



RAPPORT D'ACTIVITÉ

CONSEIL RÉGIONAL DE LA FORMATION

2024



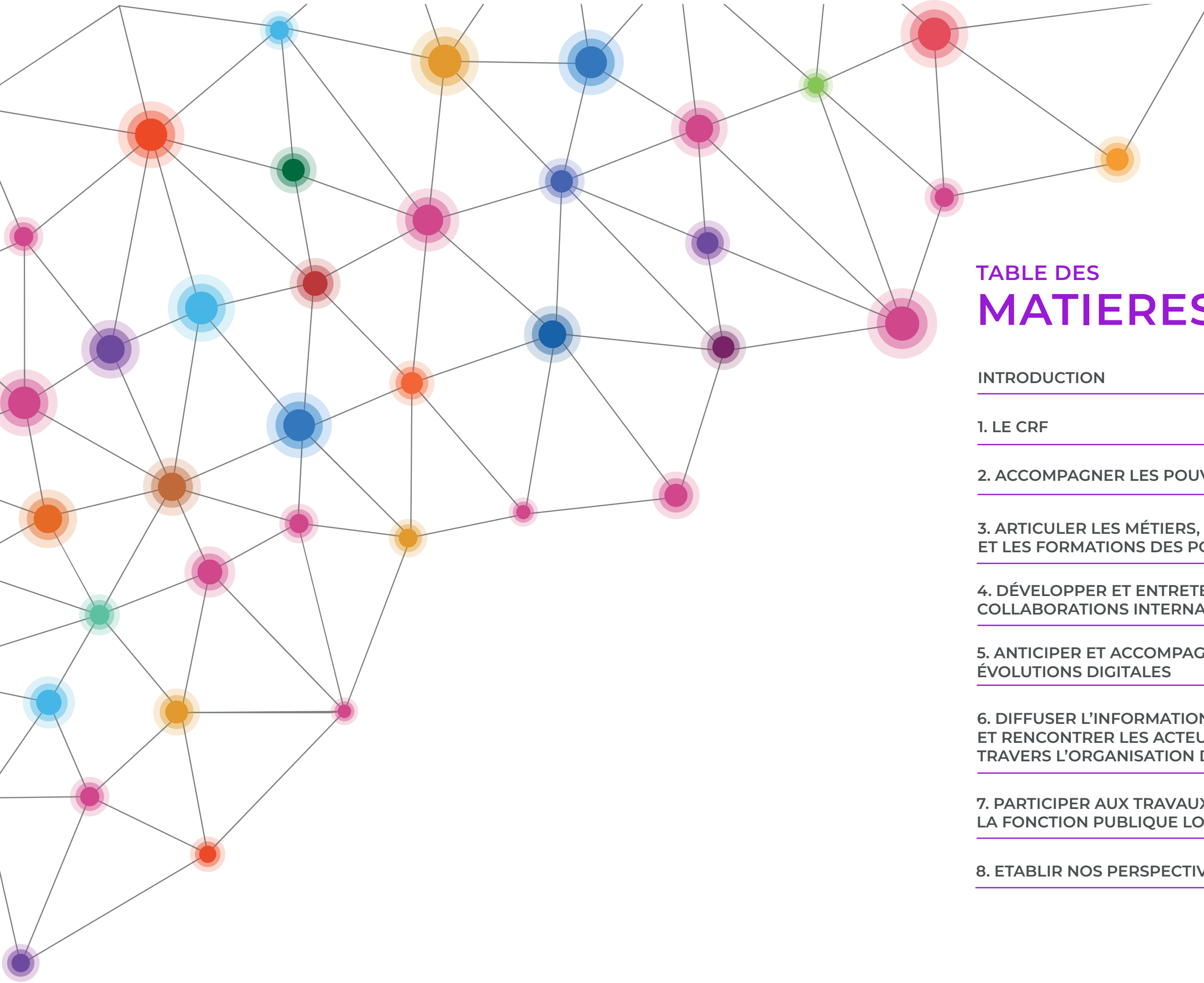


TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	04
1. LE CRF	06
2. ACCOMPAGNER LES POUVOIRS LOCAUX	12
3. ARTICULER LES MÉTIERS, LES COMPÉTENCES ET LES FORMATIONS DES POUVOIRS LOCAUX	16
4. DÉVELOPPER ET ENTRETENIR LES COLLABORATIONS INTERNATIONALES	27
5. ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS DIGITALES	30
6. DIFFUSER L'INFORMATION, COMMUNIQUER ET RENCONTRER LES ACTEURS DE TERRAIN À TRAVERS L'ORGANISATION D'ÉVÉNEMENTS	33
7. PARTICIPER AUX TRAVAUX DE LA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE	35
8. ETABLIR NOS PERSPECTIVES D'AVENIR	35

INTRODUCTION

Le présent rapport vise à présenter les actions et travaux menés par le Conseil régional de la Formation tout au long de l'année 2024 dans ses différents pôles d'activités.

Lors du Carrefour des compétences qui s'est tenu en juin 2023 à Sambreville, le CRF a été sollicité par le ministre des Pouvoirs locaux Christophe Collignon pour intégrer, mobiliser et actualiser les compétences dans les pouvoirs locaux, et pour accompagner les pouvoirs locaux dans le développement d'un management agile, soutenant et bienveillant, ainsi que dans la gestion des talents et la mobilisation et l'implication des richesses humaines.

Les travaux menés par le CRF en 2024 ont donc porté sur la formation, avec la création et la mise en ligne du catalogue CRForm, le renforcement du dispositif d'agrément des formations, la concertation des organismes de formation et d'enseignement en vue d'optimiser l'adéquation de l'offre de formation. Les travaux ont également visé à soutenir les transitions, via le dispositif Start RH à destination des managers locaux et l'accompagnement à travers des outils et des coachings portant sur diverses thématiques RH. L'accent a aussi été mis sur le développement de la validation et de la valorisation des compétences, ainsi que sur l'accompagnement des pouvoirs locaux dans leur transformation digitale. Les diverses actions menées dans ce cadre seront détaillées dans le présent rapport.





1. LE CRF

1.1. HISTORIQUE

Suite aux négociations entre le Gouvernement wallon et les organisations syndicales représentatives du personnel des pouvoirs locaux et provinciaux de la Région wallonne, les Principes généraux de la fonction publique locale et provinciale voient le jour en 1994.

Ces principes généraux proposent un cadre de référence pour le statut des agents des pouvoirs locaux et provinciaux, avec une attention particulière accordée aux avancements barémiques et à la promotion au sein de la fonction publique locale et provinciale. Compte tenu de l'importance fondamentale de la formation dans les Principes généraux, l'accord prévoit également la création du Conseil régional de la Formation afin de veiller au maintien des équilibres induits.

Le Conseil régional de la Formation est créé en 1995 et son existence est coulée dans un décret en 1999. Il est la seule instance triangulaire composée des représentants des employeurs, des travailleurs et du Gouvernement.

1.2. MISSIONS

Le Conseil régional de la Formation a pour mission de rendre des avis et de formuler, à son initiative, des recommandations concernant :

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

Le CRF est saisi de la demande d'avis par le Gouvernement wallon ou le comité des services publics locaux et provinciaux.

En pratique, le CRF :

- Anime des commissions thématiques ;
- Émet des avis et recommandations débouchant sur des circulaires, notamment concernant :
 - les conditions d'évolution de carrière ou de promotion du personnel,
 - le contenu des périodes de formation ou d'outils de sensibilisation,
 - l'assimilation de certains diplômes.
- Conseille le gouvernement et les partenaires sociaux quant aux compétences à prendre en considération pour le développement des politiques de GRH ;
- Intervient dans la détermination de conditions d'agrération des organismes de formation dans le cadre de l'application des principes généraux de la fonction publique locale ainsi que dans l'étude des demandes d'agrération ;
- Publie un catalogue de formations agréées.

Outre sa mission de base de pourvoir de conseils, d'avis et de recommandations le Gouvernement Wallon et le Comité C et d'organiser des agréments, le CRF développe un ensemble d'actions résumées dans un concept dénommé COMPAS (acronyme de compétences et partenariats).

Le CRF est un carrefour entre le monde de l'enseignement et de la formation, d'une part, et celui des pouvoirs locaux et provinciaux, d'autre part.

