

# CRF COMPAS

## INFO MAGAZINE



# À LA RENCONTRE DES CENTRES DE COMPÉTENCE

### ENTRETIEN

Rencontre avec Romain Bissetet  
autour de la méthode GTD

### FOCUS

Sketchnoting

### FICHE PRATIQUE

Comment donner un feedback  
constructif ?

# WEBINAIRE

## ODYSSÉE D'UNE ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

**VOUS AVEZ MANQUÉ CET ÉVÉNEMENT ?  
CONNECTEZ-VOUS SUR [CRF.WALLONIE.BE](https://www.crf.wallonie.be)**

**QUELS SONT LES IMPACTS DU NUMÉRIQUE DANS  
NOTRE SOCIÉTÉ ET DANS LES ORGANISATIONS ?**

**GILLES BABINET**

Expert digital, digital champion de la France auprès de la Commission européenne, influenceur, entrepreneur et Professeur Associé à Sciences Po

**« QUELS SONT LES IMPACTS DU NUMÉRIQUE SUR LES  
COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ?**

**FRANCE BURGY**

Directrice Générale du CNFPT (Centre National de la Fonction publique territoriale)

**TABLE RONDE**

**CHRISTIE MORREALE**

Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale

**PIERRE-YVES DERMAGNE**

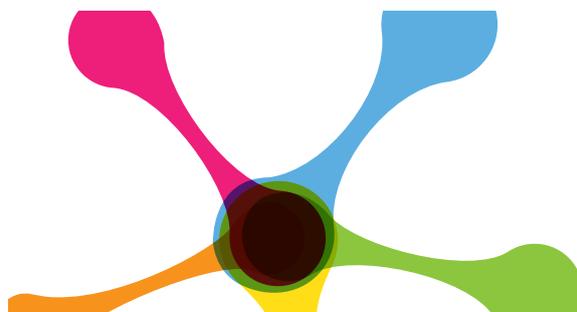
Ministre du Logement, des Pouvoirs locaux, de la Ville





## ENTRETIEN

ENTRETIEN AVEC ROMAIN BISSERET (PAGE 10)



## DOSSIER

LES CENTRES DE COMPÉTENCE  
(PAGE 14)



## IN SITU

LU POUR VOUS : GTD : LA MÉTHODE POUR TOUT  
FAIRE VITE ET BIEN (PAGE 56)

# SOMMAIRE

## 10 ENTRETIEN

### *Le point de vue de nos experts*

Rencontre avec Romain Bisseret qui nous parle de la méthode GTD

## 14 DOSSIER

### *Une thématique approfondie*

- 18 Le rôle et les missions des Centres de compétence
- 24 Focus sur quelques Centres de compétence
- 44 La validation et la valorisation des compétences

## 50 IN SITU

### *Des outils et des témoignages de terrain*

### 50 FICHE PRATIQUE

Comment donner un feedback constructif ?

### 52 DESCRIPTION DE FONCTION

La description de fonction de Coordinateur de l'Espace Public Numérique

## 54 À LA LOUPE

### *Les petits "plus" épinglés pour vous*

### 54 LU POUR VOUS

54 Manager l'intelligence artificielle

56 GTD : la méthode pour tout faire vite et bien

### 58 LES ACTIONS DU CRF ET DE SES PARTENAIRES

# NUMÉRO 15

**UNE VERSION ÉLECTRONIQUE DE CE  
MAGAZINE EST DISPONIBLE SUR LE SITE  
INTERNET DU CRF [WWW.CRF.WALLONIE.BE](http://WWW.CRF.WALLONIE.BE)**



**PUBLICATION TRIANNUELLE GRATUITE, NE  
PEUT ÊTRE VENDUE, TOUTE REPRODUCTION  
TOTALE OU PARTIELLE NÉCESSITE UNE  
AUTORISATION PRÉALABLE DU  
DIRECTEUR DE LA PUBLICATION.**

## **DIRECTEUR DE LA PUBLICATION**

Pierre PETIT, Directeur-Conseiller à la Formation au Conseil régional de la Formation.

## **COMITÉ DE RÉDACTION**

Michel AMIEL, Angelo ANTOLE, Alain BRAUN, Michel DEVIÈRE, Pierre-Yves MAYSTADT.

## **RÉDACTION ET COORDINATION**

Stéphanie BOUVEROUX, Benjamin DEHAUT, Caroline DEBLANDER, Céline DONIS, Lucie SAUVEUR, Julie WIDART.

## **ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO**

Romain BISSERET, IN EXCELSIS Executive Coach, GTD Master Trainer, Holacracy Coach, Tiny Habits Certified Coach, Serge BRESSERS, Directeur adjoint du Centre de compétence « Forem Management & Commerce » ; Thierry CASTAGNE, CEO du Centre de compétence « TECHNIFUTUR » ; Pénélope CLOTUCHE, Directrice du Centre de compétence « Forem Polygone de l'Eau » ; Frédéric DINON, Directeur adjoint du Centre de compétence « Technobel » ; Aline DUFEY, Chargée de communication et de veille du Centre de compétence « Forem Tourisme » ; Géraldine GODART, Directrice du Centre de compétence « Forem Tourisme » ; Noémie HENRI, Directrice du Centre de compétence « Epicuris », Sophie MAIRESSE, Coordinatrice du Centre de compétence « ConstruForm Hainaut » ; Bertrand MATHIEU, Directeur du Centre de compétence « AutoFORM » ; Boris ROLAND, Responsable communication du Centre de compétence « Technobel » ; Martine SIMONIS, Responsable du département « Relations entreprises » du Centre de compétence « TECHNIFUTUR » ; Mélanie TABARIN, Chargée de communication au Forem ; Frédéric VERDIN, Directeur de la formation continue du Centre de compétence « ConstruForm Hainaut ».

## **GRAPHISME**

Julie WIDART.

## **CRÉDITS PHOTOS**

Centres de compétence : AutoFORM, ConstruForm Hainaut, Epicuris, Forem Tourisme, Forem Polygone de l'Eau, CRF, Freepik, Istock.

## **ÉDITEUR RESPONSABLE**

CONSEIL RÉGIONAL DE LA FORMATION

Allée du Stade 1 - 5100 Jambes

Tél. 081 32 71 06 - Fax. 081 32 71 92

[www.crf.wallonie.be](http://www.crf.wallonie.be)

# ÉDITORIAL



Cette année, le CRF fête son 25<sup>ème</sup> anniversaire, l'occasion d'entamer une réflexion sur une thématique prégnante dans notre société et qui engendre des conséquences sur les individus, sur les organisations et sur la société en général : le numérique.

Il s'agit plus particulièrement de s'interroger sur l'impact des technologies sur notre fonction publique locale et provinciale et d'interroger les conséquences des nouvelles technologies.

Cette année de réflexion intitulée « 2020, odyssée d'une évolution des métiers de la fonction publique locale » sera marquée par plusieurs événements virtuels ou en présentiel étant donné le contexte sanitaire inédit auquel nous devons faire face.

Pour lancer cette réflexion, nous avons mis à profit notre créativité pour vous proposer un événement sous une toute nouvelle configuration !

Après les e-apéros, nous laissons-place aux e-anniversaires et nous vous donnons rendez-vous ce 23 juin 2020.

## PIERRE PETIT

**DIRECTEUR DU CONSEIL  
RÉGIONAL DE LA  
FORMATION**

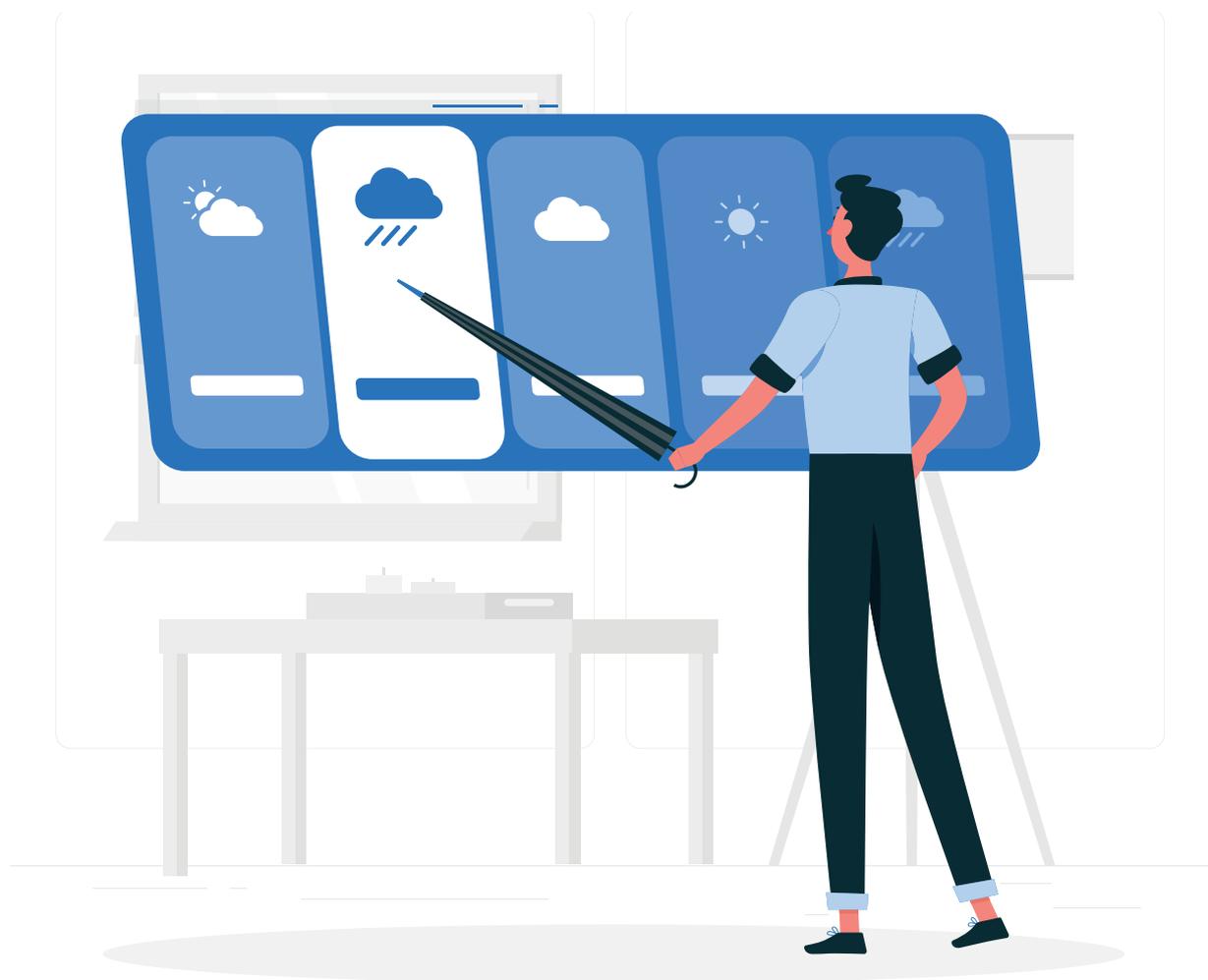
*“ Après les e-apéros, laissons-place aux e-anniversaires. Rendez-vous ce 23 juin 2020 !”*

## BIEN DÉMARRER UNE RÉUNION... EN PARLANT DE LA MÉTÉO !

Lorsque vous devez animer une réunion, il existe différentes techniques pour favoriser l'échange entre les participants et rendre les rencontres les plus constructives possibles.

Parmi ces techniques, la météo intérieure permet à chacun d'exprimer son humeur et son ressenti du moment. L'animateur peut ainsi demander : « quelle est votre météo

du moment ? » et à tour de rôle, les membres décrivent l'état émotionnel dans lequel ils se trouvent : « nuages bas » ou « soleil avec un peu de vent », « embellie sur toute la région », etc. L'idéal étant, si le timing le permet, que chacun ait la possibilité de justifier le terme choisi. Un moment précieux pour identifier le moral des troupes avant de démarrer votre réunion.



# LA DURÉE D'ATTENTION DE LA GÉNÉRATION DES MILLENNIALS

La génération des millenials, celle qui a grandi avec les écrans connectés, aurait une capacité d'attention de 9 secondes ! C'est en tout cas le chiffre auquel les ingénieurs de Google sont parvenus, conduisant l'auteur Bruno Patino à qualifier notre société de « civilisation du poisson rouge ».

*Patino B. 2019. La civilisation du poisson rouge, Paris : Bernard Grasset.*

# BRÈVE



## CRÉATIVITÉ ? OUI... MAIS DANS UN ENVIRONNEMENT APAISANT !

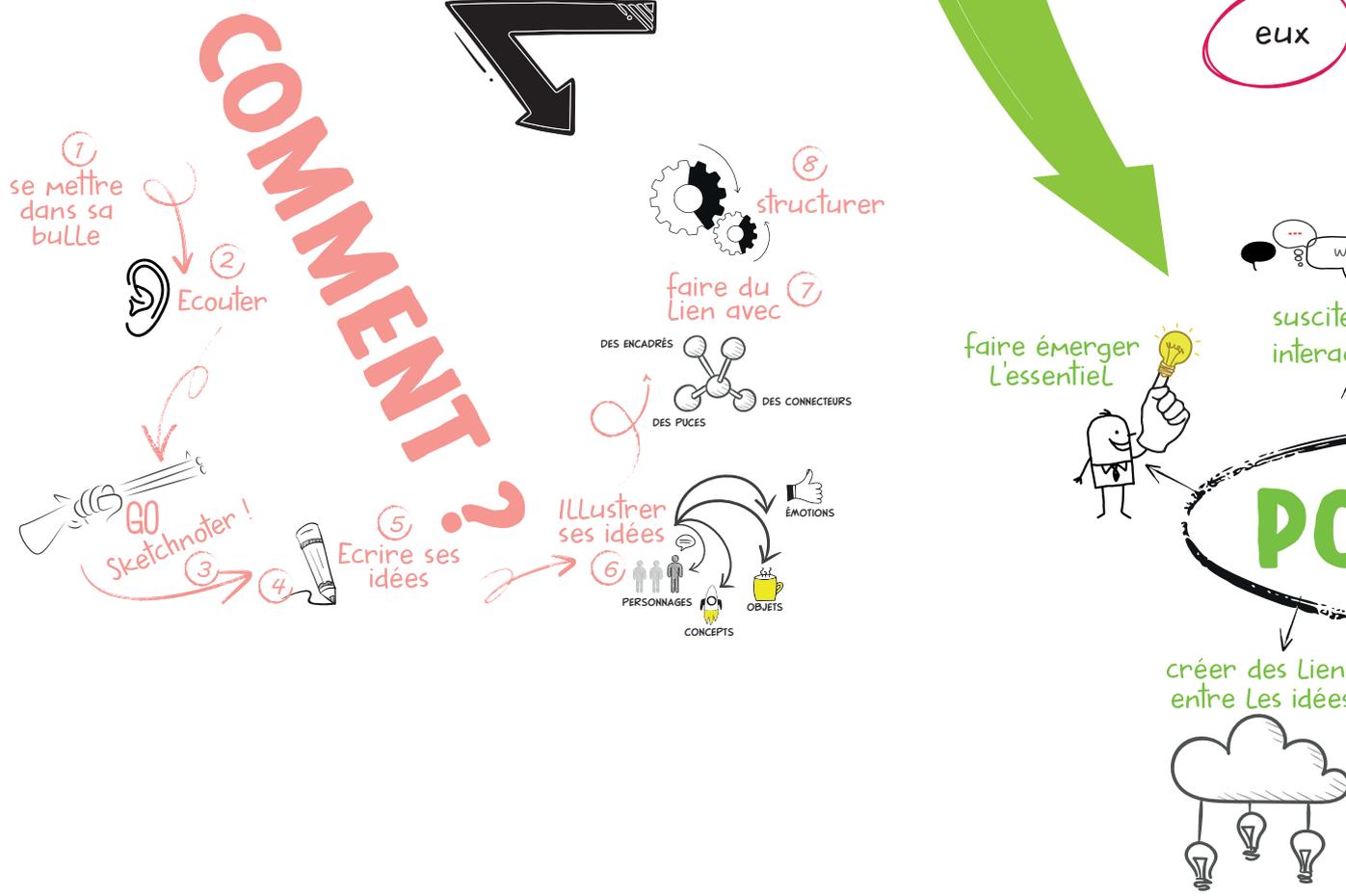
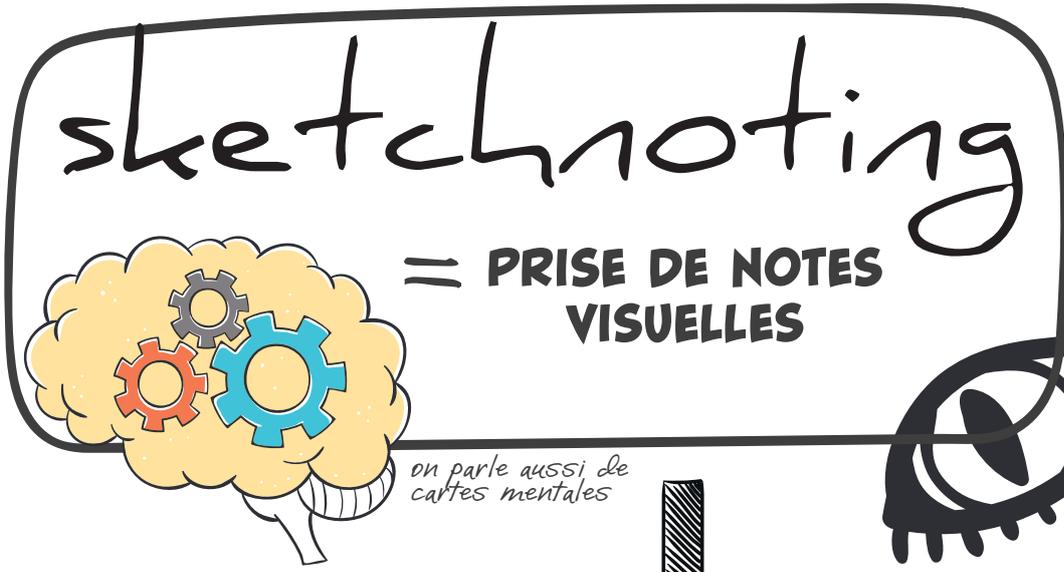
Certaines études ont récemment montré que quand on se sent bien, on est tenté de faire de nouvelles expériences, de prendre du recul, de faire preuve d'audace et de laisser libre cours à sa créativité.

