



[Rapport d'activités 2009]



[Table des matières]

[Table des matières]

Editorial

Voir et Prévoir

- Vue d'ensemble pour un service public local de qualité6

Construire

- 180°, un logiciel au service de la formation.....9
- Evaluation des opérateurs agréés, interroger pour mieux répondre..... 11
- Mise en œuvre de la Convention sectorielle 2005-2006..... 13
 - Apport d'expérience..... 13
 - Mise en œuvre..... 13
 - Formation à l'évaluation..... 13
 - Valorisation et validation des compétences..... 14
 - Cahier individuel de compétences..... 15
 - Formation à l'accueil..... 16
 - Formation à destination des responsables des pouvoirs locaux..... 16
- Formation « Plan de cohésion sociale » 16
- Convention non-marchand 16

Participer

- Ento..... 25
- Mouvement wallon pour la qualité..... 25
- Consortium de validation des compétences..... 26
- Relais locaux..... 28

Informer

- Rencontres décentralisées..... 31
- Salon des mandataires..... 31
- CaReFour..... 32

Négocier

- Conseil..... 35
 - Des Avis et des Recommandations..... 35
 - Composition..... 35
 - En 2009..... 36
- Commissions..... 37
 - Personnel administratif..... 37
 - Agrément validation catalogue..... 37
 - Personnel ouvrier et technique..... 38
 - Concertation..... 38
 - Personnel sportif..... 39
 - Pacte..... 39
 - Formation à l'accueil..... 40
- Bureau..... 41
 - Rôle..... 41
 - Composition..... 41
- Cellule exécutive..... 41
 - Rôle..... 41
 - Composition..... 41
- Ensembles de formation..... 41
 - Rôle..... 41
 - Coordonnées..... 42
- Partenaires..... 42
 - Les instituts provinciaux de formation..... 42
 - Autres opérateurs partenaires..... 47

[Editorial]



L'année 2008 s'est clôturée par la conclusion d'une convention sectorielle pour le personnel des pouvoirs locaux et provinciaux et l'adoption d'un Pacte pour une Fonction publique solide et solidaire. Des avancées significatives ont été apportées dans la construction d'un dispositif de gestion des ressources humaines de qualité.

Dans ce cadre, le Conseil régional de la Formation s'est vu confier par le Gouvernement, ainsi que le présent rapport le détaille, une série de missions importantes dans les domaines de l'accueil des citoyens et des agents, de la valorisation des compétences, de la formation à l'évaluation, dans l'identification des métiers et l'établissement des références emplois

En outre, il a été chargé de mettre en œuvre deux cycles de formations : un relatif à l'application des dispositions du Pacte mais également un à destination des chefs de projet des plans de cohésion sociale.

Au cours de cette année 2009, le CRF s'est efforcé de remplir ces missions au mieux avec le même esprit qui le caractérise depuis 15 ans : le partenariat et la concertation de tous les acteurs de la formation.

L'année 2009 s'est également caractérisée par la mise en place d'un nouveau Gouvernement et donc d'un nouveau projet de législature. Il est heureux d'y voir reprise une très ancienne revendication du CRF : l'adoption d'un dispositif de formation accompagnant toute réforme législative ou réglementaire.

Mais au-delà, une attention particulière est accordée à la formation des cadres à travers la mise en place d'une Ecole régionale.

Nous pouvons nous réjouir que le puzzle de la formation se complète au fil du temps et qu'une attention grandissante soit accordée à la formation afin de rencontrer les objectifs locaux et provinciaux.

En effet, depuis sa création le CRF ne cesse de rappeler que la formation n'est pas un but en soi mais un outil au service de la réalisation des objectifs des administrations locales et provinciales.

La formation est plus que jamais un élément essentiel d'une gestion des ressources humaines profitable tant aux agents qu'aux administrations et donc « in fine » aux citoyens.

Le souci de situer la formation dans une démarche complète est d'ailleurs traduit à travers 180°. Ce nouveau logiciel gratuit conçu par le CRF sera un véritable outil d'aide à la décision des pouvoirs locaux et provinciaux. Il sera présenté à l'automne 2010 lors d'une journée organisée à l'occasion du 15^e anniversaire du CRF.

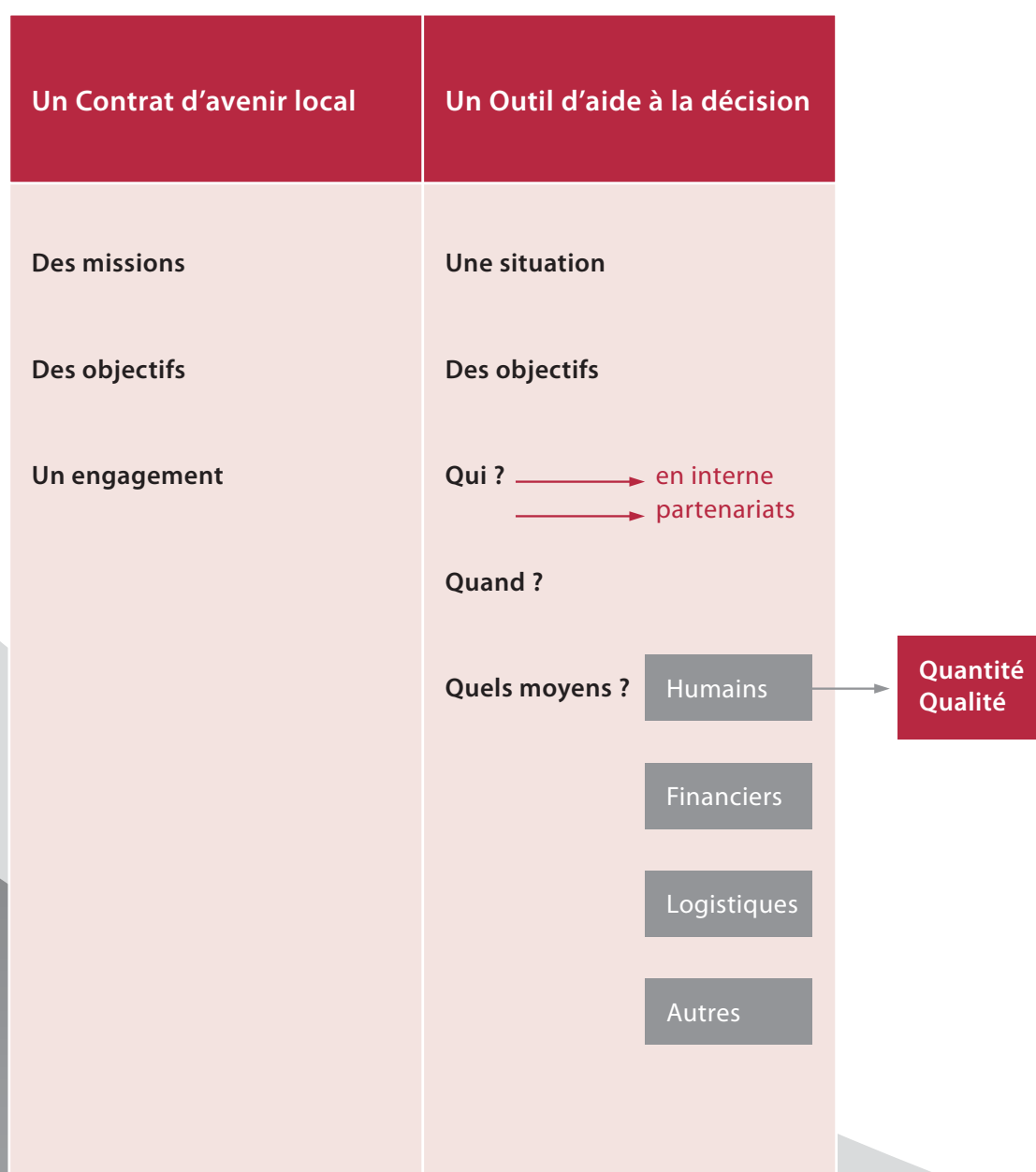
La Wallonie dispose de richesses et d'expertise en matière de formation. Le CRF veille depuis de nombreuses années à les mettre en interconnexion au service des pouvoirs locaux et provinciaux.

Il tente ainsi de démontrer que la création des synergies et la mise en commun des énergies est un moyen efficace et peu coûteux de relever le défi d'une administration solide et performante.

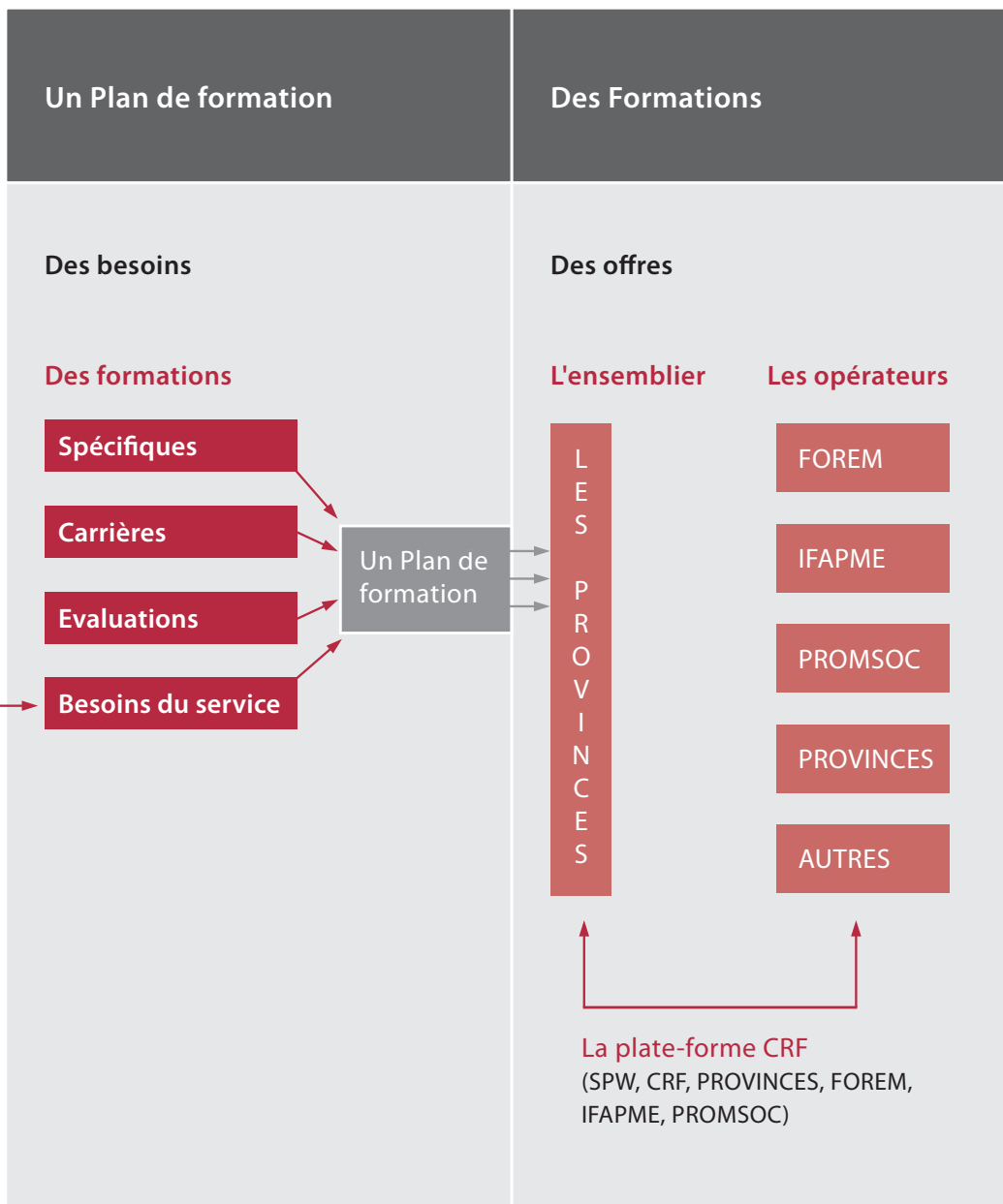
Ph. BOUCHEZ

Président

[Voir et prévoir]



Vue d'ensemble pour un Service public local de qualité



[Construire]

A close-up photograph of a construction worker's hands. The worker is wearing a blue long-sleeved button-down shirt and dark jeans. They are holding a metal trowel with a blue handle, applying mortar to a brick wall. A yellow string line is stretched horizontally across the bricks to guide the alignment. The background is slightly blurred, showing more of the construction site.

180°, un logiciel au service de la formation

La volonté de mettre à disposition des Pouvoirs locaux un logiciel destiné à les aider dans la réalisation d'un plan de formation est née d'une double constatation.

Premièrement, la formation n'est pas toujours reconnue à sa juste valeur :

- > La formation ne représente pas un coût mais bien un investissement,
- > La formation permet le renforcement de l'efficacité du travail réalisé.

Deuxièmement, il n'est pas toujours aisé, pour une administration, de construire un lien efficace avec les objectifs politiques poursuivis. En aidant les Pouvoirs locaux à favoriser la création d'un lien plus efficient, le Conseil régional de la Formation veut les aider à mieux cibler les actions à mener en regard des objectifs et ainsi, mieux construire son plan de formation.

Partant de là, on précisera directement que le logiciel, dénommé 180°, apportera une vision plus large que simplement la réalisation d'un plan de formation sur base d'une accumulation des demandes individuelles de formation.

180° prend en compte les demandes et les droits des agents, visant ainsi leur épanouissement personnel mais prend aussi et surtout en compte l'identification des besoins du Pouvoir local.

Pourquoi 180° ?

