

COHÉRENCE

LOYAUTÉ

EXCELLENCE

ÉQUITÉ

CONSEIL RÉGIONAL FORMATION

PRAGMATISME

CRÉATEUR DE COHÉRENCE EN RESSOURCES HUMAINES



LE CRF EN CHIFFRES

CO³
111 entités

SCILLUS
420 utilisateurs
8 séances de coaching
continu
28 entités concernées

COMPAS INFO MAGAZINE
3 éditions papier (2016)

COMPAS INFO WEB
23.375 utilisateurs
4 minutes passées sur le site
5 pages consultées (moyenne)

COACHINGS
34 séances
634 personnes coachées
4152 heures de coaching
2500 heures de conseils par téléphone
10.000 mails de conseils

NEWSLETTERS
11 (2016)
40% de taux d'ouverture
1500 personnes (public cible)

CIC
(Cahier Individuel de Compétences)
5533 utilisateurs

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Favoriser les partenariats tout en respectant les particularités et les manières de fonctionner de chacun, proposer des outils concrets et pratiques pour aider les pouvoirs locaux et provinciaux dans leur gestion quotidienne dans les domaines de la formation et des compétences, informer et sensibiliser les dirigeants locaux et provinciaux dans le domaine de la gestion des ressources humaines, voilà les trois pôles qui constituent le cœur de l'action du CRF et que l'on peut résumer en un concept, COMPAS.

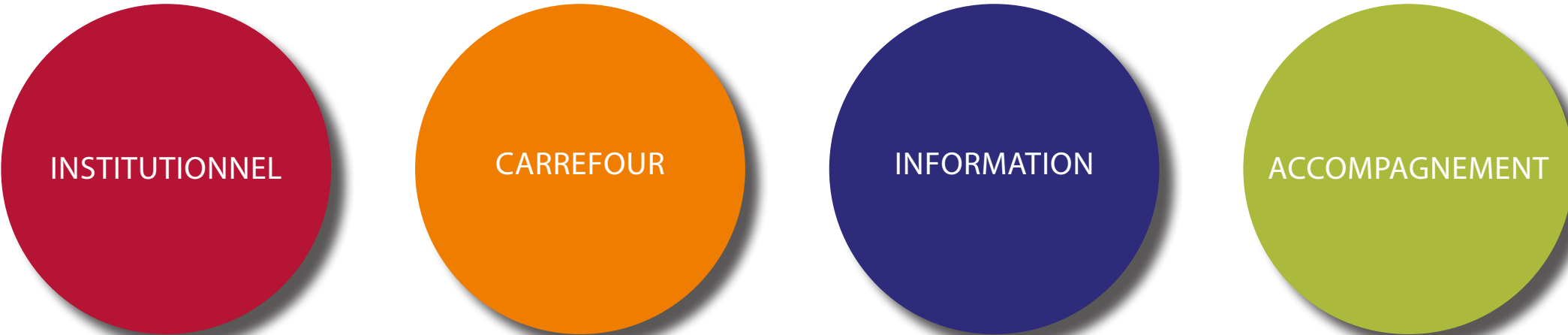
Aujourd'hui, la volonté du CRF est de poursuivre les démarches entamées précédemment tout en renforçant ces trois pôles que sont le Carrefour entre le monde de l'enseignement et celui des pouvoirs locaux et provinciaux, l'Accompagnement de ceux-ci dans leur démarche d'implémentation d'une politique RH et l'Information en matière de ressources humaines.

L'année 2016 a été marquée par le lancement de la deuxième édition de CO3, le programme d'accompagnement des pouvoirs locaux et provinciaux dans la gestion quotidienne mais aussi stratégique de leurs ressources humaines.

A travers ce programme, mais également à travers l'ensemble de son action, le CRF entendra poursuivre et développer des partenariats dans les domaines de la formation des compétences, rationaliser et renforcer les synergies entre les outils et ressources proposés aux managers des entités locales et renforcer l'aide apportées à ces entités dans la conception d'une démarche RH cohérente et individualisée.

Il va de soi que l'ensemble de ces axes complète les bases mêmes de l'action du CRF au niveau institutionnel. L'année 2016 fut riche, notamment par le rôle important qui a été confié au CRF dans le cadre d'une ambitieuse convention sectorielle basée sur le développement des compétences et de la formation. Elle fut également l'occasion de développer une expertise encore peu utilisée du CRF, à savoir créer des dispositifs de formation accompagnant de nouvelles dispositions décrétales. Ainsi, le CRF a pu œuvrer à la mise en place du CoDT.

PASCAL HOYAUX,
Président du Conseil régional de la Formation
Bourgmestre de la Commune de Manage



INSTITUTIONNEL

CARREFOUR

INFORMATION

ACCOMPAGNEMENT

TABLE DES MATIÈRES

1. INSTITUTIONNEL

- 1.1. STRUCTURE
- 1.2. COMMISSIONS
- 1.3. CoDT

7
7
11
13

2. CARREFOUR

- 2.1. CONVENTIONS
- 2.2. PARTENARIATS ET ASSOCIATIONS
- 2.3. EVENEMENTS
- 2.4. COLLABORATIONS EUROPEENNES
- 2.5. EGALITE DES CHANCES : LES
COMPÉTENCES AU-DELÀ DU HANDICAP

15
15
17
18
19
20

3. INFORMATION

- 3.1. COMPAS INFO MAGAZINE
- 3.2. COMPAS INFO EN LIGNE
- 3.3. NEWSLETTER COMPAS INFO
- 3.4. LES RESEAUX SOCIAUX

23
23
24
24
25

4. ACCOMPAGNEMENT

4.1. COACHINGS

4.2. SCILLUS

4.3. CO³

4.4. COMPÉTENCES

27

27

28

30

32

5. PERSPECTIVES

5.1. DUPLIQUER LE SCHÉMA MIS EN PLACE POUR LE CoDT

5.2. DEVELOPPER ET DECLINER LE CONCEPT DE MAISON RH

5.3. RENFORCER LES SYNERGIES AVEC LES PARTENAIRES

5.4. METTRE EN OEUVRE LES DISPOSITIONS DE LA

CONVENTION SECTORIELLE

5.5. RATIONNALISER ET RENFORCER LES SYNERGIES ENTRE

LES OUTILS DU CRF

37

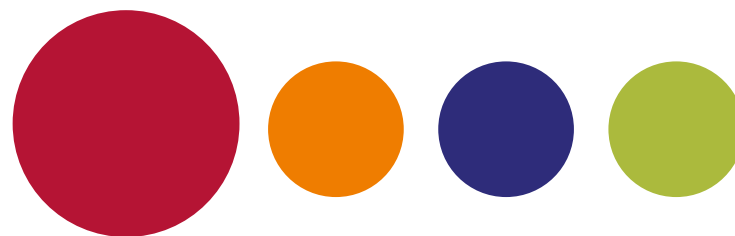
37

37

38

38

39



Le **CRF** est l'**expert** du gouvernement wallon en matière de **formation** et de **compétences** au service des **pouvoirs locaux et provinciaux de Wallonie**.

1. Institutionnel

1.1. STRUCTURE

1.1.1. HISTORIQUE

Suite aux négociations entre le Gouvernement wallon 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 le statut 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 l'importance fondamentale de la formation dans les Principes généraux, l'accord prévoit également la création du Conseil régional de la Formation afin de veiller au maintien des équilibres induits.

1.1.2.1. Avis et recommandations

Le CRF 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.

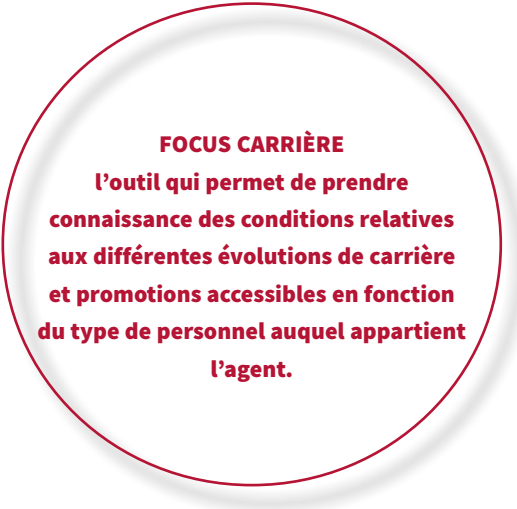
Ces avis ou recommandations sont formulés par le Conseil sous forme de rapports relatant les différents points de vue exposés par les représentants des employeurs, des travailleurs et du Ministère de la Région wallonne, pour ensuite être rapportés à l'autorité qui a instruit la demande ou, le cas échéant,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



1.1.2.2. Accompagnement

Le CRF accompagne les pouvoirs locaux et provinciaux dans la mise en œuvre de leurs processus de gestion des Ressources Humaines au sein de leur administration. Dans cette optique, le CRF propose un programme élaboré autour des processus RH des pouvoirs locaux et provinciaux : coaching de base et continu à l'utilisation de l'application 180° et de l'outil de descriptions de fonctions Scillus, coachings dans le cadre du programme CO³ et coaching Accueil.

