

Rapport d'activité 2024 à destination de Bruxelles Economie Emploi
Projet SPOC & Accompagnement à la Validation des compétences
Subventionné par BEE

Table des matières

1. INTRODUCTION.....	2
A) HISTORIQUE DU PROJET.....	2
B) DESCRIPTION DU PROJET ET DES MISSIONS EN 2024	5
C) RAPPEL DES OBJECTIFS FIXES POUR LE PROJET EN 2024	6
2. RESULTATS.....	6
A) RESULTATS QUANTITATIFS DES ACTIONS MENEES DANS LE CADRE DE CE PROJET EN 2024	6
AU GLOBAL POUR L'ANNEE 2024.....	6
VOLET SPOC EN 2024	6
VOLET ACCOMPAGNEMENT EN 2024.....	8
LA VDC APRES L'ACCOMPAGNEMENT EN 2024	10
B) PROFILS DES PUBLICS DES ACTIONS MENEES DANS LE CADRE DE CE PROJET EN 2024	11
C) RESULTATS QUALITATIFS DES ACTIONS MENEES DANS LE CADRE DE CE PROJET EN 2024.....	13
3. PROMOTION DU PROJET SPOC ET ACCOMPAGNEMENT A LA VDC	15
4. ANALYSE DES REUSSITES ET DIFFICULTES - PISTES D'AMELIORATION	15
A) REUSSITES GLOBALES	15
B) DIFFICULTES GLOBALES.....	16
C) PISTES D'AMELIORATION	17
5. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES.....	19

1. Introduction

a) Historique du projet

La validation des compétences représente une réelle opportunité pour les travailleurs sans emploi peu qualifiés de faire valoir leurs compétences. L'enjeu, pour les acteurs de l'Insertion socio-professionnelle (ISP) et du Consortium de validation des compétences (CVDC) est que le dispositif de validation des compétences puisse être davantage accessible au public dont une partie éloignée de l'emploi est néanmoins compétente pour un ou plusieurs métiers concernés par ce dispositif.

Dès 2015, différents partenaires¹ ont accompagné le projet « **AlphaVAL** ». Celui-ci consistait à **informer et préparer des candidats qui n'auraient pas été dirigés vers la VDC sans ce dispositif**. Visant au départ un public Alpha², les partenaires se rendent assez vite compte que la question du public-cible est problématique, celui-ci étant trop éloigné pour accéder à la VDC en mobilisant l'accompagnement tel que prévu dans le projet. Le projet est alors réorienté et rebaptisé **AlphaFLEVAL**.

L'accompagnement de type suivi psychosocial est enrichi de **modules courts** comme du **Français Langue Étrangère ciblé métier**³ (destiné aux personnes ayant besoin d'un renforcement de leur niveau de français pour réussir une épreuve de validation des compétences) ou de la **gestion du stress**.

Les actions de ce premier projet pilote ont eu lieu au premier semestre 2017.

¹ Citons notamment le CVDC, l'instance bassin EFE, Bruxelles Formation, Actiris, la Promotion sociale, le Collectif Alpha, Lire et Écrire, la Mission locale de Schaerbeek, la FeBISP.

² « *L'alphabétisation s'adresse à toute personne adulte, sans distinction d'âge, de race, de sexe, de religion, de culture et d'origine sociale, ne sachant pas ou peu lire et écrire, ou ne maîtrisant pas, et ce dans aucune langue, les compétences et savoirs de base correspondant au niveau de fin d'étude primaires.*

Les cours d'alphabétisation s'adressent à toute personne de plus de 18 ans, belge ou étrangère, pour autant :

1. *Qu'elle n'ait jamais été scolarisée, ou*
2. *Qu'elle ait été scolarisée sans avoir obtenu aucun diplôme, ou*
3. *Qu'elle ait été scolarisée en ayant obtenu au maximum un diplôme primaire, sans pour autant maîtriser les savoirs de base.*

L'alphabétisation a pour objet de travail l'acquisition de savoirs dits « fondamentaux » (parler, lire, écrire, calculer, ...), appelés ainsi parce que ce sont ceux qui, dans notre société de l'écrit, sont, selon l'avis du Conseil de l'Éducation et de la Formation (CEF) sur l'appropriation des savoirs fondamentaux, « les fondements indispensables, voies d'accès à d'autres apprentissages, à d'autres savoirs, à l'information. Ainsi qu'outils d'émancipation et d'accès à une forme de liberté. »

Source : BALISES POUR L'ALPHABÉTISATION POPULAIRE, Cadre de référence pédagogique de Lire et Écrire, Décembre 2017, p. 13. » Source : Lexique de Bruxelles Formation.

³ « **Français Langue Étrangère ciblé métiers** : Action de formation à destination d'un public non francophone visant à acquérir les compétences linguistiques (savoirs et aptitudes) d'usage en français nécessaires pour l'exercice d'un métier.

Source : Cadre commun de programmation de l'offre » Source : Lexique de Bruxelles Formation

Suite à une première évaluation et au regard des résultats pertinents, le projet a été élargi en octobre 2017 avec le soutien du Cabinet du Ministre de la Formation professionnelle. Impliquant notamment cinq Missions locales⁴, ce projet intitulé « **Accompagnement court et long à la validation des compétences** » reprenait le module d'apprentissage du français orienté métiers et un accompagnement court ou long selon les besoins par les Missions locales en amont et en aval de l'épreuve de validation tout en proposant aux candidats à la VDC d'autres modules optionnels tels que la gestion du stress ou un stage en entreprise. Pour l'information et l'accompagnement des candidats, ce projet nécessitait de la part des Missions locales participantes la mise en œuvre de partenariats avec les Centres de validation des compétences (CDV) et avec les acteurs locaux de l'emploi et de la formation.