En choisissant le nom 180°, la volonté du Conseil régional de la Formation est de mettre en avant la nécessité d'avoir une vision large de la manière dont on envisage la formation.

L'important est d'avoir une vue d'ensemble des facteurs qui influent sur le choix de la formation : moyens disponibles, objectifs poursuivis, motivation, délai, ...

Caractéristiques

Outre le fait d'être gratuit pour l'ensemble des Pouvoirs locaux, le logiciel se veut très souple afin de s'adapter au mieux aux spécificités de chaque entité, qu'elle comporte beaucoup ou peu d'habitants.

Autre caractéristique importante : la sécurité. Une double protection obligeant l'utilisateur à s'identifier et contrôlant le niveau d'accès dévolu à chacun, permet de sécuriser l'utilisation du logiciel.

Enfin, il va s'en dire que 180° permet de donner naissance à un plan de formation qui répond au contenu de la Convention sectorielle 2005-2006 et des circulaires qui en découlent.

Fonctionnalités

1° Encodage des données d'organisation

- > Encodage des responsables politiques
- > Encodage des agents de l'administration
- > Encodage des services et divisions composant l'entité
- > Importation de bases de données externes
- > Génération automatique d'un organigramme avec possibilité d'exportation
- > Personnalisation des profils d'accès



2° Création et consultation des demandes individuelles

Les agents peuvent exprimer des souhaits de formation pour les années à venir. Ces souhaits, catégorisés en 4 types (formation liée à la carrière, souhaitée suite à l'évaluation, utile au service ou de nature à améliorer la culture générale), sont enregistrés et confrontés aux besoins de formations.

- > Encodage par l'agent ou son service des demandes individuelles de formation
- > Consultation de la liste des demandes individuelles

3° Identification des besoins et agrégation des demandes individuelles et moyens de formation

Identification des besoins

La caractérisation des besoins intègre plusieurs facettes : les missions (légalles ou autonomes), les objectifs, les projets, leur validation, les actions concrètes à mener et leur validation, les moyens de formation à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés, leur validation.

Agrégation des demandes individuelles et des moyens de formation

Une procédure automatique constitue une proposition de besoins de formation sur base des moyens définis lors de la phase d'identification des besoins et des demandes individuelles. Une procédure de validation s'enclenche.

- > Caractérisation des besoins qui découlent de missions, d'objectifs et de projets
- > Encodage des actions concrètes à mener en liaison avec les missions, les objectifs et les projets
- > Encodage des moyens de formation à mettre en œuvre en corrélation avec les actions, les objectifs et les projets
- > Classification par division et/ou par service
- > Procédure de validation des missions, des objectifs et des projets par les autorités et/ou les responsables de l'administration
- > Procédure d'agrégation des demandes individuelles et des moyens de formation par les responsables de l'administration

4° Plan de formation

Consultation du dernier plan de formation

Le dernier plan de formation validé peut être consulté à tout moment par les utilisateurs autorisés.

Ce plan restera visible jusqu'à la validation du plan de formation suivant.

- > Génération automatique d'un plan de formation
- > Exportation du plan de formation
- > Conservation du plan de formation validé durant la génération d'un nouveau

5° Planification et Suivi

Planification et suivi des formations

Pour chaque formation du plan, l'utilisateur autorisé pourra identifier un budget, une date ou une période ainsi qu'un opérateur de formation. Ceci permettra de faciliter la mise en œuvre du plan de formation, de servir d'élément de base à la mesure de sa réalisation et de mettre en cohérence les formations avec des éléments externes (investissements, ...). A chaque formation du plan est associé un statut permettant leur suivi : prévue, inscription réalisée, formation en cours, terminée, interrompue, déclinée ...

Le suivi permettra d'établir un bilan périodique et d'éliminer les formations suivies des besoins lors de la génération des plans ultérieurs.

Une fonction « Tableau de bord » permet au gestionnaire de l'application (ex : le Secrétaire communal) de voir, pour chaque étape des projets, où en sont les différents intervenants dans l'avancement de leur travail.

- > Tableau de bord permettant d'assurer un suivi de la procédure de création d'un plan de formation
- > Etat d'avancement des formations répertoriées

Développement

Le développement de l'outil a commencé au début de l'année 2009. Celui-ci se terminera au cours du premier semestre de l'année 2010 par une phase de test réunissant les 4 entités pilotes suivantes : Province de Hainaut, Ville de Liège, Commune de Perwez et Commune de Soumagne.

Mise à disposition

L'outil sera mis gratuitement à la disposition de tout Pouvoir local qui le souhaite à partir du mois de septembre 2010.

Accompagnement

En vue d'accompagner les entités dans l'utilisation du logiciel, différents moyens seront utilisés.

Premièrement, la mise en ligne d'un site Internet entièrement dédié à l'outil 180°. Cet outil contiendra toute l'information utile et pratique sur le logiciel ainsi qu'un moyen d'échange entre les utilisateurs.

Deuxièmement, un vade-mecum et un lexique seront rédigés en vue de faciliter la prise en mains et l'utilisation de l'outil.

Troisièmement, une formation, dont la forme n'est pas encore arrêtée, sera proposée aux entités utilisatrices qui souhaitent former leurs agents à l'utilisation du logiciel.

Evaluation des opérateurs, interroger pour mieux répondre aux attentes

Historique et situation actuelle

En octobre 2005, le Gouvernement wallon arrête la mise en place d'une commission d'évaluation des formations organisées à destination des agents des pouvoirs locaux et provinciaux.

Par cette décision, la volonté du Gouvernement était de renforcer la pertinence du contrôle de la qualité des formations en y associant pleinement tous les acteurs de la formation.

Depuis cette décision, la Commission a été installée et doit se réunir annuellement pour évaluer l'ensemble des opérateurs agréés.

Cette évaluation se fait essentiellement sur base d'éléments quantitatifs fournis par les opérateurs eux-mêmes. Ces éléments sont confrontés aux points de vue des membres de la commission (représentants des pouvoirs locaux et provinciaux, organisations syndicales, représentants du Ministère de la Région wallonne).

Aujourd'hui : compléter les informations en vue d'évaluer les opérateurs agréés

Aujourd'hui, conformément à la décision du Conseil du 20 juin 2008, le Conseil régional de la Formation a fait l'acquisition d'un logiciel d'enquêtes et d'analyse des résultats ainsi que d'un lecteur optique en vue de procéder aux évaluations envisagées.

Caractéristiques du logiciel

1° Réalisation du questionnaire

- > La rédaction du questionnaire avec possibilité de questions ouvertes, fermées, ordonnées, numériques, dates, groupées.
- > Structuration du questionnaire via une aide à la conception et l'existence d'une bibliothèque de questions.
- > Possibilité de mise en page personnalisée (logo, charte graphique, etc.)
- > Edition d'un format papier et d'un format PDF avec possibilité d'exportation vers traitement de texte.
- > Options visant à mettre en forme un questionnaire respectant toutes les normes de la lecture optique.

2° Diffusion du questionnaire

- > Options visant à permettre l'hébergement et la diffusion du questionnaire en ligne, par e-mail ou papier.
- > Contrôle d'accès au questionnaire via identifiants et mots de passe.

3° Récolte des questionnaires complétés

- > La partie collecte des réponses permet de saisir, grâce à une interface rapide et conviviale, des réponses à partir des questionnaires remplis sur papier, par mail ou via un lien url.
- > Lecture des questionnaires « papier » au moyen d'un scanner ou d'un lecteur optique aide à la saisie de données.
- > En cas de diffusion en ligne ou via e-mail, possibilité de relance automatique.

4° Analyse des formulaires complétés et mise en forme des résultats obtenus

- > La partie analyse permet la réalisation de statistiques, graphiques et tableaux en lien avec les résultats obtenus.
- > Il est également possible de communiquer les résultats grâce à la création d'un rapport, d'un baromètre ou d'un tableau de bord de l'enquête réalisée.

Projection d'avenir de l'évaluation

A savoir, une évaluation à froid des stagiaires ayant terminé la formation, réalisée par le Conseil régional de la Formation, basée sur des éléments qualitatifs et sur le transfert des acquis afin d'évaluer l'utilisation des nouveaux apprentissages/compétences sur le lieu de travail (fréquence, qualité).

Cette étude est basée sur les travaux de « Kirkpatrick », visant à prendre en compte les effets de la formation.

Réactions



Apprentissage



Comportement



Résultats

Ces évaluations seront complétées par les éléments quantitatifs et qualitatifs fournis par les opérateurs agréés.

L'étude quantitative a pour objectif de définir les stagiaires en répondant aux questions :

- > Combien : Quelle module, nombre de périodes?...
- > Quand : Quel jour de la semaine ? A quelle heure ?...
- > Où : Dans quel organisme ? Quel centre de formation ?...
- > Comment : Le coût de la formation est-il pris en charge ?...
- > Qui : Quel sont les caractéristiques de l'apprenant ? Un homme ou une femme ?
- > Grade ?...

L'étude qualitative tente de découvrir :

- > Le réinvestissement des nouvelles compétences dans l'organisation
- > L'effet dynamisant pour une plus grande efficacité des la formation

Le résultat des deux enquêtes permettra d'évaluer :

- > Quelle est la contribution de la formation au fonctionnement et au développement de l'organisation ?
- > Comment façonner l'image de la formation au sein de l'organisation ?
- > Comment inscrire la formation dans une logique d'organisation ?

In fine, l'idée est de rassembler l'ensemble des paramètres de la formation en vue de déterminer les actions à mettre en œuvre pour améliorer la qualité des formations dans les pouvoirs locaux ainsi que la reconnaissance des opérateurs agréés et répondre aux attentes des candidats à la formation.

Mise en œuvre de la Convention sectorielle 2005-2006

Apport d'expérience

En décembre 2008, la convention sectorielle 2005-2006 a été approuvée par le Gouvernement wallon et les partenaires sociaux.

Cette nouvelle convention propose des avancées majeures dans la manière d'appréhender la gestion des ressources humaines au niveau local et provincial. Ce document comporte des mesures relatives à la carrière, au recrutement, à l'évaluation, à l'inaptitude professionnelle, à la formation, aux métiers et enfin, à la reconnaissance des compétences issues de l'expérience.

Lors de l'élaboration de cette convention sectorielle, l'expérience du Conseil régional de la Formation a été sollicitée via la présence du Conseiller à la formation en tant que Président du groupe de travail chargé de débattre du contenu des mesures qualitatives de la Convention sectorielle.

Mise en œuvre

Dans une lettre de missions datée du 27 février 2009, Monsieur Philippe Courard, Ministre des Pouvoirs locaux, a chargé le Conseil régional de la Formation de faire des propositions au Gouvernement relatives à la formation à l'accueil, à l'identification des métiers de la fonction publique locale, à la valorisation des compétences au sein de la fonction publique et à la mise en œuvre d'un cahier individuel de compétences.

Outre ces éléments, le Conseil régional de la Formation devait également se pencher sur la question de l'organisation de la formation à l'évaluation puisque la convention sectorielle 2005-2006 stipule que désormais : « *tout membre du personnel procédant à une évaluation doit avoir suivi une formation aux méthodes d'évaluation selon un programme adapté et agréé* ».

Le Conseil régional de la Formation a donc mis sur pied une commission dite Commission « Pacte » en charge de réfléchir aux différents éléments précités.

Cette commission composée de représentants de chaque composante du Conseil régional de la Formation s'est réunie régulièrement au cours de l'année 2009 afin de faire des propositions concrètes au Conseil régional de la Formation. Les lignes qui suivent vous présentent l'état d'avancement de la réflexion sur chaque sujet abordé à savoir :

- > Formation à l'évaluation
- > Valorisation et validation des compétences
- > Cahier individuel de compétences
- > Formation à l'accueil

I° **Formation à l'évaluation**

La convention sectorielle 2005-2006 vise à généraliser une nouvelle procédure d'évaluation. Cette dernière prévoit notamment que tout membre du personnel procédant à une évaluation doit avoir suivi une formation aux méthodes d'évaluation selon un programme adapté et agréé.

C'est en regard de cet élément et de ses missions que le Conseil régional de la Formation a défini :

- > le programme de la formation aux méthodes d'évaluation ;
- > la procédure de certification des organismes de formation désireux de dispenser la formation aux méthodes d'évaluation.

Programme de la formation aux méthodes d'évaluation

La formation à l'évaluation dispensée respectera la philosophie et les idées présentes dans la circulaire du mois d'avril 2009 relative à l'évaluation.

La formation ne consistera pas seulement en une explication de la procédure à suivre. Elle partira de l'idée et expliquera que l'évaluation est un tout comportant un avant (la description de fonctions, la définition d'objectifs,...), un pendant (la procédure d'évaluation proprement dite) et un après (plan d'actions, suivi,...)

Les opérateurs de formation seront chargés de former chaque évaluateur en direct.

Le Conseil régional de la Formation ne demande pas qu'un contrôle de l'acquis soit organisé à l'issue de la formation mais exige que chaque stagiaire assiste avec assiduité à l'ensemble de la formation.

Le volume de la formation s'élèvera à seize heures (2 journées ou 4 demi-journées). Ce volume doit permettre de ne pas limiter la formation à un exposé théorique. L'étude de cas, l'échange d'expérience et la mise en situation doivent faciliter la compréhension et l'assimilation de la matière.

Le Conseil régional de la Formation ne souhaite pas proposer un programme détaillé et précis de la formation à dispenser et fait confiance aux futurs organismes de formation pour respecter la philosophie à l'évaluation développée dans la convention, la circulaire et le présent document en vue de donner à chaque stagiaire les possibilités de pratiquer au mieux l'évaluation.