Le CRF met également à la disposition des pouvoirs locaux et provinciaux une série d'outils pour développer les compétences, le savoir-faire et le savoir-être des agents de la fonction publique.



FOCUS CARRIÈRE
l'outil qui permet de prendre
connaissance des conditions relatives
aux différentes évolutions de carrière
et promotions accessibles en fonction
du type de personnel auquel appartient
l'agent.

1.1.2.3. Carrefour

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

Dans cette perspective, le CRF assume le rôle de coordinateur et d'intégrateur d'une plateforme réunissant les relais locaux à la formation et les personnes en charge des ressources humaines dans les pouvoirs locaux, ainsi que les opérateurs de formation, les organismes liés au développement et à la gestion des compétences et les Appuis formation provinciaux. Le CRF 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.

Cette position est renforcée par le Gouvernement wallon à travers l'initiation de conventions qui lient des partenaires au CRF, ainsi que par des commissions composées d'experts issus d'horizons divers, ayant pour vocation de veiller à la cohérence entre le contexte professionnel d'un agent et la formation dispensée.

1.1.2.4. Information

En tant que coordinateur d'un réseau rassemblant les pouvoirs locaux et provinciaux et les partenaires dans le monde de la formation et de l'enseignement, le CRF rassemble et diffuse une série d'informations, de témoignages et d'astuces à destination des pouvoirs locaux pour favoriser une démarche stratégique et cohérente en matière de ressources humaine (cf. chapitre 3. Information).

1.1.3. ACTEURS

1.1.3.1. 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 ;
- Des organisations représentatives des employeurs ;
- Des organisations représentatives des travailleurs.

Au 31 décembre, sa composition était la suivante : Monsieur Guy CRIJNS, Monsieur Pascal HOYAUX et Madame Pascale JEHOLET.

SERVICES DU GOUVERNEMENT WALLON

Monsieur Stéphane MARNETTE (Service public de Wallonie)
Madame Dolores DAIE (Service public de Wallonie)
Madame Mireille FRANCOTTE (Ecole d'administration publique Wallonie-Bruxelles)
Madame Marie-Anne NOEL (IFAPME)
Madame Marielle REMY (Centre Régional d'Aide aux Communes)
Madame Odile DUPONT
Madame Cinthia LOMBARDO (Service public de Wallonie)
Monsieur François-Joseph SION (Ecole d'administration publique Wallonie-

Bruxelles)
Madame Maryse HONOREZ (IFAPME)
Monsieur Fabrice SCIORRE (Centre Régional d'Aide aux Communes)
Madame Isabelle VERSTRAEDE (FOREM)
Monsieur Pierre LANGHENDRIES (Service public de Wallonie)
Madame Sylvie MARIQUE (Service public de Wallonie)

UNION DES VILLES ET COMMUNES DE WALLONIE

Madame Colette JACOB
Monsieur Alexandre TIHANGE
Madame Sylvie SMOOS
Monsieur Stijn BREDO
Monsieur Bernard DUTRIEUX

Monsieur Luigi MENDOLA
Monsieur Pol BURLET

ASSOCIATION DES PROVINCES WALLONNES

Madame Pascale PITANCE
Monsieur Alain BRAUN
Madame Isabelle TESSE
Madame Marie-France MARLIÈRE

CENTRALE GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS (CGSP-ADMI)

Monsieur Olivier NYSSSEN
Madame Martine UGOLINI
Monsieur Jean-Pierre GOD
Monsieur Philippe BARBION

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

Monsieur Claude CLAMAR
Madame Mounia BENSLAMA
Madame Véronique SABEL
Monsieur Dominique WILKIN

SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE (SLFP)

Madame Marguerite THEIS
Madame France VOSS



1.1.3.2. 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 Conseiller à la Formation instruit les dossiers soumis au Conseil et au Bureau et en assure le suivi.

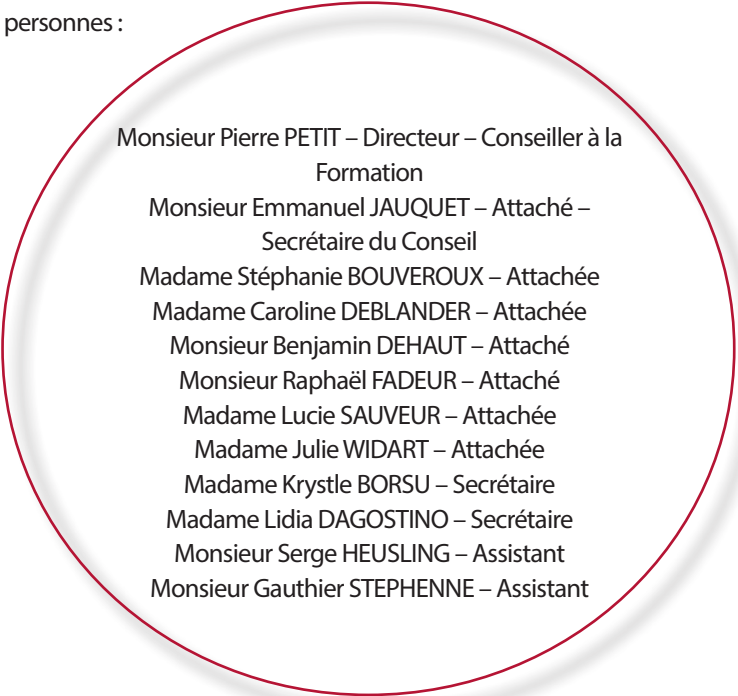
Au 31 décembre 2016, sa composition était la suivante :

- Monsieur Pascal HOYAUX - Président
- Monsieur Guy CRIJNS – Vice-président
- Madame Pascale JEHOLET – 2ème Vice-présidente
- Monsieur Pierre PETIT – Conseiller à la Formation
- Monsieur Emmanuel JAUQUET – Secrétaire du Conseil

1.1.3.3. La cellule exécutive

La cellule exécutive prépare et instruit les dossiers nécessaires aux prises de décision 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 2016, la cellule permanente employait douze 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 Krystle BORSU – Secrétaire
Madame Lidia DAGOSTINO – Secrétaire
Monsieur Serge HEUSLING – Assistant
Monsieur Gauthier STEPHENNE – Assistant

1.2. COMMISSIONS

1.2.1. 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 2016, la commission s'est réunie à trois reprises :



Plus d'une septantaine de nouvelles formations ont été validées et l'Union des Villes et Communes de Wallonie a été agréée comme opérateur de formation.

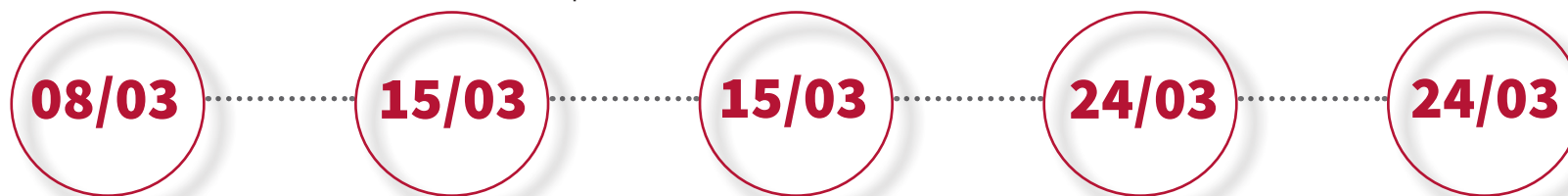
1.2.2. ÉVALUATION DES FORMATIONS

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, depuis sa révision en 2011, comporte trois axes :

1. L'évaluation à chaud réalisée par les organismes agréés.
2. L'évaluation à froid menée par le CRF.
3. L'évaluation annuelle qui réunit les membres de la commission évaluation des formations.