Il informe et sensibilise les dirigeants locaux et provinciaux dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Il accompagne également les pouvoirs locaux et provinciaux dans leur démarche d'implémentation d'une politique RH intégrée dans leur gestion à travers des coachings et des outils.

La valeur ajoutée du CRF réside en la diversité de ses partenariats et dans sa capacité de fédérer des acteurs reconnus et de qualité autour des projets dont la finalité est d'aider, à des coûts maîtrisés, au développement des compétences individuelles et collectives dans les entités publiques.

1.3 LES VALEURS DU CRF

Avoir le bon agent à la bonne place dans un environnement en constante mutation est un enjeu de taille pour les pouvoirs locaux. Au CRF, nous croyons qu’une politique RH cohérente est la clé pour relever ce défi. C’est pourquoi nous, et nos partenaires, vous proposons un accompagnement sur mesure, quotidien et adapté à vos réalités de terrain.

Parce que des agents épanouis dans une fonction publique locale efficace et porteuse de sens est l’assurance d’un service de qualité aux citoyens.



BIENVEILLANCE



EFFICIENCE



EXCELLENCE



ÉQUITÉ



COLLABORATION

1.4. COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT

1.4.1. CONSEIL

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

- Du Gouvernement wallon ;
- Des services du Gouvernement allon et des OIP qui en dépendent ;
- Des organisations représentatives des employeurs ;
- Des organisations représentatives des travailleurs.

MEMBRES DÉSIGNÉS
PAR LE GOUVERNEMENT
WALLON

Monsieur Jean-Marc DUPONT
Madame Hélène LEBRUN
Monsieur Blaise TUNGILA
MALANDILA

MEMBRES DES SERVICES
DU GOUVERNEMENT
WALLON

Monsieur Stéphane MARNETTE
Madame Dolores DAIE
Monsieur Julien
VANHAKENDOVER
Madame Marie-Anne NOËL
Madame Stéphanie KIPROSKI
Madame Odile DUPONT
Madame Alice HERIN
Madame Marie GARDIMAN
Madame Claire VIROUX
Monsieur Christophe BONDROIT
Madame Ingrid DESSOUROUX
Monsieur Frédéric DEWILDE
Madame Emmanuelle RAPPE

UNION DES VILLES
ET COMMUNES DE
WALLONIE

Monsieur Stijn BREDO
Madame Chloé BAUDOUIN
Monsieur Alain SORÉE
Monsieur Frédéric HALLEZ

ASSOCIATION DES
PROVINCES WALLONNES

Madame Séverine DEDOOVEN
Monsieur Jonathan STAS
Monsieur Bruno DE VIRON
Madame Natacha BURNOTTE

REPRÉSENTANTS
DES ORGANISATIONS
SYNDICALES

Monsieur Olivier NYSEN
Madame Martine UGOLINI
Madame Mounia BENSLAMA
Monsieur Daniel GRADZIELEWSKI
Monsieur Bertrand ANDRE
Monsieur Philippe BARBION
Monsieur Dominique WILKIN
Monsieur Xavier LORENT
Monsieur Sébastien GRISSELIN
Madame Danielle DUBOIS

1.4.2. LE BUREAU

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

Au 31 décembre 2024, sa composition était la suivante :

- M. Jean-Marc DUPONT, Président.
- Mme Hélène LEBRUN, Première Vice-Présidente.
- M. Blaise TUNGILA MALANDILA, Deuxième Vice-Président.
- M. Pierre PETIT, Conseiller à la Formation .
- Mme Stéphanie BOUVEROUX, Secrétaire du Conseil.



1.4.3 LA CELLULE EXÉCUTIVE

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



Au 31 décembre 2024, sa composition était la suivante :

- Monsieur Pierre PETIT, Directeur - Conseiller à la Formation
- Madame Krystle BORSU, Adjointe à la Direction
- Madame Stéphanie BOUVEROUX, Chargée de projet, Secrétaire du Conseil
- Marine CHENOY, Coach sectoriel
- Madame Audrey COQUELET, Chargée de projet
- Madame Caroline DEBLANDER, Chargée de projet
- Monsieur Raphaël FADEUR, Chargé de projet
- Madame Marie-Noëlle GERARDI, Adjointe à la Direction
- Monsieur Serge HEUSLING, Adjoint à la Direction
- Monsieur Gilles JACQUEMIN, Adjoint à la Direction
- Madame Elodie LEYDER, Médiatrice numérique
- Madame Sophie RENARD, Chargée de projet
- Madame Lucie SAUVEUR, Chargée de projet
- Monseur Gauthier STEPHENNE, Adjoint à la Direction
- Madame Julie WIDART, Chargée de projet
- Monsieur Guillaume WYMMERSCH, Chargé de projet

1.5 PARTENARIATS

Soucieux d’offrir à ses partenaires et aux agents locaux et provinciaux les conditions nécessaires à l’émergence d’idées en favorisant la coopération, le CRF est lié à une série de partenaires via un réseau de conventions.

A travers ces collaborations privilégiées, l’objectif est de tisser une toile formative pour identifier et rendre accessibles l’ensemble des formations pertinentes pour les agents wallons, ainsi que pour fédérer l’ensemble des organismes susceptibles de rencontrer les besoins et perspectives en la matière.

Les conventions sont les suivantes :

- Convention spécifique de collaboration en matière de formation, d’insertion professionnelle et d’enseignement dans le secteur non marchand en région wallonne et en communauté française entre les opérateurs d’emploi et de formation professionnelle : Forem et IFAPME et le secteur non-marchand (asbl FE.BI & APEF).
- Convention spécifique relative à la participation aux travaux du service francophone des métiers et des qualifications et au développement de la validation des compétences dans le secteur non marchand public conclue entre le Conseil régional de la formation, le Consortium de validation des compétences et le Service Francophone des Métiers et des Qualifications.
- Convention spécifique entre le Conseil régional de la formation (CRF) et l’Enseignement de Promotion sociale organisé ou subventionné par la Communauté française.
- Convention cadre concernant la formation des agents des pouvoirs locaux en Région wallonne, entre la Région wallonne, le CRF et l’IFAPME, Le FOREM, Les Provinces de Namur, Liège, Hainaut, Brabant wallon et Luxembourg.
- Convention entre le Conseil régional de la Formation et l’Ecole Régionale d’Administration Publique de la Région de Bruxelles-Capitale (ERAP)
- Convention de partenariat entre le Conseil régional de la Formation de Wallonie-Belgique et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale - France.



2. ACCOMPAGNER LES POUVOIRS LOCAUX

2.1. START RH : “DÉVELOPPEZ VOS COMPÉTENCES MANAGÉRIALES ET VOTRE RÉFLEXIVITÉ”

En septembre 2024, le CRF a lancé la quatrième édition de Start RH, le programme d’accompagnement des DG et DRH de la fonction publique locale et provinciale. 35 participants ont pris part la première séquence du module, intitulée “Découvrez les spécificités de la fonction publique locale”.

Cette première séquence s’adresse aux DG et DRH qui débutent dans la fonction publique locale, désireux de mieux comprendre ses enjeux et son cadre réglementaire. Elle est conçue pour apporter aux participants une vision claire du contexte légal et réglementaire et vise notamment à permettre aux participants de développer un réseau RH solide.

Le CRF a pu compter sur la collaboration de l’Association des Provinces Wallonnes et de l’Union des Villes et Communes de Wallonie pour l’animation des séances de coaching.

Le programme s’est articulé autour des quatre séances suivantes :

- Séance 1 – Développer ses richesses humaines : fondements et boîtes à outils pour les DG et DRH de la fonction publique locale (10/09/2024).
- Séance 2 – Les fondements de notre fonction publique locale et le passage d’une gestion administrative à une GRH (20/09/2024), en collaboration avec l’APW.
- Séance 3 – La cohérence RH au regard des cadres légaux : les statutaires et contractuels (05/11/2024), en collaboration avec l’UVCW.
- Séance 4 – Comment réussir sa prise de fonction ? & clôture du module (25/11/2024).

La séquence 2 du module, intitulée « Développez vos compétences managériales et votre réflexivité », aura lieu au premier semestre 2025.