Dans cette optique, le Conseil régional de la Formation a déterminé 7 grands axes à respecter par les opérateurs de formation :

1. L'évaluation, élément du pacte pour une fonction publique locale et provinciale solide et solidaire.
2. L'évaluation un outil de management et de dialogue au service d'une meilleure gestion des ressources humaines et d'un développement des agents.
3. L'évaluation : Procédure
4. Préparer l'entretien
5. Mener l'entretien
6. Elaborer le plan d'action
7. Assurer le suivi

Procédure de certification des organismes de formation désireux de dispenser la formation aux méthodes d'évaluation.

L'avis n°16 datant du 26 juin 1998 complété par la décision du Gouvernement wallon du 13 octobre 2005 détaillant la procédure de certification pour les formations reconnues par le Conseil régional de la Formation sera appliqué dans le cas qui nous occupe.

Toutefois, le Conseil régional de la Formation souhaite ajouter deux éléments à la procédure existante. Premièrement, l'audition de l'organisme candidat en vue de le voir détailler sa méthode de travail et la manière dont il compte organiser la formation. Deuxièmement, la participation d'un représentant du Conseil régional de la Formation à la formation de l'organisme candidat afin de juger en situation si la philosophie voulue est respectée.

Ces moyens de contrôle supplémentaires permettront de veiller au mieux à un respect des objectifs fixés dans la convention sectorielle et le pacte pour une fonction publique locale et provinciale solide et solidaire.

Le résultat de cette réflexion sur la formation à l'évaluation a été transmis à Paul Furlan, Ministre des Pouvoirs locaux, en date du 05 septembre 2009.

2° Validation et valorisation des compétences

Contexte

L'une des mesures importantes envisagée dans la Convention sectorielle 2005-2006 est celle de la valorisation des compétences. Dans ce domaine, la Convention sectorielle et le Pacte pour une fonction publique locale et provinciale solide et solidaire recommandent que l'accès aux niveaux D1 et D4 soit possible non seulement par la possession d'un diplôme mais également par une « compétence valorisable ». Il en est de même pour les évolutions de carrière pour lesquelles la possession d'un diplôme rencontre les obligations de formation.

Pour rendre cette volonté effective, le Conseil régional de la Formation, a été chargé par le Ministre des Pouvoirs locaux, de proposer un système de valorisation des compétences au sein de la Fonction publique locale, en ce compris la détermination des organismes habilités à attester les compétences.

Afin de mener à bien cette mission, une journée d'information et de travail sur la validation et la valorisation des compétences a été organisée en collaboration avec le Consortium de Validation des Compétences le 15 octobre 2009 à la Marlagne (Wépion-Namur).

Journée d'information et de travail du 15 octobre 2009 sur la validation et la valorisation des compétences.

Celle-ci se composait d'une matinée axée sur la présentation par Alain Kock (Dirigeant de la cellule exécutive du Consortium) du « fonctionnement et du travail du Consortium de Validation des Compétences » (les objectifs de la validations des compétences, les référentiels utilisés, les centres de validation, les titres de compétences etc.), d'une « réflexion sur la transposition au sein des Pouvoirs locaux dans le cadre du Pacte » par Pierre Petit (Conseiller à la Formation du Conseil régional de la Formation) et d'une « information sur le livret individuel de formation en France » par Stéphanie Bouveroux (Attachée à la cellule exécutive du Conseil régional de la Formation).

L'après midi fut l'occasion de faire une étude de cas, à savoir un exercice d'application à la Fonction publique locale et provinciale à partir de deux métiers que sont « l'ouvrier de voirie » et « l'aide-ménagère ».

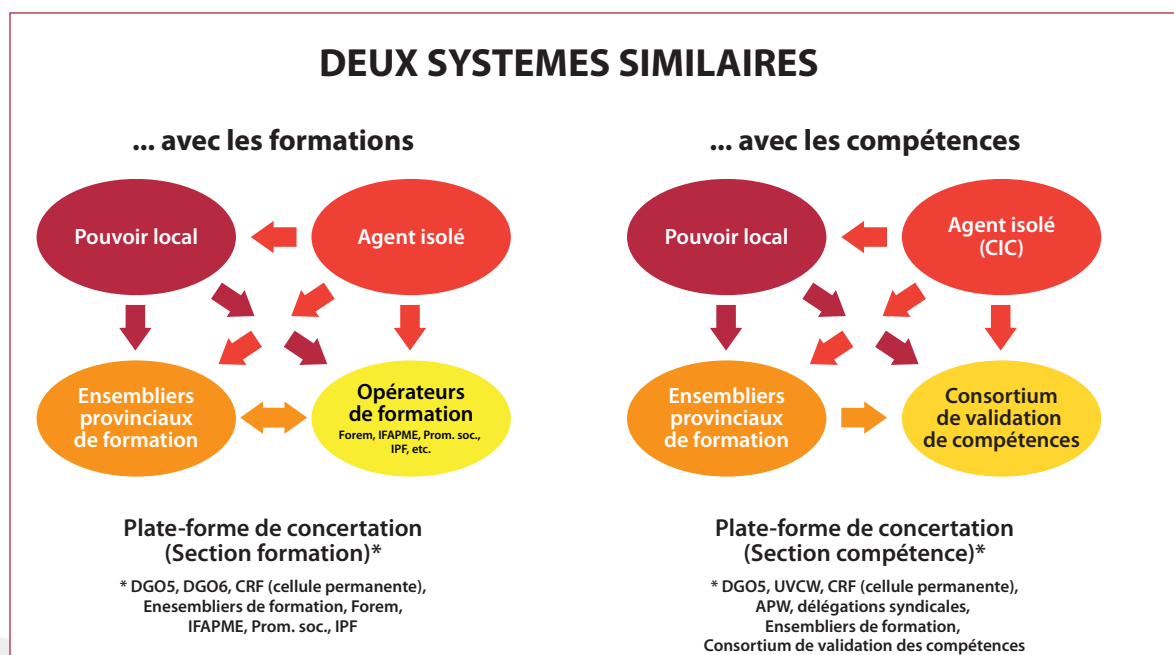
Cette journée fut une véritable réussite, les participants et les organisateurs furent satisfaits de voir l'intérêt que suscitent la validation et la valorisation des compétences mais aussi d'obtenir plus d'informations et de renseignements sur le sujet.

Outre le fait d'apporter des réponses à la réflexion menée, la journée de travail fut l'occasion de proposer une manière concrète de mettre en œuvre la validation et la valorisation des compétences au sein des Pouvoirs locaux.

Avenir

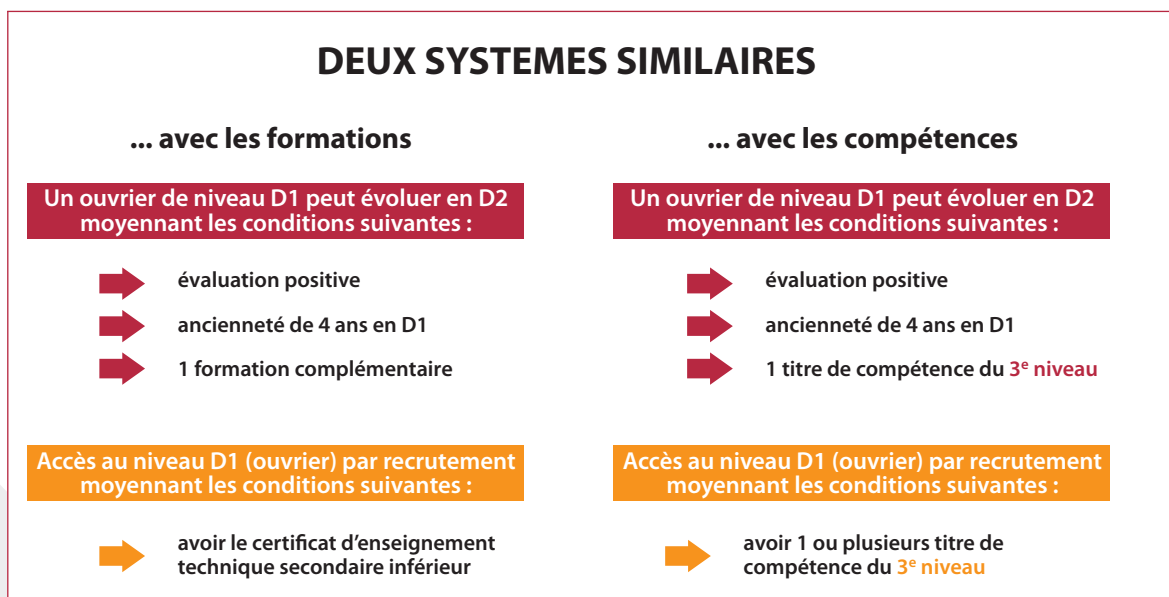
A l'issue de cette journée, la réflexion s'est poursuivie et a débouché sur l'approbation par le Conseil lors de sa séance du 27 novembre 2009 d'une note fixant les possibles modalités de la mise en œuvre de la validation et de la valorisation des compétences au sein des Pouvoirs locaux. Suite à la transmission de cette note au Cabinet du Ministre des Pouvoirs locaux, nous sommes avertis que le Ministre Furlan abordera la valorisation des compétences lors de son discours inaugural au salon des mandataires 2010.

Synthèse de la note



Avec les formations, trois possibilités s'offraient à l'agent. Premièrement le passage par son employeur ; deuxièmement, le passage par l'ensemblier de formation ; troisièmement, le passage par un opérateur de formation. Pour réguler tout cela, créer une formation inexistante et assurer des contacts entre opérateurs de formation, il existe la commission concertation (section formation).

Avec les compétences, on se calque sur les formations. On a donc 3 possibilités pour l'agent. Premièrement, le passage par son employeur ; deuxièmement, le passage par l'ensemblier de formation ; troisièmement, le passage par le Consortium de validation des compétences. Pour réguler tout cela, évaluer le fonctionnement du système et proposer des métiers ou modules de compétences à valider, l'idée est de créer la commission concertation (sections compétences).



A nouveau, on crée un parallèle entre ce qui est possible avec les formations et ce qui sera possible avec les compétences.

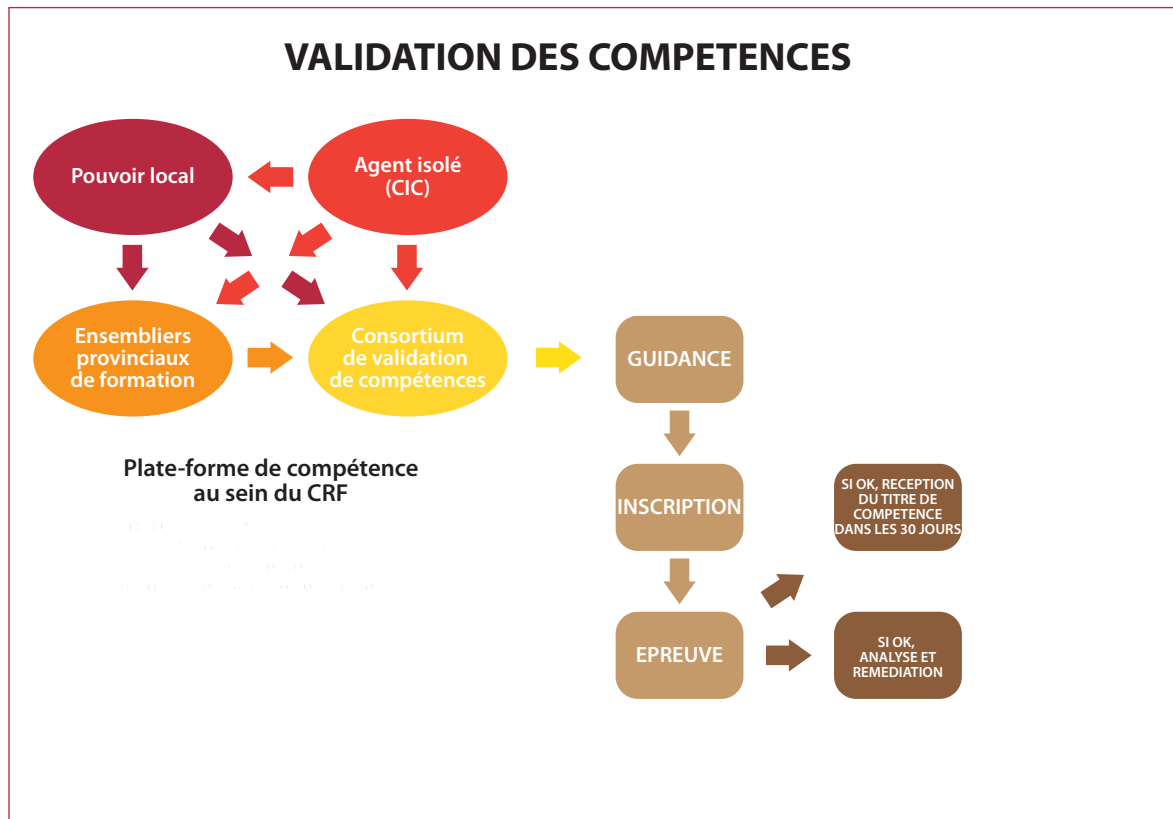
Il s'agit ici, comme le précise la convention sectorielle 2005-2006, de travailler sur l'accès à l'échelle D1 ainsi que sur le passage de l'échelle D1 vers l'échelle D4 pour le personnel ouvrier, technique voire administratif.

La difficulté de la réflexion est de fixer le niveau de compétences requis.

