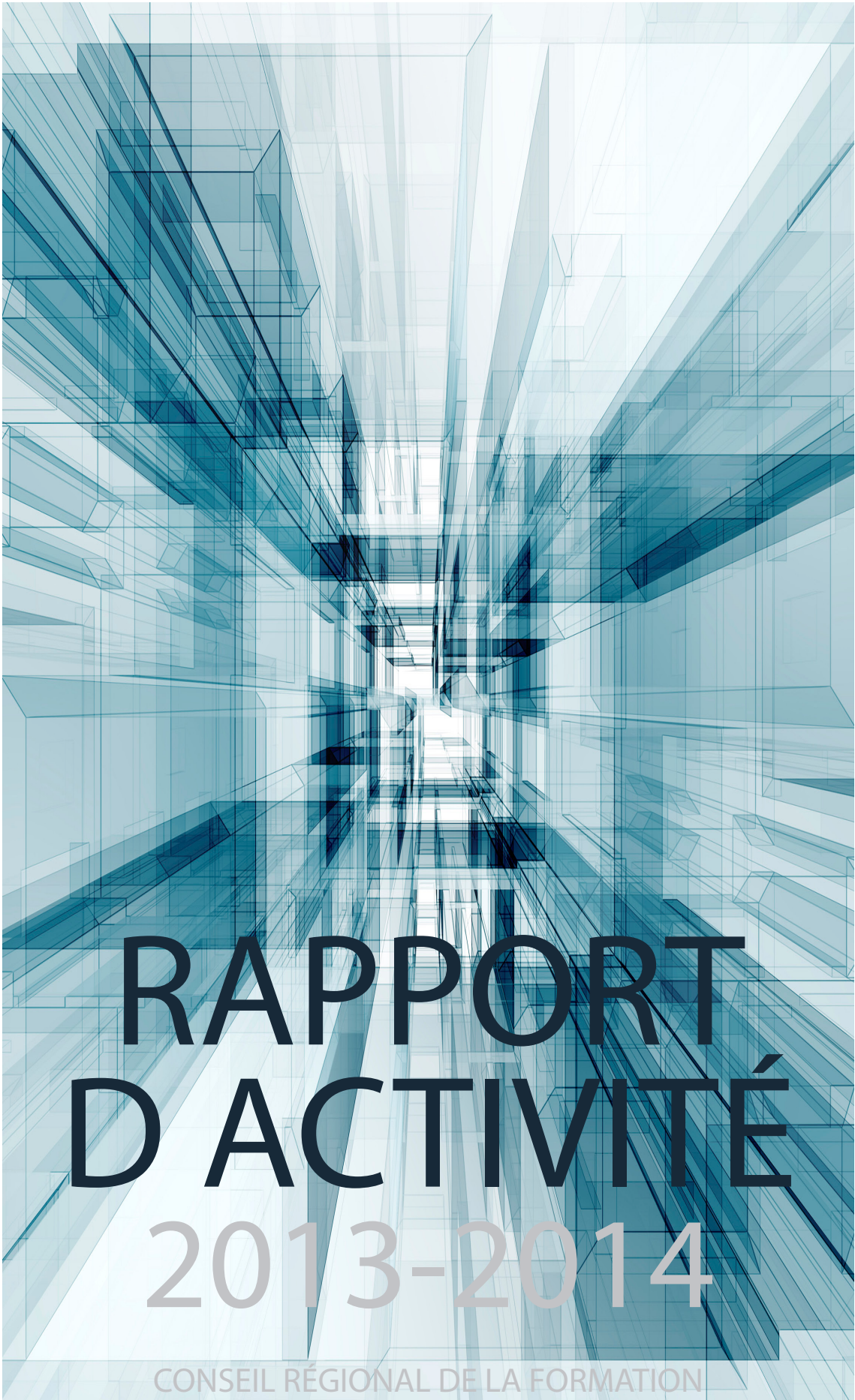




RAPPORT D'ACTIVITÉ 2013-2014

CONSEIL RÉGIONAL DE LA FORMATION

SOMMAIRE



SOMMAIRE

1. Structure

- 1.1. Historique Page 7
- 1.2. Missions Page 7
- 1.3. Acteurs Page 10
- 1.4. Partenariats Page 12

2. Commissions

- 2.1. Commission Agrément-Validation-Catalogue Page 17
- 2.2. Commission Evaluation des formations Page 17
- 2.3. Commission Concertation Page 18
- 2.4. Commission Personnel administratif Page 18
- 2.5. Commission « Personnel ouvrier et technique »
élargie aux membres de la Coref Fossoyeurs Page 19

3. Compétences

- 3.1. Validation et valorisation des compétences Page 21
- 3.2. Cahier individuel de compétences Page 25
- 3.3. Valorisation des acquis de l'expérience (VAE) Page 28

4. Coaching local et provincial

- 4.1. Coaching 180° Page 31
- 4.2. Coaching Compétences Page 32
- 4.2. CO³ Page 32



5. Formation, démarche pédagogique et descriptions de fonction

- | | |
|--|---------|
| 5.1. Analyse et enquête sur les besoins des pouvoirs locaux | Page 35 |
| 5.2. Analyse portant sur la démarche de description de fonction | Page 36 |
| 5.3. Analyse portant sur la mise en ligne d'un outil informatique de description de fonction | Page 37 |
| 5.4. Communication | Page 37 |

6. Compas

- | | |
|--|---------|
| 6.1. Organisation d'événements | Page 39 |
| 6.2. Création de supports | Page 44 |
| 6.3. Coordination du réseau ENTO | Page 44 |
| 6.4. Relais locaux et Appuis formation | Page 45 |

7. Favoriser l'égalité des chances – La compétence au-delà du handicap

- | | |
|--|---------|
| 7.1. Création de supports de promotion | Page 47 |
| 7.2. Promotion lors d'événements | Page 47 |

8. Perspectives d'avenir

- | | |
|--|---------|
| 8.1. Compétences | Page 49 |
| 8.2. Coaching local et provincial | Page 51 |
| 8.3. Formation, démarche pédagogique et descriptions de fonction | Page 52 |
| 8.4. Compas | Page 53 |



STRUCTURE

CHAPITRE 1

STRUCTURE

1. Structure

1.1. HISTORIQUE

Suite aux négociations entre les ministres des Affaires intérieures, Guy Mathot et Bernard Anselme, et les organisations syndicales représentatives du personnel des pouvoirs locaux de la Région wallonne, les Principes généraux de la fonction publique locale et provinciale voient le jour en 1994.

Ces Principes généraux proposent un cadre de référence pour la formation des agents des pouvoirs locaux et provinciaux, avec une attention particulière accordée aux avancements barémiques et à la promotion au sein de la fonction publique locale et provinciale. Compte tenu de la prise en compte de la formation dans les Principes généraux, l'accord prévoit également la création du Conseil régional de la Formation.

1.2. MISSIONS

Le Conseil régional de la Formation est l'organisme expert du Gouvernement wallon en stratégies de formation et de compétences au service des pouvoirs locaux et provinciaux. Chargé notamment du suivi de l'ensemble des dispositions relatives aux formations conditionnant les évolutions barémiques du personnel, le Conseil régional de la Formation est né des Principes généraux de la fonction publique locale et provinciale.

Le Conseil régional de la Formation est l'organisme expert du Gouvernement wallon en stratégies de formation et de compétences au service des pouvoirs locaux et provinciaux.

1.2.1. Avis et recommandations

Le Conseil régional de la Formation est saisi de la demande d'avis émanant du Gouvernement wallon ou du Comité des services publics locaux et provinciaux (Comité C). D'initiative, le CRF peut également formuler des recommandations.

Ces avis ou recommandations sont formulés par le Conseil sous forme de rapports relatant les différents points de vue exposés par les représentants des employeurs, des travailleurs et du Ministère de la Région wallonne, pour ensuite être rapportés à l'autorité qui a instruit la demande ou, le cas échéant, au Gouvernement wallon.



STRUCTURE

1.2.2. Coordinateur, animateur et interface

Le Conseil régional de la Formation est désigné par le Gouvernement wallon comme l'organisme interface en matière de consolidation et d'animation des besoins en formations des pouvoirs locaux. Il est également chargé d'appliquer des procédures simplifiées d'agrément, de validation et d'évaluation des formations.

Dans cette perspective, le Conseil régional de la Formation assume, depuis 2006, le rôle de coordinateur et d'intégrateur d'une plateforme de relais locaux à la formation, personnes qui, au sein d'une administration locale ou provinciale, sont en charge des actions liées à la formation et, plus largement, à la gestion des compétences.

Dans la même lignée, depuis octobre 2005, le Conseil régional de la Formation remplit pleinement son rôle de soutien et de facilitateur des politiques en matière de formation et de compétences à travers la mise à disposition d'un outil d'aide à la décision facilitant l'élaboration d'un plan de formations : l'application 180°.

1.2.3. Conseiller privilégié

Depuis sa création, le Conseil régional de la Formation a renforcé son image d'interlocuteur privilégié auprès du Gouvernement wallon à travers sa présence au Comité C. Dans le chef du Conseil régional de la Formation, il s'agit avant tout d'y apporter son point de vue et son expertise sur les projets et les questions en matière de formation, soumis à négociation ou concertation.

1.2.4. Compétences

Au cours de l'année 2010, le Conseil régional de la Formation a travaillé conjointement avec la Direction générale opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé (DGO5) en vue de rendre concrète la circulaire relative à la valorisation des compétences. Découlant, d'une part, du Pacte pour une fonction publique locale et provinciale solide et solidaire et, d'autre part, de la convention sectorielle 2005-2006 (sortie fin de l'année 2008), cette mesure offre la possibilité à certains agents de faire valoriser leurs compétences au sein de pouvoirs locaux et provinciaux.

Les compétences se définissent comme un ensemble de savoirs, savoir-faire et comportements nécessaires à l'exercice d'un métier qu'un individu acquiert à travers l'expérience professionnelle.



STRUCTURE

Avant la circulaire du 25 janvier 2011, l'accès à la fonction publique locale et provinciale était réservé aux personnes en possession d'un diplôme de l'enseignement de plein exercice. Or, des personnes (pourtant dotées de compétences manifestes) se voyaient fermer les portes de l'Administration. Désormais, il est possible, pour le personnel administratif, ouvrier et technique des niveaux E et D de faire reconnaître officiellement leurs compétences et de valoriser ce titre au sein des pouvoirs locaux et provinciaux de Wallonie.

Ainsi, une personne ne bénéficiant pas du diplôme requis pour un poste en D1 ou D4 peut néanmoins être engagée sur base d'un titre de compétence délivré par le Consortium de validation des compétences. De la sorte, il est également possible d'évoluer dans sa carrière (de D1 à D2, de D2 à D3 et de D3 à D4) et de valoriser ses compétences.

1.2.5. Carrefour de la formation et des compétences

Des valeurs fortes, résolument tournées vers l'avenir, forment le socle de la philosophie du CRF : susciter le débat, être à l'écoute, ouvrir des portes, construire, susciter la réflexion et les échanges, créer des ponts entre les partenaires, être le relais et le porte-parole des uns et des autres,...

Porté par ces convictions, le Conseil régional de la Formation est soucieux d'offrir à ses partenaires et aux agents locaux et provinciaux, les conditions nécessaires à l'émergence d'idées en favorisant les rencontres, la coopération et la flexibilité.

Une position renforcée par le Gouvernement wallon à travers l'initiation de conventions qui lient des partenaires au Conseil régional de la Formation.

Enfin, des commissions composées d'experts issus d'horizons divers, ont pour vocation, dans chaque domaine déterminé (administratif, ouvrier, culturel, sportif, technique, personnel de soins, de bibliothèque et personnel spécifique), de veiller à la cohérence entre le contexte professionnel d'un agent et la formation dispensée.

Des valeurs fortes, résolument tournées vers l'avenir, forment le socle de la philosophie du CRF : susciter le débat, être à l'écoute, ouvrir des portes, construire, susciter la réflexion et les échanges, créer des ponts entre les partenaires, être le relais et le porte-parole des uns et des autres,...



STRUCTURE

1.3. Acteurs

1.3.1. Le Conseil

Le Conseil se réunit plusieurs fois par an pour orienter le travail de la cellule exécutive et des commissions. Il regroupe des représentants :

- du Gouvernement wallon ;
- des services du Gouvernement wallon ;
- de l'Union des Villes, Communes et CPAS de Wallonie ;
- de l'Association des Provinces wallonnes (APW) ;
- des organisations représentatives des travailleurs du secteur.

