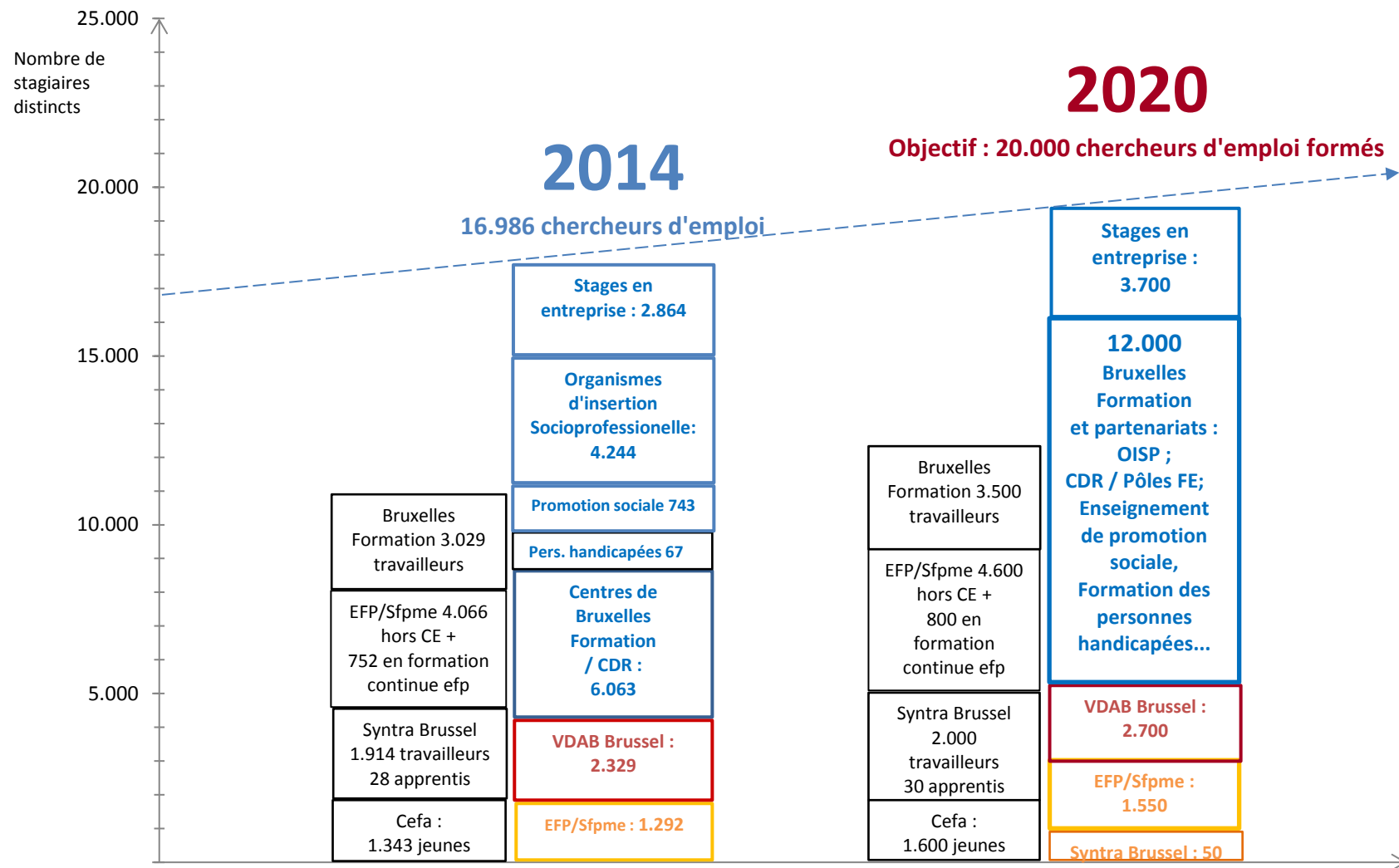
Dans ce cadre, le **VDAB Brussel** vise une augmentation de 10% de la part de Bruxellois dans les publics qui fréquentent ses formations et celles de ses partenaires ainsi qu'une augmentation de 10% de la proportion des jeunes.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

En 2014,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Syntra Brussel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MESURE 8. DEVELOPPER L'OFFRE DE FORMATION LINGUISTIQUE

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

Deux enjeux centraux doivent être rencontrés :

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

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

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

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

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

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

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

Constats

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

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

MESURE 9. RENFORCER LA QUALITE DE LA FORMATION

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

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

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

MESURE 10. DEVELOPPER LA FORMATION DES FORMATEURS

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

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

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

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

Elle repose sur deux volets articulés :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les offres des opérateurs :

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

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

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

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

Cette politique cohérente intégrera :

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

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

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

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

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

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

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

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

- de l'orientation la plus fluide du chercheur d'emploi vers la formation ;

- et ensuite de son insertion la plus rapide sur le marché de l'emploi, après formation.

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

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

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

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

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

MESURE 16. CERTIFIER LES FORMATIONS QUALIFIANTES

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

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

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

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

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

Cette stratégie intégrera :

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

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

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

MESURE 17. FACILITER LA RECONNAISSANCE DES DIPLOMES ETRANGERS

Afin de contribuer à rencontre les besoins d'une part importante des Chercheurs d'emploi qui n'ont pas de diplômes reconnus en Belgique (43% des chercheurs d'emploi sont classés dans les autres études »), les discussions en cours avec la Fédération Wallonie Bruxelles sur l'équivalence des diplômes soient intensément poursuivies en vue d'aboutir à un système plus efficace et efficient de reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger.

Il est demandé à la Communauté française de rendre l'équivalence gratuite pour les CE bruxellois sur la base de la mise en œuvre d'une première étape : la gratuité pour les diplômes « CQ6 » (Certificat de Qualification de 6e année professionnelle et de technique de qualification).

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience ouvrant l'accès à l'enseignement supérieur pourra être utilement mobilisé dans ce cadre également.

MESURE 18. DEVELOPPER LES PASSERELLES ENTRE OPERATEURS

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

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

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

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

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

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

2. DEMULTIPLIER LES PARTENARIATS EMPLOI – FORMATION – ENSEIGNEMENT

Constats :

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

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

Par contre, malgré de récents développements, les partenariats restent toutefois encore trop limités avec l'enseignement secondaire et les Formations PME.

Enfin, le développement de partenariats doit pour être efficace se structurer à trois niveaux : régional, sectoriel et local.

MESURE 20. COORDONNER LES PARTENARIATS AU NIVEAU SECTORIEL

Cette coordination passe par deux outils privilégiés :

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

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

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

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

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

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

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

6. L'utilisation des Clauses sociales de formation et une instruction portant sur les clauses sociales flexibles en telles que mises en œuvre en Wallonie (via le service Actiris).

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

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

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

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

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

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

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

La formation en entreprise sera encouragée via le soutien au tutorat. Alternance, FPIe et, plus généralement, les stages en entreprises permettent de répondre aux besoins en qualifications. Leur efficacité dépend de la qualité de l'accompagnement en entreprises qui doit permettre un réel encadrement personnalisé du stagiaire.

En accompagnant la montée en compétences au plus près de la réalité de l'entreprise et en préparant, potentiellement, l'intégration durable dans l'équipe, le tutorat en est une condition de réussite et une garantie de qualité essentielles. Il doit bénéficier d'une promotion plus large, accompagnée d'incitants financiers permettant un encadrement de qualité et d'une simplification administrative pour les entreprises, en particulier les PME.

La réforme du tutorat en RBC intégrera les dispositifs existants dans une mesure simplifiée d'avantage financier pour les entreprises formatrices. Mieux adaptée aux besoins des entreprises, elle sera modulée en faveur des PME et TPE, les indépendants bénéficiant quant à eux d'une aide spécifique.

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

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

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

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

MESURE 24. DEVELOPPER LE ROLE DE REGISSEUR DE BRUXELLES FORMATION

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

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

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

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

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

- entre opérateurs ;

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

Au travers des actions particulières suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Constats :

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

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

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

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

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

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

Enfin, une stratégie de qualification nécessite une programmation concertée des offres de formation et de validation.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La même démarche de collaboration alimentera également :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Constats :

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

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

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

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

Missions :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce cadre sera développé en deux phases :

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

Pour les nouvelles offres de formation,

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

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

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

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

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

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

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

2) Dans un second temps,

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

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

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

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

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

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

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

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

V. Orientations budgétaires et instruments institutionnels

Constats :

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

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

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

MESURE 37 : EVALUER L'EFFORT DE FINANCEMENT DE FORMATION

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

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

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

Ces priorités sont au nombre de 5 :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce monitoring :

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

VI. Annexes

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

NOTE AUX MEMBRES DU GOUVERNEMENT

Objet : Régulation des stages en Région de Bruxelles Capitale

Note de principe relative à la définition, à la régulation et au soutien des dispositifs de stage

1) Rappel

Le 16 juin 2015, le Gouvernement bruxellois, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Vlaamse Gemeenschap Commissie, la Commission Communautaire Française et les partenaires sociaux bruxellois ont approuvé la Stratégie 2025 pour Bruxelles.

Elle se structure en 2 axes. L'axe 2 regroupe les objectifs poursuivis en collaboration avec les Communautés.

Par ailleurs, les Accords de majorité à la Cocof soulignent que le Collège « veillera à offrir annuellement 2.000 places de stage à destination des demandeurs d'emploi concernés par le dispositif de Garantie pour la jeunesse ». Il est donc visé ici un développement quantitatif de l'offre de stage mis à disposition des bruxellois.

La Task Force « Emploi-Formation-Enseignement-Entreprise » réunit les acteurs politiques et les services publics d'emploi et de formation, les acteurs socio-économiques du CESRBC et les acteurs de l'enseignement. Cette Task Force a permis d'instruire les objectifs de la Stratégie 2025 relatifs à l'ensemble des chantiers articulant Emploi, Formation et

Enseignement, et tout particulièrement les chantiers relatifs aux stages repris dans les objectifs 4, 5 et 6 de l'axe 2, dont notamment :

- Développer la formation en alternance via la simplification administrative et la refonte des soutiens aux entreprises et le label bruxellois « entreprises formatrices » associé à des actions de communication et de promotion ;
- Développer qualitativement et quantitativement l'offre de stages, de FPI et de 1ère expérience professionnelle : clarifier les cadres réglementaires (européen, régional, ...) relatifs aux stages existants dans la formation, et proposer un cadre unique commun pour les demandeurs d'emploi.

Pour instruire la question des stages en entreprise, le secrétariat du CESRBC a été mandaté par la Task Force pour co-piloter un groupe de travail en partenariat avec les cabinets de l'Enseignement auquel ont été invités tous les représentants institutionnels et politiques de la formation, de l'enseignement et de l'emploi compétents sur le territoire de la Région bruxelloise. Ce groupe de travail a produit une note d'orientation stratégiques qui a été déposée et validée en Task Force le 19 mai dernier.

Cette Note au Gouvernement se fonde également sur le l'Ordonnance du 10 mars 2016 relative aux stages pour demandeurs d'emploi et le futur Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif au Stage de Première expérience professionnelle, ainsi que sur le Décret de la Commission communautaire française du 28 avril 2016 modifiant le Décret portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle du 17 mars 1994 et l'Avant-projet d'Arrêté du

Collège de la Commission communautaire française portant exécution du même Décret en cours d'adoption.

Les principaux objectifs de la présente note sont les suivants:

1. Définir une typologie commune
2. Présenter les principales propositions de la note d'orientations stratégiques du GT de la Task Force piloté par le CESRBC

2) Typologie commune

Les dispositifs de stages constituent un tremplin vers l'emploi pour les élèves, les apprenants en alternance et les demandeurs d'emploi.

Toutefois, étant donné le nombre important de ces dispositifs⁵, il est difficile de s'y retrouver tant pour les futur.e.s stagiaires que pour les entreprises. Il est donc nécessaire de clarifier et de rationaliser le paysage de l'ensemble des formules de stages, ceci afin d'accroître leur qualité d'une part, et leur utilisation d'autre part.

Il est proposé que les dispositifs de stage pour lesquels le Collège et le GRBC sont compétents⁶ soient désormais définis dans un champ plus large qui est celui de **l'apprentissage en milieu de travail** tel que défini au niveau européen⁷.

Nous y distinguons 3 formes⁸ :

Type 1 : Les stages en alternance

Type 2 : Les stages inclus dans un parcours formatif

a. de l'enseignement

b. de la formation professionnelle

Type 3 : Les stages emploi (tels que couverts par l'ordonnance stages soit « toute expérience professionnelle formative visant à favoriser l'insertion ou la réinsertion sur le marché du travail d'un demandeur d'emploi »).

⁵ Cf. Annexe 2

⁶ C'est-à-dire les stages organisés par Bruxelles Formation, par Actiris et tout autre dispositif de stage régionalisé

Par ailleurs, il est attendu des autorités flamandes qui ont été associées aux travaux du GT de déterminer quelle sera leur manière de transposer cette typologie pour les stages qu'elles gèrent.

3) **Présentation des axes clefs de la Note d'Orientations stratégiques en matière de stages et de formations en entreprise du CESRBC**

Les principes de base énoncées dans la note du CESRBC se déclinent en huit thématiques. Ces principes sont applicables aux dispositifs de stage PEP / STE et FPIE et dans l'alternance de la formation PME.

a) **Compétences acquises et évaluées dans le cadre d'un stage**

Le bon déroulement d'un stage repose notamment sur deux conditions de réussite :

- l'acquisition de compétences techniques minimum clairement établies et évaluées au début et à la fin du stage (établies en rapport avec les niveaux des stagiaires et les objectifs du stage).
- la maîtrise des savoirs comportementaux de base (ponctualité, respect de l'autorité, ...) qui feront également parties des objectifs d'acquisition de compétences du stage et seront évalués progressivement.

b) **Mise en place d'une Commission des bons offices**

De manière générale, le recours aux stages et formations en entreprises doit être raisonnable et proportionné aux capacités d'accueil des entreprises.

Afin de prévenir les recours déraisonnables ou abusifs aux mesures de stages, le Conseil économique et social propose au Gouvernement de charger son Conseil d'administration de mettre en place une

⁷ Cf. le document de la Commission européenne « High performance apprenticeships and work-based learning : 20 guiding principles » [ici](#)

⁸ Cf. tableau en annexe 1

« Commission de bons offices », chargée de remettre des avis et de mener, s'il échet, des missions de conciliation.

c) Accompagnement des stagiaires

Il convient de définir pour chaque type de stage les modalités d'accompagnement du stagiaire (en lien avec la convention collective n°22). Ces modalités ont trait à la mise en place d'un encadrement en entreprise du stagiaire (tutorat), au dispositif d'accueil du stagiaire, aux outils de communication entre l'entreprise et l'opérateur d'emploi de formation ou d'enseignement, ou encore au suivi de l'acquisition des compétences par le stagiaire.

d) Accompagnement des entreprises

Un accompagnement des entreprises doit être mis en place en matière d'accueil des stagiaires, de démarches administratives, entre autres pour soutenir les très petites entreprises. Il faut à cet égard prévoir une aide de la part de l'opérateur d'emploi ou de formation, qui seront dans certains cas à organiser par les secteurs eux-mêmes.