Sur la base de ce constat, on devrait donc pouvoir stimuler la créativité en mettant les gens à l'aise. Testant cette hypothèse, des chercheurs ont éprouvé divers procédés de relaxation sur des panels de volontaires : exercices de yoga, films comiques, écoute des Quatre Saisons de Vivaldi, etc. Il en ressort que les gens ont des idées plus originales quand ils se trouvent dans un environnement apaisant.

*Wiseman R. 2010. 59 secondes pour prendre les bonnes décisions, JC Lattès.*



# FOCUS



## LA PRISE DE NOTES VISUELLES



Le sketchnoting, aussi appelé prise de notes visuelles, désigne une méthode graphique d'organisation des informations. Il s'agit d'un outil au service de la créativité mais également d'un management collaboratif efficace et bienveillant où chacun retrouve du sens dans son activité. Terme issu de la contraction de deux mots anglais, sketch (gribouiller/ dessiner) et note (prendre des notes), le sketchnoting désigne une pratique qui mêle l'écriture manuscrite, le dessin et la typographie avec des éléments visuels.

Destiné à tous, il s'agit d'un outil de pensée visuelle qui permet de transformer des informations, que ce soit des vidéos, des textes, des extraits de conférence ou encore des cours, en une représentation graphique, en y ajoutant des images, sur une seule page.

Partant du principe qu'il devient impérieux d'alléger la masse d'informations à laquelle nous sommes soumis, le sketchnoting est un outil de synthèse permettant de simplifier et d'éviter la surcharge mentale et cognitive.

Sources :

Pailleau I., Boukobza P., Akoun A. 2017. Travailler avec le sketchnoting. Comment gagner en efficacité et en sérénité grâce à la pensée visuelle, Eyrolles.

<https://pictobello.com/facilitation-visuelle-et-sketchnoting/>

# ENTRETIEN

## CLARTÉ ET PRODUCTIVITÉ SANS STRESS? UN RÊVE ACCESSIBLE GRÂCE À LA MÉTHODE GTD !

---

**S'organiser pour réussir... la productivité sans le stress... qui ne serait pas séduit par une méthode qui lui permettrait d'y parvenir? À l'époque du « tout urgent mondialisé », impossible de ne pas s'interroger sur l'efficacité personnelle et la relation aux nouvelles technologies déversant à haut débit dans nos vies une multitude de demandes et de problèmes à résoudre. D'ailleurs, selon David Allen, gourou de l'efficacité personnelle et auteur de la méthode Getting Things Done (GTD), nous subissons davantage de bouleversements en trois jours que nos parents en un mois, un an peut-être. Pas étonnant donc que de plus en plus de gens fassent des burnouts, que l'on parle de souffrance au travail et de fragilisation du lien social. Pour pallier la situation, de nombreuses méthodes de développement personnel alliées à la gestion de projet fleurissent à travers le monde. Nous avons été à la rencontre de Romain Bisseret, GTD Master Trainer, pour qu'il lève le voile sur cette méthode GTD ; une méthode destinée à optimiser son organisation, son efficacité et sa productivité d'une popularité grandissante outre-Atlantique.**

**CRF : Pour quelles raisons et à partir de quels constats la méthode Getting Things Done (GTD) a-t-elle été développée ?**

**Romain BISSERET :** il y a une histoire officielle de GTD qu'on pourra trouver dans les bouquins de David et il y a une histoire un peu plus officieuse qui, à mon sens, explique mieux non seulement le succès mais surtout l'efficacité de la méthode. David était coach en entreprise pendant des dizaines d'années, son métier était de « lever les freins » de ses clients. Et puis, il s'est interrogé sur ce qui pouvait différencier deux personnes qui, en termes « RH », étaient similaires : pourquoi l'une pouvait gérer des dizaines de projets avec le

sourire, et l'autre s'écroulait dès qu'on lui rajoutait deux emails ? Il est allé voir les personnes les plus efficaces, les a observées, puis est allé voir les personnes moins efficaces pour leur demander d'essayer ce que faisaient les efficaces ; au final, il n'a conservé que ce qui fonctionnait pour tout le monde et l'a formalisé. Ainsi, on se retrouve avec une méthode qui fonctionne sur tous les profils, empiriquement validée (il est intéressant de constater que les travaux de scientifiques renommés, comme Jean-Philippe Lachaux de l'INSERM, valident la méthode, du moins dans sa partie « contrôle »).

**Romain Bisseret est GTD Master Trainer depuis 2014. Expert en productivité personnelle, il est le fondateur de la société de coaching et formation professionnelle « In Excelsis » et il intervient comme consultant, coach, formateur et conférencier sur ce sujet. Il propose des actions concrètes pour reprendre le contrôle et la perspective sur l'ensemble de nos engagements, professionnels et personnels, permettant d'atteindre une productivité sans stress. Romain Bisseret est l'unique Master Trainer GTD (méthode Getting Things Done, de David Allen) certifié de France, et l'un des 10 GTD Executive Coach dans le monde. Il a eu l'honneur et le privilège d'être coaché par David Allen durant son processus de certification.**



*" Quand on prend la méthode dans son ensemble, c'est vraiment de la gestion de l'attention, de la gestion de vie : comment être sûr que je vois ce qui compte vraiment pour moi et que je peux m'en occuper au meilleur moment pour le faire ? "*

**CRF : Qu'est-ce que la méthode GTD ? Quels sont ses fondamentaux ?**

**Romain BISSERET :** la méthode GTD a plusieurs facettes. En apparence, pour la plupart des gens et 99% des blogs, il s'agit principalement de gestion de tâches. Pour qui s'y plonge davantage, on est plutôt sur la gestion de l'activité. Mais quand on prend la méthode dans son ensemble, c'est vraiment de la gestion de l'attention, de la gestion de vie : comment être sûr que je vois ce qui compte vraiment pour moi et que je peux m'en occuper au meilleur moment pour le faire ?

Tout ça repose sur deux axes : le contrôle et la perspective. Le contrôle, ce n'est pas contrôler la vie (évidemment illusoire), mais mettre en ordre ce sur quoi on a prise. Je ne peux pas contrôler la météo mais je peux faire en sorte que mon bateau soit équipé le mieux possible. La perspective, c'est le port auquel je me propose de me rendre, là où j'ai envie d'aller. Aucun bateau ne navigue en ligne droite, c'est pareil dans la vie, on tire des bords mais on garde toujours le point d'arrivée comme destination finale. La perspective, c'est donc ce qui me permet de conserver mon but au milieu des aléas de la vie. La puissance de la méthode tient dans l'articulation du contrôle et de la perspective : la seconde permet de savoir où on va, la première permet d'y aller avec le moins d'efforts possible.

En termes de fondamentaux, le contrôle repose sur 5 étapes simples : capturer tout ce qui retient notre attention, clarifier ce que cela implique ou signifie en

termes d'action et de projets, ranger les rappels d'action et de projets aux endroits qui sont pour nous les plus pertinents, prendre régulièrement du recul pour être sûr que l'on conserve le bon cap, et s'engager dans l'action pour avancer vers ce qui est important pour nous le reste du temps.

**CRF : Vous donnez vous-même des coachings portant sur la méthode ; quelles sont les attentes des participants ou des organisations qui font appel à vous ? Remarquez-vous des similarités que ce soit en termes de profils ou de caractéristiques ?**

**Romain BISSERET :** l'attente principale des entreprises, c'est un gain de productivité. L'attente principale des personnes, c'est d'arriver à tout gérer sans y laisser sa peau. Les attentes sont différentes aussi selon qu'il s'agit de formation ou de coaching. Le coaching, individuel, est évidemment plus propice à un travail de fond en apparence anodin, mais qui touche à des choses très importantes. Au départ, on ne parle que de gérer des emails, ça paraît inoffensif... une demi-heure plus tard, nous parlons de votre impact dans le monde ! De votre raison d'être et de comment faire en sorte qu'elle s'exprime. Tout le monde n'est pas toujours prêt à cela, bien entendu. Au final, les gens qui deviennent des « GTDistes » chevronnés apprécient la tranquillité d'esprit que la méthode leur donne par rapport à tous leurs engagements de vie, qui sont souvent considérables. C'est pour cela que l'on parle de « productivité sans stress ».

En termes de profils, en coaching je n'ai que des cadres dirigeants, chefs d'entreprises de toutes tailles, membres du CoDir,... les profils « entrepreneurs » sont très demandeurs aussi. David dit souvent, et j'ai pu le constater aussi, que les gens les plus attirés par la méthode sont ceux qui en ont le moins besoin, parce qu'ils sont souvent déjà très performants. En fait, c'est assez normal : ils connaissent déjà la valeur qu'il y a à être organisé, et ils sont très sensibles au gain exponentiel qui se trouve dans le fait de l'être encore un peu plus. Ce qui est intéressant à constater, c'est que c'est totalement indépendant du fait d'être plutôt créatif ou plutôt orienté process. Je connais des réalisateurs de films et des musiciens qui sont de grands praticiens de GTD.

**CRF : Dans l'ouvrage de David Allen, le constat suivant est posé : « Dans notre vie professionnelle et personnelle, l'urgence a cessé d'être l'exception pour devenir la règle. Le recul et la réflexion ont fait place au stress et à la pression ». Comment la méthode permet-elle de faire face à cette urgence ?**

**Romain BISSERET :** de plusieurs manières. La plus « frontale » va justement être ce qu'on appelle la revue hebdomadaire. C'est le fait, toutes les semaines, d'avoir une à deux heures pour prendre du recul sur nos vies professionnelles et personnelles, faire « voitures-balais » des jours passés, anticiper ce qui nous arrive dessus et nous assurer de toujours suivre les caps que l'on s'est fixés ou bien en choisir de nouveaux qui nous semblent plus pertinents, vu ce que la vie nous propose maintenant. Si vous naviguez d'une urgence à l'autre au quotidien, il y a de grandes chances pour que vos objectifs à 3 ans soient encore des objectifs à 3 ans dans 3 ans... autrement dit vous laissez filer l'important à cause des urgences. La revue hebdomadaire permet de contrer cela.

Une autre manière va être plus pragmatique et forme la base de la première : c'est le fait de tenir un inventaire de tous les engagements qui sont les vôtres, professionnels et personnels et de tout ce que vous avez à faire en conséquence. Le tout, décliné sous forme de responsabilités, de projets et de prochaines actions. On note tout. Il n'est pas rare pour quelqu'un qui pratique la méthode correctement de se retrouver avec 40 à 100 projets en parallèle et 180 à 250 prochaines actions correspondantes ! C'est un ordre de grandeur assez courant. Cet inventaire va vous permettre de prioriser en confiance et de justement contrer la tyrannie de l'urgence.

Souvent l'urgence s'impose parce qu'on n'a rien d'aussi concret qu'elle à lui opposer. Avec un inventaire exhaustif de tout ce qui compte, c'est beaucoup plus facile de la gérer car on peut la renégocier ou choisir que, si elle est urgente, elle n'est peut-être pas importante pour autant en comparaison du reste. Mais pour faire cela, il faut bien avoir identifié ce « reste ».

**CRF : Quelles sont les habitudes et les routines à acquérir ?**

**Romain BISSERET :** elles ne sont pas si nombreuses mais j'ai remarqué qu'elles sont difficiles, pour certaines, à pratiquer à fond.

Première habitude : tout noter ! Ce qu'on me demande dans le couloir, ce à quoi je pense en prenant ma douche,

ce qui m'est réclamé par email ou en réunion... on note tout ! On n'essaie surtout pas de se rappeler. Le volume de choses à faire est désormais beaucoup trop important pour que l'on puisse se fier efficacement à sa seule mémoire. Notre cerveau est fait pour avoir des idées, pas pour s'en souvenir !

Deuxième habitude : prendre un temps, tous les jours, pour clarifier et organiser ce qu'on a noté, c'est-à-dire décider ce qu'il faut faire et comment le faire en partant de sa toute prochaine action.

Troisième habitude : la revue hebdomadaire que je mentionnais plus tôt.

Et, dernière habitude : consulter ses listes pour choisir quoi faire, de la même manière qu'on consulte sa montre dès qu'on a besoin de savoir l'heure.

**CRF : En quoi cette méthode se différencie-t-elle de méthodes de gestion de projets plus classiques (Agile, en cascade, Scrum, etc.) ?**

**Romain BISSERET :** tout d'abord, parce qu'il ne s'agit pas de gestion de projets en tant que telle. Il s'agit vraiment de gestion de soi, de son activité, selon les buts que l'on s'est fixés et en fonction des circonstances qui sont les nôtres. La méthode Getting Things Done fonctionne très bien dans les environnements agiles (Scrum, etc.), notamment parce qu'elle permet de recalibrer nos priorités à la volée suivant ce qui se passe. En fait, une équipe qui fonctionne en mode agile, quel que soit le protocole choisi, aura des avantages supplémentaires si chaque membre pratique la méthode GTD. Une équipe dont les gens pratiquent tous la méthode, c'est une équipe où les gens ont confiance les uns dans les autres en termes de suivi d'actions, de définition et de répartition des tâches. C'est une équipe qui a un langage commun pour parler de la manière dont elle va mener les actions d'un projet et c'est une équipe qui a identifié les lignes d'arrivée de chacune des parties prenantes.

**CRF : Cette méthode est-elle applicable dans tous les secteurs et dans toutes les cultures d'entreprise ? À quoi faut-il être attentif ?**

**Romain BISSERET :** cette méthode s'épanouit dans les cultures qui mettent en avant la transparence et la clarté ; c'est une méthode qui va poser beaucoup de problèmes dans les entreprises où la politique est trop présente. Avec GTD, on rend explicite le travail qui était auparavant implicite. On met de la clarté partout : que faut-il faire et qui le fait ? Qui est responsable de quoi ? J'ai vu la méthode fonctionner dans tous les secteurs : artistique, encore une fois, dans les Directions des systèmes d'information, dans des équipes achats, chez les avocats et les professions libérales en général, dans le retail, dans l'énergie,... en fait, les seules personnes qui n'ont pas besoin de GTD sont celles qui n'ont pas besoin qu'on leur rappelle plus tard les choses dont elles ne peuvent pas s'occuper tout de suite... il n'y a quasiment que les chaînes de production.

**CRF : Existe-t-il des logiciels ou des applications informatiques qui permettent de mettre en œuvre la méthode GTD ?**

**Romain BISSERET :** oui, beaucoup ! Mais attention, beaucoup proposent aussi des fonctions qui vont freiner la mise en place de la méthode, simplement parce que ce

sont des fonctions dont les gens ne pensent pas pouvoir se passer pour travailler. Par exemple : mettre une priorité à une action, c'est quelque chose qu'on ne fait pas en GTD parce qu'on considère que la vraie compétence n'est pas de décider à l'avance une priorité mais de pouvoir la reconnaître à l'instant T en fonction des circonstances du moment. La priorité est tellement changeante de nos jours, ce qui était prioritaire le lundi ne l'est plus le jeudi, à quoi bon avoir dépensé de l'énergie et du temps à la définir ? Mieux vaut se mettre en situation de pouvoir, à tout instant, réévaluer ses options pour trouver la vraie priorité du moment. Autre fonction qui gêne la mise en place : les dates d'échéances, que l'on utilise dans la méthode uniquement lorsqu'il y en a vraiment (c'est-à-dire lorsqu'elles sont imposées par l'extérieur, comme un rendu d'appel d'offres).

Ce qu'il faut respecter, ce sont les principes de la méthode. La mise en application qui suit peut se réaliser dans n'importe quel outil : un carnet et un crayon, une app sur un smartphone, un logiciel de mail et de gestion de tâches. C'est très ouvert !

