

EVALUATION DES CENTRES DE COMPETENCE

DOSSIER DE PRESSE (15-02-07)

Un Centre de Compétence, c'est quoi ?

Les Centres de compétence, créés en Région wallonne, sont des lieux de formation modernes mais aussi des espaces dédiés à la connaissance, au savoir-faire et surtout au génie innovant.

Ces centres « nouvelle génération » sont conçus selon une approche ouverte et multifonctionnelle.

Plusieurs aspects les caractérisent :

- **Ancrage dans la vie économique :**
Des espaces ancrés sur des pôles de développement favorisant l'innovation de produits, l'amélioration des façons de faire, la formation des hommes et des femmes, et participant ainsi à la création d'un contexte favorable au développement de la Région wallonne.
- **Formation et diffusion technique :**
Des formations, sur catalogue ou sur mesure, y sont combinées à des activités d'information, de sensibilisation à l'utilisation des technologies et de conseil en formation.
- **Centres de ressources multi-utilisateurs :**
Des plate-formes techniques, performantes dotées d'équipements modernes, mises à la disposition des organismes de formation et des entreprises.
Les centres de compétence accueillent des formations pour des publics variés : chefs d'entreprises et cadres, travailleurs, demandeurs d'emploi, apprentis, professeurs, étudiants des classes de terminales.
- **Partenariat entre secteur public et secteur privé :**
Résultat de partenariat entre la Région wallonne, FOREM, les partenaires sociaux des secteurs professionnels, les centres de recherche et les universités.
Ces partenariats sont concrétisés par un financement mixte : Région wallonne, FOREM, Fonds sectoriels gérés par les partenaires sociaux et Fonds structurels européens (FEDER et FSE).

Les Centres de compétences ont de multiples fonctions à remplir :

1. **La formation**

La formation professionnelle constitue la mission principale des Centres de compétence. Elle s'adresse

- aux demandeurs d'emploi,
- aux apprentis,
- aux travailleurs occupés (y compris les cadres et chef d'entreprises),

- aux professeurs, dans le cadre de leur formation continuée,
 - aux étudiants des classes terminales de l'Enseignement technique et professionnel, dans le but de faciliter la transition vers l'emploi.
2. **La veille sur l'évolution des métiers et des besoins de formation**
Les Centres de compétence doivent être les lieux où se concentre l'information la plus complète et la plus récente dans les domaines qu'ils abordent. Ils seront particulièrement sensibles aux évolutions constantes au niveau des métiers, des emplois et des besoins de formation et seront les "fournisseurs d'information" des autres acteurs concernés par cette problématique.
 3. **L'information et la sensibilisation**
Les Centres de compétence veilleront à diffuser par les moyens les plus adéquats toutes les informations utiles concernant notamment l'apparition de nouvelles technologies ou l'évolution des techniques existantes, les nouveaux outils et méthodes pédagogiques, l'offre de formation existante et ses opérateurs, les évolutions en matière de normes, labels, validation, etc.
 4. **La recherche et développement en matière pédagogique**
Lorsque cela se justifie, les Centres pourront participer au développement d'outils pédagogiques adaptés à des demandes particulières. L'accès à distance à une partie de l'offre de formation sera disponible au plus tard dans les 2 ans qui suivent la date d'octroi du label.
 5. **L'aide à l'insertion des demandeurs d'emploi**
L'insertion professionnelle est l'un des critères principaux sur la base duquel seront évaluées les actions destinées aux demandeurs d'emploi. Les Centres sont invités à développer et mettre en œuvre, en phase avec le FOREM et les secteurs professionnels, toute action favorisant cet objectif.
 6. **L'approche Qualité**
Les Centres de compétence veilleront à mettre en place des dispositifs visant l'amélioration permanente de la qualité de leur production. Ils veilleront également à y intégrer les dimensions relatives à la sécurité et au respect de l'environnement.

Les Centres de Compétence en Wallonie

Industrie automobile, Horeca, métiers de la logistique, environnement, secteurs verts, métiers du bois, construction... Les 23 centres de compétence que compte la Région wallonne offrent une large panoplie de formations aux demandeurs d'emploi, travailleurs et élèves.