Le suivi du plan de formation peut être efficace dans la mesure où des incitants sont octroyés aux entreprises. A cet égard, il faut prévoir des « incitants en matière d'encadrement par l'entreprise (libérer du temps de travail, compenser la perte de productivité, former le personnel, ...) et des outils pour en améliorer la qualité, notamment dans le cadre des réductions groupes-cibles ».

e) Information et communication sur les droits et obligations des parties

Le stagiaire et l'employeur ne sont pas toujours au fait des obligations qu'ils doivent remplir, ni des droits auxquels ils peuvent prétendre. La multitude de dispositifs existants, souvent avec leurs régimes propres, rend les choses compliquées à cet égard. Il importe de clarifier les choses en la matière et de bien communiquer à ce sujet.

f) Suivi et évaluation des dispositifs de stage

Il convient de mettre en place un suivi harmonisé des dispositifs de stage reprenant notamment le nombre de stages réalisés et leur ventilation par caractéristiques des stagiaires.

Il convient également d'établir des projections quant au nombre de places de stages et de formations en entreprises nécessaires les années suivantes, par secteur/domaine/filière.

Il convient enfin de systématiser une évaluation de chaque dispositif de stage en vue de disposer d'indicateurs objectifs quant à leur efficacité en termes d'embauches, et ainsi permettre une amélioration de chacun de ceux-ci en continu. Cette évaluation permettra de savoir si les dispositifs de stages favorisent l'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail, la transition professionnelle et la carrière professionnelle.

g) Base de données en matière d'offres de stage

A côté d'Actiris, il existe des acteurs qui prospectent et collectent des offres de stages auprès d'entreprises (exemples : monstage.be, initiatives sectorielles). Il serait bénéfique de coordonner ces initiatives afin de disposer d'une porte d'entrée unique en la matière.

En matière d'alternance, une plateforme est en cours de construction du côté de l'Office francophone de la formation en alternance (OFFA). Une articulation entre la porte d'entrée unique et cette initiative sera nécessaire afin d'offrir un panorama complet des divers dispositifs d'apprentissage en milieu de travail. Ceci pourra par exemple se faire en renvoyant toute entreprise ou tout jeune souhaitant faire de l'alternance vers la plateforme OFFA. Par ailleurs, la question de la régulation des offres et des demandes de stages devra être instruite.

h) Mise en place d'un dispositif de soutien aux « entreprises formatrices »

Une réflexion sur la mise en place d'un dispositif de soutien aux entreprises formatrices est en cours, via un label voire même une certification. Ce label ou cette certification, qui serait octroyé(e) par la Région bruxelloise en concertation avec les Communautés, viserait à encourager et développer les dispositifs de stage au bénéfice des publics-cibles des politiques emploi-formation bruxelloises, via la création d'un pont entre formation, enseignement, emploi et développement économique / soutien à l'entreprenariat.

Items/Critères	Typologie "Stages"			
	"Apprentissage en milieu de travail" (Cedefop) **			Ordonnance stages de la RBC*
	Alternance	Stages dans l'Enseignement	Stages en Formation professionnelle	Stages emploi
Objectif principal	Certification/Formation	Complément au programme en application des compétences acquises en centre ou en établissement		Emploi - Formation - Expérience professionnelle
Public-cible principal	Tous (majorité de jeunes)	Elèves/étudiants	Chercheurs d'emploi	Chercheurs d'emploi
Indemnités / Rémunération par l'entreprise	Oui	Non (gratuit)		Oui
Indemnités / Allocations / remboursements de frais	Oui	Variable	Oui (euro de l'heure ; maintien des allocations)	Oui
Durée moyenne	longue (jusqu'à 3ans)	courte (6 à 8 semaines), sauf exceptions		moyenne (1 à 6 mois)
Plan de formation/ d'accompagnement	oui	oui		Oui
Tuteur (certifié + expérience) / Encadrant	Oui	Oui		Oui
Evaluation des compétences acquises	Oui	Pas en tant que tel (mais participe de l'évaluation)		Oui
Certification	Oui	Pas en tant que tel (mais participe de la certification)		Non
Dispositifs / contrats/ conventions actuels concernés	Contrat d'alternance / Convention chefs d'entreprise / CAI / CIP / Contrat de travail 1/2 temps, ...	Stages d'observation et d'initiation ; de pratique accompagnée ; de pratique en responsabilité ; Immersion en entreprise ; Observatiestage Leerlingenstage ; ...	Stages d'achèvement ; Instapstage ; Opleidingsstage ;...	Stage Pep (ex STE) ; stages à l'étranger, FPIE (Formation professionnelle individuelle en entreprise), IBO ; CIP ; Beroepsinlevingsovereenkomst (BIO) ; Beroepsverkennde stage, Gespecialiseerde IBO Curatieve IBO IBO-interim IBO met taalondersteuning Opleidingen (gedeeltelijk) op de werkvloer, i.s.m. ondernemingen....
Opérateurs	CEFA, IFAPME, SFPME/efp; CDO, Syntra, Enseignement supérieur, Enseignement de promotion sociale...	Enseignement secondaire, Enseignement de promotion sociale ;	Organismes publics de formation (BF; VDAB) ; OISP...	Actiris ; OPF (BF, VDAB...), OISP

* toute expérience professionnelle formative auprès d'un fournisseur de stage visant à favoriser l'insertion ou la réinsertion sur le marché du travail d'un demandeur d'emploi.

** Les 3 premiers types de dispositifs relèvent de l'apprentissage en milieu de travail ou Work-based learning au sens du Cedefop ; Work-based Learning (WBL) : the acquisition of knowledge, skills and competences through action-based or reflective learning in a vocational or occupational context

A la lecture des documents européens, ce concept - sans définition officiellement arrêté - doit se comprendre de la façon suivante :

- Le WBL se fonde sur une pratique de formation en entreprise qui doit être structurée (normalement par un programme de formation) ; et ce afin d'éviter d'y intégrer toute type d'acquisition de compétences en entreprise, en ce compris la formation informelle, ce qui conduirait à vider le concept de sa substance

- L'alternance en est la forme la plus aboutie, c'est-à-dire la plus structurée et de plus longue durée

- Le WBL recouvre donc l'alternance, les stages de mise en pratique faisant partie d'une dynamique de formation plus globale ; la formation continue des salariés quand elle se passe dans les murs de l'entreprise ; nous y plaçons également les formations en entreprise et stages emploi dans la mesure où un plan de formation/d'accompagnement est structuré, validé, accompagné, contrôlé et évalué.

NOTE AUX MEMBRES DU GOUVERNEMENT

Objet : Stratégie de développement de la formation en alternance en Région Bruxelles-Capitale

A. EXPOSE DU DOSSIER.

1. Rétroactes

L'Union européenne promeut l'alternance via différents outils tels que l'Alliance européenne pour l'Apprentissage à laquelle la Région bruxelloise participe⁹, et la Garantie pour la Jeunesse qui soutient les opérateurs bruxellois d'alternance. Par ailleurs, le Conseil de l'Union européenne a rappelé, le 18 octobre 2013¹⁰, qu'un apprentissage de qualité constitue un moyen efficace d'améliorer une bonne transition entre l'école et le travail, notamment en favorisant les aptitudes dont le marché du travail a besoin et en améliorant l'adéquation des aptitudes.

L'alternance est au cœur des préoccupations, une visite royale a été organisée en Allemagne l'an dernier et un symposium au Palais, clôturant cette année de réflexion et réunissant l'ensemble des acteurs nationaux de l'alternance a eu lieu le 25 mai 2016. Les recommandations principales qui en ont été dégagées sont : le développement tant qualitatif que quantitatif du dispositif, l'engagement des entreprises et la reconnaissance des certifications entre les opérateurs afin de favoriser la mobilité et l'apprentissage tout au long de la vie des apprenants.

Le Gouvernement bruxellois dans sa déclaration de politique régionale et dans les accords de majorité, s'inscrit dans cette perspective. Il rappelle qu'un des axes majeurs de son action est relative à l'articulation Enseignement-Formation-Emploi.

Ces trois grands enjeux doivent être en dialogue permanent afin de consacrer le principe d'apprentissage tout au long de la vie.

Il y est également rappelé que la région et les communautés réfléchissent ensemble sur l'avenir de l'enseignement et de la formation professionnelle en développant des collaborations étroites et des synergies permettant de répondre entre autres aux besoins des habitants de Bruxelles.

L'alternance permet l'acquisition de compétence sur le lieu de travail et en centre de formation est un des facteurs permettant une insertion durable dans l'emploi.

Le Gouvernement bruxellois rappelle également dans la stratégie 2025, sa volonté de développer et de renforcer la formation et en particulier celle en alternance. La stratégie prévoit aussi que des passerelles et des liens soient facilités entre les opérateurs de formation. Cette démarche s'inscrit tout particulièrement dans une stratégie intégrée de formation tout au long de la vie dans laquelle l'alternance est un moyen parmi d'autres d'apprendre et d'acquérir de nouvelles compétences. Cette perspective se veut briser l'image négative de l'alternance comme système de relégation.

Concrètement cela passe entre autres par un meilleur accès au stage, à une limitation des abandons par manque d'accès au stage en entreprise et surtout par une augmentation du nombre de places disponibles.

La Région de Bruxelles-Capitale et son gouvernement œuvrent également à diminuer la concurrence entre dispositifs de stage, à améliorer la qualité des périodes de stage en entreprise et à simplifier les démarches administratives pour faciliter l'accès des jeunes au stage ou à l'alternance. L'axe 2 objectif 5 de la Stratégie 2025 en priorité partagée prévoit de développer la formation en alternance par une simplification administrative et par la refonte des soutiens aux entreprises. La labélisation des entreprises formatrices est également l'un des objectifs attendus de la S2025, tout comme le tutorat.

⁹ Cf http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/ms/be_en.pdf

¹⁰ Cf. <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=FR&f=ST%2014986%202013%20INIT>

2. Les constats

L'alternance¹¹ souffre d'un manque de reconnaissance et d'attractivité. La dernière étude publiée par Educam sur le secteur de l'automobile démontre qu'un grand nombre d'entreprises ne s'engagent pas dans les dispositifs d'alternance par méconnaissance de ceux-ci.

Cette mauvaise image est liée entre autres à la relégation, mais aussi au fait que certaines certifications obtenues via une formation en alternance ne donnent pas accès aux mêmes effets de droit. De plus il existe peu de passerelles de l'alternance vers le supérieur.

Par ailleurs, les grandes entreprises et le service public engagent très peu d'apprenants. Or si on tente d'augmenter le nombre d'apprenants en alternance, il est nécessaire de mobiliser davantage les entreprises et le service public. En effet, certains jeunes inscrits auprès d'un opérateur en alternance ne sont pas en formation dans une entreprise. Les secteurs particulièrement visés sont : commerce, services à la personne, horeca, etc.

Concernant l'accompagnement des apprenants en alternance, il est nécessaire de le renforcer. En effet, les apprenants en alternance n'ont pas toujours confiance des exigences plus importante de l'alternance au regard des autres systèmes d'enseignement et de formation. Certains facteurs explicatifs sont la méconnaissance des attentes du dispositif, au phénomène de relégation scolaire et à l'orientation professionnelle des jeune.

La transition vers l'emploi est cruciale. Même si l'alternance permet un accès plus rapide et durable dans l'emploi, les opérateurs d'alternance et

les services publics d'emploi et de formation gagneraient à développer et fluidifier le passage de relai entre eux.

Concernant le système de primes et d'incitants, il est très complexe : primes (anciennement) fédérales (bonus de stage et de démarrage), régionales (PTP), communautaires (Fr/Nl), primes sectorielles¹², etc.

Les démarches administratives pour obtenir ces primes sont lourdes, méconnues et sous-utilisées par les entreprises. Par exemple, les primes octroyées dans le cadre de la formation tuteur ne sont que peu voire pas utilisées, que ce soit dans le public ou le privé.

De manière globale, rappelons que 7.267 personnes étaient inscrites auprès des opérateurs d'alternance à Bruxelles en 2014. Aux 5.358 apprenants de l'EFP/SFPME, il faut ajouter ; 1.091 apprenants chez Syntra-Brussel ; 1.343 jeunes dans les 5 CEFA bruxellois et 457 jeunes dans les Centra voor deeltijds onderwijs situés à Bruxelles.

La proportion de jeunes¹³ Bruxellois inscrits en formation professionnelle en alternance, sous la modalité apprentissage est de 62,1% pour l'EFP/SFPME et 57,5% chez Syntra Brussel en 2014 et, de 61,3% à l'EFP et de 74,5% chez Syntra Brussel en 2015.

Aujourd'hui, et en accord avec la volonté générale de développer cet outil qui permet d'apprendre un métier et de s'insérer durablement sur le marché de l'emploi, il est proposé une série de mesures.

3. Objectif de la note

Dans le cadre de la Task Force emploi Formation Enseignement Entreprise, un groupe de travail s'est réuni afin de discuter et d'instruire la thématique relative au développement de l'alternance à Bruxelles. Dans

¹¹ Il faut entendre, dans cette note, l'alternance comme un terme qui recouvre tant l'enseignement que la formation professionnelle organisée sous cette modalité que le Leren en Werken et le Werkplekieren.

¹² Cf. Note d'information secrétariat CCFEE « Les systèmes de primes et incitants dans l'enseignement et la formation en alternance » nov 2014

¹³ De 15 à 25 ans

cette dynamique de concertation, il a été proposé aux membres de la Task Force de prendre acte de la note alternance.

Cette note au gouvernement se concentre principalement sur les orientations politiques et stratégiques à mettre en œuvre afin d'atteindre les objectifs d'augmentation qualitative et quantitative de la formation en alternance en Région de Bruxelles-Capitale¹⁴.

Trois piliers sont interconnectés et indispensables à l'organisation d'un dispositif de formation en alternance ; il s'agit des entreprises, des apprenants et des centres de formation.

L'action de la Région se focalisera sur ces trois cibles. De plus, un point d'attention spécifique sera porté aux mesures de gouvernance.

4. Les entreprises

Dans un premier temps, une attention particulière sera apportée aux différentes mesures qui ont un impact sur l'engagement des entreprises dans le dispositif. Elles visent un redéploiement de l'alternance. Les entreprises sont au cœur du dispositif et jouent un rôle fondamental en permettant aux apprenants d'acquérir des compétences en leur sein.

4.1 La promotion et information et la prospection

L'alternance permet aux entreprises tant de s'engager dans la formation des jeunes, de transmettre leur savoir et leur savoir-faire que de favoriser le recrutement pérenne des jeunes qu'ils ont formés.

Il est donc essentiel pour la Région bruxelloise de promouvoir et de sensibiliser les entreprises sur la valeur ajoutée de ce dispositif.

Les opérateurs de formation et d'enseignement en alternance expriment qu'ils ne sont pas en capacité de prospecter de manière concertée. Les contacts qu'ils développent se réalisent majoritairement au sein de leur réseau local et de manière individualisée.

