

L'HISTORIQUE

HIER

LE RAPPORT

AUJOURD'HUI

NOS OBJECTIFS

DEMAIN





>> SOMMAIRE

EDITORIAL	5
>> I. HISTORIQUE : LE CRF EN QUELQUES DATES	9
// -- 1994 : Les principes généraux de la fonction publique locale et provinciale	9
// -- 1995 : La mise en place du Conseil régional de la Formation	9
// -- 1998 : La Convention concernant la formation des agents des pouvoirs locaux entre la Communauté française et la Région wallonne	10
// -- 1999 : Le Décret portant création du Conseil régional de la Formation	11
// -- 2001 : La Convention générale relative au développement de la Formation professionnelle dans le secteur non-marchand en Région wallonn	12
// -- 2005 : Le renouvellement de la procédure d'agrément/validation et du catalogue de formation	12
// -- 2006-2007 : La création de l'ensemblier provincial de formation.....	13
// -- 2008 : Pacte pour une Fonction publique locale et provinciale solide et solidaire...	15
>> II. LE CRF AUJOURD'HUI	18
// - II.1. Vue d'ensemble pour un service public local de qualité.....	18
// - II.2. Nos missions	20
// - II.3. Les acteurs	22
// - II.4. Les partenaires.....	25
// - II.5. Les ensembles de formation	26
// - II.6. Concrètement en 2010	27
> II.6.1. Les réunions du Conseil	27
> II.6.2. La commission Agrément Validation Catalogue	27
> II.6.3. La validation des référentiels emploi métier	28
> II.6.4. 180°	29
> II.6.5. Les enquêtes	31
> II.6.6. La formation à destination des responsables des Pouvoirs locaux	31
> II.6.7. La formation à l'accueil.....	32
> II.6.8. Du nouveau dans les secteurs verts	34
> II.6.9. La Convention non-marchand	35
> II.6.10. Nos 15 ans	36

> II.6.11. Le Salon des mandataires	38
> II.6.12. Les rencontres de la qualité	39
> II.6.13. Le Conseil économique et social de la Région wallonne	40
> II.6.14. La collaboration avec le Centre national de la Fonction publique territoriale – CNFPT	41
// - II.7. Le baromètre de la formation	42
>> III. LE CONSEIL RÉGIONAL DE LA FORMATION DEMAIN : PERSPECTIVES D’AVENIR ...	47
// - III.1. La formation	47
// - III.2. 180°	50
// - III.3. Les compétences.....	50
// - III.4. La communication.....	51
ANNEXES	53
180° Un outil informatique au service de la Formation	53
Validation et Valorisation des compétences au sein des Pouvoirs locaux	55
Extrait du discours prononcé lors de l’inauguration du Salon des Mandataires 2010.....	57

>> EDITORIAL

En 2010, le Conseil régional de la Formation a fêté ses 15 ans. Créé dans le contexte d'une révision générale du secteur public, il est chargé de coordonner la formation du personnel des Pouvoirs locaux et provinciaux. Plusieurs étapes ont ponctué l'existence du CRF, et nos missions se sont dès lors développées et précisées au cours du temps.

La formation est un mécanisme complexe aux multiples rouages. Depuis 15 ans, le Conseil régional de la Formation s'efforce de mettre en place un système opérationnel destiné à améliorer la qualité de la formation pour les agents des Pouvoirs locaux et provinciaux. Nous pouvons nous réjouir que le mécanisme se complète et qu'une attention toujours plus grande soit accordée à la formation dans les Pouvoirs locaux et provinciaux. Aujourd'hui, l'enjeu est donc de veiller à la bonne articulation de tous les rouages constituant la grande machine qu'est la formation.

Suite au Pacte pour une Fonction publique locale et provinciale solide et solidaire signé en 2008, le CRF a été chargé de plusieurs missions destinées à augmenter l'importance de la formation dans la gestion des ressources humaines.

Le présent rapport détaille les mesures prises par le Conseil régional de la Formation au cours de l'année 2010 afin de remplir au mieux ces missions. La formation à destination des responsables des Pouvoirs locaux a été organisée et une première réflexion sur la formation à l'accueil a pu être produite.

Au sein du groupe de travail d'analyse des référentiels emploi métier, le CRF a également contribué à la description de fonctions en vue de la mise à disposition d'une base de données auprès des Pouvoirs locaux.

Depuis 15 ans, les mentalités ont bien changé. Aujourd'hui, il s'agit moins de convaincre de l'importance de la formation que de donner les outils nécessaires pour gérer et optimiser celle-ci. Durant les 15 années de son existence, le Conseil régional de la Formation n'a d'ailleurs eu de cesse de rappeler que la formation n'est pas un but en soi mais un outil au service de la réalisation des objectifs des administrations locales et provinciales.

La formation est évidemment un des éléments qui renforcent la compétence indispensable aux Pouvoirs locaux pour assurer leurs missions au service des citoyens. Elle n'en est cependant pas la seule composante. C'est pourquoi le CRF a proposé un nouveau concept de valorisation de compétences validées dont nous ne doutons pas du succès.

Demain plus encore qu'aujourd'hui, nous devons mobiliser les compétences et nous adapter aux évolutions technologiques, mais surtout aux changements des modes d'acquisition de connaissances qui en découlent.

Une fonction publique solide doit intégrer et développer la richesse de ses agents.

Ph. BOUCHEZ

Président



HIER

1995 - 2010





>> I - HISTORIQUE : LE CRF EN QUELQUES DATES

// --1994 : LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE ET PROVINCIALE

Avant 1994, la fonction publique locale en Wallonie était structurée différemment par rapport à nos jours. Dès juillet 1992, sous l'impulsion du Ministre Guy MATHOT, un groupe de travail est constitué afin de mener des négociations portant sur une révision générale du secteur public. Outre le volet pécuniaire, les négociations portent également sur des aspects qualitatifs et visent à déboucher sur un statut de référence pour les agents des pouvoirs locaux.

Les conclusions de ce groupe de travail déterminent les lignes de force d'un statut complet applicable aux agents des Pouvoirs locaux. Ce statut de référence se veut une solution pour faire face à la complexité du système d'alors. En effet, à l'époque, la fonction publique wallonne compte 1300 grades différents, 150 échelles de traitements et 4 systèmes de statut différents.

Sur base des conclusions précitées, un protocole d'accord est négocié le 27 mai 1994 entre le Ministre des Affaires intérieures (Monsieur Bernard ANSELME) et les organisations syndicales représentatives du personnel des Pouvoirs locaux de la Région wallonne.

Toutes ces révisions sont énoncées dans la circulaire du 27 mai 1994 sur les principes généraux de la fonction publique locale et provinciale. Celle-ci constitue une trame transposable par chacun des Pouvoirs locaux concernant la carrière professionnelle, la limitation du nombre de grades, l'uniformité des barèmes, l'instauration d'une évaluation du personnel et la formation des agents.

Une des grandes nouveautés est l'instauration de carrières planes conditionnées par de l'ancienneté, une évaluation non réservée et l'acquisition de formations complémentaires. Une importance fondamentale est alors apportée à la formation du personnel. Désormais, celle-ci devient non seulement un devoir mais également un droit.

C'est dans ce contexte que la création d'un Conseil régional de la Formation est proposée. Ses futures missions sont déjà énoncées : harmoniser et réactualiser les formations existantes, déterminer les formations qui permettent les évolutions barémiques et enfin, suggérer de nouvelles initiatives susceptibles de rencontrer les besoins nouveaux des administrations locales.

// --1995 : LA MISE EN PLACE DU CONSEIL RÉGIONAL DE LA FORMATION

Le 4 mai 1995, le Gouvernement wallon marque son accord sur le règlement de fonctionnement du Conseil régional de la Formation (CRF) et sur sa mise en place pour le 1er juin 1995 au plus tard. Le Gouvernement désigne un Président, Monsieur André KRUPA, ainsi que six fonctionnaires des services du Gouvernement en qualité de membres. Des membres du bureau permanent et un Comité technique et pédagogique (CTP) sont également désignés, de même qu'un Secrétaire du Conseil en la personne de Monsieur Freddy LEONARD. Enfin, le Gouvernement décide de faire procéder à

l'engagement de deux agents dépendant administrativement du Centre régional d'Aide aux Communes (CRAC) et fonctionnellement du Président du CRF, à savoir un Conseiller à la Formation (Monsieur Pierre PETIT, qui avait présidé à la négociation des principes généraux de la fonction publique locale et régionale) et une Secrétaire de direction (Madame Patricia DAMAS).

Un Comité technique et pédagogique, dont le rôle est d'aider le Conseil régional de la Formation, est créé sur décision du Gouvernement wallon.

Afin de remplir les missions énoncées en 1994, des groupes de travail, présidés par des personnes siégeant au CRF, sont petit à petit constitués. Ils envisagent différentes thématiques, comme par exemple la culture, les technologies nouvelles et l'informatique, l'environnement, etc.

A l'époque où ces groupes de travail sont introduits, l'importance de la formation tout au long de la vie ne va pas encore de soi : *Dans la continuité de l'esprit qui avait présidé à la négociation sur les principes généraux de la fonction publique locale, je m'étais dit que nous pourrions avancer en confiance et dans un esprit constructif assez rapidement. Les ambitions des uns et l'ampleur de la tâche ont fait qu'il a fallu un long cheminement pour qu'aujourd'hui la majorité considère que la formation est essentielle* (Pierre PETIT).

// --1998 : LA CONVENTION CONCERNANT LA FORMATION DES AGENTS DES POUVOIRS LOCAUX ENTRE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE ET LA RÉGION WALLONNE

Le 4 mai 1998, sur base des principes généraux de la fonction publique locale et provinciale, le Ministre de la Communauté française ayant l'Enseignement de Promotion sociale dans ses attributions (Monsieur Jean-Claude VAN CAUWENBERGHE) et le Ministre de la Région wallonne ayant les Affaires intérieures dans ses attributions (Monsieur Bernard ANSELME), signent une Convention concernant la formation des agents des Pouvoirs locaux.

L'Enseignement de Promotion sociale est dès lors chargé de mettre à disposition du Conseil régional de la Formation une ou plusieurs personnes de référence, dont le rôle est l'analyse nécessaire à la confection d'un programme au choix et l'utilisation de la méthode pédagogique appropriée pour la certification des capacités des agents des Pouvoirs locaux. Le CRF peut quant à lui solliciter un avis à l'Enseignement de Promotion sociale lors de l'examen d'un programme qu'il suggérerait ou qui serait suggéré par un Pouvoir local, régional, communautaire ou fédéral.

Enfin, la convention lance les jalons des futures validation et valorisation des compétences en stipulant que l'Enseignement de Promotion sociale doit permettre la prise en compte, la valorisation et la certification des capacités acquises dans d'autres enseignements et d'autres modes de formation.

// --1999 : LE DÉCRET PORTANT CRÉATION DU CONSEIL RÉGIONAL DE LA FORMATION

Le 6 mai 1999, le Gouvernement wallon promulgue le décret adopté par le Conseil régional wallon portant création du Conseil régional de la Formation.

Outre des prescriptions relatives à la composition et au fonctionnement du CRF, le décret indique plus précisément les missions de ce dernier. Le Conseil régional de la Formation est alors chargé 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 locales ;
- l'agrément des formations, la certification des formateurs et l'évaluation des formations conditionnant les évolutions barémiques du personnel ;
- toute disposition relative à la formation.

Le Conseil régional de la Formation doit donc se constituer en plate-forme de la formation, faisant le lien entre les Pouvoirs locaux, les organismes de formation ainsi que l'administration et le Gouvernement wallon. Le CRF suggère et participe alors à la création d'un réseau de relais locaux. Il s'agit de correspondants chargés de transmettre à l'administration régionale les informations, demandes et besoins en formation émanant des autorités locales et du personnel. De même, les relais locaux doivent jouer un rôle de conseil en formation auprès des autorités locales, en leur transmettant les informations provenant des autorités wallonnes.