Même si la concordance avec le cadre européen n'est pas encore finalisée (projet pour juin 2010), voici ce qui est actuellement envisagé :

Niveau	Correspondance
2	Certificat étude de base (primaires)
3	Secondaire 2 ^e degré - inférieur
4	Secondaire supérieur (5-6)
5	BAC + 2 (équivalent BTS français)
6	BAC + 3 (baccalauréat)
7	Bac + 5 (master)
8	Doctorat

Si on suit ce qui est présenté et sous réserve de sa confirmation et de sa mise en œuvre, l'accès à l'échelle D1 se fera via la possession d'un ou plusieurs titres de compétences du 3^e niveau tandis que la possession d'un titre de compétences du 4^e niveau permettra l'évolution vers l'échelle D4.



⇒^o Cahier individuel de compétences

Contexte

La partie consacrée à la validation et la valorisation des compétences au sein des Pouvoirs locaux wallons de la Convention sectorielle 2005-2006 précise qu'« afin d'aider les agents à l'identification personnelle de leurs compétences tout au long de leur carrière, **un Cahier individuel de compétences sera conceptualisé et pourra être mis à leur disposition par le CRF en collaboration avec les opérateurs publics concernés** ». Dans cette optique, le ministre des Pouvoirs locaux, dans une lettre de mission datée du 27 février 2009 a chargé le Conseil régional de la Formation « de conceptualiser et de mettre en œuvre un Cahier individuel de compétences en collaboration avec les opérateurs publics concernés ».

Qu'est-ce que le cahier individuel de compétences

Le cahier individuel de compétences est un document personnel. Il permettra aux agents de regrouper et de conserver sur un même support des informations sur les formations qu'ils ont suivies ainsi que les diverses expériences professionnelles et extra-professionnelles réalisées. Il sert aussi à identifier et à présenter sous une forme synthétique ses connaissances, aptitudes et compétences. Il permet de conserver dans un même endroit, toutes ces informations : il est la mémoire du parcours de l'agent et pourra lui servir tout au long de sa vie.

C'est un outil propre de gestion des formations et des expériences de l'agent. C'est l'agent qui crée et alimente son cahier, il lui appartient et à lui seul de la compléter tout au long de sa carrière en y joignant des copies des titres, attestations de formation, stages suivis, emplois occupés, etc.

Avenir

Le Conseil régional de la Formation a entamé ses travaux de réflexion sur le sujet (conceptualisation, réalisation, support, diffusion, moyens humains, techniques et logistique, etc.) et a l'intention, pour l'alimenter sa réflexion, d'aller s'enrichir de l'expérience française du CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) à ce sujet au début de l'année 2010.

4° Formation à l'accueil

Le texte relatif à la formation à l'accueil se trouve au chapitre intitulé « Commissions » (page 40)

5° Formation à destination des responsables des Pouvoirs locaux

Pour permettre aux Pouvoirs locaux et plus particulièrement à leurs responsables administratifs de mettre en œuvre les nouvelles mesures contenues dans la Convention sectorielle 2005-2006 et dans le Pacte pour une Fonction publique locale et provinciale solide et solidaire, le Conseil régional de la Formation a été chargé le 19 novembre 2009 par Paul Furlan, Ministre des Pouvoirs locaux, d'élaborer un programme d'information et de formation du personnel des Pouvoirs locaux et provinciaux.

Par personnel des Pouvoirs locaux et provinciaux, on entend les agents travaillant dans les communes, les CPAS, les provinces, les intercommunales et les associations chapitre XII créées en vertu de la loi du 08 juillet 1976.

Le programme de la formation, dont le thème principal sera le pacte intitulé « Pour une fonction publique solide et solidaire », abordera les thèmes suivants :

- > L'évaluation du personnel,
- > L'inaptitude professionnelle,
- > La description de fonctions,
- > Le plan de formation.

Cette formation devrait débuter au mois d'octobre 2010 pour se terminer au mois de juin 2011.

Formation « Plan de cohésion sociale »

Le 05 novembre 2008, le Parlement wallon a adopté le décret relatif au Plan de cohésion sociale des villes et communes de Wallonie.

Ce décret réforme les Plans de prévention et de sécurité (PPP). Désormais, il faut parler de Plans de cohésion sociale.

La volonté est de faire évoluer le dispositif vers la promotion de l'accès de tous au niveau local aux droits fondamentaux et de recentrer les objectifs sur le développement social des quartiers et la lutte contre toutes les formes de précarité et d'insécurité au sens large.

Pour expliciter le contenu, les objectifs, la gestion mais aussi les actions que les communes participant au programme seront invitées à mener, Monsieur Paul Furlan, Ministre des Pouvoirs locaux, a passé une convention avec le Conseil régional de la Formation pour mener une réflexion et élaborer une proposition en vue d'accompagner, via une formation, les chefs de projets et le personnel des communes participant à la mise en œuvre d'un programme « Plan de cohésion sociale » (PCS).

Cette formation destinée à accélérer et à favoriser la mise en œuvre des plans de cohésion sociale débutera dans le courant du mois de novembre 2010.

Le nombre de communes prenant part au programme « Plan de cohésion sociale » se monte à 140.

Convention non marchand

Les conventions

La « Convention Cadre de collaboration en matière de Formation, d'Insertion Professionnelle et d'Enseignement dans le Secteur Non marchand en Région wallonne et en Communauté française » fut signée en mars 2008 par la Région wallonne, par la Communauté française et les partenaires sociaux que sont l'asbl « APEF » (Association

paritaire pour l'Emploi et la Formation) et « Fe-Bi » (Association des Fonds sociaux Fédéraux et Bicommunautaires) et le Conseil régional de la Formation.

Cette collaboration s'inscrit dans la continuité de plusieurs dynamiques : d'une part, celle des partenariats proposés dans le cadre du Contrat d'Avenir réactualisé, qui insiste sur la nécessité de poursuivre et d'accentuer la collaboration entre la Région wallonne et les fonds sectoriels, d'autre part, celle des plans d'action qui, tant en Région wallonne qu'en Communauté française, ont défini les lignes directrices pour les années à venir. Sont donc particulièrement visés ici : le Contrat pour l'Ecole, le Plan « Actions prioritaires pour l'Avenir wallon » et les Plans Stratégiques Transversaux numéros 1 et 2.

Cette convention cadre traduit les intentions des signataires à s'engager dans la poursuite des objectifs globaux définis dans ces plans.

Les parties signataires soulignent leur volonté de collaborer afin de participer à l'amplification des politiques d'enseignement, de formation et d'emploi. Et ce, notamment en développant davantage de synergies entre les mondes de l'enseignement, de la formation professionnelle, de l'insertion socioprofessionnelle, de l'emploi et de l'entreprise.

Cette convention permet également de créer le lien entre la volonté des partenaires sociaux, exprimée dans le cadre d'une convention sectorielle de travail conclue au niveau fédéral et régional, et la politique régionale en matière d'emploi et de formation.

Cette convention cadre est mise en œuvre par le biais de conventions spécifiques conclues entre les différents signataires de la convention cadre.

Chaque convention spécifique reprend les engagements des parties signataires de cette convention cadre et les décline en un plan d'actions opérationnel.

Objectifs de la Convention cadre

La convention cadre poursuit plusieurs objectifs :

- > Contribuer à augmenter le taux d'emploi en Région wallonne ;
- > Investir de manière accrue dans l'éducation, la formation tout au long de la vie et dans l'insertion professionnelle ;
- > Viser l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et à la formation.

En outre, il s'agira également de :

- > Obtenir une meilleure visibilité des besoins du marché et de l'offre de main-d'œuvre et, en lien notamment avec l'Axe 5.1. du Plan Marshall, apporter des réponses à la problématique des fonctions critiques et des pénuries de main d'œuvre ;
- > Créer davantage de synergie entre les mondes de l'enseignement qualifiant et de promotion sociale, de la formation, de l'insertion socioprofessionnelle et de l'entreprise ;
- > Viser une meilleure adéquation entre le profil de compétences des personnes formées et les compétences permettant d'exercer les métiers des secteurs ;
- > Participer aux travaux relatifs à la validation des compétences.

Objectifs de la Convention spécifique

La « Convention spécifique de collaboration entre le secteur Non-Marchand, la Région wallonne et le Forem pour la formation qualifiante, la formation continue et l'insertion professionnelle » fut signée le 30 juin 2008 par La Région wallonne, Le Forem, les asbl « APEF » (Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation) et « Fe-Bi » (Association des Fonds Sociaux Fédéraux et Bicommunautaires) et le Conseil Régional de la Formation pour le secteur non-marchand public.

Les parties soulignent la nécessité d'augmenter le taux d'activité et d'emploi en Région wallonne de façon à rencontrer les objectifs du Contrat d'avenir pour la Wallonie, d'une part, du Plan d'action national pour l'emploi dans le cadre de l'Union européenne, d'autre part.

Elles visent une meilleure connaissance des besoins du marché de l'emploi non-marchand et, pour y répondre, l'organisation de formations destinées aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs du secteur. Les formations dispensées doivent veiller à une bonne adéquation entre le profil de compétences des personnes formées et les profils de compétences relatifs aux métiers concernés.

Les parties inscrivent cette convention dans le cadre des lignes tracées par le processus promu par l'Union Européenne, et plus particulièrement dans les aspects de formation tout au long de la vie et l'égalité des chances dans l'accès à la formation et à l'emploi.

Cette collaboration s'inscrit, en outre, dans le contexte des partenariats proposés par le Gouvernement wallon dans le cadre du Contrat d'avenir pour la Wallonie actualisé, à savoir l'amplification des conventions sectorielles.

Fonctionnement

Un comité de pilotage (d'accompagnement) composé des représentants des parties signataires de la convention cadre se réunit deux fois par an. Son rôle est de fixer la ligne politique de la convention, d'en approuver le plan d'action et de l'évaluer.

Les membres du Comité d'accompagnement pour le Conseil régional de la Formation sont :

- > Représentants des travailleurs : Guy Crijns (CSC), Bernard Hamont (CGSP) et Erick Frise (SLFP)
- > Représentants des employeurs : Bernard Dutrieux (UVCW) et Bruno De Viron (APW)
- > Représentants du Conseil régional de la Formation : Stéphanie Bouveroux et Pierre Petit.

Le **comité technique** composé des chefs de projets que sont le Forem, l'APEF - Febi et le Conseil régional de la Formation se réunit 6 fois par an.

Il est chargé:

- > d'établir le plan d'action annuel,
- > d'agréer les projets de formation,
- > d'évaluer régulièrement les actions,
- > de faire rapport au Comité d'accompagnement.

Les membres du Comité technique pour le Conseil régional de la Formation sont Stéphanie Bouveroux (Attachée au sein de la cellule exécutive) et Pierre Petit (Conseiller à la formation).

Etat des lieux

Le cadre de la convention s'articule, pour le non marchand, autour de 7 axes. Pour la convention, ces sept axes sont répartis en quatre chapitres.

1° Premier chapitre : axes 7 et 11 de la convention cadre

- > La formation des demandeurs d'emploi en visant l'égalité des chances dans l'accès à la formation, à l'emploi pour tous les publics, les moins qualifiés, les jeunes, les femmes, les travailleurs âgés, les personnes d'origine étrangère, handicapées, etc.
- > Le soutien à l'insertion professionnelle.

2° Deuxième chapitre : axe 8 de la convention cadre

- > La formation des travailleurs des secteurs.

3° Troisième chapitre : axes 1, 5 et 6 de la convention cadre

- > La promotion et la valorisation des métiers des secteurs ;
- > L'analyse du marché de l'emploi, des tensions et des pénuries de qualification et la mise en place de réponses adaptées ;
- > L'augmentation du volume des offres d'emploi des entreprises et institutions des secteurs diffusées via les services du Forem.

4° Quatrième chapitre : axe 10 de la convention cadre

- > Le développement du dispositif de validation des compétences.

Depuis la mise en œuvre de la convention, le Conseil régional de la Formation et ses partenaires ont œuvré et œuvrent encore à la mise en place d'initiatives ou de politiques répondant totalement ou partiellement aux axes précités.

Concrètement, le Comité technique s'est réuni à trois reprises durant l'année 2009 : le 1^{er} avril, le 10 septembre et le 29 octobre.

Activités

1° Référentiels emploi métier (Article 17 – Alinéa 1)

La Gestion des ressources humaines occupe désormais une place importante au sein des Pouvoirs locaux. C'est dans cette optique que la *Convention sectorielle 2005-2006* et le *Pacte pour une fonction publique locale et provinciale solide et solidaire* ont vu le jour. Ils comportent de nombreuses mesures destinées à améliorer la gestion et le management des Pouvoirs locaux.

L'analyse des *Référentiels emploi métier (REM)* telle que menée actuellement par le groupe de travail REM du Conseil régional de la Formation trouve facilement un prolongement dans ces nouvelles mesures instaurées par la *Convention sectorielle 2005-2006* et le *Pacte*.

Concrètement, la *Convention sectorielle* oblige toute entité à réaliser une description de fonction avant chaque recrutement. Face à cette démarche, la mise à disposition d'une base de données de REM permettra aux Pouvoirs locaux de disposer d'un outil de travail commun.

Cette base de données de *référentiels emploi métier* s'avérera également utile suite au renforcement de la place que doit avoir l'évaluation au sein des Pouvoirs locaux. Il n'est pas possible de faire l'évaluation d'un agent sans avoir défini au préalable sa fonction et les rôles qui sont les siens.

Les REM réalisés par le Forem, présentent les métiers en décrivant les activités constituant le cœur du métier mais aussi les activités spécifiques qui permettent d'ouvrir un profil tel que chacun puisse se reconnaître dans le métier. Mention y est faite de la validation, de la personne et de l'organisme qui valide, ainsi que la date de validation.