2.1.2. COACHINGS THÉMATIQUES

Le CRF accompagne les pouvoirs locaux à travers des coachings portant sur des thématiques liées aux ressources humaines, animés par des experts en ressources humaines des pouvoirs locaux.

Au cours de l'année 2024, 30 sessions de coaching ont été organisées, dispensées à 507 personnes au total :



Un coaching
"Comment lutter contre l'absentéisme ?"
(11 participants).



Deux coachings
"Créez votre politique d'intégration d'un nouvel agent sur mesure"
(22 participants).



Un coaching
"Comment améliorer le bien-être psychosocial au travail ?"
(5 participants).



Un coaching
"Comment motiver votre personnel ?"
(4 participants).



Trois coachings
"Vos descriptions de fonction : par où commencer ?"
(43 participants)



Deux coachings
"Construisez votre plan de formation"
(21 participants)



Un coaching en e-learning
"Un outil tout en un pour votre gestion RH (Bureau RH)"
(58 participants)



Quatre thématiques
"Fondamentaux de la cybersécurité" réparties en 12 coachings
(300 participants)



Quatre coachings
"Réfèrent en cybersécurité"
(43 participants)

2.1.3. CRF COMPAS INFO MAGAZINE

Parmi les différents outils que le CRF propose pour initier une démarche cohérente en matière de ressources humaines dans les pouvoirs locaux et provinciaux, l'information occupe une place primordiale. Celle-ci est distillée à travers une publication cross média comprenant un webzine, un site web, une newsletter ainsi que les réseaux sociaux (LinkedIn).

Trois nouveaux numéros du CRF Compas Info Magazine ont été publiés en 2024 abordant les dossiers suivants :



CRF INFO MAGAZINE 26 (MARS)
L'humain, au cœur (et cible) de la cybersécurité



CRF INFO MAGAZINE 27 (JUN)
Ceci n'est pas un DG. Des outils pour donner du sens au cadre



CRF INFO MAGAZINE 28 (NOVEMBRE)
Enjeux et perspectives de la formation aux services de pouvoirs locaux

3. ARTICULER LES MÉTIERS, LES COMPÉTENCES ET LES FORMATIONS DES POUVOIRS LOCAUX



3.1. MÉTIERS

3.1.1. IDENTIFIER LES THÉMATIQUES ET LES FILIÈRES PORTEUSES AU SEIN DES POUVOIRS LOCAUX ET PROVINCIAUX

Le CRF poursuit l'objectif d'identifier les thématiques et les filières porteuses au sein du secteur des pouvoirs locaux afin de répondre aux besoins en termes de descriptions de fonction, de compétences et de formations, au travers d'une veille sectorielle et de concertations avec différents acteurs.

En 2024, la thématique de la gestion des cimetières a été enrichie par l'ajout d'une formation de l'Agence Wallonne du patrimoine (AWaP) intitulée "Gravure de lettres sur monuments funéraires et commémoratifs". La thématique des métiers de l'eau a, quant à elle, été mise en avant lors du Salon Municipalia, avec la présence du Centre du Polygone de l'eau sur le stand du CRF et la présentation de leurs formations (cf. Chapitre 3.3.3. p...).

Deux nouvelles thématiques ont également été identifiées et exploitées, à savoir la propreté publique et la mobilité.

Concernant la propreté publique, un partenariat avec l'ASBL Be WaPP a été établi, à la demande de ceux-ci. Des réunions de concertation ont permis de travailler sur l'axe métiers/compétences d'une part, et sur l'axe agrément/formations d'autre part. L'enjeu est de valoriser le métier d'agent de propreté, encore souvent déconsidéré, et de développer des formations spécifiques, l'offre actuelle étant insuffisante. La collaboration se poursuivra en 2025 afin d'aboutir à la mise sur pied de formations spécifiques pour les agents de propreté, quel que soit leur niveau.

Par ailleurs, le travail mené sur la thématique de la propreté publique a amené à interpellier le Consortium de Validation des compétences sur le besoin d'élargir l'offre de sites d'exams pour le titre de compétence "Agent de propreté", les demandes étant importantes. Seul le centre de Huy permettait de passer les exams. Depuis septembre 2024, des sessions ont été ouvertes au centre de Châtelineau également.

La collaboration avec Be WaPP permet également une concertation plus large avec les intercommunales et communes partenaires.

Concernant la mobilité, un partenariat a été établi avec le Département de la mobilité douce du SPW Mobilité et Infrastructures, à leur demande. Ce département rencontre des difficultés quant à la qualité des dossiers de demandes de projets subsidiés que lui remettent les pouvoirs locaux. Le problème est d'autant plus important que le Plan de relance amène un volume de dossiers plus conséquent. Le SPW MI souhaite donc mettre en place des formations afin d'améliorer la qualité des dossiers et rendre les pouvoirs locaux plus autonomes dans la préparation de leurs dossiers.

Une première concertation a eu lieu le 22 mars 2024 afin d'établir les bases de ce partenariat. Le SPW MI est intéressé par la démarche du CRF, tant sur la partie formation (CRForm et agrément) que sur la partie compétences (métiers, DF, titres de compétences). Il travaille toujours à l'identification des métiers concernés et à la formalisation d'un catalogue de formations. En parallèle, il se forme afin d'apprendre à créer les formations en e-learning.

3.1.2. IDENTIFIER LES MÉTIERS ET FONCTIONS CRITIQUES EN PÉNURIE

3.1.2.1. COLLABORATION AVEC L'AMEF SUR LES FONCTIONS CRITIQUES ET LES MÉTIERS EN PÉNURIE

Depuis 2018, le CRF participe à l'enquête de l'AMEF (Services d'analyse du marché de l'Emploi du Forem) sur les fonctions critiques et métiers en pénurie de main d'œuvre en Wallonie.

En effet, l'AMEF envoie annuellement au CRF une liste de métiers en pénurie ou en difficulté de recrutement, que le CRF transfère ensuite aux Directeurs généraux et aux Directeurs des ressources humaines des pouvoirs locaux wallons, ainsi qu'aux membres de son Conseil (représentants du Gouvernement wallon, partenaires sociaux, etc.). Complémentairement, l'AMEF édite chaque année un rapport consécutif à l'enquête, visant à expliciter les causes des difficultés rencontrées. L'enquête et le rapport pour l'année 2024 sont consultables sur demande au CRF.

3.1.2.2. ORGANISATION D'UNE CONCERTATION EXTERNE SUR LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Le CRF a convoqué une réunion de concertation externe le 23 avril 2024, rassemblant autour de la table des représentants :

- Des fédérations de DG de communes, CPAS, Provinces ;
- Des représentants des employeurs (APW et UVCW) ;
- Des représentants des travailleurs (CGSP-admi, CSC-SP et SLFP).

Lors de cette réunion, des discussions sur les difficultés de recrutement ont eu lieu avec les constats suivants :

- Difficulté de trouver du personnel soignant (mais ils préciseront dans l'enquête) ;
- Difficulté de trouver des chefs de travaux ;
- Difficulté de trouver des métiers techniques comme maçon etc. ;
- Difficulté pour les CPAS de trouver des assistants sociaux, des éducateurs, des psychologues, des employés administratifs, des employés des ressources humaines, des juristes, des comptables financiers, des informaticiens et des salariés pour le services technique, entretien et logistique.

La principale raison de cette pénurie a été identifiée comme liée à l'image dégradée du secteur public local et de certains métiers. Plusieurs pistes de solutions ont été identifiées :

- Un travail de marketing visant à lutter contre l'image peu attractive du secteur.
- La participation à des salons comme celui de l'Emploi afin de faire connaître et de valoriser le secteur des pouvoirs locaux et ses métiers auprès des jeunes.
- Un travail de valorisation des compétences.

3.1.2.3. PARTICIPATION AU PROJET STEAM

Dans le courant de l'année 2024, le CRF, le Forem, l'IFAPME et l'APEF-FEBI, secteur privé non-marchand, ont répondu à l'appel à projet lancé par la Région wallonne dans le cadre du projet 13 du Plan de Relance de la Wallonie (PRW) relatif à la mise en place d'un plan coordonné de promotion des métiers/filières/compétences porteurs d'emploi et de sensibilisation aux STEAM (Sciences, Technologies, Engineering and Mathematics) et au numérique.