Un enjeu pour l'alternance aujourd'hui, est entre autres de se sensibiliser les grandes entreprises situées sur le territoire de la Région bruxelloise à s'engager dans le dispositif. En effet, en s'engageant dans la formation en alternance, ces grandes entreprises permettraient de voir l'offre de places disponibles augmenter significativement.

Une manière de renforcer l'engagement des entreprises dans les dispositifs de formation en alternance passe par la mise en place d'actions concertées de prospection des entreprises et/ou par la mise en place d'un système de valorisation des entreprises.

Proposition d'action : afin de développer l'alternance à Bruxelles, d'augmenter quantitativement le nombre de places disponibles au sein des entreprises et par ailleurs dans une volonté de développer des synergies entre les opérateurs, une cellule de prospection et de sensibilisation des entreprises sera mise en place dès janvier 2017.

La création de cette cellule permettra de professionnaliser cette fonction de prospection et de répondre de manière conjointe aux attentes des employeurs que ce soit en termes d'informations ou de volonté de s'engager dans la formation en alternance.

Ce dispositif prospectif s'inscrit dans une démarche innovante et se veut permettre pour les entreprises un accès unique à l'information au sein du paysage de la formation en alternance. Il s'inscrit dans une dimension de complémentarité entre enseignement et formation en alternance. Il comprend une valeur ajoutée régionale en y associant les acteurs francophones et néerlandophones bruxellois.

Concrètement, les objectifs que ce dispositif se voit confier sont :

- Informer les entreprises des avantages liés à ce dispositif de formation.

¹⁴ Certains éléments présentés dans la note concernent davantage les compétences du Ministre de la Formation professionnelle de la Commission Communautaire Française

- Orienter les demandes des entreprises au regard de l'offre de formation des opérateurs.
- Expliciter et présenter les différents types de contractualisation qu'offre la formation en alternance
- Informer les employeurs sur les aides accessibles et tout particulièrement celles régionales

De plus, cette cellule sollicitera les entreprises pour la création de places de formations en alternance correspondant à leurs besoins de recrutement

Une note spécifique relative à ce dispositif sera présentée au gouvernement à la rentrée. Une attention particulière sera portée à l'articulation de ce dispositif avec ceux qui existent actuellement au niveau de la prospection auprès des entreprises.

4.2. Les incitants financiers

A l'heure actuelle, il existe trois mesures de soutien aux entreprises qui visent le développement du dispositif de l'alternance ; le bonus stage, la prime de transition professionnelle associée à une formation en alternance et celle relative au tutorat.

- Le bonus stage permet aux employeurs de bénéficier d'une prime qui s'élève à 500 euros pour la 1ère et 2ème année et augmente à 750 euros pour la 3ème année.
Cette prime est octroyée à l'employeur, à la fin de chaque année de formation, qui engage un jeune inscrit dans un dispositif d'alternance.
Elle n'est pas conditionnée à la réussite de la part du jeune et en cas de fin prématurée du contrat, elle n'est octroyée que si le contrat a été effectué pendant au moins 3 mois au cours de l'année de formation.
- La prime de transition professionnelle associée à une formation en alternance de la Région de Bruxelles-Capitale, est octroyée à des employeurs qui engagent des jeunes chercheurs d'emploi difficiles à placer dans le cadre d'une convention de premier emploi de type II ou III et d'une filière de formation en alternance.

Pour un engagement à durée déterminée, une prime de 125 euros est accordée pendant 12 mois maximum et uniquement au cours des mois durant lesquels une rémunération est payée au travailleur. La prime est de 250 euros dans le cas d'un engagement à durée indéterminée.

Le montant mensuel de la prime ne peut en aucun cas excéder la rémunération nette mensuelle payée au travailleur.

Les deux premières sont particulièrement lourdes administrativement et ne confèrent pas un soutien efficace aux entreprises. Ces primes sont méconnues et sous utilisées. Les nombreuses démarches administratives liées à son obtention découragent les employeurs. En 2014, par exemple, seules 4 primes de transition professionnelle ont été octroyées.

Proposition : dans une perspective de simplification administrative et de lisibilité, il est proposé de les abroger et de ne conserver que celle relative au tutorat dans les dispositifs d'alternance.

En effet, s'appuyer sur l'expertise des travailleurs et sur le capital humain des entreprises bruxelloises est indispensable pour développer l'alternance.

La volonté pour l'avenir est qu'à côté de l'investissement régional dans des politiques de formations, de stages et d'emplois subsidiés, les entreprises puissent en leur sein, valoriser les compétences et le temps de leurs travailleurs qui souhaitent assurer un accompagnement et transmettre leur savoir à des apprenants en alternance. Ce partage et cette transmission de compétence sont précieux pour construire une expérience professionnelle de qualité.

Les tuteurs en entreprises ont une fonction essentielle et particulièrement au sein de la formation en alternance. Ils sont les garants de la qualité de l'acquisition de compétences sur le lieu de production. Ils se doivent également de communiquer avec l'opérateur de formation pour identifier les compétences à acquérir, à développer ou celles acquises. Ils endossent une fonction pédagogique et didactique permettant à l'apprenant

d'acquérir et de perfectionner ses compétences et de s'insérer de manière plus pérenne dans l'entreprise.

La formation des tuteurs et la valorisation de ces compétences sont un enjeu important en vue de développer la qualité de la formation des apprenants en entreprises.

Proposition : suite au transfert des compétences, relative à la réduction groupe cible tuteur, issues de 6^{ème} Réforme de l'État, il est proposé que lorsqu'une entreprise est agréée¹⁵, et que son (ou ses) tuteur¹⁶ répondent aux conditions précisées dans l'accord-cadre de la formation en alternance, elle puisse bénéficier d'une prime de 1000 euros par tuteur octroyée au terme de chaque année de formation.

¹⁵ Pour pouvoir être agréée définitivement en tant qu'entreprise de formation en alternance et conformément à l'accord cadre, l'entreprise doit :

- a) exercer effectivement le ou les métiers pour lesquels elle sollicite un agrément ;
- b) être répertoriée à la Banque Carrefour des Entreprises ;
- c) être en ordre au niveau des obligations sociales et fiscales ;
- d) ne faire l'objet d'aucun retrait ou refus d'agrément endéans l'année précédant sa demande ;
- e) désigner un tuteur pour la formation concernée, chargé du suivi et de l'accompagnement de l'apprenant pendant la durée de la formation en alternance.

Sur la base de ce rapport de visite de l'entreprise, l'opérateur confirme ou retire l'agrément pour le(s) métier(s) visé(s) et notifie sa décision à l'entreprise. Un agrément provisoire peut être accordé par l'opérateur à l'entreprise si le rapport de visite ne peut être dressé dans le mois de la demande d'agrément, pour autant que l'entreprise déclare sur l'honneur répondre aux conditions visées. Lorsque la formation en alternance exige la manipulation de matériel à risque ou lorsque cette formation s'effectue en dehors de l'entreprise, le tuteur ne peut superviser la formation de plus de 2 apprenants simultanément.

L'opérateur de formation peut suspendre ou retirer, par décision motivée, l'agrément de l'entreprise avec laquelle il collabore pour un ou des métiers si au moins une des conditions d'agrément n'est plus remplie ou si l'entreprise n'est pas de manière récurrente en mesure de remplir ses obligations précisées dans le contrat d'alternance.

L'octroi de la prime est indépendant de la réussite de la formation par l'apprenant. Le bénéfice de la prime n'est pas limité dans le temps tant que les conditions sont remplies.

Lorsque le contrat n'est pas mené à terme ou lorsque l'entreprise se voit retirer son agrément, la prime n'est pas due.

Une note présentant les modalités de la réforme tuteur¹⁷ et aux modalités concrètes de cette mesure sera proposée au gouvernement à la rentrée.

4.3 Le label entreprises formatrices

En complément de la prime relative au tutorat en entreprise, il est proposé la création d'un label "entreprise formatrice".

Ce label est destiné à devenir à terme un outil de valorisation des employeurs qui s'engagent dans les différents dispositifs d'apprentissages en milieu de travail.

¹⁶ Le tuteur doit remplir les conditions suivantes :

- a) soit disposer d'une expérience professionnelle d'au moins cinq années, prouvée par toute voie de droit, dans la profession apprise en tout ou en partie dans le cadre du métier visé par le plan de formation ; lorsque le tuteur a obtenu un titre de Chef d'entreprise dans la profession apprise en tout ou en majeure partie dans le cadre du métier visé par le plan de formation, il doit disposer d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans ;
- b) soit être détenteur d'un diplôme ou d'un certificat pédagogique ou d'une attestation de formation au tutorat, délivré par un établissement d'enseignement ou de formation instituée ou agréé par la Communauté ou la Région compétente, prouvant qu'il possède les connaissances pédagogiques nécessaires pour suivre le parcours du jeune en alternance en tant que tuteur ;
- c) soit être détenteur d'un titre de validation de compétences en tant que tuteur délivré par un centre de validation des compétences agréé par l'entité fédérée compétente.

Il doit justifier d'une conduite irréprochable, en fournissant la preuve d'un extrait II de casier judiciaire belge utilisé dans le cadre d'une activité qui relève de l'éducation, de la guidance médico-sociale, de l'aide à la jeunesse, de la protection infantile, de l'animation ou de l'encadrement des mineurs.

¹⁷ Celle-ci veillera à ce que les conditions à remplir par les tuteurs soient harmonisées entre les dispositifs francophones et néerlandophones afin que les entreprises répondent à des critères similaires pour bénéficier de la prime quel que soit l'opérateur avec lequel elle travaille.

Les entreprises qui sont engagées dans les dispositifs d'apprentissages en milieux de travail se verront faciliter l'accès auprès des autres opérateurs de formation ou d'emploi.

Le label permettant également d'être un des leviers essentiels permettant le développement du nombre et de la qualité de l'apprentissage en milieu de travail à Bruxelles.

Le label, délivré par la Région vise les entreprises qui s'engagent dans un des dispositifs d'apprentissage en milieu de travail qu'il soit décliné sous forme de stage emploi, de stage formation, de stage enseignement et d'alternance.

La présence d'un tuteur au sein de l'entreprise et l'engagement de cette dernière dans les dispositifs d'apprentissage en milieux de travail seront un facteur important pour permettre l'accès au label entreprise formatrice.

Proposition : ce label permettra aux entreprises d'avoir un accès prioritaire aux dispositifs d'apprentissages en milieux de travail. Les entreprises agréées par l'alternance seront automatiquement labélisées.

4.1. Les autres chantiers en cours :

- L'engagement du secteur public dans la formation en alternance est également en chantier. En effet, la fonction publique de la Région bruxelloise travaille à la reconnaissance des titres délivrés par les opérateurs de la formation professionnelle.
- **Proposition : Dans ce cadre, dès les prochains appels à projets de la Région Bruxelles Capitale permettant l'engagement des jeunes issus de l'enseignement en alternance dans les administrations communales, il est convenu d'ouvrir le dispositif aux opérateurs de formation en alternance, à savoir l'EFP/SFPME et Syntra.**

- La Région s'inscrit dans une démarche qui vise la simplification administrative pour les entreprises ; celle-ci se concrétise déjà par la mise en œuvre d'un contrat commun pour les apprenants francophones de l'alternance et la mise en œuvre de la réforme Duaal Leren pour les néerlandophones.

Propositions : l'objectif est d'aller un pas plus loin, à savoir un encodage unique des données administratives de l'entreprise. De plus, toujours dans une perspective de simplification administrative, les entreprises pourront effectuer les démarches administratives relatives à la signature des contrats communs d'alternance du SFPME de manière électronique.

- Un engagement fort des secteurs permettra de développer l'alternance auprès des entreprises. Par exemple, faciliter l'accès des apprenants en formation en alternance dans les épreuves certificatives sectorielles.
- **Proposition : les opérateurs de l'alternance seront associés aux Pôles Formation Emploi, en cohérence avec leur offre de formation et intégrés dans les conventions-cadres sectorielles à conclure par le GRBC et les secteurs.**

5. Les apprenants

Cette partie de la note est spécifiquement dédiée aux bénéficiaires du dispositif de formation en alternance.

L'ensemble des mesures qui visent à soutenir l'alternance ont pour objectif de favoriser la formation et la qualification des bénéficiaires et leur insertion dans un emploi durable de qualité.

L'orientation, la sensibilisation aux métiers, l'accompagnement socio-pédagogique et la certification sont autant de facteurs qui permettent une transition souple vers l'emploi.

De plus, un des grands enjeux de la Région est de lutter contre le décrochage scolaire. Le plan bruxellois de la Garantie pour la jeunesse a comme objectif de réduire ce phénomène et de permettre aux jeunes d'être d'une part, mieux orientés, mieux accompagnés dans la détermination de leur projet professionnel et d'autre part, de leur garantir une solution qu'elle passe par l'emploi, l'entrée en formation ou un stage.

Encore aujourd'hui, l'alternance n'est pas considérée par tous les acteurs, en ce compris, les jeunes et leurs parents comme une formation exigeante et de qualité débouchant sur des qualifications et permettant un accès rapide à l'emploi.

5.1. L'orientation, la promotion des métiers et l'entrée en formation

La notion d'orientation se doit d'être analysée et développée à deux niveaux. D'une part, outiller les acteurs de terrain, les professionnels de l'orientation à l'ensemble des dispositifs existant sur le territoire de la Région. D'autre part, informer les bénéficiaires de ces dispositifs de la palette de solution qui s'offrent à eux.

Les conseillers en formation ou en emploi des opérateurs publics régionaux et communautaires doivent pouvoir proposer les formations en alternance dans l'enseignement ou en formation professionnelle comme une piste de solution permettant d'atteindre les objectifs que les bénéficiaires se sont fixés en termes d'emploi ou de formation.

De nombreux projets spécifiques liés à l'orientation, l'information et la sensibilisation ont fait leurs preuves, mais sont encore méconnus des acteurs de terrain.

Les dispositifs d'orientations, mis en œuvre chez la plupart des opérateurs doivent être davantage connus et valorisés.

Proposition : la Cité des Métiers sera dès demain le lieu de référence au sein duquel l'ensemble des informations relatives à la formation professionnelle sera disponible. Pour mener à bien ces missions et proposer un focus sur les dispositifs d'alternance, la Cité des Métiers sera invitée à organiser et à opérationnaliser les mesures suivantes :

- des séances d'information croisées sur l'alternance à destination de l'ensemble des acteurs d'orientation (considérant non seulement les acteurs spécialisés de l'orientation, mais également les acteurs de la formation, de l'enseignement et de l'emploi) ;
- la mise en place d'une plateforme de bonnes pratiques à destination des professionnels de l'orientation ;
- la réalisation d'un catalogue des dispositifs spécifiques d'orientation à destination des jeunes et de leurs parents.

5.2 La remédiation et les dispositifs d'accrochage

Il n'est plus à démontrer qu'une orientation de qualité permet un meilleur accrochage des jeunes au sein du dispositif.