Le décret recommande également la constitution de commissions en fonction des spécificités propres à chaque type de formation, commissions qui doivent remplacer les groupes de travail précédemment constitués. A cet effet, le Conseil régional de la Formation peut faire appel à des experts extérieurs.

// --2001 : LA CONVENTION GÉNÉRALE RELATIVE AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR NON-MARCHAND EN RÉGION WALLONNE

Le 4 mai 2001, une convention est signée entre la Région wallonne, l'Office Wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi (FOREM), l'Association des Fonds Sociaux du secteur non-marchand privé (AFOSOC) et le Conseil régional de la Formation.

L'objet principal de cette convention est le développement d'actions de formation professionnelle des demandeurs d'emploi en vue de leur insertion dans l'emploi dans les secteurs du non-marchand. Les formations devant répondre aux besoins d'emploi, l'AFOSOC et le CRF s'engagent à produire de façon régulière des éléments aptes à mieux cerner les besoins sectoriels et sous-régionaux. A cette fin, ils sont chargés de produire la liste des professions et référentiels de professions reconnus ou validés au sein des secteurs privé et public, ainsi qu'à dresser un état des lieux des besoins en main-d'œuvre et des besoins en formation desdits secteurs.

// --2005 : LE RENOUVELLEMENT DE LA PROCÉDURE D'AGRÉMENT/VALIDATION ET DU CATALOGUE DE FORMATION

Le 13 octobre 2005, le Gouvernement wallon approuve une note émise par le Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique Philippe COURARD.

Suite au constat de la lourdeur de la procédure d'agrément/validation des formations et organismes de formation, une nouvelle approche est proposée. Le Conseil régional de la Formation, en tant que plate-forme de la formation, est chargé de coordonner la démarche au sein d'une Commission Agrément et Validation. Ces nouvelles dispositions visent à renforcer la pertinence du contrôle qualité des formations.

Afin d'harmoniser l'offre et la demande relatives à ces formations, le Ministre annonce également la création d'un catalogue des formations implanté sur le site Internet du CRF. Ce catalogue, conçu comme une authentique bourse aux formations, doit pouvoir être utilisé par les agents des Pouvoirs locaux, les Pouvoirs locaux eux-mêmes et les opérateurs de formation.

La création par le CRF d'un outil informatique d'aide à la décision et à la réalisation des objectifs locaux est évoquée pour la première fois dans la présente note. Cette application consiste en un support de la conception des plans de formation locaux. Le futur logiciel 180° est dès lors en gestation.

Enfin, la notion d'ensemblier provincial apparaît pour la première fois. Le Ministre suggère en effet que les Instituts provinciaux de Formation, par leur rôle d'ensemblier sur leurs territoires provinciaux, puissent mettre en évidence et présenter à la Commission de concertation un besoin collectif de formations émergent.

// --2006 - 2007 : LA CRÉATION DE L'ENSEMBLIER PROVINCIAL DE FORMATION

Le 13 octobre 2006, dans le cadre de la Convention sectorielle 2005-2006, le Gouvernement wallon agréé définitivement les opérateurs publics de formation. En outre, il institue une Commission de concertation qui doit se réunir au sein du CRF, dans le but de mettre au point une méthodologie simple d'harmonisation et de structuration de l'offre et de la demande en matière de formation.

C'est dans ce contexte qu'est signée une convention concernant la formation des agents des Pouvoirs locaux et provinciaux en Région wallonne. Cette convention réunit les ministres Marie ARENA et Philippe COURARD, ainsi que le Conseil régional de la Formation, la Communauté française, les Instituts provinciaux de formation et l'école d'administration du Brabant wallon, l'IFAPME, le Forem et l'Association des Provinces wallonnes.

Les différents organismes s'engagent à étudier, en coordination avec le CRF, l'organisation de formations liées aux évolutions de carrières et de formations continuées du personnel des Pouvoirs locaux et provinciaux. De plus, les organismes s'engagent à informer le CRF de la programmation des formations et à encoder celles-ci dans le catalogue du CRF. Les partenaires conviennent que le suivi de la présente convention s'effectuera, à raison de deux fois l'an, au sein de la Commission de concertation du CRF.

Le rôle de l'ensemblier de formation est quant à lui défini officiellement quelques mois plus tard, le 1er juin 2007, dans un projet de convention réunissant le Ministre wallon des Affaires intérieures (Monsieur Philippe COURARD), le Conseil régional de la Formation et les Provinces. Les **missions de l'ensemblier** consistent :

- à rassembler les besoins de formation des Pouvoirs locaux présents sur le territoire provincial, notamment au départ de leur plan de formation ;
- à les structurer en concertation avec les opérateurs publics présents dans l'espace provincial ;
- à communiquer aux Pouvoirs locaux l'offre disponible existante de sorte que ceux-ci choisissent l'opérateur le plus approprié par demande ;
- à présenter en commission de concertation du CRF les demandes ayant une dimension supra-provinciale ou celles pour lesquelles une réponse n'existe chez aucun des opérateurs publics agréés par la Région wallonne et à transmettre le résultat des solutions envisagées aux Pouvoirs locaux.

Afin d'assumer sa fonction, l'ensemblier doit donc consulter régulièrement et individuellement les Pouvoirs locaux répartis sur son territoire, à savoir les communes, CPAS, intercommunales et les organismes constitués sur base du chapitre XII. Ces contacts permanents doivent permettre d'obtenir des informations relatives aux demandes et aux besoins en matière de formation.

L'ensemblier doit également informer régulièrement le Conseil régional de la Formation ainsi que les autres ensembles provinciaux de la programmation des formations. La communication entre les Pouvoirs locaux et le Conseil régional de la Formation est dès lors renforcée.

// --2008 : PACTE POUR UNE FONCTION PUBLIQUE LOCALE ET PROVINCIALE SOLIDE ET SOLIDAIRE

Toujours dans la suite de la Convention sectorielle 2005-2006, le Gouvernement, représenté par le Ministre Philippe COURARD et en présence du Ministre Didier DONFUT, signe un Pacte pour une Fonction publique locale et provinciale solide et solidaire avec les organisations syndicales représentatives du personnel.

Ce pacte, signé le 2 décembre 2008, accorde une place importante à la gestion des ressources humaines et notamment à la formation.

Outre l'ajout de filières dans la carrière spécifique et le renouvellement des dispositions relatives à l'évaluation du personnel, le pacte accorde une place importante à la valorisation des compétences. En effet, l'accès au niveau D1 est rendu possible non seulement par la possession d'un diplôme mais également par une « compétence valorisable ». Il en est de même pour les évolutions de carrière pour lesquelles la possession d'un diplôme rencontre les obligations de formation.

Le Conseil régional de la Formation est quant à lui investi de la mission de coordonner un travail d'identification des métiers de la fonction publique locale et de description de fonction.

Conjointement à la Direction générale des Pouvoirs locaux, de l'action sociale et de la santé (DG05), le CRF est également chargé de mettre sur pied une définition de l'accueil et d'établir un programme de formation adéquat.

Un an plus tard, le Ministre Philippe COURARD apporte des précisions quant au rôle du Conseil régional de la Formation dans la mise en place du pacte. Le CRF est dès lors chargé de :

- faire des propositions au Gouvernement en matière de formation à l'accueil en collaboration avec la DG05 ;
- coordonner le travail d'identification des métiers de la fonction publique locale et établir des références emplois en synergie avec les organismes publics œuvrant à cette tâche ;
- proposer un système de valorisation des compétences au sein de la fonction publique locale ;
- conceptualiser et mettre en œuvre un cahier individuel des compétences en collaboration avec les opérateurs publics concernés.



AUJOURD'HUI

2010



>> II - LE CRF AUJOURD'HUI

// -- VUE D'ENSEMBLE POUR UN SERVICE PUBLIC LOCAL DE QUALITÉ

-- / UN CONTRAT D'AVENIR LOCAL

DES MISSIONS

DES OBJECTIFS

UN ENGAGEMENT

-- / UN OUTIL D'AIDE À LA DÉCISION

● UNE SITUATION

● DES OBJECTIFS

● QUI ? >> en interne
>> partenariats

● QUAND ?

● QUELS MOYENS ?

Humains

Financiers

Logistiques

Autres

Quantité
Qualité

-- / UN PLAN DE FORMATION

DES BESOINS

DES FORMATIONS



>>

Un Plan de formation

>>

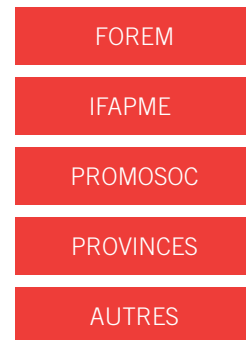
-- / DES FORMATIONS

DES OFFRES

L'ENSEMBLIER

LES OPÉRATEURS

LES
PROVINCES



La plate-forme CRF
(SPW, CRF, PROVINCES, FOREM,
IFAPME, PROMOSOC)

// -- II.2. NOS MISSIONS

Si les missions premières du Conseil régional de la Formation sont toujours au cœur de l'action de celui-ci, elles ont toutefois évolué et se sont enrichies au fil du temps. Le CRF s'est en effet vu attribuer diverses tâches au cours de son existence.

> AVIS ET RECOMMANDATIONS

Comme mentionné précédemment (cf. chapitre I.), le Conseil régional de la Formation peut, à la demande du Gouvernement wallon ou du Comité des services publics locaux et provinciaux (Comité C), rendre des avis. Il peut également, à son initiative, formuler des recommandations.

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

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

> COORDINATEUR - ANIMATEUR - INTERFACE

Le Conseil régional de la Formation a participé à la création d'un réseau de relais locaux, personnes relais désignées par chaque Pouvoir local au sein de son administration. Leur mission est le recueil, le transmis des informations et besoins émanant des autorités locales ainsi que du personnel. Le Conseil régional de la Formation assure le rôle de coordinateur de ce réseau de relais locaux.

Il est également animateur de Commissions sur des thèmes spécifiques cohérents avec ses missions.

Enfin, le Conseil régional de la Formation est institué par le Gouvernement wallon comme l'organisme interface en matière de consolidation des besoins de formation, d'animation des besoins de formation des Pouvoirs locaux et d'application des procédures simplifiées d'agrément, de validation et d'évaluation des formations.

Depuis octobre 2005, le Conseil régional de la Formation occupe aussi une fonction d'interface de la mise à disposition de chaque commune d'un outil d'aide à la décision facilitant l'établissement d'un plan de formation.

> CONSEILLER PRIVILÉGIÉ

Le Conseil régional de la Formation est un conseiller privilégié du Gouvernement wallon dans divers domaines. Il développe notamment un rôle d'expertise en matière de concertation sociale via sa présence au Comité C.

Cette présence se matérialise par le siège permanent dont dispose le Conseiller à la formation au sein de ce Comité. Il s'agit avant tout d'y apporter un regard technique, particulièrement en matière de formation, sur les différents points soumis à négociation ou à concertation.

> VALORISATION DES COMPÉTENCES

La Convention sectorielle 2005-2006 envisage la valorisation des compétences. Cette mesure vise à permettre à une personne détentrice de compétences de débiter ou de progresser dans sa carrière professionnelle.

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

> CARREFOUR DE LA FORMATION

Le Conseil régional de la Formation est avant tout un point de rencontre pour tous les acteurs de la formation. Il l'est d'autant plus qu'il constitue l'**unique lieu de concertation triangulaire en matière de gestion des ressources humaines des Pouvoirs locaux et provinciaux**.

En effet, le Conseil régional de la Formation réunit à la fois des représentants du **Gouvernement**, des représentants des **Pouvoirs locaux et provinciaux** et des représentants des **organisations syndicales**.