Le projet porté par les partenaires s'intitule "le projet MAPS" : Métiers et formation d'Avenir dans les secteurs à Profit Social. Il vise la promotion des filières, compétences et métiers et/ou la sensibilisation aux STEAM et au numérique en vue d'attirer les publics vers les métiers porteurs d'emploi, ainsi que les filières d'enseignement et de formation y menant, en travaillant sur l'image des métiers et des sciences, en mettant en place des parcours de découverte et d'appui aux apprentissages ainsi qu'en veillant à dépasser les stéréotypes de genre et en ayant une approche inclusive. Le projet renforce et amplifie la convention de partenariat déjà existante (cf. Convention non-marchand chapitre... p...) au travers d'une dynamique autour d'intérêts et de métiers communs aux partenaires sectoriels privés et publics.

Fin décembre 2024, le CRF et ses partenaires sont toujours en attente de nouvelles relatives à leur candidature.



3.2 LES COMPÉTENCES

3.2.1. LES DESCRIPTIONS DE FONCTION



Depuis 2014, le CRF met à la disposition des pouvoirs locaux et provinciaux wallons l'outil de descriptions de fonction Scillus, qui repose sur une méthodologie développée spécifiquement pour les pouvoirs locaux, visant à développer des descriptions de fonction fonctionnelles qui sont au cœur de l'ensemble des processus RH.

Durant l'année 2024, à travers le travail d'accompagnement et de communication réalisé autour de l'outil, les contacts de terrain ainsi que les rencontres avec les pouvoirs locaux et provinciaux ont permis d'identifier des axes importants de développement pour répondre à la digitalisation, à la mutation de certains métiers ainsi qu'aux transitions auxquelles est confrontée la fonction publique. Un travail de développement de la méthode Scillus a donc été réalisé, entraînant le développement de nouvelles fonctionnalités ou l'adaptation de fonctionnalités existantes au niveau de l'outil. Ces développements sont relatifs à :

- L'intégration des compétences comportementales ou soft skills ;
- L'intégration des compétences managériales ;
- Le développement des compétences numériques ;
- Le développement des compétences métier contextualisées ;
- L'adaptation des formulaires d'évaluation pour intégrer les dimensions d'objectifs et de compétences managériales ;
- L'intégration de l'intelligence artificielle (cf. Chapitre... p...).

Par ailleurs, un important travail de mutualisation entre les pouvoirs locaux et provinciaux et le CRF a été réalisé. Celui-ci s'est traduit par la mise en ligne de nouvelles descriptions de fonction, questionnaires de recrutement, d'évaluation et offres d'emploi, portant le catalogue partagé à 352 descriptions de fonction, consultables et utilisables par l'ensemble de la communauté Scillus. Dans la même logique de mutualisation et de collaboration, un groupe de travail a été organisé avec l'Union des Villes et des Communes pour mettre à disposition une nouvelle description de fonction initiée par les évolutions de la législation : celle de référent intégrité. Le groupe de travail, composé des partenaires et des acteurs de terrain, s'est réuni à trois reprises (24, 29 et 30 janvier), permettant la mise en ligne de cette nouvelle description de fonction, comprenant des questionnaires de recrutement, d'évaluation et un modèle d'offre d'emploi, le 6 février.

Enfin, le CRF a accompagné les pouvoirs locaux dans leurs démarches de développement des descriptions de fonction au travers de séances de coaching. Quatre coachings dits "de base", portant sur l'utilisation de l'outil Scillus, ont été organisés, regroupant au total 44 participants. Huit coachings dits "continus" ont été également organisés, visant à accompagner de manière personnalisée des entités soumises à des problématiques spécifiques liées aux descriptions de fonction.

3.2.2. LA VALIDATION ET LA VALORISATION DES COMPÉTENCES

Depuis la parution de la circulaire du 25 janvier 2011 intitulée « Valorisation des compétences dans le cadre du pacte pour une fonction publique locale et provinciale solide et solidaire », un dispositif permet de valider et valoriser les compétences des agents des pouvoirs locaux et provinciaux.

3.2.2.1. IDENTIFIER LES TITRES DE COMPÉTENCE À DÉVELOPPER

Une enquête réalisée par le CRF a permis d'analyser les besoins en titres de compétence. Il en ressort que les prochains métiers à demander à la validation seront :

- Ouvrier signalisation et fêtes ;
- Technicien de surface en collectivité ;
- Ouvrier parc à conteneurs ;
- Ouvrier forestier ;
- Agent d'entretien des espaces verts sans la reconnaissance des plantes ;
- Poseur de tarmac ;
- Ouvrier de voirie (le titre de paveur existe mais la dimension "pose de mobilier urbain" est à ce jour manquante).

La demande du titre de compétence pour l'agent de signalisation a été introduite par le CRF auprès du Consortium de validation des compétences (CVDC) au mois de juin 2024. Par souci de cohérence et pour faire suite à une demande de leur Comité directeur, ce titre d'agent signalisateur a été ajouté au métier d'ouvrier polyvalent, au même titre que l'entretien des espaces verts (sans la reconnaissance des plantes) et la conduite d'une mini-pelle.

Le CRF sera amené à poursuivre la présidence de la Coref (Commission de référentiel) pour l'ouvrier polyvalent en 2025.

3.2.2.2. RENFORCER LA CONNAISSANCE DU DISPOSITIF DE VALIDATION ET VALORISATION DES COMPÉTENCES

Le CRF œuvre activement à la diffusion d'informations autour de la validation et de la valorisation des compétences auprès des pouvoirs locaux, le dispositif étant encore trop peu connu à ce jour. Cela en répondant presque quotidiennement aux questions émanant du secteur, en présentant le dispositif via les différents médias (site internet, newsletter, articles de fond publiés dans le CRF Info Compas magazine) et à l'occasion de divers événements (salon Municipalia, congrès des fédérations des Directeurs généraux des communes et des CPAS, coachings Start RH, etc.).

En 2024, le CRF a participé à, ou a organisé :

- Une rencontre avec l'administration et un membre du Collège communal de Chaumont Gistoux visant à expliciter le dispositif de la valorisation des compétences ;
- Une conférence de presse organisée par la Ville de Huy avec une remise de titre de compétence aux agents de propreté publique en entreprise ;
- Une conférence sur la thématique de l'eau en collaboration avec le Polygone de l'eau et sur les agents de propreté en collaboration avec la Ville de Mons sur le stand du CRF au salon Municipalia.

Il est à noter que la Wallonie compte actuellement 38 centres de validation des compétences.

3.2.2.3. PARTICIPER AU PROCESSUS D’INCLUSION DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE DANS LES DISPOSITIFS DU SFMQ ET DU CVDC

Le CRF collabore depuis plus de 10 ans avec le Consortium de Validation des compétences (CVDC) et le Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ).

En 2024, ces collaborations se sont matérialisées par :

- Une concertation externe portant sur l’ouvrier de signalisation, le livreur de repas à domicile, le conducteur de mini pelle et l’assistant logistique en milieu hospitalier ;
- L’introduction de la demande pour le titre de compétence pour l’agent signalisateur auprès du CVDC ;
- La Coref de l’ouvrier polyvalent, présidée par le CRF.
- La participation aux Coref Admin. agent d’accueil, collaborateur admin et secrétaire de direction ;
- L’alimentation des travaux du SFMQ par les profils métiers préalablement validés par les partenaires sociaux sectoriels. Cette mission s’inscrit dans le cadre de la convention spécifique entre le SFMQ, le CVDC et le CRF signée le 8 février 2013 ;
- La participation à la réunion du SFMQ concernant l’enfance et l’accueil.