Leur atout ? Disposer d'un matériel de pointe identique à celui auquel les stagiaires seront confrontés dès leur entrée dans la vie professionnelle. Ces centres de haute technologie, éléments essentiels de la politique de formation wallonne, ont accueilli 75.000 stagiaires en 2006 soit près de 3,6 millions d'heures de formation. Ils affichent un taux d'insertion de 75% des demandeurs d'emploi qui ont suivi une formation en leur sein.

Parmi ces 23 centres labellisés, 4 Centres ont été labellisés en 2006. Il s'agit de Forem Formation Polygone de l'eau, Cefochim, Campus automobile et Formalim.

Evaluation des Centres de Compétence

La Région wallonne réserve l'appellation Centre de Compétence à des initiatives répondant à certaines caractéristiques précises et qui peuvent de la sorte obtenir pour une période de 3 ans, renouvelable, un label spécifique.

Au terme de cette période, une évaluation du respect du cahier des charges de labellisation est effectuée.

Les Centres de Compétence aujourd'hui labellisés ont donc dû en leur temps faire la preuve de caractéristiques fondamentales et démontrer qu'ils remplissent des missions spécifiques (exposées plus haut).

La dernière période de labellisation s'étalant du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2006, le Gouvernement wallon a adopté ce matin le rapport d'évaluation portant sur les missions confiées aux Centres existants et réalisé conjointement par Forem Formation et Deloitte & Touch.

L'évaluation consiste à la fois en une analyse transversale de l'ensemble du réseau des Centres de compétence et en une analyse verticale de chaque Centre de compétence labellisé.

Ces analyses transversale et verticale ont permis d'aboutir à des recommandations pour :

- le cahier des charges de labellisation ;
- le renforcement de l'ouverture des Centres de compétence à l'enseignement qui constitue l'une des priorités du Plan d'Actions prioritaires pour l'Avenir wallon ;
- le renouvellement de la labellisation des Centres de compétence pour la période de labellisation 2007-2009.

1. L'analyse transversale

La formation en chiffres

Les chiffres ci-après représentent la consolidation des 23 Centres pour 2006 en matière d'activités de formation pour les différents publics concernés (les demandeurs d'emploi, les travailleurs, les professeurs, les étudiants de l'enseignement secondaire technique et professionnel, de promotion sociale et de l'enseignement supérieur non universitaire).

Heures – stagiaires réalisées

Heures de Formation	Réalisé 2005 (18 CdC)	Objectifs 2006	Réalisé 2006	%tage réalisé
Demandeurs d'emploi	2.059.668	2.049.304	2.321.206	113%
Travailleurs	506.633	518.668	541.961	105%
Enseignement	228.672	344.295	382.979	111%
Autres (apprentis, chefs	308.148	318.565	340.178	107%

d'entreprise, enfants ...)				
Total	3.103.121	3.230.832	3.586.325	111%

Nombre de personnes formées

Nombre de Personnes	Réalisé 2005 (18 CdC)	Objectifs 2006	Réalisé 2006	%tage réalisé
Demandeurs d'emploi	15.408	13.424	18.113	135%
Travailleurs	28.998	21.620	30.986	143%
Enseignement	13.385	13.499	19.394	144%
Autres (apprentis, chefs d'entreprise, enfants ...)	6.893	4.454	6.463	145%
Total	64.684	52.997	74.956	141%

Constats issus de l'évaluation

L'évaluation a mis en évidence que dans l'ensemble, les Centres réalisent l'importance des missions qui leurs sont attribuées et les mettent en œuvre. Cependant, les interactions entre les différentes missions doivent être renforcées et mieux formalisées.

a. Mission de Formation

Définition

Apporter les compétences nécessaires à tous les acteurs ayant un impact sur l'emploi, en usant des outils adaptés à l'objectif de la Formation.