Sa composition au 31 décembre 2014 était la suivante :

BUREAU

Monsieur Philippe BOUCHEZ – Président

Monsieur Pierre PETIT – Conseiller à la Formation

Monsieur Emmanuel Jauquet – Secrétaire du Conseil

SERVICES DU GOUVERNEMENT WALLON

Madame Catherine CAREME

Madame Marie-Christine FUMAL

Madame Michèle LEDENT

Monsieur Patrick PETIT

Monsieur Stéphane MARNETTE (à titre d'expert)

Madame Dolores DAIE (à titre d'experte)

UNION DES VILLES et COMMUNES ET FÉDÉRATION DES CPAS DE WALLONIE

FÉDÉRATION DES CPAS DE WALLONIE

Monsieur Renaud BONY

Monsieur Paul BURLET

UNION DES VILLES ET COMMUNES DE WALLONIE

Monsieur Stijn Bredo

Monsieur Luigi MENDOLA

Madame Sylvie SMOOS

Monsieur Alexandre TIHANGE

ASSOCIATION DES PROVINCES WALLONNES

Monsieur Alain BRAUN

Madame Pascale PITANCE

Monsieur Hervé PÉTRÉ

SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE (SFLP)

Madame Nicole DELBROUCK

Monsieur Erick FRISE

Monsieur Claude VERBRUGGEN



STRUCTURE

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS CHRÉTIENS – SERVICES PUBLICS (CSC-SP)

Madame Mounia BENSLAMA

Monsieur Claude CLAMAR

Monsieur Guy CRIJNS

CENTRALE GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS (CGSP-ADMI)

Monsieur Philippe BARBION

Monsieur Jean-Pierre GOD

Monsieur Olivier Nyssen

1.3.2. Le Bureau

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

Au 31 décembre 2014, sa composition était la suivante :

- Monsieur Philippe BOUCHEZ – Président ;
- Monsieur Pierre PETIT – Conseiller à la Formation ;
- Monsieur Emmanuel JAUQUET – Secrétaire du Conseil.

1.3.3. La Cellule exécutive

La cellule exécutive prépare et instruit les dossiers nécessaires aux prises de décisions du Conseil. Elle organise et anime le travail des commissions spécialisées. Elle apporte l'ensemble des renseignements relatifs à la formation du personnel des pouvoirs locaux et provinciaux.

Au 31 décembre 2014, la cellule permanente employait treize personnes :

- Monsieur Pierre PETIT – Directeur – Conseiller à la Formation
- Monsieur Emmanuel JAUQUET – Attaché – Secrétaire du Conseil
- Madame Stéphanie BOUVEROUX – Attachée
- Madame Caroline DEBLANDER – Attachée
- Monsieur Benjamin DEHAUT – Attaché
- Monsieur Raphaël FADEUR – Attaché
- Madame Lucie SAUVEUR – Attachée
- Madame Julie WIDART – Attachée
- Madame Patricia DAMAS – Secrétaire de Direction
- Madame Krystle BORSU – Secrétaire de la Cellule exécutive
- Madame Lidia DAGOSTINO – Secrétaire de la Cellule exécutive
- Monsieur Serge HEUSLING – Assistant
- Monsieur Gauthier STEPHENNE – Assistant

Le Conseil se réunit plusieurs fois par an pour orienter le travail de la cellule exécutive et des commissions.



1.4. Partenariats

1.4.1. Les conventions

Le Conseil régional de la Formation est lié à plusieurs de ses partenaires – Forem, IFAPME, CVDC, SFMQ, EPS, Direction Générale Opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et la Santé (DGO5), ERAP, European Network of Training Organisations for Local and Regional Authorities (ENTO) – par un tissu de conventions.

La convention cadre relative à la formation, l'insertion professionnelle et l'enseignement dans le secteur non-marchand en Wallonie et en Communauté française a été signée en 2008. Celle-ci s'inscrit dans le prolongement des partenariats établis dans le cadre du « Contrat d'avenir réactualisé ».

En 2011, au terme de cette première convention, les partenaires ont souhaité conclure une nouvelle convention cadre pour 2011 à 2014. Celle-ci fut signée au Château de la Hulpe le 9 décembre 2011. Cette nouvelle convention implique le Gouvernement de la Région wallonne, les asbl APEF (Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation) et FEBI (Association des Fonds Sociaux Fédéraux et Bicommunautaires), ainsi que le secteur non-marchand public, à travers le Conseil régional de la Formation.

Les principaux objectifs de cette convention cadre en matière de formation, d'insertion professionnelle et d'enseignement dans le secteur non-marchand sont les suivants :

- Articuler les parcours d'apprentissage et de vie.
- Informer sur, promouvoir et orienter vers les métiers du secteur.
- Articuler la formation et la pratique du métier.
- Assurer des formations en lien avec le marché du travail.

Cette convention cadre est déclinée en trois conventions spécifiques :

- Convention spécifique de collaboration entre les opérateurs d'emploi et de formation professionnelle (FOREM et IFAPME) et le secteur non-marchand (asbl FE.BI-APEF et CRF).
- Convention spécifique relative à la participation aux travaux du SFMQ et au développement de la validation des compétences dans le secteur non-marchand public conclue entre le CRF, le CVDC et le SFMQ.
- Convention spécifique entre le CRF et l'Enseignement de Promotion sociale organisé ou subventionné par la Communauté française.

Soucieux d'offrir à ses partenaires et aux agents locaux et provinciaux, les conditions nécessaires à l'émergence d'idées en favorisant la coopération, le CRF renforce sa position à travers l'initiation de conventions.



STRUCTURE

Ces trois conventions spécifiques développent une méthodologie particulière : chaque partenaire de la convention doit rédiger des « fiches-actions » basées sur un ou plusieurs axes de la convention.

Celles-ci sont déclinées en fonction des projets prioritaires de chaque partenaire et reprennent les objectifs, les étapes, les rôles, les responsabilités et les investissements respectifs de chaque partenaire.

Pour la convention spécifique avec le secteur non marchand privé et les opérateurs de formation (Forem et IFAPME), le CRF a été à l'initiative de 7 fiches-actions en 2013 et 5 en 2014, qu'il a pilotées en collaboration avec ses partenaires.

Fiches actions pilotées par le CRF en 2013 :

- Validation et valorisation des compétences – Evaluation du dispositif au sein des Pouvoirs locaux et provinciaux.
- Validation et valorisation des compétences – Promotion et développement.
- Cahier individuel de Compétences (CIC) – Développement et diffusion.
- Concevoir, tester et déployer des méthodologies et des outils d'identification et de développement des compétences nécessaires à la réalisation des objectifs stratégiques.
- Animation et gestion de l'espace de coworking (Compas) et développement des événements.
- Projet langues « Wallangues ».
- Favoriser l'égalité des chances – La compétence au-delà du handicap.

Fiches actions pilotées par le CRF en 2014 :

- Valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et valorisation des compétences au sein des pouvoirs locaux et provinciaux de Wallonie.
- Stratégie et gestion des compétences.
- Répondre aux besoins du secteur en ce qui concerne les descriptions de fonctions en développant des descriptions de fonctions-type pour la Région wallonne à partir d'un outil et d'une méthode déterminée.
- Espace Compas : animation et gestion de l'espace de coworking « Compas » et développement des événements.
- Favoriser l'égalité des chances – La compétence au-delà du handicap.



STRUCTURE

1.4.2. Les partenaires

Les Instituts provinciaux de formation (IPF)

Province de Brabant wallon

Avenue Einstein, 2 – 1300 Wavre

Tél. : 010/23.60.96 – Fax : 010/23.61.30

www.brabantwallon.be

Province de Hainaut

Route d'Ath, 25-35 – 7050 Jurbise

Boulevard Initialis, 22 – 7000 Mons

Tél. : 065/32.57.11 – Fax : 065/32.57.09

ipf.hainaut.be

Province de Liège

Rue Cockerill, 101 – 4100 Seraing

Tél. : 04/237.35.87 – Fax : 04/237.35.86

www.provincedeliege.be/epa

Province de Luxembourg

Square Albert 1er, 1 – 6700 Arlon

Tél. : 063/21.28.04 – Fax : 063/21.28.08

www.province.luxembourg.be

Province de Namur

Rue Henri Blès, 188-190 – 5000 Namur

Tél. : 081/77.67.50 – Fax : 081/77.69.09

ipf.namur.province.be

Le Forem

www.leforem.be

L'Institut de Formation en Alternance et des Indépendants et Petites et Moyennes Entreprises (IFAPME)

www.ifapme.be

L'Enseignement de Promotion Sociale

www.enseignement.be

Le Consortium de Validation des compétences

www.cvdc.be



STRUCTURE

Le Service Francophone des Métiers et Qualifications (SFMQ)
www.sfmq.cfwb.be

Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH)
www.awiph.be

Mouvement Wallon pour la Qualité
www.mwq.be

Ecole Régionale d'Administration Publique (ERAP)
erap-gsob.brussels

Les Appuis Formation
Province de Brabant wallon
Monsieur Patrice Rodriguez
Tél. : 010/23.60.96
Mail : patrice.rodriquez@brabantwallon.be

Province de Hainaut
Monsieur Eric Degransart
Tél. : 0476/24.65.32
Mail : eric.degransart@hainaut.be

Province de Liège
Monsieur André Deleuze
Tél. : 0476/48.68.05
Mail : andre.deleuze@provincedeliege.be

Province de Luxembourg
Monsieur Patrice Breno
Tél. : 063/21.28.05
Mail : p.preno@province.luxembourg.be

Province de Namur
Madame Julie Nisolle
Tél. : 081/77.53.31
Mail : julie.nisolle@province.namur.be

PARTENAIRES INTERNATIONAUX

Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)
www.cnfpt.fr

Le réseau européen des organismes de formation pour les collectivités territoriales (ENTO)
www.ento.org



COMMISSIONS



CHAPITRE 2

LES COMMISSIONS

2. Les commissions

2.1. Commission Agrément Validation Catalogue

La commission est chargée d'examiner les demandes d'agrément des organismes. Elle a également pour objet de valider les formations dispensées dans le cadre de l'évolution ou de la promotion de carrière des agents des pouvoirs locaux et provinciaux. En 2013 et 2014, la commission s'est réunie à quatre reprises (27/06/2013, 28/01/2014, 26/08/2014, 27/10/2014) et plus de 70 nouvelles formations ont été agréées.

Ces deux années se caractérisent également par l'agrément de deux cycles de formation en gestion du patrimoine et en entretien des monuments funéraires dispensés par l'Institut du Patrimoine wallon et par l'agrément d'ISOSL (Intercommunale des Soins Spécialisés de Liège) qui dispense des formations dans le domaine des soins.

2.2. Commission Evaluation des formations

C'est en octobre 2005 que le Gouvernement wallon a arrêté la mise en place d'une commission d'évaluation des formations valorisables pour l'évolution et/ou la promotion de carrière des agents des pouvoirs locaux et provinciaux. Cette commission se réunit annuellement pour évaluer les formations dispensées par les opérateurs agréés.

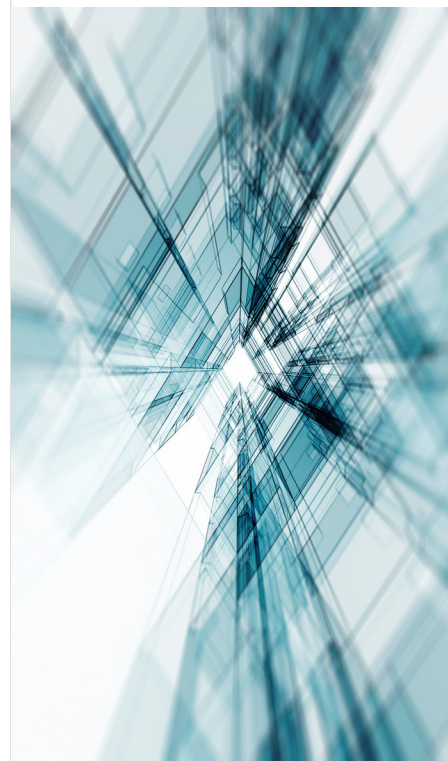
Ce système d'évaluation a été revu en 2011 et comporte maintenant 3 axes :

- L'évaluation à chaud réalisée par les organismes agréés ;
- L'évaluation à froid menée par le CRF ;
- L'évaluation annuelle qui réunit les membres de la commission « évaluation des formations ».

Cette commission est le lieu de concertation où les rapports d'analyse de l'évaluation à froid et à chaud sont présentés et croisés avec l'avis des membres de la commission.

En 2013 et 2014, la commission s'est réunie à plusieurs reprises afin d'évaluer les formations proposées par les organismes agréés. C'est donc une démarche qualité validée et partagée permettant d'identifier chaque année les points d'attention et d'amélioration.

Les commissions ont pour vocation première, dans un domaine déterminé (administratif, ouvrier, culturel, sportif, technique, personnel de soins, de bibliothèque et personnel spécifique), de veiller à la cohérence entre le contexte professionnel d'un agent et la formation dispensée.



2.3. Commission Concertation

La commission concertation, aussi appelée plateforme de concertation, réunit les Appuis formation et les opérateurs de formation que sont le Forem, l'IFAPME, l'Enseignement de promotion sociale et, pour la section compétence, le Consortium de validation des compétences, afin de répondre au mieux aux besoins en formation et en titres de compétence de notre secteur. La commission est également étendue aux représentants des employeurs et travailleurs (APW, UVCW, organisations syndicales).