### **CRF : La méthode évoque « les boucles ouvertes » et « la règle des deux minutes », pouvez-vous nous en dire un peu plus ?**

**Romain BISSERET** : les boucles ouvertes, c'est un constat de Bluma Zeigarnik, une psychologue russe du début du 20e siècle, qui a montré que notre cerveau se souvient de ce qu'il n'a pas encore terminé mieux que du reste, tant qu'il ne l'a pas terminé. Cet effet est à l'origine des nombreuses auto-interruptions (« ah oui, il faut que... », « ah tiens, je dois... », etc.) qui surviennent alors qu'on fait tout autre chose, voire même qui nous réveille la nuit (« mince, la pièce jointe ! »). Ça n'a l'air de rien, mais ça joue énormément dans la création de la charge mentale. Ça veut dire que si vous gardez en tête de faire

quelque chose, sans le faire, vous créez une « boucle ouverte » qui ne sera fermée que de deux façons : soit en la terminant, soit en mettant en place une stratégie qui assurera votre cerveau qu'il pourra la terminer plus tard sans avoir besoin de vous la rappeler de lui-même. C'est cette seconde stratégie qui est fournie par la méthode GTD, du moment où on note ce qu'il faut faire jusqu'au moment où on range la prochaine action à mener à ce sujet.

La règle des deux minutes est toute simple : si vous tombez sur quelque chose que vous pouvez faire en moins de deux minutes, faites-la tout de suite. Cela vous prendra plus de temps de la noter et de la faire plus tard que de la faire maintenant... alors ne perdez pas de temps !

### **CRF : En une phrase et pour terminer cet entretien, quel conseil pragmatique donneriez-vous aux Directeurs Généraux et Responsables RH de la fonction publique locale et provinciale pour optimiser leur organisation ?**

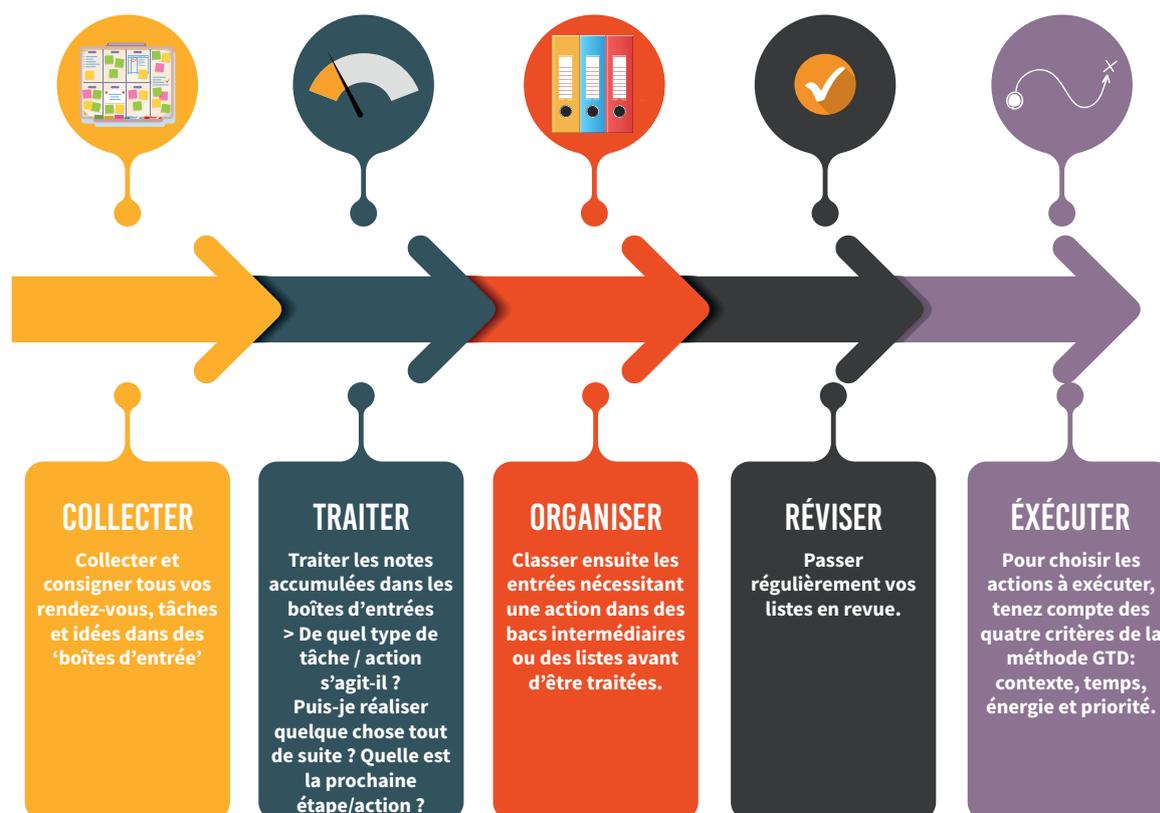
**Romain BISSERET** : ne lisez vos emails qu'une seule fois : décidez tout de suite ce qu'il convient d'en faire, notez cette décision sur votre to-do list avec éventuellement un lien vers cet email s'il faut y répondre ensuite, puis classez-le et passez au suivant. Il faut entre 30 secondes et 1 minute pour comprendre ce qu'il faut faire d'un email... la plupart des gens en milieu professionnel lisent le même email 7 à 8 fois avant d'en faire quelque chose. Je vous laisse calculer le temps perdu à simplement comprendre ou se rappeler quoi faire d'un email en le relisant pour quelqu'un qui reçoit 50 mails par jour... c'est phénoménal ! Épargnez-vous cet effort inutile et devenez adeptes du « one touch » !

POUR EN SAVOIR PLUS...

Allen D. 2015. *S'organiser pour réussir. La méthode GTD ou l'efficacité sans le stress*. Paris : Alisio.

<https://www.ionos.fr/startupguide/productivite/gtd-getting-things-done/>

<https://www.jedevismeilleur.fr/gtd-lart-de-la-productivite-sans-stress/>



# DOSSIER

## À DÉCOUVRIR DANS CE DOSSIER :

**18** Le rôle et les missions des Centres de compétence

**24** Focus sur quelques Centres de compétence

**44** La validation et la valorisation des compétences



Forem  
Management &  
Commerce



Forem  
PIGMENTS



Forem  
Polygone de  
l'Eau



TECHNIFUTUR

Technobel



Technocité



# À la rencontre des Centres de compétence

Durant un mois, une partie de l'équipe du CRF est allée à la rencontre de plusieurs Centres de compétence situés en Wallonie. Ce dossier a pour objectif de mettre en valeur les richesses insoupçonnées que recouvrent les Centres de compétence, trop méconnus de notre secteur. Pour ce faire, nous évoquerons leurs missions,

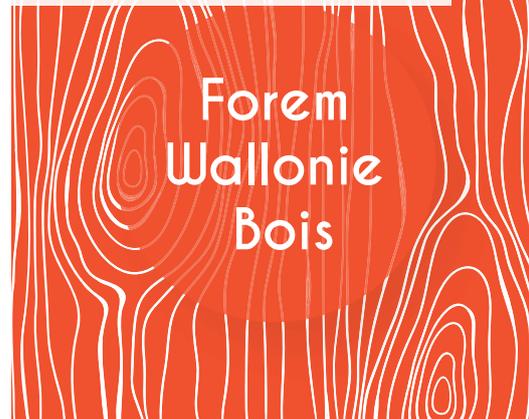
leurs équipements, leurs offres de formation ainsi que leur ancrage et leur rôle dans le paysage socio-économique wallon, notamment en matière de sensibilisation, de développement des compétences et d'employabilité des personnes.



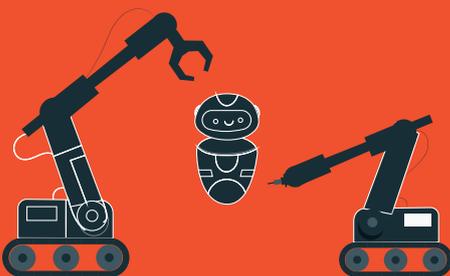
Forem  
Tourisme



Forem  
Wallonie  
Bois



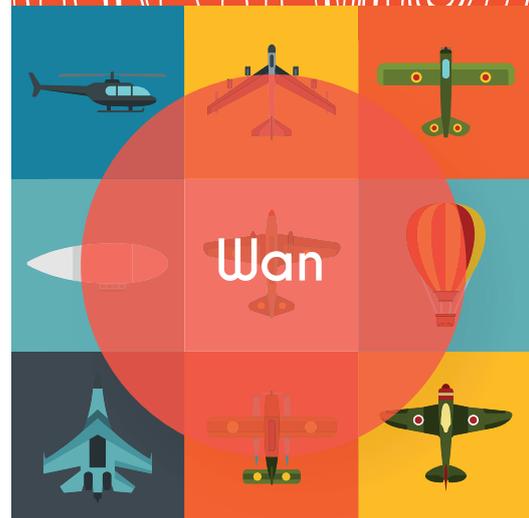
TechnoCampus



Technofutur TIC



Wan



# INTRODUCTION

---

Dotés de richesses insoupçonnées, tant au niveau des équipements et des technologies dont ils disposent que des experts qui y travaillent, les Centres de compétence agissent notamment comme des pôles de formation à destination des acteurs et des entreprises en Région wallonne. Ainsi, les 24 Centres de compétence situés en Wallonie peuvent apporter de nombreuses ressources pour accompagner les pouvoirs locaux dans le développement, le perfectionnement ou encore la valorisation de diverses compétences.

En effet, depuis 2018 **(1)**, les Centres de compétence sont reconnus comme des opérateurs agréés par le Gouvernement wallon. Les formations encodées dans le catalogue disponible sur l'outil « Focus Formation **(2)** » sont donc également valorisables dans le cadre de la carrière des agents de la fonction publique locale et provinciale. Par ailleurs, la majorité des Centres de compétence organise des épreuves de validation des compétences permettant aux agents locaux et provinciaux d'obtenir un titre de compétence valorisable pour leur carrière.

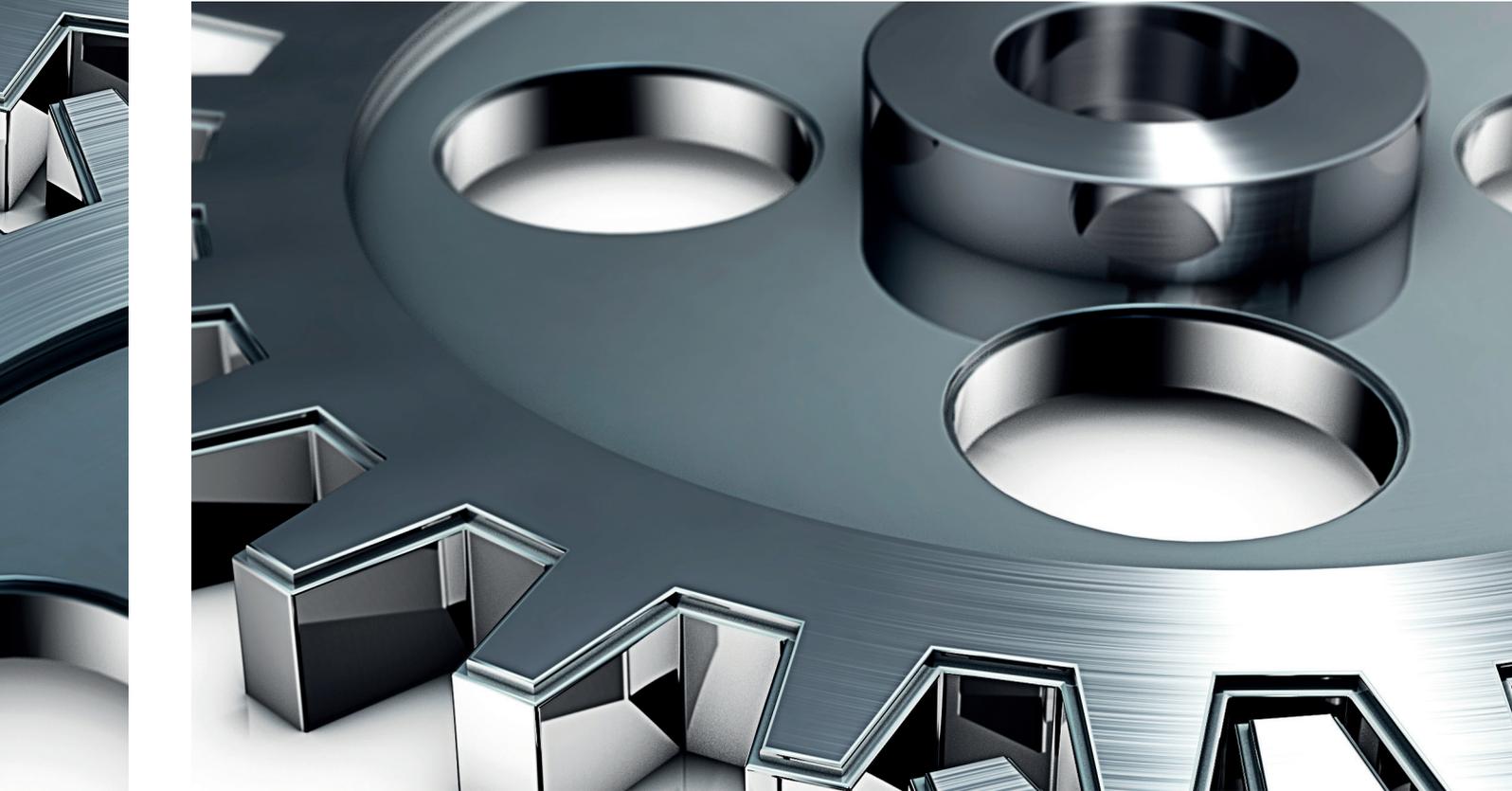
Ce dossier vous propose ainsi un tour d'horizon des Centres de compétence en trois temps :

Dans un premier temps, nous vous invitons à découvrir le rôle et les missions clés des Centres de compétence dans le paysage économique wallon. Nous aborderons notamment la logique de développement des compétences dans laquelle ils s'inscrivent ainsi que les publics cibles auxquels ils s'adressent. Vous découvrirez également les domaines d'activité stratégique qu'ils couvrent et les nombreux partenariats qu'ils entretiennent à cet égard.

Dans un second temps, nous vous proposons de partir à la rencontre de 8 Centres de compétence. Une partie de l'équipe du CRF a en effet poussé les portes de plusieurs Centres pour s'entretenir avec leurs responsables afin de permettre au secteur de découvrir leurs activités. Dans un souci de synthèse, étant donné la taille de notre équipe et l'ampleur de nos missions, il a été nécessaire de sélectionner certains Centres de compétence. Ce choix a été posé en fonction de notre secteur et de critères géographiques. Pour bien comprendre les réalités, une présentation détaillée de ces Centres de compétence est ainsi proposée en guise de contexte.

Enfin, dans un troisième et dernier temps, nous vous invitons à (re)découvrir le dispositif de validation et de valorisation des compétences des agents des pouvoirs locaux et provinciaux. Ce dispositif nécessite, notamment, de passer une épreuve de validation se déroulant au sein d'un Centre de compétence agréé par le Consortium de validation des compétences (<http://www.cvdc.be/>).





# LE RÔLE ET LES MISSIONS DES CENTRES DE COMPÉTENCE

---



---

Dans un premier temps, nous vous invitons à découvrir le rôle et les missions clés des Centres de compétence dans le paysage économique wallon. Nous aborderons notamment la logique de développement des compétences dans laquelle ils s'inscrivent ainsi que les publics cibles auxquels ils s'adressent. Vous découvrirez également les domaines d'activité stratégique qu'ils couvrent et les nombreux partenariats qu'ils entretiennent à cet égard.



Apparus dans les années 2000, les Centres de compétence constituent des pôles d'expertise et de formation uniques en Région wallonne. En effet, au travers de leur secteur d'activité, de leur ancrage géographique multiple et des nombreux partenariats public-privé qu'ils entretiennent, ils contribuent au développement de l'employabilité des personnes et, par conséquent, à la compétitivité des entreprises wallonnes. À cet égard, ils représentent un élément à part entière de la politique de la Région wallonne assurant ainsi un réel rôle de soutien dans son développement économique et social.

Pour ce faire, ils poursuivent des missions telles que la formation professionnelle, la veille sur l'évolution des métiers ou encore la sensibilisation des différents publics auxquels ils s'adressent. Concernant ce public cible, il s'agit notamment des travailleurs, des demandeurs d'emploi, des chefs d'entreprise ou encore des enseignants et des étudiants. Nous pouvons d'ores et déjà entrevoir une des particularités des Centres de compétence à savoir leur ouverture à tous les publics en recherche de développement de compétences.