A ce triangle s'ajoutent de nombreux autres intervenants. Le Conseil régional de la Formation a dès lors été renforcé, par le Gouvernement wallon, dans son rôle de plateforme associant l'ensemble des acteurs et initiant les démarches pour structurer et harmoniser l'offre.

Le rôle de rassembleur du Conseil peut être illustré par l'initiation de **Commissions** composées d'experts délégués par les différents partenaires du Conseil régional de la Formation. Les Commissions ont pour mission, dans un secteur déterminé (ouvrier, culturel, sportif...), de veiller à la cohérence entre la profession exercée, la situation de l'agent et la formation qu'il doit ou qu'il peut suivre.

// -- II.3. LES ACTEURS

> LE CONSEIL

Le conseil se réunit une fois par mois pour orienter le travail de la cellule exécutive et des Commissions.

Il regroupe des représentants :

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

Sa composition, au 31 décembre 2010, est la suivante :

BUREAU

Monsieur Philippe BOUCHEZ - Président

Madame Thérèse de BAETS – Vice-présidente

Monsieur Philippe MAASSEN – Vice-président

Monsieur Pierre PETIT – Conseiller à la formation

Monsieur Emmanuel Jauquet – Secrétaire du Conseil ff

RÉGION WALLONNE

Madame Marie-Christine FUMAL

Madame Catherine CAREME

Madame Michèle LEDENT

Monsieur Jean-Pierre THOMAS

Monsieur Patrick PETIT

UNION DES VILLES, COMMUNES ET CPAS DE WALLONIE

Madame Chantal DENAGTERGAEL

Monsieur Luigi MENDOLA

Monsieur Alexandre TIHANGE

Monsieur Daniel HIRSOUX

Madame Isabelle DUGAILLIEZ (*)

Madame Caroline FRANCOTTE

ASSOCIATION DES PROVINCES WALLONNES

Monsieur Jean-Pierre OHLES

Monsieur Alain BRAUN

Monsieur Jean-Claude PODLECKI

SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Monsieur Claude VERBRUGGEN

Monsieur Erick FRISE (*)

Madame Nicole DELBROUCK (*)

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS CHRÉTIENS - SERVICES PUBLICS

Monsieur Guy CRIJNS

Monsieur Claude CLAMAR

Monsieur Bernard MEURICE

CENTRALE GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS

Madame Liliane LEMAUVAIS

Monsieur Alain LAFORET

Monsieur Jean-Pierre GOD (*)

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

> LE BUREAU

Les membres du Bureau assurent le fonctionnement du Conseil et en exécutent les décisions.

Le secrétaire du Conseil assure la gestion administrative et matérielle du Conseil et du Bureau.

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

Au 31 décembre 2010, sa composition était la suivante :

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

> LA CELLULE EXÉCUTIVE

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

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

Au 31 décembre 2010, la cellule exécutive employait les personnes suivantes :

- Monsieur Pierre PETIT – Directeur – Conseiller à la formation ;
- Monsieur Emmanuel JAUQUET – Attaché – Secrétaire du Conseil ff
- Madame Stéphanie BOUVEROUX – Attachée
- Madame Béatrice MIGEOT – Assistante
- Mademoiselle Krystle BORSU – Assistante
- Monsieur Gauthier STEPHENNE – Assistant
- Monsieur Serge HEUSLING – Assistant
- Madame Marie Jeanne DECOSTER – Secrétaire

> LES COMMISSIONS

Une des missions du Conseil régional de la Formation est notamment l'animation de commissions sur des thèmes spécifiques et cohérents avec sa mission. Ces commissions ont notamment pour objectif de formuler des propositions au Conseil. Elles peuvent, pour ce faire, inviter des experts.

// -- II.4. LES PARTENAIRES

LES INSTITUTS PROVINCIAUX DE FORMATION

PROVINCE DE BRABANT WALLON

Avenue Einstein, 2 – 1300 Wavre
Tél. 010/23.60.96 – Fax : 010/23.61.30
<http://www.brabantwallon.be>

PROVINCE DU HAINAUT

Route d'Ath, 25 - 35 – 7050 Jurbise
Boulevard Initialis, 22 – 7000 Mons
Tél. 065/32.57.11 – Fax : 065/32.57.09
<http://ifp.hainaut.be>

PROVINCE DE LIÈGE

Rue Cockerill, 101 – 4100 Seraing
Tél. 04/237.35.87 – Fax : 04/237.35.86
<http://www3.provincedeliege.be/institutformation/>

PROVINCE DE LUXEMBOURG

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

PROVINCE DE NAMUR - CAMPUS PROVINCIAL

Rue Henri Blès 188 - 190 – 5000 NAMUR
Tél. : 081 77 67 50 – Fax : 081 77 69 09
<http://ipf.namur.province.be>

.....

LE FOREM

<http://www.leforem.be>

.....

L'IFAPME

<http://www.ifapme.be>

.....

L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE

<http://www.enseignement.be>

LE CONSORTIUM DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

<http://www.cvdc.be/>

// -- II.5. LES ENSEMBLIERS DE FORMATION

Le rôle et les missions de l'ensemblier de formation sont envisagés au chapitre I.

COORDONNÉES :

PROVINCE DE BRABANT WALLON

Monsieur Patrice RODRIGUEZ – 010/23 60 96
ecole.administration@brabantwallon.be

PROVINCE DU HAINAUT

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

PROVINCE DE LIÈGE

Monsieur André DELEUZE – 04/237 34 62 – andre.deleuze@provincedeliege.be

PROVINCE DU LUXEMBOURG

Monsieur Patrice BRENO – 063/21 28 04 – 063/21 28 06
p.breno@province.luxembourg.be

PROVINCE DE NAMUR

Monsieur Jean-Claude PODLECKI – Madame Katia BORGERS
081/72 98 90 – 081/72 78 96 – ipf@province.namur.be

// -- II.6. CONCRÈTEMENT EN 2010

> II.6.1. LES RÉUNIONS DU CONSEIL

Comme nous l'avons déjà mentionné (cf. chapitre I.), le Conseil peut, à la demande du Gouvernement wallon ou du comité des Services publics locaux et provinciaux, rendre des **AVIS**. Le Conseil peut également prendre l'initiative et formuler des **RECOMMANDATIONS**.

Le texte complet des avis [25] et des recommandations [20] arrêtés par le Conseil ainsi que le texte complet de chaque circulaire ministérielle est visible sur le site internet du Conseil régional de la Formation (<http://crf.wallonie.be>).

Plus récemment, le Conseil a travaillé et travaille encore à la mise en œuvre de la Convention sectorielle 2005-2006 et du Pacte pour une Fonction publique locale et provinciale Solide et Solidaire. On citera notamment le travail du Conseil sur la formation obligatoire aux méthodes d'évaluation ou encore sur la validation et la valorisation des compétences.

Durant l'année 2010, le Conseil régional de la Formation s'est réuni 7 fois :

- Jeudi 11 février 2010, séance délocalisée à Marche-en-Famenne dans le cadre de la cinquième édition du salon des mandataires ;
- Vendredi 26 mars 2010 ;
- Vendredi 30 avril 2010 ;
- Lundi 07 juin 2010, séance délocalisée à Colonster et élargie à certains partenaires du Conseil dans le cadre de la venue du Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT – France) ;
- Vendredi 15 octobre 2010 ;
- Jeudi 28 octobre 2010, séance élargie à certains partenaires du Conseil dans le cadre de la venue du Professeur Nelson MICHAUD, Directeur général de l'école d'administration du Québec ;
- Vendredi 26 novembre 2010.

> II.6.2. LA COMMISSION AGRÉMENT VALIDATION CATALOGUE

Durant l'année 2010, la commission Agrément – Validation – Catalogue s'est réunie aux dates suivantes :

- Mardi 11 mai 2010.
- Mardi 21 septembre 2010.

Le but de ces 2 séances était de valider certaines formations « valorisables » dispensées par les Instituts provinciaux de formation.

Toutefois, en complément à ces validations, la séance du 21 septembre avait pour objectif d'examiner les candidatures d'opérateurs de formation désireux de dispenser la formation obligatoire aux méthodes d'évaluation telle que mentionnée dans la Convention sectorielle 2005-2006.

En effet, dans un courrier du mois d'avril 2010, le Ministre des Pouvoirs locaux, sur proposition du Conseil régional de la Formation, validait le programme de la formation aux méthodes d'évaluation ainsi que la procédure de certification des organismes de formation souhaitant la dispenser.

Pour ce qui est de la certification, la procédure appliquée sera celle en usage pour les formations reconnues par le Conseil régional de la Formation, telle que détaillée dans l'avis n°16 datant du 26 juin 1998 complété par la décision du Gouvernement wallon du 3 octobre 2005. Elle sera toutefois complétée par l'audition de l'organisme candidat en vue de le voir détailler sa méthode de travail et la manière dont il compte organiser la formation.

A ce jour, suite à leurs auditions et sur proposition du Conseil régional de la Formation, le Ministre des Pouvoirs locaux a reconnu 6 opérateurs de formation comme pouvant dispenser la formation aux méthodes d'évaluation :

- la Ville de Liège ;
- la Société Profondo Brussels ;
- l'Institut provincial de formation de la province de Hainaut ;
- l'Institut provincial de formation des agents des services publics de la Province de Liège ;
- l'Institut provincial de formation de la province de Luxembourg ;
- l'Institut provincial de formation de la province de Namur.

> II.6.3. LA VALIDATION DES RÉFÉRENTIELS EMPLOI MÉTIER

Dans le cadre de l'article 17 alinéa 1 de la Convention non-marchand (dossier abordé au chapitre II.6.9.), le CRF a continué durant l'année 2010 à réunir son groupe de travail d'analyse des « référentiels emploi métier » (REM) fournis par le Forem. L'objectif est toujours d'adapter et de valider leur contenu en fonction des réalités vécues dans les Pouvoirs locaux de Wallonie.

En effet, la gestion des ressources humaines occupe désormais une place importante au sein des Pouvoirs locaux. C'est dans cette optique que la Convention sectorielle 2005-2006 et le Pacte pour une fonction publique locale et provinciale solide et solidaire ont vu le jour. Ces derniers comportent de nombreuses mesures destinées à améliorer la gestion et le management. L'analyse des « référentiels emploi métier » telle que menée actuellement trouve facilement un prolongement dans ces nouvelles mesures instaurées par la Convention sectorielle 2005-2006 et le Pacte.

Concrètement, la Convention sectorielle oblige toute entité à réaliser une **description de fonction** avant chaque recrutement. Face à cette démarche, la mise à disposition d'une

base de données de «référentiels emploi métier» permettra aux Pouvoirs locaux de disposer d'un outil de travail commun.

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

Enfin, elle servira également dans le cadre de la future mise en œuvre au sein des Pouvoirs locaux de **la validation et de la valorisation des compétences** (point détaillé au chapitre IV.3.) mais le lien existe compte tenu du fait que le référentiel emploi métier sert de base à la réalisation d'un profil de validation.

Le groupe de travail REM du CRF s'est réuni le 20 avril pour analyser les REM «Auxiliaire administratif», «Employé administratif», «Accueillant d'enfants», «Agent de développement local» et «Cadre dirigeant de la fonction publique», le 9 septembre pour les REM «Brancardier» et «Infirmier en soins spécialisés» et le 13 décembre pour les REM «Assistant logistique en milieu hospitalier» et «Cadre-technico administratif des services au public».

Lors de sa séance du 13 décembre 2010, la commission s'est réunie en présence de représentants du Forem. A cette occasion, un débat et un échange ont eu lieu sur la spécificité de certains REM du secteur non-marchand et plus particulièrement de la fonction publique locale et provinciale.

Cette réflexion a amené le Conseil régional de la formation à réfléchir sur une nouvelle manière de travailler. Outre la continuation de la collaboration avec le Forem dans le cadre de l'analyse des REM, le Conseil régional de la formation veillera à concerter les acteurs œuvrant dans le domaine afin d'identifier les différentes méthodologies d'établissement de descriptions de fonctions actuellement développées.