Toutefois, de nombreux jeunes entament une formation en alternance sans que ce travail préalable ait été effectué. Les projets du Plan Bruxellois de la Garantie pour la jeunesse et les différents dispositifs mis en œuvre au sein des opérateurs de formations permettent de développer des outils qui favorisent l'accrochage des jeunes.

Chacun ayant développé des outils méthodologiques qui leur sont spécifiques doivent être évalués afin d'en mesurer l'efficacité¹⁸.

Proposition : le développement de session de remédiation au sein de l'EFPP permet à davantage de jeunes d'être davantage outillés pour affronter les épreuves certificatives. Les premiers résultats relatifs à ce projet pilote sont encourageants et

¹⁸ Les opérateurs d'enseignement en alternance se coordonnant avec le Service Ecole de la RBC

confirment la nécessité de rendre ces dispositifs davantage structurels.

Un projet pilote entre l'EFP et Bruxelles Formation est également organisé à la rentrée. Il propose aux candidats ayant échoué au test d'entrée en formation « chef d'entreprise » une remise à niveau en calcul organisée en amont de la formation afin de leur permettre de représenter le test d'entrée et d'entamer leur parcours de formation. Ce dispositif sera évalué afin d'objectiver son efficacité et de l'adapter en conséquence.

L'augmentation du nombre de délégués à la tutelle qui a été réalisée en septembre 2015 se poursuit et le Service de Formation des Petites et Moyennes Entreprises verra ses effectifs encore renforcés, et ce, conformément au plan de recrutement de la Commission communautaire française. Ce développement des effectifs permet un encadrement plus important des jeunes qui s'inscrivent dans le parcours de formation en alternance. L'amélioration du suivi et le temps disponible à consacrer à chacun d'entre eux sont essentiels pour prévenir et accompagner les difficultés qu'ils peuvent rencontrer pendant l'année.

5.3 Les incitants pour les jeunes

Suite à la 6^{ème} réforme de l'État, la compétence relative au bonus de démarrage a été régionalisée le 1^{er} janvier 2016 et transférée à Actiris.

Le bonus de démarrage est la prime octroyée au jeune qui combine avec succès un enseignement à horaire réduit ou une formation reconnue dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel avec une formation pratique ou une expérience professionnelle auprès d'un employeur privé ou public. En d'autres termes, ce bonus s'adresse aux jeunes qui sont engagés dans l'enseignement ou dans la formation en alternance. Elle s'élève à 500 € à la fin de la 1^{ère} et 2^{ème} année et à 750 € à la fin de la 3^{ème} année de formation.

Dans le budget 2016 de la Région, un montant de 229.000 euros est inscrit pour assurer le financement de cette mesure. L'estimation de ce budget a été construite et est basée sur les préfigurations 2016 de l'ONEM.

Proposition : il est proposé de maintenir ce dispositif dans l'état, tout en augmentant sa promotion et en le renforçant budgétairement si nécessaire.

5.4 La certification

Aujourd'hui, la perméabilité des systèmes de formation et d'enseignement en alternance permettant de favoriser la mobilité entre opérateurs dans un objectif d'apprentissage tout au long de la vie et de reconnaissance des compétences et certifications acquises est en chantier.

L'objectif est que de la manière la plus simple et automatique possible et à compétences égales, les jeunes obtiennent la même certification au bout de leur formation quel que soit l'opérateur de formation ou d'enseignement.

La proposition qui est aujourd'hui inscrite dans l'avant-projet d'arrêté¹⁹ conjoint et concomitant à la FWB, la RW et la Cocof précise que : si le certificat d'apprentissage, le certificat de qualification ou le titre équivalent correspond à un profil S.F.M.Q., l'apprenant obtient le certificat d'études de sixième année de l'enseignement secondaire professionnel (C.E.6.P.) selon les modalités précisées par la Communauté française dans un objectif de simplification, d'automatisation et de complémentarité entre opérateurs.

Même si cette avancée est significative, il est nécessaire d'aller encore en plus loin en automatisant et en simplifiant les démarches administratives qui empêchent le bon fonctionnement du mécanisme. Celui-ci entraînant

¹⁹ Avant-projet d'arrêté du Collège de la Commission communautaire française portant exécution de l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en

alternance, conclu à Bruxelles le 24 octobre 2008 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française

un retard dans la délivrance des titres aux jeunes et mettant dans certains cas à mal son insertion sur le marché de l'emploi.

Proposition : une proposition de simplification sera proposée à la Fédération Wallonie Bruxelles (FWB), pour simplifier et automatiser cette disposition. Cette simplification des procédures est indispensable pour permettre aux jeunes de valoriser leurs compétences et d'accéder de manière plus pérenne à un emploi ou à des formations complémentaires en vue de l'obtention du CESS.

Une note spécifique relative à cette simplification sera proposée au Collège de la Commission communautaire française

Les passerelles et la reconnaissance des compétences acquises par les jeunes dans les dispositifs de formation et/ou d'enseignement en alternance doivent être facilitées afin de permettre aux apprenants de pouvoir se voir offrir une réelle mobilité entre les opérateurs.

Les premières évaluations issues des diagnostics croisés sont plus que positives et permettent tant à l'enseignement qu'à la formation professionnelle de se parler, de se rencontrer et de certifier que le travail effectué chez les opérateurs est de qualité.

5.5 La transition vers l'emploi

La finalité des dispositifs d'alternance reste bien entendu la formation, la qualification des jeunes et in fine leur transition vers un emploi durable et de qualité. Les opérateurs de formation et d'emploi doivent s'emparer de cette thématique afin de faciliter les transitions et d'atteindre une de leurs missions.

Les récentes expériences de croisements des bases de données entre Actiris et l'EFP ont démontré que les personnes qui suivent des formations à l'EFP sont pour 28% des chercheurs d'emploi. 42% parmi les Bruxellois inscrits à l'EFP ont ce statut et parmi eux les moins de 30 ans atteignent le taux de 63%.

Un exercice similaire est envisagé avec les données des jeunes inscrits auprès de Syntra. Il est essentiel de tenir compte de ces informations dans les mesures relatives aux dispenses accordées en vue de permettre un retour en formation. Autre exemple, dans le cadre de leur mission d'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi, les CEFA bruxellois ont signé une convention de partenariat avec Actiris. Elle permet que chaque jeune soit inscrit sur le réseau Plateforme Emploi d'Actiris dès son inscription au sein du dispositif.

Cette inscription précoce permet que l'ensemble des actions liées à la formation et à l'insertion en entreprise soit valorisé et que les données relatives à la situation du jeune soient complétées directement par l'opérateur. Ces éléments favorisent la transition des jeunes.

A l'heure actuelle, les autres opérateurs d'enseignement ou de formation en alternance ne sont pas partenaire d'Actiris et ne participent donc pas à cette anticipation relative à la sortie du dispositif.

Une analyse en ce sens est en cours d'instruction et permettra d'analyser la pertinence et l'efficacité d'une telle mise en œuvre.

Dans le cadre du Small Business Act, il est proposé une mesure qui articule de manière plus intégrée la sortie de la formation chef d'entreprise avec les dispositifs spécifiques de création et de soutien à l'entrepreneuriat. Cette mesure s'inscrit dans l'ADN même de l'EFP et du SFPME qui a pour vocation de former de futurs chefs d'entreprises. Elle permettra également d'orienter les apprenants vers les dispositifs les plus adaptés en termes d'accompagnement à la création d'entreprises.

Proposition : la transition vers l'emploi pourrait être améliorée par des actions très concrètes comme donner la possibilité aux jeunes de s'inscrire 6 mois avant la fin de leur cursus ; mettre en place un partenariat avec les services d'Actiris et les acteurs de l'autocréation d'entreprises.

Les possibilités relatives à l'élargissement des dispenses automatiques et/ou les critères d'octroi au bénéfice des chercheurs d'emploi suivant une formation en alternance

dans le dispositif PME seront élargis dans un but de traitement équitable de l'ensemble des parcours vers l'emploi.

6. Les opérateurs d'alternance

Aujourd'hui l'enseignement et la formation professionnelle se partagent l'organisation des dispositifs pédagogiques basés sur la méthodologie de l'alternance. À Bruxelles, cinq CEFA et 3 Centra voor deeltijds onderwijs (CDO) organisent de l'enseignement en alternance et l'EFP/SFPME et Syntra organisent quant à eux de la formation en alternance.

En 2014, 5.358 personnes étaient inscrites à l'EFP dont 4.068 jeunes de moins de 30 ans :

- 4.616 en formations chefs d'entreprises (dont 3.332 de moins de 30 ans et 2.319 de moins de 25 ans)
- 742 apprentis (dont 736 de moins de 25 ans)

Il est intéressant de noter que 63% des apprenants inscrits à l'EFP sont domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale.

L'évolution sur ces dernières années dénote une stabilité de la fréquentation de l'EFP et confirme une tendance de longue durée : une baisse du nombre d'apprentis plus que compensée par une hausse du nombre d'inscrits dans les formations « chefs d'entreprise ».

Il est à préciser que la Région n'a pas de compétences spécifiques relatives aux opérateurs d'enseignement et de formation. Toutefois, elle encourage leur développement tant qualitatif que quantitatif en soutenant des projets spécifiques.

6.1 Le développement quantitatif du dispositif

Les accords de la Cocof fixent une progression de 800 jeunes formés en alternance, un objectif centré sur l'EFP/SFPME.

Cette augmentation de 800 apprenants en alternance portera essentiellement sur les jeunes de moins de 30 ans de toute la Formation

PME : apprentissage et formation chef d'entreprise. Tenant compte de la situation, elle se traduira par des progressions de :

- 500 apprenants de moins de 25 ans, afin de s'inscrire dans les objectifs FSE/IEJ de la Cocof ;
- du taux de Bruxellois ;
- du taux de chercheurs d'emploi ;
- du taux d'apprenants effectivement sous contrat d'alternance (apprentissage), convention de chef d'entreprise ou tout autre contrat en vigueur sur le marché de l'emploi.

Proposition : dans une perspective de développement, la formation en alternance sera plus systématiquement intégrée dans les partenariats :

- **entre opérateurs**
- **avec le monde de l'emploi**
- **avec le monde de l'entreprise**

Au travers des actions particulières suivantes :

- L'EFP/SFPME et Syntra seront intégrés aux Pôles Formation Emploi, selon les cas, comme parties prenantes à la fondation du Pôle ou, le cas échéant, comme opérateur utilisateur des équipements de pointe ;
- L'offre de formation en alternance sera intégrée aux négociations des conventions "pentamotrices" entre les entreprises, Actiris, le VDAB et Bruxelles Formation ;
- Les projets actuels de soutien à la transition entre le dispositif de formation initiale de l'EFP/SFPME et Syntra et la création d'entreprises seront favorisés et systématisés en concertation avec les acteurs du secteur comme le prévoit le Small Business Act dans le cadre de la promotion de l'entrepreneuriat. La contribution de la formation PME à la dynamique entrepreneuriale et donc à la création d'emploi devra être mieux objectivée.

6.2 Le développement qualitatif

Aujourd'hui plus qu'hier, la question relative au développement qualitatif du dispositif de formation en alternance est un enjeu partagé par tous les acteurs.

En effet, afin de développer l'outil qu'est la formation en alternance et de le rendre encore plus performant, une évaluation qualitative de l'outil, permettant de dégager des pistes d'amélioration, est pertinente.

La qualité se décline tant au niveau de la formation en elle-même, des contenus, de l'accompagnement des jeunes en entreprises qu'en la formation des formateurs.

L'évaluation de la qualité d'un dispositif, réalisé de manière neutre et objectivée permet de mettre en évidence les points suivants ;

- Veiller à ce que les formations organisées fassent l'objet d'une évaluation régulière mettant en évidence les bonnes pratiques, les insuffisances et les difficultés à surmonter ;
- Veiller à la mise en œuvre de procédures d'évaluation objectivée sur base de critères et d'indicateurs ;
- Favoriser la mise en œuvre de pratiques permettant d'améliorer la qualité de la formation en centre et en entreprise

La qualité de la formation et des formateurs qui les dispensent :

La formation des formateurs tant au niveau technique, méthodologique et psychopédagogique permet de renforcer la qualité du dispositif de formation.

Les Conseillers pédagogiques du SFPME qui ont aujourd'hui pour mission de rédiger les programmes de formations et de veiller à leur bonne mise en œuvre au sein du centre peuvent voir leur mission s'élargir à cette nouvelle mission de développement qualitatif.

Pour ce faire, un changement de postulat est attendu dans le chef des missions qui sont confiées aux conseillers pédagogiques. Aujourd'hui, leurs interventions sont à tort ou à raison perçues par les formateurs comme une démarche qui relève davantage du contrôle que du soutien

pédagogique. Or, il est nécessaire que cette deuxième orientation pédagogique soit valorisée.

Propositions : instruction des propositions de modifications des arrêtés relatifs aux conseillers pédagogiques, aux délégués à la tutelle et à l'évaluation qui sont proposées par le SFPME.

Elles s'inscrivent dans cette dynamique de développement qualitatif de la formation. Elles visent une augmentation des échanges avec les formateurs en vue de passer d'une logique de contrôle à une logique de soutien et d'accompagnement.

De plus, les conseillers pédagogiques s'inscrivent dans une démarche d'accompagnement des formateurs qui sont des professionnels en activité et non des pédagogues. Les échanges se font également dans le sens inverse en améliorant la qualité des référentiels de formation en prenant davantage en compte les besoins des professionnels.

Au niveau technique et pédagogique, les formateurs du centre de formation professionnelle en alternance ont accès au dispositif de formation Formaform.

Proposition : instruire les questions relatives à la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de formation des formateurs.

La qualité du suivi des apprenants en entreprises :

La qualité de l'accompagnement des jeunes au sein des entreprises est un facteur qui favorise un apprentissage de qualité, qui renforce l'accrochage scolaire et qui permet encore aux entreprises d'être en lien direct avec l'opérateur.

Le renforcement des équipes des encadrants, au sens de l'accord-cadre de coopération relatif à l'alternance, les délégués à la tutelle pour les opérateurs de formation en alternance, prévue dans le second plan de recrutement de la Ccof, permettent que les jeunes soient davantage encadrés et soutenus par une personne de référence.

Cette augmentation d'encadrant permet encore un renforcement des visites en entreprises. Ces dernières permettent par de développer des synergies entre l'entreprise et le centre de formation afin de veiller à ce que l'ensemble des compétences soient acquises soit chez l'un soit chez l'autre. Elles permettent par ailleurs, au référent de renseigner le formateur sur les difficultés techniques auxquels les jeunes sont confrontés et pour lesquelles une remédiation doit être envisagée.

Elles permettent encore d'impliquer l'employeur et particulièrement le tuteur dans la certification des compétences acquises sur le lieu de production, celles-ci ne devant plus être validées au sein du Centre.

6.3 L'enseignement supérieur en alternance

Un décret spécifique relatif à l'enseignement supérieur en alternance est en cours de finalisation auprès de la Fédération Wallonie Bruxelles. Il permettra aux Hautes Écoles et aux Universités qui ont reçu un avis favorable de l'Ares d'organiser des cursus dans les modalités d'alternance.