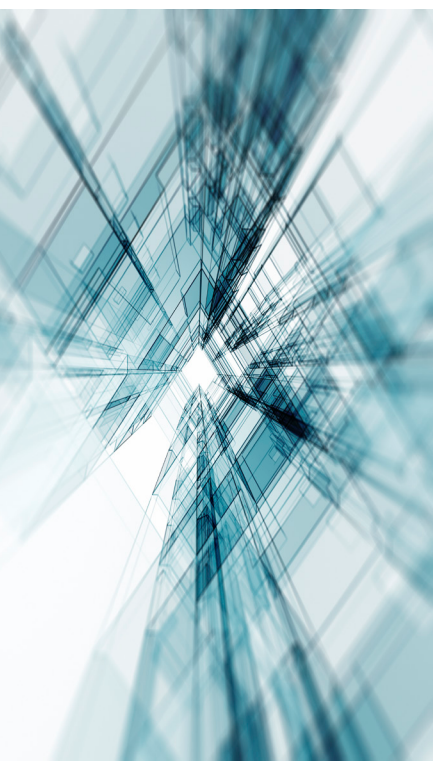
L'objectif de cette plateforme est d'analyser les besoins du terrain en termes de formation et de compétence afin de faire correspondre au mieux l'offre et la demande. La commission concertation s'est réunie le 24 juin 2013 et le 23 juin 2014.

2.4. Commission Personnel administratif

La commission Personnel administratif a pour but de préparer le travail en vue de la remise par le Conseil d'un avis ou d'une recommandation à l'attention du Gouvernement wallon. Cette commission s'est réunie le 21 mai 2013 suite à une lettre de mission du Gouvernement wallon sollicitant un avis du Conseil quant à la mise en œuvre de la réforme des grades légaux et plus particulièrement la mise en place d'un certificat en management public local et provincial. Il s'agissait pour le Conseil de se prononcer sur le contenu et le volume horaire du certificat en management public local et provincial.

Suite à cette première réunion, la commission s'est à nouveau réunie le 31 mai 2013 afin de continuer le travail en se basant sur la proposition formulée à l'issue de la réunion du 21 mai. Un groupe de travail s'est ensuite réuni le 10 juin afin de discuter du contenu des 100 périodes obligatoires mentionné dans l'avis du conseil sur le certificat en management public local. Ces travaux ont abouti à l'avis n°26 sur le certificat en management public local (cf. annexes).

La commission Personnel administratif s'est également réunie les 25 avril et 7 mai 2014 dans le but de définir les objectifs pédagogiques du module III des cours de Sciences administratives (cours du tronc commun et cours spécifiques). Ces travaux ont permis de finaliser le travail précédemment réalisé par la commission visant à définir les objectifs pédagogiques de l'ensemble des cours de Sciences administratives.



2.5. Commission Personnel ouvrier et technique élargie aux membres de la Coref Fossoyeurs

Le 10 février 2014, la commission Personnel ouvrier s'est réunie pour mener une réflexion sur la formation autour de la thématique des cimetières à destination du personnel des pouvoirs locaux et provinciaux wallons. La volonté était de créer une offre de formations qui concernent les évolutions de carrière (formations agréées) et la formation continue autour de la thématique des cimetières.

Les travaux de la commission ont mené à la mise en place d'un « pack » de formations comprenant différents modules organisés soit par l'IFAPME, soit par l'Institut du Patrimoine wallon :

Module 1 (prérequis pour accéder aux autres modules) : gestion des cimetières et du patrimoine funéraire (IPW).

Module 2 : entretien des monuments funéraires (IPW).

Module 3 : gestion relationnelle (IFAPME).

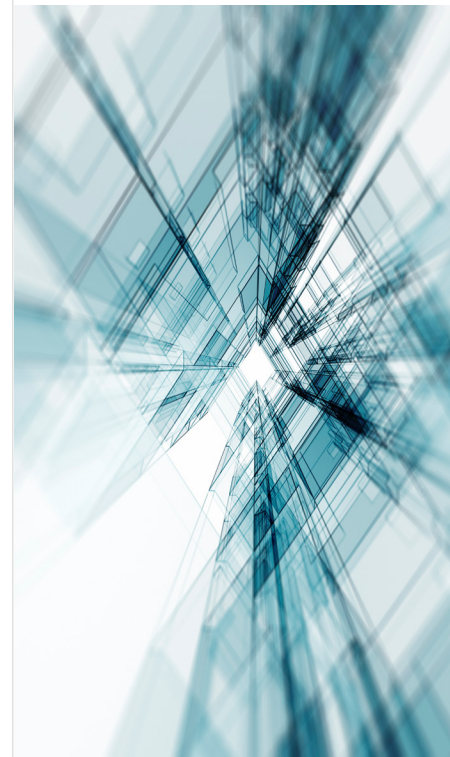
Module 4 : ergonomie (IFAPME).

Module 5 : exhumation (IPW).

Les modules 2 à 5 peuvent être choisis à la carte ou être suivis en continu. En 2014, 20 personnes ont participé aux formations données par l'IFAPME, dont 17 personnes issues du secteur des pouvoirs locaux (fossoyeurs, ouvriers, employés administratifs, employés de l'état civil et gestionnaires des cimetières). Toujours en 2014, 104 personnes, toutes issues des pouvoirs locaux, ont participé aux formations données par l'IPW.



L'épreuve de validation des compétences pour le métier de fossoyeur a été ouverte en décembre 2014 au Centre de validation de l'Enseignement de promotion sociale de Huy-Waremme à Tinlot. Elle était attendue avec beaucoup d'intérêt par les fossoyeurs des communes wallonnes.



COMPETENCES



CHAPITRE 3

COMPETENCES

3. Compétences

3.1. Validation et valorisation des compétences

3.1.1. Evaluation du dispositif

En 2012, le CRF a réalisé une évaluation du dispositif de validation et de valorisation des compétences au sein des pouvoirs locaux et provinciaux de Wallonie. Cette évaluation comportait trois axes :

1. Une enquête auprès des responsables des ressources humaines des pouvoirs locaux et provinciaux portant sur la connaissance du dispositif validation et de valorisation des compétences.
2. Une étude de satisfaction auprès de communes et de CPAS situés en province de Liège.
3. Un projet pilote mené au sein du personnel de la Province de Liège.

Le projet pilote mené à la Province de Liège a été prolongé en 2013. La méthodologie adoptée par l'organisme (qui compte 3.000 agents sans le personnel enseignant) pour la mise en œuvre de la circulaire du 25 janvier 2011 sur la valorisation des compétences est particulièrement pertinente et intéressante.

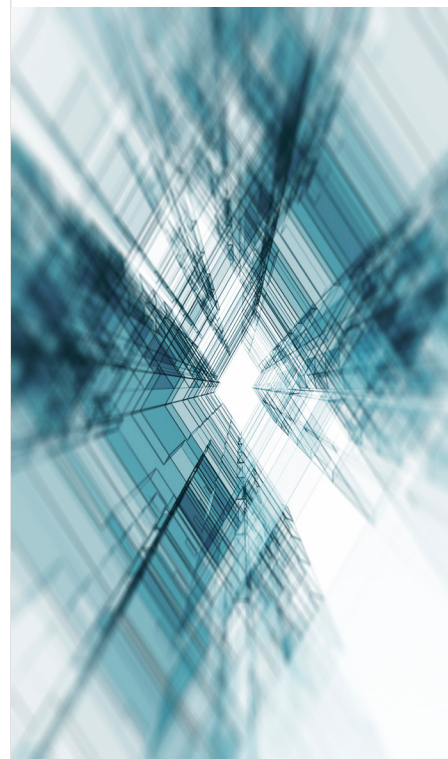
En avril 2012, le service RH de la Province de Liège a envoyé un courrier à toutes les directions des services et établissements provinciaux pour les informer sur le dispositif de validation et valorisation des compétences. Le personnel concerné est le personnel des niveaux D et E administratif, ouvrier et technique, soit environ 1.240 agents potentiellement intéressés.

Dans ce courrier, le service RH invite les directions à examiner la situation des agents relevant de leur autorité qui seraient susceptibles d'être concernés par ces dispositions et à les informer au moyen de documents joints au courrier.

Le service RH a également mis à la disposition des directions un autre courrier à adresser aux agents concernés, dans lequel toutes les démarches de validation et de valorisation sont expliquées. Les agents sont invités à s'adresser au service RH (une personne de contact est renseignée) s'ils ont des questions particulières sur la valorisation, sur les places au cadre, etc.

Enfin, les coordonnées du CRF sont renseignées pour toute question générale sur la valorisation des compétences.

Les dispositifs de validation et de valorisation des compétences ont fait l'objet d'une vaste campagne de promotion auprès des pouvoirs locaux et provinciaux wallons.



COMPETENCES

Suite à ces courriers, le service RH a répondu par écrit aux demandes individuelles. Entre août 2012 et décembre 2013, 74 agents ont sollicité l'analyse de leur dossier individuel pour une valorisation des compétences et 17 d'entre eux ont obtenu un Titre de compétences.

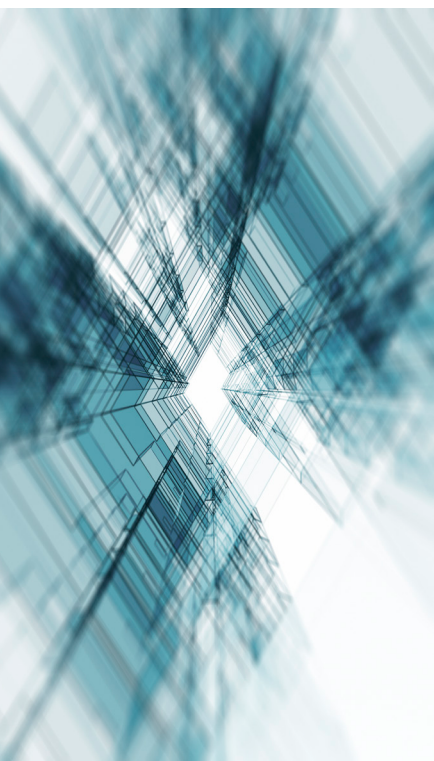
Le CRF et la Province font régulièrement le point sur la façon dont cela s'est déroulé tant du côté de la validation que de la valorisation afin de mettre en évidence les forces et faiblesses du dispositif.

En 2013, le CRF a croisé les résultats de ses propres enquêtes et du projet pilote susmentionné avec les résultats d'une étude menée par le Consortium de validation des compétences. L'étude en question est une étude d'impact portant sur la valeur du titre de compétence. Réalisée auprès de 400 candidats et 300 employeurs, elle reprend comme indicateurs l'estime de soi, l'insertion socioprofessionnelle, la mobilité professionnelle, la réalisation du projet professionnel, la durabilité de l'emploi, l'égalité des chances pour les candidats.

L'étude porte également sur la notoriété, la visibilité ou l'image, ainsi que la perception du titre de compétence et de l'épreuve au sein de l'organisation. Sur les +/- 400 candidats interrogés, +/- 20 candidats venaient des pouvoirs locaux et provinciaux. 10-15 de ces pouvoirs locaux et provinciaux ont été re-contactés par téléphone pour affiner les résultats.

Les résultats complets de l'enquête sont disponibles auprès du CRF ou du Consortium de validation des compétences. Une autre enquête téléphonique a également été réalisée par le CRF en 2013. Une dizaine d'agents des pouvoirs locaux et provinciaux ayant passé une épreuve de validation de compétences ont été interviewés par téléphone afin d'obtenir leur avis sur le dispositif.

De l'analyse de ces différents travaux sont ressortis les points forts et les points faibles du dispositif, ainsi que des pistes de solutions pour améliorer le système. Une synthèse a été réalisée en 2014 par le CRF en collaboration avec le Consortium de validation des compétences. Ce document peut être consulté sur demande auprès du CRF.



3.1.2. Développement de nouveaux métiers

Suite à la demande du secteur des pouvoirs locaux et au travail conjoint du Consortium de validation des compétences et du CRF, un titre de compétence associé au métier de fossoyeur a été mis en place. Il est disponible à la validation au centre de l'Enseignement de promotion sociale Huy-Waremme (Tinlot) depuis décembre 2014.

En 2013, le CRF a mené une enquête auprès des pouvoirs locaux et provinciaux afin d'identifier les métiers du secteur qui mériteraient d'être développés en titres de compétences.

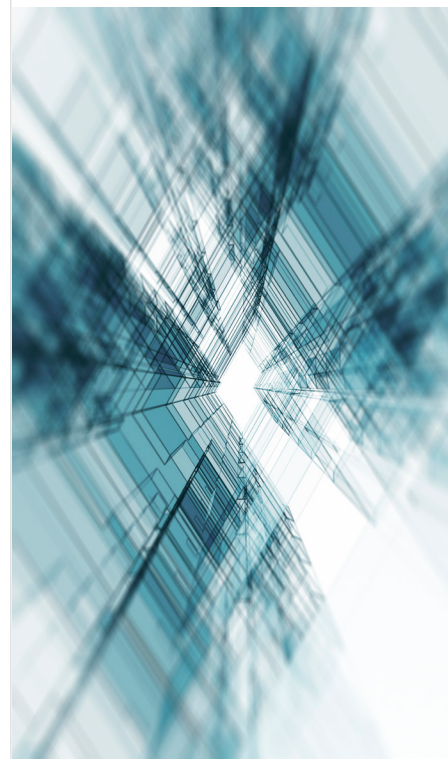
Suite à cette enquête, un groupe de travail a été créé au sein des membres du Conseil pour analyser cette liste de métiers afin de prioriser et d'introduire une ou plusieurs demandes de nouveaux métiers auprès du Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) et du Consortium de validation des compétences.

Ces travaux ont permis de retenir quatre métiers prioritaires :

- Adjoint chef de cuisine ou aide cuisinier (cuisine de collectivité).
- Ouvrier forestier.
- Opérateur balayeuse.
- Opérateur hydrocureuse.