La 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 2016, la commission évaluation des formations s'est réunie à 5 reprises.



1.2.3. CONCERTATION

La commission 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 et organisations syndicales).

L'objectif de cette commission 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 s'est réunie le :

7/06

L'objectif de cette rencontre était d'analyser les besoins du secteur en titres de compétences et prioriser les métiers à développer en titres de compétence.

En plus des obligations de fonctionnement par rapport au Comité C et des métiers mis en évidence par l'enquête réalisée par le CRF (ouvrier forestier, ouvrier de voirie et aide cuisinier en collectivité, management de premier encadrement pour le métier de l'aide ménager, cf. chapitre 4.4.1.1. Création de titres de compétences), la commission, à la demande du Forem (Amef), a positionné trois secteurs dans la liste des métiers d'avenir : l'action sociale, la construction et l'informatique-web-communication.

1.2.4. PERSONNEL OUVRIER ET TECHNIQUE

La commission personnel ouvrier et technique s'est réunie le :

14/06

Lors de cette rencontre, les partenaires ont travaillé à la définition du métier et des tâches de l'ouvrier forestier dans le secteur des pouvoirs locaux et provinciaux. La commission a aussi été l'occasion pour les membres de prendre connaissance des travaux de la Coref du CVDC sur l'ouvrier de voirie, Unité de Compétence 5 « réaliser des travaux d'entretien de voirie y compris la pose d'éléments de mobilier urbain » et déterminer si celle-ci correspond aux métiers du secteur.

1.3. CoDT

Dans le cadre de l'entrée en vigueur du nouveau code du développement territorial (CoDT), Monsieur Carlo Di Antonio, Ministre Wallon de l'Environnement, de l'Aménagement du territoire, de la Mobilité et des Transports, et du Bien-être animal, a sollicité l'avis du CRF quant à l'organisation de formations susceptibles de rencontrer les besoins des acteurs du développement territorial au sein des pouvoirs locaux.

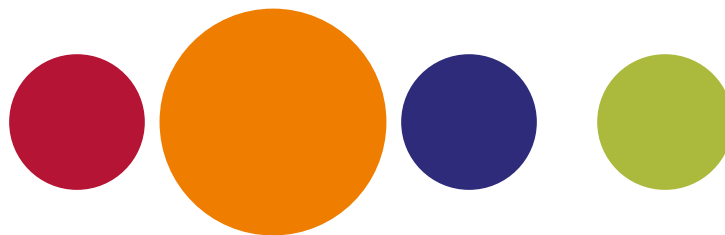
Afin de répondre efficacement à l'entrée en vigueur du décret, le CRF a mis sur pied et piloté un groupe de travail spécifique à cette thématique. Ce dernier était composé des représentants de l'APW, de l'UVCW, des différents syndicats (CGSP, CSC-SP, SLFP) ainsi que de la Direction générale opérationnelle - Aménagement du territoire, Logement, Patrimoine et Energie (DGO4). Les points de vue de chacun y ont été recueillis de manière à pouvoir obtenir un consensus de l'ensemble de ces acteurs. Le travail fourni a permis d'établir un programme de formations articulé selon trois axes, à savoir : la formation de base, la formation continuée et la mise à niveau suite aux changements législatifs.

Cette mise à niveau constituait l'urgence et la priorité absolue, étant entendu que les agents en charge des dossiers liés au permis d'urbanisme et d'urbanisation devaient être en mesure de passer, créer ces permis, selon les nouvelles modalités dès le premier jour de son entrée en vigueur. L'objectif a été atteint grâce à la concertation, opérée au sein du CRF, entre les opérateurs susceptibles de rencontrer la demande.

Le CRF se réjouit de cette initiative qui rencontre une proposition qui n'avait pu jusqu'à présent être mise en œuvre, à savoir, l'étude préalable d'un programme de formation parallèlement aux travaux parlementaires.

Cette démarche est de nature à mettre en concordance la sortie de nouvelles dispositions avec leur mise en œuvre par les Administrations pour l'utilisateur.





Susciter le **débat**, **être à l'écoute** des uns et des autres, ouvrir des portes, **construire**, provoquer la **réflexion** et les **échanges**, être le **porte-parole** des uns et des autres.

2. Carrefour

2.1. CONVENTIONS

Le CRF est lié à plusieurs de ses partenaires – Forem, IFAPME, CVDC, SFMQ, EPS, Direction Générale Opérationnelle des Pouvoirs locaux et de l'Action sociale et de 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 impliquait 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 CRF.

Depuis 2015, une nouvelle convention cadre est opérationnelle.

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.

La 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 APEF-FE.BI 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.

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.

En 2016, le CRF a été à l'initiative de 6 fiches actions pour la convention spécifique avec le secteur non marchand privé et les opérateurs de formation (Forem et IFAPME), qu'il a pilotées en collaboration avec ses partenaires :

- L'encadrement du personnel de « management » des publics fragilisés (middle management ouvriers)
- Espace Compas
- Descriptions de fonction et questionnaires de recrutement
- Stratégie RH et gestion des compétences
- Valorisation des compétences (nouveaux titres de compétences, promotion du dispositif, remédiation, CIC)
- L'accueil dans les pouvoirs locaux – Les agents et le citoyen (compétences et formations)
- Favoriser l'égalité des chances - La compétence au-delà du handicap

Espace Compas

**Encadrement
du personnel de
"management" des
publics fragilisés**

**Valorisation des
compétences**

**L'accueil dans les
pouvoirs locaux
- Les agents et le
citoyen**

**Descriptions
de fonction et
questionnaires de
recrutement**

**Stratégie RH
et gestion des
compétences**

**Favoriser l'égalité
des chances - La
compétence au-delà
du handicap**

2.2. PARTENARIATS & ASSOCIATIONS

Institut Provincial de Formation du Brabant wallon

Avenue Einstein, 2 - 1300 Wavre
Tél. : 010/23.60.96 - Fax : 010/23.61.30
www.brabantwallon.be

Institut Provincial de Formation du 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

Ecole Provinciale d'Administration de Liège

Rue Cockerill, 101 - 4100 Seraing
Tél. : 04/237.35.87 - Fax : 04/237.35.86
www.provincedeliege.be/epa

Institut Provincial de Formation du Luxembourg

Square Albert 1er, 1 - 6700 Arlon
Tél. : 063/21.28.04 - Fax : 063/21.28.08
www.province.luxembourg.be

Institut Provincial de Formation de Namur

Rue Henri Blès, 188-190 - 5000 Namur
Tél. : 081/77.67.50 - Fax : 081/77.69.09
lpf.namur.province.be

Le Forem

www.leforem.be

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

www.ifapme.be

Enseignement de Promotion Sociale (EPS)

www.enseignement.be

Consortium de Validation des compétences (CVDC)

www.cvdc.be

Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ)

www.sfmq.cfwb.be

Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ)

<https://www.aviq.be/>

APPUI FORMATION

Appui Formation de la Province du Brabant wallon

Monsieur Patrice Rodriguez
Tél. : 010/23.60.96
Mail : patrice.rodriquez@brabantwallon.be

Appui Formation de la Province de Hainaut

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

Appui Formation de la Province de Liège

Monsieur Pierre Crochet
Tél. : 04/237.36.04
Mail : appuiformation@provincedeliege.be

Appui Formation de la Province de Luxembourg

Madame Anne-Aymone Meunier
Tél: 063/212 805 - Gsm. 0486/74 39 50
Mail : aa.meunier@province.luxembourg.be

Appui Formation de la Province de Namur

Madame Maryline Negel
Tél. 081/77 53 31
Mail : maryline.negel@province.namur.be

PARTENAIRES INTERNATIONAUX

Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

www.cnfpt.fr

Réseau européen des organismes de formation pour les collectivités territoriales (ENTO)

www.ento.org

ASSOCIATIONS

Le CRF participe aux instances de :

Mouvement Wallon pour la Qualité (Membre fondateur)

www.mwq.be

Ecole Régionale d'Administration Publique (ERAP)

www.erap-gsob.brussels

Réseau européen des organismes de formation pour les collectivités territoriales (ENTO)

www.ento.org



2.3. EVENEMENTS

2.3.1 SALON DES MANDATAIRES

Les 18 et 19 février 2016, le CRF a tenu un stand au Salon des mandataires. Le stand, envisagé comme la prolongation de l'espace Compas, a accueilli non seulement le CRF mais également ses partenaires qui ont pu profiter de cet espace pour présenter leurs outils et leurs offres en matière de formation et de compétences à un public constitué essentiellement de mandataires locaux et provinciaux, mais aussi de Directeurs généraux et de responsables RH de communes et de CPAS.