Proposition : un projet pilote de master en alternance Business Analyst en partenariat ICHEC-ECAM est en cours d'instruction afin d'évaluer dans quelles mesures la Région peut soutenir cette démarche. Les réflexions sont par ailleurs déjà en cours avec Agoria afin de sensibiliser les entreprises à l'accueil des étudiants en entreprise.

7. Gouvernance

Le pilotage de la formation en alternance est essentiel pour lui permettre de se développer de manière qualitative et quantitative.

Les outils statistiques doivent permettre diverses actions telles que :

- Le développement des organes de coordination et de pilotage de l'alternance à Bruxelles (Bassin et Tracé Brussel/Banspa)
- Le développement d'un pilotage statistique de la formation en alternance

- La mise en œuvre d'un monitoring des dispositifs de formation en alternance : publics et dispositifs (en articulation étroite avec les instruments de deux Communautés)
- Le pilotage de la programmation des formations en fonction de la répartition géographique de l'offre
- L'objectivation bruxelloise relative aux avantages de l'alternance pour l'ensemble des parties prenantes (insertion dans l'emploi, « return on investment » des entreprises qui s'engagent en alternance...)

Souvent, les DB ne sont pas prévues pour faire un monitoring statistique, pourtant important pour le pilotage de l'alternance. Une piste serait de passer par un remodelage des différents DB ; et/ou créer une base de données centralisée qu'il s'agirait d'intégrer dans le Datawarehouse Marché du Travail et Protection sociale. Une meilleure articulation des différents systèmes est également une piste à développer.

La mise en place d'un système de gestion et d'optimisation des ressources (ERP) est en cours d'analyse au sein de la formation professionnelle en alternance. Cet outil est primordial pour garantir la qualité des informations entre le centre et le service de formation PME ainsi qu'un fonctionnement performant. Ce projet permettant la fiabilité des données et leur partage est susceptible d'améliorer substantiellement le suivi des auditeurs en formation.

De plus, ce dernier est nécessaire pour que les opérateurs puissent entre autres mesurer la progression des indicateurs tels que taux d'accrochage, taux de réussite, taux de certification de manière efficace.

Proposition : mettre en œuvre ce dispositif de monitoring, de suivi et de gestion journalière des apprenants en alternance.

De plus, la création d'un Observatoire de l'emploi et de la formation chargé de l'observation des dispositifs de qualification (formation, validation, stages, et leurs liens avec l'enseignement qualifiant) en RBC, permettant par exemple entre autres de : produire le Cadastre bruxellois de l'offre avec l'appui du Bassin et du Banspa, à destination de la Task Force Emploi

Formation Enseignement, d'analyser les besoins de qualification pour l'emploi et évaluer l'offre existante, de développer un outil permanent de suivi et d'évaluation des transitions formation-emploi, d'alimenter les Gouvernements, les interlocuteurs sociaux et le Bureau Bruxellois du Plan en indicateurs et données de synthèse, ainsi que les opérateurs de formation, tout comme le Bassin ainsi que le Banspa dans le cadre de leurs missions.

Et plus particulièrement pour l'alternance, un futur Observatoire de la formation et de l'emploi permettrait de monitorer un outil de développement de l'alternance et des stages et formations en entreprises, sur la base des travaux du CESRBC.

Pour ce qui concerne plus particulièrement l'efp-SFPME, il convient :

1. de consolider, d'actualiser (notamment suite à la mise en place de l'OFFA) et d'opérationnaliser (arrêtés et règlements) l'ensemble des textes réglementaires, qui n'ont pour la plupart plus été mis à jour depuis la scission de l'IFPME en 2003 ;
2. de conclure un contrat de gestion avec l'efp afin de soutenir le développement quantitatif et qualitatif du dispositif de formation en alternance PME, en lien avec un financement de ce dernier. Ce contrat de gestion clarifiera notamment les relations entre le SFPME et l'efp ;
3. D'articuler la programmation et l'évolution de l'offre de l'efp avec celle des autres opérateurs de formation bruxellois (dont au premier chef Bruxelles Formation), au travers notamment d'un cadre commun de programmation.

Note aux Membres du Gouvernement

OBJET : Stratégie de développement de la validation des compétences en Région de Bruxelles-Capitale

A. Exposé du dossier

1. Introduction

Les Accords de majorité à la Cocof soulignent que le Collège « fera de la validation des compétences une de ses priorités » et soutiendra le Consortium de validation des compétences.

La Déclaration de politique régionale 2014-2019 de la RBC soutient également « l'identification et la validation des compétences, la sensibilisation aux métiers du secteur (...) » au travers du dispositif des Pôles Formation-Emploi.

L'axe 2 la Stratégie 2025 a repris ces lignes de forces en les précisant au travers de 3 objectifs. L'objectif 5 « formation professionnelle » programme le développement de cet outil « au bénéfice des chercheurs d'emploi », au travers de la « mobilisation du dispositif flamand d'EVC (*Erkennen van Competenties*) et du dispositif de validation des compétences francophone ». Il s'agit notamment de « Faire connaître le titre de Validation des Compétences délivré à Bruxelles et contribuer à sa valorisation » et « d'augmenter le nombre d'épreuves à Bruxelles » sur la base des centres de validation, titres accessibles, « des Filières Reconnaissance des Acquis de la Formation (RAF) et du SFMQ (Cocof) ». Pour ce faire, la Stratégie 2025 prévoit de « relancer la coordination bruxelloise francophone de la Validation des compétence », en lien avec l'objectif 8 (« emploi durable et de qualité ») qui rappelle qu'il convient d'assurer « une représentation d'Actiris dans le consortium de validation des compétences afin de faciliter les échanges d'informations entre les services publics ».

L'objectif 8 vise surtout à « accroître le recours à l'utilisation de la validation des compétences acquises en dehors du circuit scolaire classique auprès des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des entreprises par l'amélioration du fonctionnement du dispositif (plus de lisibilité, simplification des procédures, diminution des temps d'attente, meilleure efficience) ».

L'objectif 2 de la Stratégie 2025 relatif à la fonction publique vise quant à lui à la « généralisation de la validation des compétences au sein des organismes bruxellois, notamment lors de l'ouverture de postes ».

2. Constats et évolutions

La validation des compétences (VDC) constitue un outil innovant particulièrement bien adapté pour rencontrer les besoins de qualification fort élevés en Région de Bruxelles-Capitale. La validation des compétences permet aux citoyens qui ne possèdent pas de titre d'enseignement prouvant leurs compétences – acquises par l'expérience de travail, de formation professionnelle, de vie – de se voir décerner une certification (une reconnaissance officielle des compétences des personnes par une autorité publique), hors du circuit d'enseignement classique. Ce dispositif, promu par l'Union européenne²⁰, permet ainsi de développer l'employabilité et la mobilité professionnelle des travailleurs occupés ou non ainsi que de renforcer la cohésion sociale. Les solutions qu'il offre sont particulièrement adaptées aux chercheurs d'emploi dont les diplômes ne sont pas reconnus en Belgique (catégorie « autres diplômes » d'Actiris).

Il est dès lors d'autant plus paradoxal de constater que la validation est depuis 2003, année de lancement du dispositif, restée quelque peu marginale à Bruxelles. Elle y présente des faiblesses sous trois aspects interdépendants : l'offre de validation, la demande des publics en la matière, ainsi que la valorisation des titres sur le marché du travail.

²⁰ Recommandation du Conseil de l'Union européenne du 20 décembre 2012 relative à [la validation de l'apprentissage non formel et informel](#).

L'offre de VDC reste encore trop faible au regard des besoins de reconnaissance des compétences de publics peu diplômés. Seul un tiers de l'offre de validation disponible est accessible dans les Centres situés en Région de Bruxelles-Capitale : 13 métiers mis en œuvre sur 39 dans l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Jusqu'en 2016, côté flamand, 12 Ervaringsbewijzen étaient disponibles dans des centres bruxellois (sur 32 délivrables dans l'ensemble des centres flamands).

Des progrès ont été engrangés récemment. Après plusieurs années de baisse, le nombre d'épreuves réalisées et le nombre de titres délivrés à Bruxelles côté francophone ont connu une inflexion à la hausse en 2015, notamment grâce aux financements européens dont les objectifs 2020 sont en passe d'être dépassés dès 2016 ²¹. 1.071 titres ont été délivrés en 2015 contre 712 en 2014. Cette évolution se poursuivra. En 2016, 10 métiers supplémentaires seront en effet accessibles à Bruxelles. Mais la poursuite de ce développement dépend à présent tout particulièrement de la capacité des centres de validation (existants et à créer) à donner une priorité à l'organisation de la validation des compétences par rapport à leurs missions de formation. Un soutien financier à l'organisation plus autonome de ces épreuves notamment lors du démarrage de nouvelles initiatives devrait permettre de donner une réelle impulsion aux épreuves de validation des compétences et aux titres de compétences.

Depuis mi-2015, Actiris assure une participation effective au sein des organes du Consortium de validation des compétences, tel que prévu dans les articles 7 et 12 de l'Accord de coopération du 24 juillet 2003 relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue, conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française (M.B. du 23/01/2004).

Depuis la même date, la coordination bruxelloise de la validation des compétences a été relancée et a commencé à s'emparer des objectifs de la Stratégie 2025 pour les opérationnaliser. Elle regroupe les opérateurs

et leurs partenaires, le Consortium de VDC, ainsi que les cabinets des Ministres de tutelle compétents en Région de Bruxelles-Capitale (Ministre de l'Enseignement de promotion sociale et Ministre en charge de la formation professionnelle à la Cocof).

En 2016, les Ministres bruxellois de la fonction publique ont commencé à instruire les différentes mesures les concernant dans l'objectif 2 de la Stratégie 2025, notamment de modifications réglementaires. Des projets pilotes sont actuellement lancés avec les administrations de la Région de Bruxelles-Capitale. La reconnaissance des titres de validation des compétences fait également l'objet de travaux au niveau de la fonction publique locale bruxelloise, ainsi que dans la fonction publique de la Commission communautaire française.

La validation des compétences a également été reprise dans les missions de Bruxelles Formation lors de la modification de son décret.

Enfin, un groupe de travail de la Task Force Emploi Formation Enseignement a produit une note d'orientation stratégique de développement de la validation des compétences en Région de Bruxelles-Capitale, présentée en Task Force le 19 mai 2016. Elle est placée en annexe de la présente note au Collège.

Par ailleurs, le système flamand de *Erkennen van competenties* (EVC) est actuellement en cours de réforme dans le cadre de la *Discussie Nota* « *Naar een geïntegreerd EVC-beleid* ». Les contacts en cours seront poursuivis pour assurer conjointement la cohérence de l'action des Communautés sur le territoire de la région de Bruxelles-Capitale dans le respect de leurs compétences.

L'objectif de la présente note est de soumettre au Gouvernement les décisions à prendre suite à ces travaux d'instruction.

²¹ Valbrux est le projet financé par le FSE dans le cadre de la programmation 2014-2020 pour soutenir la consolidation et l'amplification du dispositif de validation en

RBC. Ce renforcement a pour objectif d'augmenter le nombre de porteurs du Titre de Compétence (1100 nouveaux titres par an à l'horizon 2020).

3. Objectifs et actions programmées

3.1. Les objectifs suivants seront visés à l'horizon 2020 :

1. **Une offre de validation des compétences, simplifiée, mieux adaptée aux besoins bruxellois et plus efficiente, permettra de délivrer plus de 2.000 titres par an** du seul côté francophone bruxellois (soit 180% d'augmentation), auxquelles s'ajouteront les actions menées du côté néerlandophone dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme qui sera prochainement initiée. Cet objectif sera graduellement atteint sur 5 années de 2016 à 2020.
2. **La validation des compétences devra s'intégrer comme une des priorités d'action dans l'ensemble des politiques bénéficiant aux demandeurs d'emploi et travailleurs peu diplômés.** D'ici 2020,
 - a. la validation des compétences doit devenir à côté des placements dans l'emploi, des formations, des stages... ***une des solutions structurelles prioritaires qu'Actiris et ses partenaires mettent en œuvre au bénéfice des chercheurs d'emploi***, en fonction de l'analyse de leurs besoins (et tout particulièrement des chercheurs d'emploi classés dans la catégorie « autres «études»²²);
 - b. la validation sera ***totale***ment articulée aux activités ***des opérateurs de formation***, d'insertion et d'enseignement afin que les parcours y soient plus fluides, adaptés et menant plus directement à l'emploi.
3. **L'usage de la validation / Erkennen van competenties et des Titres de compétences / Ervaringsbewijzen sera ancré dans les pratiques de recrutement** des entreprises et des institutions publiques. Il bénéficiera du soutien et des impulsions des interlocuteurs sociaux en Région de Bruxelles-

Capitale, tout particulièrement au travers de la conclusion de conventions sectorielles intégrant les missions des CdR, des futurs Pôles Formation Emploi ou des commissions sectorielles en matière de validation des compétences et promotion des titres de compétence.

Pour atteindre ces objectifs, il est proposé de mandater le Consortium de validation des compétences pour assurer avec l'appui de la coordination bruxelloise de la VDC, l'opérationnalisation des actions suivantes :

1. Augmenter le nombre de métiers agréés et mis en œuvre dans les centres bruxellois ;
2. Développer de nouveaux référentiels métiers pertinents pour le marché de l'emploi bruxellois et pour ce faire :
 - a. réaliser une analyse prospective des besoins en validation (avec l'appui de l'Observatoire de l'emploi d'Actiris et du facilitateur sectoriel du CESRBC), analyse qui répondra également aux besoins de la fonction publique (au travers de l'inventaire des fonctions en cours) ;
 - b. soumettre cette analyse à l'avis du CESRBC ;
3. Augmenter le nombre de centres agréés. Cette augmentation se réalisera au travers de la création de nouveaux centres par les opérateurs existants (Bruxelles Formation, l'Enseignement de promotion sociale et le SFPME) et par leur appui au lancement de centres externes (créés en partenariats avec les opérateurs de validation) :
 - a. Au niveau sectoriel, auprès des CDR (et futurs Pôles Formation-Emploi),
 - b. via des projets -pilotes auprès de nouveaux opérateurs volontaires tels que des OISP, des CPAS, des Instituts de formation internes aux Services publics (comme par exemple l'ERAP), des CTA, des CEFA, des entreprises... ;

²² Chercheurs d'emploi dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique.