Le métier d'ouvrier de voirie pourrait éventuellement être ajouté à cette liste. Le CRF a déjà commencé à travailler avec le Consortium de validation des compétences sur le développement de titres de compétences pour ces métiers.

Une demande officielle de nouveau métier pourrait être lancée en 2015.



COMPETENCES

3.1.3. Promotion

Le dispositif de validation et de valorisation des compétences a été présenté lors de différents événements au cours des années 2013 et 2014. Le Salon des mandataires a permis la promotion du dispositif par le CRF en collaboration avec le Consortium de validation des compétences.

En 2013, la signature de la convention spécifique CRF-SFMQ-Consortium de validation des compétences a d'ailleurs été organisée sur le stand du CRF.



Les 12 et 13 mars 2013, le Carrefour des compétences a été l'occasion d'organiser deux ateliers, un consistant en la présentation du classeur « Validation et valorisation des compétences » aux responsables des ressources humaines des pouvoirs locaux et provinciaux, et un sur la validation du métier de jardinier.

Une matinée rassemblant les différents partenaires du CRF a également été organisée dans le cadre du Carrefour des compétences afin d'échanger les bonnes pratiques sur la thématique des compétences.

Le 22 octobre 2013, le centre de validation de compétence de l'Enseignement de promotion sociale de Huy-Waremme-Saint-Georges a organisé le « brunch de la validation des compétences ». Le CRF y a tenu un stand afin d'informer les participants sur la circulaire et tout le dispositif de valorisation des compétences.

Enfin, la promotion du dispositif de validation et de valorisation des compétences a également été réalisée lors de différents événements comme l'Université d'automne du CRF en octobre 2014 et les 20 ans de l'Ecole Régionale d'Administration Publique de Bruxelles (ERAP) le 24 novembre 2014.

3.2. Cahier individuel de compétences (CIC)

3.2.1. Révision de l'outil



En 2013, le CRF a consulté ses différents partenaires afin d'identifier les modifications qu'ils souhaiteraient voir apporter au Cahier individuel de compétences (CIC). publique locale et provinciale.

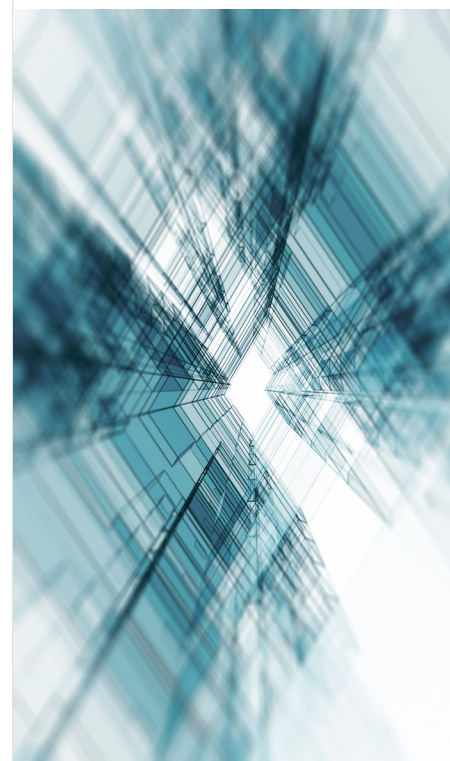
L'outil a été révisé sur base des remarques formulées. La nouvelle version de l'outil est sortie en décembre 2013. Elle a été présentée aux partenaires du CRF à l'occasion d'une table ronde organisée le 24 février 2014 au Château de Namur. Elle a ensuite été présentée aux directeurs généraux et aux représentants des pouvoirs locaux et provinciaux lors de l'événement organisé le 1er avril 2014 à Dampremy autour des 20 ans des Principes généraux de la fonction publique locale et provinciale.

3.2.2. Promotion

Le CIC a fait l'objet de deux campagnes de promotion en 2013 et en 2014 auprès de trois publics cibles : les étudiants, les demandeurs d'emploi et les travailleurs. Des brochures et des capsules vidéo ont été réalisées à l'attention de ces trois publics et ont été distribuées à l'occasion de divers événements :

- **Salon Municipio**, le salon des services pour le secteur public, les 17 et 18 octobre 2013.
- **Salon du Service d'Information sur les Etudes et les Professions (SIEP)** les 22 et 23 novembre 2013 à Bruxelles.
- **Salon SIEP** les 14 et 15 mars 2014 à Liège.
- **Salon SIEP** les 7 et 8 février 2014 à Namur.
- **Salon SIEP** les 21 et 22 février à Tournai.
- **Salon EducDir** du 15 au 17 octobre 2014 à Charleroi.
- **Salon SIEP** les 21 et 22 novembre 2014 à Bruxelles.
- **Proclamation des résultats des épreuves sectorielles** organisées par l'IFPM en juin 2014.
- **20 ans de l'ERAP** le 24 novembre 2014.

Le Cahier individuel de compétences (CIC) est un portefeuille électronique rassemblant l'ensemble des compétences acquises par une personne tout au long de sa vie. Un outil gratuit, confidentiel, évolutif et accessible à tout moment sur le web.



COMPETENCES

Deux campagnes web ont également été organisées en 2013 et en 2014. Elles ont permis d'augmenter considérablement le nombre d'utilisateurs du CIC qui avoisinait les 5.000 au 31 décembre 2014.

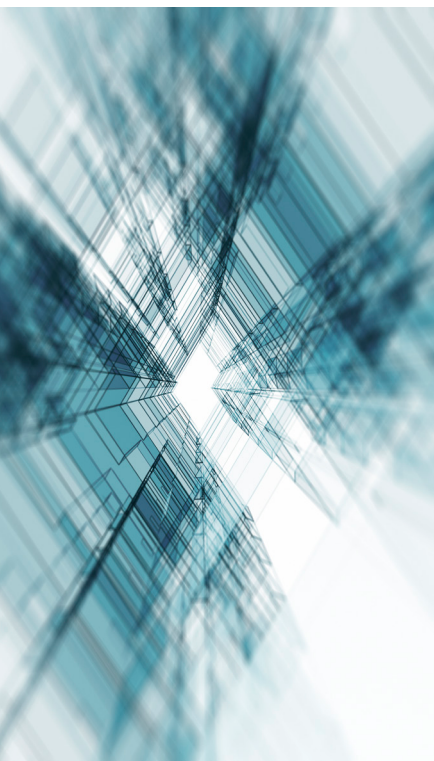
Une campagne dans la presse francophone a également été menée à travers la publication d'articles dans le dossier «Provinces, Villes et Communes wallonnes et bruxelloises : les nouveaux défis des pouvoirs locaux et régionaux» de La Libre Belgique et la Dernière Heure du 13 février 2014, et dans la rubrique Enseignement de la revue LE VIF/L'EXPRESS du 22 août 2014.

3.2.3. Le CIC comme outil de référence pour le suivi de l'année des compétences

Suite à l'année des compétences, un groupe de travail composé du Forem, du CVDC, du CRF et de la cellule VAE des universités et hautes écoles a été constitué pour développer un e-porte folio sur base du CIC.

L'objectif étant de soutenir la documentation des compétences tout au long de la vie en mettant ce porte-folio « type CIC » à la disposition d'acteurs de l'emploi et de la formation afin qu'ils puissent l'utiliser dans le cadre des politiques qu'ils doivent mener et in fine le partager de façon commune avec le plus grand nombre d'acteurs. Le CFIP a été chargé par le groupe de travail (pouvoir adjudicateur : le Forem) de faire un rapport sur « la recherche-développement relatif à la documentation des compétences tout au long de la vie à partir de l'outil CIC ».

Le rapport a été rendu en janvier 2015. Il en ressort, dans les éléments d'analyse, que le CIC suscite un vif intérêt auprès de toutes les personnes rencontrées (acteurs de la formation, de l'insertion et de la validation des compétences) tout en posant des questions comme le risque de dualisation entre ceux qui utilisent ou pas le CIC, la protection de la vie privée, la crainte d'un contrôle des publics éloignés de l'emploi via cet outil, l'importance de l'accompagnement, et des questions plus philosophiques comme la responsabilisation de l'individu.



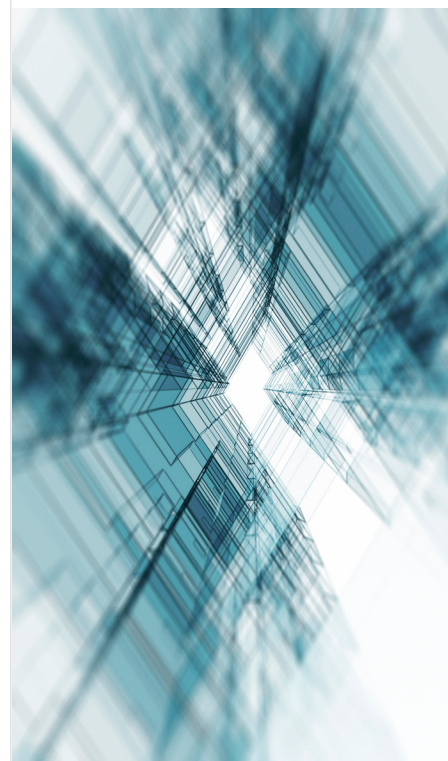
COMPETENCES

Dans les propositions de développement du CIC, le CFIP donne quelques pistes pour faciliter l'explication de compétences comme l'intégration de référentiels de compétences et l'intégration d'un outil d'explication des compétences.

Il donne des recommandations comme :

- Développer l'outil informatique CIC (en intégrant des référentiels de compétences et un outil d'explication des compétences, ainsi que des nouveaux inputs et outputs).
- Diffuser davantage le CIC.
- Susciter des collaborations avec les bases de données développées par le Forem.
- Développer le métier d'accompagnement.
- Obtenir des cadres légaux.
- Repérer les bonnes pratiques.
- Appliquer, renforcer et/ou développer des règles de déontologie.

Sur base de ce rapport du CFIP, le groupe de travail devra se prononcer sur la manière d'intégrer toutes ou une partie de ces recommandations dans le CIC.



COMPETENCES

3.3. Valorisation des acquis de l'expérience (VAE)

Depuis plusieurs années, la Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE) et l'Article 8 de l'enseignement de promotion sociale permettent aux adultes désireux de reprendre des études de valoriser leurs expériences acquises tout au long de leur vie. La VAE permet, d'une part, l'accès à un programme de Master ou de formation continue pour des personnes n'ayant pas les titres requis mais possédant au moins cinq années d'expériences professionnelles et personnelles, et, d'autre part, autorise les candidats à se voir dispenser d'une partie des cours du programme d'études. La même démarche peut être utilisée dans l'enseignement de promotion sociale au niveau de l'enseignement secondaire et pour le niveau Bachelier.

L'objectif du CRF était de réunir différents experts de cette matière afin de mieux comprendre comment fonctionne ce dispositif et quel intérêt il y a à la promouvoir dans notre secteur, en évitant les éventuels « pièges » afin de tout mettre de notre côté pour que cela fonctionne au mieux.

Dans le cadre de l'Université d'automne des 1^{er} et 2 octobre 2014, le CRF a mis sur pied un atelier dont le titre était : « L'intégration de la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) dans le secteur des pouvoirs locaux et provinciaux wallons ? Enjeux et conditions de réussite. » L'objectif de cet atelier était de voir quel est l'intérêt d'intégrer la VAE dans le secteur des pouvoirs locaux et provinciaux de Wallonie et comment réussir au mieux cette intégration.



L'atelier a débuté par l'intervention de deux chercheuses françaises, la sociologue Marie-Christine Bureau et la socio-économiste Carole Tuchsirer, qui ont partagé leur expérience acquise dans le cadre de l'étude de la VAE collective au niveau de 15 entreprises françaises.

La valorisation des acquis de l'expérience permet à des adultes de reprendre des études supérieures sur base de leur expérience professionnelle et personnelle valorisable. Ce dispositif est un formidable moyen de développer les compétences individuelles et collectives.

COMPETENCES

Cette présentation fut suivie de l'intervention de Véronique Sauvage, chef de projet sur les questions de reconnaissance de validation des acquis au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) en 2008. Ce témoignage s'est révélé d'autant plus intéressant que l'expertise est basée sur le même secteur que celui du CRF, mais en France.

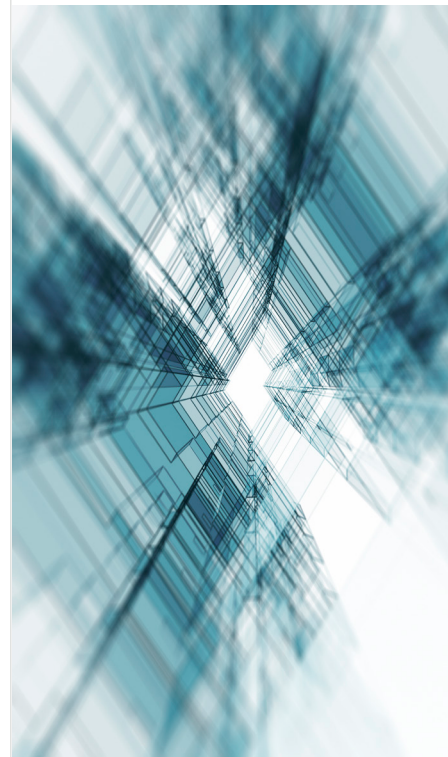


La situation de la VAE en Belgique a ensuite été analysée par Francine Kinet (coordinatrice Cellule VAE Inter-réseaux Hautes Ecoles), Arnaud Salmon (coordinateur VAE Universités) et Yves Dechevez (vice-président du Conseil général de l'enseignement de promotion sociale).