Une évaluation, réalisée en 2018 par le centre SPIRAL de l'université de Liège, a permis de formuler des pistes d'amélioration pour ce projet, parmi lesquelles la reconnaissance de la nécessité des **refresh/renforcements techniques**. En effet, le projet pilote précédent a fait émerger l'importance pour les candidats à la VDC qui ne sont pas à l'emploi, d'avoir l'occasion de se remémorer les gestes techniques par la pratique, avant de passer l'épreuve de validation.

Le projet évolue une nouvelle fois sous l'impulsion du Ministre de la Formation professionnelle pour devenir en 2019 le projet-pilote « **SPOC⁵ et Accompagnement à la validation des compétences** » qui va **dissocier les missions de SPOC et d'accompagnement** exercées par les Missions locales. En effet, celles-ci s'adressent à des publics aux besoins parfois différents, différencier et préciser ces missions donnait l'opportunité de les renforcer et de les professionnaliser. Ce qui fut le cas, puisqu'en 2019, un travail important a été réalisé pour définir cette fonction de SPOC et le public de celle-ci.

En ce qui concerne les refresh/renforcements techniques, le Cabinet du Ministre prévoit qu'ils puissent continuer à être mobilisés dans le cadre de l'accompagnement aux épreuves de VDC mais leur coût n'est pas assuré par le financement octroyé aux Missions locales. Le Cabinet estimant que les refresh techniques sont du ressort de la formation professionnelle, leur financement relève du budget régional « Commande de formation » auprès de Bruxelles Formation, opérateur régisseur de la formation professionnelle à Bruxelles. Or, au moment du lancement effectif du projet, au début du deuxième trimestre 2019, aucune marge budgétaire n'a pu être dégagée pour assurer ces refresh en 2019. Le fonctionnement du projet dit facultatif annuel entraîne une incapacité d'anticipation/planification budgétaire.

⁴ Etterbeek, Ixelles, Molenbeek, Saint-Gilles et Schaerbeek

⁵ SPOC : Single Point of Contact vise d'une part à informer le public sur la validation des compétences et d'autre part à orienter les candidats potentiels à la VDC vers les dispositifs ou les structures répondant au mieux à leurs besoins.

Soutenu par le cabinet Clerfayt, le projet « SPOC et Accompagnement à la VDC » a été reconduit à budget constant⁶ en 2020-2021-2022, impliquant les Missions locales d'Etterbeek, Ixelles, Molenbeek et Schaerbeek tant pour l'activité de SPOC que pour celle d'accompagnement du public à la VDC.

En 2020-2021, alors que les multiples confinements perturbaient les activités, une note méthodologique portant sur la conceptualisation de l'accompagnement aux épreuves de VDC exercés par les Missions locales bruxelloises a été réalisée dans le cadre du projet SPOC & Accompagnement.

Cette note se centre sur la description des aspects méthodologiques (articulation des missions de SPOC et d'accompagnement, public-cible, objectifs, composition, structure, méthodes, outils) des missions de SPOC et d'accompagnement aux épreuves de VDC réalisé par 4 Missions locales bruxelloises et se veut le reflet des réalités développées sur le terrain à ce moment-là. Elle souligne la nécessité d'inscrire le dispositif du *projet SPOC & accompagnement aux épreuves de VDC* dans le contexte plus général de l'**orientation**⁷ en maintenant la cohérence et en veillant aux articulations entre les acteurs et les différents dispositifs d'orientation si ceux-ci sont amenés à évoluer. Cette note est toujours le cadre de travail des Missions locales dans le cadre de ce projet et peut être obtenue sur demande.

Fin 2020 et début 2021, à la suite de discussion avec le cabinet, la question de l'**orientation vers le dispositif de VDC** et plus particulièrement du **rôle des conseillers d'Actiris** dans ce contexte fait l'objet d'un *GT (In-)formation des conseillers Emploi pour orienter vers la VDC* qui se réunira à deux reprises.

Le Comité de pilotage du projet SPOC & Accompagnement reste compétent pour traiter de ces questions à Bruxelles.

Compte tenu de son importance et du caractère transversal de la problématique, la cellule exécutive du Consortium l'a reprise et élargie dans le cadre du « **GT amont-guidance** ». Certains membres du COPIL SPOC & accompagnement ont été amenés à y contribuer comme la Cité des Métiers qui y est représentée. Une note reprenant l'ensemble des concepts et initiatives de terrain dans ce cadre a été approuvée au Comité directeur d'avril 2023.

⁶ C'est-à-dire 300.000€ par an

⁷ L'orientation fait au même moment l'objet d'un GT expert mandaté par les gouvernements.

b) Description du projet et des missions en 2024

Comme stipulé dans le formulaire de demande de subvention introduit auprès des BEE.

Le projet est porté par le Consortium de validation des compétences et mis en œuvre par les Missions Locales participantes. Les activités réalisées par ces dernières s'inscrivent en complémentarité de l'action des Centres de Validation des Compétences (VDC).

Le Consortium de VDC et la FeBISP assurent la coordination du projet dont le reporting quantitatif et qualitatif des activités.