Pour le CRF, le Salon des mandataires a été l'occasion de présenter ses outils (180°, Scillus, CIC, Accueil...) à travers plusieurs démonstrations. Le stand a également été un lieu privilégié d'échanges avec les responsables des pouvoirs locaux et provinciaux, notamment ceux des entités ayant participé au CO³.



2.3.2 RENCONTRES RH

Le CRF a organisé 4 rencontres avec les Directeurs généraux et les responsables des ressources humaines dans les provinces de Liège, de Hainaut, du Luxembourg et de Namur.



Ces rencontres ont permis de présenter la deuxième version du programme CO³ et d'annoncer l'appel à candidature. L'outil de description de fonction Scillus et sa méthodologie a également été présenté, de même que le coaching Accueil et les outils proposés à travers celui-ci et le webzine CRF Compas Information.

156 personnes issues de 100 pouvoirs locaux ont participé à ces rencontres.

2.4. COLLABORATIONS EUROPEENNES

2.4.1. 29^{ème} SEMINAIRE DE L'ENTO

.....

Du 17 au 19 novembre, le CRF a accueilli une délégation d'organismes européens de formation pour les autorités locales et régionales dans le cadre du 29^{ème} séminaire de l'ENTO. Des représentants d'organismes allemands, français, croates, ukrainiens, suisses, géorgiens, arméniens et lituaniens ont participé à ce séminaire.

Le 17 novembre, les membres de l'ENTO ont été reçus au CRF où ils ont assisté à une présentation du CRF ainsi qu'à une présentation de l'Ecole Régionale d'Administration Publique (ERAP) abordant le paysage institutionnel belge, le cadre juridique propre à la Région Bruxelles Capitale et les activités de l'ERAP.

La journée du 18 novembre a été consacrée à la thématique des compétences à travers la visite de trois centres de compétences : Technocampus à Gosselies (métiers technologiques), le centre IFAPME à La Louvière (métiers de bouche) et le centre Pigments à Strépy-Bracquegnies (peinture industrielle et traitements de surface). Les participants ont également assisté à une conférence portant sur le redéploiement de la région Mons-Borinage à travers le projet Mons Capitale européenne de la culture en 2015.

L'assemblée générale de l'ENTO a eu lieu le 19 novembre à huis clos.

2.4.2. PROJET EUROPEEN APPSKIL

.....

Durant le mois de mars 2014, le CRF a été sollicité pour participer à un appel à proposition de projet dans le cadre du programme Erasmus + 2014 (voir encadré). Le projet, débuté officiellement le 1er janvier 2015, s'est poursuivi au cours de l'année 2016.

L'objectif principal du projet Appskil est d'identifier les besoins en formation dans le secteur des technologies de l'information et de la communication et, en particulier, du segment des applications mobiles, et de définir en corollaire un programme sur mesure d'éducation et de formation professionnelle spécifique aux développeurs d'applications mobiles sur base d'une méthodologie particulière. C'est à l'élaboration de ce programme de formation et à sa transposition sous la forme d'un MOOC que l'année 2016 a été consacrée grâce à la collaboration de 14 partenaires issus des secteurs de l'enseignement et de la formation, d'institutions publiques et privées de 4 pays membres de l'Union européenne: Royaume-Uni, Italie, Belgique et Espagne.

Le projet Appskil amène ainsi le secteur des télécommunications, celui de la formation et de l'éducation et certaines instances réglementaires à collaborer en vue de proposer des supports de formation adaptés aux besoins et de soutenir la mise en œuvre de la formation. La contribution du CRF au projet réside principalement dans l'organisation de groupes de travail et le soutien à la mise en œuvre de la stratégie de diffusion et de promotion. Des membres du CRF ont participé à des rencontres entre les partenaires du projet, en vue de réaliser le suivi et la planification des différentes actions.



2.4.3. COLLABORATION AVEC LE CNFPT

.....

Depuis plusieurs années, le CRF collabore avec le CNFPT, l'organisme chargé d'accompagner les collectivités territoriales françaises et leurs agents en matière de formation et d'emploi. Cette collaboration a été menée notamment dans le cadre du développement de thématiques communes (portfolio des compétences, développement des capacités pédagogiques des experts,...)

2.4.3. WALLORLUX

.....

Un projet de collaboration est initié par les fédérations de directeurs généraux de commune de la Sarre, du Grand-Duché de Luxembourg, du Grand Est et de la Wallonie d'une part et les organismes en charge de la formation sur ces territoires.

2.5. EGALITE DES CHANCES : LES COMPETENCES AU-DELA DU HANDICAP

Le CRF a prolongé sa collaboration avec l'AVIQ afin de sensibiliser les pouvoirs locaux et provinciaux à l'intégration des personnes handicapées au sein de leur personnel.

Un espace du site du CRF est entièrement consacré à cette thématique. Celui-ci reprend les ressources utiles (législation, réglementation, brochures...), les supports et vidéos de sensibilisation, les formations et les informations sur les événements à venir.

Cette page est constamment actualisée pour intégrer les nouveaux textes, supports et informations.

Cinq vidéos ont été réalisées en collaboration avec l'AVIQ, le CPAS et l'Administration communale de Charleroi, dans le but de partager les bonnes pratiques en matière d'intégration des personnes handicapées dans les pouvoirs locaux. Celles-ci sont consultables sur la page « L'emploi de travailleurs handicapés » à l'adresse suivante : <http://crf.wallonie.be/awiph/>

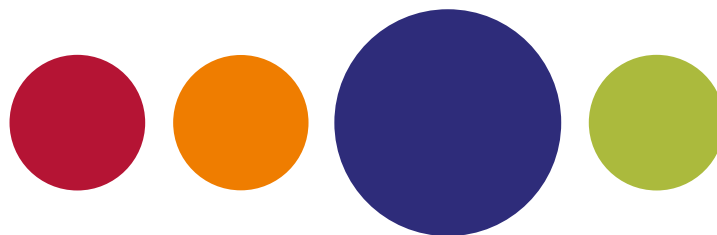
Enfin, le CRF a co-organisé deux groupes de travail (16 juin et 22 septembre) en collaboration avec l'APEF-Fe.Bi, le Forem et l'IFAPME dans le cadre d'un projet intitulé «

Sensibiliser à, soutenir et promouvoir les actions qui favorisent la diversité au sein du non marchand ».

Ces groupes de travail ont rassemblé les partenaires du projet, des représentants de l'AVIQ et des personnes de référence issues du terrain avec pour but d'explorer des cas concrets et des situations vécues pour déconstruire les préjugés, freins et craintes.

Les résultats de ces séances ont été analysés et synthétisés et seront injectés sur le site du CRF et communiqués aux responsables des pouvoirs locaux et provinciaux en 2017.





Communiquer en matière de **ressources humaines** et inspirer la **cohérence** dans les **pouvoirs locaux et provinciaux wallons**.

3. Information

Parmi les différents outils que le CRF propose pour initier une démarche cohérente en matière de ressources humaines, l'information revêt une place primordiale. Celle-ci est distillée aux pouvoirs locaux et provinciaux (ainsi qu'à nos partenaires) au travers de plusieurs canaux : un webzine, un site web, une newsletter ainsi que les réseaux sociaux (Facebook, Twitter & LinkedIn).

3.1. COMPAS INFO MAGAZINE

Depuis l'automne 2015, le CRF édite le CRF Compas Info Magazine, un webzine gratuit visant à informer et à proposer des pistes de réflexion sur les matières liées aux ressources humaines dans les pouvoirs locaux et provinciaux.

Ce webzine comporte différentes rubriques dont un Entretien livrant le point de vue d'un expert (le plus souvent issu du milieu de la recherche ou académique) sur une thématique, un Dossier approfondissant la thématique en question, un In Situ apportant des outils et des témoignages du terrain, une Description de fonction, une Fiche pratique ainsi que des conseils de lecture au travers de la rubrique Lu pour vous.