Ainsi, grâce à leur personnel, à leurs infrastructures, à leurs équipements et à leurs technologies de pointe, les Centres

### MÉTIERS DE L'AGRO-ALIMENTAIRE

**Epicuris** (Villers-le-Bouillet)

**Forem FormAlim**

(Verviers et Mouscron)

**Forem Secteurs verts** (Ath et Frasnes-lez-Anvaing)

### MÉTIERS DU DESIGN ET DE L'INNOVATION

**Design Innovation**

(Charleroi)

### MÉTIERS DES TIC ET DU NUMÉRIQUE

**Forem Cepegra** (Gosselies)

**TECHNIFUTUR** (Seraing)

**Technobel** (Ciney)

**TechnocITé** (Hornu et Mons)

**Technofutur TIC** (Gosselies, Charleroi et Mont St Guibert)

### MÉTIERS DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE

**Forem logistique Hainaut**

(Houdeng-Goegnies et Estaimpuis) et **Forem logistique Liège**

(Grâce-Hollogne et Molinfaing)

### MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS

**ConstruForm Hainaut** (Châtelain, Braine-le-Comte, Gembloux, Mons, Frameries et Soignies) et

**ConstruForm Liège** (Huy, Grâce-Hollogne, Liège, Villers-le-Bouillet et Flémalle, Petit-Rechain et Verviers)

**Forem Environnement** (Mons et Froyennes)

**Forem PIGMENTS** (Strépy-Bracquegnies)

**Forem Secteurs verts** (Ath et Frasnes-lez-Anvaing)

**Forem Wallonie Bois** (Libramont)

### MÉTIERS DES INDUSTRIES CULTURELLES ET CRÉATIVES

**Forem Cepegra** (Gosselies)

**Design Innovation** (Charleroi)

**TECHNIFUTUR** (Seraing)

**Technobel** (Ciney)

**TechnocITé** (Hornu et Mons)

**Technofutur TIC** (Gosselies, Charleroi et Mont St Guibert)

**Forem Tourisme** (Marche-en-Famenne)

# 24 CENTRES DE COMPÉTENCE EN WALLONIE

de compétence poursuivent différentes missions qui leur confèrent une reconnaissance particulière leur permettant d'être dénommé «Centre de compétence». Autrement dit, il s'agit d'un label spécifique qui est accordé par le Gouvernement wallon et ce, pour une période de 5 ans basé sur les critères du modèle des Centres d'excellence de la Commission européenne ainsi que sur base d'un plan stratégique présenté pour une durée de 3 et 2 ans renouvelable.

Les points clés de cette labellisation sont notamment les 10 missions des Centres de compétence. Elles sont réparties sur 3 axes : l'axe "former et apprendre" qui

comprend, entre autres, la mission de proposer une offre de formation initiale pour tous les publics, des méthodes pédagogiques innovantes, des contenus modulaires etc. Le second axe est "la coopération et le partenariat" qui impose aux Centres de compétence de favoriser les partenariats multiples et variés. Enfin, le dernier axe "gouvernance et financement" qui permet d'assurer une cohérence entre les directives politiques mises en place et le développement de financements publics, privés et européens. En nous basant sur diverses sources et afin de vous accompagner dans la découverte de l'étendue de leurs activités, nous vous proposons ci-dessous un aperçu synthétique des différentes missions clés que doivent remplir les Centres de compétence :

# NTRES PÉTENCE ALLONIE

**MÉTIERS DU  
MANAGEMENT  
ET DU COMMERCE**  
**Forem Management &  
Commerce** (Gosselies)

**MÉTIERS DE L'ENVIRONNEMENT  
ET DU DÉVELOPPEMENT  
DURABLE**

**Forem Environnement** (Mons)  
**Forem Polygone de l'eau** (Verviers)

**MÉTIERS DE LA  
CHIMIE ET DES  
BIOTECHNOLOGIES**  
**Cefochim** (Seneffe)

**MÉTIERS DU SPATIAL ET  
DE L'AÉRONAUTIQUE**

**Forem PIGMENTS**  
(Strépy-Bracquegnies)  
**TECHNIFUTUR** (Seraing)  
**WAN - Wallonie Aerotrain-  
ing Network** (Gosselies)

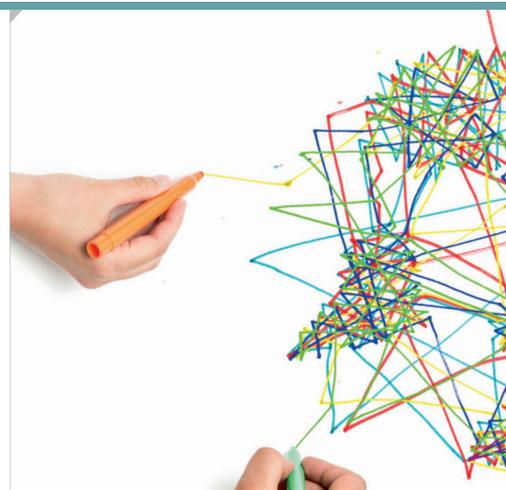
**MÉTIERS DU GÉNIE MÉCANIQUE  
ET INDUSTRIEL – INDUSTRIE  
TECHNOLOGIQUE**

**Cefoverre** (Jumet)  
**Forem Environnement** (Mons et  
Froyennes)  
**TECHNIFUTUR** (Seraing)  
**TECHNIFUTUR – Campus Automobile**  
(Spa)  
**TechnoCampus** (Gosselies, Mons et  
Strépy-Bracquegnies)  
**Forem PIGMENTS** (Strépy-Bracquegnies)

**MÉTIERS DU  
TOURISME**  
**Forem Tourisme**  
(Marche-en-  
Famenne)

**MÉTIERS DU GÉNIE MÉCANIQUE ET  
INDUSTRIEL – AUTOMOBILE**

**AutoForm** (Liège)  
**Forem Logistique Hainaut – Département  
Autotech** (Houdeng-Goegnies)  
**TECHNIFUTUR – Campus Automobile** (Spa)



## LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Qu'elle soit accessible sur catalogue ou réalisée sur mesure en fonction des besoins des entreprises et des attentes des différents publics, la formation représente la mission principale des Centres de compétence. Elle permet à la fois de développer les compétences et les connaissances des personnes mais aussi de contribuer à l'insertion socio-professionnelle de ces dernières. Cette mission place ainsi les Centres de compétence comme l'un des acteurs majeurs de la formation professionnelle en Région wallonne. Au-delà du catalogue disponible sur le site internet du CRF via l'outil « Focus Formation », qui contient une sélection de l'offre de formations proposée par les Centres de compétence, toutes leurs formations peuvent être consultées directement depuis leurs sites internet respectifs. Par ailleurs, ces formations sont conçues pour pouvoir s'adresser à différents publics et certaines peuvent être dispensées à distance. En outre, elles sont données par des formateurs professionnels, experts de leur secteur, et dans des environnements adaptés et de pointe permettant de privilégier la mise en pratique des apprentissages.

Aujourd'hui au nombre de 24, les Centres de compétence sont répartis sur 49 sites géographiques qui représentent une offre de formations structurée en 13 domaines d'activité stratégique. Comme vous le constaterez dans le schéma ci-dessous, ces domaines couvrent une grande majorité des métiers que nous pouvons retrouver dans la fonction publique locale et provinciale.

## LA COLLABORATION AVEC LE MONDE DE L'ENSEIGNEMENT

Dotés d'équipements extrêmement récents, de matériel de pointe et de dispositifs innovants, les Centres de compétence ont également pour mission de contribuer à la (re)valorisation des métiers techniques et notamment, ceux en pénurie. À cet effet, un accord de coopération a été conclu entre la Wallonie et la Fédération Wallonie-Bruxelles pour permettre à différents publics issus du monde de l'enseignement (élèves, professeurs,

formateurs) d'accéder gratuitement aux Centres de compétence et à leurs infrastructures. Il s'agit donc ici d'une collaboration avec le monde de l'enseignement qui s'axe principalement sur la (re)valorisation de l'enseignement secondaire technique, professionnel et de promotion sociale avec comme objectif de faire découvrir certains métiers, de mettre des équipements de pointe à leur disposition ou encore de proposer des formations à haute valeur ajoutée à l'égard des élèves mais aussi des enseignants.

## LA VEILLE SUR L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS

La mission de veille sur l'évolution des métiers est une mission centrale des Centres de compétence en ce qu'elle leur permet d'adapter et de mettre à jour leurs offres de formation ainsi que d'identifier des besoins en formation au regard des évolutions technologiques, écologiques, légales ou encore économiques. Grâce à la recherche d'informations quant aux évolutions relatives aux secteurs, aux métiers ou encore aux qualifications sollicitées sur le marché de l'emploi, cette mission quasi quotidienne leur permet de proposer des dispositifs pédagogiques innovants, performants et adaptés aux réalités de terrain. Pour ce faire, les Centres de compétence disposent d'une cellule de veille interne qui permet également d'anticiper les changements et les actions à prendre en termes d'investissements en matériel ou en équipement.

## L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION

Une autre mission des Centres de compétence est celle liée à l'information et à la sensibilisation des différents publics, des professionnels et des secteurs d'activité concernés. Il s'agit de favoriser les échanges entre différents secteurs. Pour ce faire, nombre d'entre eux participent ainsi à des salons professionnels, des portes ouvertes ou organisent des journées de conférence leur permettant de diffuser un ensemble de connaissances et de sensibiliser le grand public aux évolutions technologiques, par exemple. À cet égard et à partir d'exemples concrets, la plateforme Numeria, regroupant 5 Centres de compétence (Forem



Cepegre, Technobel, TechnocITÉ, Technofutur TIC, TECHNIFUTUR), présentera une application évolutive des nouvelles technologies qui ont un impact sur les métiers lors du 25<sup>ème</sup> anniversaire du CRF (3). La mission de sensibilisation passe également par une attention particulière accordée aux enfants. Des journées et des activités spécifiques sont ainsi organisées par différents Centres de compétence pour un public uniquement composé d'enfants.

## LA VALIDATION DES COMPÉTENCES

Pour terminer, une mission clé des Centres de compétence concerne la validation des compétences. Ce dispositif, qui sera plus longuement présenté à la fin de ce dossier, permet à certains agents de la fonction publique locale et provinciale de faire valider, lors d'une épreuve, les connaissances et les compétences qu'ils ont acquises, que ce soit par l'expérience professionnelle, la formation ou encore par la réalisation d'activités quotidiennes. Une fois le titre de compétence acquis, il pourra alors être valorisé par les agents dans le cadre de leur carrière (4).

À cet égard, les Centres de compétence agréés par le Consortium de validation des compétences agissent donc aussi comme des Centres de validation des compétences. En passant et en réussissant une épreuve pour un métier dans un Centre de compétence agréé, il est désormais possible d'obtenir un titre de compétence valorisable sur le marché de l'emploi. Par ailleurs, à côté de ce dispositif, de nombreux Centres de compétence prévoient aussi la possibilité d'obtenir des certifications professionnelles.

## LA CRÉATION D'UN RÉSEAU POUR LES CENTRES DE COMPÉTENCE

Depuis 2001, un Réseau des Centres de compétence a été créé afin de coordonner les actions des 24 Centres de compétence qui le composent. Plusieurs objectifs sont poursuivis dans le cadre de cette mission de coordination qui a été attribuée au Forem par le Gouvernement wallon.

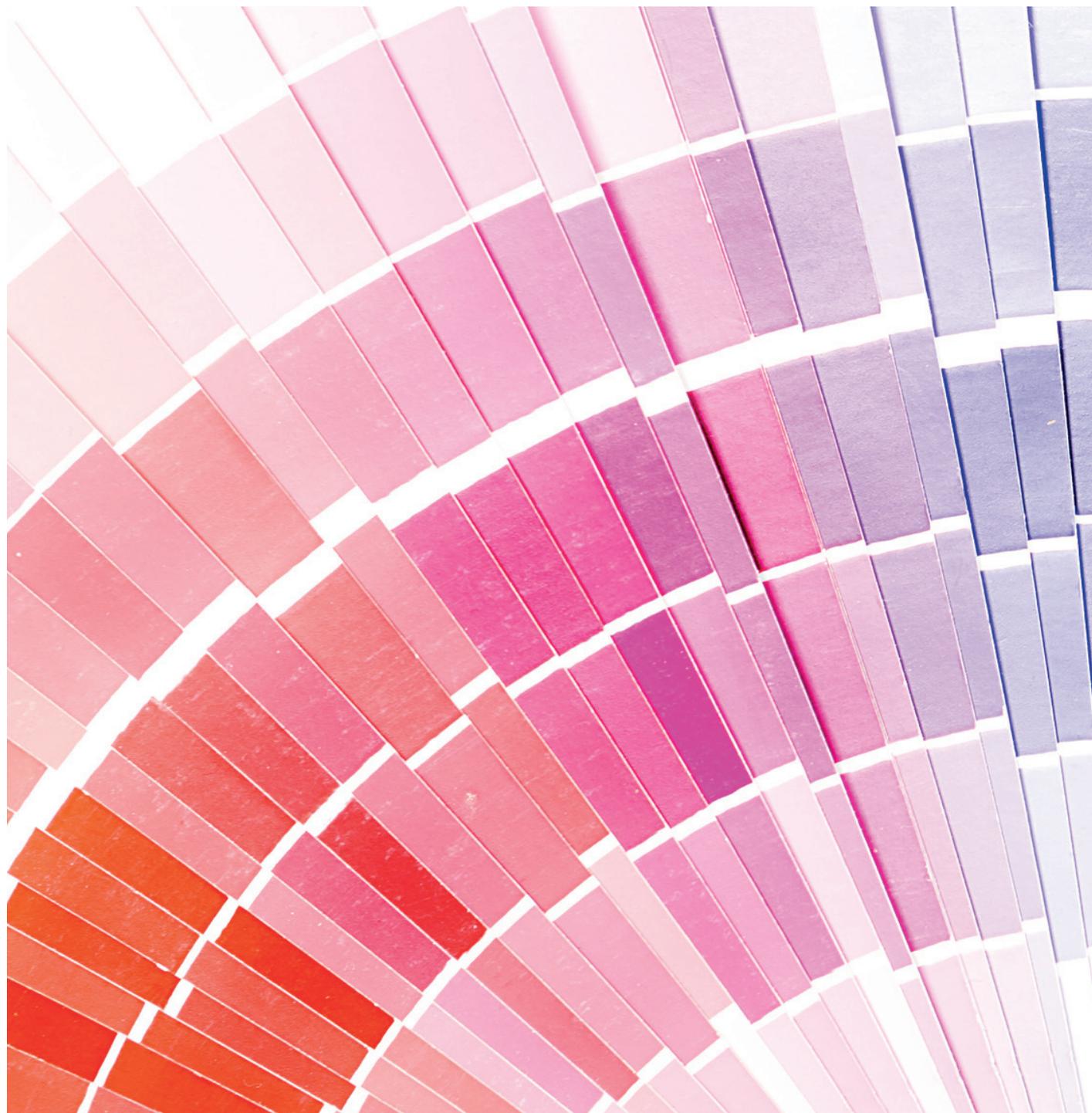
Il s'agit notamment de :

- « veiller à la cohérence de l'offre des différents centres en fonction des besoins exprimés par le marché ;
- démultiplier les bénéfices des actions individuelles de chaque centre et, dans ce cadre, assurer à chaque interlocuteur la capacité d'intervention de l'ensemble du Réseau ;
- favoriser l'échange mutuel de bonnes pratiques et le développement de synergies ;
- demeurer un relais interne et externe unique en vue d'harmoniser et simplifier les contacts ;
- maintenir une stratégie intégrée et une visibilité globale au bénéfice des Centres de compétence » (5).

Pour terminer la première partie de ce dossier, nous soulignons que les Centres de compétence résultent de partenariats entre le secteur public, les partenaires sociaux, les secteurs professionnels, les centres de recherche et les universités. Plusieurs Centres de compétence entretiennent également des partenariats avec des acteurs internationaux.

# FOCUS SUR QUELQUES CENTRES DE COMPÉTENCE

---



---

**Dans ce deuxième article, nous vous proposons de partir à la rencontre de 8 Centres de compétence. Une partie de l'équipe du CRF a en effet poussé les portes de plusieurs Centres pour s'entretenir avec leurs responsables afin de permettre au secteur de découvrir leurs activités. Dans un souci de synthèse, étant donné la taille de notre équipe et l'ampleur de nos missions, il a été nécessaire de sélectionner certains Centres de compétence. Ce choix a été posé en fonction de notre secteur et de critères géographiques. Pour bien comprendre les réalités, une présentation détaillée de ces Centres de compétence est ainsi proposée en guise de contexte.**





Comme annoncé à l'entame de ce dossier, plusieurs membres de l'équipe du CRF sont partis à la rencontre de Centres de compétence situés en Région wallonne. Notre volonté était, d'une part, de vous présenter de façon dynamique ces lieux d'expertise et de formation ainsi que leurs équipements et, d'autre part, de vous donner un aperçu des différents domaines d'activité qu'ils couvrent et des opportunités de formation qui existent en la matière pour les agents des pouvoirs locaux et provinciaux.