Ensuite, sur base de cette concertation, un travail sera réalisé avec les partenaires pour proposer un modèle commun de description de fonction et une méthodologie pour concevoir celle-ci.

Pour l'instant (jusqu'à fin 2010), 21 référentiels emploi métier ont été analysés par le groupe de travail du CRF. Six ont été finalisés, c'est-à-dire approuvés par tous les partenaires de la Convention non-marchand : Puériculteur, Aide-ménager, Aide-familial, Infirmier en soins généraux, Aide-soignant et Brancardier.

> II.6.4. 180°



Au début de l'année 2009, le Conseil régional de la Formation a débuté le développement du logiciel 180°. Ce logiciel a pour objectif d'aider les Pouvoirs locaux et provinciaux dans la réalisation d'un **Plan de Formation**.

Disponible gratuitement, le logiciel 180° apporte une vision plus large que simplement la réalisation d'un Plan de Formation sur base d'un recensement des **demandes** individuelles de formation.

L'outil prend également en compte les demandes et les **droits des agents** mais se base aussi et surtout sur l'identification des besoins de formation issus des **objectifs politiques fixés**.

Une des caractéristiques du logiciel est qu'il se veut très souple afin de s'adapter au mieux aux spécificités de chaque entité qui choisit de l'utiliser, qu'elle comporte beaucoup ou peu d'administrés, beaucoup ou peu d'agents.

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

A la date du 31 décembre 2010, une cinquantaine d'entités ont sollicité et obtenu un accès au logiciel.

La réalisation d'un Plan de Formation au moyen du logiciel comporte 7 grandes étapes :

1. Encoder son organisation.
2. Répertorier les demandes individuelles.
3. Identifier et valider les besoins stratégiques (missions et objectifs).
4. Identifier et valider les besoins opérationnels (projets, actions, moyens).
5. Générer et valider le plan de formation temporaire.
6. Injecter les formations du plan de formation temporaire validé vers le plan de formation final.
7. Consulter le plan de formation final.

Comme on peut le découvrir dans cette liste, le plan de formation est l'addition entre les demandes individuelles et les besoins de formation identifiés au départ des objectifs politiques. Mais, la réalisation de cette addition est vérifiée au moyen d'une opération de validation permettant au responsable hiérarchique, aux chefs de division ou au service du personnel de confirmer son contenu et sa pertinence.

Après une phase de développement étalée sur plusieurs mois et une phase de test réunissant la commune de Perwez (Brabant wallon), la commune de Soumagne (Liège), la ville de Liège et la province du Hainaut, la mise à disposition a débuté à la fin du mois d'octobre 2010. La date fixée coïncidant avec les manifestations liées au quinzième anniversaire du Conseil régional de la Formation.

A côté de ces démarches de développement et de mise à disposition, l'équipe de coordination a également mis sur pied des mesures d'accompagnement.

En effet, on ne peut pas mettre gratuitement à disposition un logiciel sans proposer conjointement divers outils permettant aux utilisateurs de travailler au mieux avec celui-ci.

On retrouve donc diverses mesures d'accompagnement telles qu'un site Internet, un extranet, un guide d'accompagnement, une aide en ligne, le soutien de l'équipe de coordination, ...

Mais, la mesure d'accompagnement la plus importante est la création en collaboration avec la province de Hainaut et l'Association des provinces wallonnes d'une plate-forme e-learning accessible gratuitement. Cette plate-forme permet d'accéder en ligne à différentes unités de cours détaillant chaque étape de création d'un plan de formation.

> II.6.5. LES ENQUÊTES

En juin 2008, le Conseil marquait son accord sur l'acquisition d'un logiciel d'enquêtes et d'analyse des résultats. Cet achat se complétait par la fourniture d'un lecteur optique.

Ces acquisitions ont pour objectif premier d'assister la cellule exécutive en vue de l'évaluation des opérateurs. Il s'agit de renforcer la pertinence du contrôle de la qualité des formations.

Le logiciel permet la réalisation, la diffusion et la récolte de questionnaires ainsi que l'analyse des formulaires complétés. Enfin, l'outil assiste l'utilisateur dans la mise en forme des résultats obtenus.

Outre l'objectif premier précité, la cellule exécutive du Conseil utilise aussi cet outil pour diverses enquêtes liées à certaines de ses missions.

C'est ainsi qu'en 2010, dans le cadre de la formation à destination des chefs de projet du programme « Plan de cohésion sociale » coordonnée par le Conseil, l'outil a été utilisé pour mener une enquête en collaboration avec la Direction interdépartementale de la cohésion sociale (DiCS).

Cette enquête, qui s'adressait aux chefs de projet des communes participant au programme « Plan de cohésion sociale », a permis au Conseil régional de la Formation de cerner les besoins du public cible en matière de formation.

L'analyse des formulaires complétés a été communiquée à la DiCS.

> II.6.6. LA FORMATION À DESTINATION DES RESPONSABLES DES POUVOIRS LOCAUX

Fin 2009, le Ministre des Pouvoirs locaux chargeait le Conseil régional de la Formation d'élaborer un programme d'information et de formation à destination du personnel des Pouvoirs locaux et provinciaux.

L'objectif de ce programme était de permettre aux Pouvoirs locaux et provinciaux (communes, C.P.A.S., intercommunales, associations chapitre XII) et plus particulièrement à leurs responsables administratifs de mettre en œuvre les nouvelles mesures contenues dans la Convention sectorielle 2005-2006 et dans le Pacte pour une Fonction publique locale et provinciale Solide et Solidaire.



Partant de ce principe, le Conseil régional de la Formation a établi un cahier des charges relatif à ce programme, cahier qui détaille le public cible, les contenus à explorer, l'organisation, les volumes horaires, ...

Sur base de ce cahier des charges, un marché public a permis la désignation de l'Association momentanée « Union des villes et communes de Wallonie – Institut européen de Management public – Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et des petites et moyennes entreprises » en vue de mettre en place le programme.

La formation a débuté les 14 et 16 décembre 2010 sur le site de l'Acinapolis à Jambes par deux matinées destinées à faire le point sur les principes généraux de la Fonction publique locale et leur évolution.

Ces deux matinées ont rassemblé plus de 350 personnes.

La formation se poursuivra en 2011 par deux modules. L'un consacré aux dispositions de la Convention sectorielle 2005-2006 en matière d'évaluation du personnel et d'incapacité professionnelle. L'autre abordera les dispositifs relatifs à la description de fonctions, les référentiels emploi métier et le plan de formation.

Chaque journée de formation sera une articulation entre des conférences pour baliser les sujets abordés et des ateliers pour partager les bonnes pratiques.

> II.6.7. LA FORMATION À L'ACCUEIL

Les **circulaires n°3 et 4 du 27 février 1997** relatives à la mise en œuvre des Principes généraux de la fonction publique locale et provinciale fixent les conditions auxquelles doivent répondre toutes les catégories d'agents occupés dans les administrations locales et provinciales pour obtenir une échelle supérieure de traitement, soit en vertu du système d'évolution de carrière, soit en vertu d'une promotion à un emploi prévu dans le nouveau cadre organique.

Une des conditions essentielles pour évoluer dans sa carrière ou être promu est d'avoir suivi une formation à l'accueil.

A l'époque, une **cassette vidéo** réalisée par «Coach Europe» et intitulée «vous êtes le sourire de votre commune» servait de base à cette formation. Elle fut utilisée efficacement et étoffée d'illustrations et de commentaires intéressants dans certains Pouvoirs locaux, alors que dans d'autres elle fut simplement visionnée sans être exploitée.

Le 5 octobre 2007, une **recommandation** a été adressée par le CRF au Ministre des affaires intérieures. Celle-ci stipule que :

«La loi du 3 juillet 1978 (article 20, 6°), notamment, impose aux employeurs d'organiser une formation à l'accueil pour les agents contractuels, dans le mois de leur entrée en fonction. La circulaire du 27 mai 1994 relative aux principes généraux de la Fonction publique locale et provinciale stipule que cette formation est obligatoire pour tout agent qui prétend à une évolution de carrière (conditionnée ou non par une formation) ou à une promotion.

Toutefois, les contenus de cette formation ne sont pas précisés.

Dans une approche globale intégrant un souci de bonne gouvernance, d'éthique, de déontologie et de performance du service, il convient donc de ne pas limiter l'approche de l'accueil à celle stricte de l'accueil ponctuel du citoyen, mais bien d'envisager l'ensemble des facteurs influençant directement ou indirectement la performance du service rendu.

Trois grandes lignes ont été particulièrement ciblées pour obtenir un résultat probant :

1. l'amélioration de l'accueil du travailleur par rapport à son travail et à la maîtrise de son outil de travail ;
2. la formation du travailleur par rapport aux méthodes d'organisation et de fonctionnement de son administration ;
3. l'acquisition par le travailleur de techniques d'accueil des utilisateurs.

Il faut souligner que si de nouvelles dispositions imposent l'accueil des nouveaux membres de l'administration, il est important de ne pas se limiter au premier accueil mais également de veiller à un suivi lors du changement d'affectation du personnel (promotion, mutation, ...).

Suite à cette réflexion, le Conseil régional de la Formation recommande à Monsieur le Ministre :

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

Suite à cette recommandation, le 8 décembre 2008, il fut stipulé que « la problématique de l'accueil fera l'objet d'une attention particulière tant au niveau du citoyen que de l'agent entrant dans l'administration » et que « la direction générale des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé (DG05) et le CRF sont chargés, conjointement, de **mettre sur pied une définition de l'accueil et d'établir un programme de formation adéquat** ».

En 2010, la commission accueil s'est réunie le 12 janvier et le 20 mai. Lors de ces deux réunions, les membres de la commission ont travaillé sur une définition de l'accueil ainsi que sur le contenu et la forme de la formation.

Afin d'éviter toute confusion, nous appellerons l'accueil de l'agent au sein de son administration, « **intégration de l'agent** », et l'accueil du citoyen dans son administration, « **accueil du citoyen** ».

La commission a également réfléchi au contenu (programme, objectifs) et à la forme (opérateurs, volume horaire, support) de cette formation. A ce stade-ci, la réflexion est toujours en cours. Le Conseil régional de la formation et la commission concernée envisagent d'aboutir à une proposition concrète dans le courant de l'année 2011.

La formation serait divisée en trois modules obligatoires pour l'évolution de carrière et la promotion :

- 1) *«Intégration» de l'agent, connaissance de son administration et de sa situation administrative* : module concernant l'accueil de l'agent dans sa nouvelle fonction qui serait donné au sein de chaque pouvoir local et provincial, idéalement au plus tard dans le mois d'entrée du nouvel agent.
- 2) *«Intégration» de l'agent, connaissance du secteur public* : second module explicitant le contexte dans lequel fonctionne le pouvoir local ou provincial.
- 3) *Accueil du citoyen* : module visant à donner aux agents les outils et techniques spécifiques d'accueil permettant d'améliorer directement la satisfaction du citoyen.

Il est important de remarquer que l'accueil concernant **tous** les Pouvoirs locaux de Wallonie (communes, CPAS, provinces, intercommunales et Chapitre 12), il y aura donc autant de versions adaptées du vade mecum qu'il y a de catégories de Pouvoir local. La formation à l'accueil devra être adaptée à toutes les communes quelle que soit leur taille ainsi qu'à tout type de personnel.

> II.6.8. DU NOUVEAU DANS LES SECTEURS VERTS : LES NOUVELLES NORMES PHYTOSANITAIRES, SE FORMER À DISTANCE ET LA VALIDATION DES COMPÉTENCES POUR LE MÉTIER DE JARDINIER D'ENTRETIEN

Le Centre de compétences Forem Secteurs verts a entamé au 3^{ème} trimestre 2009 une procédure d'agrément comme Centre de validation des compétences pour le métier de jardinier. Cet agrément s'est terminé avec succès fin 2009.