Il est ressorti de ces témoignages que la VAE est un dispositif intéressant tant pour l'employeur que pour le salarié. Ce dispositif est en effet un formidable moyen de développer les compétences individuelles et collectives. Par les échanges suscités, elle permet de mettre en perspective sa propre pratique professionnelle avec celle des autres, et donc de la remettre en question en identifiant ce qui fonctionne bien ou moins bien. Pour l'employeur, la VAE permet également d'ajuster les parcours de formation, en temps et en argent.

Il y a manifestement un intérêt pour la VAE dans le secteur. Néanmoins, ce dispositif nécessite un investissement en temps, en énergie et parfois en argent, d'où la nécessité d'un accompagnement du candidat et de l'investissement des diverses parties pour mener cette démarche à son terme.

Dans le courant de l'année 2015, le CRF rassemblera les acteurs de la VAE en Belgique afin de présenter le projet aux responsables des pouvoirs locaux et provinciaux wallons.



COACHING
LOCAL
ET PROVINCIAL



CHAPITRE 4

COACHING LOCAL ET PROVINCIAL

4. Coaching local et provincial

4.1. Coaching 180°



En 2013, l'application 180°, l'outil d'aide à la réalisation d'un plan de formation, a été adaptée afin de mieux correspondre aux réalités du secteur des pouvoirs locaux et provinciaux.

La nouvelle version de 180° a été lancée à la fin du mois d'avril 2013, ce qui a impliqué la migration des 130 entités utilisatrices de l'outil. Ce lancement fut accompagné d'une série d'actions de sensibilisation, dont des démonstrations du nouvel outil au Salon des mandataires et des ateliers pratiques lors du Carrefour des compétences.

En vue d'assurer le coaching des administrateurs de l'application 180°, le CRF a poursuivi la formation de coachs inaugurée en 2012. En 2013, 7 séances de coaching ont été organisées, accueillant au total plus d'une centaine d'administrateurs.

A l'issue de ces séances et suite à la consultation des entités utilisatrices, une série d'améliorations de l'application 180° ont été proposées. Au 31 décembre 2013, 20 des propositions formulées ont été mises en œuvre.

Dans le cadre de ces améliorations, plusieurs séances de coaching ont été organisées. Ces séances ont concerné une trentaine de nouveaux administrateurs ou utilisateurs (formation de base) et une trentaine d'administrateurs ou utilisateurs déjà actifs (formation continue).

L'analyse a également mis en évidence la nécessité de permettre aux entités de bénéficier d'un coaching, tant pour l'utilisation de l'application 180° que pour la réalisation d'une démarche stratégique et/ou d'un plan de formation. De nouveaux coachs ont dès lors été formés durant le premier semestre 2014 et plusieurs séances de coaching (formation de base et formation continue) ont été organisées en février et en mars de la même année.

Plusieurs actions de sensibilisation dédiées à l'application 180° ont été organisées afin d'accompagner les entités utilisatrices ou, le cas échéant, de faire découvrir un dispositif efficace de pilotage de leur démarche stratégique à des entités non utilisatrices.



4.2. Coaching Compétences

En 2013, un coaching Compétences a été organisé afin de répondre aux besoins du secteur non marchand en matière d'identification et de développement des compétences humaines. Le coaching s'est déroulé en deux phases.

La première phase s'est étendue du 22 avril au 21 juin 2013. Elle a consisté en l'organisation, dans chaque province, d'une série de demi-journées de coaching sur le thème général des compétences (démarche stratégique : formation et ressources humaines).

La deuxième phase s'est déroulée entre le 24 octobre et le 11 décembre 2013. Elle a consisté en l'organisation, dans les locaux du CRF, de journées ou de demi-journées de coaching sur les thèmes suivants : gestion de projet et démarche stratégique, plan de formation et Principes généraux de la fonction publique locale.

4.3. CO³

4.3.1. Mise sur pied et création du programme d'accompagnement et de soutien CO³

Le programme CO³ accompagne les entités désireuses de mener à bien une démarche d'identification et de développement des compétences humaines.



Partant du constat que les pouvoirs locaux et provinciaux sont parfois quelque peu démunis pour mener à bien une démarche d'identification et de développement des compétences humaines, la nouvelle approche d'encadrement CO³ a été mise sur pied en 2014 dans un souci d'accompagnement des pouvoirs locaux et provinciaux.

Décliné autour de 3 étapes que sont la consultation, le conseil et le coaching, le programme CO³ accompagne les entités motivées dans l'élaboration d'un plan d'action sur les thématiques de gestion stratégique des ressources humaines, gestion des compétences, démarche stratégique, descriptions de fonctions, évaluation, accueil, formation,...

4.3.2. Actions de sensibilisation

Le programme CO³ a été présenté à son public cible pour la première fois dans le cadre des 20 ans des Principes généraux de la fonction publique locale et provinciale organisés à Dampremy le 1er avril 2014. 80 entités étaient représentées lors de cet événement. Le programme a ensuite été présenté plus en profondeur à 40 entités lors d'une table ronde le 25 avril 2014.

4.3.3. Appel à candidatures et choix des entités pilotes

Un appel à candidatures a été lancé le 1er avril 2014 auprès des pouvoirs locaux et provinciaux. Le 15 juin 2014, date de clôture des candidatures, 54 entités s'étaient portées candidates.

A l'issue de l'analyse, les 54 entités candidates ont été retenues pour prendre part au programme d'accompagnement et de soutien CO³. Le 8 juillet, une table ronde a été organisée afin de présenter le déroulement des phases de consultation et de conseil du programme CO³ aux 54 entités retenues.

Chaque entité s'est vue remettre un formulaire de consultation à compléter et à renvoyer pour le 22 juillet 2014. Les rencontres de consultation ont débuté le 16 octobre 2014. Elles se termineront dans le courant de l'année 2015. Les rencontres de conseil ont débuté le 11 décembre 2014 et se poursuivront également en 2015.

4.3.4. Coaching

Une phase de coaching a été lancée en septembre 2014. Cette phase proposait des séances de coaching (formation de base) relatives à l'application 180° ainsi que des séances réservées aux entités CO³ ayant pour titre « Devenez l'architecte de votre RH » et « Scillus », la description de fonction au service des pouvoirs locaux». 120 personnes ont participé à ces séances pour la seule année 2014.

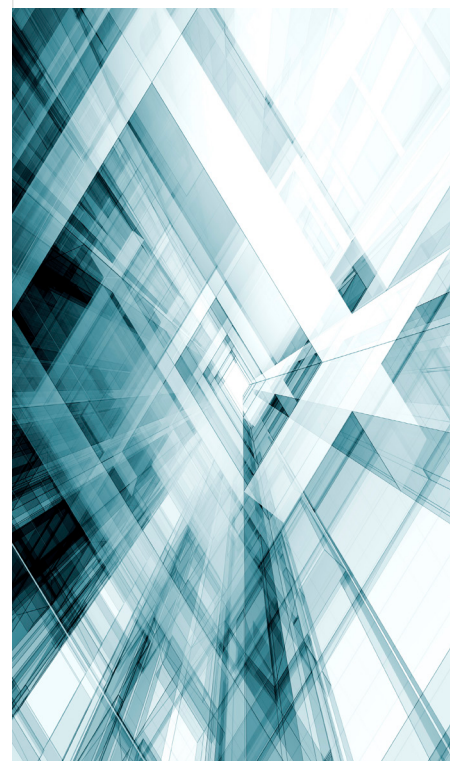
4.3.5. Evaluation du dispositif

Une réunion d'évaluations s'est effectuée en décembre 2014 en vue de faire le point sur l'ensemble des besoins des pouvoirs locaux à l'issue des premières rencontres de consultation et d'organiser le coaching attendu par les entités accompagnées.

Plusieurs besoins sont ressortis des priorités des entités candidates :

- Priorités liées à la structuration (cadre et organigramme) – 7 entités
- Priorités liées à la démarche stratégique – 7 entités
- Priorités liées aux descriptions de fonction – 20 entités
- Priorités liées à l'évaluation – 15 entités
- Priorités liées au plan de formation – 11 entités

Au-delà de ces éléments, l'évaluation de décembre 2014 a conduit à souligner les grandes différences entre les réalités des pouvoirs locaux (liées à la taille, à la structure,...) ainsi que le besoin de disposer d'outils spécifiques pour mener à bien leurs projets en matière de compétences.



FORMATION, DEMARCHE
PEDAGOGIQUE ET
DESCRIPTIONS DE FONCTION

CHAPITRE 5

FORMATION,
DEMARCHE
PEDAGOGIQUE,
ET DESCRIPTIONS
DE FONCTION

5. Formation, démarche pédagogique et descriptions de fonction

En 2014, le CRF a travaillé au développement d'un outil de descriptions de fonction adapté aux réalités des pouvoirs locaux et provinciaux wallons. À travers cet outil, il s'agissait de permettre à tout pouvoir local ou provincial, selon ses moyens, ses objectifs et sa motivation, de s'impliquer à des degrés divers dans une démarche de descriptions de fonctions.

5.1. Analyse et enquête sur les besoins des pouvoirs locaux

Une enquête a été réalisée auprès des 600 pouvoirs locaux et provinciaux de Wallonie afin d'identifier les difficultés rencontrées en matière de descriptions de fonction, leurs niveaux d'avancement respectifs et de connaître les métiers dont les pouvoirs locaux ont prioritairement besoin dans l'élaboration des descriptions de fonction/de poste.

Parmi les difficultés, l'enquête a permis de relever plusieurs éléments :

- Absence de cadre de référence et de modèle pour construire les descriptions de fonction.
- La description de fonction ou de poste étant par définition un instantané du rôle joué par chacun dans une organisation, les pouvoirs locaux se disent dépourvus de moyens pour faire face à cette temporalité.
- Les pouvoirs locaux soulignent que, la plupart du temps, les descriptions de fonction vont s'entasser dans les tiroirs, autrement dit, elles ne sont pas utilisées concrètement dans les processus RH.
- De même, ces descriptions de fonction qui, en principe, devraient servir pour l'évaluation ne sont que peu utilisées dans le cadre de ces processus.
- Dans le même sens, peu de pouvoirs locaux se servent des descriptions de fonction pour élaborer les appels lors de recrutements.
- Il existe une difficulté pour les agents, notamment le personnel ouvrier, de s'appropriier les descriptions de fonction. Le langage notamment est incompréhensible pour certains agents.



Parmi les besoins identifiés de manière prioritaire pour les descriptions de fonction, nous recensons les métiers suivants :

- Les métiers du sport, comme celui d'animateur sportif.
- Les métiers des soins, comme celui d'infirmière ou d'accueillante extrascolaire.
- Les métiers spécifiques comme le métier d'informaticien, d'ingénieur ou d'architecte.
- Les métiers ouvriers, comme carreleur, chauffagiste ou jardinier.
- Les métiers liés au personnel de bibliothèque, comme bibliothécaire.
- Les métiers administratifs, comme la fonction de chargé d'accueil, de chef de bureau administratif.
- Les métiers liés aux ressources humaines, comme la fonction de responsable RH.

5.2. Analyse portant sur la démarche de description de fonction

Parallèlement à l'enquête sur les besoins en matière de descriptions de fonction, le CRF a procédé à une analyse de ce qui existe en matière de démarches de descriptions de fonction dans le paysage public fédéral, wallon et bruxellois notamment.

Au terme de cette phase d'analyse, et en lien avec le contenu des descriptions de fonction déjà existantes dans les pouvoirs locaux et provinciaux wallons, il est apparu qu'il n'y avait de consensus ni sur les éléments qui devaient être présents dans les descriptions de fonction, ni sur le vocabulaire adéquat en la matière (certains parlent d'activités, d'autres tâches ; on mentionne des compétences comportementales, stratégiques, transverses, techniques, génériques ; on parle d'objectifs d'une fonction, de finalité, de résultat,...).

Face à ce constat d'hétérogénéité, le CRF a investigué la littérature scientifique, tant anglo-saxonne que française, qui a conduit au constat qu'il n'y avait ni consensus sur le vocabulaire, ni de démarche générique s'imposant comme la bonne pratique pour construire une méthodologie de description de fonction.

Partant de ces constats, le CRF a travaillé avec des spécialistes de terrain en matière de gestion des ressources humaines afin de proposer un répertoire de descriptions de fonction, de questionnaires de recrutement et d'évaluation réalisé selon une méthodologie permettant une approche fonctionnelle de la description de fonction en lien avec les autres processus RH.

Et afin de répondre aux différentes réalités de terrain, chaque description de fonction, questionnaire de recrutement et d'évaluation, peut être contextualisé et adapté selon les besoins.

Le CRF a travaillé au développement d'un outil de descriptions de fonction permettant aux pouvoirs locaux de s'impliquer dans une démarche de descriptions de fonction.



Enfin, la méthodologie permet également d'envisager de nombreuses problématiques de gestion des ressources humaines comme la mobilité interne, l'analyse de risques, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,...