3.2.2.4. DÉVELOPPER LA VALIDATION EN ENTREPRISE

La validation des compétences en entreprise est le fait de délocaliser les épreuves au sein du lieu de travail des agents et pas en centre. Le tableau suivant reprend les chiffres pour les titres de compétence délivrés en 2024 pour les pouvoirs locaux via la validation des travailleurs en entreprise :

ANNÉE	POUVOIRS LOCAUX	MÉTIERS	NOMBRES DE TITRES DE COMPÉTENCE
2024	Ville de Huy	Agent de propreté	9 TC
2024	Commune de Marchin	Agent de propreté	2 TC
2024	Commune de Chaudfontaine	Référent(e) encadrant(e) inter-sectoriel	5 TC
		Jardinier d’entretien	1 TC
2024	CPAS de Nassogne	Ouvrier(ère) polyvalent(e)	2 TC
2024	Ville de Comines Warneton	Fossoyeur	3TC (chiffre exact non communiqué)
2024	CPAS de La Louvière	Jardinier d’entretien	1 TC
2024	Commune de Braives	Jardinier d’entretien	1 TC
2024	Ville de Namur	Agent de propreté	1 TC
2024	Asbl Château Oupeye	Tuteur(rice) en entreprise	15 TC
2024	Administration communale de Tellin	Fontainier	2 TC
2024	Administration communale d’Arlon	Fontainier	2 TC
2024	Administration communale de Tintigny	Fontainier	4 TC
2024	AIEM	Fontainier	6 TC
2024	Administration communale de Musson	Fontainier	2 TC

Soit 56 titres de compétences délivrés via la validation en entreprise en 2024 pour les pouvoirs locaux wallons.

Concernant le métier de fontainier, une convention a été signée avec le Centre de compétence Forem polygone de l’eau et la Société wallonne des Eaux (SWDE). Cette convention regroupe aussi bien les entreprises privées que les pouvoirs locaux et les entreprises publiques.

En 2024, trois organismes publics ont validé les compétences pour le métier de fontainier : la Commune de Tellin, la Commune de Musson et l’Association Intercommunale des Eaux de la Molinee SCRL (AIEM).

3.2.2.5. ELARGIR LE CHAMP DES TITRES DE COMPÉTENCES À VALORISER DANS LE SECTEUR DES POUVOIRS LOCAUX ET PROVINCIAUX

- La réforme de la fonction publique locale et provinciale de juin 2024 permet, grâce aux nouvelles carrières de principe, de valoriser les titres de compétence ou de formation professionnelle positionnés dans le Cadre Francophone des Certifications (CFC).
- Le champ est donc élargi et ne se limite plus aux titres du CVDC et de l’IFAPME. La réforme permet également un élargissement des niveaux des titres jusqu’au niveau 8 du CFC, jusqu’ici limités au niveau 4. A l’heure actuelle, les titres n’existent que jusqu’au niveau 5 et le niveau 6 sera bientôt créé.

3.3 FORMATION

3.3.1. RENFORCER LA FORMATION EN ALTERNANCE DANS LES POUVOIRS LOCAUX

La formation en alternance consiste à se former à un métier à la fois de manière théorique, avec des leçons sous forme de cours, et à la fois de manière pratique en entreprise, en étant encadré par un tuteur. Il est donc possible pour un pouvoir local d’accueillir au sein de son équipe un apprenant en alternance, en désignant un tuteur qui veillera à l’acquisition par l’apprenant des compétences nécessaires à l’exercice du métier auquel il se destine.

Le CRF a désigné depuis 2017 un “coach sectoriel” qui participe à la promotion de formation en alternance dans les pouvoirs locaux wallons et qui rend un avis sur l’agrément des administrations désireuses d’accueillir des apprenants en alternance.

En 2024, le coach sectoriel a collaboré à l’agrément de quatre pouvoirs locaux :

- La commune de Sprimont ;
- La commune de Mont l’Enclus ;
- La clinique André Renard d’Herstal ;
- Le Centre Hospitalier du bois de l’Abbaye.

Par ailleurs, le CRF, en collaboration avec l’IFAPME, a organisé le webinaire “Quelles opportunités offre la formation en alternance dans les pouvoirs locaux ?” en février 2024. Ce webinaire se penchait sur les opportunités de formation en alternance au sein des pouvoirs locaux, offrant ainsi un regard approfondi sur les multiples facettes que cette modalité de formation peut offrir au secteur.

La formation à l’alternance a également pu être présentée aux pouvoirs locaux lors d’une conférence donnée par l’IFAPME, sur le stand du CRF au salon Municipalia les 18 et 19 avril 2024.

3.3.2. LE CATALOGUE CRFORM

3.3.2.1. LANCEMENT ET PRÉSENTATION DU CRFORM

En 2023, le CRF a travaillé au développement de CRForm, le catalogue rassemblant les formations disponibles pour les agents des pouvoirs locaux et provinciaux. L’objectif visé à travers ce catalogue est de faciliter l’accès aux formations destinées aux pouvoirs locaux et provinciaux à travers une interconnexion des catalogues existants des opérateurs de formation agréés.

Le CRForm a été présenté officiellement au secteur lors d’une matinée événement organisée à La Bourse de Namur le 26 janvier 2024. Les participants ont pu découvrir les spécificités et fonctionnalités de l’outil, ainsi que les formations liées aux compétences numériques qui ont été l’objet d’un focus à cette occasion.

Le CRForm a également été présenté lors du salon Municipalia, ainsi que dans le cadre du programme Start RH et à l’occasion d’une réunion du Réseau des centres de compétences du Forem.

3.3.2.2. DÉVELOPPEMENTS INFORMATIQUES DE L’OUTIL ET INTÉGRATION DE FOCUS FORMATION DANS CRFORM

Afin de permettre un accès plus rapide à l’ensemble des formations destinées aux pouvoirs locaux, le CRF a procédé à la fusion entre l’agenda des formations CRForm et le répertoire de formations agréées Focus Formation. Cette fusion marque une avancée importante dans la centralisation et l’accessibilité des offres de formations, positionnant le CRForm comme le catalogue de référence pour toutes les formations destinées aux pouvoirs locaux.

Par ailleurs, l’interface d’encodage a été repensée pour gagner en convivialité. Cette nouvelle version a été mise en ligne le 31 mai 2024.

3.3.2.3. COLLABORATION AVEC LES OPÉRATEURS DE FORMATION À TRAVERS LE CRFORM

En 2024, le CRF a entrepris un vaste travail de sensibilisation et d’accompagnement auprès des organismes de formation agréés afin de faciliter l’adoption de CRForm. Celui-ci s’est structuré autour de deux modalités distinctes : l’une destinée aux organismes déjà familiers de l’ancien catalogue Focus Formation, et l’autre visant les nouveaux opérateurs agréés (Civadis, Ideta, Vanden Broele, CRR, etc.).

Pour les organismes déjà utilisateurs de Focus Formation, l’accent a été mis sur une transition fluide vers la nouvelle plateforme d’encodage. Des sessions de formation spécifiques ont été organisées pour les accompagner dans cette migration, en leur expliquant les nouvelles fonctionnalités et les bénéfices de l’interconnexion automatisée avec CRForm.

En parallèle, pour les organismes n’ayant jamais utilisé l’outil, le CRF a entrepris une série d’actions de sensibilisation pour démontrer la valeur ajoutée de CRForm. Cet accompagnement a pris la forme de réunions d’information, de présentations officielles et de réunions à distance, afin de convaincre ces partenaires de rejoindre la plateforme et de participer activement à l’enrichissement du catalogue. Ces différentes étapes ont permis non seulement de familiariser les opérateurs à l’outil, mais également de créer une dynamique collaborative visant à simplifier l’accès aux formations et à renforcer le développement des compétences des pouvoirs locaux.

Par ailleurs, ce travail réalisé entre le CRF et les organismes de formation agréés a permis la mise en ligne de nouvelles formations adaptées aux besoins des pouvoirs locaux. À la fin de l’année 2024, le catalogue comptait environ 1100 formations agréées.

3.3.3. LA CONCERTATION ENTRE LES ORGANISMES DE FORMATION ET D'ENSEIGNEMENT POUR RENFORCER L'OFFRE DE FORMATION

Le CRF organise des concertations avec ses partenaires afin d'apporter des réponses adéquates aux besoins en termes de formations au sein des pouvoirs locaux.

En 2024, une collaboration étroite a été menée avec plusieurs organismes de formation. Premièrement, le partenariat avec l'ASBL Be WaPP a conduit à la construction de dix-huit formations pour les métiers liés à la propreté publique dans les pouvoirs locaux. Une enquête a été réalisée par Be WaPP auprès du secteur des pouvoirs locaux pour déterminer les besoins en formations sur la thématique de la propreté. L'offre sera donc bien en adéquation avec les besoins du secteur. De plus, les formations de base et continuées pourront être valorisées dans le cadre de l'évolution de carrière des agents des pouvoirs locaux.