Pour ce faire, nous avons sélectionné huit Centres de compétence et nous nous sommes rendus dans les infrastructures de cinq d'entre eux. Les trois autres Centres de compétence ont, quant à eux, été contactés par téléphone. Au vu de nos missions et de la taille de notre équipe, nous ne pouvions en effet pas nous rendre au sein de tous les Centres de compétence et nous avons dû opérer des choix en fonction de notre secteur. Nous rappelons donc que, bien que le focus de ce dossier ait été placé sur huit Centres de compétence, la Région wallonne en compte 24, répartis sur 49 sites géographiques et couvrant 13 domaines d'activité stratégique, comme expliqué précédemment (6).

Dans les lignes qui suivent, nous vous proposons une présentation détaillée et visuelle des activités, des équipements, des offres de formation, des partenariats ainsi que des épreuves de validation des compétences que proposent les huit Centres de compétence que sont AutoFORM, Forem Management & Commerce, ConstruForm Hainaut, Epicuris, Forem Polygone de l'Eau, TECHNIFUTUR, Technobel et Forem Tourisme.



# AutoFORM

---

Labellisé en 2003, le Centre de compétence AutoFORM est dédié aux métiers des services de l'automobile. Situé à Liège, il résulte d'un partenariat entre trois membres fondateurs que sont l'IFAPME, le Forem et le secteur EDUCAM. Ce Centre de compétence se cible sur trois publics principaux. Premièrement, l'enseignement et les écoles en proposant du matériel et des technologies de pointe dont ces derniers ne disposent pas. Deuxièmement, les demandeurs d'emploi pour lesquels AutoForm propose diverses formations sur les métiers en pénurie. Et troisièmement, les travailleurs mais aussi les garagistes, les carrossiers indépendants ou encore les experts automobiles. Le Centre de compétence reçoit plus de 3000 personnes par an et réalise environ 215 000 heures de formation. Une des particularités d'AutoFORM est de travailler en étroite collaboration avec EDUCAM qui constitue le centre de connaissance et de formation créé par et pour le secteur automobile et les secteurs connexes.

Concernant les formations proposées par AutoFORM, plusieurs d'entre elles restent très méconnues par le secteur des pouvoirs locaux et provinciaux alors que les métiers des services de l'automobile peuvent le concerner. C'est en tout cas un des éléments qui est ressorti de notre rencontre avec le directeur d'AutoFORM, Mr. Bertrand Mathieu. Selon lui, les formations que le Centre de compétence propose en matière de carrosserie, de mécanique ou encore au niveau des véhicules hybrides et électriques peuvent intéresser notre secteur. Parmi d'autres, plusieurs formations et certifications relatives aux véhicules hybrides et électriques (HEV) sont disponibles. Il existe aussi des certifications liées à la climatisation ou des formations relatives à la réparation d'un véhicule accidenté. Ces formations d'un ou deux jours permettent d'obtenir une certification qui est une obligation légale pour pouvoir travailler sur ce type de véhicule. Par ailleurs, des formations modulaires sont disponibles et il est également possible d'envisager la création d'une formation sur mesure et ce, en fonction des besoins.

Au niveau de l'équipement, AutoFORM est un Centre à la pointe de la technologie. Grâce à sa cellule de veille interne composée, entre autres, de formateurs, le Centre de compétence se tient informé des évolutions du secteur et des changements technologiques et pédagogiques à venir tout en investissant dans un matériel de très haute qualité. Par exemple, à court terme, un atelier d'hydrogène sera construit au sein du Centre et permettra de former les personnes à ce composant hautement inflammable.

De même, toujours grâce à sa mission de veille, le Centre a pu anticiper de nouvelles évolutions en termes de matériaux utilisés et de normes, notamment au niveau des assurances par exemple. En termes d'équipement et de matériel, le Centre de compétence est doté de plus de 17 ateliers répartis sur 7500 m<sup>2</sup>. Parmi ceux-ci, il dispose d'installations spécifiques pour les véhicules hybrides et électriques et d'ateliers dédiés à la carrosserie, à la peinture ou à la mécanique dont un pour les poids-lourds. AutoFORM dispose aussi de plusieurs ateliers mis à la disposition de certaines marques où des partenariats internationaux sont réalisés avec plusieurs constructeurs et équipementiers automobiles et d'une zone multifonctionnelle, équipée en matériel multimédia et de classes informatiques.

Pour terminer, concernant la validation des compétences, AutoFORM propose aussi des titres de compétence pour le métier de « Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers ». Il existe aussi, par ailleurs, des épreuves sectorielles réalisées par le secteur EDUCAM.

## Forem Management & commerce



Pour de plus amples informations :  
<https://www.formation-management-commerce.be/>.



# Forem Management & Commerce

Né en 2001, le Centre de compétence Forem Management & Commerce se situe à Gosselies et a largement développé ces dernières années ses activités sur l'entièreté de la région wallonne. Fort d'une équipe de 8 formateurs internes, le centre s'adjoint également les services d'une cinquantaine de formateurs externes, tous experts de leur domaine.

Parmi ses publics cibles, nous pouvons mentionner les trois publics que visent tous les Centres de compétence à savoir les demandeurs d'emploi, les enseignants et les écoles ainsi que les travailleurs. Le Centre propose plusieurs formations dédiées aux métiers du management, de la qualité, des ressources humaines, de la distribution, du (E-)commerce et du commerce international. Sur ce dernier point, le Centre de compétence collabore avec l'AWEX sur le dispositif Explort - programme de formations et de stages en commerce international permettant de décrocher un emploi au sein d'entreprises wallonnes qui souhaitent exporter.

À côté de son offre « métier », beaucoup de formations sont actuellement réalisées sur mesure, en fonction des besoins des entreprises et des travailleurs et ce, sur des domaines tels que la gestion de projets, de la qualité, des ressources humaines ainsi que le management ou encore les soft skills (compétences humaines, non techniques) comme la gestion du stress ou du temps de manière générale.

Les activités du Centre se développent également autour du champ de l'entrepreneuriat pour lequel une collaboration est notamment réalisée afin de sensibiliser les personnes à l'auto-crédation d'activités. À cet égard, le Centre de compétence est partenaire d'un projet européen intitulé « EntreComp » (The Entrepreneurship Competence Framework) réunissant 5 pays (Belgique, Espagne, Italie, République de Moldavie et Turquie) et visant à mettre en place, dans les structures partenaires, un référentiel de compétences dans le domaine entrepreneurial.

Contrairement à d'autres Centres de compétence, Forem Management & Commerce semble être un Centre de compétence mieux connu du secteur des pouvoirs locaux et provinciaux. Ce dernier travaille par exemple avec la Province du Brabant wallon sur la question de la gestion des équipes en télétravail. À cet égard, le Centre de compétence propose de nombreuses formations pouvant intéresser les pouvoirs locaux et provinciaux. La question de la qualité de l'accueil, de l'amélioration de la satisfaction de l'utilisateur et du rapport au citoyen peut également être envisagée au travers d'une formation réalisée par ce Centre.

Pour terminer, au niveau de la pédagogie, le Centre de compétence propose des formations basées majoritairement sur la pratique au travers de jeux de rôle, de mises en situations, de vidéos et de débriefings. Des formateurs professionnels dispensent les formations en s'appuyant sur un apprentissage participatif, une méthodologie adaptée au public à former ainsi que des outils multiples et variés. Une partie importante de l'offre du Centre est aussi transposable dans des formations à distance.

# ConstruForm Hainaut



Pour de plus amples  
informations :  
[https://hainaut.formation-  
construform.be/node.](https://hainaut.formation-construform.be/node)



# ConstruForm Hainaut

Labellisé en 2004, le Centre de compétence ConstruForm est dédié aux métiers de la construction. Ce dernier est constitué de deux Centres de compétence à savoir le Centre ConstruForm Hainaut et le Centre ConstruForm Liège répartis sur 13 sites à travers la Région wallonne. Dans le cadre de ce dossier, nous sommes allés à la rencontre du Centre de compétence ConstruForm Hainaut.

ConstruForm Hainaut se distingue des autres Centres de compétence par sa structure particulière en ce qu'il représente un partenariat entre deux opérateurs publics, le FOREM, Service public wallon de l'emploi et de la formation, et le réseau IFAPME, Institut wallon de Formation en Alternance des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises. Ce Centre de Compétence est reparti sur 6 implantations dans les provinces du Hainaut et de Namur : Châtelineau et Sars-La-Bruyère (dédié au génie civil) pour le FOREM et Mons, Braine-Le-Comte et les Isnes pour l'IFAPME. Certaines formations sont également dispensées au Pôle de la Pierre à Soignies. Au total, ce sont plus de 300 modules courts et longs de formation qui sont proposés par ConstruForm Hainaut avec, en 2019, environ 400.000 heures de formation qui ont été dispensées et plus de 6500 personnes qui sont venues se former. Conformément aux 5 missions que poursuit tout Centre de compétence, ConstruForm Hainaut, de par son secteur, a la volonté de s'adapter en permanence aux exigences du marché du travail pour répondre aux besoins de main d'œuvre qualifiée, aux métiers en pénurie et pour anticiper les besoins en formation des métiers d'avenir. À cet égard, le Centre de compétence dispose d'un matériel important, d'équipements innovants et de pédagogues en activité qui basent essentiellement leurs formations sur la pratique. Par ailleurs, le Centre de compétence propose un site internet « [Veilleconstruction.be](http://Veilleconstruction.be) » qui permet d'obtenir une information pertinente en un seul endroit et qui se veut également être une plateforme collaborative. ( [www.veilleconstruction.be](http://www.veilleconstruction.be) )

En termes d'équipements, il est intéressant de mentionner que des maisons didactiques, grandeur nature, sont mises à disposition des apprenants afin de comprendre les différents métiers et leurs interactions. De même, le bâtiment des Isnes est un bâtiment passif qui est utilisé comme outil pédagogique pour former les personnes à la géothermie ou à la thématique des panneaux photovoltaïques, par exemple. Les sites du Centre de compétence disposent également de plusieurs ateliers, logettes individuelles, salles « informatiques », d'auditoires, d'outils numériques (ex : imprimante 3D, drone, BIM,..) ou encore de lieux dédiés aux chauffagistes, aux frigoristes et à la pratique du désamiantage. Concernant les domaines d'expertise développés par le Centre de compétence, nous pouvons souligner que 7 grands domaines sont couverts : conception/gestion/bureau d'études (TIC/BIM, coordination et techniques de chantier, DAO) ; génie civil (conduite d'engins, grues à tour, voirie, aménagements extérieurs), gros œuvre (maçonnerie, coffrage, charpenterie, couverture, métiers de la pierre, menuiserie), parachèvement (plafonnage, peinture et décoration intérieure, carrelage, menuiserie intérieure), techniques spéciales (chauffage, sanitaire, électricité, ventilation, domotique, techniques frigorifiques), sécurité-santé (travaux en hauteur, VCA, amiante, prévention-secourisme) et construction et rénovation durables (PEB, éco construction, isolation-étanchéité, solaire).

ConstruForm Hainaut travaille par ailleurs avec plusieurs partenaires institutionnels, privés et internationaux pour contribuer à la réalisation de certains projets. D'autres partenariats avec le secteur de la construction sont également réalisés. Ces derniers permettent au Centre de compétence d'acquérir diverses connaissances et de répondre au mieux aux besoins des apprenants tout en étant en cohérence avec les réalités du terrain. Par rapport aux formations, ConstruForm Hainaut peut aussi proposer des modules sur mesure et ce, en fonction des demandes. Ainsi, pour les pouvoirs locaux qui le désirent, des formations « just in time » peuvent être sollicitées. Pour terminer, le Centre de compétence propose divers titres de compétence pouvant intéresser le secteur des pouvoirs locaux et provinciaux. Il s'agit notamment des métiers suivants : ouvrier de voirie, peintre décorateur, tuteur en entreprise, conducteur d'engins de terrassement, coffreur, carreleur et couvreur. Contact : Sophie Mairesse – Coordinatrice de ConstruForm Hainaut – 0479/86.47.07 ou [sophie.mairesse@ifapme.be](mailto:sophie.mairesse@ifapme.be)

Epicuris



Pour de plus amples informations :  
[http://www.formation-epicuris.be/.](http://www.formation-epicuris.be/)



# Epicuris

Le Centre de compétence Epicuris a été labellisé en 2004 avec pour mission principale de se concentrer sur les métiers de bouche. Epicuris est ainsi actif dans 3 grands sous-secteurs que sont : les métiers de l'horeca (hôtel, restaurant et café), les métiers qui touchent à la boulangerie, à la pâtisserie, à la chocolaterie et à la glacerie et les métiers liés à la viande. Comme tout Centre de compétence, Epicuris forme des enseignants, des étudiants, des travailleurs et des demandeurs d'emploi. En 2019, ce sont plus de 9000 personnes qui ont été formées et plus de 220 000 heures de formation qui ont été données par des formateurs professionnels, issus des secteurs.

Depuis plusieurs années, le Conseil d'Administration d'Epicuris a décidé de lui donner une nouvelle orientation à savoir celle de décentraliser certaines formations. Dans ce contexte, Epicuris s'est doté de trois unités mobiles (boucherie, transformation de viande et boulangerie). Autrement dit, il s'agit de semi-remorques qui permettent aux formateurs de dispenser des formations dans toute la Wallonie. Ces unités mobiles, uniques en Europe, représentent une superficie d'environ 70 m<sup>2</sup> et disposent de vestiaires, de toilettes, d'un sas pour les matières premières et les produits finis ou encore d'un frigo. Elles peuvent accueillir jusqu'à 14 personnes et elles donnent l'opportunité aux apprenants de travailler en situation réelle. Par ailleurs et comme l'explique sa Directrice, Mme Noémie Henry, le Centre de compétence Epicuris a également impulsé des partenariats avec les grandes entreprises, la grande distribution, les secteurs ainsi qu'avec les Centres de technologie avancés. Epicuris joue de ce fait le rôle d'ensemblier afin de recueillir les besoins sectoriels et rediriger, si nécessaire, des demandes vers d'autres opérateurs de formations.

Il existe plusieurs formations qui sont dispensées pour les demandeurs d'emploi et qui forment aux métiers de boulanger, de pâtissier ou encore de préparateur-vendeur en boucherie. Ces dernières permettent de former du personnel qualifié, tant sur le plan technique que professionnel, pour pallier la pénurie de main d'œuvre que connaît le secteur à ce niveau. Par ailleurs, un tout nouveau parcours modulaire a également été créé et mène à la fonction d'aide-cuisinier de collectivité.

Outre les 1250 thèmes de formation proposés par le Centre de compétence, Epicuris a fortement développé, ces dernières années, son offre de formations sur mesure et ce, notamment pour les entreprises et les travailleurs. Il s'agit ici davantage de permettre aux apprenants d'acquérir des connaissances utiles pour se conformer à de nouvelles réglementations ou acquérir de nouvelles techniques et compétences. Ainsi, les entités locales ou provinciales qui le souhaitent peuvent contacter le Centre de compétence pour envisager la mise en place d'une formation adaptée à leurs besoins. Une des caractéristiques d'Epicuris est d'être très flexible et réactif pour mettre en place une formation à la demande.

Au niveau de la pédagogie, les formations sont exclusivement pratiques et basées sur une pédagogie active, interactive et centrée sur l'apprenant. Il s'agit ici de formations où le principe d'essai-erreur est valorisé; la théorie venant donc alimenter, dans un second temps, les formations dispensées. Concernant ses équipements, Epicuris dispose notamment de 15 ateliers dotés de matériel technologique de pointe et adapté aux réalités des secteurs ainsi que de 3 unités mobiles. Epicuris est également un centre de validation. À cet égard, le Centre de compétence propose plusieurs titres de compétence dont le titre de compétence d'aide-cuisinier de collectivité prisé par les pouvoirs locaux et provinciaux. D'autres titres de compétence sont proposés tels que celui de découpeur-désosseur, préparateur-vendeur en métier boucherie, boulangerie et pâtisserie.

# Forem Polygone de l'eau



Pour de plus amples informations :  
<https://www.formation-polygone-eau.be/>



# Forem Polygone de l'Eau

Situé à Verviers, capitale de l'eau en Wallonie, le Centre de compétence Forem Polygone de l'Eau a été labellisé en 2006. Ce Centre de compétence a notamment été créé pour répondre à une demande spécifique du secteur quant aux besoins du marché en matière de formations qualifiantes dans le domaine des métiers de l'eau. Forem Polygone de l'Eau propose ainsi des outils de formation, d'information et de veille au secteur de l'eau et aux autres secteurs concernés. Tout public confondu, plus de 72000 heures de formation sont dispensées chaque année.