Afin de faire connaître le dispositif, le Centre de compétence a organisé le 16 mars 2010 à l'Espace Wallonie – Picarde de Tournai une matinée d'information intitulée «Du nouveau dans les secteurs verts : les nouvelles normes phytosanitaires, se former à distance et la validation des compétences pour le métier de jardinier d'entretien».

La matinée fut ponctuée d'interventions concernant les nouvelles normes phytosanitaires (exposé sur les aspects législatifs des nouvelles normes phytosanitaires, module de formation à distance «les bonnes pratiques d'utilisation des produits phytosanitaires», l'impact des produits phyto) et sur la validation (exposé du Consortium de validation des compétences et du Centre de compétences Secteurs verts) et la valorisation des compétences (exposé du CRF).

Suite à cette matinée d'information et aux nombreux échanges qu'elle a suscités, on a observé une augmentation significative des inscriptions dans les métiers de jardinier («réaliser l'entretien d'un espace vert», «réaliser l'aménagement d'un espace vert») et de grimpeur élagueur («réaliser des travaux de taille sur un arbre», «réaliser des travaux de démontage d'un arbre»).

> II.6.9. LA CONVENTION NON-MARCHAND

C'est en 2008 que fut signée la Convention cadre de collaboration en matière de formation, d'insertion professionnelle et d'enseignement dans le secteur non-marchand en Wallonie et en Communauté française.

Cette convention cadre entre les partenaires sociaux que sont les a.s.b.l. «APEF» (Association paritaire pour l'Emploi et la Formation) et «Fe-Bi» (Association des Fonds sociaux Fédéraux et Bicommunautaires) et le Conseil régional de la Formation, s'inscrit dans le prolongement des partenariats proposés dans le cadre du Contrat d'avenir réactualisé et des plans d'action qui ont défini les lignes directrices pour les années à venir.

Il s'agit de développer une collaboration en vue d'amplifier des politiques d'enseignement, de formation et d'emploi. L'idée est également d'instaurer un lien entre la volonté des partenaires sociaux et la politique régionale en matière d'emploi et de formation.

Cette convention cadre est mise en œuvre par le biais de conventions spécifiques.

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

Le 30 juin 2008, le Conseil régional de la Formation, signait, au nom du secteur non-marchand public, la convention spécifique de collaboration entre le secteur non-marchand, la Région wallonne et le FOREM pour la formation qualifiante, la formation continue et l'insertion professionnelle.

Les autres acteurs de cette convention spécifique étant la Région Wallonne, le FOREM et les asbl «APEF» (Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation) et «Fe-Bi» (Association des Fonds Sociaux Fédéraux et Bicommunautaires).

Cette convention spécifique envisage les **sept axes de la Convention cadre** :

1. La formation des demandeurs d'emploi en visant l'égalité des chances dans l'accès à la formation, à l'emploi pour tous les publics, les moins qualifiés, les jeunes, les femmes, les travailleurs âgés, les personnes d'origine étrangère, handicapées, etc.
2. Le soutien à l'insertion professionnelle.
3. La formation des travailleurs des secteurs.
4. La promotion et la valorisation des métiers des secteurs.
5. L'analyse du marché de l'emploi, des tensions et des pénuries de qualification et la mise en place de réponses adaptées.
6. L'augmentation du volume des offres d'emploi des entreprises et institutions des secteurs diffusées via les services du FOREM.
7. Le développement du dispositif de validation des compétences.

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

Les actions auxquelles le Conseil a pris part sont les suivantes :

AGRÉMENTS

Différentes demandes d'agrément ont été introduites par les opérateurs de formation durant l'année 2010. Le Conseil régional de la Formation a examiné et analysé chacune d'entre elles et a communiqué ses remarques au comité technique.

RÉFÉRENTIELS EMPLOI MÉTIER (ARTICLE 17 – ALINÉA 1)

Cet élément a déjà été détaillé au chapitre II.6.3.

ENSEMBLIERS DE FORMATION ET COLLABORATION AVEC LE FOREM (ARTICLE 12 B.)

Dans le courant de l'année 2007, le Conseil régional de la Formation a signé avec le FOREM une convention cadre concernant la Formation des agents des Pouvoirs locaux en Région wallonne.

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

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

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

VALIDATION ET VALORISATION DES COMPÉTENCES (ARTICLE 17 – ALINÉA 2)

Cet élément est détaillé à divers endroits du présent rapport et notamment aux points II.6.11., II.6.12. et IV.2.

ORGANISATION DE RENCONTRES DÉCENTRALISÉES (ARTICLE 14)

Dans le cadre du développement du logiciel 180°, l'équipe de coordination du logiciel a organisé diverses rencontres avec les responsables hiérarchiques des Pouvoirs locaux et provinciaux (secrétaires communaux, secrétaires des C.P.A.S., gestionnaires des ressources humaines, ...) en vue de les sensibiliser à l'outil. Ces rencontres sont venues compléter les présentations organisées durant le salon des mandataires et ont été réalisées en collaboration avec la Fédération régionale des secrétaires communaux.

ANIMATION D'UN SITE INTERNET (ARTICLE 14)

Dans le courant de l'année 2010, le site internet du CRF a régulièrement été alimenté par diverses informations touchant à la formation mais aussi par les deux éléments principaux de l'année 2010 que sont la valorisation des compétences et le logiciel 180°.

> II.6.10. NOS 15 ANS



Le Conseil régional de la Formation a fêté en 2010 ses quinze années d'existence. Pour célébrer cet anniversaire, la volonté du CRF a été d'aller au-delà d'une simple séance académique et donc d'organiser une matinée dynamique, tournée vers son avenir, intitulée «**La Formation en images**».

L'événement s'est déroulé le mercredi 27 octobre dans les locaux de l'Acinapolis de Jambes en présence d'un public varié de plus de 400 personnes (Ministres, Bourgmestres, Secrétaires communaux, Gestionnaires des ressources humaines, Présidents de CPAS, Députés provinciaux,...)

La volonté était de mettre en avant de manière originale quatre thèmes forts : **la vie, la compétence, la qualité** et bien sûr **la formation** :

- La **QUALITE** et la **VIE** ont été illustrées au travers d'un film réalisé par l'asbl « Espace Horizon Qualité ». Cette production met l'accent sur les chemins qui mènent à la Qualité et la manière différente dont chacun les emprunte.
- La **COMPETENCE** a été présentée via un court métrage sur le mécanisme de validation des compétences et la manière de les faire valoriser au sein des Pouvoirs locaux.
- La **FORMATION** a été abordée par la diffusion d'une animation vidéo intitulée « le CRF, une projection sur l'avenir » sur la place, l'interaction, le rôle et le fonctionnement du Conseil régional de la Formation. Ce film se termine par la promotion du logiciel 180 degrés, un outil développé par le Conseil pour aider les Pouvoirs locaux à formaliser leur plan de formation.

Mais l'illustration de ces quatre thèmes ne s'est pas limitée à la diffusion de ces trois réalisations ; le public présent a également pu entendre les interventions :

- de **Pierre PETIT, Conseiller à la Formation et Directeur du Conseil Régional de la Formation**, accueillant les nombreux invités et présentant sommairement cette matinée ;
- de **Philippe BOUCHEZ, Président du Conseil régional de la Formation**, abordant en quelques mots le passé, le présent et l'avenir du Conseil ;
- de **Paul FURLAN, Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville**, mettant l'accent sur deux priorités de sa politique : la valorisation des compétences et la formation en alternance ;
- du **Professeur Nelson MICHAUD, Directeur de l'école nationale d'Administration publique du Québec**. Venu spécialement d'Outre-Atlantique pour l'événement, le Professeur a dressé un portrait du fonctionnement de l'école québécoise et a examiné les enjeux et la place de la formation au sein des institutions publiques.



La matinée fut également l'occasion pour le Conseil régional de la Formation de mettre à l'honneur ses partenaires que sont notamment les Instituts provinciaux de Formation, le Forem, les organisations représentatives des travailleurs, l'Association des Provinces wallonnes, l'Union des Villes et Communes de Wallonie, l'Enseignement de Promotion sociale (EPS) ou bien encore l'Institut de Formation en alternance et des Petites et Moyennes entreprises (IFAPME).

De l'avis unanime des participants, cette journée particulièrement enrichissante fut une parfaite réussite.

> II.6.11. LE SALON DES MANDATAIRES

Les 11 et 12 février 2010 a eu lieu la 5ème édition consécutive du Salon des mandataires. Il était organisé au Wex de Marche-en-Famenne à l'initiative de Paul Furlan, Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville.

Le Salon des mandataires est devenu le rendez-vous incontournable des Pouvoirs locaux mais également de tous ceux qui participent à la gestion quotidienne des communes, provinces, CPAS et intercommunales en Wallonie.

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

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

Le but de cette organisation est double :

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

Le salon dépasse le cadre restreint de l'échange commercial entre sociétés et mandataires. Il propose également des ateliers thématiques et des conférences dont l'objectif est d'informer les mandataires et autres acteurs de la vie locale sur les défis actuels.

Aux côtés des sociétés privées, une large place était réservée aux administrations wallonnes, aux organismes para-régionaux mais également à une trentaine d'associations d'utilité publique. C'est ainsi que le stand du CRF était à nouveau situé dans le palais 3.

Cette année, le CRF a décidé de baser son **stand sur trois grands thèmes** :



1. NOS PARTENAIRES OPÉRATEURS DE FORMATION

Un espace dédié à la formation et appelé « carrefour de la formation » associait les différents partenaires du CRF que sont les Instituts provinciaux de Formation, le Forem, l'IFAPME, l'Enseignement de promotion sociale, l'UVCW et l'APW, mais réservait aussi une place particulière aux 5 ensembliers provinciaux.

2. LE LOGICIEL 180°

Durant les deux jours, le CRF a organisé, toutes les heures, des démonstrations du logiciel 180°. Une présentation spéciale a également été organisée sur le stand le vendredi 12 février. Il s'agissait de faire découvrir le logiciel aux membres du Conseil et à ses nombreux partenaires.

3. LA VALIDATION ET LA VALORISATION DES COMPÉTENCES

L'année 2010 fut entre autre axée sur une réflexion profonde et sur la volonté d'aboutir à une circulaire sur la valorisation des compétences au sein des Pouvoirs locaux de Wallonie. Le Salon des mandataires était donc l'occasion d'associer notre partenaire privilégié en la matière, à savoir le Consortium de validation des compétences.

En effet, toute démarche de **valorisation** des compétences commence par une étape préalable de **validation** des compétences organisée par le Consortium.

Dans son discours inaugural (voir en annexe), le Ministre Furlan a insisté sur l'importance qu'il accorde à la reconnaissance des compétences des agents et à ce qu'il appelle « le diplôme du vécu » (validation et valorisation des compétences) au sein des Pouvoirs locaux et provinciaux de Wallonie.

A côté de ces 3 grands thèmes, deux autres espaces distincts figuraient sur notre stand : un Espace dédié au **Contrat d'avenir local** et un Espace rencontre permettant aux visiteurs de s'asseoir pour discuter d'une thématique ou l'autre.

La cellule exécutive a constaté une présence massive sur le stand et un engouement certain qui donnent davantage de motivation pour réitérer le projet en 2011.



> II.6.12. LES RENCONTRES DE LA QUALITÉ

Le 24 novembre 2010, le Mouvement wallon pour la qualité (asbl qui s'emploie à stimuler et encourager la recherche de l'excellence et à faire de la Wallonie une terre d'accueil) organisa « les premières rencontres de la qualité » à l'Espace Vincotte (Parc Crealy) aux Isnes.

Cet événement dédié à la mise en réseau de tous les acteurs de la qualité en Wallonie était l'occasion de présenter la palette d'outils disponibles. Il s'agissait aussi de dresser un bilan après 10 ans d'existence du MWQ et d'annoncer les perspectives d'action pour l'avenir.