Le REM est basé principalement sur la codification ROME utilisée en France. Il s'agit ici d'une version retravaillée pour mieux coller aux réalités belges et wallonnes. Cette nomenclature est destinée à être mise à jour annuellement en collaboration avec les secteurs, notamment le Conseil régional de la Formation. Le souhait est que la nomenclature REM soit la plus adaptée possible au marché du travail.

Le Conseil régional de la Formation a créé un groupe de travail composé d'experts des pouvoirs locaux. Ce groupe examine les projets de REM reçus du Forem. Les remarques et décisions du groupe de travail sont transmises au Comité technique de la convention pour validation.

Le groupe de travail REM du Conseil régional de la Formation s'est réuni 4 fois (le 22 janvier, 23 février, 15 septembre et 10 novembre 2009) depuis son installation le 25 novembre 2008 et a déjà analysé 15 référentiels emploi métier:

- > animateur d'activités culturelles,
- > aide-ménager,
- > aide-familial,

- > Aide-soignant,
- > Assistant ménager en collectivité,
- > Assistant social,
- > Bibliothécaire,
- > Brancardier,
- > Employé toutes mains (chez un particulier),
- > Fossoyeur,
- > Infirmier en soins généraux,
- > Moniteur sportif,
- > Maître-nageur sauveteur,
- > Puériculteur,
- > Sapeur pompiers

Les REM finalisés, c'est-à-dire approuvés par tous les partenaires de la Convention non marchand sont au nombre de 3 : puériculteur, aide-ménager et aide-familial.

Le groupe de travail est en train d'analyser le REM « Accueillant d'enfants » et « Conseiller en développement local ».

Il est ensuite prévu qu'il aborde les REM suivant (à adapter en fonction de notre liste):

- > Collaborateur administratif SPF
- > Cadre technico administratif des services publics
- > Cadre dirigeant de la fonction publique
- > Métiers ouvriers
- > Métiers du sport
- > Demande de la CGSP

La réalisation d'une base de données REM s'avère également utile dans le cadre de la future mise en œuvre de la validation et de la valorisation des compétences au sein des Pouvoirs locaux. Ce point est détaillé au point 3, mais le lien existe quand on sait que le référentiel emploi métier sert de base à la réalisation d'un profil de validation.

2° **Validation et Valorisation des compétences (Article 17 - alinéa 2)**

Ce point a déjà été abordé aux pages 14 et 15.

3° **Ensemble de Formation et Collaboration avec le Forem (Article 12 b.)**

Dans le courant de l'année 2007, le Conseil régional de la Formation a signé avec le Forem une convention cadre concernant la Formation des agents des pouvoirs locaux en Région wallonne. Cette convention vise à organiser des formations (liées à la carrière ou continuées) susceptibles de répondre aux besoins des Pouvoirs locaux.

Elle a été signée suite à la mise en place d'un ensemble de formation au sein de chaque province et à l'agrégation par la Région wallonne des opérateurs publics de formation dont le Forem.

Cette convention a permis de développer la collaboration entre les Pouvoirs locaux et le Forem en vue de favoriser la formation. De plus, la commission en charge de suivi de cette convention (commission concertation) permet aux acteurs de formation de se rencontrer régulièrement et de se concerter sur le sujet.

Outre une définition des modalités de mise en œuvre des formations (coût,...), la convention insiste sur la nécessité de développer des modules de formation à destination des travailleurs peu qualifiés.

Chaque province développe donc, selon la convention et selon ses moyens, des synergies avec Le Forem et ses centres de compétences.

Par exemple :

- > la province du Luxembourg fait essentiellement appel au Forem pour les formations en bureautique,
- > la province de Hainaut qui a développé des synergies (bulletin d'inscription unique, centralisation des demandes, ...) avec le Centre de compétence « Secteurs verts » situé à Ath.

4° Organisation de rencontres décentralisées

Ce point est abordé à la page 31.

5° 180°

Le Conseil régional de la Formation a réalisé un outil d'aide à la décision appelé 180°. Ce logiciel a pour objectif premier de permettre aux Pouvoirs locaux de réaliser un plan de formation sur base de leurs objectifs et de leurs moyens tant matériels qu'humains.



Sauf retard dans le développement, cet outil sera disponible en septembre 2010. Il sera mis gratuitement à disposition de toutes les entités locales et provinciales.

Cet outil permettra à ses utilisateurs de se conformer à la dernière convention sectorielle qui demande la finalisation d'un plan de formation. En contre partie, l'établissement de ces plans de formation permettra d'amener des formations qui répondent plus adéquatement aux demandes existantes.

6° Révision des Ecosystèmes

Après une prise de connaissance des Ecosystèmes disponibles pour le non-marchand, le Conseil régional de la Formation est prêt à travailler à une possible révision de ceux-ci. Il attend donc la réunion conjointe avec les autres partenaires pour examiner les parties pouvant faire l'objet d'une révision et examiner les possibilités de lier aux objectifs et missions de la convention mais aussi des partenaires.

Le Conseil régional de la Formation dispose d'un outil d'enquêtes qu'il est disposé, selon ses disponibilités et moyens, à mettre à disposition pour réaliser divers questionnements sur les sujets retenus.

Au vu de la politique de compétence défendue actuellement par l'Europe, une politique étroitement liée à la question de la validation et la valorisation des compétences, le Conseil régional de la Formation insiste pour que le travail envisagé s'oriente vers la prévision des compétences requises dans les Pouvoirs locaux.

7° Analyse des demandes d'agrément

Différentes demandes d'agrément sont introduites par les opérateurs de formation et sont régulièrement examinées/analysées par le comité technique.

[Participer]



Ento

Créé en 1995, l'ENTO est un réseau européen de formation pour les autorités locales et régionales de la quasi-totalité des 46 Etats Membres du Conseil de l'Europe.

L'ENTO a son siège à Strasbourg d'où l'administration est assurée.

Missions et objectifs

L'ENTO a pour mission de promouvoir la gouvernance démocratique et efficace en veillant à ce que le personnel et les représentants élus des autorités locales et régionales soient bien formés et qualifiés pour s'acquitter de leurs responsabilités dans un monde en mutation rapide.

L'ENTO s'efforce de remplir sa mission en initiant débats professionnels et échanges d'informations ainsi que d'expériences sur un large éventail de préoccupations auxquelles doivent faire face les pouvoirs exécutifs et les institutions de formation qui travaillent pour eux. Dans la poursuite de cette mission, l'ENTO vise également à appuyer le Conseil de l'Europe et les travaux de l'Union européenne afin d'assurer une meilleure qualité de l'administration publique dans toute l'Europe.

Le Conseil régional de la Formation et l'ENTO

Le Conseil régional de la Formation a adhéré à l'ENTO en avril 2009. Par cette adhésion, le Conseil régional de la Formation bénéficie de contacts privilégiés avec des partenaires internationaux œuvrant dans un secteur identique. L'échange d'expérience, la confrontation d'idées, la découverte de projets novateurs ou encore d'initiatives porteuses permettront plus que probablement au Conseil d'améliorer son travail quotidien et d'alimenter sa propre réflexion sur l'avenir et ses missions.

Grâce à son adhésion, le Conseil régional de la Formation a pu prendre part au 22^e séminaire annuel et à l'assemblée générale de l'Ento qui se sont tenues les 9 et 10 novembre 2009 à Strasbourg.

Mouvement wallon pour la qualité

C'est dans le cadre de la création du Plan wallon pour la Qualité (dont l'objectif général est de faire de la Wallonie une terre d'accueil) qu'a été créé le Mouvement wallon.

Missions et objectifs

Cette asbl située dans le parc CREALYS aux Isnes et créée en 1999 s'emploie à stimuler et encourager la recherche de l'excellence. Elle est chargée de coordonner la promotion de la qualité auprès de l'ensemble des acteurs socio-économiques wallons afin de contribuer au développement de la région. L'objectif de l'asbl est d'augmenter le nombre d'organisations engagées dans ce type de démarche telles que les entreprises, les administrations publiques, les écoles, etc.

Elle veut miser sur la qualité totale dans un maximum de secteurs (recherche d'une cohérence gouvernementale forte, évaluation des politiques menées, l'environnement, le cadre de vie, etc.). Le projet du Mouvement wallon pour la Qualité est de mobiliser tous les acteurs wallons dans cette logique d'amélioration continue.

Stimuler et encourager l'excellence ! Le Mouvement wallon pour la qualité veut développer, stimuler, encourager la recherche de l'excellence pour toutes les organisations wallonnes, marchandes ou non.

Son approche se situe à 5 niveaux :

- > former : il détecte les besoins en formation et coordonne la formation dans le domaine de la gestion de la qualité,
- > veiller et expertiser : l'asbl est à la fois centre de veille, d'expertise, d'expérimentation et de diffusion des connaissances dans le domaine de la qualité,
- > sensibiliser et communiquer : politique de sensibilisation et de communication dynamique concernant le progrès et l'excellence,
- > informer : au travers de supports de communication, il informe tous les acteurs wallons sur l'actualité de la qualité,
- > promouvoir : participation à la promotion et au rayonnement de la qualité wallonne.

La motivation dans le secteur public est différente de celle dans le secteur privé. Cependant, la démarche Qualité dans les services publics est pertinente et doit être adaptée à ses spécificités.

Le Conseil régional de la Formation et le Mouvement wallon pour la Qualité

Le Conseil régional de la Formation par la nature de son objet, a donc adhéré totalement à cette démarche qualité qui est pour elle est avant tout un état d'esprit. Il veut mettre en place, à travers ses formations adressées au personnel des Pouvoirs locaux, un véritable « esprit qualité » amenant les administrations locales vers une amélioration permanente de leur performance globale, pour tirer vers le haut l'ensemble des services public locaux et le service aux citoyens. La formation y a une place déterminante et fondamentale.

Début 2010, le Conseil régional de la Formation envisage une rencontre avec le Mouvement wallon pour la Qualité en vue d'établir une collaboration encore plus étroite entre les deux organismes et notamment concernant l'outil « 180° ».

Consortium de validation des compétences

La validation des compétences fédère les trois gouvernements francophones

En Belgique, conformément à sa loi-programme du 30 décembre 2001, l'Etat fédéral a instauré un droit du travailleur au « bilan de compétences ». Les instruments permettant l'exercice de ce droit relevant des compétences des Régions et Communautés, un Accord de Coopération a été signé le 24 juillet 2003 entre la Région wallonne, la Communauté française et la Commission communautaire française, relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue. Cet Accord de Coopération vise notamment à instaurer des dispositifs qui permettront la reconnaissance des compétences acquises par les individus au travers d'expériences de vie quotidienne, de vie professionnelle ou de formation professionnelle.

Trois Décrets portant assentiment de l'Accord de coopération ont ensuite été adoptés par les niveaux de pouvoir concernés :

- | | |
|--|---------------|
| > Décret Communauté française du 22 octobre 2003 | MB 31.12.2003 |
| > Décret Région wallonne du 13 novembre 2003 | MB 23.01.2004 |
| > Décret Cocof du 7 novembre 2003 | MB 03.05.2004 |

Par ailleurs :

- > le Plan d'actions prioritaires pour l'Avenir wallon dit **Plan « Marshall »** vise, entre autre, à susciter des compétences pour l'emploi par la mise en place d'un plan d'actions pour répondre rapidement aux métiers en pénuries et d'un plan d'actions contribuant à améliorer la qualité de la formation et de l'enseignement qualifiants.
- > Plus récemment, le **Plan « Marshall 2.0 »**, dans son optique d'optimisation de l'approche des métiers en pénurie, propose d'opérationnaliser le dispositif de validation des compétences acquises à travers différentes filières (éducation, formation initiale, continuée, expérience professionnelle...)
- > Dans sa « **Déclaration de politique régionale 2009-2014** », le **Gouvernement wallon** entend « *faire de la validation des compétences une des priorités de la prochaine législature, tant les compétences sont la pierre angulaire d'une économie compétitive et d'une société en progrès, et aussi un outil essentiel dans la lutte contre les fonctions en pénurie. Il en démultipliera l'action et accroîtra son champ d'application pour qu'un maximum de personnes puisse en bénéficier.* »
- > Dans sa « **Déclaration de politique régionale 2009-2014** », le **Gouvernement Bruxellois** souligne que « *la valorisation des métiers techniques et scientifiques sera encouragée tout comme le dispositif d'enseignement et de formation en alternance, dans le secteur privé ou dans la fonction publique régionale et locale, qui permet la qualification de nombreux jeunes peu qualifiés. La Région soutiendra les mécanismes de validation des compétences dans les programmes qu'elle subsidie.* »
- > Dans sa « **Déclaration de politique communautaire 2009-2014** », le **Gouvernement de la Communauté Française** sera « *attentif à ce que les titres de compétences délivrés par le consortium puissent être valorisés dans le cadre des cursus d'études ou de formation, y compris le dispositif d'apprentissage des langues.* »
- > Le **CESRW** (Conseil Economique et Social de Région Wallonne) précise dans son Mémoire « 10 propositions pour structurer l'avenir wallon » que « *les interlocuteurs sociaux portent une appréciation positive sur le dispositif et entendent continuer à soutenir son développement* ». Cette publication évoque également une série d'actions prioritaires visant la promotion de la validation des compétences.

La validation des compétences rassemble les cinq opérateurs de formations francophones.

Le dispositif de validation des compétences repose sur un **Consortium** d'institutions publiques de formation professionnelle continue, à savoir :

- > Bruxelles-Formation (Cocof),
- > Enseignement de promotion sociale (CFWB),
- > Forem Formation (RW),
- > Institut de Formation en Alternance et des Petites et Moyennes Entreprises (RW),
- > Service de Formation des Petites et moyennes entreprises (Cocof).