Deux missions sont mises en œuvre par les Missions Locales elles-mêmes :

- 1) **SPOC** : Informer et orienter les publics (demandeurs d'emploi notamment) par la VDC vers les parcours correspondant à leurs besoins : VDC, accompagnement à la VDC, formation, ...
- 2) **Accompagnement** spécifique vers la VDC de demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi. Ceci ouvre l'accès aux épreuves de VDC à un public éloigné de l'emploi, néanmoins porteur de compétences professionnelles. L'accompagnement repose sur 4 modules : soft skills/compétences transversales – cfr Transval-EU- (gestion du stress...); compétences techniques (diagnostic et remédiation par la pratique); STEAM (remise à niveau en calcul), compétences linguistiques (français orienté métier). Un accompagnement psychosocial est réalisé de façon transversale, permettant la mise en œuvre du parcours du bénéficiaire de l'information sur la VDC jusqu'à l'orientation après l'épreuve de validation.

Soulignons d'emblée que ce projet repose sur une subvention à budget constant reconduite par la Région d'année en année. Celle-ci n'a jamais été augmentée depuis 2019 (ce qui correspond environ à 12 indexations manquées, soit -30% des ressources réellement disponibles). De ce fait, son expansion en est limitée.

Précisons qu'en l'absence d'une subvention pérenne et compte tenu du fait que les Missions Locales doivent préfinancer sur fonds propre cette activité (elles sont remboursées l'année suivante), la Mission Locale de Molenbeek a dû quitter le dispositif au 1^{er} quadrimestre 2024. Ainsi les objectifs fixés ci-après les concernent toutes mais les résultats recueillis ne reprennent que ceux des 3 Missions Locales restantes : Schaerbeek, Etterbeek et Ixelles. Cette dernière ayant repris les activités d'information et d'accompagnement développées par la ML de Molenbeek (principalement centrées sur les métiers de la construction).

c) Rappel des objectifs fixés pour le projet en 2024

Comme stipulé dans le formulaire de demande de subvention introduit auprès des BEE.

- Au **niveau qualitatif**, l'accompagnement réalisé par les Missions Locales se caractérise par l'information, l'orientation et les divers modules précités ci-dessus qui sont assurés en amont de l'épreuve, entre celles-ci mais aussi en aval. Rappelons aussi le suivi psychosocial qui sous-tend cet accompagnement. Les compétences transversales sont sollicitées et renforcées tout au long de l'accompagnement. Celles-ci sont essentielles pour appuyer l'employabilité de ces demandeurs d'emploi et sont largement recherchées par les employeurs.
- Au **niveau quantitatif**, les quatre Missions Locales (Molenbeek, Etterbeek, Schaerbeek et Ixelles) visent, du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024, les objectifs quantitatifs globaux suivants :
 - Pour le **volet SPOC** : 320 personnes informées et bénéficiant d'une analyse de leur demande ;
 - Pour le **volet Accompagnement** : 200 personnes distinctes accompagnées vers une épreuve de la VDC.

2. Résultats

a) Résultats quantitatifs des actions menées dans le cadre de ce projet en 2024

Au global pour l'année 2024

Volet SPOC en 2024

Chacune des Missions Locales d'Etterbeek, d'Ixelles et de Schaerbeek ont engagé un-e conseiller-ère SPOC. Cet-te agent-e est chargé-e **d'informer les candidats potentiels à la VDC et, ensuite, de les orienter** vers le dispositif ou les structures de formation répondant au mieux à leurs besoins.

Les **Missions Locales de Schaerbeek, d'Etterbeek et d'Ixelles** ont procédé à **454 actions d'information** sur la procédure de Validation des compétences pour **433 personnes distinctes** tous les métiers confondus. **404** ont été données **individuellement** et **27 en séance collective**. Il est à noter également que 22 personnes se sont présentées en ayant déjà les informations nécessaires et souhaitent bénéficier de l'accompagnement proposées pour passer les épreuves de validation. Précisons encore que **la Mission Locale d'Ixelles** n'a pratiquement effectué que des **séances d'information individuelles**.

2024	Nombre d'actions de SPOC	Nombre de personnes informées
Schaerbeek	244	236
Etterbeek	120	120
Ixelles	90 ⁸	80
Total	454	433

	Evolution de la Mission de SPOC		
	Nombre de <u>personnes distinctes</u> reçues par le SPOC		
	2022	2023	2024
Schaerbeek	99	139	236
Etterbeek	99	73	120
Molenbeek	67	83	-
Ixelles	89	60	80
Total	353	355	433

On peut constater que l'évolution du nombre de personnes informées par les Missions locales dans le cadre du projet SPOC & accompagnement est importante (122%) et que l'objectif de 320 personnes informées est également largement atteint (135%).

Et ce malgré une situation financière incertaine qui a eu pour conséquence, d'une part le retrait de la Mission locale de Molenbeek du projet et d'autre part, le manque de RH à la Mission locale d'Ixelles qui a induit une baisse d'activité au moment du recrutement et de la formation de la personne remplaçante.

Il est à noter/stipuler que toutes les personnes venant s'informer sur le dispositif de la Validation des compétences pour un métier précis entrent en compte dans le calcul de ce volet SPOC mais qu'un certain nombre décide de ne pas donner suite.