Trois nouveaux numéros ont été édités en 2016, le premier sur la thématique de la conduite du changement, le deuxième sur celle du concept de la maison RH et le troisième sur l'absentéisme et la motivation.



3.2. COMPAS INFO EN LIGNE

Le webzine d'information est complété sur le site du CRF par une partie « Compas Information » dédiée à des contenus RH.

Outre les contenus publiés dans le webzine, le site est continuellement alimenté de nouveaux contenus développés dans des dossiers fouillés ou dans des brèves, d'outils, de témoignages et de vidéos. Il comporte également un glossaire reprenant certaines notions utilisées dans les ressources humaines et dans la fonction publique.

Le site a été régulièrement mis à jour en 2016 pour intégrer les trois nouveaux numéros du Compas Info Magazine et les nouveautés liées aux ressources humaines des pouvoirs locaux et provinciaux.

Le succès de cette partie du site web est au rendez-vous puisque ce ne sont pas moins de 23.375 utilisateurs qui se sont connectés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2016 avec une moyenne de 4 minutes passées sur cette partie de la plateforme et la consultation de 5 pages en moyenne.

Le site Compas Information est accessible à l'adresse suivante : <http://crf.wallonie.be/compasinfo/accueil.html>

3.3. NEWSLETTER COMPAS INFO

Une newsletter mensuelle constitue le troisième volet de Compas Information. Celle-ci est envoyée aux directeurs généraux et financiers des pouvoirs locaux et provinciaux, aux directeurs des ressources humaines, aux mandataires et aux relais locaux à la formation, soit plus de 1.500 personnes.

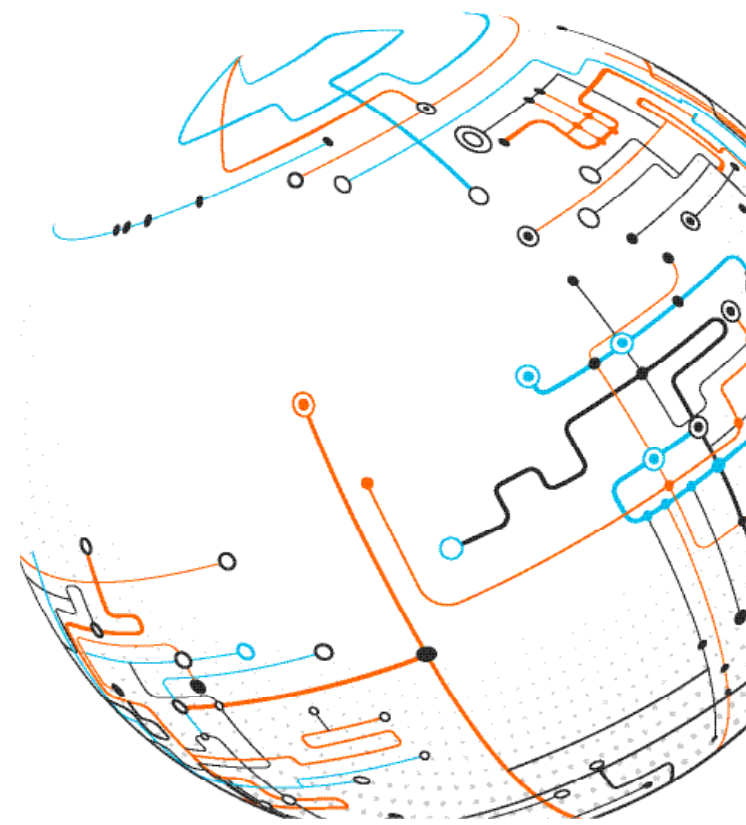
Cette newsletter offre une vision rapide et synthétique des contenus développés dans le webzine et sur le site Compas Information. Elle apporte également des informations sur l'actualité des partenaires du CRF en lien avec les domaines de la formation, des compétences et des ressources humaines.

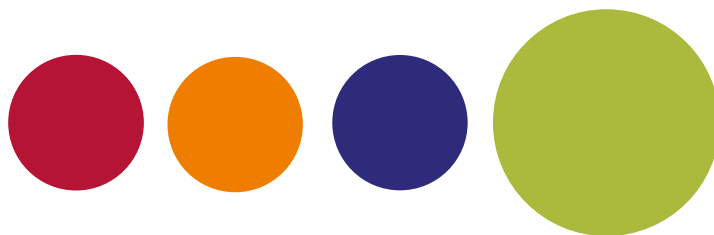
11 newsletters ont été envoyées en 2016. Le taux d'ouverture moyen est de 40%.

3.4. LES RESEAUX SOCIAUX

Finalement, pour compléter les canaux de diffusion, des posts ont été régulièrement générés sur les réseaux sociaux Facebook, Twitter & LinkedIn de manière à répondre à un public 2.0. Ce sont pas moins de 53 publications qui ont été générées sur chacun de ces réseaux d'octobre à décembre 2016.

Grace à cette présence sur les réseaux, le succès de notre plateforme a dépassé nos frontières puisque de nombreux internautes français et québécois ont consulté notre plateforme au cours de 2016.





Accompagner les pouvoirs locaux et provinciaux dans la mise en oeuvre de leurs **processus de GRH** au sein de leur administration.

4. ACCOMPAGNEMENT

4.1. COACHINGS

Le CRF a proposé un nouveau programme de coaching élaboré autour de ses outils développés en RH. Ce programme comportait les coachings suivants :

- Coaching de base et continu à l'utilisation de 180°, l'outil d'aide à la structure, au suivi et au partage de sa démarche stratégique et/ ou de son plan de formation.
- Coaching de base et continu à l'utilisation de l'outil de descriptions de fonction Scillus visant à présenter l'outil et à s'approprier la méthode fonctionnelle que celui-ci sous-tend.
- Coachings Accueil visant à proposer une série d'outils afin de favoriser une meilleure compréhension de l'importance d'un accueil de qualité dans les administrations, tant au niveau de l'intégration d'un nouvel agent que de l'accueil du citoyen.

Au total, 34 séances de coaching ont été données, 634 personnes ont été coachées, soit 4.152 heures de formation.

Par ailleurs, l'accompagnement des entités locales se complète à travers les conseils donnés par téléphone et par courriel, soit 2.500 heures de conseil téléphonique et 10.000 conseils par courriel pour l'année 2016.



4.2. SCILLUS

En 2015, le CRF a mis en ligne Scillus, un outil pragmatique et gratuit qui permet une utilisation fonctionnelle des descriptions de fonction porteuses de sens pour l'administration et ses agents.

L'outil Scillus comprend un répertoire de descriptions de fonction mais aussi d'offres d'emploi et de questionnaires de recrutement et d'évaluation réalisés selon une méthodologie permettant une approche fonctionnelle de la description de fonction en lien avec les autres processus RH. Le tout pouvant être contextualisé et adapté selon les besoins de l'entité.



Consulter et télécharger les descriptions de fonction, les offres d'emploi, les questionnaires de recrutement et les questionnaires d'évaluation proposés dans le catalogue du CRF.

Contextualiser les descriptions de fonction, les offres d'emploi, les questionnaires de recrutement et d'évaluation à ses réalités de terrain. Créer ses propres descriptions de fonction selon la méthode du CRF.

Etablir des liens entre ses processus RH (recrutement, évaluation, mobilité interne, analyse de risques, etc.)

4.2.1. MISE EN PLACE D'UN ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE

Un accompagnement spécifique a été mis en œuvre afin de permettre aux entités utilisatrices de Scillus d'être autonomes dans l'élaboration de nouvelles descriptions de fonction et de leurs questionnaires de recrutement et d'évaluation.

Cet accompagnement prend la forme de séances de coachings dits « continu » lors desquels les utilisateurs travaillent dans l'application, accompagnés par l'équipe du CRF, pour surmonter les difficultés techniques rencontrées et créer de nouvelles descriptions de fonction qui n'existent pas dans le catalogue.

En 2016, 8 séances de coaching continu ont permis d'accompagner 28 entités dans leur utilisation de l'outil Scillus.