5.3. Analyse portant sur la mise en ligne d'un outil informatique de description de fonction

Une fois la démarche et la méthodologie arrêtées, le CRF a entamé un travail de transcription de la démarche dans une application comprenant, dès sa mise en ligne, 80 descriptions de fonction, questionnaires de recrutement et d'évaluation. Ces 80 descriptions de fonction seront enrichies à l'avenir par de nouvelles descriptions de fonction concernant de nouveaux métiers, notamment ceux liés aux soins.



Cette application a été conçue de manière simple et pragmatique afin de rencontrer au mieux les besoins des pouvoirs locaux selon leurs spécificités propres.

En effet, l'outil peut être utilisé de trois manières différentes :

- Une utilisation directe des descriptions de fonction, questionnaires de recrutement et d'évaluation.
- Une contextualisation des descriptions de fonction selon la réalité de terrain du pouvoir local/provincial.
- Une lecture organisationnelle à travers un modèle de catégorisation.

5.4. Communication

Plusieurs séances de communication ont été réalisées au sujet de l'outil de descriptions de fonction, baptisé SCILLUS. Le choix de ce nom n'est pas anodin et résulte d'une mure réflexion du CRF sur ce à quoi sert réellement une description de fonction : à savoir ce que chacun fait dans son administration et à clarifier le rôle de chacun. C'est en ce sens que SCILLUS s'inspire du latin SCIRE (savoir). SCILLUS puise également son nom dans une racine anglo-saxonne puisqu'il est inspiré du mot Skill qui signifie compétence. Finalement, le « us » est un clin d'œil aux partenaires bruxellois de l'ERAP avec qui le CRF a réalisé sa démarche de réflexion sur les descriptions de fonction.

Les séances de communication ont pris la forme de tables rondes, destinées à présenter l'outil et la démarche qui le sous-tend. Ces tables rondes ont eu lieu les 5 et 22 septembre 2014.



COMPAS

CHAPITRE 6

COMPAS

6. Compas

6.1. Organisation d'événements

6.1.1. Salon des mandataires

Le CRF a tenu un stand aux éditions 2013 et 2014 du Salon des mandataires. Ces deux années, le stand était divisé en deux parties : une partie réservée au CRF et l'autre aux partenaires Compas. Cet espace a permis aux partenaires de présenter leurs outils et leurs offres en matière de formation et de compétences à un public constitué essentiellement de mandataires, mais aussi de Directeurs généraux et de responsables RH de communes et de CPAS, ainsi que de relais locaux à la formation.

En 2014, l'accent a été mis sur la nouvelle mouture de 180°, désormais compatible avec eComptes, à travers plusieurs démonstrations. Ces deux éditions du Salon des mandataires ont également été l'occasion pour le CRF de présenter ses outils et de communiquer sur l'année événement « 20 ans de Principes » dont le premier volet était l'événement du 1er avril 2014 à Dampremy.

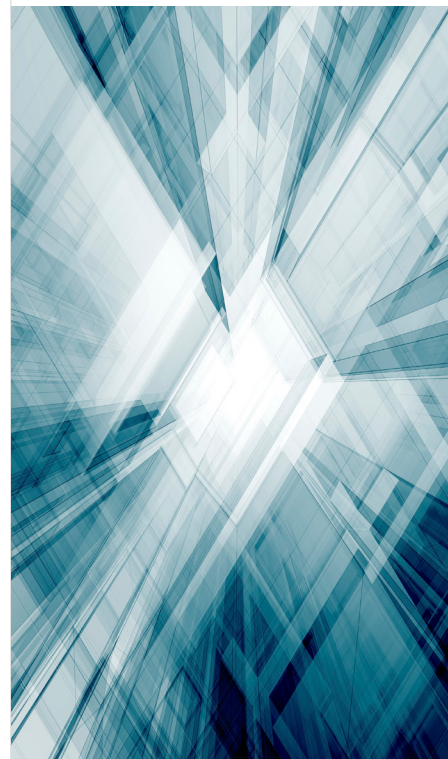
6.1.2. Carrefour des compétences

En novembre 2011, le CRF organisait son premier Carrefour des compétences à Seneffe. Suite au succès rencontré lors de cette première édition, tant auprès des partenaires qu'auprès des pouvoirs locaux et provinciaux, le CRF a décidé d'organiser un second Carrefour des compétences du 12 au 14 mars 2013.

Plusieurs conférences et ateliers pratiques sur des thématiques liées aux compétences et à la formation dans les pouvoirs locaux et provinciaux étaient prévus les deux premières journées. La troisième journée a accueilli le colloque « Ensemble pour le bien-être de tous, Évaluation et perspectives du Plan de cohésion sociale en Wallonie », organisé à l'initiative de la Direction interdépartementale de la Cohésion sociale du Service public de Wallonie.

Les conditions climatiques ont fait que la journée du 12 mars a été pratiquement annulée et reportée au 29 mai. Les interventions organisées cette journée ont remporté un franc succès puisque plus de 250 personnes y ont participé. La thématique de la journée, « Les pouvoirs locaux et provinciaux au Carrefour d'enjeux stratégiques », s'est déclinée en conférences et en débats portant sur les compétences, la formation des grades légaux et la démarche stratégique.

Du 12 au 14 mars 2013, s'est déroulée la seconde édition du Carrefour des Compétences; un événement qui s'inscrit dans une dynamique positive, résolument tournée vers l'avenir des pouvoirs locaux et provinciaux de wallonie.



6.1.3. 20 ans de Principes

Le premier volet de l'année événement « 20 ans de Principes » a eu lieu le 1er avril 2014 au CEME à Dampremy. Cet événement marquait les 20 ans des principes généraux de la fonction publique locale et provinciale.

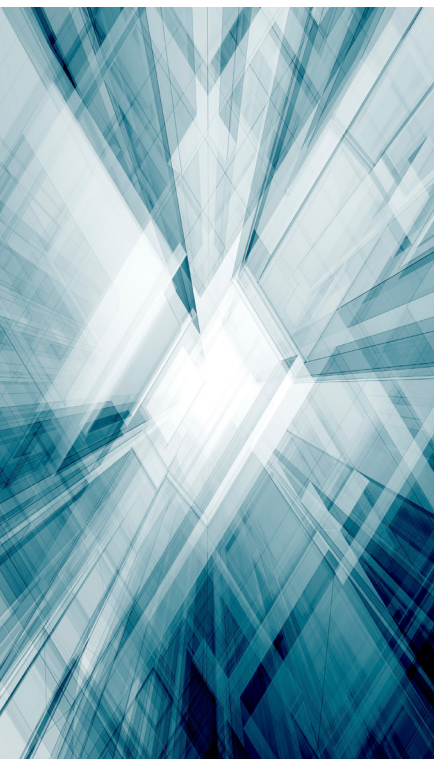


Le programme comprenait les points suivants :

- Présentation de l'étude portant sur l'impact des principes généraux sur la fonction publique locale et provinciale et présentation des objectifs de l'étude.
- Intervention de Monsieur Paul Furlan, Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville.
- Présentation des 10 actions concrètes et gratuites à destination des pouvoirs locaux et provinciaux : CO³, 180°-Columbus, 180°-eCompte, Plateforme Compas, Gestion des cimetières, CIC, Focus Carrière – Focus Formation, Appuis formation, Bibliothèque, Tables rondes.

250 personnes ont pris part à l'événement .

Celui-ci a été l'occasion d'échanges avec les participants, à travers les séances de questions-réponses et les débats suscités par les interventions, et sur le stand du CRF.



COMPAS

Le deuxième volet de l'année événement « 20 ans de Principes » consistait en l'Université d'automne, organisée par le CRF en collaboration avec l'ENTO et avec le soutien du Conseil de l'Europe du 1er au 3 octobre 2014 à Liège.

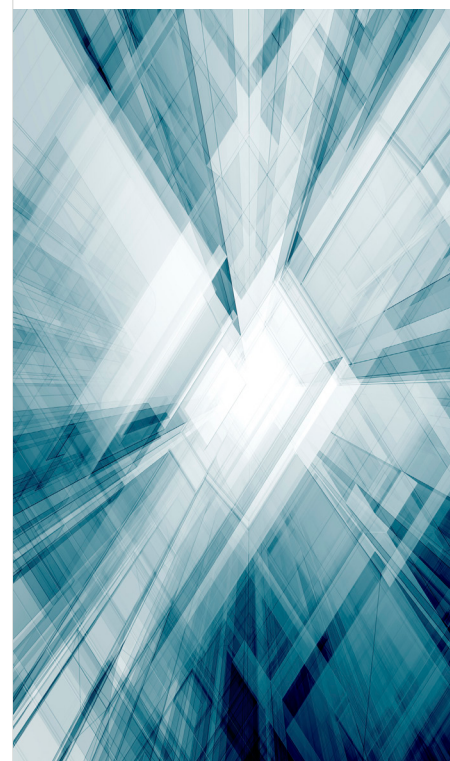
20 ANS UNIVERSITE D'AUTOMNE

DE PRINCIPES
01 & 02 octobre 2014, Liège

Cet événement qui a rassemblé plus de 700 participants avait pour objectif de présenter les résultats d'une vaste étude comparative menée sur les spécificités de la fonction publique locale dans 10 Etats (Allemagne, Belgique, Canada, Croatie, France, Géorgie, Lituanie, Suisse, République tchèque et Ukraine) et de présenter la manière dont la formation était organisée à ce niveau de pouvoir. Placé sous la présidence de Henry JACOT, personnalité qualifiée du conseil national d'orientation et président du comité d'évaluation du conseil d'administration du CNFPT (France), il a accueilli des délégués des pays précités.

A cet égard, deux témoignages sont venus illustrer cette enquête comparative par l'intervention de Monsieur Jack Benzaquen (Président de l'association des Directeurs généraux des municipalités du Québec), intervenant sur la fonction publique et la Formation en Province du Québec, et de Monsieur Giorgi MESKHIDZE (Vice Président de l'International Association 'Civitas Georgica').

L'Université d'Automne s'est déroulée du 1er au 3 octobre au Palais des Congrès de Liège. Organisée conjointement par le Conseil régional de la Formation et l'ENTO (European Network of Training Organisations for Local and Regional Authorities), sous l'égide du Conseil de l'Europe, cette rencontre a couvert, lors de séances plénières et de séances-débats, un large éventail de sujets en lien avec la Gestion des Ressources Humaines.



COMPAS

Au niveau belge, trois intervenants se sont également succédé pour présenter les spécificités de chacune des fonctions publiques locales en Belgique. Ria Janvier (professeur à l'Université d'Anvers) est venue exposer les spécificités de la Flandre tandis qu'Hildegard Schmidt (responsable du service d'étude à l'Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale) et Stéphane Marnette (Inspecteur général au Département des Ressources humaines et du Patrimoine des Pouvoirs locaux à la DGO5) sont venus respectivement exposer les spécificités de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Wallonie.



Cette analyse comparative a permis de faire ressortir des éléments de divergence entre les différentes fonctions publiques locales, mais aussi de nombreux points communs dont les principales conclusions ont été publiées dans un numéro spécial de la Revue RH Publica.

La deuxième journée a consisté en trois ateliers thématiques portant sur les sujets suivants :

- **Management** : La planification stratégique et son opérationnalisation au sein du secteur public : faisabilité, pertinence et impacts sur la gestion des Ressources Humaines.
- **Evaluation en formation** : L'évaluation en formation : le jeu en vaut-il la chandelle ?
- **VAE** : L'intégration de la Valorisation des acquis de l'expérience (VAE) dans le secteur des pouvoirs locaux et provinciaux de Wallonie : enjeux et conditions de réussite.

Les ateliers ont permis d'ouvrir le débat entre experts internationaux et représentants des pouvoirs locaux et de faire émerger des pistes de réflexion.

6.1.4. Tables rondes

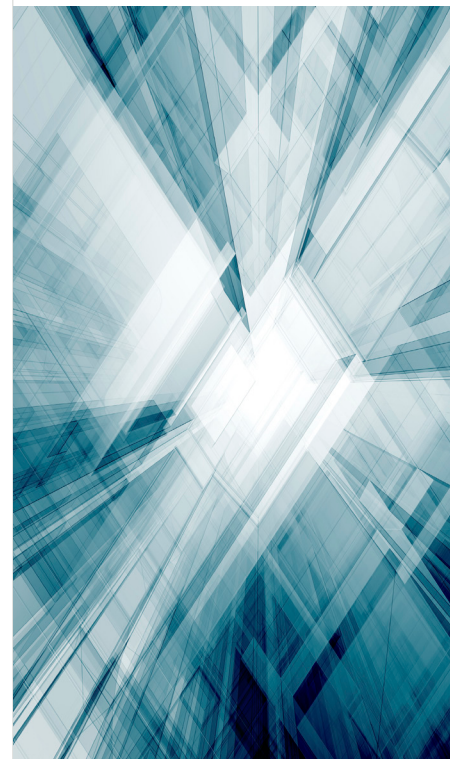
De septembre 2013 à décembre 2014, le Conseil régional de la Formation a organisé plusieurs tables rondes sur les thématiques suivantes :

- Présentation de l'étude sur les Principes généraux de la Fonction publique aux organisations syndicales (4/11/13).
- 180° - eComptes (collaboration CRF-DGO5, 19/11/13).
- Egalité des chances (collaboration CRF-AWIPH, 13/12/13).
- Conseil élargi et présentation aux membres des collaborations CRF-Enseignement de Promotion sociale et CRF-Ecole Régionale d'Administration Publique (20/12/13)
- Présentation de la nouvelle version du Cahier individuel d compétences aux partenaires (enseignement, validation des compétences et organismes de formation), et discussion sur l'utilisation par les partenaires (24/02/14).
- Présentation du programme CO³ (25/04/14).
- Gestion des cimetières, des outils pour développer et valoriser les compétences de vos agents (collaboration CRF-SPW-IPW-IFAPME-CVDC, 12/05/14).
- 180° pour piloter la démarche stratégique de votre commune (13/05/14).
- CO³, rencontre des entités candidates (08/07/14).
- Présentation de la démarche de conception et d'utilisation fonctionnelle des descriptions de fonction pour les entités intégrées dans le Programme CO³ (05/09/14).
- Présentation de la démarche de conception et d'utilisation fonctionnelle des descriptions de fonction (22/09/14).
- Présentation des activités du Conseil régional de la Formation (19/12/14).