- Les trois publics principaux sont bien les Demandeurs d'Emploi (DE), les Travailleurs et l'enseignement (étudiants dans le cadre de leur cursus scolaire et professeurs dans le cadre de formation continuée), mais certains centres visent également les apprentis et les chefs d'entreprise lorsqu'ils résultent d'un partenariat avec des centres de l'IFAPME.
- Le public lié à l'enseignement est bien reconnu comme prioritaire par les centres.
- Le processus d'élaboration des objectifs de production est déterminé en partie sur les besoins du marché, sur les évolutions passées et sur l'infrastructure disponible et les moyens disponibles.

b. Mission de veille

Définition

La veille a pour but

- d'identifier les évolutions du domaine (veille technologique, veille métier...) afin d'anticiper ses besoins en termes de compétences,
 - de réactualiser le programme de formation, et
 - d'informer l'ensemble des parties prenantes.
- L'ensemble des centres ont une bonne compréhension des enjeux stratégiques de la veille et de son impact sur l'ensemble des missions,

cependant nombreux sont les centres qui ne la formalisent pas ou ne l'organisent pas de manière optimale (ex: fiche de veille sous format électronique, comité de veille...).

- Outre les contacts informels, les principaux outils de veille restent généralement internet, les colloques, les foires, les journaux...
- Généralement les centres sont bien entourés. Souvent implantés dans une région géographique propice aux différents contacts; les fédérations sectorielles, les entreprises du domaine, les organisations représentatives des travailleurs constituent les principales parties prenantes des centres. Seuls certains centres collaborent de manière régulière avec des centres de recherche et universités.
- En termes d'efficacité, on constate que la veille, bien qu'encore trop informelle, permet toutefois d'adapter les formations et de faire évoluer le catalogue des centres en ASBL.

c. Mission d'information et sensibilisation

Définition

Informé tous les publics sur les évolutions des métiers, des compétences et des technologies existantes les concernant; ou tout simplement les sensibiliser aux problématiques rencontrées et aux solutions proposées et mises à leur disposition.

- Pour les centres confirmés, les actions sont variées et pertinentes. Les centres plus petits ou plus jeunes ont tendance à regrouper leurs forces ou principalement sensibiliser les DE aux différents métiers au détriment des autres publics.
- Dans l'ensemble, les publics les plus ciblés sont, comme pour les formations, les DE ou travailleurs, plus rarement les publics de l'enseignement.
- Les visites (pour les centres plus techniques) sont utilisées principalement comme moyen pour informer et sensibiliser. Les séminaires et les conférences sont moins fréquents.

d. Mission de développement et de recherche d'outils pédagogiques

Définition

Mettre à disposition des formations les outils concordant aux objectifs de la mission.

- De manière générale, les centres sont attentifs à offrir une formation de qualité et pertinente par rapport aux besoins et attentes des stagiaires et clients entreprises. Cependant peu ont une cellule consacrée au développement (ex cellule d'AUTOFORM). Peu de centres investissent dans le développement et la recherche d'outils pédagogiques.
- Les formations sont principalement organisées en formule présentielle. C'est pourquoi beaucoup de centres ont des difficultés à respecter l'objectif des 20% du cahier de labellisation en ce qui concerne les formations à distances (FAD). Par rapport aux objectifs fixés pour la période 2004-2006 en matière d'e-learning, ce sont les centres TIC qui

réalisent les meilleures performances, ceci s'explique par la nature même de leur activité.

- La FAD est - pour les nouveaux métiers (TIC) - un moyen de former de nombreuses personnes. Contrairement aux métiers traditionnels où les FAD sont souvent combinées aux formations en présentiel.

e. Mission d'aide à l'insertion

Définition

Participer à la stratégie de la Région Wallonne visant à mettre tous les atouts du côté du DE et futur DE pour favoriser son insertion professionnelle ; et ce, en partenariat avec toutes les parties prenantes.