Les échanges avec les utilisateurs lors de ces coachings ont également permis un retour du terrain quant à l'utilisation de l'outil et la nécessité de réaliser certains développements informatiques complémentaires. En a découlé la mise à disposition par la communauté Scillus de nouvelles descriptions de fonction en lien avec des questionnaires de recrutement et d'évaluation.

4.2.2. CREATION DU MODULE OFFRES D'EMPLOI

.....

Sur base des besoins identifiés par le terrain, certains développements techniques ont été effectués, en particulier, l'année 2016 a été consacrée à l'analyse et à la réalisation d'un nouveau module de Scillus consacré aux offres d'emploi.

En effet, en plus de faire le lien entre les descriptions de fonction et les questionnaires de recrutement et d'évaluation, Scillus permet dès lors de générer en un clic des offres d'emploi pour des postes à pourvoir.

4.2.3. EVENEMENT SCILLUS

.....

Pour présenter ces nouveautés et évolutions, une matinée d'information et de présentation de Scillus a été organisée le 24 novembre à Namur.

Les interventions ont débuté par un historique de l'application, mettant en lumière les étapes qui ont mené le CRF à développer une méthode pragmatique de description de fonction. La séance s'est poursuivie par le témoignage d'utilisateurs quant à la manière dont ils se sont approprié la méthode Scillus et à l'intégration de celle-ci dans l'ensemble de leurs processus RH : Florence Franchini, Directrice Générale du CPAS de Silly ; Mathieu Collette et Grégory Wastiau, respectivement responsable du service RH et gestionnaire du service au sein de la commune de Tubize ; Carine Courtin, Directrice Connaissances et Formations au sein de la Société Wallonne des Eaux.

Les nouveautés liées à l'outil ont ensuite été présentées : premièrement, la création du module offres d'emploi, directement en lien avec les descriptions de fonction et les questionnaires de recrutement et d'évaluation ; deuxièmement, la création du nouveau programme d'accompagnement ou « coachings thématiques » Scillus.

Le rapport complet de l'événement est consultable en ligne : http://crf.wallonie.be/doc.php?rub_id=8&site=1&lg=1&doc_id=444



4.2.4. OUTIL PRIME AUX e-GOV AWARDS

Le 1er décembre 2016, le CRF a remporté le prix e-gov Awards pour son « sens de la coopération » avec l'outil Scillus. L'e-gov Award a été décerné par la Fédération Agoria qui remet chaque année un prix aux services publics de tous les domaines et niveaux de compétence (niveau fédéral, régions et communautés, provinces, villes et communes) pour des projets e-gov prometteurs.

Cette récompense met en valeur l'esprit collaboratif du projet Scillus et l'impact qu'une telle collaboration peut avoir sur la cohérence des dispositifs RH mis en place dans les pouvoirs publics. Elle confirme également la pertinence de Scillus comme outil de décision stratégique en RH pour les pouvoirs locaux et provinciaux.

“UNE SUPERBE RECONNAISSANCE ET UNE FIERTÉ QUE NOUS PARTAGEONS AVEC TOUTES CELLES ET TOUS CEUX QUI TRAVAILLENT SANS COMPTER DANS LE SECTEUR PUBLIC ET QUI DOIVENT PARFOIS SUBIR LES SARCASMES INJUSTES DE CEUX QUI NE SAVENT PAS QU'ÊTRE FONCTIONNAIRE, C'EST TRÈS SOUVENT UN ENGAGEMENT QUOTIDIEN DE PERSONNES MOTIVÉES ET DE TRÈS GRANDE QUALITÉ...” (Pierre Petit)



4.3. CO³

4.3.1. UN PROJET INITIÉ EN 2014

Partant du constat que les pouvoirs locaux et provinciaux peuvent parfois se sentir démunis pour mener à bien une démarche d'identification et de développement des compétences humaines, le programme CO³ a été mis sur pied en 2014 par le CRF, la DGO5 et les appuis formation dans un souci d'accompagnement et de soutien.

Destiné à des entités motivées à mener à bien une démarche cohérente en matière de ressources humaines, ce programme se décline en trois phases :

1. La Consultation : consulter de manière individuelle les entités pour dresser un état des lieux et identifier au mieux leurs besoins en matière de ressources humaines.
2. Le Conseil : conseiller individuellement et proposer un plan d'action personnalisé.
3. Le Coaching : répondre aux attentes décelées sur les différents thèmes identifiés comme prioritaires lors des deux phases antérieures via des coachings collaboratifs et participatifs.

À travers ces trois phases, le programme CO³ vise donc à accompagner les entités motivées dans l'élaboration d'un plan d'action sur les thématiques de gestion stratégique des ressources humaines : gestion des compétences, recrutement, descriptions de fonctions, évaluation, accueil, formation,...

En 2014, 54 entités s'étaient portées candidates pour la première mouture de CO³. Les trois phases du programme se sont étalées sur les années 2014 et 2015. Au total, 4.700 heures de formation ont été données via le programme CO³. Ces séances de coaching, en regroupant des entités de toutes tailles et de tout type, ont constitué un lieu privilégié de rencontre et d'échange entre les pouvoirs locaux et provinciaux wallons, un véritable réseau CO³.

Le programme en tant que tel touchant à sa fin, les 50 entités participantes¹ ont été contactées individuellement pour faire le point sur l'état d'avancement de leur plan d'action et envisager la poursuite de l'accompagnement proposé.

4.3.2. APPEL A CANDIDATURE ET LANCEMENT DE LA 2^{ème} EDITION DE CO³

Fort de ce succès, le CRF a souhaité rééditer le programme CO³ en lançant un deuxième appel à candidature en 2016. A l'issue d'un appel à participation mené via plusieurs médias (Salon des mandataires, rencontres décentralisées, campagne d'information électronique...), 61 entités se sont manifestées en vue de rejoindre le programme.

La répartition de ces entités est la suivante :

- 39 communes,
- 20 CPAS,
- Une intercommunale,
- Une association chapitre XII.

(La liste des entités ayant adhéré à la deuxième mouture de CO³ est consultable en annexe.)

À travers les deux éditions de CO³, ce sont donc 111 entités, soit près de 20% des entités locales et provinciales, qui ont rejoint, sur base volontaire, un programme destiné à les aider dans le développement et l'identification des compétences humaines.

¹ Sur les 54 entités candidates, 4 ont quitté le programme pour des raisons d'organisation interne.



La deuxième mouture de CO³ a été lancée lors d'une table ronde organisée le 6 septembre rassemblant l'équipe du CRF, la DGO5 et les représentants des 60 entités participantes (acteurs politiques et administratifs). Cette séance a permis d'introduire le programme, de présenter la charte d'engagement et de lancer la première phase de CO³, la consultation, en présentant le formulaire de consultation, les détails et les modalités pratiques.

4.3.3. CONSULTATION

La consultation des entités, première phase du programme CO³, a débuté suite à la table ronde de lancement du 6 septembre. À ce stade, les entités ont pu, au moyen d'un questionnaire et d'une rencontre avec les coordinateurs du programme d'accompagnement, se positionner et définir leurs priorités RH.

Cette phase de consultation n'est pas encore terminée et se prolongera en 2017, mais à ce stade, il apparaît que les priorités peuvent être classées comme suit, selon leur fréquence d'apparition

- Description de fonction
- Evaluation
- Organisation des services
- Accueil et intégration d'un nouvel agent
- Bien-être et motivation
- Formation et développement personnel
- Démarche stratégique
- Recrutement

Les phases de conseil et de coaching débuteront quant à elles en 2017.

4.4. COMPETENCES

4.4.1. VALORISATION DES COMPETENCES

4.4.1.1. Création de titres de compétences

En 2013, une enquête a été réalisée par le CRF afin d'interroger son secteur sur ses besoins en titres de compétences. La liste des métiers a été analysée et priorisée par un groupe de travail composé de représentant des membres du Conseil.

Le premier métier pour lequel un titre de compétences a été créé est le métier de fossoyeur. Il est disponible au Centre de validation de compétence de Huy-Waremme Saint-Georges depuis janvier 2015.

Les autres métiers identifiés comme prioritaires dans la liste des besoins de notre secteur sont :

- l'adjoint/aide-cuisinier de collectivité,
- l'ouvrier forestier,
- l'ouvrier de voirie

Suite à la sortie d'une nouvelle convention sectorielle le 11 janvier 2016, le CRF a reçu une lettre de missions à laquelle il a répondu par une note validée par son Conseil le 30 septembre 2016. Le métier de « middle management » a été ajouté aux trois autres métiers via cette convention sectorielle. La réponse du Comité C sur cette proposition est attendue pour début 2017.