4. Augmenter les capacités des centres en appuyant financièrement :
 - a. les possibilités pour l'Enseignement de Promotion Sociale de développer à moindre coût le nombre d'épreuves dans les métiers qu'il organise ;
 - b. la création d'un centre, le développement d'un nouveau métier ou l'autonomisation organisationnelle du centre (disponibilité accrue d'équipements propres, de locaux, d'observateurs et d'évaluateurs externes) ;
5. Mieux faire connaître les titres de VDC et soutenir les différents opérateurs et partenaires dans le développement d'outils d'information / orientation ciblés sur des publics particuliers ;
6. Réduire à 6 mois grand maximum les délais d'attente pour la totalité du parcours de validation depuis la première demande du candidat, via la gestion informatique de ces délais et un calendrier de passation des épreuves ;
7. Soutenir l'accompagnement des publics par les opérateurs de validation, de formation, d'enseignement et d'insertion : guidance, suivi et organisation de modules courts de formation préparatoires aux épreuves et/ou en aval de celles-ci. L'objectif est de continuer à faire progresser les taux d'accrochage et de réussite qui doivent dépasser les 80% (et a minima correspondre à la moyenne de la Communauté française) ;
8. Apporter leur appui aux chantiers « fonction publique » de la Stratégie 2025 pilotés par les Ministres compétents en la matière ;
9. Analyser, avec l'appui de Phare les besoins, les possibilités et les exemples existants d'adaptation et d'aménagement des conditions de passation des épreuves de validation de

compétences afin de permettre l'accès des personnes en situation de handicap au dispositif ;

10. Développer des actions de validation en milieu carcéral.

Il est en outre proposé, avec l'appui du CVDC et de la coordination bruxelloise, de charger :

11. Actiris d'opérationnaliser à partir de 2017 les 9 actions suivantes, au travers d'un plan d'actions : définir un processus d'orientation vers la VDC et assurer les flux automatiques des titres de compétences dans le dossier Ibis du chercheur d'emploi ; sensibiliser les employeurs via Select Actiris ; ouvrir la possibilité d'encoder les Titres de validation et Ervaringsbewijzen dans les offres d'emploi des entreprises ; intégrer un module « VDC » dans le programme de formation initiale des conseillers ; organiser des visites dans les centres de validation avec la coordination bruxelloise (Updates annuels) ; développer un outil / support informatif disponible sur intranet ; présenter l'offre de validation sur le site IMT-B²³ qui sera intégré au futur site de la Cité des métiers ;
12. Bruxelles Formation et Actiris d'articuler dès 2017 la validation à l'identification des compétences (le screening des chercheurs d'emploi), que réalisent tout particulièrement les CDR et futurs Pôles Formation Emploi ;
13. Bruxelles Formation et à Actiris de développer en 2017 des projets-pilotes permettant à terme de faire bénéficier les publics des dispositifs FPI, Contrat d'insertion et Stage PEP (STE actuellement) de propositions systématiques d'orientation vers un processus de validation ; la coordination bruxelloise le proposant également à l'AVCB pour les articles 60 ;

²³ <http://imtb.actiris.be>, le site d'Information sur le Marché du Travail à Bruxelles.

14. Bruxelles Economie Emploi, en collaboration avec le Consortium et la Coordination bruxelloise VDC²⁴, de commencer dès 2017 à remplacer progressivement dans les secteurs volontaires les examens du jury central organisés dans le cadre de l'accès à la profession par des épreuves de validation et par *l'Erkennen van competenties*, notamment via les CDR et futurs Pôles Formation-Emploi ;
15. Bruxelles Formation, le SFPME et l'Enseignement de promotion sociale de formuler au sein de la coordination bruxelloise de validation des compétences des propositions permettant de développer la reprise de formation ainsi que les dispenses et passerelles dans l'enseignement et la formation.

Il est proposé en outre que :

16. Le Consortium de Validation des compétences, avec l'appui de la coordination bruxelloise, remette annuellement aux Ministres de tutelle un rapport statistique permettant de monitorer quantitativement et qualitativement, les objectifs repris dans la présente note. Ce rapport comprendra des indicateurs portant tant sur le nombre d'actions réalisées que sur les bénéficiaires touchés, leur analyse, les évaluations des actions financées dans le cadre de la présente note, ainsi que des recommandations. Le modèle de ce rapport sera proposé pour approbation en septembre 2016 aux cabinets des ministres porteurs des chantiers « validation » dans le cadre de la Stratégie 2025. La coordination bruxelloise et le CVDC présenteront ce rapport en réunion de pilotage aux interlocuteurs sociaux et aux cabinets ;

17. Les interlocuteurs sociaux et cabinets des ministres porteurs dans le cadre de la Stratégie 2025 se réunissent au moins une fois par an, au sein du CESRBC, pour assurer le pilotage stratégique du développement de la validation des compétences en RBC. Cette réunion de pilotage a pour fonction d'examiner les avancées de la présente stratégie mais aussi de l'ajuster, au besoin au travers de lettres de mission ;
18. Les moyens dont la validation des compétences a besoin pour se développer soient définis sur la base des mesures initiées en 2016, des enseignements tirés des évaluations des projets-pilotes menés et des indicateurs de pilotage (cfr action 16. Infra) et qu'une partie des outils régionaux de financement de la formation professionnelle soit consacré aux actions de validation des compétences dès 2017.

Enfin, le cabinet du Ministre de la formation et de l'emploi assurera le suivi de :

- la concertation avec les cabinets du Gouvernement flamand et de la VGC sur la mobilisation de *l'Erkennen van competenties*, en cohérence avec les orientations reprises dans la Stratégie 2025 ;
- la modernisation de l'Accord de coopération du 24 juillet 2003 relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue, conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française, avec les cabinets concernés.

²⁴ Comme prévu dans le *Small Business Act*,

NOTE AUX MEMBRES DU GOUVERNEMENT

Objet : Création des Pôles Formation-Emploi en Région de Bruxelles Capitale

Note de principe relative à la création, aux missions, au financement et à la gouvernance des futurs Pôles formation-emploi

1. Rappel

L'accord de Gouvernement Région de Bruxelles-Capitale prévoit que : « *Le modèle « Pôles de compétences emploi-formation » rassemble en un seul lieu l'offre de formation d'un secteur professionnel donné et est équipé de matériel de pointe mais également des prestations telles que l'identification et la validation des compétences, la sensibilisation aux métiers du secteur (vitrine des métiers), des essais métiers, la veille sectorielle, ainsi que le matching emploi des stagiaires formés.*

Il sera géré paritairement avec un équilibre des acteurs en présence tant régionaux que communautaires. Un premier Pôle de compétences regroupant les acteurs de la formation publics et privés ainsi que le service d'emploi dans les métiers techniques et industriels (électromécaniciens, ascensoristes, carrossiers...) est lancé. D'autres pourraient concerner les métiers de l'information, la communication et des nouvelles technologies (ICT) ainsi que l'ensemble des « métiers de la ville ». Le Gouvernement impliquera les acteurs de l'enseignement (universités, écoles supérieures, techniques et professionnelles) dans cette dynamique. ».

L'Accord du Collège de la Commission communautaire française stipule quant à lui que « sur le modèle du pôle de compétences pour les métiers techniques et industriels développé par la Région, le Collège soutiendra la mise en œuvre de Pôles de compétences Emploi-Formation dans les 4 secteurs suivants sur la présente législature : les NTIC – la logistique – le Tourisme/culture/événementiel - les métiers de la ville ».

Le 16 juin 2015, le Gouvernement bruxellois, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, la *Vlaamse Gemeenschap Commissie*, la Commission Communautaire Française et les partenaires sociaux bruxellois ont approuvé la Stratégie 2025 pour Bruxelles, dont l'axe 2 regroupe les objectifs poursuivis en collaboration avec les Communautés.

La méthodologie proposée pour instruire les chantiers des objectifs 4, 5 et 6 de l'axe 2 est celle de la Task Force «Enseignement-Formation-Emploi-Entreprises» qui réunit les acteurs politiques et les services publics d'emploi et de formation, les acteurs socio-économiques du CESRBC et les acteurs de l'enseignement. Cette Task Force est le lieu d'analyse et d'expertise nécessaire à l'alimentation, à l'approfondissement et au développement des objectifs de la Stratégie 2025 relatifs à l'ensemble des chantiers articulant Emploi, Formation et Enseignement, et tout particulièrement le chantier relatif à la création des Pôles Formation Emploi (axe 2, objectif 4, chantier 5) :

- Elaborer une note de cadrage sur les conditions de création des Pôles formation-emploi, leurs missions et sur les projets en cours ou potentiels.
- Mise en œuvre du 1^{er} Pôle formation-emploi dans les métiers techniques et industriels.
- Elaborer et / ou analyser les projets envisagés pour d'autres secteurs (tels que les NTIC, les métiers de la ville) sur base des actuels centres de référence (CDR) et/ou Pôles de formation des services publics.

Pour instruire ce chantier, Bruxelles Formation et Actiris ont été mandatés pour piloter un groupe de travail et réaliser une note de cadrage déposée et présentée en Task Force le 19 mai dernier, reprise en annexe.

La présente Note au Gouvernement s'est basée sur les propositions contenues dans la note de cadrage du groupe de travail.

Les objectifs de cette note sont de :

- Définir les Pôles formation emploi, notamment en termes d'objectifs et de missions
- Définir le mode de gouvernance des Pôles formation-emploi ;

- Définir un processus de création d'un Pôle formation-emploi ;
- Définir un calendrier de création ;
- Définir le principe de financement des Pôles formation-emploi ;

2. La définition d'un Pôle Formation Emploi, ses finalités et missions

1) Appellation et définition

L'appellation « Pôle Formation Emploi » est retenue afin de simplifier la dénomination de ce nouvel outil et de la rendre plus lisible quant à son objet principal.

Le Pôle Formation Emploi est le fruit d'une coopération entre employeurs et travailleurs d'un Secteur (ou de plusieurs secteurs connexes), d'un côté, et acteurs de la Formation et de l'Emploi, de l'autre. Equipé de matériel de pointe, il rassemble en un seul lieu la palette la plus large possible de moyens liés à un domaine d'activité économique/secteur donné afin de remplir les missions de formation et d'enseignement qualifiant visant les métiers du secteur, de mise à disposition d'équipements, d'identification et de validation des compétences, d'information / sensibilisation aux métiers du secteur, d'orientation, d'organisation d'essais métiers, de veille sectorielle ainsi que de matching emploi des stagiaires formés. En lien avec la Cité des métiers, il est la vitrine des métiers et la porte d'entrée principale d'un secteur d'activité en matière de formation et d'emploi pour les différents publics-cibles (employeurs, chercheurs d'emploi, élèves, stagiaires, apprenants en alternance, travailleurs en formation continue ou en reconversion, étudiants, formateurs et enseignants...).

Le terme « un seul lieu » fait référence à une mutualisation des moyens et une gestion intégrée de ceux-ci, certaines formations pouvant être réparties sur plusieurs sites. Une décentralisation de l'offre de formation est possible (dans le cas du VDAB Brussel notamment) afin d'atteindre l'objectif de développement du partenariat le plus fort possible.

²⁵ Cf. Note au GRBC relative au développement et à la régulation des dispositifs de stages en RBC

Dans ce cas, le réseau composé d'autres lieux physiques (écoles et centres de formation) et d'outils virtuels s'intègre à l'action du Pôle Formation Emploi et s'articule autour de ce lieu physique central afin de renforcer et organiser les coopérations entre acteurs.

Lorsqu'un CDR et/ou un centre de formation interne à Bruxelles Formation existe pour un domaine d'activité concerné par la création d'un Pôle, celui est automatiquement intégré dans le Pôle.

A terme l'ensemble des CDR s'intégreront dans un Pôle Formation Emploi. Tous les secteurs ne disposeront pas nécessairement d'un Pôle.

2) Finalités et missions

La finalité d'un Pôle Formation Emploi est de favoriser l'organisation, le développement et la promotion de de l'emploi dans le secteur visé, en soutien au développement économique et social du territoire bruxellois.

La plus-value de la création de ce nouvel instrument qu'est un Pôle Formation Emploi est de permettre :

- une coordination/approche sectorielle du dispositif de formation tout au long de la vie pour les Bruxellois et du dispositif de transition vers l'emploi et/ou dans l'emploi pour les Bruxellois, en ce compris les dispositifs de stage²⁵ ;
- des synergies pleines et entières entre les opérateurs bruxellois de formation tout au long de la vie en lien avec les objectifs du Plan Formation 2020²⁶ et une mutualisation de leurs moyens et de leurs outils aux côtés des acteurs de l'emploi et des interlocuteurs sociaux sectoriels ;
- d'encourager les collaborations en évitant les concurrences entre opérateurs d'emploi, de formation, de validation et d'enseignement ;
- de favoriser l'accès de l'ensemble des publics par une porte d'entrée principale ;

²⁶ Cf. Note au GRBC relative au Plan Formation 2020 « Qualifier les Bruxellois pour l'emploi »

Les 3 missions génériques des Pôles, qui intégreront celles des CDR²⁷, sont notamment :

Missions « emploi-formation »

- coordonner et articuler les actions d'identification et de validation des compétences, d'enseignement qualifiant, de formation professionnelle et d'alternance ainsi que d'emploi menées dans le secteur par les opérateurs publics partenaires du pôle et le fonds de formation du secteur concerné ;
- déployer une offre de formation sectorielle complète, des formations de base au perfectionnement, en ce compris les formations qualifiantes, dans le cadre du Plan Formation 2020, offre qui s'adapte rapidement aux besoins du marché du travail ;
- contribuer à la formation, à la qualification et à la mise à l'emploi des bruxellois, via tous les outils d'apprentissage tout au long de la vie existant en RBC tels que : l'enseignement, l'alternance²⁸ (en ce compris le développement des stages en entreprise), la formation professionnelle, la validation des compétences²⁹, la formation continuée des travailleurs en ce compris les enseignants et les formateurs, l'information / sensibilisation aux métiers du secteur (vitrine des métiers), l'organisation d'essais métiers, le matching emploi des stagiaires formés, ...
- en veillant à la bonne complémentarité avec la Cité des Métiers, être la vitrine des métiers et la porte d'entrée principale d'un secteur d'activité en matière de formation et d'emploi pour les différents publics-cibles (employeurs, chercheurs d'emploi, élèves, stagiaires, apprenants en alternance, travailleurs en formation continue ou en reconversion, étudiants, formateurs et enseignants...).

²⁷ Articles 2 (objectifs) et 10 (fonctions opérationnelles) du Protocole d'accord-cadre visant la création de Centres de référence professionnelle du 7 avril 2011.

²⁸ Cf. Note au GRBC relative au développement de l'alternance en RBC

²⁹ Cf. Note au GRBC relative à la validation des compétences en RBC

³⁰ Cf. Projet d'accord de coopération entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Communauté Française et la Commission Communautaire Française relatif à

- contribuer au développement des dispositifs de stages et d'alternance en lien avec les besoins des entreprises dans le secteur ;

Missions de mutualisation des équipements

- favoriser la mutualisation et la mise à disposition des ressources, des équipements et des moyens disponibles en RBC (notamment les équipements de pointe des opérateurs de formation et des CDR), en approfondissant les mises en réseau actuelles comme celle existant entre les centres de technologies avancées (CTA) de l'enseignement francophone et les CDR ;
- évaluer les prescrits de l'Accord de coopération « équipements »³⁰ de réserver 25 % du nombre annuel total des heures de formation organisé par les CDR au bénéfice des élèves, des étudiants et des enseignants francophones, projet par projet, notamment au regard du financement de ces actions.