- De manière générale, les centres participent à la stratégie de la Région Wallonne visant à mettre tous les atouts du côté du DE et futur DE pour favoriser leur insertion professionnelle ; et ce, en partenariat avec les différentes parties prenantes.
- Les centres effectuent, dans le cadre de la sensibilisation, des journées de « découverte métier ». Ils organisent des sélections pré-formation, des journées de recherche de stage et de préparation à l'emploi. Certains centres vont plus loin et essaient de suivre le stagiaire après la formation. Les stagiaires sont informés sur le métier, testés sur leur motivation et suivi pour trouver un emploi. Cette stratégie permet ainsi d'augmenter le taux d'insertion et de diminuer l'absentéisme.
- La plupart des centres ont une bonne connaissance sectorielle et de nombreux contacts avec les acteurs du secteur, ce qui permet d'accroître la probabilité des stagiaires d'obtenir un emploi.

f. Mission de développement d'une approche qualité

Définition

Mettre en œuvre une approche qualité dans la gestion quotidienne du Centre, et ce pour l'ensemble des activités du Centre.

- La mission « approche qualité » consiste à mettre en œuvre une approche qualité dans la gestion quotidienne du Centre, et ce pour l'ensemble des activités du Centre.
- Chaque centre mesure la satisfaction des stagiaires, la qualité des formations et des prestations des formateurs. Néanmoins le traitement statistique n'est pas systématique, la plupart des centres lisent les enquêtes de satisfaction post-formation afin d'avoir une idée des points à améliorer.
- De manière générale, les normes de qualité ISO 9001, chèque-formation, congé-éducation sont omniprésentes. Certains centres ont néanmoins de multiples agréments spécifiques selon la nature des formations qu'ils proposent.

2. L'analyse verticale

Cette partie de l'évaluation reprend, pour chaque centre, les constats et recommandations issus de la démarche d'évaluation confiée à Deloitte & Touch.

CDC Pigments

Le nombre de formations (2005 et 3 trim. 2006) s'élève à 486 et le nombre d'heures à 151.1168 heures, soit une progression forte depuis la création de ce nouveau centre.

CDC Logistique Liège

Le centre a réalisé 706.640 heures en 2003, 2004, 2005 et les trois premiers trimestres 2006.

CDC Technifutur

Sur la période 2003-2004-2005 et 3 trim. 2006, le centre a réalisé 849.281 en productique, 372.104 en assemblage et 600.450 heures TIC.

CDC FOREM Formation Secteurs verts

Le centre a réalisé 65.251 heures de formation en 2005 et 3 trim. 2006.

CDC Technocité

Pour la période 2003, 2004, 2005 et 3è trim. 2006, le centre a réalisé 425.007 heures de formation.

CDC Technobel

Pour la période 2003, 2004, 2005 et 3 trim. 2006, le centre a réalisé 408.123 heures de formation.

CDC Management et commerce

Pour la période 2003, 2004, 2005 et 3 trim. 2006, le centre a organisé 537.438 heures de formation.

CDC Technofutur TIC

En 2003, 2004, 2005 et 3 trim. 2006, le centre a réalisé 823.829 heures de formation.

CDC Cepeggra

Le centre a réalisé, pour 2003, 2004, 2005 et 3 trim. 2006, 656.670 heures de formation.

CDC AUTOFORM

Pour les années 2003, 2004, 2005 et 3 trim. 2006, le centre a réalisé 544.604 heures.

CDC Polygone de l'eau

Le centre FOREM Formation Polygone de l'eau a déménagé et a été labellisé récemment. La construction du nouveau centre est à présent terminée et le matériel doit être livré et installé en 2007, ce qui réduit le champ de travail de ce centre et explique l'absence de données chiffrées permettant de rendre compte du travail accompli.

CDC Epicuris

Pour 2005 et 2006 (3 trim.), le centre a réalisé 91.224 heures

CDC Cefoverre

Le centre a réalisé 113.216 heures pour la période 2003, 2004, 2005 et 3 trim. 2006.

CDC WAN

Le centre a réalisé 374.718 heures de formation pour la période 2003, 2004, 2005 et 3è trim. 2006.

CDC Technofutur Industrie

Pour les années 2003 jusqu'au 3è trim. 2006, 225.485 heures ont été produites par le département maintenance industrielle, 203.496 par le département mécamat (mécanique et matériaux). La branche métal qui a complété le centre a produit 100.986 heures en 2005 et 3 trim. 2006.