Chaque table ronde permet de rassembler 30 à 70 personnes autour d'une thématique ciblée. Les tables rondes organisées ont permis des contacts privilégiés entre opérateurs de formation, professionnels des compétences et du management public et pouvoirs locaux et provinciaux.

Elles ont également permis l'échange de pratiques et l'émergence de pistes de réflexion.

L'organisation des tables rondes représente un outil précieux au service de notre activité : un événement où l'échange, la prise en compte des différentes positions sont animés par le CRF.



6.2. Création de supports

Une série de capsules vidéo thématiques ont été réalisées en 2012, portant sur la qualité, sur le logiciel 180°, sur le Cahier Individuel de Compétences et sur l'espace COMPAS. Elles sont régulièrement utilisées et diffusées dans les réunions, les manifestations et les événements du CRF depuis janvier 2013. En 2013 et en 2014, le CRF a développé différentes vidéos comme supports pédagogiques dont notamment 4 tutoriels pour faciliter la mise en œuvre d'un plan de formation.

Dans le même sens le CRF a créé des capsules vidéo pour la sensibilisation à l'intégration des personnes handicapées dans les pouvoirs locaux. Et pour mieux répondre aux attentes de ses différents publics, la vidéo du CIC a été complétée par deux vidéos : l'une dédiée aux étudiants et l'autre aux travailleurs.

Enfin, le CRF a réalisé plusieurs capsules vidéo retranscrivant les événements organisés en 2013 et en 2014.

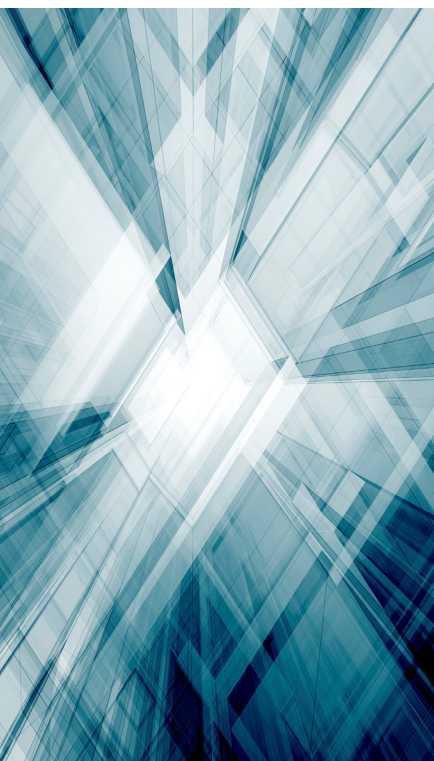
Toutes ces vidéos sont consultables sur la plateforme internet du CRF.

6.3. Coordination du réseau ENTO

Le CRF est membre de l'European Network of Training Organisations for Local and Regional Authorities (ENTO) depuis 2008. Il s'agit d'un réseau européen de formation pour les autorités locales et régionales de la quasi-totalité des 47 Etats Membres du Conseil de l'Europe.

Depuis 2013, le CRF est chargé de la coordination du réseau ENTO via l'animation de son site internet. Après la création d'un processus de gestion de contenu du site Internet, ce travail a consisté en la mise à jour régulière du contenu sur le site Internet et en l'envoi de mailings et de lettres d'information. Il est à noter que depuis octobre 2014, le Directeur du CRF assure la vice-présidence de l'ENTO.

Le Conseil régional de la Formation entretient des liens transfrontaliers avec le CNFPT et avec un grand nombre d'autres organismes de formation en Europe via l'ENTO.



6.4. Relais locaux et Appuis formation

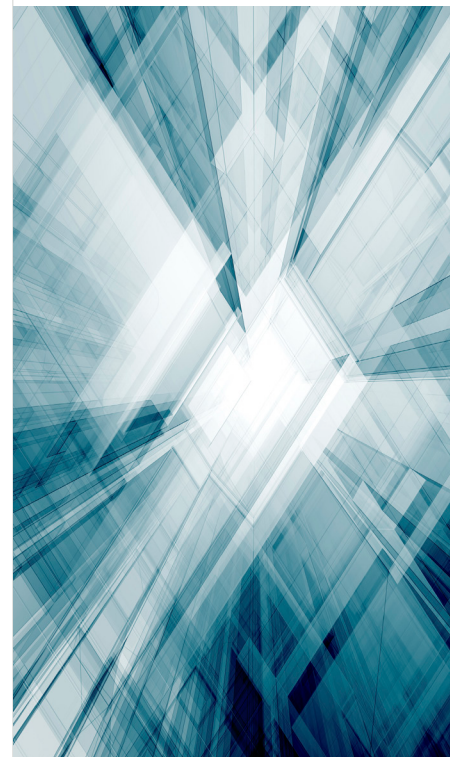
Lors du Carrefour des compétences de 2013, le CRF a réuni les relais locaux à la formation afin de mettre leur rôle en évidence et de redéfinir leur nouvelle fonction. 80 relais locaux ont participé à cette séance d'information et se sont vu remettre une brochure explicitant leur rôle.

En 2014, le CRF a lancé une newsletter trimestrielle à destination des relais locaux à la formation. Cette newsletter vise à informer les relais locaux sur les services et les solutions proposés par le CRF et ses partenaires, les sujets d'actualité, les nouvelles lois en vigueur, les nouveaux concepts et outils de gestion, les séminaires, ...



Des contacts étroits ont également été entretenus avec les Appuis Formation, notamment à travers l'organisation d'une journée de travail le 3 juin 2013.

Cette journée visait à établir une planification des missions de l'Appui Formation et à analyser le système et ses difficultés.



FAVORISER L'EGALITE DES
CHANCES



CHAPITRE 7

FAVORISER
L'EGALITE
DES CHANCES

7. Favoriser l'égalité des chances

7.1. Création de supports

En 2013, le CRF a réalisé en collaboration avec l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées trois vidéos ayant pour thématique commune les bonnes pratiques en matière d'intégration de personnes handicapées dans les pouvoirs locaux et provinciaux. Ces vidéos abordent les sujets suivants :

- Le recrutement d'une personne présentant un handicap.
- Les aménagements suite à l'apparition d'un handicap chez un agent en cours de carrière.
- Le contrat de formation AWIPH.

Ces vidéos sont consultables sur la plateforme internet du CRF.

Afin d'optimiser l'accès aux nouveaux supports créés et aux ressources consultables en ligne, le CRF a créé une page dédiée à la thématique de l'intégration des personnes porteuses de handicap dans les pouvoirs locaux et provinciaux. Le but de cette page est de rassembler tous les contenus relatifs à la thématique (législation, brochures et documents, actualités, vidéos, formations et opérations de sensibilisation) et de pouvoir y accéder facilement et rapidement via une seule et même porte d'entrée. Cette page a été mise en ligne sur la plateforme internet du CRF en décembre 2014. Elle est accessible à l'adresse suivante : <http://crf.wallonie.be/awiph/>

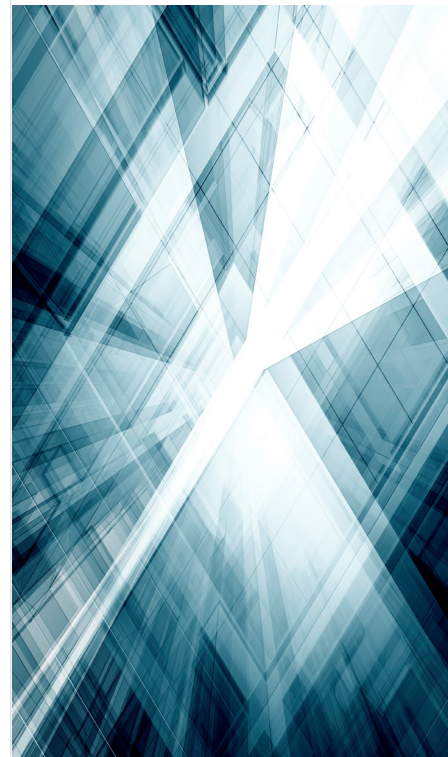
Les outils réalisés par le CRF en collaboration avec l'AWIPH visent à accompagner les pouvoirs locaux dans le recrutement et le maintien au travail d'agents en situation de handicap.

7.2. Promotion lors d'événements

Lors du Carrefour des compétences de mars 2013, une présentation du classeur « Optimalisons les forces de travail... », créé en 2012, a été réalisée par l'AWIPH. A la même occasion, une séance d'information à l'attention des attachés en intégration professionnelle de l'AWIPH a été organisée.

Une table ronde a été organisée le 13 décembre 2013. Le programme était le suivant :

- Introduction par Eliane Tillieux, Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Egalité des chances (vidéo).
- Présentation de l'arrêté du Gouvernement wallon du 7 février 2013 relatif à l'emploi de travailleurs handicapés dans les provinces, les communes, les centres publics d'action sociale et les associations de services publics par Thérèse Darge, Attachée au département de l'emploi et de la formation de l'AWIPH.
- Présentation de la commission de réorientation des travailleurs en situation de handicap au CHU Ambroise-Paré-Chêne aux haies par Stéphanie Olivier, Directeur des ressources humaines.
- Comment se comporter en recrutement face à un candidat présentant un handicap ? Comment diversifier les canaux de recrutement ? par Thierry Conrads, Administrateur fondateur de Wheelit (<http://www.wheelit.be/>).



PERSPECTIVES
D'avenir

CHAPITRE 8

PERSPECTIVES

8. Perspectives d'avenir

8.1. Compétences

Validation et valorisation des compétences : développement et promotion

En 2015, l'objectif sera de proposer un ou plusieurs nouveaux métiers à la validation des compétences et de continuer le travail de communication du dispositif.

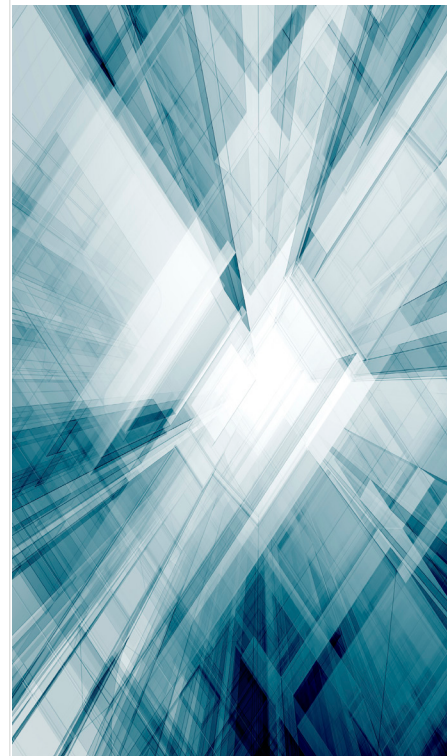
Concernant le développement de nouveaux métiers, le CRF via une enquête réalisée auprès de Pouvoirs locaux et provinciaux en octobre 2012 et sur base de différents contacts avec le secteur a établi une liste de besoins en titres de compétences. En 2013, cette liste de métiers a été analysée, hiérarchisée par les membres de notre conseil et une demande de création de nouveau métier sera introduite auprès du Consortium de validation des compétences dans le courant de l'année 2015. Le premier métier proposé sera très probablement l'ouvrier forestier avec comme objectif de l'aborder, à l'image de ce que le CRF a fait avec le fossoyeur, sous l'angle de la thématique, à savoir le titre de compétence lié à une offre de formations diversifiée.

Au niveau de la communication, il est important de continuer pendant l'année 2015 à faire la promotion de ce dispositif qui reste quelque chose de relativement nouveau, qui fait l'unanimité là où il est utilisé et qui n'est pas encore connu dans tous les Pouvoirs locaux et provinciaux.

Des outils intéressants de communication (classeurs, flyers, etc.) ont été réalisés en 2012, et ont déjà été beaucoup diffusés lors de salons, de tables rondes et de rencontres décentralisées. Ces supports seront adaptés en 2015 afin d'optimiser au maximum les opérations de communication.