Missions de veille et d'expertise

- en synergie avec le futur Observatoire de l'Emploi et de la Formation, assurer une veille sectorielle continue en termes d'évolution des métiers et des compétences, en termes d'anticipation des besoins de main d'œuvre en regard des évolutions technologiques et/ou des modes de production des biens et services (en ce compris si nécessaire en termes de R&D en matière de gestion des ressources humaines notamment) et produire un rapport annuel de veille sectoriel ;

A cette fin, le pôle proposera un plan d'action pluriannuel opérationnalisé sur base annuelle ainsi qu'un plan de financement et un budget clair par rapport aux missions qu'il mènera. Ces documents de base seront soumis

l'équipement mis à disposition dans le cadre de la refondation de l'enseignement qualifiant et à la collaboration entre les Centres de Technologies Avancées et les Centres de Référence professionnelle. Renouvellement de l'accord de coopération du 1er février 2007..

pour validation au comité de pilotage (cf. point 4.c) et transmis aux Gouvernements bruxellois.

Les plans d'actions présenteront les objectifs à atteindre et leur opérationnalisation ainsi que des indicateurs de résultat.

3) La base légale des Pôles

Une base légale unique et harmonisée devra être adoptée pour structurer les fondements communs à tous les Pôles Formation Emploi. Elle prendrait pratiquement la forme d'une modification de l'Accord de coopération du 09/02/2012 « Politiques croisées Emploi- Formation », qui fera donc l'objet d'une ordonnance et d'un décret d'assentiment.

Sur cette base, un Protocole d'accord-cadre approuvé en CBCES viendra prendre le relais de celui du 7 avril 2011 relatif aux Centres de référence professionnelle, en organisant le passage progressif des CDR aux Pôles Formation Emploi.

4) Le mode de gouvernance des Pôles

a) Les partenaires des Pôles

Tout acteur public bruxellois représentant l'enseignement, l'alternance, la recherche, l'économie, la formation professionnelle, la validation ou l'emploi peut être associé selon les deux modalités suivantes qui seront précisées dans les textes :

1. comme « membre fondateur », partie prenante pleine et entière à la création, et donc au financement et à la gouvernance (C.A. et A.G.) du Pôle;
2. comme « opérateur / usager » permettant l'accès des publics au Pôle selon des modalités à définir.

Le choix entre ces modalités reste à confirmer par chaque opérateur de manière différenciée selon son intérêt pour les futurs Pôles et ses capacités d'investissement.

b) La forme juridique des Pôles

La forme de l'ABSL sera privilégiée, en veillant à ce que la prise de décision ne soit pas diffuse mais aux mains d'un Conseil d'administration responsable devant une Assemblée générale.

Les règles de composition des organes de décision (C.A. / A.G.) sont les suivantes :

- Les mandats des interlocuteurs sociaux sectoriels représenteront a minima un tiers ;
- Les mandats des opérateurs publics d'emploi et de formation professionnelle représenteront a minima un tiers également ;
- Les autres mandats sont réservés aux partenaires du Pôle tels que définis au point 4.a ;

La structure de gestion sera fondée sur un double équilibre :

1. Un équilibre entre les acteurs publics d'emploi et de formation et les représentants patronaux et syndicaux du (des) secteur(s) professionnel(s) concerné(s) basé sur leurs apports respectifs (à déterminer projet par projet), avec une représentation sectorielle garantie ;
2. Une stricte parité entre les représentants des organisations patronales et des organisations syndicales du (des) secteur(s) concerné(s), exception faite du/des Pôle(s) relevant du secteur public pour le(s)quel(s) une représentation des organisations syndicales concernées doit néanmoins être garantie.

c) Le comité de pilotage inter-Pôles

Un comité de pilotage inter-Pôles sera créé afin d'assurer une cohérence transversale de l'action des Pôles. Il assurera également le pilotage des CDR.

Ce comité de pilotage rassemblera les représentants du Ministre de l'emploi de la RBC et de chaque Ministre en charge de la Formation professionnelle à Bruxelles ayant la tutelle sur le VDAB-RDB et Bruxelles Formation, les représentants des opérateurs publics de formation et

d'emploi, le facilitateur sectoriel, un représentant d'un Ministre ou Secrétaire d'Etat associé au Comité de pilotage pour le suivi d'un Pôle en particulier auquel il contribue financièrement pour une part significative.

Les présidences et les directions des Pôles, voire les représentants d'autres opérateurs publics partenaires des Pôles, peuvent être invitées ponctuellement à certaines réunions du Comité de pilotage.

Ce comité de pilotage se rassemblera au minimum une fois par an.

Le Comité de pilotage est chargé notamment de :

1. Réceptionner, analyser et approuver les plans d'action annuels/pluriannuels de chaque Pôle ;
2. Organiser les synergies et les collaborations entre les pôles ;
3. Elaborer un rapport annuel d'exécution des missions et des budgets ;

Les plans d'actions pluriannuels seront soumis au CESRBC pour avis.

Les missions et le mode de fonctionnement du comité de pilotage seront précisés dans le protocole d'accord.

d) Les principes de gestion d'un Pôle

Chaque Pôle répondra à un Contrat d'objectifs annuel, reprenant des indicateurs de réalisation et de résultats de ses différentes missions, le financement de ces missions étant, à terme, lié à ces indicateurs. Ceux-ci permettront une programmation intégrée des activités.

La direction du Pôle assurera une gestion permettant de rencontrer ces contrats d'objectifs et contribuera à identifier des indicateurs de réalisation et de résultats pertinents au travers du rapport annuel adopté en AG.

Un seul budget sera présenté pour toute la structure qui permettra d'identifier clairement les contributions de chaque acteur dans le budget global.

5) Le processus de création d'un Pôle en RBC

L'opportunité de créer un Pôle se mesurera sur la base des critères suivants :

• Critères d'analyse de la plus-value du Pôle	OUI	NON
Domaine d'activité économique prioritaire (Accords de majorité 2014-2019 ou Stratégie 2025)		
Mutualisation / regroupement d'activités actuellement dispersées		
Programmation intégrée des différentes activités (formation, veille, screening et validation des compétences, mise à l'emploi, etc.		
Modèle de gouvernance simplifié		
Renforcement des collaborations avec le(s) Fonds de formation sectoriel(s) via un accord cadre sectoriel régional en lien avec le facilitateur sectoriel du CESRBC		
Mise à disposition d'infrastructures, d'équipements et d'expertise pour les opérateurs de formation et d'enseignement		
Volet recherche & développement / innovation		
Missions / collaborations spécifiques avec l'enseignement		
• Critères d'analyse du projet de Pôle	OUI	NON
Localisation / bâtiment acquis en vue du démarrage		
Financement suffisant pour le démarrage		
Financement sectoriel ou via des entreprises du domaine		

6) Calendrier de création des Pôles formation-emploi

	Dénomination
1. Projets en cours	1.1. Pôle MIT
	1.2. Pôle ICT
2. Projets à l'étude	2.1. Pôle Logistique
	2.2. Pôle Tourisme, Culture, Événementiel
	2.3. Pôle Horeca
	2.4. Pôle Métiers de la sécurité
	2.5. Pôle Construction / Eco-construction
	2.6. Automobile / Nouvelles technologie de la Mobilité
3. Projets annoncés dans les accords de majorité et/ou dans la Stratégie 2025	3.1. Pôle Métiers de la Ville
	3.2. Pôle Médias
4. Autres projets.	4.1. CEPEGRA (Industries graphiques)
	4.2. Métiers de l'aide aux personnes
	...

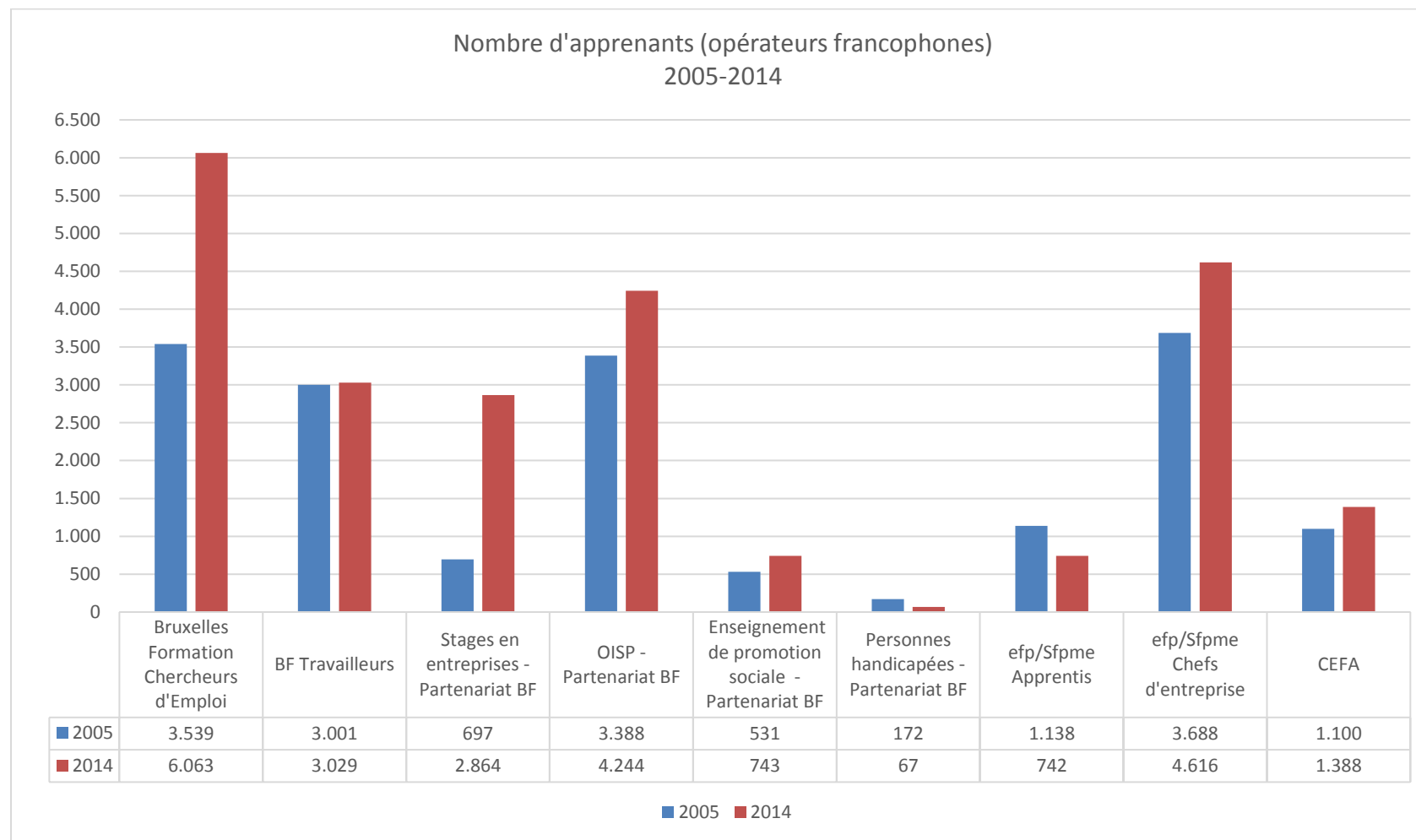
7) Principe de financement des Pôles formation-emploi.

Le principe du partenariat public-privé est fondé sur l'objectif de tendre vers un financement 50 - 50 public / privé.

Vu la difficulté d'engager un financement sectoriel à concurrence de 50 %, les apports (financiers, humains et en infrastructures/équipements) du secteur doivent impérativement à minima correspondre à un tiers des investissements globaux ; les deux autres tiers se répartissant entre Emploi et Formation. L'apport du secteur privé devra faire la part entre des valorisations / apports en nature / amortissements (équipements, etc.) et des possibilités de financement direct des missions du Pôle.

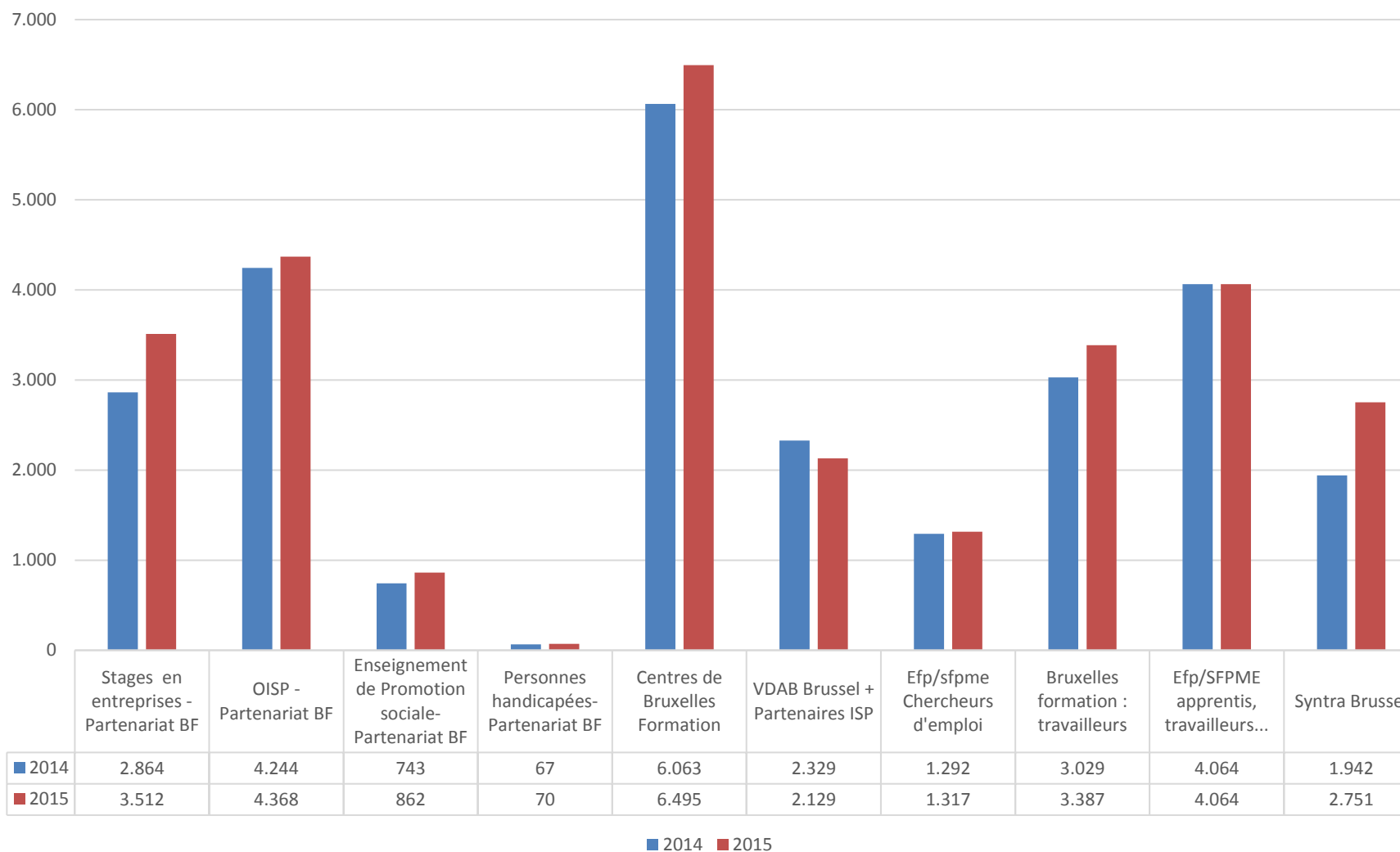
Une évaluation annuelle des apports sera produite pour veiller à ce qu'ils correspondent à l'équilibre attendu.