CDC Environnement

Le centre a réalisé 34.912 heures pour les trois premiers trimestres 2006.

CDC CONSTRUFORM Liège

Le centre a réalisé en 2005 et 3 trim. 2006 un volume de 761.326 heures de formation.

CDC Wallonie Bois

Le centre a réalisé 224.000 heures de formation pour les années 2003, 2004, 2005 et 3 trim. 2006.

CDC Logistique La Louvière

Le centre a réalisé 929.337 heures de formation pour la période 2003 => 3è trim. 2006.

CDC CONSTRUFORM Hainaut

Le centre a réalisé 414.439 heures en 2005 et les trois premiers trimestres 2006.

CDC Cefochim

15.976 heures ont été réalisées pour les 3 premiers trimestres 2006.

Les perspectives

Sur base des recommandations formulées dans le cadre du rapport d'évaluation, le Gouvernement wallon a décidé ce jeudi la mise en œuvre de multiples initiatives qui prendront effet dans le courant 2007.

1. Les constats de l'évaluation prévoient d'élargir les missions des centres de compétence. Ainsi, l'analyse des compétences des travailleurs et demandeurs d'emploi et la validation des compétences figureront désormais dans les cahiers de charge des centres.
2. Le Gouvernement wallon décide de reconduire la labellisation pour 3 ans (jusqu'au 31 décembre 2009) pour les 16 Centres de compétence suivants :
 - Forem Formation logistique Liège
 - Technifutur
 - Technocité
 - Technobel
 - Forem Formation Management et commerce
 - Technofutur TIC
 - Forem Formation Cepeggra
 - Autoform
 - Epicuris
 - Wan
 - Technofutur industrie
 - Construform Liège
 - Forem Formation Wallonie Bois
 - Forem Formation logistique Hainaut
 - Construform Hainaut
 - Cefoverre

Le Gouvernement wallon décide de reconduire la labellisation pour 3 ans (jusqu'au 31 décembre 2009) soumise à un audit complémentaire dans les douze mois portant sur les recommandations de l'analyse verticale pour les 5 Centres de compétence suivants :

- Forem Formation Pigments
- Forem Formation Secteurs verts
- Forem Formation Polygone de l'eau
- Forem Formation environnement
- Cefochim

Le Gouvernement wallon décide de reconduire la labellisation pour 1 an (jusqu'au 31 décembre 2007) pour les 2 nouveaux Centres de compétence suivants qui ont reçu leur labellisation après le début de l'évaluation et dont les dossiers d'analyse n'ont donc pas été réalisés par Deloitte & Touch :

- Campus automobile
- Forem Formation Formalim

A l'issue de cette année, sous réserve qu'ils répondent aux remarques formulées dans l'évaluation, le Gouvernement procèdera à la prolongation de leur labellisation jusqu'au 31 décembre 2009.

De manière générale, le Gouvernement wallon décide de conférer la labellisation aux Centres de compétence sous réserve de satisfaire aux conditions de labellisation actualisées dans les 12 prochains mois au plus tard.

3. Autre priorité : le renforcement des liens entre les centres de compétence et les écoles. Cette volonté est également clairement affirmée dans le plan Marshall et dans le Contrat pour l'Ecole. Ainsi, à l'objectif 2013, 1 million d'heures (soit 25% du nombre total d'heures de formation dispensées dans les centres de compétence) seront destinées aux enseignants et aux élèves.

Objectif ? Donner l'opportunité aux enseignants de découvrir sans cesse de nouvelles techniques mais aussi permettre aux élèves d'apprendre leurs futurs métiers sur du matériel de pointe, dans des conditions optimales.

En 2001, 30.000 heures étaient dispensées aux écoles. Cinq ans plus tard, les centres leur ont consacré 382.000 heures. La progression est plus que significative mais devra encore monter en puissance dans les prochaines années.