Le CRF a également collaboré activement avec le Polygone de l'eau, principalement sur le métier de fontainier. Trois formations agréées de base sont proposées dans le catalogue CRForm :

- Electrosoudage du PEHD appliquée au réseau d'eau ;
- Fontainerie : niveau débutant ;
- Fontainerie : niveau expérimenté.

Trois formations continuées sont également proposées :

- Hydraulique appliquée au réseau d'eau ;
- Initiation à Certibeau ;
- Pose et réparation d'une conduite en PVC pour la distribution d'eau.

Ces formations ont pu être présentées par le Polygone de l'eau sur le stand du CRF au salon Municipalia. Le CRF a également perpétué une collaboration menée depuis plusieurs années avec l'AWaP, portant sur les formations liées à la gestion des cimetières, en agréant la formation "Gravure de lettres sur monuments funéraires et commémoratifs" comme formation de base le 15 octobre 2024.

Enfin, le CRF a organisé une réunion de concertation sur différentes thématiques dont les formations des agents des pouvoirs locaux. Cette réunion s'est tenue le 23 avril 2024 et a rassemblé les Fédérations des Directeurs généraux de communes, des CPAS et des provinces, les trois délégations syndicales (CGSP-admi, CSC-SP, SLFP), l'APW et l'UVCW. Le catalogue CRForm a été présenté aux partenaires à cette occasion.

4. DÉVELOPPER ET ENTRETENIR LES COLLABORATIONS INTERNATIONALES

4.1. L'ENTO SUMMER SCHOOL

Le CRF est membre de l'ENTO (European Network of Training Organisations), un réseau européen qui regroupe des formations à destination des autorités locales et régionales, regroupant pratiquement tous les Etats membres du Conseil d'Europe. Le CRF assure le secrétariat de l'ENTO ainsi que sa communication à travers l'alimentation du site internet et la publication des newsletters.

Le CRF a participé à l'Université d'été de l'ENTO, organisée du 19 au 24 mai 2024 à Šibenik (Croatie) dans le cadre d'un programme Erasmus+. Cet événement a réuni des étudiants de l'Université des Sciences Appliquées de Šibenik, de l'Université des Sciences Appliquées de Kehl (Allemagne), de l'Université Niccolò Cusano (Italie) et de l'Université Chieti-Pescara (Italie). Le thème "Guérir et reconstruire les démocraties résilientes" a été l'occasion d'analyser, par exemple, l'impact de la constitution sur le renforcement de la démocratie, l'efficacité des instruments de l'Union européenne et comment soutenir les démocraties en voie de guérison.



4.2. L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'ENTO

L'Assemblée Générale de l'ENTO s'est tenue du 14 au 15 novembre 2024 à Prague, en République tchèque. Cet événement a été une étape décisive dans la restructuration et la relance de l'association. Le 14 novembre, la réunion, placée sous le thème « Nouvelles Règles, Nouvelles Activités, Nouveaux Partenaires... Nouvel Avenir pour l'ENTO ! », a mis l'accent sur la modernisation et l'attractivité de l'organisation. Durant cette Assemblée Générale, les membres ont discuté de sujets essentiels, tels que :

- La mise à jour des statuts et des règles de procédure : une session visant à adapter le fonctionnement de l'association aux besoins contemporains.
- L'amélioration de la coopération : des propositions concrètes ont été examinées pour mieux exploiter la valeur de l'ENTO et renforcer les synergies entre les membres.
- Rendre l'ENTO plus attractif : une session menée dans le but de dynamiser l'image de l'association et d'attirer de nouveaux partenaires et membres.

Le 15 novembre, le StudyLab s'est concentré sur le thème : « Augmentation de l'agressivité des citoyens envers les agents publics : comment y faire face ? ». Ce sujet, crucial pour les membres de l'ENTO, vise à partager des stratégies et des meilleures pratiques pour garantir la sécurité et le bien-être des agents publics face à cette problématique croissante.

Ces deux journées de travail ont marqué une étape clé pour façonner une ENTO modernisée et résiliente, prête à relever les défis de demain.

4.3. LA COLLABORATION AVEC LE CNFPT

Dans le cadre de la collaboration qui lie le CRF et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), le CRF a rencontré une série d'acteurs en charge de la formation des pouvoirs locaux français à Pantin et Dunkerque les 7 et 8 octobre 2024. Ces deux journées de rencontre sont le fruit de la coopération plus particulière avec Belkacem Mehaddi, Directeur général adjoint en charge de l'évolution des compétences et des métiers, Claire Franchini, Directrice de la Coordination et de l'Action Internationale du CNFPT, Andreas Korb, Chef de Service Action européenne et internationale du CNFPT, et Julio Sevilla Moreno, Chef de projet Europe du CNFPT.

Outre la présentation des structures respectives et missions globales, l'objectif était d'échanger des expériences et des bonnes pratiques entre les deux institutions. Parmi les sujets abordés, figurent les échanges d'expériences au niveau de la situation du personnel des entités territoriales, l'élaboration et la mise en pratique du plan de formation, l'accompagnement des agents locaux concernant les besoins de compétences et de formation ainsi que l'impact de la transition numérique, dont l'utilisation de l'intelligence artificielle, sur les collectivités territoriales locales et sur nos propres institutions.

Cette première rencontre sera suivie d'autres collaborations, notamment de nouveaux échanges d'experts entre le CRF et le CNFPT.

4.4. LA COLLABORATION AVEC L'IRA DE LILLE

Mis en relation par le CNFPT, le CRF et l'IRA de Lille se sont rencontrés le 18 octobre 2024 à Lille dans le cadre d'une réunion technique, en présence de Cécile Parent-Nutte, directrice de l'IRA de Lille, David Dentreuil, directeur de la formation initiale, Yann Derlyn, directeur de la formation continue, et Charlotte Duflos, responsable communication et partenariats.

Lors de cette première rencontre, les deux institutions ont pu se présenter mutuellement et échanger sur quelques thématiques communes telles que l'attractivité de la fonction publique, l'absentéisme croissant aux formations, la formation initiale et la formation continue des cadres, l'approche par les compétences, dont notamment la validation des compétences, ainsi que la coopération internationale.

4.5. L'INSTITUT INTERNATIONAL DES SCIENCES ADMINISTRATIVES (IISA)

Le CRF est également membre de l'Institut International des Sciences Administratives (IISA). Au sein de celui-ci, il est rattaché au Groupe Européen d'Administration Publique (GEAP). L'IISA est une organisation internationale non gouvernementale, dont les activités sont centrées sur l'étude de l'administration publique et constituent un forum de présentation et de discussion d'études comparatives, incluant à la fois des expériences pratiques et des analyses théoriques d'experts en administration publique du monde entier et de toutes cultures. Il s'intéresse à toutes questions relatives à l'administration publique contemporaine, à tout niveau territorial (international, national, régional, local...).

Chaque année, il organise trois conférences dans trois pays et publie une dizaine d'ouvrages ainsi que quatre numéros de sa Revue internationale des sciences administratives. Dans cette revue, paraissent régulièrement des articles scientifiques consacrés à l'administration des pouvoirs locaux en Wallonie, contribuant ainsi à la diffusion de l'actualité de la recherche et des enjeux contemporains auxquels sont confrontés ces institutions.

5. ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LES EVOLUTIONS DIGITALES



5.1. ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DIGITALE DANS LES POUVOIRS LOCAUX

En 2024, le CRF a poursuivi des actions en vue d'accompagner le management local dans ses transformations digitales en suivant différents axes.

Les actions de sensibilisation, indispensables, ont été poursuivies, notamment à travers un dossier publié dans le CRFINFO, visant à promouvoir des actions ou des expériences de terrain, des actions menées par des organismes publics ou de formation, et comprenant des réflexions sur des pratiques et des outils à découvrir ou des compétences à acquérir. Ce dossier représente une contribution à la vulgarisation de concepts comme la cybersécurité, le leadership numérique et l'Intelligence artificielle.