Top 5 des métiers demandés en SPOC :

Métiers	Actions de SPOC
Employé(e) administratif(ive)	91
Installateur(trice) électricien résidentiel	65
Jardinier(e) d'entretien	52

⁸ A ce nombre d'actions, il faut ajouter 32 actions en séances d'information collectives et 47 échanges par mail. Ces chiffres ne sont pas comptabilisés car la Miloc d'Ixelles ne disposait pas de toutes les informations sur ces personnes.

Aide-ménager(e)	49
Coiffeur(euse)	32

Volet Accompagnement en 2024

Pour l'année 2024, ce sont **308 activités d'accompagnement** pour 289 personnes distinctes. L'**objectif** fixé pour cette année visait l'accompagnement de **200** personnes distinctes ont été largement atteints.

2024	Nombre d'actions d'accompagnement	Nombre de personnes distinctes accompagnées	Nombre de personnes accompagnées ayant obtenu au moins 1 TC
Schaerbeek	196	187	100
Etterbeek	75	74	40
Ixelles	37	33	28
Total	308	289	161

	Evolution de la Mission d'accompagnement		
	Nombre de <u>personnes distinctes</u> accompagnées		
	2022	2023	2024
Schaerbeek	116	175	187
Etterbeek	19	14	74
Molenbeek	50	40	-
Ixelles	25	19	33
Total	210	248	289

Comme le montre le tableau ci-dessus, le **nombre de personnes accompagnées n'a cessé d'augmenter** sur ces 3 dernières années indiquant un certain **effet de notoriété du dispositif**. On peut noter que les Missions locales ont fait moins d'actions d'accompagnement qu'en 2023 (362) mais elles ont accompagné davantage de personnes, passant de 248 en 2023 à 289 en 2024.

Pour rappel, chacune des Missions Locales participantes au dispositif **n'accompagnent que pour une série de métiers prédéfinis**. La Mission Locale d'Ixelles a repris l'ensemble des métiers de la Mission Locale de Molenbeek qui a quitté le projet au premier quadrimestre de l'année 2024. Ce sont les métiers de la construction et de l'automobile et de l'industrie technologique.

Métier	Mission locale En charge de l'accompagnement	Nombre d'accompagnements	Nombre de bénéficiaires distincts
Agent(e) d'accueil	1030	26	26
Aide-comptable	1030	1	1
Aide-cuisinier(ière) en collectivité	1050	5	5
Aide-ménager(ère)	1040	34	33
Boulangier-Pâtissier	1050	1	1
Carreleur(euse)	1050	1	1
Coiffeur(euse)	1040	27	23
Coiffeur(euse) autonome	1040	2	2
Conducteur de chariot élévateur	1050	3	3
Employé(e) administratif(ive)	1030	70	69
Esthéticien(ne)	1040	16	16
Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel	1030	46	45
Jardinier(ière) d'entretien	1030	41	41
Magasinier	1050	1	1
Médiateur numérique	1030	2	2
Opérateur de production sur ligne industrielle	1050	1	1
Ouvrier(ère) polyvalent(e)	1050	11	11
Peintre décorateur(rice)	1050	10	10
Préparateur(rice) de viandes	1050	2	2
Technicien(ne) PC&Réseaux	1030	8	8
Total général		308	289

Ce tableau montre **la répartition des accompagnements par métier**.

Les **types d'accompagnement** varient d'une Mission Locale à une autre que ce soit en fonction des métiers mais aussi et surtout des besoins spécifiques des candidats qui s'inscrivent aux épreuves de la validation des compétences.

Mission Locale	Type d'accompagnement	Nombre de candidats
Schaerbeek	FLE	16
	Gestion du stress	2

	Remise à niveau	-
	Renforcement	187
Etterbeek	FLE	42
	Gestion du stress	75
	Remise à niveau	-
	Renforcement	-
Ixelles	FLE	10
	Gestion du stress	37
	Remise à niveau	9
	Renforcement	15

La VDC après l'accompagnement en 2024

	ETTERBEEK	IXELLES	SCHAERBEEK	TOTAL
Inscription	68	39	162	259
Épreuves	61	36	146	234
Titres	34	20	101	153
Taux de présence	90%	92%	90%	90%
Taux de réussite	56%	56%	69%	65%

On constate que sur **les 289 accompagnements menés en 2024**, 259 se sont convertis en inscription à une épreuve de VDC, 234 épreuves ont eu lieu et **153 Titres de compétence ont pu être délivrés en 2024 aux personnes accompagnées par les Missions locales dans le cadre du projet SPOC & Accompagnement.**

Les taux de présence aux épreuves sont similaires pour les trois Missions Locales ce qui témoigne d'une forte participation des candidats inscrits et un signe positif de motivation.

Le taux de réussite est relativement compliqué à comparer entre Missions Locales : celles-ci ne préparent pas aux mêmes métiers. De plus, les épreuves dispensées en centre sont, en toute logique, différentes d'un métier à l'autre tout comme elles se font également dans des centres distincts malgré un canevas établi. On peut noter cependant qu'il est légèrement plus élevé que le taux de réussite moyen à Bruxelles (61%).

Le projet SPOC & accompagnement amène un public plus éloigné de l'emploi vers la VDC qui représente 20% des épreuves qui ont eu lieu à Bruxelles en 2024 (1.158 épreuves à Bruxelles).

Dans 17% des cas (c'est moins que l'année passée 25%), le candidat va se faire valider dans un centre de validation wallon (40/234).