Néanmoins, des réunions avec le CVDC, le SFMQ et les représentants du secteur ont déjà eu lieu en 2016 afin d'engager les réflexions sur ces métiers. Le CRF a rencontré le secteur Horeca le 12 janvier à propos du métier d'aide cuisinier en collectivité. Une seconde réunion a eu lieu avec le secteur Horeca, le CVDC et le SFMQ le 1er décembre.

À la demande du secteur privé du bois, la commission personnel ouvrier du CRF a établi le profil métier de l'ouvrier forestier de notre secteur lors d'une réunion le 14 juin. Lors de cette même réunion, les membres de la commission ont pris connaissance du profil métier de l'ouvrier de voirie réalisé par le CVDC. Les membres ont été invités à soumettre ce profil métier à leurs experts. Les avis et corrections éventuelles seront communiqués en 2017.

4.4.1.2. Développement du système de remédiation

Malgré le taux élevé de réussite des candidats aux épreuves de validation des compétences, il arrive que certains candidats échouent parce qu'il leur manque certaines compétences ou certaines parties de compétences.

Face au constat de la difficulté de trouver une formation courte portant sur un nombre limité de compétences, mais significatives pour le parcours de personnes sur le marché de l'emploi, il a été décidé de développer un système de remédiation, ou renforcement, des candidats à la validation des compétences.

Ce projet s'est développé selon deux axes.

Premièrement, certains candidats à la validation possèdent une majorité des compétences nécessaires à la réussite d'une épreuve, mais il leur en manque certaines ou certaines devraient être réactualisées pour pouvoir réussir l'épreuve et obtenir le titre de compétence.

Le point de départ de la problématique se situe donc en amont du titre de compétence.

Il est actuellement difficile pour les centres de validation du Consortium de renseigner aux candidats une offre de formation courte dans le secteur concerné par l'épreuve leur permettant de



renforcer leurs compétences et ainsi augmenter significativement leurs chances d'obtenir un titre.

Le but est donc d'informer des candidats d'une possibilité de remédiation courte permettant de dépasser une lacune identifiée. Plusieurs pistes sont envisagées. D'une part, le Forem et l'IFAPME proposent la mise sur pied d'une offre de formation de renforcement, des modules préparatoires couvrant une unité de compétence pour un groupe d'au moins six personnes. D'autre part, il est envisagé de permettre à un candidat, selon ses besoins, de rejoindre un groupe en cours de formation, pour autant que les aspects pratiques et administratifs le permettent. Le deuxième axe consiste à voir comment valoriser le titre de compétence en aval de l'épreuve, pour aller plus vite et plus loin dans son parcours professionnel. Les candidats qui maîtrisent des compétences relatives à un métier de base et qui disposent d'un ou plusieurs titres de compétences devraient, s'ils le souhaitent, avoir un accès aisé voire préférentiel à une offre de formation complémentaire menant à une qualification complète ou à une spécialisation. La personne pourrait plus rapidement évoluer dans sa carrière et sa professionnalisation pourrait être favorisée par le secteur.

Il est dès lors envisagé d'ouvrir ces formations, en amont ou en aval, aux candidats de la validation des compétences. D'où la nécessité d'informer les centres de validation de l'existence de ces formations, afin qu'ils puissent transmettre l'information aux candidats, et la nécessité pour le CRF de pouvoir informer son secteur sur ces nouveaux modules.

Durant l'année 2016, des réunions et rencontres ont eu lieu entre le Consortium de validation des compétences et différents responsables de centres afin de mettre en place un accompagnement plus poussé de certains candidats à la préparation des épreuves, la possibilité pour certains de venir s'exercer dans l'atelier sous les conseils d'un formateur quelques jours avant l'épreuve, etc. Ils ont également pointé les métiers pour lesquels des modules de renforcement à la validation seraient utiles. De par leurs échanges de nouvelles expériences, ils tentent également d'établir des définitions communes et de travailler sur les parcours possibles...

L'objectif, dans le courant de l'année 2017 est, d'une part, d'encourager les Centres (Forem et IFAPME) à développer des projets pilotes, d'autre part, de voir les collaborations possibles avec les secteurs.

4.4.1.3. Promotion du dispositif de validation et de valorisation des compétences

Bien que l'on puisse se féliciter de l'engouement suscité par la validation et la valorisation des compétences, celles-ci ne sont pas toujours bien connues dans les pouvoirs locaux et certains d'entre eux ne l'ont toujours pas intégrée dans leurs statuts.

C'est pour cette raison que le CRF a continué à promouvoir le dispositif au sein de son secteur en 2016, et cela à travers différentes présentations :

- 19 avril : présentation à la Fédération Wallonie Bruxelles.
- 3 mai : présentation au Cabinet du Ministre Flahaux.
- 19 avril : remise du 25.000ème titre de compétences lors de la journée « La validation des compétences, ça roule ! Comment ? » qui s'est déroulée en présence de Madame Eliane Tillieux, Ministre wallonne de l'Emploi et de la Formation et de Madame, Isabelle Simonis, Ministre de l'Enseignement de Promotion sociale.
- 13 mai : présentation aux directeurs de centres de validation de l'IFAPME.
- 30 novembre : présentation aux représentants de tous les cabinets de la Région de Bruxelles-Capitale et des organisations syndicales.

4.4.2. CAHIER INDIVIDUEL DE COMPÉTENCES (CIC)

.....

Le Cahier individuel de compétences (CIC) est un outil en ligne gratuit qui permet d'encoder l'ensemble des compétences et expériences professionnelles ou privées d'une personne, ainsi que de générer un CV automatiquement.

En 2016, le CRF a continué ses actions de promotion de l'outil CIC à travers les actions suivantes :

- Présentation de l'outil aux étudiants du secteur de l'industrie technologique et des constructions métalliques mécaniques et électriques lors de la remise des brevets des épreuves sectorielles organisées par l'IFPM (fonds sectoriel de formation) le 3 juin.
- Présentation de l'outil lors du salon Educdir à Charleroi les 12, 13 et 14 octobre.

Au 31 décembre 2016, le CIC comptait 5.533 utilisateurs.

4.4.2.1. Projet e-portfolio

Dans le cadre de l'année des compétences, un groupe de travail sur la validation et la valorisation des compétences, et plus particulièrement sur la valorisation des acquis de l'expérience (VAE), s'est créé, composé du Consortium de validation des compétences, de l'Enseignement de Promotion sociale, des Universités et des Hautes écoles.

Le CRF a été amené à collaborer avec ce groupe de travail en vue de développer la documentation des compétences et la plus-value qu'elle apporte.

Un comité d'Accompagnement a été mis en place afin de baliser et d'orienter le travail. Celui-ci était constitué de représentants du FOREM, du Consortium de Validation des compétences, du Conseil régional de la Formation et de la cellule VAE du Conseil général des Hautes écoles.

Suite à un appel d'offre, ce comité a chargé le Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques (CFIP) de réaliser une recherche-développement afin de soutenir la documentation des compétences tout au long de la vie en développant le e-portfolio sur base du cahier individuel de compétences (CIC) et en le mettant à la disposition d'acteurs de l'emploi, de la formation et de l'enseignement afin qu'ils puissent l'utiliser dans le cadre des politiques menées et in fine le partager avec le plus grand nombre d'acteurs.

L'objectif visé était double :

1. Soutenir l'implémentation d'une démarche e-portfolio type CIC au sein de la société.
2. Être acteur de développement au niveau européen en prenant en compte les injonctions de la Commission Européenne (CE) dans le cadre du « long life learning ».

Le rapport a été rendu en janvier 2015 au comité d'accompagnement puis validé par celui-ci ainsi que par la commission de formation et d'enseignement.

Le 5 février 2016, une demi-journée de travail a été organisée lors de laquelle le CFIP a présenté le résultat de son étude.

Sur base des échanges et réflexions émis à cette séance, le comité d'accompagnement devra ensuite se prononcer sur la manière d'intégrer toutes ou une partie des recommandations de l'étude du CFIP dans le CIC.