Le CRF est également intervenu lors de diverses conférences :

- Intervention lors du Congrès provincial de la Fédération provinciale liégeoise des directeurs généraux de CPAS afin de sensibiliser sur le rôle de l'humain en matière de cybersécurité ;
- Conférence « La transition numérique des Pouvoirs locaux » lors du salon Municipalia, dans l'optique de sensibiliser les pouvoirs locaux sur l'opportunité d'utiliser les outils RH comme des leviers en matière de transition numérique ;

- Organisation d'une table ronde sur les enjeux de la digitalisation dans les pouvoirs locaux, organisée lors de l'événement du 25 novembre à Namur (cf. Chapitre ... p...).

Parallèlement, le CRF a rassemblé de la documentation, dont des témoignages récoltés par des questionnaires visant à la rédaction d'une description de fonction de référent en cybersécurité, et a poursuivi sa réflexion visant à intégrer les compétences numériques dans une réflexion d'ensemble sur les compétences, leur identification et leur lien avec les évolutions métier.

Le CRF a également organisé des programmes de formation sur la cybersécurité en 2024, qui a rencontré un vif succès du fait du nombre de participants et des retours très positifs. En effet, ce sont plus de 300 agents qui ont été formés aux fondamentaux de la cybersécurité (sous forme de 4 webinaires), ainsi que 43 agents qui ont été formés pour pouvoir remplir le rôle de référent cybersécurité dans leur entité.

Le travail du CRF autour de l'accompagnement à la transformation digitale s'est également matérialisé par la rencontre avec le Bureau Economique de la Province de Namur (BEP), visant à prendre connaissance de son projet d'identification des compétences des agents via PIX et Technobel, centre de formation qui a mis en place un programme de formation visant à favoriser la montée en compétences des agents testés.

Par ailleurs, un travail de centralisation des formations numériques dans le catalogue CRForm a été réalisé. Les formations numériques y sont désormais bien identifiables via la recherche sur les thématiques "compétences numériques" et "compétences professionnelles de l'informatique". A la fin de l'année 2024, près de 200 formations en lien avec les compétences numériques étaient présentes dans le catalogue.

Enfin, il est à noter que le titre de compétence de « médiateur numérique », auquel a participé le CRF, est désormais mis en œuvre et rencontre son public.

5.3. DÉVELOPPER LA DIGITALISATION INTERNE

D'une part, le CRF a postulé et été retenu pour un projet destiné à identifier la pertinence de l'utilisation de l'IA. La volonté du CRF était de d'analyser l'utilisation de l'IA dans les outils que le CRF met à disposition des pouvoirs locaux afin de répondre à des besoins concrets. Ce projet, nommé Start IA, est un projet mené dans le cadre de Digital Wallonia. Il a permis d'identifier que l'IA pouvait être pertinente dans deux outils du CRF : Scillus et Focus Carrière dont nous reparlerons ci-dessous. Le projet Start IA a également permis de sensibiliser l'ensemble de l'équipe à l'IA générative afin qu'elle puisse être utilisée de manière critique et efficiente dans le travail quotidien. D'autre part, le CRF a procédé à plusieurs développements et refontes de ses outils digitaux et applications au cours de l'année 2024.

Premièrement, un travail de refonte du site internet du CRF a été réalisé afin d'améliorer l'expérience utilisateur et de renforcer l'identité visuelle des plateformes digitales. Cette initiative s'inscrit dans la continuité de la nouvelle charte graphique adoptée en 2023. Le projet a consisté à uniformiser le header et le footer des principaux sites et applications du CRF, incluant TOBE, Focus Carrière, le site de gestion des événements et l'outil Bureau RH.

Cette harmonisation graphique vise à offrir une navigation fluide et cohérente pour les utilisateurs, tout en facilitant l'accès aux informations essentielles. Par cette modernisation, le CRF réaffirme sa volonté de promouvoir une plateforme intuitive et adaptée aux besoins des pouvoirs locaux et provinciaux.

Par ailleurs, des développements ont également été apportés à l'application Scillus. L'ergonomie de l'outil a été remise au goût du jour afin de correspondre aux usages actuels et les formulaires (recrutement, évaluation et offres d'emploi) ont été adaptés pour intégrer les modifications liées à la réforme des pouvoirs locaux. Des développements ont également été apportés afin de renforcer la sécurité et la traçabilité de l'application. Enfin,

l'intelligence artificielle a été intégrée à l'application en vue d'aider les utilisateurs à relier leurs objectifs au référentiel de compétences des activités, à rédiger des questions pertinentes à poser lors du recrutement ainsi qu'à rédiger des offres d'emploi attractives.

Des développements ont également été apportés à Focus Carrière, l'application qui fournit des informations précises sur les possibilités de promotion et d'évolution de carrière existantes au sein du service public local et provincial et ce, en fonction des divers types de personnel qui y sont répertoriés. Ces développements ont visé à adapter l'outil à la Réforme des pouvoirs locaux de 2024, en intégrant la carrière de principe. Toutes les nouvelles échelles telles que décrites dans la circulaire ont été intégrées dans l'application sous l'onglet "Nouvelles évolutions de carrière". L'IA a également été intégrée afin de permettre aux utilisateurs d'obtenir des informations en posant directement leur question à un chatbot.

Concernant le catalogue CRForm, un module de statistique, permettant de mieux suivre l'évolution de l'offre et de la demande de formation, a été développé en 2024. Ceci permettra, notamment en matière de compétences numériques, de mieux suivre l'état des lieux et les besoins. Des API ont également été prévus afin de faciliter la centralisation et la mise à jour des formations par les opérateurs de formation.

6. DIFFUSER L'INFORMATION, COMMUNIQUER ET RENCONTRER LES ACTEURS DE TERRAIN À TRAVERS L'ORGANISATION D'ÉVÉNEMENTS



6.1. LE LANCEMENT OFFICIEL DE CRFORM

Le 26 janvier 2024, le CRF a présenté officiellement le catalogue CRForm lors d'une matinée organisée à la Bourse de Namur. L'événement a rassemblé un panel de 64 participants, constitué de représentants du Conseil du CRF, d'organismes de formation ou encore de Directeurs généraux et de Directeurs des ressources humaines des pouvoirs locaux.

La matinée s'est articulée autour des interventions suivantes :

- Présentation générale de l'outil CRForm par Pierre Petit, Directeur-Conseiller à la formation.
- Intervention de Jonida Shaljani, Conseillère Cellule Pouvoirs locaux et Ville du ministre Collignon.
- Présentation des détails et fonctionnalités de CRForm et des synergies possibles entre les organismes de formation et les pouvoirs locaux via l'outil, par Julie Widart et Laure-Hélène Lecarte, Chargées de projet au CRF.
- Présentation de la première thématique de formations encodées dans le catalogue : les compétences numériques, par Elodie Leyder, Médiatrice numérique au CRF.
- Conclusion par Jean-Marc Dupont, Président du CRF.

6.2. LA PARTICIPATION AU SALON MUNICIPALIA

Comme chaque année, le CRF était présent au salon Municipalia qui s'est tenu les 18 et 19 avril au WEX de Marche-en-Famenne. Cette édition a été l'occasion pour le CRF d'accueillir ses partenaires sur son stand, notamment le Centre du Polygone de l'eau, mis en évidence cette année pour présenter leurs formations à destination des pouvoirs locaux.

Le salon a également été l'occasion pour le CRF de dévoiler en avant-première une partie du catalogue CRForm à travers la nouvelle plateforme digitale TOBE (Training Organization Box Europe Electronic). Cette initiative témoigne de l'engagement du CRF à renforcer les synergies entre les organismes de formation engagés dans le développement des compétences au sein des pouvoirs locaux et provinciaux.

Enfin, la participation du CRF au salon Municipalia s'est également concrétisée au travers de l'intervention d'Elodie Leyder, médiatrice numérique, lors de la conférence « La transition numérique des Pouvoirs locaux », organisée dans l'optique de sensibiliser les pouvoirs locaux sur l'opportunité d'utiliser les outils RH comme des leviers en matière de transition numérique.