À l'instar des autres Centres de compétence, Forem Polygone de l'Eau s'est fortement développé ces dernières années en mettant en œuvre une stratégie axée sur l'ensemble des métiers liés à l'eau. En effet, concernant ces derniers, le Centre a établi une typologie de 5 grands ensembles en matière d'emploi dans le secteur de l'eau et pour lesquels des formations sont dispensées :

- Les emplois directs du secteur qui représentent plus de 3500 emplois en termes de production, de distribution et d'assainissement des eaux et qui sont associés aux structures publiques telles que les communes, les intercommunales et les organismes régionaux ;
- Les emplois indirects qui sont sous-traités par le secteur tels que la pose de conduites d'eau (voiriste), l'industrie, le transport, les laboratoires de chimie ou encore le génie civil ;
- Les emplois en lien avec l'eau, autrement dit ceux dont l'eau est au centre de leur activité et qui relèvent du secteur de l'industrie, de la construction, du secteur alimentaire, des piscines, etc. ;
- Les emplois impactés par l'eau ;
- Les nouveaux emplois de l'eau qui pourraient apparaître dans les années à venir à l'instar de ceux apparus dans d'autres domaines tels que les conseillers en énergie.

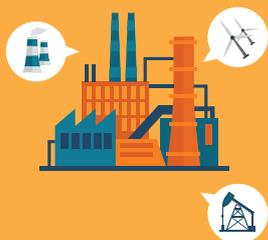
Différentes formations liées à ces divers métiers sont ainsi proposées au sein du Centre de compétence et s'articulent aux différentes étapes du cycle de l'eau (captage, potabilisation, distribution, consommation domestique et industrielle, épuration, etc.). À cet égard, nous pouvons notamment citer les formations d'électromécanicien, de soudeur, de techniciens en analyse de l'eau ou encore de gestionnaires en traitement de l'eau. Il existe également des formations modulaires comme la gestion des eaux en amont de la station d'épuration, la technologie du béton, l'électrosoudage, etc.

Au niveau des métiers qui sont proposés au sein du Centre de compétence, nous pouvons souligner l'exemple du métier de fontainier, bien connu du secteur des pouvoirs locaux et provinciaux. Comme l'explique Mme Pénélope Clotuche, la Directrice du Forem Polygone de l'Eau, il n'existe aucune école de fontainerie en Belgique. Il s'agit par conséquent d'une offre de formations unique en son genre. Cette formation, existant depuis plus de 10 ans, a pour objectif de professionnaliser le métier de fontainier, de donner aux apprenants des compétences, parfois techniques, encore plus pointues dans leur domaine et de les sensibiliser aux nouveaux enjeux en la matière. À cet égard, plusieurs notions comme la détection de fuite, l'électrosoudage du PEHD ou le travail à proximité des impétrants sont désormais incluses dans les formations dispensées. Par ailleurs, tous les formateurs sont des professionnels de terrain, experts de leur domaine. Une validation de compétence du métier devrait être opérationnelle à la fin de l'année 2020.

En matière d'équipements, nous pouvons notamment mettre en évidence l'important réseau didactique, unique en Europe, mis à disposition du Centre de compétence Forem Polygone de l'Eau dans le cadre du partenariat avec la SWDE (Société Wallonne des Eaux). Outre ce dernier, plusieurs pilotes sont mis à disposition des apprenants ainsi qu'un laboratoire, divers ateliers (fontainerie, soudure, mécanique, électricité et télégestion), des plateformes extérieures (pose de canalisations et recherches de fuites, travaux d'endoscopie, essai système d'épuration individuelle) et des classes et salles informatiques. Ainsi, au-delà des différents ateliers (fontainerie, soudure, etc.), ce Centre de compétence dispose d'un matériel de pointe permettant notamment d'aborder les différentes techniques de traitement de l'eau mais aussi la distribution de celle-ci. Un espace job accessible aux entreprises et aux futurs travailleurs est également disponible dans le Centre de compétence.

Pour terminer, le Centre de compétence Forem Polygone de l'Eau est également le fruit d'une collaboration permanente avec un large réseau de partenaires privés et publics, des fédérations professionnelles, des centres de recherche et des universités. Cela lui permet d'être à la pointe au niveau de son offre de formations et de répondre au mieux aux besoins du secteur.

# TECHNIFUTUR



Pour de plus amples informations:  
<https://technifutur.be>.



# TECHNIFUTUR

Créé en 1991 et associant les partenaires sociaux de l'industrie technologique, le Forem et l'Université de Liège, le Centre de compétence TECHNIFUTUR est le plus ancien et le plus grand du Réseau des Centres de compétence. Depuis 2019, ce dernier a fusionné avec le Campus Automobile qui est devenu : TECHNIFUTUR - CAMPUS FRANCORCHAMPS. Sur ce second site, situé sur le plus beau circuit du monde, ils forment des techniciens de l'automobile, des sports moteurs, des écotechnologies et de l'industrie. Sa mission est de former les talents technologiques tout au long de la vie !

L'activité de TECHNIFUTUR se développe autour de 3 branches d'activité principales qui sont dédiées aux métiers de l'industrie, du numérique et de la mobilité. Un pôle transversal relatif aux soft skills (compétences humaines) inclut quant à lui des formations non techniques sur des thématiques telles que le leadership, la communication ou le management. En termes de fréquentation, cela représente plus de 20 000 personnes et 850 000 heures : 12 000 personnes qui ont été formées en 2019 et plus de 8 000 personnes sensibilisées. Au total cela représente 750 entreprises et 250 établissements scolaires.

TECHNIFUTUR est réparti sur plus de 16 000 m<sup>2</sup> et propose environ 700 modules de formation ainsi que des formations sur mesure en fonction des besoins du marché. À cet égard, plusieurs administrations communales se sont ainsi regroupées pour faire appel à ce Centre de compétence et bénéficier d'une formation dédiée comme nous l'expliquent Mr. Thierry Castagne et Mme Martine Simonis, respectivement CEO et responsable du département « Relations entreprises ». Parmi les domaines d'activité que couvre le Centre de compétence, nous pouvons mentionner l'assemblage, la conception, les micro-technologies, les techniques industrielles, l'usinage ou encore l'énergie et l'environnement.

Au niveau de ses missions, TECHNIFUTUR a aussi décidé de développer plusieurs activités qui permettent de sensibiliser à la fois les enfants (journées Technikid's), les adolescents (journées TechniTeen's) et les élèves et enseignants. À cet égard, il existe, d'une part, des formations qualifiantes pour les écoles techniques, professionnelles du secondaire mais également pour les hautes écoles et les universités. Au niveau des écoles communales d'autre part, il existe des activités de sensibilisation destinées aux enfants qui viennent pour une journée de découverte technologique et numérique. Ils peuvent ainsi réaliser des impressions 3D, faire du soudage grâce à la réalité augmentée ou encore s'essayer à un travail de programmation de codes.

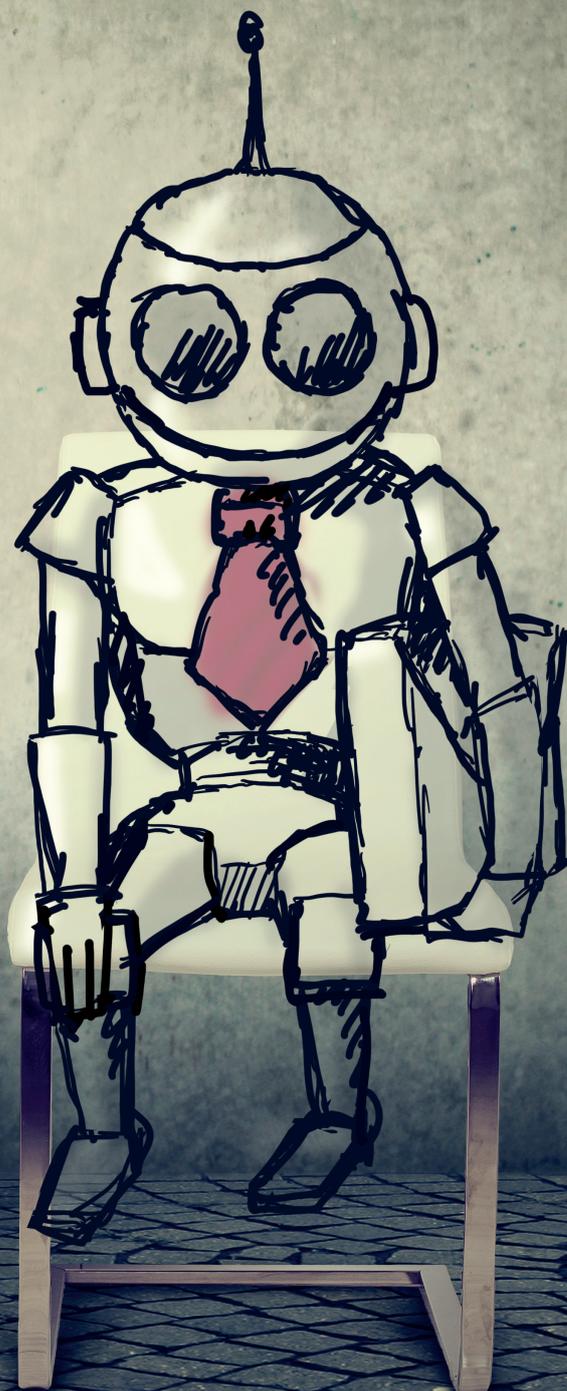
Concernant les thématiques qu'il est possible de mettre en évidence pour le secteur des pouvoirs locaux et provinciaux, TECHNIFUTUR propose diverses formations relatives à la gestion des conflits, à l'intelligence émotionnelle, à l'intergénérationnel ou encore à la gestion du changement et ce, notamment en tenant compte des évolutions technologiques et des outils collaboratifs en la matière. D'autres aspects liés à la gestion des déchets, au réseau électrique intelligent (smart grid), au numérique, à la mobilité ou encore à la gestion des bâtiments peuvent également être abordés au sein de ce Centre de compétence. En termes de pédagogie, les formations dispensées par des professionnels du secteur sont en majorité des formations pratico-pratiques où les jeux de rôle et les mises en situation sont encouragés. En matière d'équipements, TECHNIFUTUR possède du matériel innovant et spécifique ainsi que de nombreuses infrastructures qui lui permettent de proposer des formations sur diverses thématiques comme le gaz, les micro-technologies, le soudage ou les véhicules électriques. Plusieurs ateliers, classes, imprimantes 3D et autres matériels viennent compléter ses équipements.

Pour terminer, TECHNIFUTUR propose également, en tant que Centre de validation, des épreuves de validation des compétences ainsi que des formations certifiantes délivrées par des organismes indépendants et agréés. Ces certifications sont reconnues au niveau mondial. Par ailleurs, des titres de compétences peuvent également être délivrés par le Centre de compétence TECHNIFUTUR.

Technobel



Pour de plus amples informations  
<https://www.technobel.be/fr/>.



# Technobel

Créé en 2001, le Centre de compétence Technobel est dédié aux métiers du numérique. Depuis sa labellisation en 2003, ce Centre de compétence a connu des évolutions majeures en développant davantage son offre de formations à destination de ses 3 publics principaux que sont les demandeurs d'emploi, les écoles et les entreprises. Centre de compétence pionnier dans les formations décentralisées sur les réseaux et les télécoms, Technobel a poursuivi ses missions en développant plusieurs offres de formation dans le domaine de l'expertise technologique.

Parmi les domaines d'expertise que couvre le Centre de compétence, nous pouvons citer la bureautique, les réseaux et infrastructures, la cyber-sécurité, l'internet des objets (ex : voitures connectées) ou encore la gestion informatique (IT Management) au travers d'ateliers RGD. Outre les formations proposées sur le site internet du Centre de compétence, les pouvoirs locaux ou provinciaux peuvent également demander, en fonction de leurs besoins, de mettre en place des formations adaptées à leurs réalités et leurs contextes. Ainsi, la cyber-sécurité et l'intelligence artificielle sont des thématiques qui ont pris de l'ampleur ces dernières années dans l'offre de formations du Centre en ce qu'elles représentent des technologies émergentes. Par conséquent, tout comme les autres Centres de compétence, une des spécificités de Technobel est de s'adapter aux besoins du marché et de répondre à la demande ainsi qu'aux évolutions en la matière.

À cet égard, la mission de veille du Centre de compétence lui permet de mettre à jour ses contenus de formation mais aussi de proposer aux personnes qui le désirent de s'inscrire soit dans une dynamique de « re-skilling » soit dans une perspective d'« up-skilling ». La première a pour volonté de donner de nouvelles compétences aux personnes dont les métiers sont en voie de disparition alors que la seconde encourage, quant à elle, les personnes à suivre une formation qui leur donne des compétences précises et ce, en fonction de leurs profils particuliers.

Au niveau de la pédagogie, Technobel se démarque assez fortement en termes d'innovation et de promotion des pédagogies dites actives. À cet égard et comme le soulignent son directeur adjoint, Mr. Frédéric Dinon, et son responsable communication, Mr. Boris Roland, Technobel a récemment été primé pour son projet « Be a maker ». En octobre 2019, le Centre de compétence a en effet remporté la seconde place du concours européen « Vocational Education and Training Excellence Awards 2019 », dédié à l'innovation pédagogique. Concrètement, la pédagogie développée par Technobel renforce l'apprentissage par le « faire » tout en favorisant la mise en pratique et l'activation des compétences nouvellement acquises.

Concernant les pouvoirs locaux et provinciaux, nous avons souhaité mettre en évidence l'évolution du métier de technicien PC-réseaux, disponible dans le dispositif de validation et de valorisation des compétences. Ce métier est aujourd'hui confronté à de nombreuses évolutions et permet d'aborder des thématiques comme la cybersécurité. Ainsi, à cet égard, il faut insister sur l'importance de ce type de formation qui permet, non seulement, d'apprendre comment mettre un service informatique sécurisé à disposition des citoyens, mais aussi comment renforcer ces derniers dans la confiance qu'ils ont envers leurs administrations. Pour terminer, il est intéressant de mentionner que plusieurs certifications professionnelles peuvent être obtenues auprès du Centre de compétence et qu'elles sont reconnues par des entreprises telles que Microsoft, par exemple.





# Forem Tourisme

Labellisé en 2009 et situé à Marche-en-Famenne, le Centre de compétence Forem Tourisme est dédié aux métiers du tourisme. Ce secteur particulier, et en constante évolution, est un secteur bien connu des pouvoirs locaux et provinciaux qui représentent leur 2ème public ! En effet, qu'il s'agisse des offices du tourisme communaux, des musées provinciaux, des fédérations du tourisme ou encore des maisons du tourisme, tous ces acteurs peuvent faire appel au Centre de compétence Forem Tourisme.

En tant que Centre de compétence, ce dernier a pour volonté de professionnaliser le secteur du tourisme en formant les travailleurs de demain que sont les demandeurs d'emploi, mais aussi en développant les compétences des travailleurs actuels et en accueillant les écoles et les enseignants. Au niveau de la fréquentation, le Centre de compétence Forem Tourisme forme plus de 600 travailleurs par an et reçoit plus de 200 entreprises touristiques différentes, secteurs public et privé confondus.

Une des particularités de ce Centre de compétence a trait aux nombreux partenariats qu'il a créés avec les sous-secteurs, les fonds de formation, FORM@NAM ou encore avec les hautes écoles et universités. Dans un secteur tel que celui du tourisme, souvent morcelé et complexe, ces partenariats sont en effet importants pour développer les activités et l'offre de formations du Centre mais aussi pour mettre en oeuvre des formations de niveau universitaire. À cet égard, il s'agit par exemple du certificat en Management du tourisme et des loisirs qui résulte d'un partenariat entre l'UNamur, l'ULiège, les Hautes Ecoles Robert Schuman, Charlemagne et Henallux.

Par ailleurs, et comme la plupart des Centres de compétence, il existe également des partenariats qui sont créés entre les Centres eux-mêmes pour proposer des formations conjointes sur des thématiques qui se rejoignent. À cet égard, Mme Géraldine Godart et Mme Aline Dufey, respectivement directrice et chargée de communication et de veille du Centre de compétence Forem Tourisme, ont mentionné un partenariat réalisé avec le Forem Polygone de l'Eau. À côté de ces partenariats, le Centre de compétence Forem Tourisme travaille également avec de grands acteurs du secteur comme Pairi Daiza, Walibi ou Plopsa Co.

Concernant les travailleurs, plusieurs formations modulaires, d'un jour ou deux, leur sont proposées afin de répondre au besoin de polyvalence et/ou de spécialisation. Des formations sur des thématiques diverses et variées telles que l'e-tourisme, le management, le néerlandais, l'approche marketing des publics touristiques et l'attractivité du site, Instagram, l'éco-responsabilité ou encore l'intégration de son activité culturelle dans le secteur touristique sont ainsi dispensées. Depuis plusieurs années, les évolutions numériques, le tourisme accessible pour les personnes à besoins spécifiques ou encore l'éco-responsabilité sont devenues des thématiques très largement développées par le Centre de compétence. Outre cette offre de formations, le Centre s'adapte aussi aux besoins des entreprises en mettant en place des formations décentralisées et « à la carte ».