Organes internes

Le Consortium possède la personnalité juridique et est composé de trois organes internes :

1. un **comité directeur** : organisation et gestion quotidienne du dispositif
2. Une **cellule exécutive** : secrétariat et opérationnalisation
3. Des **commissions de référentiels** ad hoc où siègent notamment des représentants des partenaires sociaux sectoriels afin de produire les référentiels de validation.

Organes externes

Cette structure est complétée par deux organes externes :

1. une **Commission consultative et d'agrément** des centres de validation : orientation générale, évaluation globale, agrément des centres.
2. une **Commission de recours** : recours des candidats et des centres de validation.

L'ensemble du dispositif est sous la responsabilité finale des exécutifs concernés : les gouvernements de la Communauté française, de la Région wallonne et la Commission communautaire française.

Le Conseil régional de la Formation et le Consortium de validation des compétences

La collaboration entre le Conseil régional de la Formation et le Consortium de validation des compétences s'est renforcée suite à la signature de la Convention sectorielle 2005-2006 dont l'une des volontés est de promouvoir la validation et la valorisation des compétences au sein des Pouvoirs locaux.

Le Conseil régional de la Formation s'est rapidement tourné vers le Consortium en vue de remplir la mission qui lui avait été confiée, à savoir : proposer un système de valorisation des compétences au sein de la Fonction publique locale, en ce compris la détermination des organismes habilités à attester les compétences.

Relais locaux

Dès son apparition, le Conseil régional de la Formation a cherché à instaurer un lien permanent avec les Pouvoirs locaux. Dans cette optique, chaque pouvoir local a été invité à désigner au sein de son administration une personne relais.

Le rôle de cette personne est double. Premièrement, transmettre l'information communiquée par le Conseil régional de la Formation au sein de son administration. Deuxièmement, faire remonter toute interrogation ou réflexion auprès de la cellule exécutive du Conseil régional de la Formation.

A ce jour, la liste des relais locaux se monte à plus de 500 personnes représentant des centres publics d'action sociale, des administrations communales, des intercommunales, des provinces et même des asbl « Chapitre XII ». Le moyen de communication le plus fréquemment utilisé par le Conseil régional de la Formation pour informer son réseau de relais locaux reste le mail. Mais, dans une optique d'amélioration, le Conseil régional de la Formation a entamé une réflexion sur le rôle joué par le relais local et la meilleure manière de faire naître une relation dynamique entre ce dernier et le Conseil régional de la Formation.

[Construire]



[Informer]

Rencontres décentralisées

Comme il l'avait fait en 2007, le Conseil régional de la Formation est allé à la rencontre des responsables des Pouvoirs locaux (secrétaires communaux et de CPAS et relais locaux et provinciaux à la formation) en organisant des **rencontres décentralisées**.

Ces rencontres avaient pour objectif principal de **détailler le contenu de la Convention sectorielle 2005-2006 et expliciter le « Pacte pour une fonction publique locale et provinciale solide et solidaire »**.

Le Conseil régional de la Formation a également profité de cette organisation pour aborder d'autres sujets tels que le logiciel « 180° » et le travail des ensembliers de formation.

Ces rencontres décentralisées qui ont rassemblé un public nombreux et attentif se sont déroulées entre le 16 et le 28 avril 2009 à Liège, Arlon, Marloie, Namur, Jurbise et Thuin.

Outre l'apport d'information aux acteurs locaux et provinciaux de la formation, ces rencontres décentralisées sont aussi l'occasion pour la cellule exécutive d'échanger et de dialoguer de manière directe avec les acteurs de terrain.

Salon des mandataires

Les 12 et 13 février 2009, pour la quatrième année consécutive, à l'initiative de Monsieur Philippe COURARD, Ministre wallon des Affaires intérieures et de la Fonction publique, fut organisé au Wex de Marche-en-Famenne, le « Salon des Mandataires ».

Proposé autour d'un concept original et audacieux, le Salon des Mandataires permet aux entreprises et aux administrations wallonnes de présenter leurs produits et services adaptés aux Pouvoirs locaux.

Il s'adresse aux mandataires des communes et des provinces ainsi qu'à toute personne active dans le secteur public en Wallonie.

Le but de cette organisation est double :

- > offrir aux entreprises wallonnes une vitrine exceptionnelle où elles peuvent présenter leur savoir faire et rencontrer les responsables des communes, provinces, intercommunales, régies autonomes et autres organismes d'intérêt public,
- > proposer un lieu où les mandataires peuvent contribuer au bien-être des citoyens, en valorisant leurs investissements, par la découverte de produits et de services de qualité.

Après la traditionnelle séance inaugurale, qui eut lieu le jeudi 12 février à 10 heures, les visiteurs ont pu découvrir les produits et services de pas moins de 140 sociétés privées. Du tracteur-tondeuse aux panneaux de signalisation automatique, en passant par les équipements pour plaine de jeux et autre revêtement de sol, ce quatrième Salon des Mandataires s'étalait sur près de 18.000 m², offrant aux mandataires et fonctionnaires communaux et provinciaux une extraordinaire vitrine de produits et services utiles pour leur collectivité.

Aux côtés des sociétés privées, une large place fut réservée aux administrations wallonnes, aux organismes para-régionaux mais également à une trentaine d'associations d'utilité publique. C'est ainsi que le stand du Conseil régional de la Formation se trouvait à nouveau dans le palais 3.

Le thème retenu par le Conseil régional de la Formation était double. Premièrement, le logiciel 180°. Deuxièmement, « carrefour de la formation », tout en y associant ses différents partenaires que sont les Instituts Provinciaux de formation, le Forem, l'IFAPME et l'Enseignement de promotion sociale, l'UVCW et l'APW, mais surtout en y réservant une place particulière aux 5 ensembliers provinciaux.

Dans cette 4^e édition du Salon, pas moins de 18 conférences et ateliers, mis sur pied par le cabinet du Ministre Courard et des associations indépendantes, étaient organisés afin d'apporter une information claire et précise sur des sujets aussi divers que la cohésion sociale, les marchés publics, les services de police, les incivilités, les travaux, le développement des partenariats public-privé, les intercommunales,...

Le Conseil régional de la Formation a organisé, une **conférence** le jeudi 12 février 2009 sur le thème « **Hommes et Femmes d'Etat, Grands Commis de l'Etat, Espèce en voie de disparition ?** ».

L'objectif de la conférence était d'aborder les thèmes suivants :

« Bien souvent les élus sont confrontés à un dilemme : comment mettre en adéquation leur projet de société avec le calendrier électoral ? Comment ne pas être considérés comme poursuivant leur seule réélection ?

Bien souvent les responsables de l'Administration sont également interpellés par ce dilemme mais sont aussi confrontés à leurs propres réalités : comment mettre en adéquation pour eux et pour leurs agents, les contraintes d'une vie privée et d'une vie professionnelle et celle du respect d'un Idéal de Société voulu par les élus ?

Comment construire un projet ? Comment le réaliser par la rencontre de l'Homme et de la Femme d'Etat, d'une part, et des Grands Commis de l'Etat, d'autre part ? Tel est le thème de cette conférence qui vise à fédérer les forces vives des Pouvoirs locaux pour atteindre l'objectif commun de l'exercice de la RES PUBLICA ».

La conférence fut animée par Pierre PETIT, Conseiller à la formation auprès du Conseil régional de la Formation, et par Fabrice SIMON, Consultant auprès du Centre pour la formation et l'intervention psychologique (CFIP) et a vu les interventions de Juergen HECK de la société Integrated Development Management (IDM) et de Philippe BOUCHER, Echevin de la commune de Seneffe et Président du Conseil régional de la Formation.

La conférence se termina par une rapide présentation du logiciel 180°, un logiciel en cours de développement et qui sera mis gratuitement à disposition de tous les pouvoirs locaux en vue de les aider à développer leur plan de Formation. Cette présentation fut assurée par Corine ROSY de la société Newcom.

CaRreFour

Le premier numéro de la lettre d'information électronique « CaRreFour » a été diffusé en novembre 2008.

Comme précisé dans le premier éditorial, le choix de ce nom est symbolique. Il résume parfaitement une des idées fortes du Conseil régional de la Formation : « Le Conseil régional de la Formation est le point de rencontre entre tous les acteurs de la Formation du personnel des Pouvoirs locaux et provinciaux de Wallonie. »

Un point de rencontre où les idées se croisent et s'échangent, le lieu où les expériences des uns et des autres, qu'ils soient les représentants des employeurs, du personnel ou des différents départements régionaux, enrichissent le débat.

A travers cette volonté de rencontre, la lettre d'information CaRreFour est diffusée tous les deux mois et présente l'actualité, le travail, les réflexions et les partenaires du Conseil régional de la Formation.

En 2009, 5 numéros de la lettre d'information « CaRreFour » ont été envoyés. (janvier, mars, mai, juillet et novembre).

A ce jour, pas moins de 350 personnes sont inscrites.

[Informer]

[Négociier]

A close-up photograph of a person wearing a black suit jacket and a white lace-trimmed top. They are holding a black and silver ballpoint pen in their right hand, poised to write on a document. Their left hand is resting on the document. The document contains some text and a table with columns. The background is blurred, showing an indoor setting with other people. A large, light gray curved shape is overlaid on the bottom left of the image.

Conseil

Des avis et des recommandations

A la demande du Gouvernement wallon ou du Comité des services publics locaux et provinciaux, le Conseil régional de la Formation peut rendre des AVIS. D'initiative, le Conseil régional de la Formation peut également formuler des RECOMMANDATIONS.

Ces avis et recommandations sont relatifs aux éléments suivants :

- > l'harmonisation et l'actualisation des formations existantes ;
- > l'organisation de formations nouvelles susceptibles de rencontrer les besoins des administrations concernées ;
- > l'agrération des formations, la certification des formateurs et l'évaluation des formations conditionnant les évolutions barémiques du personnel conformément aux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale ;
- > toute disposition relative à la formation.

Généralement, ces avis et recommandations débouchent sur la publication de circulaires ministérielles évoquant :

- > les conditions d'évolution de carrière ou de promotion du personnel,
- > le contenu de périodes de formation ou d'outils de sensibilisation,
- > l'assimilation de certains diplômes,
- > l'organisation des formations,
- > ...

Dans une lettre de missions datée du mois de février 2009, le Gouvernement a chargé le Conseil régional de la Formation de mettre partiellement en œuvre le Pacte pour une fonction publique locale et provinciale solide et solidaire. C'est dans cette optique, que le Conseil régional de la Formation a transmis à Paul Furlan, Ministre des Pouvoirs locaux, le résultat de sa réflexion sur la formation à l'évaluation (cf. page ???) et sur la validation et la valorisation des compétences (cf. page).

Le Conseil régional de la Formation a arrêté 3 recommandations. Celles-ci ont été transmises au ministre pour suite éventuelle.

- > Recommandation n°18 du 26 juin 2009 – Formation et statut du gardien de la paix
- > Recommandation n°19 du 16 octobre 2009 – Modification du programme des cours de sciences administratives
- > Recommandation n°20 du 27 novembre 2009 – Evolution de carrière de l'agent technique titulaire de l'échelle D7

Le texte complet de chaque recommandation arrêtée par le Conseil en 2009 peut être consulté sur le site internet du CRF (<http://crf.wallonie.be>).

Composition

Le Conseil se réunit généralement une fois par mois pour orienter le travail de la Cellule permanente et des Commissions. Il regroupe des représentants :

- > du Gouvernement de la Région wallonne,
- > des services de la Région wallonne,
- > de l'Union des Villes, Communes et CPAS de Wallonie,
- > de l'Association des Provinces wallonnes,
- > des organisations représentatives des travailleurs du secteur.

Sa composition au 31 décembre 2009 était la suivante :

Bureau

- > Monsieur Philippe BOUCHEZ - Président
- > Madame Thérèse de BAETS – Vice-présidente
- > Monsieur Philippe MAASSEN – Vice-président
- > Monsieur Pierre PETIT – Conseiller à la formation
- > Monsieur Emmanuel Jauquet – Secrétaire du Conseil

Région wallonne

- > Madame Marie-Christine FUMAL
- > Madame Catherine CAREME
- > Madame Michèle LEDENT
- > Monsieur Jean-Pierre THOMAS
- > Monsieur Patrick PETIT

Union des villes, communes et CPAS de Wallonie

- > Madame Chantal DENAGTERGAEL
- > Monsieur Luigi MENDOLA
- > Monsieur Alexandre TIHANGE
- > Monsieur Daniel HIRSOUX
- > Madame Isabelle DUGAILLIEZ (*)

Association des provinces wallonnes

- > Monsieur Jean-Pierre OHLES
- > Monsieur Alain BRAUN
- > Monsieur Jean-Claude PODLECKI

Syndicat libre de la fonction publique

- > Monsieur Claude VERBRUGGEN
- > Monsieur Erick FRISE (*)
- > Madame Nicole DELBROUCK (*)

Confédération des syndicats chrétiens – Services publics

- > Monsieur Guy CRIJNS
- > Monsieur Claude CLAMAR
- > Monsieur Bernard MEURICE

Centrale générale des services publics

- > Madame Liliane LEMAUVAIS
- > Monsieur Alain LAFORET
- > Monsieur Jean-Pierre GOD (*)

(*) sous réserve de confirmation par le Gouvernement wallon.

En 2009

Durant l'année 2009, le Conseil s'est réuni 7 fois :

- > Vendredi 30 janvier 2009,
- > Jeudi 12 février 2009,
- > Vendredi 27 mars 2009,
- > Vendredi 26 juin 2009,
- > Vendredi 16 octobre 2009,
- > Vendredi 27 novembre 2009,
- > Vendredi 18 décembre 2009.