Dans les années à venir, le CRF s'engage à **renforcer la cohérence** des politiques en matière de **ressources humaines** dans les pouvoirs locaux et provinciaux.

5. PERSPECTIVES

5.1. DUPLIQUER LE SCHÉMA MIS EN PLACE POUR LE CoDT

Partant de l'initiative prise par le Gouvernement wallon, quant à la mise en place d'un programme de formations adaptées dans le cadre de l'entrée en vigueur du nouveau CoDT, le CRF compte recommander de poursuivre systématiquement cette démarche parallèlement aux travaux parlementaires ayant un impact sur les pouvoirs locaux. Cette méthode est de nature à mettre en concordance rapidement la sortie de nouvelles dispositions légales avec leur mise en œuvre par les Administrations pour l'utilisateur.

5.2. DÉVELOPPER ET DÉCLINER LE CONCEPT DE MAISON RH

Lorsque l'on construit une maison, on le fait selon ses besoins, ses goûts et ses envies, tout en tenant compte des contraintes liées à son budget, à la réglementation, ...

Le CRF envisage la gestion des ressources humaines de la même manière, c'est-à-dire comme une construction à concevoir en tenant compte des mêmes facteurs. Les pouvoirs locaux et provinciaux représentent en effet une diversité telle que vouloir leur imposer une façon unique de gérer les ressources humaines serait une erreur.

C'est pour cette raison que le CRF a développé la Maison RH, un concept qui vise à aider chaque entité à concevoir sa démarche RH, une démarche cohérente qui lui est propre. La Maison RH est ainsi constituée des « pièces » suivantes : sélection/recrutement, accueil/ intégration, mobilisation/motivation, formation et développement des compétences, bien-être, évaluation, planification.

Ce concept est en cours de mise en œuvre dans les administrations locales et provinciales.



5.3. RENFORCER LES SYNERGIES AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES INTERVENANT DANS LES DOMAINES DE LA FORMATION ET DES COMPÉTENCES

Comme indiqué plus haut, le partenariat est inscrit dans les gènes du CRF. Cela implique de pouvoir collaborer, par projet, avec un tissu très important d'organismes œuvrant tant dans le champ de l'action des pouvoirs locaux et provinciaux que de celui de la formation et de l'enseignement. Il s'agit d'un travail permanent qui nécessite d'être continué sans interruption. Si une part importante de ce travail a déjà été réalisée, il va de soi que de nouvelles collaborations doivent être toujours non seulement envisagées, mais également recherchées. Il est à noter que c'est dans ce cadre que la proposition du CRF de conventionner avec l'Ecole Régionale d'Administration s'inscrit.

5.4. METTRE EN OEUVRE LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION SECTORIELLE

Afin de mettre en œuvre les accords intervenus dans le cadre la convention sectorielle 2013-2014, le CRF devra formuler un avis sur une nouvelle répartition des volumes de formation arrêtés pour l'évolution et la promotion des agents des pouvoirs locaux de Wallonie (proportion 20/80) ainsi que sur l'ensemble des volumes de formation qui nécessitent d'être revus ou fixés suite à différentes modifications qui sont intervenues par l'adoption de nouvelles circulaires. Il conviendra également sur cette thématique que le CRF adapte le système d'agrément et d'évaluation des organismes afin d'intégrer ces nouvelles dispositions.

Pour ce qui concerne le volet consacré à l'In-Placement, le CRF devra développer des outils permettant aux pouvoirs locaux de mettre en place ce processus d'In-Placement et le parcours individuel de compétences de manière autonome.

5.5. RATIONNALISER ET RENFORCER LES SYNERGIES ENTRE LES OUTILS DU CRF

Le CRF propose aux managers des entités locales divers outils et ressources les aidant à appréhender la gestion de leurs ressources humaines, comme 180°, Focus formation, Focus carrière, Scillus, Compas Info...

Le CRF, conscient de la nécessité pour les managers de mener leur politique de ressources humaines de manière globale et transversale, souhaite regrouper au sein d'un espace sécurisé les différents outils développés par le CRF et par ses partenaires.



ANNEXE

ENTITÉS CO³

AISEAU PRESLES - Commune

AMAY – Commune

AMAY – CPAS

ARLON - CPAS

BASSENGE – Commune

BASTOGNE – Commune

BEAUVECHIN – Commune

BERTRIX – CPAS

Les BONS VILLERS - Commune

BINCHE - CPAS

BRAINE-L'ALLEUD – CPAS

BRAINE-LE-CONTE – Commune

CENTRE REGIONAL DE RECHERCHE ET D ACTION SOCIALES SUR LES PROBLEMATIQUES FAMILIALES - CRAF - Chapitre XII

CHAPELLE LEZ HERLAIMONT – Commune

CHARLEROI - Commune

CHATELET - Commune

CHIMAY – Commune

CLAVIER – CPAS

COLFONTAINE – Commune

COMBLAIN AU PONT - Commune

COMBLAIN AU PONT - CPAS

COURCELLES – CPAS

COUVIN – Commune

D.E.F.I.T.S. – Association chapitre XII

ECAUSSINES – Commune

ECAUSSINNES - CPAS

EGHEZÉE – Commune

EGHEZÉE – CPAS

ESTINNES – Commune

FLEURUS - Commune

FLEURUS - CPAS

FLOREFFE – Commune

FONTAINE-L'EVEQUE – Commune

FRAMERIES – CPAS

FRASNES-LEZ-ANVING – CPAS

GEMBLOUX – Commune

GOUVY – Commune

GRACE HOLLOGNE - CPAS

GREZ-DOICEAU – Commune

HANNUT - Commune

HASTIÈRE-LAUAUX – Commune

HENSIES – Commune

HENSIES – CPAS HERVE – CPAS

HERSTAL – Commune

HOTTON - Commune

HOTTON - CPAS

HOUYET – Commune

INTERCOMMUNALE SOCIALE DU BRABANT WALLON (I.S.B.W.)

LA BRUYÈRE – CPAS

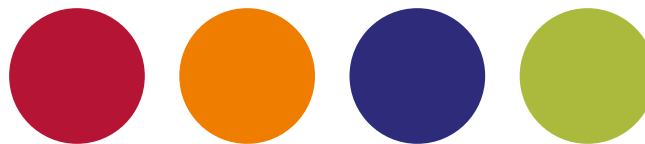
LA LOUVIERE – Commune

LA LOUVIERE – CPAS

LASNE – CPAS
LENS – Commune
LENS – CPAS LEUZE-EN-HAINAUT – Commune
LIBIN – Commune
LIÈGE – CPAS
LIERNEUX – Commune
LIMBOURG - Commune
MANAGE – Commune
MARCHIN – Commune
MONS – Commune
MONS – CPAS
MONTIGNY LE TILLEUL - Commune
MORLANWELZ - CPAS
NAMUR – CPAS
Namur - Province
NEUFCHATEAU – CPAS
OHEY - Commune
OLNE – Commune
ONHAYE – Commune
OTTIGNIES LLN – CPAS
PEPINSTER - CPAS
PERUWELZ – CPAS
PERWEZ – Commune
PROFONDEVILLE – Commune
PROFONDEVILLE - CPAS
RIXENSART – Commune
REBECQ – CPAS
ROCHEFORT – Commune
SAINT-GHISLAIN – Commune
SAINT-HUBERT – CPAS

SAMBREVILLE - Commune
SENEFFE - Commune
SENEFFE - CPAS
SILLY - CPAS
SOIGNIES – Commune
SOMBREFFE - Commune
SOUMAGNE – CPAS
SPA – CPAS
SPRIMONT – Commune
STAVELOT – Stavelot
STOUMONT – CPAS
THIMISTER-CLERMONT – Commune
THUIN - Commune
TOURNAI – Commune
TROIS-PONTS – Commune
TUBIZE – CPAS
VERVIERS – Commune
VILLERS-LE-BOUILLET – Commune
VIRTON – Commune
VIRTON – CPAS
WANZE – CPAS
WALCOURT – Commune
WAREMME – Commune
WATERLOO – CPAS
WAVRE – CPAS
WELKENRAEDT – Commune
WELKENRAEDT – CPAS
YVOIR – Commune
YVOIR – CPAS





Conseil régional de la Formation
1 Allée du Stade Communal
5100 JAMBES
081/32.71.06

www.crf.wallonie.be