ANNEXE 2 : TABLEAUX DE SYNTHESE

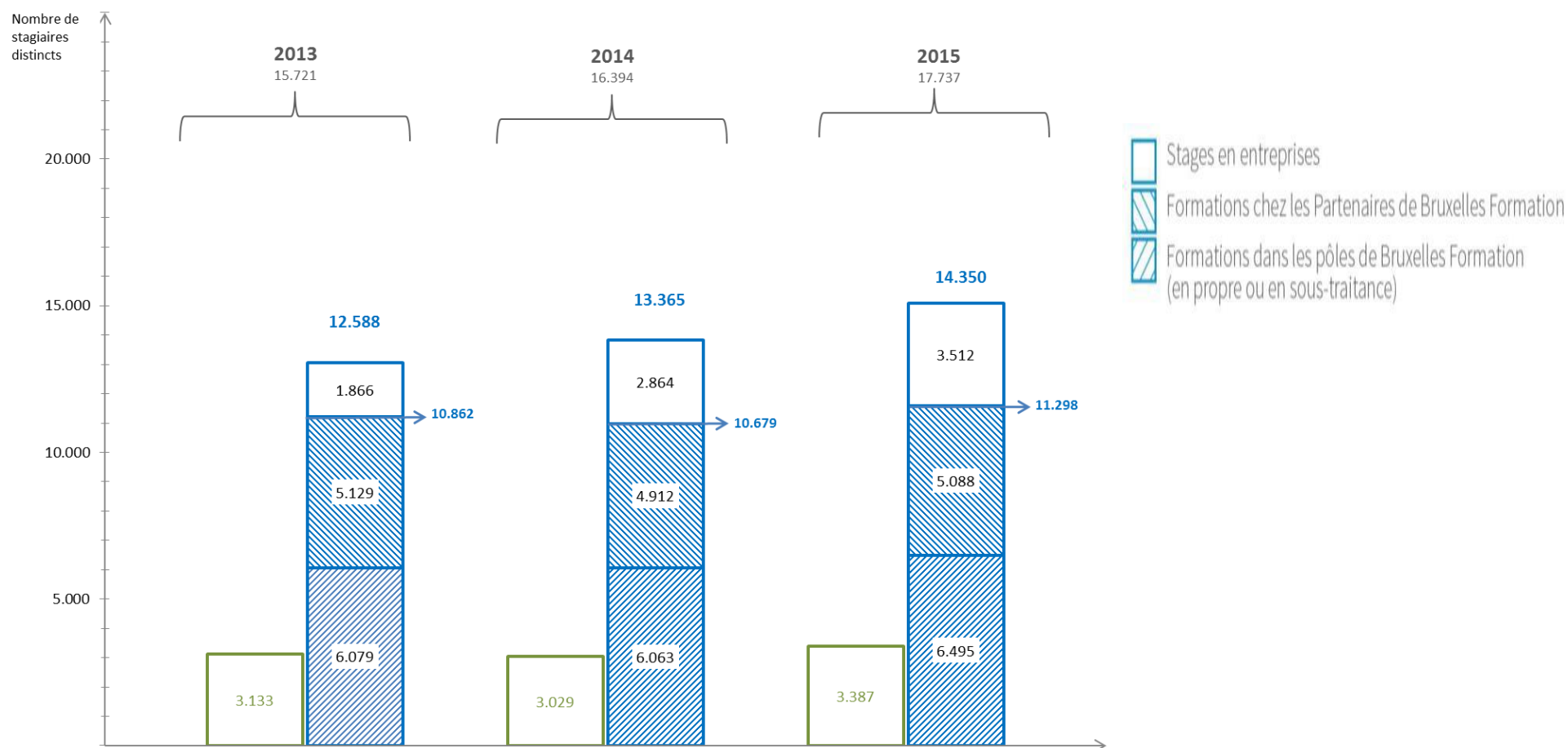


(Sources : Opérateurs de formation et d'enseignement)

Progression du nombre d'apprenants 2014-2015

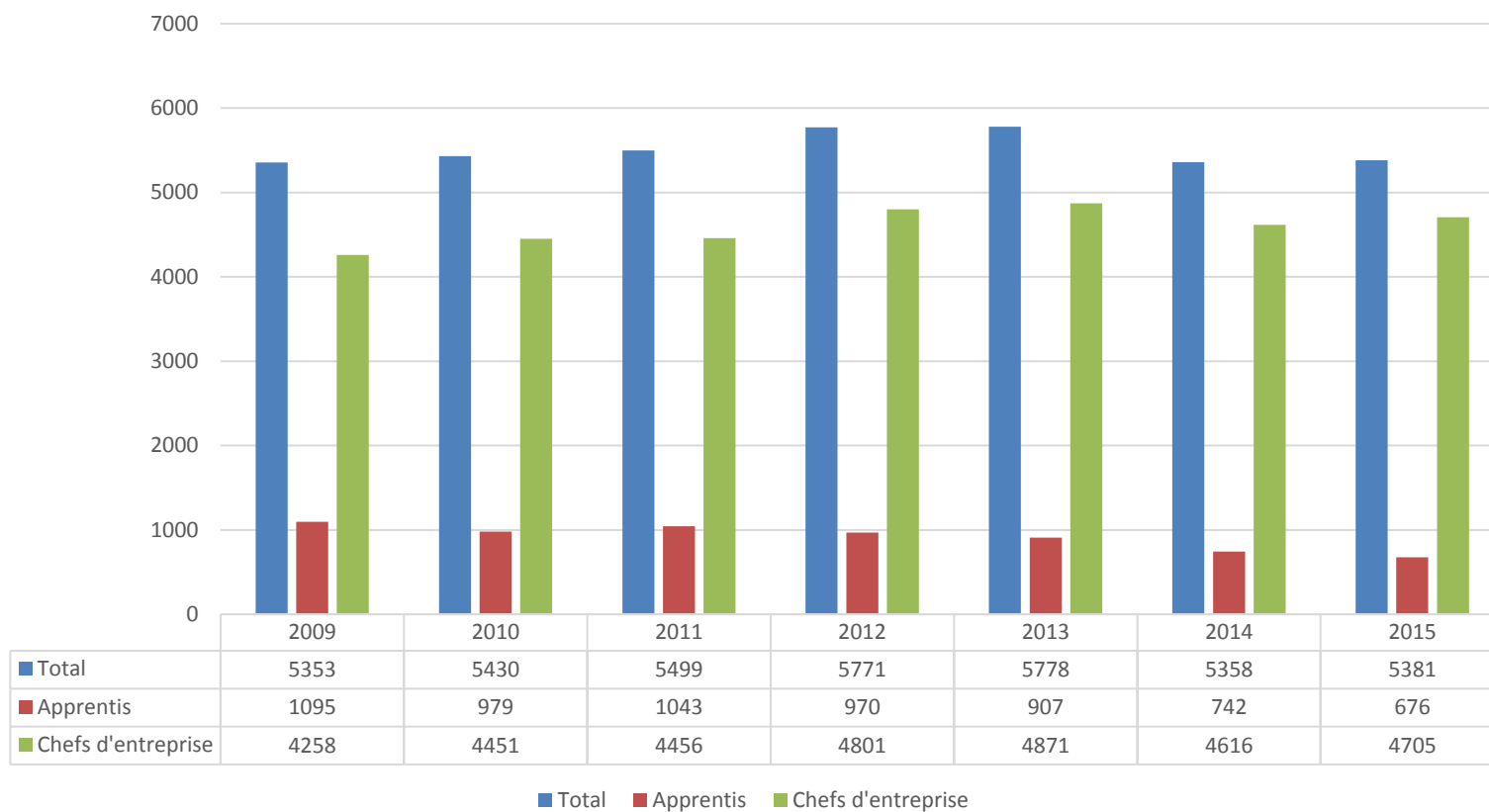


Bruxelles Formation : évolutions 2013-2015



(Source : Bruxelles Formation)

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

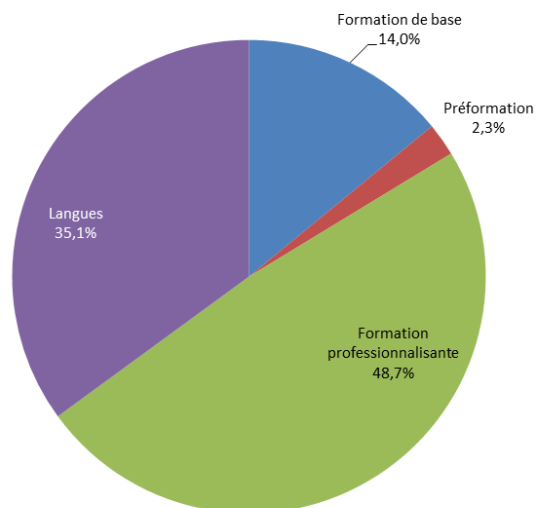


(Source : efp)

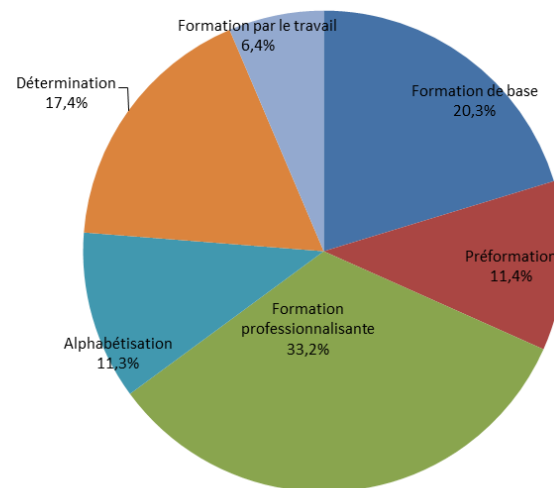
Types de de formation

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

2014 - Stagiaires Bruxelles Formation



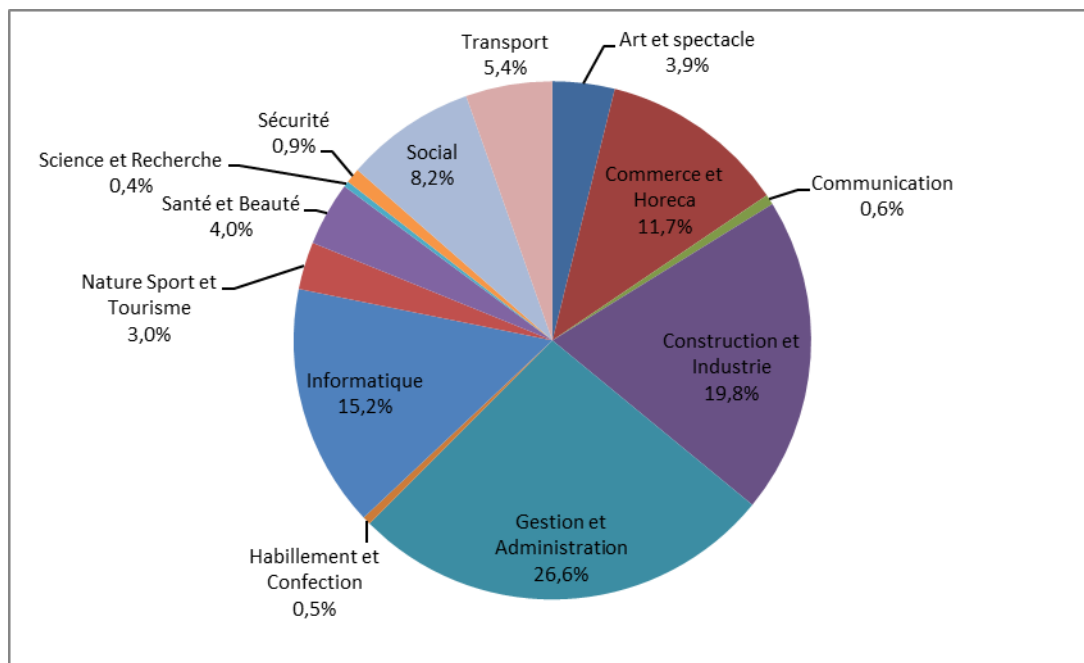
2014 - Stagiaires ISP



(Source : Bruxelles Formation)

Domaines de formation

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



(Source : Bruxelles Formation, efp et Sfpme)

ANNEXE 3 : GLOSSAIRE

Références :

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

A

ACTIRIS

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

Apprenant

Personne suivant un enseignement, une formation ou un apprentissage.

Apprentis

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

Apprentissage formel

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

Apprentissage non formel

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

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

Apprentissage informel

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

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

Apprentissage par le travail (work-based learning)

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

Auditeur (efp/SFPME)

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

B

Banspa

Brusselse Adviesraad van de Nederlandstalige sociale partners.

Bassin

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

BPP

Bureau Bruxellois du Plan.

Bruxelles Formation

Institut bruxellois francophone de la formation professionnelle.

C

Centre de référence professionnelle (CDR)

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

CeCAF

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

CEFA

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

Certification

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

CESRBC

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

Chefs d'entreprise

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

Chômage administratif

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

Comité bruxellois de concertation économique et sociale (CBCES)

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

CTA

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

CVDC

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

D

DEI (Chercheurs d'emploi)

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

E

Efp

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

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

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

Equavet

European quality assurance in vocational education and training.

F

Fonction critique

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

Fonds sectoriel

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

Formation en langues orientées métiers (FLOM)

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

Formation pré-qualifiante

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

Formation qualifiante

Les opérations de formation professionnelle qualifiante consistent soit en l'apprentissage d'un métier, d'une profession, d'une fonction, soit, en l'actualisation et la qualification dans le métier, la profession ou la fonction. Elles doivent concourir à l'accès à un emploi qualifié dans un secteur professionnel donné, public ou privé.

Formation professionnelle individuelle en entreprise (FPIe)

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

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

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

M**Métiers attractifs**

les métiers attirant des demandeurs d'emploi.

Métiers en demande

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

Métiers en pénurie

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

Métiers en tension

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

N

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

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

Niveau de qualification moyen

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

Niveau de qualification élevé

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

O

OISP

« Organismes d'insertion Socio-professionnelle ».

P

Partenaires conventionnés

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

Le service PHARE

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

Plan Langues pour les Bruxellois

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

S

Secteur professionnel

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

Stagiaire

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

SFMQ

« Service Francophones des Métiers et des Qualifications ».

SFPME

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

Sortants 2014

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

SPOC

« Single Point of Contact »

SYNTRA Brussel

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

T

Taux d'activité

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

Taux d'emploi

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

Taux d'insertion

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

Titre de compétences

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

V

Validation des compétences

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

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

VDAB Brussel

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

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