6.3. LA PARTICIPATION AUX CONGRÈS DES FÉDÉRATIONS DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX

Le CRF a participé activement aux congrès des DG de communes et de CPAS, où il a pu présenter ses outils d'accompagnement en gestion des ressources humaines et ses stratégies pour le bien-être des agents :

- Congrès de la Fédération des DG de communes les 15 et 16 mars ;
- Congrès provincial des DG de CPAS de la province de Liège le 9 février : présentation de l'importance de l'actualisation des compétences et en particulier des compétences numériques dans le contexte de la digitalisation et de l'intégration de l'intelligence artificielle ;
- Congrès de la Fédération provinciale des DG de CPAS de la province de Namur le 2 février : présentation du trajet d'accompagnement que le CRF met à disposition des DG et DRH (Start RH, coachings thématiques, Bureau RH et Scillus) ;
- Congrès des Directeurs généraux de la Province de Liège le 14 juin : intervention de Caroline Deblander, chargée de projet au CRF, autour de la thématique « La gestion de nos talents » ;
- Congrès régional de Receveurs régionaux wallons et des Directeurs financiers de la province du Hainaut le 4 octobre : intervention de Caroline Deblander lors de la conférence intitulée « Au cœur du leadership et de la gestion des talents dans les pouvoirs locaux ».

6.5. L'ORGANISATION DU COLLOQUE "CONCRÈTEMENT, ON FAIT QUOI FACE AUX CHANGEMENTS ?"

Le 25 novembre 2024, le CRF a organisé une journée d'échanges et de réflexions autour de la clôture de la séquence 1 du programme Start RH et du lancement du prochain Carrefour des Compétences, prévu pour les 22 et 23 mai 2025. Cet événement a rassemblé de nombreux experts et responsables RH des pouvoirs locaux et provinciaux pour aborder les défis contemporains des ressources humaines.

La journée a débuté par une introduction posant la question essentielle : « Concrètement, on fait quoi face aux changements ? ». Plusieurs tables rondes ont ensuite animé les discussions, abordant des thématiques majeures telles que les enjeux des RH au sein des pouvoirs locaux, l'impact des changements numériques sur les compétences, et l'équilibre entre offre et demande de formation. Ces échanges constructifs ont permis de partager des bonnes pratiques, de réfléchir collectivement aux solutions d'avenir, et d'ouvrir la voie à des collaborations renforcées. La journée s'est conclue par une invitation officielle au Carrefour des Compétences 2025, promettant de prolonger ces débats enrichissants et d'approfondir les stratégies pour une gestion moderne et efficace des compétences dans les pouvoirs locaux.

7. PARTICIPER AUX TRAVAUX DE LA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE

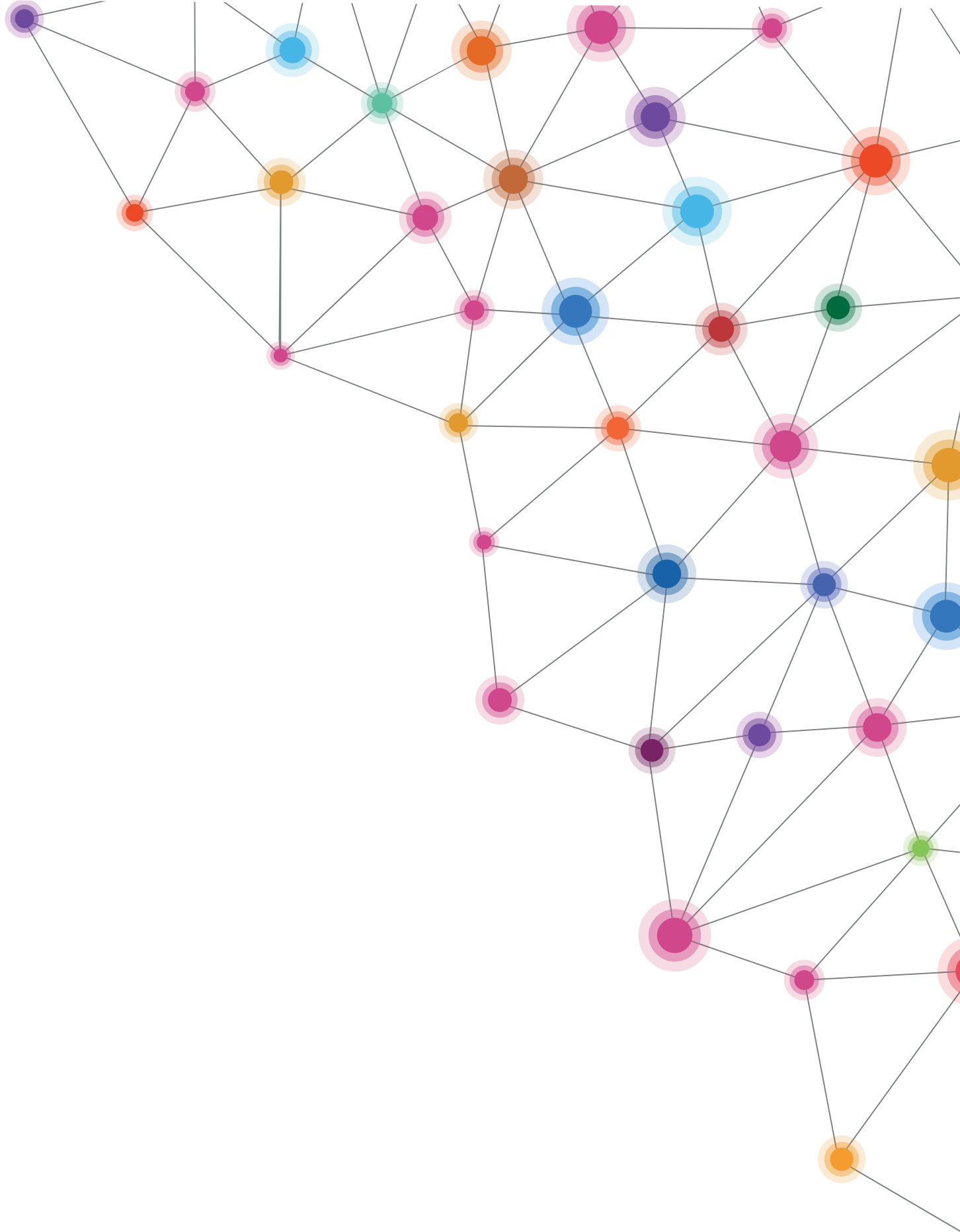
Le Directeur-Conseiller à la Formation Pierre Petit a activement participé aux travaux préalables à la Réforme de la fonction publique locale en tant que technicien de l'autorité au sein du Comité C.

8. ETABLIR NOS PERSPECTIVES D'AVENIR

Les pouvoirs locaux font aujourd'hui face à des défis inédits et complexes. Les transitions numériques, les exigences accrues en matière de résilience, l'adaptation constante face aux crises sanitaires, climatiques ou sociales, bouleversent profondément les modes d'action et les compétences des collectivités territoriales. Qui plus est, le contexte institutionnel est actuellement en pleine évolution. Ces évolutions imposent non seulement une réorganisation des pratiques, mais surtout une montée en compétences des agents et une transformation durable des approches de formation.

Dans ce contexte en mutation, le CRF se veut porteur de solutions concrètes, d'outils opérationnels et d'accompagnements adaptés aux besoins du terrain. Fort de son rôle de carrefour entre les pouvoirs locaux et provinciaux et le monde de la formation et de l'enseignement, le CRF souhaite mener le dialogue et la collaboration avec ses partenaires pour identifier les actions à mener dans le futur concernant le développement des compétences, l'offre de formation, l'élargissement du dispositif et du champ de la validation et de la valorisation des compétences, ainsi que l'accompagnement et les outils à fournir aux pouvoirs locaux pour les aider à développer une politique RH cohérente.

Pour ce faire, le CRF mettra en place, dès le premier semestre 2025, des concertations et des groupes de travail avec ses partenaires. Cette dynamique participative visera à identifier les besoins émergents, à co-construire des réponses pertinentes et à bâtir un plan d'action ambitieux, qui sera présenté à l'occasion du Carrefour des compétences des 22 et 23 mai 2025. Cet événement marquera un moment fort pour réfléchir collectivement aux leviers d'action les plus porteurs en matière de formation et de compétences, mutualiser les expériences, et définir une feuille de route commune pour une transformation durable des organisations publiques locales.



CRF

1, Allée du stade communal - 5100 Jambes

+32 81 32 71 06

info@crf.wallonie.be

crf.wallonie.be