A ces sept séances, il faut ajouter la séance commune du Conseil et de la Commission « Pacte » qui s'est tenue le 15 octobre 2009 à la Marlagne (cf. page 15)

Commissions

Une des missions du Conseil régional de la Formation est notamment d'animer des commissions sur des thèmes spécifiques cohérents avec sa mission.

Ces commissions ont principalement pour but de formuler des propositions au Conseil. Elles peuvent, pour ce faire, inviter des experts.

Personnel administratif

Au cours de l'année 2009, la Commission « Personnel administratif » a principalement axé sa réflexion sur une modification du programme des cours de sciences administratives.

Cette réflexion a abouti à l'arrêt par le Conseil régional de la Formation de la recommandation n°19.

Le texte complet de la recommandation n°19 peut être consulté sur le site internet du CRF (<http://crf.wallonie.be>).

Cependant, la Commission s'est également penchée sur l'équivalence entre le graduat en sciences administratives (enseignement supérieur non universitaire) et les modules de sciences administratives (formation dispensée par les instituts provinciaux).

Après avoir longuement examiné les différents arguments présentés, la Commission a précisé qu'aucune équivalence n'est possible entre le graduat et les modules. Il faut savoir que les agents gradués en sciences administratives peuvent bénéficier de nombreuses dispenses pour les cours de sciences administratives. Ces derniers peuvent obtenir le diplôme des cours en sciences administratives rapidement en concentrant les cours dont ils ne seraient pas dispensés.

Ce sont les instituts de formation qui octroient les dispenses et autorisent les agents à concentrer les cours sur une voire deux années au lieu de trois.

Agrément validation catalogue

En Commission « Agrément – Validation – Catalogue », Certaines remarques ont fait l'objet d'une certaine récurrence et il a été demandé à nouveau qu'une présentation unique soit définie et que des fonctionnalités soient ajoutées et améliorées.

Des réunions "techniques" ont eu lieu avec les Instituts de formation afin que soient précisées les conditions dans lesquelles une formation peut être reconnue en application des circulaires et peut figurer dans le « CATALOGUE ». De même, les contenus de certaines rubriques ont été précisées.

À la demande des membres de la commission, les fonctionnalités du logiciel ont été réexaminées et certaines d'entre elles ont été adaptées.

Au 31 décembre 2009, 220 formations figuraient au catalogue.

Il est à noter, compte tenu de la période de validité de trois ans à compter de l'« agrément-Validation » des formations, que certaines d'entre-elles n'ont pas été renouvelées ou doivent à nouveau être représentées en commission de façon à être prorogées

Réunion de la commission : mardi 20 octobre 2009

Ordre du jour :

1. Etude et Validation des formations encodées ;
2. Etat des lieux.

Personnel ouvrier et technique

Sur base d'une interpellation de certaines entités locales, la Commission « Personnel ouvrier et technique » a apporté une réponse plus adéquate en matière de formation d'un agent technique titulaire de l'échelle D7 en vue de son évolution de carrière vers l'échelle D8.

Il s'agissait d'adapter la circulaire n°23 en vue de mieux tenir compte des compétences exercées par l'agent technique.

Cette réflexion a abouti à l'arrêt par le Conseil régional de la Formation de la recommandation n°20.

Le texte complet de la recommandation n°20 peut être consulté sur le site internet du CRF (<http://crf.wallonie.be>).

Concertation

Suite à la volonté du Gouvernement wallon, sur proposition de Philippe COURARD, Ministre des Affaires intérieures, de mettre autour d'une même table tous les acteurs de la formation en Région wallonne, de façon à travailler à un même objectif dans un esprit de transversalité, d'universalité et de mutualisation des moyens, une plateforme de « concertation » fut créée au sein du Conseil régional de la Formation en 2006.

Son objectif est d'identifier les besoins et couvrir les demandes de formation émanant des pouvoirs locaux. Elle doit y répondre de manière appropriée via les organismes publics de formation que sont les Instituts provinciaux de formation, le Forem, l'IFAPME, l'Enseignement de promotion sociale.

Dans le cas où les besoins identifiés ne peuvent être rencontrés par l'offre existante ou ont une portée « supra-provinciale », un rapport est adressé à cette plate-forme qui a pour mission de conceptualiser des programmes susceptibles de rencontrer les besoins et de susciter leur mise en place.

L'objectif est donc double, d'une part, rassembler autour de la table des opérateurs publics qui ont une expérience et un potentiel utile à la formation des agents de Pouvoirs locaux et provinciaux, mais surtout, de répondre à un besoin en formation dans le cas où l'offre n'existerait pas.

Cet objectif est rempli par les ensembliers provinciaux de formation dont le rôle, précisé dans la « Convention cadre définissant le rôle d'Ensemblier de formation des agents des Pouvoirs locaux en Région wallonne » (signée le 1^{er} juin 2007), est d'aller à la rencontre des Pouvoirs locaux afin d'identifier et de répondre à leurs besoins en formation et d'autre part, de présenter un panel d'offres en formation de différents opérateurs comme les Instituts provinciaux de formation, le Forem, l'IFAPME, l'Enseignement de promotion sociale etc.

Réunion du 17 septembre 2009

La commission Concertation s'est réunie le 17 septembre 2009. Aucune demande précise n'avait émergée mais il était pertinent de rassembler les 5 ensembliers provinciaux et les opérateurs de formations afin de voir comment leur travail et leur collaboration évolue.

On observe que dans chaque province non seulement il y a une réelle prise de conscience de l'importance de ce dispositif mais en plus, chaque ensemblier provincial s'efforce d'être à l'écoute des Pouvoirs locaux en allant sur le terrain et cela de différentes manières comme via des rencontres avec la Fédération des Secrétaires communaux et de CPAS afin de voir avec eux comment rencontrer au mieux leur besoin en formation, via des contacts téléphoniques, via des rencontres sur les terrains, par mail, etc.

Certaines difficultés sont également rencontrées comme l'aspect budgétaire, comme le fait qu'il faille un minimum de personnes pour organiser une formation, les problèmes de distance, de déplacement pour aller suivre les formations etc.

Le constat est également fait que la collaboration entre les ensembliers, les Pouvoirs locaux et les opérateurs de formation se passe relativement bien dans les 5 provinces.

La commission décide qu'en dehors de l'analyse de besoins précis et ponctuels, elle se réunira d'office tous les 3 mois pour faire le point sur le dispositif.

Avenir

Une rencontre entre le Conseil régional de la Formation et l'APW aura lieu au début de l'année 2010 pour faire le point et discuter du rôle de l'ensemblier provincial qui sera encore renforcé par l'installation du nouveau dispositif de valorisation des compétences au sein des Pouvoirs locaux (voir chapitre ?). Il sera donc nécessaire de sensibiliser à nouveau les provinces à l'importance du rôle des ensembliers de formation.

Personnel sportif

La commission s'est réunie le 27 octobre 2009. Au cours de celle-ci, ont été présentées les implications du « **Pacte pour une Fonction publique locale et provinciale solide et solidaire** » qui charge le Conseil régional de la Formation de [...] coordonner le travail d'identification des métiers de la fonction publique [...], **notamment pour les Métiers du Sport**. Il a induit plusieurs réunions techniques avec certains des acteurs (l'Adeps notamment) de même que la refonte et l'amplification de l'enquête prévue auprès de différents niveaux des pouvoirs locaux, tout en élargissant celle-ci à des organismes « para communaux » qui n'étaient pas concernés de prime abord par la première mouture de celle-ci, telles que des régies ou des ASBL communales, voire même des CPAS, qui utilisent ou peuvent utiliser des animateurs sportifs ou socio-sportifs à titre principal ou **partiel**.

L'enquête devra permettre de référencer les différents métiers par la description des activités constituant l'essence de ceux-ci mais aussi les activités spécifiques qui permettent d'appréhender **des profils de fonctions** tels que chacun puisse s'y reconnaître.

Sur cette base, l'enquête devrait permettre de collecter des données permettant de réaliser une nomenclature applicable aux **REM** (références-emploi-métiers) des métiers du sport en Région wallonne.

Lors de l'échange de vue à ce sujet, la Commission a marqué son intérêt et des collaborations ont été proposées. L'objectif étant de mettre à jour régulièrement les données à recueillir, le « formulaire d'enquête » sera adapté et testé de façon à permettre de collationner les informations à l'aide d'un programme informatique.

En réunion plénière du Conseil, la CGSP et les autres organisations syndicales ont demandé que la commission « personnel sportif » constitue un dossier complet sur la problématique des maîtres-nageurs et les métiers du sport.

Pacte

Comme déjà précisé au chapitre intitulé « Mise en œuvre de la Convention sectorielle », le Conseil régional de la Formation a mis en place une commission dite « Pacte » en charge de la réflexion sur la mise en œuvre de la Convention sectorielle 2005-2006 et du Pacte pour une fonction publique locale et provinciale solide et solidaire.

Cette commission a donc clôturé ou poursuit ses travaux sur les 4 éléments suivants :

- > Formation à l'évaluation
- > Valorisation et validation des compétences
- > Formation à l'accueil
- > Cahier individuel de compétences

Le détail complet du travail réalisé par la Commission « pacte » se trouve dans le chapitre intitulé « Mise en œuvre de la Convention sectorielle 2005-2006.

1^o Historique

En octobre 2007, le Conseil régional de la Formation a adressé une recommandation concernant la formation à l'accueil à l'attention du Ministre des Pouvoirs locaux et provinciaux. Dans cette recommandation n°17 (la mettre en annexe), le Conseil régional de la Formation recommande à Monsieur le Ministre :

1. de rappeler aux Pouvoirs locaux et provinciaux leur obligation de dispenser à leurs nouveaux agents une formation intégrant **les rapports de l'agent à son** outil de travail et à son **administration**. Afin d'aider les pouvoirs locaux à formaliser cette démarche, il conviendrait de leur proposer un vade mecum reprenant une méthodologie, des modalités, des conseils et des exemples dont ils pourront s'inspirer, sachant que chaque pouvoir local et provincial a ses propres spécificités et devra donc adapter sa formation en fonction des réalités de son terrain.
2. de charger le Conseil régional de la Formation d'établir un projet de formation à **l'accueil du citoyen** des agents des pouvoirs locaux et provinciaux dans le cadre de l'obligation de formation à l'accueil pour toute évolution de carrière ou promotion.

En décembre 2008, la convention sectorielle 2005-2006 (la mettre en annexe) stipule que « *la problématique de l'accueil fera l'objet d'une attention particulière tant au niveau des citoyens que de l'agent entrant dans l'administration* » et que « *la Direction générale des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé (DGO5) et le Conseil régional de la Formation sont chargés, conjointement, de mettre sur pied une définition de l'accueil et d'établir un programme de formation adéquat* ».

2^o Réunion du 03 décembre 2009

Le 3 décembre 2009, les membres de la commission « accueil » ont donc travaillé sur ces deux aspects de la formation et ont proposé de diviser la formation en trois modules :

Un premier module concernerait l'accueil de l'agent dans sa nouvelle fonction et sera donné au sein de chaque pouvoir local. Le thème abordé serait « la connaissance par l'agent de son institution et de sa situation administrative (évolution de carrière, formations, etc.) ». Il serait donné par le Secrétaire communal ou le chef de service qui demeurerait libre par rapport au choix du volume horaire mais à qui on fournirait un « vade mecum » reprenant une méthodologie, des modalités, des conseils et des exemples dont ils pourront s'inspirer, sachant que chaque pouvoir local et provincial a ses propres spécificités et devra donc adapter sa formation en fonction des réalités de son terrain. Au terme du module, une attestation serait délivrée à chaque agent.

Le deuxième module concernerait également l'accueil de l'agent. Ce module, qui se déroulerait probablement sur une demi-journée, sera basé sur la connaissance générale du Service public (local). Des thèmes tels que « Qu'est-ce que le service public ? Ses spécificités, son rôle, les différences avec le secteur privé, Quels sont les missions du service public local ? Son fonctionnement, etc. » seraient abordés. Au terme de cette formation, une attestation de fréquentation/présence serait délivrée à chaque agent.

Un troisième module concernant l'accueil du citoyen serait donné également donnée en externe. Il s'agirait d'un module à thème, organisé sur une demi ou une journée de formation, et qui aborderait différents sujets en rapport avec l'accueil (système de choix de modules) tels que l'accueil physique, l'accueil téléphonique, le suivi des dossiers, l'importance du cadre (la signalétique, installation adaptée aux handicapés, etc.), la capacité d'orienter et de faire patienter le citoyen, l'écoute, l'amabilité, la politesse, l'attitude positive, la gestion de l'agressivité, la bonne présentation, la capacité d'écoute, la clarté du discours, le multilinguisme, la multi-culturalité, la capacité à accroître son assertivité (apprendre à communiquer en se faisant respecter), etc.

L'accent serait mis sur l'interactivité entre les participants, le jeu de rôle, etc. Au terme de ce module, une attestation de fréquentation/présence serait également délivrée à chaque agent.

La réflexion sur les contenus et l'organisation de cette formation à l'accueil sera encore abordé en long et en large durant l'année 2010. Il faudra notamment fixer les objectifs des 3 modules et leur volume horaire ainsi que réaliser le vade mecum du premier module afin qu'il serve d'inspiration et de support aux Secrétaires communaux/cpas ou Chefs de service qui dispenseront cet accueil de l'agent au sein de son pouvoir local.

Bureau

Rôle

Les membres du Bureau assurent le fonctionnement du Conseil et en exécutent les décisions.
Le secrétaire du Conseil assure la gestion administrative et matérielle du Conseil et du Bureau.
Le Conseiller à la Formation instruit les dossiers soumis au Conseil et au Bureau et en assure le suivi.