Une zone d'exposition composée d'une vingtaine de stands et répartie en 2 niveaux permettait à chaque partenaire du MWQ de se présenter. A côté de ce « mini-salon », des conférences et des ateliers étaient organisés sur divers thèmes comme « l'importance de la qualité », « la démarche Qualité en général dans les Services publics de Wallonie »,

«L'introduction de la pensée Qualité au sein de la Police», «Un outil d'autoévaluation de la qualité dans un établissement d'enseignement ou de formation», etc.

Membre fondateur et partenaire du MWQ depuis de nombreuses années, le CRF fut invité à participer à ces premières rencontres de la qualité via une présence dans la zone d'exposition. Le CRF y présentait ses activités et plus particulièrement son logiciel 180°.

Outre ces rencontres de la qualité, l'année 2010 fut l'occasion pour le CRF et le MWQ de collaborer étroitement :

- 1) le MWQ fut présent en tant que partenaire lors des 15 ans du CRF (cf. chapitre II.6.10.) ;
- 2) deux articles rédigés par le CRF parurent dans le Qualiguide 2010 du MWQ (voir articles en annexe) ;
- 3) des membres de la cellule exécutive du CRF ont participé activement aux réunions initiées par le MWQ pour réfléchir à ses perspectives d'avenir.



> II.6.13. LE CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE LA RÉGION WALLONNE

Le 29 janvier 2010, le Consortium de validation des compétences a invité le CRF à participer à une matinée de travail qu'il organisait, au Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW), sur la validation des compétences.

L'objectif était double. D'une part, échanger des informations sur les pratiques sectorielles en matière de validation de compétences et d'autre part, faire un point constructif sur les engagements des partenaires sociaux suite à la Note d'orientation stratégique 2009-2011 du Consortium.

L'intervention du CRF, en la personne de Pierre PETIT, a débuté par une brève présentation du contexte des Pouvoirs locaux de Wallonie. L'accent a ensuite été mis sur la spécificité de la Fonction publique locale avec l'originalité du décroisement des niveaux et l'évolution de carrière des agents. L'apport du CRF a permis de soulever la différence fondamentale entre la validation et la valorisation des compétences, deux termes étroitement liés mais à ne pas confondre, ainsi que d'attirer l'attention sur le principe de correspondance et non d'équivalence des titres de compétence par rapport aux diplômes.

Cette expérience s'est révélée particulièrement enrichissante par les nombreux échanges d'expériences et les réflexions issus de la collaboration entre les différents intervenants.

> II.6.14. LA COLLABORATION AVEC LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE – CNFPT

1) LE CRF RENCONTRE LE CNFPT À PARIS LE 11 JANVIER 2010 POUR LE « LIVRET INDIVIDUEL DE FORMATION »

Dans le cadre de la convention sectorielle 2005-2006, dans la partie consacrée à la validation et la valorisation des compétences au sein des Pouvoirs locaux, il est stipulé qu' « afin d'aider les agents à l'identification personnelle de leurs compétences tout au long de leur carrière, un **Cahier individuel de compétence** sera conceptualisé et pourra être mis à leur disposition par le CRF en collaboration avec les opérateurs publics concernés ». De plus, le Ministre des Pouvoirs locaux, dans une lettre de mission datée du 28 février 2009 charge le CRF « de conceptualiser et de mettre en œuvre un Cahier individuel de compétence en collaboration avec les opérateurs publics concernés ».

En France, le « Centre national de la fonction publique territoriale » a mis à disposition de tous les agents des Pouvoirs locaux un « livret individuel de formation » (LIF). Ce dernier correspondant relativement bien à l'outil envisagé dans la Convention sectorielle 2005-2006, il était intéressant de rencontrer les personnes qui, au sein du CNFPT, ont mis ce projet sur pied.

Des représentants de la cellule exécutive du CRF ont donc été reçus le 11 janvier 2010 à Paris par Monsieur Frédéric Miclo (Directeur de l'ingénierie et du développement des formations au CNFPT), en présence de l'ensemble des directions et des services qui ont contribué à la conception, à la réalisation et à la diffusion du livret individuel de formation.

Cette rencontre a permis au CRF d'alimenter sa réflexion sur le sujet concernant notamment la conceptualisation de notre CIC (Cahier individuel de compétence), sa réalisation, son support, sa diffusion, les moyens humains, techniques et logistiques nécessaires, etc. et de s'enrichir de l'expérience française. De son côté, le CNFPT a rencontré un vif intérêt pour notre logiciel d'aide à la réalisation d'un plan de formation ainsi que la formation en e-learning s'y afférant. Il fut donc proposé que le CNFPT prenne part à une journée de travail avant l'été 2010 afin, d'une part, d'assister à une démonstration du « 180° » et, d'autre part, de présenter aux membres de notre Conseil et de nos commissions leur LIF.

2) SÉANCE DU CONSEIL ÉLARGI - VISITE DU CNFPT (COLONSTER LE 7 JUIN 2010)

Dans le cadre d'échange d'informations et d'expériences et dans le prolongement de la collaboration née début 2010 avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT France), le CRF a invité des représentants de cet organisme à venir présenter leur livret individuel de formation et à donner une information sur le contexte général de la formation dans les collectivités françaises.

Cette séance élargie du Conseil eut lieu le 7 juin au Château de Colonster à Liège.

Après la prise de parole du CNFPT sur les deux sujets cités ci-dessus, il y eut une présentation du logiciel « 180° » par le CRF suivie d'une présentation de l'apprentissage via e-learning à l'Institut provincial de Formation du Hainaut par un représentant de la Province du Hainaut.

Les rencontres entre le CRF et le CNFPT se sont révélées riches d'échanges d'expériences. Les deux organismes seront dès lors très probablement amenés à continuer une collaboration si fructueuse.

>> II.7. - LE BAROMÈTRE DE LA FORMATION

Formations organisées pas les instituts provinciaux de formation

Brabant Wallon	NOMBRE DE FORMATIONS	NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES
FORMATION RGB ¹	18	162
FORMATION CONTINUES (HORS RGB)	10	90
FORMATION SERVICES DE SECOURS ²	CHIFFRES NON COMMUNIQUÉS	542
TOTAL	28	794

Hainaut	NOMBRE DE FORMATIONS	NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES
FORMATION RGB	91	592
FORMATION CONTINUES (HORS RGB)	108	4580
FORMATION SERVICES DE SECOURS	CHIFFRES NON COMMUNIQUÉS	6903
TOTAL	199	11483

Liège	NOMBRE DE FORMATIONS	NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES
FORMATION RGB	102	1654
FORMATION CONTINUES (HORS RGB)	58	1043
FORMATION SERVICES DE SECOURS	CHIFFRES NON COMMUNIQUÉS	10790
TOTAL	160	13487

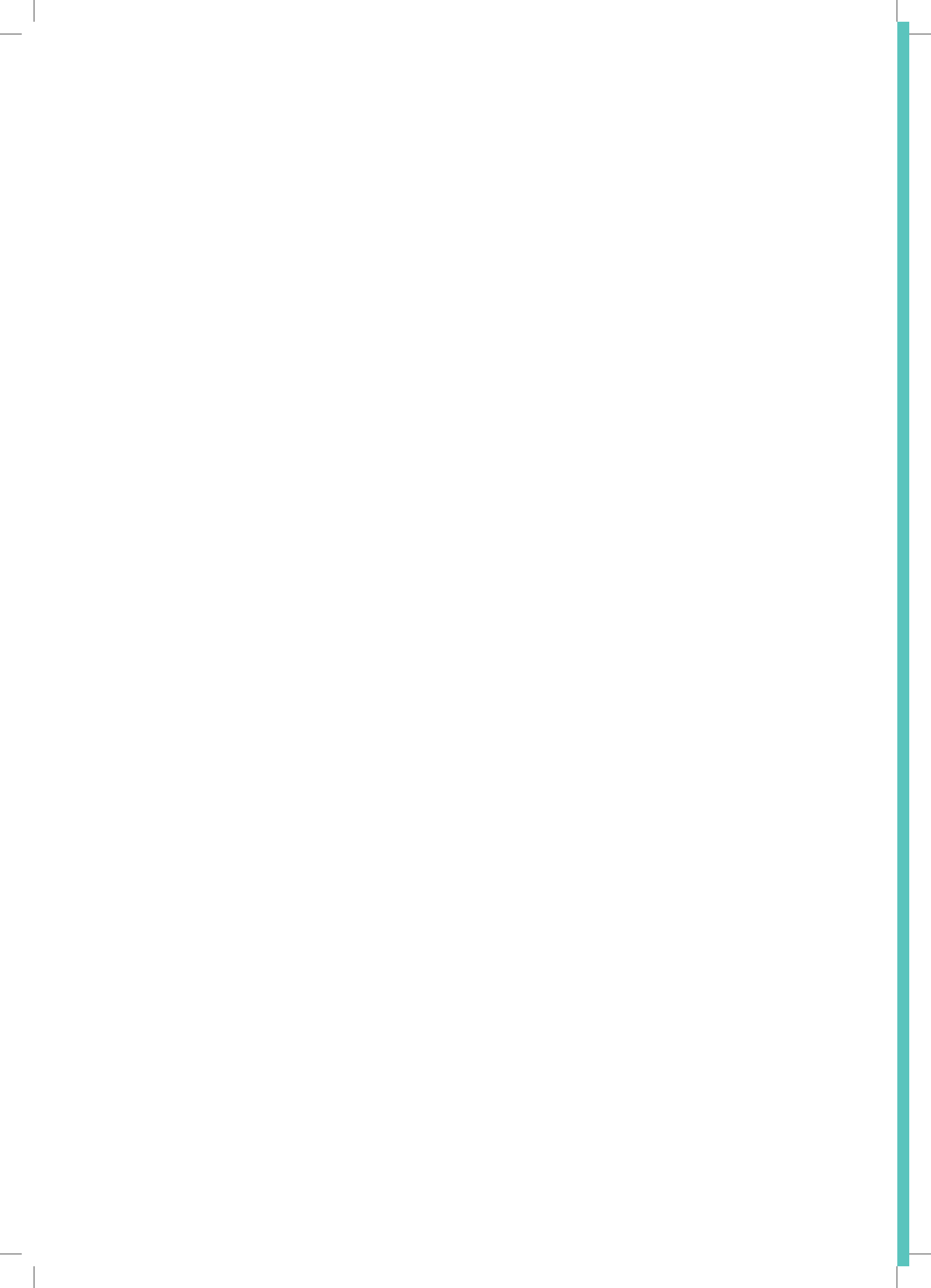
1. RGB = Révision Générale des Barèmes.