Le top 5 des métiers accompagnés ayant menés à une épreuve de VDC :

Métiers	Epreuve de VDC
Employé(e) administratif	76
Aide-ménager(ère)	36
Jardinier(ère) d'entretien	31
Coiffeur(euse)	16
Installateur(trice) électricien(ne) résidentiel	16

b) Profils des publics des actions menées dans le cadre de ce projet en 2024

En 2024, le dispositif SPOC et Accompagnement à la Validation des Compétences a informé et accompagné un public diversifié, dont les profils en termes de niveau de certification, de parcours et de compétences linguistiques varient considérablement.

Besoins et défis rencontrés

Les candidats rencontrent des défis variés, souvent liés à des parcours non linéaires et à une diversité des origines. Ces défis incluent :

- L'accès limité à l'information sur les processus de validation des compétences.
- Des obstacles administratifs et linguistiques, en particulier pour les candidats issus de l'immigration.
- Des difficultés dans la navigation des démarches administratives et des procédures d'inscription aux épreuves de la validation.

Le projet SPOC & accompagnement a été conçu pour répondre spécifiquement à ces besoins, en proposant **un accompagnement personnalisé** adapté aux différentes situations des candidats.

Les candidats présentent des **niveaux de certification variés**, reflet de leurs parcours scolaires et professionnels.

Certification à l'entrée	Individus
0. Aucun diplôme	24
1. CEB	14
2. CESI/CE2D : entre 2 et 4ème secondaire	51
3. CESS	27

4. Diplôme du Sup	8
5. Primaires à l'étranger	57
6. Secondaire à l'étranger	100
7. Supérieur à l'étranger	43
8. Autre	13
9. Sans information	114

Répartition par niveau de certification

- **100 candidats** possédaient un niveau équivalent à celui du **secondaire étranger**.
- **57 candidats** avaient un niveau de **primaire étranger**.
- **43 candidats** étaient titulaires d'un diplôme de niveau **supérieur étranger**.
- **51 candidats** possédaient un niveau **CESI/CE2D** (correspondant à un niveau entre la 2e et la 4e année du secondaire en Belgique).
- **27 candidats** avaient obtenu leur **CESS** (certificat d'études secondaires supérieures).

Motivations des candidats

La **principale motivation** des individus se présentant est le souhait de **retrouver un emploi** au travers d'une reconnaissance de leurs compétences professionnelles et leur expérience pour un métier ciblé au travers d'un Titre de compétence (383 participants). S'ensuit le souhait de **valorisation dans leur fonction** qu'ils occupent d'ores et déjà (22 participants). Ensuite, **l'accès à la profession** rendu possible pour certains métiers (9 participants) a aussi motivé des candidats à participer aux épreuves de la validation.

Compétences linguistiques des candidats

Concernant la maîtrise du français, un élément clé pour le suivi de la validation des compétences et l'accès au marché de l'emploi :

- **308 candidats**, soit près de 70% ont une **bonne connaissance du français**, ce qui leur permet de suivre les formations et de participer activement à l'accompagnement proposé.
- **77 candidats, soit 17%** présentent une connaissance **moyenne du français** et qui nécessite une **remédiation courte** pour pouvoir suivre pleinement les parcours et activités liés à la validation des compétences.

Cela souligne l'importance d'offrir des dispositifs de soutien linguistique pour garantir l'accessibilité du dispositif à tous les candidats, notamment ceux ayant des compétences linguistiques moins développées.

Sources de connaissance du dispositif

La majorité des candidats ont pris connaissance du dispositif à travers plusieurs canaux bien établis :

- **Les Missions Locales** : Le rôle des Missions Locales a été central, représentant une porte d'entrée pour un grand nombre de candidats.
- **Les OISP (Organismes d'Insertion Socio-Professionnelle)** : Ces structures ont également été un levier important pour orienter les bénéficiaires vers le dispositif au travers de agents de guidance, formateurs et coordinateurs afin de faire-valoir les expériences professionnelles acquises par leur public-cible au travers, notamment, des formations suivies au sein de l'organisme.
- **ESMI (Entreprise Sociale Mandatée en Insertion)** : Ces entreprises sont des espaces d'apprentissage privilégiée pour un public nécessitant un accompagnement professionnel développant autonomie et connaissance d'un métier. Celles-ci orientent bien souvent leur public vers la Validation des compétences mais certains candidats ayant parfois besoin d'un accompagnement spécifique, il leur est proposé de se présenter dans l'une des Missions Locales participantes.
- **Actiris** : Un autre acteur clé ayant participé à la diffusion des informations : les conseiller emploi
- **Bouche à oreille** : Étant investi depuis plusieurs années dans le projet, certaines Missions Locales comme Schaerbeek sont connues pour leur accompagnement à la VDC. Ainsi d'anciens bénéficiaires en ont parlé autour d'eux contribuant ainsi à la connaissance du dit projet.
- **CPAS (Centres Publics d'Action Sociale)** : Ces structures ont également contribué à faire connaître l'accompagnement, en particulier auprès des publics éloignés de l'emploi ou en recherche de reconversion.

c) Résultats qualitatifs des actions menées dans le cadre de ce projet en 2024

- Chacune des Missions Locales participantes met le projet en œuvre selon un canevas établi en accord avec le Consortium. C'est au travers de nombreuses discussions et échanges au cours de Comité de Pilotage (COPIL) que des ajustements et des clarifications ont pu être menés entre les différents acteurs (CVDC, ML, FeBISP, CDM, EPS, BF, SFPME).
- Il a été précédemment expliqué qu'un même candidat peut bénéficier de différents modules selon les besoins spécifiques ciblés par les conseillers au travers notamment de l'outil de positionnement effectué lors de la guidance. Il est également à rappeler

que la **durée des séances d'information varie**. En effet, outre les informations générales sur les possibilités qu'offrent la validation des compétences, la procédure d'inscription et la passation des épreuves, les agents des Missions Locales fournissent des informations spécifiques en fonction des candidats qu'ils reçoivent. Ils **doivent adapter leur discours et son contenu** en fonction des questions des candidats qui se présentent à eux.