Concernant les pouvoirs locaux et provinciaux, plusieurs formations peuvent les intéresser dont notamment toutes celles liées à la thématique de l'e-tourisme ou de la gestion de la relation clients. Il s'agit en effet de sujets qui se développent fortement dans le secteur et qui font appel au développement de nouvelles compétences visant, par exemple, à proposer un accueil individualisé et unique à chaque personne. Par ailleurs, une formation axée sur l'importance de la définition d'une stratégie claire en matière de médias sociaux est également dispensée par le Centre de compétence afin d'aider les acteurs du secteur en la matière. Au niveau de la pédagogie, le Centre de compétence dispose de plusieurs formateurs qui adaptent leurs contenus en fonction du public cible ainsi que leurs supports pédagogiques. Il y a également des visites de terrain qui sont prévues ou encore des stages en entreprises pour les personnes en recherche d'emploi. Par ailleurs, le Centre forme également à l'utilisation de logiciels spécifiques au secteur du tourisme que sont Amadeus ou Fidelio.

Pour terminer, le Centre de compétence Forem Tourisme propose le titre de compétence « Agent d'accueil » qui rencontre un franc succès auprès du secteur des pouvoirs locaux et provinciaux. En effet, chaque année, ce sont plus de 30 personnes qui réussissent les épreuves de validation au sein du Centre de compétence Forem Tourisme.

# LA VALIDATION ET LA VALORISATION DES COMPÉTENCES

---



Dans ce dernier article, nous vous invitons à (re)découvrir le dispositif de validation et de valorisation des compétences des agents des pouvoirs locaux et provinciaux. Ce dispositif nécessite, notamment, de passer une épreuve de validation se déroulant au sein d'un Centre de compétence agréé par le Consortium de validation des compétences (<http://www.cvdc.be/>).





**Pour plus d'informations  
concernant la validation des  
compétences : [www.cdvc.be/](http://www.cdvc.be/)  
[info@cvdc.be](mailto:info@cvdc.be) ou 02/371.74.38**

La gestion des compétences représente pour l'Europe un point d'intérêt stratégique tant pour le secteur privé que public ; la reconnaissance et la valorisation des compétences acquises par l'expérience de vie en est un des outils indispensables.

En Belgique, le secteur des pouvoirs locaux et provinciaux a été novateur en la matière. En effet, le 25 janvier 2011 sortait la circulaire ministérielle relative à « la valorisation des compétences dans le cadre du Pacte pour une Fonction Publique locale et provinciale solide et solidaire ».

Cette circulaire permet à une personne, qui n'a pas le diplôme requis, d'être engagée ou d'évoluer dans sa carrière sur base d'un titre de compétence délivré par le Consortium de validation des compétences alors qu'auparavant, l'engagement dans les pouvoirs locaux et provinciaux de Wallonie était uniquement prévu en raison de la possession d'un diplôme. Or, certaines personnes n'ont peut-être pas eu la chance ou l'occasion d'accéder à l'enseignement mais possèdent un grand nombre de compétences acquises tout au long de leur vie privée ou professionnelle.

Mais comment cela se passe-t-il concrètement ? Dans un premier temps, l'agent va valider ses compétences. Ensuite, il peut les valoriser au sein de son entité locale ou provinciale à la seule condition que la circulaire ministérielle ait été intégrée dans les statuts de son administration.

## VALIDER SES COMPÉTENCES? UNE FORMALITÉ QUAND ON EST DÉJÀ DANS LE MÉTIER

Dispositif reconnu par les trois Gouvernements (Région wallonne, Fédération-Wallonie-Bruxelles, Commission communautaire française) et les cinq opérateurs (Forem, Bruxelles Formation, IFAPME, SFPME, Enseignement de promotion sociale), la validation des compétences permet à toute personne de plus de 18 ans et qui a acquis des compétences mais qui n'a pas de diplôme, de les faire valider officiellement<sup>(7)</sup>. La validation des compétences, c'est donc l'acte par lequel une personne s'adresse à un organisme agréé pour faire reconnaître de manière officielle un (ou plusieurs) « savoir-faire » issu(s) de son expérience privée ou professionnelle.

Le Consortium de validation des compétences (CVDC), créé dans le cadre d'un accord de coopération entre la Région wallonne, la Communauté française<sup>(8)</sup> et la Commission communautaire française, est acteur à part entière de la validation des compétences au sein des pouvoirs locaux. Les Centres de validation agréés par le Consortium sont, quant à eux, reconnus comme organismes habilités à valider des compétences.

**Pour plus d'informations  
concernant la valorisation  
des compétences :**  
**[www.crf.wallonie.be/](http://www.crf.wallonie.be/)  
[info@crf.wallonie.be](mailto:info@crf.wallonie.be) ou  
081/32.71.06**



### • QUELS MÉTIERS ?

De nombreux métiers sont disponibles à la validation. Ils sont regroupés par secteur d'activités(9). Cela représente 169 titres de compétence associés à 66 métiers. Parmi d'autres, voici quelques exemples intéressants pour notre secteur : « employé administratif », « agent d'accueil », « jardinier », « aide-ménagère », « fossoyeur », « auxiliaire technique du spectacle », « aide-cuisinier en collectivité », etc.

### • COMMENT FAIRE VALIDER SES COMPÉTENCES ?

Pour faire valider ses compétences, la démarche est simple. Il suffit de :

- Déterminer le métier et le (ou les) titre(s) de compétence qui correspondent à l'expérience du candidat ;
- S'inscrire dans le centre de validation qui dispense le titre correspondant.

Suite à une phase d'information et de guidance au sein du centre de validation, il y a lieu de passer un test pratique. Cela se déroule comme sur le terrain, le test est une mise en situation professionnelle et est évalué par un jury de professionnels du métier, des gens de terrain et d'expérience qui connaissent et comprennent le métier.

Si le test est réussi, le titre de compétence (document officiel qui atteste de la maîtrise du métier) est envoyé au candidat dans le mois qui suit l'épreuve. En cas d'échec, il existe des possibilités de repasser l'épreuve.

### • OÙ SE PASSENT LES ÉPREUVES ?

Il y a environ 60 centres de validation répartis dans toute la Wallonie ainsi qu'à Bruxelles.

## VALORISER LES COMPÉTENCES VALIDÉES DE SON PERSONNEL

La valorisation de ce « diplôme du vécu » est la manière dont on va reconnaître officiellement des compétences validées pour permettre à la personne détentricrice de ces compétences de débiter ou de progresser dans sa carrière professionnelle.

### • A QUELLE CONDITION ?

La seule condition est l'intégration de la circulaire du 25 janvier 2011 relative à « la valorisation des compétences dans le cadre du Pacte pour une Fonction Publique locale et provinciale solide et solidaire » dans les statuts de l'administration.

### • A QUI S'ADRESSE LA VALORISATION DES COMPÉTENCES ?

Ce dispositif s'adresse aux agents administratifs, ouvriers et techniques de niveau E et D dans les pouvoirs locaux et provinciaux de Wallonie qui ont intégré la circulaire dans leurs statuts.

### • POUR QUELLES ÉCHELLES ?

Il faut distinguer le recrutement de l'évolution de carrière : Pour le recrutement, il est autorisé pour les échelles D1 et D4 : pour un recrutement en D1, le titre de compétence doit au moins être de niveau 2 ou 3 et en lien avec l'emploi considéré alors que, pour un recrutement en D4, le titre de compétence doit être de niveau 4 et en lien avec l'emploi considéré.

Pour l'évolution de carrière, elle concerne l'évolution de D1 vers D2, de D2 vers D3 et de D3 vers D4. Le titre de compétence doit être en rapport avec la fonction et considéré comme complémentaire par rapport au titre utilisé lors du recrutement.

### • DE NOUVEAUX TITRES RÉGULIÈREMENT CRÉÉS

En fonction des besoins des secteurs et à leur demande, le CVDC, en collaboration avec ceux-ci, crée régulièrement de nouveaux titres de compétence. À cet égard, le CRF a déjà porté les métiers suivants : fossoyeur, aide-cuisinier en collectivité, référent/encadrant intersectoriel, fontainier, accueillante d'enfant.

### • L'EXEMPLE DE « LA GESTION DES CIMETIÈRES » : LES LIENS ENTRE LES FORMATIONS ET LES TITRES DE COMPÉTENCE, UN DISPOSITIF COHÉRENT ET GLOBAL

Depuis 2014, le CRF, a mis en place une offre globale de formations et de valorisation des compétences autour de la thématique de la gestion des cimetières en Wallonie.

Les cinq modules de formation à l'attention des fossoyeurs, ou de toute autre personne qui travaille au niveau des cimetières, ont été mis en place en collaboration avec l'AWaP (Agence wallonne du patrimoine) et l'IFAPME ; il existe à cet égard plusieurs modules :

- Module 1 : Gestion des cimetières et du patrimoine funéraire (AWaP) ;
- Module 2 : Monuments funéraires : entretien, consolidation et restauration (AWaP) ;
- Module 3 : Gestion relationnelle (IFAPME) ;
- Module 4 : Ergonomie (IFAPME) ;
- Module 5 : Exhumation (AWaP)

Le titre de compétence « fossoyeur » (assurer les travaux de fossoyage et d'entretien général d'un cimetière en collaboration avec les services administratifs) a été mis en place en collaboration avec le CVDC au Centre de validation des compétences de l'Enseignement de promotion sociale de la province de Liège de Huy-Waremme-Saint George.

## CONCLUSION : UN INTÉRÊT POUR L'EMPLOYEUR ET POUR L'AGENT

Faire valider ses compétences peut s'avérer bien utile, tant pour l'employeur que pour l'agent. En effet, pour l'administration, c'est une opportunité de ne pas passer à côté de l'engagement de personnes compétentes parce qu'elles ne possèdent pas le diplôme requis. Pour l'agent, c'est une opportunité de pouvoir être engagé dans un pouvoir local même s'il n'est pas en possession du diplôme requis ainsi que de pouvoir évoluer dans sa carrière sur base de ses compétences. En somme, il s'agit d'un vrai dispositif « win-win » qui fait l'unanimité sur le terrain.

## CONCLUSION GÉNÉRALE

Dans ce dossier, nous avons pour objectif de mettre en valeur les richesses insoupçonnées des Centres de compétence pour le secteur des pouvoirs locaux et provinciaux en évoquant notamment leurs missions, leurs équipements de pointe ainsi que certaines offres de formation. Basées sur des pédagogies actives et dispensées par des experts, ces formations, encore trop méconnues de notre secteur, sont pourtant valorisables dans le

cadre de la carrière. Ce dossier a également permis de souligner qu'elles peuvent être organisées à la demande, en fonction des besoins et des spécificités des pouvoirs locaux et provinciaux. Outre ces éléments, le dispositif de valorisation des compétences a également été (re)mis en lumière afin d'insister sur son lien avec les Centres de compétence et son intérêt pour notre secteur.

# NOTES

(1) Circulaires ministérielles du 15 octobre 2018 : <http://crf.wallonie.be/circulaires-6.html>

(2) Focus formation : <http://crf.wallonie.be/focus-formation.html>

(3) Le 25ème anniversaire du CRF se tiendra le 23 juin. Pour tout renseignement, rendez-vous sur notre site : <http://www.crf.wallonie.be>

(4) Pour toute information quant aux épreuves ou aux titres de compétence accessibles, rendez-vous sur le site du Consortium de validation des compétences : <http://www.cvdc.be>

(5) Source : Forem (2020), « Coordination du Réseau », site internet : <https://www.leforem.be/centres-de-competence/coordination-reseau.html>

(6) Pour bénéficier d'une présentation détaillée de chaque Centre de compétence et consulter son site internet, nous vous invitons à vous rendre sur le site du Forem à l'adresse suivante : <https://www.leforem.be/centres-de-competence/liste-des-centres.html>.

(7) La validation des compétences est accessible à toute personne tout au long de sa vie, hormis les mineurs soumis à l'obligation scolaire. (Accord de coopération du 21 mars 2019, art. 2).

(8) Premier accord de coopération du 24/07/2003 et du 21/03/2019.

(9) Pour une information détaillée, nous vous invitons à vous rendre sur le site du CVDC dans l'onglet « Métiers ».

# SOURCES PRINCIPALES

- Forem (2020), « Réseau des Centres de compétence », <https://www.leforem.be/centres-de-competence.html>.
- Tabarin M. (2019), « Réseau des Centres de compétence », présentation PowerPoint, Mars 2019, Forem. Consortium de validation des compétences (2020), « A propos », <http://www.cvdc.be/propos>.
- IFAPME (2020), « Formations continues », <https://www.ifapme.be/formations-continues>.

## REMERCIEMENTS

Nous tenions à remercier toutes les personnes qui nous ont accueillis au sein d'un Centre de compétence ou qui ont répondu à nos sollicitations par téléphone et sans qui ce dossier n'aurait pu être réalisé.

**LE RÉSEAU DES CENTRES DE COMPÉTENCE**

**104 BOULEVARD TIROU**

**6000 CHARLEROI**

**INFO@CENTRESDECOMPETENCE.BE**

**071/20 65 89**



**Réseau** des  
centres de compétence  
coordonné par le Forem

# FICHE PRATIQUE

## COMMENT DONNER UN FEEDBACK CONSTRUCTIF

**Manager des équipes, c'est gérer, communiquer, transmettre des objectifs ; c'est aussi faire preuve d'assertivité et de bienveillance en leur faisant des retours pour renforcer certains comportements, afin de les encourager ou de les modifier. Au-delà du constat selon lequel le feedback constitue un outil indispensable du manager, comment formuler celui-ci pour qu'il soit constructif et qu'il favorise la motivation ? La méthode DESC a été imaginée pour répondre à cet objectif et exprimer une critique constructive.**

### D'OÙ VIENT LE DESC ?

La méthode DESC a été imaginée par Sharon & Bower en 1976. Elle est utilisée pour résoudre un conflit, exprimer une critique constructive ou argumenter pour convaincre.

### UNE MÉTHODE EN 4 ÉTAPES

Le DESC signifie :

- D = Décrire les faits
- E = Exprimer ses Émotions
- S = Spécifier des Solutions
- C = Évoquer les Conséquences

#### « DÉCRIRE LES FAITS »

Il s'agit de présenter la situation, sans jugement, avec des faits concrets et observables. La description doit être simple et objective et elle ne doit pas laisser place à l'interprétation.

#### « EXPRIMER SES ÉMOTIONS »

Comme évoqué dans l'entretien du webzine de février 2020, il est difficile dans nos sociétés d'évoquer nos émotions, surtout dans le milieu professionnel. Pourtant, elles font partie de notre quotidien et nous avons tous en nous les 4 émotions fondamentales que sont la joie, la tristesse, la peur et la colère.

Il s'agit donc d'évoquer quelle émotion a été induite et provoquée par le comportement de votre interlocuteur. Il est important que l'émotion ou le ressenti soit tourné vers le comportement de la personne et non vers la personne elle-même et, de s'exprimer en « je » en prenant la responsabilité des émotions évoquées.

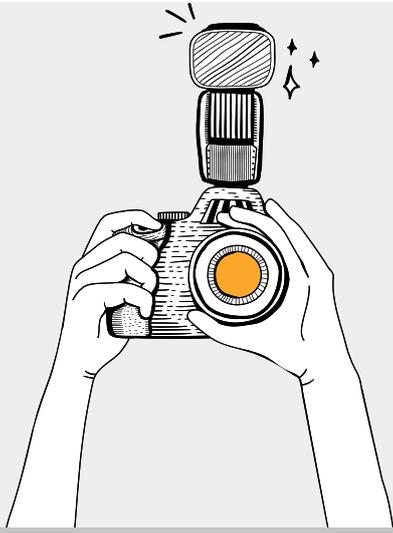
À cet égard, il est possible d'invoquer, soit l'émotion primaire, soit l'émotion originelle. L'émotion primaire désigne l'émotion ressentie par rapport à des faits : « Je suis en colère quand tu ne mets pas ta messagerie téléphonique ». L'émotion originelle désigne l'émotion qui se cache derrière l'émotion primaire : « J'ai peur que nous perdions des clients importants ».

#### « SPÉCIFIER DES SOLUTIONS »

Les solutions doivent être claires, réalistes et réalisables ; elles peuvent être proposées par vos soins mais vous pouvez également amener votre interlocuteur à formuler ses propres idées et solutions.

#### « ÉVOQUER LES CONSÉQUENCES »

Il s'agit d'évoquer avec votre interlocuteur les conséquences positives qui découlent du respect des engagements pris dans l'étape précédente, relative aux solutions. De plus, il s'agit également d'évoquer les conséquences négatives et les inconvénients si le problème persiste.