Le Gouvernement wallon a octroyé des moyens aux centres en vue d'atteindre ces objectifs. Concrètement, ce sont 12,5 millions d'euros qui seront affectés, entre 2007 et 2009 à l'élargissement de l'ouverture de ces centres à l'enseignement.

Au sein de cette enveloppe, des moyens seront notamment utilisés pour la prise en charge des frais de déplacement et de logement des écoles qui se rendent dans des centres de compétence. Ainsi par exemple, si des élèves de Ath souhaitent suivre une formation à Wallonie Bois, leurs frais de déplacement seront remboursés par le Centre de compétence (qui sera lui-même remboursé par Forem Formation).

Le remboursement des frais de déplacement est effectif depuis janvier 2007. La tarification proposée s'appuie sur les tarifs de transports en commun des TEC pour les distances inférieures à 30 km et de la SNCB pour les distances supérieures à 30 km et ce, quel que soit le type de transport utilisé par classe.

Des formules de logement peuvent aussi être envisagées. Pour cela les écoles peuvent prendre contact avec les centres de compétence qui pourront les renseigner sur les structures proches pouvant les accueillir qu'il s'agisse d'internats, de centres d'adepts etc... Les formules seront établies au cas par

cas en fonction de la localisation des centres mais les frais seront pris en charge par Forem Formation.

Par ailleurs, toujours dans cet objectif de renforcement des liens entre les centres et les écoles, des journées portes ouvertes axées sur le public « enseignement » seront organisées régulièrement par les Centres de compétence.

Enfin, les Centres de compétence se sont engagés à participer aux opérations TechniKids visant la sensibilisation des enfants de 10 à 12 ans aux métiers techniques. L'action s'adresse à des enfants de 5ème ou de 6ème année primaire à qui il est proposé de venir passer une journée de découverte dans un centre de compétence. Un dossier pédagogique sera mis à disposition des enseignants afin de préparer la journée, qui est prolongée par une rencontre avec les parents des enfants ayant participé à l'opération.

Organisée depuis plusieurs années par Technifutur, cette opération rencontre un succès croissant. 40 journées « Technikid's » ont été organisées en 2005, ce qui représente 800 enfants.

Pour terminer, signalons que quatre chargés de mission de la Communauté française assureront le relais entre les écoles et les Centres de compétence dès 2007 afin de mieux faire connaître l'offre de formation des CDC aux écoles et d'adapter cette offre en fonction de leurs besoins.

4. Centres de compétence et centres de technologies avancées : le tandem à la pointe de la formation

2007, verra aussi progressivement éclore une vingtaine de Centres de technologies avancées en Région wallonne.

Un Centre de technologies avancées est une infrastructure localisée au sein d'un établissement d'enseignement technique et professionnel qui :

- propose des équipements de pointe semblables à ceux des Centres de compétence
- sera à disposition des élèves et des enseignants (quels que soient le réseau d'enseignement et le caractère d'enseignement)
- sera ouvert aux demandeurs d'emploi et des travailleurs, en vue de développer des formations qualifiantes.

Le coût : en moyenne, 1 millions € par Centre de technologies avancées.

L'appel à projet est prévu en avril/mai 2007.

Cette offre de formation sera complémentaire au niveau géographique et sectoriel à l'offre de formation des Centres de compétence. Elle sera concentrée sur les secteurs en pénurie d'emplois.

Au total, la Communauté française et la Région wallonne vont donc mettre 45 à 55 infrastructures (25 centres de compétence, 20 à 30 Centres de technologie avancées), équipées de matériel de pointe à disposition

(notamment) de l'enseignement technique et professionnel ! Signalons aussi que 5 centres de Références (équivalent bruxellois des centres de compétences) devraient voir le jour dans la capitale.

5. 2008-2009 : les deux derniers centres de compétence ouvrent leurs portes

Pour que le réseau de Centres de compétence tel qu'imaginé par le Gouvernement wallon soit complet, deux centres doivent encore voir le jour. Il s'agit du Centre de compétence Tourisme qui se situera à Marche-en-Famenne et du Centre de Compétence Design & Innovation à Péronne-lez-Binche. Ces ouvertures sont planifiées pour 2008-2009.