- Ainsi les conseillers n'ont eu de cesse que de parfaire les moments d'informations et d'accompagnements au fil du temps dans un **investissement constant** afin d'encadrer chacun des candidats. C'est un travail demandant notamment une **vigilance**, un **sens de l'observation et de l'écoute accrues** ainsi qu'une faculté d'adaptation en fonction des rencontres quotidiennes. Cet investissement nécessite également des **moments de recherche et de développement de leurs connaissances des divers métiers proposés** à la validation des compétences.
- Elles effectuent un **travail d'investigation important sur les métiers**. Outre le fait de cibler les compétences du métier qui se trouvent sur le site du Consortium, ils doivent aussi savoir comment les articuler entre elles. Il est ensuite nécessaire de **créer une séance d'apprentissage** tel un formateur(trice). Celle-ci est ensuite **découpée en différentes séquences** permettant la réactivation et l'intégration des savoirs. Certaines permettent **de faire émerger les connaissances et compétences** du candidat (prérequis) et de mettre en lumière les **lacunes éventuelles et les renforcements nécessaires** ; d'autres sont élaborées pour amener le candidat à **développer les compétences essentielles** (détectées comme lacunaires) à la passation des épreuves de la validation des compétences. Il s'agit donc d'un **travail de recherche et d'élaboration** nécessitant plusieurs heures d'investissement tout en sachant que chaque apprenant est différent et que les séquences seront donc ajustées en fonction du candidat afin de l'amener à l'objectif fixé.
- De surcroît, tous ces conseillers ont dû **développer des partenariats avec des bénévoles et experts** dans les métiers proposés (nécessitant, ici aussi, des moments de prospection et de rencontre avec les personnes ressources) mais qui apparaissent comme étant toujours profitables et bénéfiques aux candidats.

3. Promotion du projet SPOC et Accompagnement à la VDC

Les Missions locales ont multiplié les canaux de promotion du projet SPOC et Accompagnement, en interne comme en externe.

Ci-dessous, des exemples d'action de promotion :

- Séances d'information auprès de différents public cible et conseillers
- Présentation en réunion d'équipe
- Information sur le site internet de la Mission locale
- Information sur les réseaux sociaux
- Fiches DORIFOR
- Flyers
- Participation à des évènements relatifs à l'emploi ou à la formation

4. Analyse des réussites et difficultés - Pistes d'amélioration

a) Réussites globales

L'année 2024 a été marquée par des avancées significatives dans la mise en œuvre du projet SPOC et Accompagnement à la Validation des Compétences. Plusieurs réussites notables témoignent de son efficacité et de son ancrage croissant auprès des bénéficiaires et des partenaires :

- **Chiffre en hausse - Augmentation du nombre de bénéficiaires accompagnés**
Une hausse significative du nombre de personnes accompagnées a été constatée malgré le départ anticipé d'une Mission locale, démontrant l'attractivité du dispositif et son rôle essentiel dans l'insertion socio-professionnelle. Cette progression traduit également un meilleur maillage territorial et une sensibilisation renforcée auprès du public cible et des partenaires institutionnels.
- **Renforcement des synergies avec les partenaires**
La collaboration accrue avec les centres de validation, les institutions et les Missions Locales a favorisé une meilleure articulation des parcours, facilitant ainsi l'orientation et l'intégration des candidats dans des accompagnements de plus en plus adaptées à leurs compétences et leurs besoins spécifiques. En outre, celles-ci ont démarché des structures OISP et/ou des CPAS pour trouver des lieux de renforcement technique. Ils ont également investi dans du matériel (tête de coiffure, coffret électrique, ...) ou se sont entourés de bénévoles afin que les gestes techniques puissent être pratiqués avec des professionnels du métier.

- **Amélioration/développement des outils de suivi et d'évaluation.**

Les Missions Locales ont ajusté leur accompagnement en fonction des besoins spécifiques des bénéficiaires. Ces avancées ont renforcé l'efficacité du dispositif et optimisé la mesure de son impact sur la passation des épreuves mais aussi sur les bénéficiaires.

- **Hausse du taux de réussite en Validation des Compétences**

Une progression significative/notable du nombre de validations obtenues a été enregistrée, illustrant la pertinence du dispositif et l'efficacité de l'accompagnement personnalisé proposé aux bénéficiaires.

- **Visibilité et reconnaissance accrues du dispositif**

Grâce à une stratégie de communication renforcée et à l'organisation d'événements locaux, le dispositif a gagné en notoriété. Ces efforts ont permis de toucher un public plus large et de consolider son positionnement auprès des acteurs de l'insertion et de la formation professionnelle.