**D**

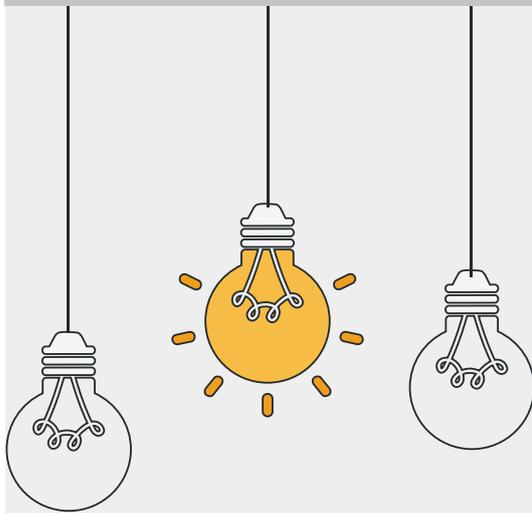
Des faits précis,  
sans opinion, sans  
généralisation et sans  
jugement de valeur

**DÉCRIRE**

**E**

**EXPRIMER**

Ses sentiments  
(dire JE et non  
VOUS), en quoi les  
faits me posent des  
problèmes



**SOLUTION**

Faire suggérer  
Suggérer  
Imposer

**S**

**CONCLURE**

Positivement, avec  
les conséquences  
pour le collaborateur  
et l'équipe

**C**



# LA DESCRIPTION DE FONCTION

## DE COORDINATEUR DE L'ESPACE PUBLIC NUMÉRIQUE

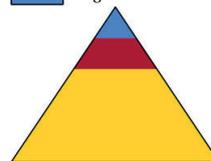
L'application Scillus est un outil informatique qui permet de disposer très rapidement de descriptions de fonction directement téléchargeables (et en lien avec des offres d'emploi, des questionnaires d'évaluation et de recrutement) ; mais surtout, les descriptions de fonction « scillusiennes » peuvent être contextualisées aux réalités de terrain de chacun. Le catalogue partagé, reflet des contextualisations réalisées par les entités qui travaillent fréquemment avec notre application, a été complété par de nombreuses descriptions dont celle de Coordinateur de l'Espace Public Numérique publiée par le CPAS de Waterloo. Le Coordinateur de l'Espace Public Numérique est un(e) employé(e) d'administration qui a la responsabilité de coordonner l'ensemble des activités inhérentes à l'Espace Public Numérique. Il/Elle assure l'accueil et l'encadrement des visiteurs de l'E.P.N. dans un environnement agréable. Il/Elle s'occupe de la planification des formations et veille à en informer le public. Il/Elle assume également la gestion du parc informatique de l'E.P.N.

À ce jour,  
**154 DESCRIPTIONS DE  
FONCTION** sont disponibles  
dans le catalogue partagé,  
s'ajoutant aux 87 descriptions de  
fonction proposées par le CRF,  
soit une base de données de 241  
descriptions de fonction !

## Les compétences prioritaires du Coordinateur de l'Espace Public Numérique sont les suivantes :

relationnel	Gestion de l'énergie	Oui	5 activité(s)
relationnel	Interaction	Oui	9 activité(s)
pragmatique	Gestion	Oui	10 activité(s)
cognitif	Conception	Oui	9 activité(s)
relationnel	Investigation	Oui	5 activité(s)

### Groupe de fonction : Coordinateur

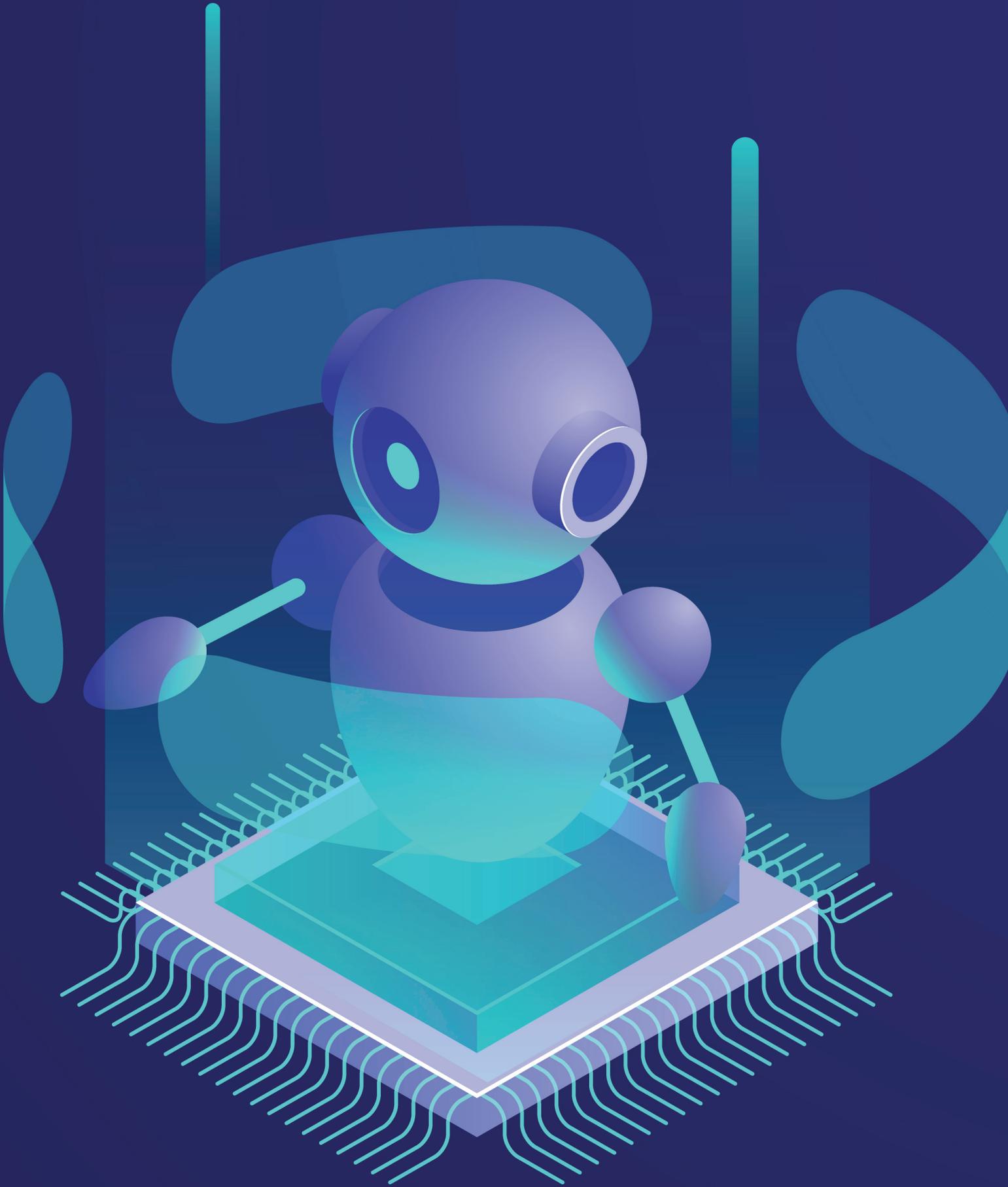


## Les activités principales réalisées par le Coordinateur de l'Espace Public Numérique sont les suivantes :

- Assurer le suivi de la promotion des activités proposées par l'E.P.N. via les canaux habituels : les réseaux sociaux, le site Web, Waterloo info, etc.
- Assurer le suivi des upgrades logiciels pour le parc informatique de l'E.P.N. si nécessaire.
- Cadrer en posant des règles et des limites claires, structurantes, stables, cohérentes et réfléchies en équipe.
- Chercher de nouvelles idées afin de diversifier les animations, les activités, les thèmes, ...
- Collecter les informations nécessaires à l'animation des différents thèmes proposés.
- Concerter les différents intervenants pour établir 2 mois à l'avance le calendrier des activités de l'E.P.N.
- Concevoir et mettre à jour un suivi des statistiques de fréquentation de l'E.P.N.
- Concevoir l'encadrement et l'animation d'activités et en assurer le suivi.
- Contacter les partenaires en vue de nouvelles collaborations.
- Créer un cadre et une ambiance conviviale adaptés au public cible.
- Créer un système d'évaluation des sessions de formation pour mieux comprendre les besoins du public.
- Dialoguer avec ses collègues et les professionnels afin d'optimiser les projets.
- Ecouter les besoins des visiteurs de l'E.P.N. et les conseiller au mieux dans leurs démarches.
- Elaborer des animations, un planning cohérent et diversifié pour l'E.P.N.
- Etre méthodique dans la préparation et la gestion des activités.
- Garder son calme en toutes circonstances, favoriser le dialogue et l'empathie avec les acteurs.
- Générer des solutions au niveau du réseau informatique et des machines de l'E.P.N. afin d'optimiser leur fonctionnement.
- Gérer et contrôler les inscriptions préalables aux séances de formation.
- Gérer la page Facebook et le site Web de l'E.P.N.
- Gérer le parc informatique de l'E.P.N.: veiller à son bon état de fonctionnement, à l'uniformité matérielle et logicielle.
- Interagir avec les formateurs bénévoles et les A.L.E. afin de se mettre au diapason et de coordonner les différentes interventions.
- Organiser l'accueil des visiteurs de manière cohérente et réfléchie en accord avec le responsable du service Informatique.
- Partager ses expériences, son savoir-faire, ses connaissances avec ses collègues.
- Participer à différents événements pour l'E.P.N. (Rencontre avec la commune, rassemblement des E.P.N., ...).
- Programmer et planifier l'ensemble des activités prévues de manière trimestrielle.
- Prospecter les nouveautés informatiques, les nouvelles tendances, ...
- Réagir de manière calme et posée en cas d'évènement imprévu, d'urgence, d'incendie,... et appliquer les procédures.
- Rédiger des formulaires de demande de subsides à la Région Wallonne : imaginer les projets à présenter et les mener à bien en cas d'acceptation du dossier.
- Rédiger et remettre au responsable une évaluation de l'ensemble des activités.
- Répertorier les défauts du matériel informatique de l'EPN, informer la hiérarchie en cas de perte, de dégradation et lister les besoins.
- S'adapter à l'âge, aux niveaux socio-économiques, aux valeurs culturelles du public cible sans émettre de jugement.
- S'adapter en toutes circonstances, se montrer proactif, rebondir.
- Se positionner de manière adaptée et professionnelle face aux différents interlocuteurs (empathie, non-jugement, remise en question, secret professionnel, déontologie).
- Solliciter l'aide de ses collègues lorsque le besoin s'en fait sentir.

**Pour avoir accès à l'application Scillus, nous vous demandons d'assister à un coaching gratuit.**

**Plus de détails : <https://evenements.crf.wallonie.be>.**



# LU POUR VOUS

## MANAGER L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Quelles seront les transformations, engendrées par les technologies, qui marqueront notre société dans les années à venir ? Comment les organisations seront-elles impactées ? Comment les individus devront s'adapter à ces changements ? Autant de questions que soulèvent ce livre traitant de la thématique choisie dans le cadre de l'année anniversaire du CRF.

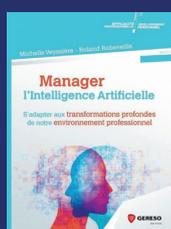
Les machines intelligentes (ce que l'on désigne aussi sous le vocable d'intelligence artificielle - IA) font émerger une complexité nouvelle dans nos vies privées et dans le monde professionnel. L'intrusion d'Internet, du numérique et de l'IA dans toutes les relations, qu'elles soient techniques ou relationnelles, est telle que les rôles et les missions des personnes sont remis en question par des machines.

Ainsi, selon les auteurs, beaucoup de métiers et d'emplois vont disparaître, d'autres seront créés. Mais tous seront impactés par l'IA qui prendra probablement l'ascendant

sur les personnes dans les organisations. Loin d'un scénario catastrophe, les auteurs éveillent les lecteurs dans la prise en compte des impacts de cette révolution touchant tous les secteurs de notre société.

Dès lors, le management traditionnel devra se transformer pour s'adapter à cette nouvelle logique. Chacun des protagonistes, qu'il soit salarié ou non, devra changer de posture pour s'adapter à cette nouvelle configuration des relations au sein des organisations, des entreprises, des associations,...

Dans cet ouvrage pratique, illustré de nombreux cas d'entreprises de tout secteur d'activité, les auteurs proposent une nouvelle manière de manager les organisations, les structures et les personnes ainsi que des pistes d'actions pour « manager l'intelligence artificielle ». Une manière d'anticiper les évolutions que nous subirons dans les années à venir.



**VEYSSIERE M., ROBEVEILLE R. 2019. MANAGER L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE. S'ADAPTER AUX TRANSFORMATIONS PROFONDES DE NOTRE ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL, GÉRÉSÉ ÉDITION.**



# LU POUR VOUS

## GTD : LA MÉTHODE POUR TOUT FAIRE VITE ET BIEN

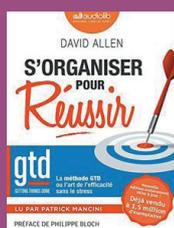
Gourou de la productivité et véritable star outre-Atlantique avec ses millions de lecteurs, David Allen se propose de révolutionner votre vie avec une méthode qui permet notamment de vous améliorer dans tous les domaines et de réorienter vos priorités !

Séduisant, non ? Si vous rêvez de journées efficaces et sans stress, où productivité et sérénité iraient de pair ; si vous avez essayé les heures supplémentaires, les to-do lists, les Post-its... et ce, sans succès, alors cette méthode pourrait être une réponse à vos attentes !

C'est ce que vous propose David Allen. Il détiendrait LA méthode qui va vous permettre de mieux gérer votre vie, de vous améliorer dans tous les domaines et de réorienter vos priorités. Ce livre propose de vous aider à organiser toutes les affaires en suspens de votre vie, qu'il s'agisse d'un trop-plein chronique d'e-mails, d'un défi professionnel déterminant ou de vos prochaines vacances. Et tout cela, dans le calme et la simplicité !

Le constat de l'auteur est en tout cas simple. Pour être efficace, il est nécessaire d'avoir l'esprit clair comme de l'eau de roche ; pour cela, il faut le désencombrer de toutes ses pensées parasites (et du vagabondage mental) qui viennent nous distraire en permanence. Cela est rendu possible en « externalisant », c'est-à-dire en plaçant dans un système externe automatisé, toutes les choses que nous devons ou voulons faire pour décharger notre cerveau de l'obligation d'y penser – chose qu'il fait mal, sans aucune gestion des priorités et sans la conscience du moment propice pour le faire.

Une lecture enrichissante qui permettra à chacun de puiser de petits ou grands enseignements.



ALLEN D. 2018. S'ORGANISER POUR RÉUSSIR. LA MÉTHODE GTD OU L'ART DE L'EFFICACITÉ SANS LE STRESS. EDITIONS LEDUCS.

# LES ACTIONS DU CRF ET DE SES PARTENAIRES

## RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES TRANSVERSALES EN LIEN AVEC L'EMPLOYABILITÉ ET LE CADRE EUROPÉEN DES CERTIFICATIONS (CEC)

---

Le projet RECTEC + 2019-2021 vise à favoriser l'employabilité par la reconnaissance des compétences transversales et leur mise en correspondance avec les certifications professionnelles.

Porté par le GIP-FCIP de l'académie de Versailles, il regroupe des acteurs du champ de l'insertion et de la formation professionnelle de pays membres de l'Union européenne (la Belgique, la France, le Luxembourg et la Roumanie) et mobilise 7 partenaires stratégiques : Le Forem et le Conseil Régional de la Formation (CRF) pour la Belgique ; l'Université du Mans et l'Institut régional de l'Administration (IRA) de Lyon, pour la France, l'Université du Luxembourg pour le Luxembourg ainsi que l'Université de Galati et l'entreprise WebHelp pour la Roumanie.

L'enjeu principal de ce projet repose sur la création et l'utilisation d'un référentiel de compétences commun au système d'acteurs œuvrant pour l'insertion et la certification professionnelles.

Il vise à construire des parcours de professionnalisation et d'études corrélés aux niveaux CEC s'appuyant sur les compétences transversales graduées correspondant à

chaque niveau de certification. Les 4 premiers niveaux ont déjà été calibrés pour douze compétences transversales organisées en trois pôles: réflexif, organisationnel, communicationnel et ce, dans le cadre du projet RECTEC 2016-2019, présenté sur le site <http://rectec.ac-versailles.fr/>.

Le projet RECTEC+ vient enrichir le référentiel de compétences commun pour les niveaux 5 à 8 du CEC afin de fournir un guide aux travailleurs et aux étudiants des cycles supérieurs pour identifier et développer des compétences utiles à la recherche d'un emploi ou au maintien de leur employabilité. Il servira également aux professionnels du recrutement, de l'insertion professionnelle et de la formation professionnelle.

Habib Marande, membre-expert du projet RECTEC, représente le groupe d'experts ECVET France chargés par la Commission européenne d'accompagner la mise en œuvre d'ECVET, le cadre technique permettant le transfert, la reconnaissance et l'accumulation d'acquis d'apprentissage dans la formation professionnelle à l'échelle de toute l'UE. Celui-ci a été consacré en 2009 par une recommandation du Parlement et du Conseil européen.

# ODYSSÉE D'UNE ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

[crf.wallonie.be](http://crf.wallonie.be)

Une année de réflexion



LES 25 ANS DU CRF





**CONSEIL RÉGIONAL DE LA FORMATION  
CRF COMPAS INFO MAGAZINE 2020**