La thématique « gestion des cimetières » :

De nombreuses épreuves de validation des compétences vont être passées par les fossoyeurs de nos communes wallonnes pendant l'année 2015. Parallèlement à cela, le CRF, en plus de 5 modules de formations déjà proposés, va réfléchir avec ses partenaires « formation » du secteur que sont l'IPW et l'IFAPME, à la mise en place d'un nouveau module de formation sur les alternatives à l'utilisation des pesticides dans les cimetières.



La thématique « accueil » :

Il y a une vingtaine d'années, la formation à l'accueil était créée dans le cadre du Programme d'Amélioration de la Gestion Communales (PROAGEC). Une brochure et une vidéo étaient créées en vue de sensibiliser les agents des pouvoirs locaux et provinciaux à l'importance de l'accueil au sein de leur administration.

En 2015, dans le cadre de la révision du profil de validation de l'agent d'accueil par le Consortium de validation des compétences, le CRF va mettre à jour ces supports. Un « pack » comprenant une vidéo d'introduction, un vade mecum à destination des directeurs généraux et une brochure destinée à sensibiliser tout nouvel agent sera constitué et mis à disposition des entités locales et provinciales.

CIC

Suite à l'année des compétences, un groupe de travail composé du Forem, du CVDC, du CRF et de la cellule VAE des universités et hautes écoles a été constitué en 2014 pour développer un e-porte folio sur base du CIC.

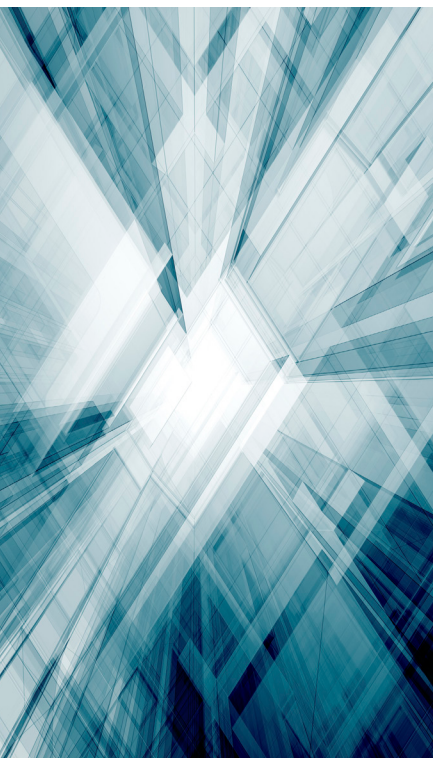
L'objectif étant de soutenir la documentation des compétences tout au long de la vie en mettant ce porte-folio « type CIC » à la disposition d'acteurs de l'emploi et de la formation afin qu'ils puissent l'utiliser dans le cadre des politiques qu'ils doivent mener et in fine le partager de façon commune avec le plus grand nombre d'acteurs. Le CFIP a été chargé par le groupe de travail (pouvoir adjudicateur : le Forem) de faire un rapport sur « la recherche-développement relatif à la documentation des compétences tout au long de la vie à partir de l'outil CIC ». Le rapport sera rendu en janvier 2015. Sur base de ce rapport, le groupe de travail devra réfléchir durant l'année 2015 à la façon d'intégrer toutes ou une partie des recommandations du CFIP dans le CIC.

La VAE

Les conclusions de l'atelier VAE « L'intégration de la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) dans le secteur des pouvoirs locaux et provinciaux de Wallonie : enjeux et conditions de réussite » organisé par le CRF lors de l'Université d'automne en octobre 2014 montrent que la VAE est un dispositif intéressant tant pour l'employeur que pour le salarié.

Ce dispositif est en effet un formidable moyen de développer les compétences individuelles et collectives. Par les échanges suscités, elle permet de mettre en perspective sa propre pratique professionnelle avec celle des autres, et donc de la remettre en question en identifiant ce qui fonctionne bien ou moins bien. Pour l'employeur, la VAE permet également d'ajuster les parcours de formation, en temps et en argent.

En 2015, dans le cadre de la révision du profil de validation de l'agent d'accueil par le Consortium de validation des compétences, le CRF va mettre à jour des supports de communication.



Il y a manifestement un intérêt pour la VAE dans le secteur. Néanmoins, ce dispositif nécessite un investissement en temps, en énergie et parfois en argent, d'où la nécessité d'un accompagnement du candidat et de l'investissement des diverses parties pour mener cette démarche à son terme.

Dans le courant de l'année 2015, le CRF rassemblera les acteurs de la VAE en Wallonie afin de présenter le projet aux responsables des pouvoirs locaux et provinciaux wallons.

8.2. Coaching local et provincial

Programme CO³

Consultation et Conseil

En 2015, la volonté est de poursuivre le travail d'accompagnement et de soutien initié en 2014 avec les partenaires. L'objectif sera de poursuivre le programme via la consultation et le conseil pour l'ensemble des entités retenues.

Coaching

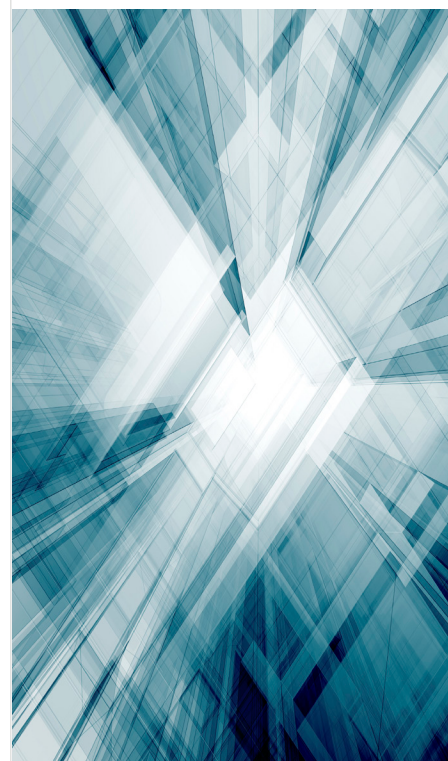
Dans le même ordre d'idée, il s'agira de proposer un programme de coaching répondant aux priorités et besoins des entités participant au programme. Ce coaching développé avec notre large réseau d'acteurs partenaires prendra place au sein de l'espace « Compas ».

La philosophie générale du programme n'étant pas de se substituer mais bien de soutenir les entités dans leurs démarches, le coaching se verra participatif et veillera à proposer des éléments, des informations et des outils qui se veulent avant tout pragmatiques et faciles d'accès.

Evaluation

Une fois les entités participantes consultées et conseillées, une fois le coaching lancé, la rencontre, par chaque entité, de ses objectifs demandera probablement du temps. Aussi, les initiateurs du programme proposeront des démarches visant à évaluer l'impact du programme CO³ et l'état d'avancement de chaque pouvoir local et provincial concerné. L'idée est aussi, via cette évaluation, d'adapter l'accompagnement proposé et de mettre en avant les bonnes pratiques et les points positifs issus du travail réalisé.

En 2015, l'objectif est de poursuivre le programme d'accompagnement et de soutien via la consultation et le conseil.



Application 180°

Développement

L'application 180° doit rester un outil pratique répondant aux besoins de ses utilisateurs. Tout comme les années précédentes, l'équipe d'accompagnement restera donc à l'écoute des entités utilisant l'application pour donner suite à leurs attentes. Il s'agira avant tout de privilégier l'amélioration de fonctionnalités existantes mais, si le besoin apparaît de manière explicite au travers de ses activités (notamment le programme CO³), la cellule d'accompagnement n'exclut pas la mise en place de nouveaux développements.

Coaching

En 2015, la volonté est d'étoffer l'équipe de coachs 180° en vue d'accroître sa disponibilité, notamment dans le cadre du programme CO³ ou encore du partenariat bruxellois avec l'Erap. Via cette équipe renforcée, le coaching, tant de base (formation initiale de 2 jours) que continu (formation d'accompagnement d'une demi-journée) sera de nouveau proposé tout au long de l'année. Le lieu central du coaching sera l'espace compas mais certaines rencontres pourraient être décentralisées selon la demande.

L'année 2015 sera l'aboutissement du projet de descriptions de fonction avec la mise à disposition gratuite de l'outil « Scillus » à l'ensemble des pouvoirs locaux et provinciaux Wallons.

8.3. Formation, démarche pédagogique et descriptions de fonction

L'année 2015 sera l'aboutissement du projet avec la mise à disposition gratuite de l'outil « Scillus » à l'ensemble des pouvoirs locaux et provinciaux Wallons. Cette mise à disposition sera accompagnée de coachings qui auront comme objectifs de sensibiliser les utilisateurs au modèle RH développé dans l'outil tout en leur permettant de s'approprier le fonctionnement technique de l'application.

Ces coachings seront gratuits et permettront également à l'équipe du CRF de récolter les avis des utilisateurs afin d'identifier les éventuelles améliorations à apporter pour répondre au mieux aux attentes du terrain.

8.4. Compas

En 2015, le CRF souhaite renforcer son rôle de « Carrefour » entre ses partenaires (opérateurs de formation, partenaires sociaux, appuis formation, partenaires liés aux compétences) et les pouvoirs locaux et provinciaux (responsables et gestionnaires, relais locaux et plus largement citoyens).

Les collaborations fructueuses réalisées les années précédentes ont permis de mener à bien de nombreuses actions et ont mis en lumière l'importance de fédérer les forces des services publics autour d'objectifs communs dans l'intérêt du citoyen. Le CRF entend dès lors s'investir un maximum dans différents projets menés en collaboration avec ses partenaires, dont celle avec les Appuis Formation et la DGO5 à travers le programme CO³.

Plusieurs événements seront l'occasion de communiquer auprès des pouvoirs locaux et provinciaux à propos des actions menées dans le cadre de ces partenariats, mais aussi à propos des solutions, aides et formations proposées par les partenaires. Parmi ces événements, on comptera les 20 ans du CRF en juin 2015, le Carrefour des compétences en octobre et diverses tables rondes portant notamment sur la formation à l'accueil.

Dans cette même logique de soutenir et de renforcer le travail mené en partenariat, le CRF entend intensifier à l'avenir ses programmes de formations thématiques dans des domaines variés : gestion des cimetières, agent d'accueil, valorisation des espaces verts, etc.

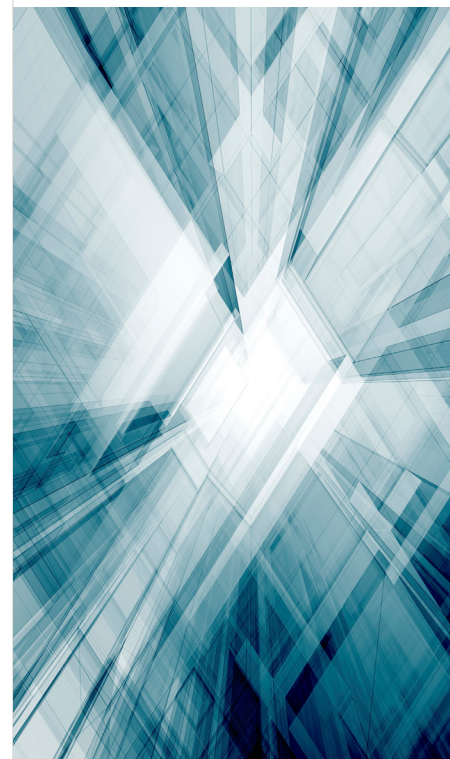
Le CRF collabore également avec plusieurs partenaires internationaux dont le CNFPT français et les membres du réseau ENTO.

Ainsi, depuis 2014, le Conseil régional de la Formation est responsable de la gestion du contenu rédactionnel et de l'animation du site Internet de l'ENTO. La diffusion d'une Newsletter intervient en complément du site Internet auquel elle fait référence. Les objectifs de la Newsletter et du site Internet sont donc étroitement liés : utiliser les outils Internet pour accroître la collaboration entre les membres et le transfert réciproque d'informations. Cette volonté d'intensifier la communication au sein du réseau sera renforcée dans les prochaines années.

Ces relations et les échanges d'informations avec ces partenaires seront encore renforcés en 2015.

En termes de développements internationaux, le CRF a été retenu pour participer à un projet dans le cadre du programme Erasmus+. Ce projet, dénommé Appskill, qui prend effet sur une durée de trois ans, a pour objectif principal d'identifier les besoins et l'offre de formation dans un secteur en particulier, celui des technologies de l'information et de la communication et, en particulier, du segment des applications mobiles. En 2015, la mission du CRF dans le cadre de ce projet repose principalement sur des actions de coordination et de production d'études.

En 2015, le CRF entend dès lors s'investir un maximum dans différents projets menés en collaboration avec ses partenaires, dont celle avec les Appuis Formation et la DGO5 à travers le programme CO³.



PERSPECTIVES
D'avenir

Au sein de son public, le CRF entretient également des contacts privilégiés avec les relais locaux à la formation, notamment via l'intermédiaire des appuis formation. La communication au sein de ce réseau sera encore renforcée à l'avenir par l'envoi plus fréquent de newsletters reprenant les informations importantes en matière de formation et de compétences.

Enfin, 2015 sera l'année du 20ème anniversaire du CRF, l'occasion de tirer les enseignements du passé mais surtout d'envisager l'avenir.

Contrairement à la tradition qui veut que le rapport d'activité soit l'occasion de se fixer des objectifs nouveaux, il nous faudra donc attendre le 10 juin 2015, date officielle du 20ème anniversaire, pour que ceux-ci soient formulés.