- **Dimension relationnelle**

Comme Bruxelles Formation l'a évoqué dans son rapport de mars 2024 : « afin de faciliter l'accompagnement du public et de garantir son passage d'un organisme à l'autre, cette dimension est essentielle »⁹. En effet, en développant des relations privilégiées avec d'autres opérateurs locaux (qu'ils soient de formation ou autre), elle permet d'orienter les bénéficiaires vers les dispositifs adéquats. Cette dimension est « exacerbée du côté des Missions Locales. Elle instaure et renforce également la confiance qui fait parfois défaut chez les candidats au départ de leur trajectoire d'insertion professionnelle. En outre, il participe à faciliter la « sécurisation des parcours ».

b) Difficultés globales

Malgré ces avancées, plusieurs défis ont entravé la mise en œuvre du dispositif en 2024 :

- **Difficultés de financement** : Malgré le soutien des cabinets, ce projet est confronté à des incertitudes financières depuis son lancement, limitant les possibilités d'innovation et d'élargissement des services proposés. L'accès aux financements nécessaires pour garantir le projet représente un défi permanent. Et ce, sans parler de notre demande de pérennisation de sa subvention au lieu de la subvention facultative annuelle qui le soutient depuis de nombreuses années maintenant. Rappelons que les Missions

⁹ Services études et statistiques de Bruxelles Formation « Comment les professionnels accompagnent-ils les publics vers l'emploi et la formation ? », p.33

Locales doivent avancer les dépenses sur fonds propres et ne sont remboursées que l'année suivante mettant parfois leur budget en difficulté. Cette précarité financière a mené à la sortie du dispositif de la Mission Locale de Molenbeek au début de l'année 2024 et de la Mission Locale d'Etterbeek à la fin de l'année. La Mission Locale d'Ixelles a, quant à elle, suspendu son implication dans le projet pour ces mêmes raisons.

- **Accès et mobilisation difficile pour certains publics éloignés de l'emploi**
Certaines personnes en situation de précarité ou ayant une faible maîtrise des outils numériques ou du français rencontrent encore des obstacles pour accéder au projet SPOC & accompagnement, limitant ainsi son impact sur les publics les plus éloignés de l'emploi.
- Certains publics **n'accèdent pas encore à l'information ou aux réseaux d'information** utiles à leur insertion¹⁰
- **Contraintes administratives et institutionnelles** : Malgré la meilleure coordination entre les différentes structures impliquées, la gestion des dossiers et des ressources humaines tant en centre de validation qu'en Mission Locale, nous constatons encore, à certains endroits, des lenteurs dans le traitement des demandes, rendant le parcours des bénéficiaires moins fluide et menant parfois à une perte des bénéficiaires. En effet, ceux-ci, souvent en situation d'urgence financière, se retournent vers d'autres solutions.
- **Capacité d'accompagnement limité** : Face à la demande croissante, le nombre de professionnels dédiés à l'accompagnement s'est révélé parfois insuffisant, restreignant les possibilités d'un suivi individualisé et approfondi pour chaque bénéficiaire. Pourtant, les résultats montrent un accompagnement plus performant et drainant un nombre croissant de candidat.
- **Charge de travail** : Le travail de recherche et d'adaptation des conseillers lors des accompagnements est considérable et des mutualisations du matériel pourraient être envisagés afin de permettre un dégagement de temps de travail et d'énergie profitables à tout un chacun.

c) Pistes d'amélioration

Afin de surmonter ces défis et d'optimiser l'efficacité du dispositif, plusieurs axes d'amélioration sont envisagés :

- **Pérenniser le financement** : Il est en effet nécessaire de stabiliser et d'amener le politique à investir dans ce dispositif qui permet à un public très éloigné de l'emploi de

¹⁰ P.5 de Manço, A., Gatugu, J. et Poisson, Ch. « Du déni des compétences comme gaspillage à l'auto-emploi comme résilience », IRFAM, Liège, 2024- n°2

bénéficier d'un encadrement spécifique pouvant les mener à une reconnaissance officielle de leurs compétences.

- **Augmenter les ressources humaines dédiées à l'accompagnement des bénéficiaires/public cible** : La stabilisation et l'élargissement des équipes permettrait d'offrir un suivi plus individualisé et de mieux répondre à la demande croissante. Il est crucial, pour ce genre de dispositif que soit pérennisé et augmenté les effectifs humains formés à l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi. Il est nécessaire que la connaissance des particularités, des problématiques et des besoins de ces personnes soient connues et reconnues afin de les encadrer au sein d'un dispositif apportant les réponses adéquates.
- **Renforcer la dimension relationnelle et l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi** par le développement des relations avec les travailleurs sociaux des CPAS, par exemple. Rappelons que la passation des épreuves de Validation des Compétences est proposée (mais pas suffisamment systématisée) dans le Plan d'Acquisition des Compétences (PAC) établi entre un bénéficiaire et le centre d'action sociale. Au-delà de cela, il a été débuté à la fin de l'année 2024, une sensibilisation des coordinateurs, formateurs et directions des structures membres de la FeBISP. Il s'agit de leur présenter le dispositif de Validation des Compétences ainsi que le projet SPOC et Accompagnement pour qu'ils orientent leur public vers les accompagnements dispensés par les Missions Locales et les encourager à passer les épreuves leur permettant d'obtenir un Titre de Compétence. C'est d'ailleurs l'une des missions de l'attachée à Validation des Compétences engagée par la FeBISP afin notamment de sécuriser le parcours des bénéficiaires.
- **Simplifier et optimiser des procédures administratives** En améliorant la coordination entre les structures partenaires comme c'est de plus en plus le cas ces dernières années, il serait possible d'accélérer la prise en charge des bénéficiaires et ainsi rendre leur parcours plus efficient.
- En ce sens, **la possibilité de regrouper les candidats** pour l'inscription aux épreuves afin d'améliorer le flux vers les centres concernés (notamment pour ouvrier polyvalent) a été évoqué lors d'un Comité de Pilotage entre les Missions Locales, le Consortium et la FeBISP. Cela a d'ores et déjà été mis en place par la Mission Locale de Schaerbeek notamment pour le métier d'employé administratif.
- **Renforcer la sensibilisation des entreprises à la Validation des Compétences** : Un travail accru de communication et de plaidoyer auprès des employeurs pourrait encourager une reconnaissance plus large des compétences validées, facilitant ainsi l'intégration des bénéficiaires sur le marché du travail et notamment dans la fonction publique.