2. Formations des services de secours : l'école du feu, l'école d'aide médicale urgente, l'école de police.

Luxembourg	NOMBRE DE FORMATIONS	NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES
FORMATION RGB	30	404
FORMATION CONTINUES (HORS RGB)	20	323
FORMATION SERVICES DE SECOURS	AUCUNE FORMATION EN SERVICES DE SECOURS N'EST DONNÉE	/
TOTAL	50	727

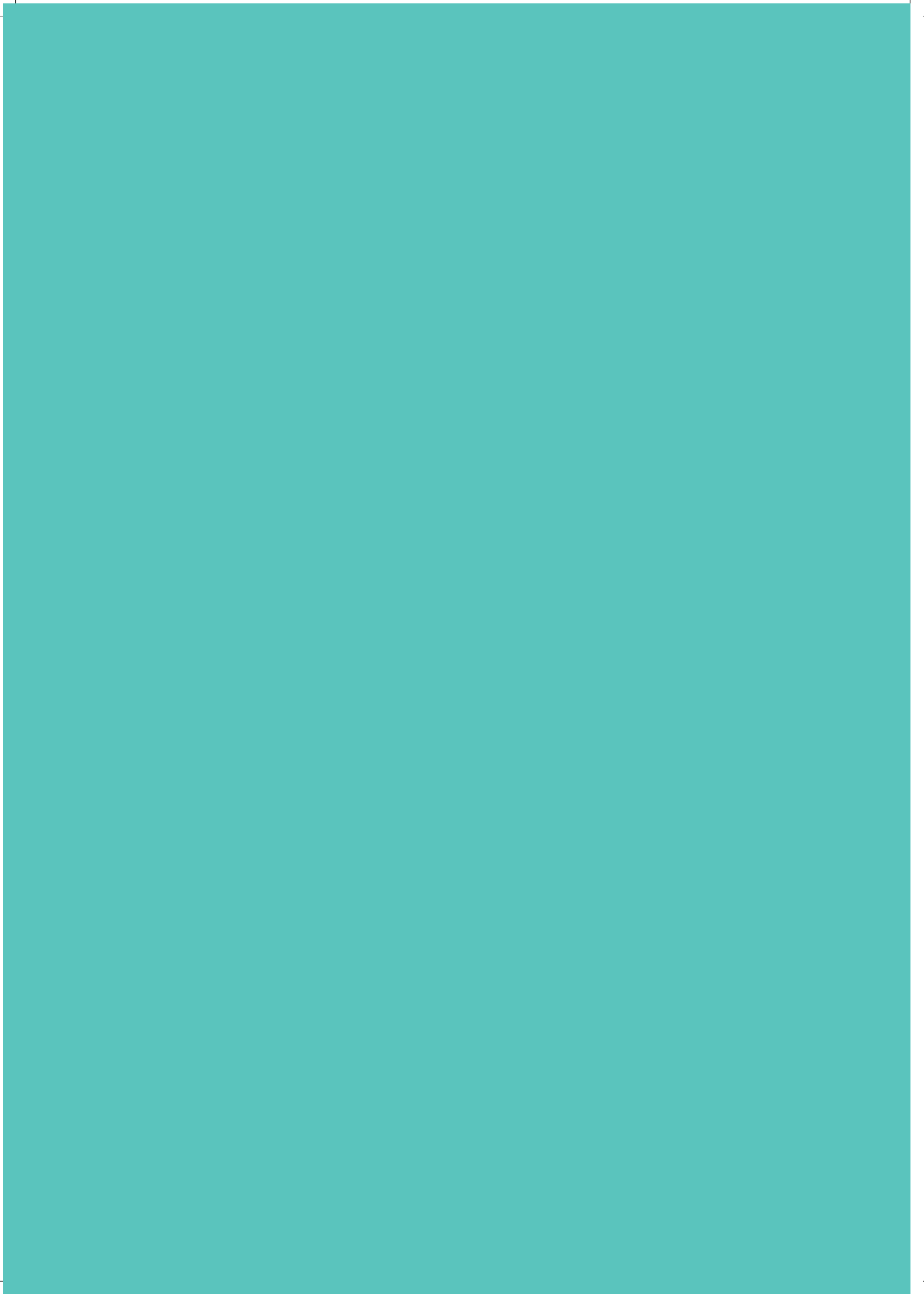
Namur	NOMBRE DE FORMATIONS	NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES
FORMATION RGB	24	451
FORMATION CONTINUES (HORS RGB)	18	858
FORMATION SERVICES DE SECOURS	CHIFFRES NON COMMUNIQUÉS	3371
TOTAL	42	4680

Total	NOMBRE DE FORMATIONS	NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES
FORMATION RGB	265	3263
FORMATION CONTINUES (HORS RGB)	214	6894
FORMATION SERVICES DE SECOURS	/	21606
TOTAL	479	31763



DEMAIN

2010 ...



>> III - LE CONSEIL RÉGIONAL DE LA FORMATION DEMAIN : PERSPECTIVES D'AVENIR

// -- III.1. LA FORMATION

La circulaire du 27 mai 1994 instaurant les Principes généraux de la Fonction publique locale précise dans son introduction : **«Une importance fondamentale est apportée à la formation du personnel. Désormais, cette dernière conditionnera quasi l'ensemble des avancements barémiques ou des promotions».**

La mise en avant des compétences ne doit pas nous faire oublier ce principe.

Toutefois, la place accordée à la formation a évolué positivement, modifiant de la même manière l'image de celle-ci. Il y a donc lieu de faire évoluer les acteurs et les moyens de formation disponibles en regard des nouvelles attentes.

Pour ce faire, le Conseil régional de la Formation souhaite œuvrer dans 6 secteurs.

> AGRÉMENT – VALIDATION – CATALOGUE

Diverses circulaires détaillent la manière dont le Conseil régional de la Formation et ses partenaires doivent procéder pour agréer des opérateurs de formation, valider des formations ou encore constituer le catalogue.

Depuis la mise en œuvre du catalogue de formation, son utilisation a été croissante. Récoltant auprès des différents utilisateurs un large succès, notre projet est d'envisager une upgrade importante du catalogue ; ce qui impliquera de développer davantage l'aspect ergonomique tout en offrant une meilleure visibilité à la « vitrine formation ».

> EVALUATION

La démarche relative à l'agrément, la validation et le catalogue n'est pas la seule envisagée dans ce secteur d'action. Il est une notion qui n'a jamais pu être mise en œuvre : l'évaluation.

La procédure d'évaluation, telle que précisée dans la circulaire n°11 et complétée dans l'avis n°22 du Conseil régional de la Formation, a comme objectif d'associer pleinement tous les acteurs de la formation pour augmenter la qualité de la formation en mettant sur pied une commission d'évaluation des organismes et des formations.

Précisons que ces évaluations ne viseront pas à sanctionner par un examen mais bien à donner à tous les organismes membres de la Commission une meilleure visibilité quant au déroulement des formations, et d'ainsi augmenter la qualité de la formation dans les Pouvoirs locaux et provinciaux.

Cette évaluation se réalisera sur base d'éléments quantitatifs fournis par les opérateurs et sera complétée par une évaluation à froid du CRF auprès des participants. Ces éléments seront ensuite confrontés aux points de vue des membres de la commission (représentants des Pouvoirs locaux et provinciaux, organisations syndicales, représentants du Ministère de la Région wallonne).

Les objectifs sont doubles. D'une part, il faudra perfectionner le plan d'évaluation initialement prévu et d'autre part, il faudra créer un questionnaire standardisé, valide et fiable qui permettra de mener à bien l'évaluation à froid prévue par le CRF. Une commission «accompagnement d'enquêtes» pourrait, à ce titre, être éventuellement créée.

> FORMATION EN SCIENCES ADMINISTRATIVES

Le diplôme de sciences administratives tel que délivré par les Instituts provinciaux de Formation comporte 3 modules de 150 heures.

La base de ces modules a été arrêtée il y a quelques années et, malgré quelques modifications, notre devoir est de s'interroger en permanence afin de vérifier que le contenu est toujours d'actualité et répond correctement aux attentes des entités envoyant leurs agents suivre cette formation.

En effet, les matières enseignées ainsi que les méthodes pour dispenser celles-ci doivent permettre de faire face à l'évolution, la complexification et la multiplication des matières traitées au sein des Pouvoirs locaux et provinciaux.

Le Conseil régional de la Formation se propose donc de procéder à une véritable évaluation de ces sciences tant au niveau du programme que des méthodes pédagogiques utilisées.

Cette réflexion pourra alors déboucher sur des propositions concrètes.

> ENSEMBLIERS PROVINCIAUX DE FORMATION

Comme nous l'avons déjà mentionné, en octobre 2005, le Gouvernement wallon donnait naissance aux ensembliers provinciaux de formation (cf. chapitre I). Suite à cette décision, le Conseil régional de la Formation et l'Association des provinces wallonnes précisaient, via une convention signée le premier juin 2007, le rôle de l'ensemblier.

La mise en place au sein de chaque province de la fonction d'ensemblier n'est pas encore optimale, chaque province développant sa propre lecture du rôle et des missions précédemment énoncées (cf. p.6).

Aujourd'hui, l'ensemblier est amené à occuper une place encore plus grande et devient un maillon incontournable.

C'est pourquoi, en vue de rendre leur travail encore plus efficient, tant en termes de visibilité et de communication que de fonctionnement, le Conseil régional de la Formation mènera une réflexion sur le rôle de l'ensemblier qui aboutira aux actions suivantes :

- Définition précise du rôle et des missions de base de l'ensemblier.
- Etude des missions complémentaires confiées par les provinces.
- Formation des ensembliers provinciaux en vue de leur donner les outils nécessaires.
- Amélioration du réseau des ensembliers provinciaux par l'uniformisation des pratiques, le renforcement des collaborations entre ensembliers et le développement d'une image commune.

> PLAN DE FORMATION

La Convention sectorielle 2005-2006 a officialisé la nécessité pour les Pouvoirs locaux et provinciaux de se munir d'un plan de formation. La circulaire relative au plan de formation ayant suivi l'adoption de la Convention sectorielle et du Pacte pour une fonction publique locale solide et solidaire explicite comment concevoir son plan de formation et mentionne l'existence du logiciel 180°.

Le Conseil régional de la Formation n'a jamais cessé de présenter les intérêts liés à la réalisation d'un plan de formation.

Toutefois, des questions restent en suspens. La principale étant le financement du plan de formation. A l'heure actuelle, un certain flou règne sur la manière dont les communes sont aidées financièrement tant pour la réalisation que pour la mise en œuvre de leur plan de formation.

Le Conseil régional de la formation souhaite formuler des propositions sur le financement mais aussi sur la place à accorder au plan de formation.

> FORMATION À L'ACCUEIL

La convention sectorielle 2005-2006 charge le Conseil régional de la Formation en collaboration avec le Service public de Wallonie, Direction générale opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la santé, de proposer un nouveau contenu pour la formation à l'accueil.

Le travail déjà réalisé envisage la formation à l'accueil selon deux points de vue. Premièrement, l'accueil de l'agent au sein de l'entité qui l'emploie. Deuxièmement, l'accueil du citoyen.

La commission «Formation à l'accueil» continuera son travail durant l'année 2011 afin de faire aboutir la proposition.

> CONVENTIONS RELATIVES À LA FORMATION « CONVENTION SECTORIELLE » ET « PLAN DE COHÉSION SOCIALE »

Les conventions chargent le Conseil régional de la Formation de coordonner deux formations, l'une destinée à expliciter le Contenu de la Convention sectorielle 2005-2006 et du Pacte pour une fonction publique locale et provinciale, l'autre destinée à former les chefs de projet des communes gérant un plan de cohésion sociale.

La première se termine dans le courant du mois de mars mais il apparaît qu'il y a lieu de réfléchir à la manière de prolonger celle-ci dans les mois qui viennent et plus particulièrement lors des journées «compétences».

La seconde est en cours d'attribution. Celle-ci devrait se dérouler dans le second semestre de l'année 2011.

// -- III.2. 180°

Le logiciel 180° a été mis à la disposition des Pouvoirs locaux et provinciaux dans le courant du mois d'octobre 2010. Outre sa volonté d'étendre l'utilisation de l'outil, le Conseil régional de la Formation souhaite accompagner au mieux les utilisateurs dans leur démarche de génération du plan de formation.

Pour ce faire, le Conseil régional de la Formation ira à la rencontre des secrétaires communaux mais aussi des mandataires. Une rencontre destinée uniquement aux intercommunales sera aussi organisée.

De plus, la confrontation des différents utilisateurs avec le logiciel 180° permettra de mettre en évidence certaines améliorations qu'il serait intéressant de développer. Via la consultation des utilisateurs et de la commission ad hoc, le Conseil régional de la Formation envisagera de faire évoluer le logiciel afin qu'il réponde encore mieux aux attentes de ses utilisateurs.