Composition

Au 31 décembre 2009, sa composition était la suivante :
Monsieur Philippe BOUCHEZ – Président ;
Madame Thérèse de BAETS – Vice-présidente ;
Monsieur Philippe MAASSEN – Vice-président ;
Monsieur Pierre PETIT – Conseiller à la formation ;
Monsieur Emmanuel JAUQUET – Secrétaire du Conseil.

Cellule Exécutive

Rôle

La cellule permanente prépare et instruit les dossiers nécessaires aux prises de décisions du Conseil. Elle organise et anime le travail des commissions spécialisées.

Elle apporte tous les renseignements relatifs à la formation du personnel des Pouvoirs locaux.

Composition

Au 31 décembre 2009, la cellule permanente employait les personnes suivantes :
Monsieur Pierre PETIT – Conseiller à la formation ;
Monsieur Emmanuel JAUQUET – Attaché – Secrétaire du Conseil
Monsieur Marc HARMEGNIES – Premier attaché
Madame Stéphanie BOUVEROUX – Attachée
Madame Béatrice MIGEOT – Assistante
Mademoiselle Krystle BORSU – Assistante
Monsieur Gauthier STEPHENNE – Assistant
Monsieur Serge HEUSLING – Assistant
Madame Marie Jeanne DECOSTER – Secrétaire

Ensembles de formation

Rôle

Par une décision d'octobre 2005 ; le Gouvernement wallon donnait naissance aux ensembles provinciaux de formation. Suite à cette décision, le Conseil régional de la Formation et l'Association des provinces wallonnes précisaient, via une convention signée le premier juin 2007, le rôle de l'ensemblier.

Au sein de chaque province, l'ensemblier veillera :

- > À rassembler les besoins de formation des Pouvoirs locaux présents sur le territoire provincial, notamment au départ de leurs plan de formation ;
- > À les structurer en concertation avec les opérateurs publics présents dans l'espace provincial ;

- > À communiquer aux Pouvoirs locaux l'offre disponible existante de sorte que ceux-ci choisissent l'opérateur le plus approprié par demande ;
- > À présenter en commission « concertation » du Conseil régional de la Formation les demandes ayant une dimension supra provinciale ou celles pour lesquelles une réponse n'existe chez aucun des opérateurs publics agréés par la Région wallonne et à transmettre le résultat des solutions envisagées aux Pouvoirs locaux.

Avec la nouvelle circulaire relative à l'élaboration d'un plan de formation et à l'arrivée du logiciel 180°, il est évident que le rôle de l'ensemblier de formation est amené à évoluer.

Le Conseil régional de la Formation rencontrera l'Association des provinces wallonnes pour réfléchir à une nouvelle définition du rôle et des missions de l'ensemblier.

Coordonnées

1° Province de Brabant wallon

Monsieur Patrice RODRIGEZ - 010/23 60 96 - ecole.administration@brabantwallon.be

2° Province du Hainaut

Monsieur Eric DEGRANSART - 0476/24 65 32 - eric.degransart@hainaut.be

3° Province de Liège

Monsieur André DELEUZE - 0476/48 68 05 - andre.deleuze@provincedeliege.be

4° Province du Luxembourg

Madame Sophie MATHIEU - Monsieur Patrice BRENO

063/21 28 04 - 063/21 28 06 - s.mathieu@province.luxembourg.be - p.breno@province.luxembourg.be

5° Province de Namur

Monsieur Jean-Claude PODLECKI - Madame Katia BORGERES

081/72 98 90 - 081/72 78 96 - ipf@province.namur.be

Partenaires

Les Instituts provinciaux de Formation

1° Province de Brabant Wallon

Avenue Einstein, 2 - 1300 Wavre

Tél. 010/23 60 96 - Fax 010/23 61 30

<http://www.brabantwallon.be>

2° Province du Hainaut

Route d'Ath, 25-35 - 7050 Jurbise

Boulevard Initialis, 22 - 7000 Mons

<http://ifp.hainaut.be>

Bilan de l'année scolaire 2008-2009 : Formations RGB

Poursuite des activités habituelles par l'organisation de toutes les formations liées à l'évolution de carrière de la promotion des agents.

	Province	Pouvoirs locaux
Sciences administratives	76	214
Techniciens	23	29
Ouvriers (via les écoles de promotion sociale)	108	142
Spécifique	0	24
Total	616	

Ce qui représente 2 482,52 heures (dont 463,02 heures en promotion sociale) de formation dispensées par 42 vacataires.

Pour l'année scolaire 2009-2010, nous totalisons 555 inscriptions pour les sciences administratives et connexes.

En ce qui concerne les ouvriers et techniciens, à ce jour, nous dénombrons 516 personnes en attente de formation pour 2010.

Bilan de l'année scolaire 2008-2009 : Formation continuée

Le nombre de personnes formées continue à croître comme le démontrent les chiffres ci-après.

	Province	Pouvoirs locaux
Axe 1 : Management des ressources humaines	146	1 219
Axe 2 : Techniques d'expression orale	185	164
Axe 3 : Techniques d'expression écrite	323	48
Axe 4 : Formations spécifiques à la fonction	296	136
Axe 5 : Finances et comptabilité	61	26
Axe 6 : Marchés publics	51	142
Axe 7 : Bureautique	329	533
Axe 8 : Sécurité et hygiène	369	152
Axe 9 : Langues	72	5
Axe 10 : Divers	15	13
Axe 11 : Formations sur mesure	97	61
Axe 12 : Formation Calog	219	
Total	4 662	

5 770,25 heures de cours dispensées par 66 vacataires et une dizaine de consultants externes.

Bilan de l'année scolaire 2008-2009 : Conférences

Intitulé	Nombre de participants
La gestion des compétences	63
La motivation au travail	66
Le transfert des connaissances entre seniors et juniors	41
Communiquer quand la crise menace : comment convaincre et vaincre à la fois?	45

Bilan de l'année scolaire 2008-2009 : E-learning :

8 cours pour un total de 250 personnes organisés en 2008-2009.

2 nouveaux cours sont ouverts en 2009-2010 :

- > comptabilité locale et provinciale
- > économie politique

2 formations en cours de développement en 2009-2010 :

- > introduction au droit
- > introduction au Code de la démocratie locale et de la décentralisation

2 cours en projet en 2009-2010 :

- > législation sociale
- > contentieux administratif et contrôle de l'administration

3° Province de Liège

Rue du Grand Puits, 49 - 4040 HERSTAL
Tél.: 04/237 90 17
esa@provincedeliege.be

Bilan de l'année scolaire 2008-2009 : Formations RGB

COURS DE SCIENCES ADMINISTRATIVES		
Année académique 2008-2009		272
Module 1 - Liège	79	
Module 2 - Liège	38	
Module 2 - germanophone	10	
Module 3 - Liège	51	
C3-C4	43	
Formations spécifiques	51	

Bilan de l'année scolaire 2008-2009 : Formation continuée

FC APL		1.769
AA – Ouvriers qual. D1–D2	71	
AB – Ouvriers qual. D2–D3	51	
AC – Ouvriers qual. D3–D4 1	51	
AD – Ouvriers qual. D3–D4 2	52	
AF – Agents techniques	8	
BA – Auxil. de cuisine – niveau 1	52	
BB – Auxil. de cuisine – niveau 2	48	
BC – Auxil. d'entretien – niveau 1	89	
BD – Auxil. d'entretien – niveau 2	58	
BE – Manœuvre lourd	20	
CA – Windows	8	
CC – Courrier électron. et Internet	10	
CD – Word élém.	49	
CE – Excel élém.	110	
CF – Introduction à Access	18	
CG – Publipostage	9	
CK – Power Point	15	
CM – Rédaction de doc. administratifs	12	
CP – Photoshop	14	
CS – Illustrator	8	
CT – Théorie du prépresse	8	
CU – Indesign	10	
EC – Conduite de réunions	17	
EF – Découverte de la médiation	18	
EG – Prise de parole en public	17	
EI – Techniques de gestion d'équipe	32	
EJ – Gestion du temps	11	
EK – Gestion du stress	26	
EM – La sécurité sur chantier	10	

E0 – Technique de négociation	5	
EQ – Assertivité	16	
ER – Démarche qualité	12	
ES – Organisation du travail, sécurité et hygiène sur les lieux de travail	16	
ET – Repenser l'évaluation du personnel	16	
EU – Elaboration d'un programme global d'activité	11	
FA – Accueil et communication	499	
FB – Accueil et initiation gestion de conflit	19	
FE – Gestion de la diversité et sensibilisation à la rencontre interculturelle	18	
GE – Gestion de stock	16	
HA – HACCP – ouvriers qualifiés cuisine	15	

4° Province de Luxembourg

Square Albert 1^{er} 1 – 6700 Arlon
Tél. 063/21 28 04 – Fax. 063/21 28 08
www.province.luxembourg.be

Poursuite des actions menées en 2008

Dans le cadre de la RGB, des formations destinées aux agents des administrations locales (communes, province, CPAS et intercommunales) ont été menées tant pour le personnel administratif que pour le personnel ouvrier et technique.

En tant qu'opérateur de formations, l'Institut Provincial de Formation a dispensé les formations suivantes :

- > les cours de Sciences administratives totalisent 122 inscriptions pour 2009-2010, dont 33 agents provinciaux ;
- > la formation à l'accueil, obligatoire dans le cadre de la RGB, a été dispensée à 63 personnes.

En tant qu'ensemblier de formations, l'Institut Provincial de Formation, en collaboration avec des opérateurs agréés par la Région wallonne, a dispensé les formations suivantes :

- > des **formations techniques et spécifiques** ont été organisées en étroite collaboration avec les établissements d'enseignement de Promotion sociale d'Arlon, Libramont, Marche et Vielsalm. **168** agents faisant partie du personnel ouvrier et/ou technique ont ainsi été formés comme suit :

1. E2-E3 – Expression-communication (**11** participants) ;
2. E1-E2 – Personnel d'entretien (**37** participants) ;
3. E1-E2 – Personnel de cuisine (**8** participants) ;
4. Niveau D – Déontologie-sécurité (**86** participants) ;
5. Niveau D – Électricité (**20** participants) ;
6. D7-D8 – Sécurité (**6** participants).

- > plusieurs modules de formations **continué en informatique** ont été proposées à Arlon, Libramont et Marloie à toutes les administrations locales et provinciales de la Province, dans plusieurs disciplines.

En effet, en 2009, ont été dispensées – en collaboration avec le Forem – les connaissances utiles pour appréhender les logiciels « **Windows** », « **Word** », « **Access** », « **Excel** » et « **MS Project** ». Nous avons recensé **287** inscriptions pour les différents modules qui, depuis 2006, sont ouverts à toutes les administrations locales et provinciales de la Province de Luxembourg.

- > La formation « Femmes en politique », organisée en collaboration avec le Service « Égalité des chances » de la Province de Luxembourg, a rassemblé **20** participants

Nouvelles actions

De nouvelles formations ont vu le jour en 2009 :

> dans le cadre de la RGB, pour les agents de niveau D :

1. *Préparation de chantier* (**8** participants) ;
2. *Relationnel de chantier* (**9** participants) ;
3. *Signalisation de chantier* (**22** participants) ;
4. *Soudure* (**12** participants).

> dans le cadre des formations continuées :

1. *Néerlandais – 1^{er} niveau* (**19** participants) ;
2. *Secourisme* (**17** participants).

Formations suivies

En conclusion, l'Institut provincial de formation aura contribué, en 2009, à la formation de **747** personnes.

5° Province de Namur

Campus provincial

Rue Henri Blès 188-190 - 5000 NAMUR

Tél. : 081/77 67 50 - Fax : 081/77 69 09

<http://ipf.namur.province.be>

Bilan de l'année scolaire 2008-2009 : Formations RGB

Formation	Durée	Totaux
Sciences administratives : 1 ^o module	150 h	108
Sciences administratives : 2 ^o module	150 h	61
Sciences administratives : 3 ^o module	150 h	65
B1, B2, B3, B4 vers A1 spécifique	120 h	9
D7, D8, D9, D10 vers A1 technique	40 h	4
C3/C4	60 h	4
D9/D10	60 h	17
D7/D8	15 h	18
D4/D5 administratif	30 ou 60 h	19
D2/D3 administratif	50 h	1
D1/D2 administratif	50 h	6
E2/E3 administratif	20 h	1
E1/E2 administratif	20 h	0
Elèves libres	à la carte	23
D1/D2 ouvrier	40 h	55
D2/D3 ouvrier	40 h	45
D3/D4 ouvrier	70 h	115
E1/E2 ouvrier manœuvre	20 h	9
E2/E3 ouvrier manœuvre	20 h	8
E1/E2 expression et communication	20 h	8
E2/E3 expression et communication	20 h	8
E1/E2 personnel de cuisine	20 h	11
E2/E3 personnel de cuisine	20 h	7
E1/E2 technicien(ne) de surface	20 h	26
E2/E3 technicien(ne) de surface	20 h	29
		657

Bilan de l'année scolaire 2008-2009 : Formations continuées

Formation	Durée	Totaux
Formation en Marchés publics	21 h	162
Formation Excell base & perfectionnement	12h	38
Formation en Gestion des Ressources humaines	7h ou 14h	115
Formation à la gestion des archives	35 h	62

Autres opérateurs partenaires



Le Forem

<http://www.leforem.be>



L'IFAPME

<http://www.ifapme.be>



L'Enseignement de promotion sociale

<http://www.enseignement.be>

Éditeur responsable : Pierre PETIT
Réalisation : NEWCOM | www.groupecomase.com