- Dans ce même ordre d'idée, **établir des ponts entre le public-cible et des PME ou entreprises locales** comme l'a expérimenté la Mission Locale de Schaerbeek tant avec Sibelga qu'avec leur propre structure. En effet, ce sont les agents de la cellule Solution de cette Mission Locale qui accompagnent les candidats ayant réussi à trouver des employeurs et à mettre en évidence le Titre de compétence obtenu afin de valoriser leur parcours et inciter à l'embauche.

5. Conclusions et perspectives

L'année 2024 a été marquée par **une consolidation et des avancées significatives** dans la mise en œuvre du dispositif SPOC et Accompagnement à la Validation des Compétences au sein des Missions Locales participantes confirmant son rôle essentiel dans l'accompagnement des chercheurs d'emploi. Les actions menées ont permis **d'affiner les processus d'orientation**, d'accompagnement et de reconnaissance des compétences de nombreux bénéficiaires tout en **renforçant les synergies avec les partenaires institutionnels et les acteurs socio-professionnels** de notre Région de Bruxelles-Capitale.

2024	Objectifs	Réalisation	
SPOC	<i>320 personnes informées et bénéficiant d'une analyse de leur demande, le cas échéant</i>	Les Missions Locales de Schaerbeek, d'Etterbeek et d'Ixelles ont procédé à 454 actions d'information sur la procédure de Validation des compétences pour 433 personnes distinctes tous les métiers confondus.	135%
Accompagnement	<i>200 personnes distinctes accompagnées vers la VDC</i>	Pour l'année 2024, ce sont 308 activités d'accompagnement pour 289 personnes distinctes.	145%

Les résultats quantitatifs et qualitatifs obtenus démontrent une **montée en puissance du projet en termes de nombre de bénéficiaires accompagnés**. Les efforts de promotion et de sensibilisation ont également contribué à une meilleure visibilité du dispositif auprès des publics cibles et des partenaires.

Au global, le projet SPOC & accompagnement a permis de toucher 442 personnes distinctes. Dans 17% des cas (c'est moins que l'année passée 25%), le candidat va se faire valider dans un centre de validation wallon (40/234) et malgré cela, le projet SPOC & accompagnement

alimente la réalisation des épreuves de VDC en RBC en contribuant à hauteur de 20% des épreuves (234/1.158). Ces bons résultats sont d'autant plus à souligner qu'ils ont été atteints avec 3 Missions locales au lieu des 4 prévues initialement.

Toutefois, **certains défis persistent**, notamment la nécessité d'une adaptation continue aux besoins des chercheurs d'emploi et aux exigences du marché du travail, ainsi que la **consolidation des coopérations** avec les Organismes d'Insertion Socio-Professionnelle (OISP), les Entreprises Sociales Mandatées en Insertion (ESMI) et d'autres acteurs clés. L'analyse des données et des retours d'expérience met en lumière **l'importance d'un suivi renforcé** et d'une évolution constante des modalités d'accompagnement.

Pour **l'année à venir**, il conviendra de **capitaliser sur les acquis**, d'optimiser les parcours d'accompagnement et d'explorer de nouvelles opportunités d'actions. La **pérennité et l'efficacité du projet** reposent sur une dynamique **d'amélioration continue**, visant à répondre toujours plus finement aux besoins des chercheurs d'emploi et aux enjeux de l'insertion professionnelle à Bruxelles.

Dans cette perspective, il est **primordial d'assurer une pérennisation du financement** par les pouvoirs publics afin de garantir la continuité et l'évolution du dispositif. Un **soutien financier stable est essentiel pour renforcer les actions engagées, développer de nouvelles approches** et ainsi **contribuer activement à la réduction du chômage**. Investir dans ces initiatives, c'est investir dans une insertion socio-professionnelle durable.

En effet, le budget alloué à ce projet est de **300.000€ par an depuis 2019** ce qui correspond à un désinvestissement de l'ordre de -30% des ressources (approximativement 12 indexations manquées). De plus, le contexte de subvention annuelle qui ne correspond pas à la réalité des actions proposées en continuum, fragilise le projet et les ressources qui y travaillent. Parallèlement, le Consortium et la FEBISP continuent de soutenir ce projet à leur frais, sans subvention complémentaire.

Les Missions locales, la FEBISP et le CVDC restent convaincus de la pertinence de ce projet pour les publics. Les **résultats ont démontré sa plus-value** depuis toutes ces années.

Depuis 2019, nous demandons que ce projet devienne structurel car cela constituerait une base solide et nécessaire pour le développer.