Enfin, les mesures d'accompagnement présentées aux entités désireuses d'utiliser le logiciel devront être régulièrement adaptées en fonction des remarques ou problèmes soulevés. Tel sera le cas essentiellement pour la plate-forme «e-learning» et le site Internet. Des séances de formation et d'information destinées à rencontrer les différents utilisateurs du logiciel seront organisées dans chaque province. Elles auront notamment pour objectif de détailler l'utilisation de la plate-forme «e-learning», d'aider l'administrateur à remplir son rôle en se posant les bonnes questions,...

// -- III.3. LES COMPÉTENCES

Avec la mise en œuvre du pacte pour une Fonction publique locale et provinciale Solide et Solidaire et de la convention sectorielle 2005-2006, la possibilité pour certains agents de faire valoriser leurs compétences au sein de Pouvoirs locaux et provinciaux est devenue une réalité.

Les compétences peuvent se définir comme un ensemble de savoirs, savoir-faire et comportements nécessaires à l'exercice d'un métier. Elles peuvent être tirées de l'expérience, professionnelle ou non, mais aussi de la formation.

En 2010, le CRF a travaillé conjointement avec la Direction générale opérationnelle n°5 pour réaliser une circulaire sur la valorisation des compétences au sein des Pouvoirs locaux et provinciaux de Wallonie. La sortie de cette circulaire est annoncée pour début 2011. Le système sera alors complet et opérationnel.

L'objectif du Conseil régional de la Formation pour l'année 2011 sera de mettre en avant les compétences issues de l'expérience à travers diverses activités. Le Salon des mandataires, qui se tiendra en février 2011, sera l'occasion d'aborder le thème des compétences. Ce sujet pourra aussi être abordé lors de rencontres décentralisées organisées par le Conseil régional de la Formation à l'attention des responsables des Pouvoirs locaux et provinciaux en mai et juin 2011. Enfin, le CRF souhaite mettre sur pied fin 2011 un événement dédié uniquement aux compétences. Il s'agira, durant deux jours, de réunir en un même lieu tous les partenaires du Conseil ainsi que toutes les institutions actives dans le domaine des compétences et d'aborder ce thème de manière pragmatique et non théorique.

Le Conseil régional de la Formation projette également de finaliser le cahier individuel des compétences en 2011. Cet outil permettra aux agents de regrouper et de conserver sur un même support des informations sur les formations qu'ils ont suivies ainsi que sur les diverses expériences professionnelles et extra-professionnelles réalisées. Il se présentera uniquement sous forme électronique et permettra à chaque agent qui le souhaite de disposer d'un outil convivial lui permettant de mémoriser son parcours et de l'activer au gré des opportunités.

// -- III.4. LA COMMUNICATION

Le Conseil régional de la Formation, constatant que sa démarche de développement est arrivée à maturité, se doit d'assurer une promotion interne et externe efficace.

Un vaste plan de communication sera donc développé dès 2011. Il comportera 5 axes prioritaires :

- l'amélioration de la communication entre le CRF et ses partenaires ;
- la publicité des différents outils disponibles auprès des différents utilisateurs ;
- la multiplication des rencontres décentralisées en partenariat avec l'ensemble des partenaires du Conseil régional de la Formation ;
- le développement d'actions visant à faire connaître les objectifs du Conseil régional de la Formation auprès des élus ;
- la valorisation de la qualité de l'expertise et de la connaissance du terrain apportée par les différents membres et partenaires du Conseil régional de la Formation en publiant des études.



>> ANNEXES

180° UN OUTIL INFORMATIQUE AU SERVICE DE LA FORMATION. OUI, MAIS PAS SEULEMENT.¹

1. article issu du *QualiGuide. Guide pratique du management de la qualité*, 2010, 10^{ème} édition.

2. Le Conseil régional de la Formation est un organisme d'intérêt public créé en 1995. Les différents partenaires qui le composent sont chargés de mener la réflexion concernant toute question relative à la Formation qui se pose au sein des Pouvoirs locaux et provinciaux.

Partant d'une double constatation, le Conseil régional de la Formation² termine actuellement le développement d'un outil informatique destiné à aider les Pouvoirs locaux et provinciaux (communes, CPAS, intercommunales, ...) dans l'élaboration d'un Plan de formation. Oui, mais pas seulement. Le logiciel se veut aussi un moyen de visualiser le lien entre les objectifs politiques et l'action de l'administration tout en ayant une vue d'ensemble et périphérique des missions de l'administration et des moyens nécessaires à leur mise en œuvre.

UNE DOUBLE CONSTATATION COMME POINT DE DÉPART

Depuis 15 ans, le Conseil régional de la Formation œuvre à une meilleure reconnaissance de la Formation au sein des entités locales et provinciales. Les choses évoluent positivement mais le discours qui veut que la formation représente un coût plutôt qu'un investissement ne s'est pas complètement éteint.

Outre cela, il n'est parfois pas facile pour l'administration de convertir les objectifs politiques en des actions concrètes et de terrain.

Face à ces difficultés, le Conseil régional de la Formation a voulu proposer une réponse en suscitant et coordonnant la création d'un logiciel informatique dénommé 180°.

UN CHAMP DE VISION LARGE POUR STRUCTURER SES PROJETS ET LA FORMATION DE SES AGENTS

Composer un Plan de formation ne doit pas se limiter à lister l'ensemble des demandes individuelles. Cette démarche demande de la réflexion et la prise en compte de nombreux facteurs se basant sur la situation existante et les objectifs poursuivis. C'est ce que propose 180°.

En amenant ses utilisateurs à prendre du recul par rapport à leur situation et à envisager leur fonctionnement d'un point de vue large et complet, 180° pousse à une meilleure caractérisation des besoins qui découlent de missions (légal ou pas), d'objectifs et de projets.

Le logiciel propose entre autre, l'encodage des données d'organisation (agents et services), la génération d'un organigramme, la création et la consultation des demandes individuelles de formation, l'identification des besoins, l'agrégation des demandes individuelles et des moyens, la génération automatique d'un plan de formation, un tableau de bord permettant d'assurer un suivi de la procédure, l'état d'avancement des formations répertoriées, ...



SOUPLESSE ET MODULARITÉ

Mais, ce qui constitue sans doute la force de 180°, c'est sa souplesse. On peut moduler les autorisations et les niveaux d'accès pour tenir compte de la taille, de l'organisation et de la spécificité de chaque utilisateur.

CONSEIL RÉGIONAL DE LA FORMATION

Allée du stade, 1 - 5100 JAMBES

Tél. : +32(0)81/32 71 06 - Fax : +32(0)81/32 71 92

Mail : info@crf.wallonie.be

Sites : <http://crf.wallonie.be> - <http://www.180degres.be>

Personne de Contact : Emmanuel Jauquet

.....

VALIDATION ET VALORISATION DES COMPÉTENCES AU SEIN DES POUVOIRS LOCAUX. LE SAVOIR FAIRE PROFESSIONNEL ET LE VÉCU DésORMAIS RECONNUS POUR LE RECRUTEMENT ET/OU L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE.¹

La possibilité pour toute personne adulte de faire-reconnaître son savoir-faire-professionnel, autrement dit, ses compétences existe depuis quelques années. Cette mission est remplie par le Consortium de validation de compétences. Une fois obtenu, le titre de compétences permet à son propriétaire d'attester de ses capacités professionnelles dans un ou plusieurs domaines précis. Essentiellement basé sur le diplôme ou l'attestation de réussite d'une formation comme moyen de recrutement et d'évolution, la pratique des Pouvoirs locaux peut désormais se baser sur un ou plusieurs titres de compétences.

ACCÈS LIMITÉ.

En 1994, les Principes généraux de la Fonction publique² instaurent un statut de référence pour les agents des Pouvoirs locaux. Ce statut instaure le principe que le recrutement ou l'évolution se de carrière se fonde sur les conditions suivantes : une évaluation positive, une ancienneté déterminée et enfin, avoir suivi une formation agréée.

Cette dernière condition amène le constat suivant : seul le diplôme ou l'attestation de réussite d'une formation sont valorisables et permettent d'accéder à certaines fonctions.

Dans cette optique, les personnes ayant un savoir-faire-professionnel non négligeable ou un vécu utile ne peuvent pas accéder à certaines échelles ou à certains grades.

LES TITRES DE COMPÉTENCES RECONNUS

Comme déjà précisé, le Consortium de Validations des compétences délivre, moyennant un dispositif bien arrêté, des titres de compétences. Il n'est pas nécessaire, semble-t-il, de détailler plus longuement le processus menant à cette délivrance. Ce qui importe ici, c'est que désormais, un titre de compétences pourra être valorisé au sein de la Fonction publique locale et provinciale.

En effet, tout agent ayant fait validé ses compétences auprès d'un centre reconnu, pourra faire valoriser celles-ci dans le cadre d'un recrutement, d'une promotion ou d'une évolution de carrière.

1. article issu du *QualiGuide. Guide pratique du management de la qualité*, 2010, 10^{ème} édition.

2. Circulaire du 27 mai 1994 de Monsieur Bernard ANSELME, Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique.

MIEUX QU'UN LONG DISCOURS

Par exemple, un mécanicien a exercé sa profession dans un garage privé depuis l'âge de 16 ans. Après trente années de service, désireux de se rapprocher de son domicile, il souhaite rejoindre l'administration de sa commune qui procède au recrutement d'un responsable d'entretien des véhicules communaux. Malheureusement, l'intéressé ne dispose d'aucun diplôme et la commune exige la possession d'un certificat de l'enseignement technique secondaire supérieur. L'intéressé ne peut donc pas postuler, et cela, même s'il possède, sans doute, les compétences nécessaires. La commune, quant à elle, se prive d'une série de candidats au savoir-faire et au vécu utiles.

THE RIGHT MAN AT THE RIGHT PLACE

Désormais, les Pouvoirs locaux auront la possibilité de prendre en compte les titres de compétences pour procéder au recrutement d'un nouvel agent. De même, la promotion ou l'évolution de carrière seront accessibles à des agents ayant fait reconnaître leurs compétences.

En agissant ainsi, on multiplie les chances de voir les Pouvoirs locaux recruter un candidat qui répond au mieux au profil voulu, on tient compte du processus européen de formation tout au long de la vie et on offre la possibilité à la fonction publique locale d'avoir un autre regard sur son personnel et la gestion de ses ressources humaines.

Actuellement, cette mesure concerne principalement les échelles inférieures des ouvriers et des techniciens (D et E1). Toutefois, l'évolution actuelle amènera certainement de nouvelles réflexions permettant de placer pleinement les compétences au cœur du dispositif.

CONSEIL RÉGIONAL DE LA FORMATION

Allée du stade, 1 - 5100 JAMBES

Tél. : +32(0)81/32 71 06 - Fax : +32(0)81/32 71 92

Mail : info@crf.wallonie.be

Sites : <http://crf.wallonie.be>

Personne de Contact : Stéphanie Bouveroux

.....

EXTRAIT DU DISCOURS PRONONCÉ LORS DE L'INAUGURATION DU SALON DES MANDATAIRES 2010

Dans son discours prononcé lors de l'inauguration du Salon des Mandataires 2010, le Ministre Paul Furlan souligne les avancées réalisées dans les pouvoirs locaux.

Concernant le domaine du personnel communal, et plus particulièrement le « diplôme du vécu » :

« Grâce à cette mesure, la validation et la valorisation des compétences acquises sur le terrain est aujourd'hui une réalité !

C'est une petite révolution qui permettra aux niveaux les moins élevés de la fonction publique locale d'être recrutés ou de voir leurs carrières évoluer en fonction de l'expérience professionnelle qu'ils ont pu acquérir. Je vous invite à vous rendre sur le stand du Conseil régional de la formation qui est en partie consacré à ce thème. Vous pourrez y obtenir tous les renseignements pratiques et concrets quant à la mise en œuvre de cette nouvelle possibilité. »

.....



