

INTRODUCTION	3
Risques et mutations socioéconomiques.....	3
Une nouvelle étape dans l’histoire de la VDC.....	4
Comment orienter la validation des compétences ? Des lignes directrices pour 5 ans.....	4
4 axes à développer prioritairement de 2020 à 2024	5
Valeurs et missions	5
La logique de la Nostra.....	6
LES 4 AXES STRATÉGIQUES DE LA NOSTRA 2020-2024	8
Axe stratégique 1 : Améliorer la réactivité de l’offre pour mieux répondre aux besoins en compétences des différents publics.....	8
Axe stratégique 2 : Renforcer le service aux publics de la validation.....	14
Axe stratégique 3 : Développer la valeur d’usage des Titres de compétence.....	21
Axe stratégique 4 : Renforcer la gouvernance de la Validation des compétences.....	24
ANNEXE 1. LIGNES DIRECTRICES RÉGIONALES, COMMUNAUTAIRES ET EUROPÉENNES	29
ANNEXE 2. TABLEAU DE SYNTHÈSE ET PROPOSITION DE SET D'INDICATEURS	33

INTRODUCTION

La validation des compétences (VDC) vise à contribuer à l'insertion économique, sociale et citoyenne de toute personne qui maîtrise des compétences professionnelles non reconnues. Ces finalités, plus que jamais d'actualité, ont été réaffirmées dans l'Accord de coopération du 21 mars 2019 :

- *« renforcer l'employabilité et la mobilité professionnelle des travailleurs occupés ou non, en attestant auprès des employeurs actuels ou potentiels la maîtrise de compétences certifiées selon un système reconnu par tous et ce, quels que soient l'endroit ou les circonstances dans lesquels les compétences ont été acquises » ;*
- *« renforcer la cohésion sociale en permettant à tous les citoyens qui ne possèdent pas de certification – ce qui représente un des facteurs d'exclusion du marché de l'emploi, voire d'exclusion sociale – de voir reconnaître officiellement des compétences acquises de manière formelle, non formelle et informelle tant dans l'enseignement, la formation que dans l'emploi ».*

RISQUES ET MUTATIONS SOCIOÉCONOMIQUES

La présente note d'orientation stratégique (Nostra), la 4^e de l'histoire du dispositif de validation des compétences en Belgique francophone, arrive en effet à un moment-charnière : un moment de crise (sanitaire et économique), et plus globalement à un moment de transition (digitale, climatique...) qui nécessite des redéploiements. La crise socioéconomique entraînée par les mesures de confinement risque de précariser davantage les publics déjà fragilisés, et d'accroître le nombre de pertes d'emplois. La validation des compétences vise à rendre visibles les compétences de toute personne tout au long de sa vie active, via un Titre officiellement reconnu. La Nostra veut dès lors en priorité contribuer à répondre aux besoins de ces publics pour leur permettre de s'insérer plus facilement dans l'emploi de manière durable et/ou de reprendre un parcours de formation.

Au même titre que la formation et en articulation avec elle, la Validation des compétences (VDC) doit continuer à accompagner les évolutions des besoins des travailleur(euse)s (avec ou sans emploi) et les mutations économiques que nous connaissons actuellement : digitalisation et émergence d'une économie circulaire tout particulièrement.

UNE NOUVELLE ÉTAPE DANS L'HISTOIRE DE LA VDC

Cette 4^e note d'orientation stratégique marque aussi une inflexion interne au dispositif. L'adoption d'un nouvel Accord de coopération le 21 mars 2019 permet des développements attendus par l'ensemble de ses acteurs. Ce nouveau texte a confirmé la philosophie du dispositif de validation des compétences en Belgique francophone, tant dans ses visées que dans son organisation, tout en lui donnant de nouveaux moyens d'action. Il prend également place dans un contexte plus large de changements dans le champ de la certification : la mise en œuvre du Cadre francophone des certifications, la réforme du Service francophone des métiers et des qualifications, le chantier de la Certification par unités (CPU) dans l'enseignement secondaire qualifiant, les projets pilotes de Certificat de Compétence Professionnelle (CCP)... Ce sont les nouvelles possibilités de l'Accord de coopération qu'il faut à présent mettre en œuvre, en cohérence avec les besoins issus de risques socioéconomiques accrus, des déclarations gouvernementales 2019-2024, et de la programmation FSE 2021-2027 (à venir) ... (voir Annexe 1 Lignes directrices régionales, communautaires et européennes).

Depuis l'octroi du premier Titre de compétence, il y a 15 ans, la validation des compétences a prouvé, au fil des innovations, son adaptabilité. Le dispositif continuera à évoluer au service des publics en besoin de reconnaissance officielle de leurs compétences professionnelles.

COMMENT ORIENTER LA VALIDATION DES COMPÉTENCES ? DES LIGNES DIRECTRICES POUR 5 ANS

Comme les avis rendus par les Conseils économiques et sociaux sur le projet de nouvel Accord de coopération l'ont montré¹, la validation des compétences s'est construite sur une adhésion et un fort soutien des interlocuteurs sociaux. Le pilotage d'un tel dispositif nécessite une vision quant à son développement. C'est la Commission consultative et d'agrément (CODA) où siègent les interlocuteurs sociaux et les services publics d'emploi, qui est précisément chargée de définir, tous les 5 ans, les orientations stratégiques permettant le développement du dispositif. Cette note d'orientation stratégique est élaborée en concertation avec les représentants des ministres de tutelle et ceux des 5 institutions publiques qui composent le Consortium de validation des compétences (CVDC) pour être ensuite transmise aux trois gouvernements qui l'approuvent dans la première année d'une législature.

¹ CESE Wallonie, Avis A.1381. Avant-projet d'Accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la validation des compétences, 24 septembre 2018. <https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/avis/1381.pdf>
CESRBC, Avis 058, Avant-projet d'Accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la validation des compétences, 7 septembre 2018. <https://www.ces.irisnet.be/fr/avis/avis-du-conseil/par-matiere/economie/a-2018-058-ces/view>

4 AXES À DÉVELOPPER PRIORITAIREMENT DE 2020 À 2024

L'Accord de coopération prévoit que la note d'orientation définisse les lignes directrices du dispositif et cadre ses besoins ainsi que ses principaux moyens, « *notamment en termes d'objectifs généraux et opérationnels, de référentiels de validation à élaborer, de planification et d'harmonisation de l'offre de validation, d'indicateurs de résultats et d'impact, de publics bénéficiaires, de financement et de promotion auprès des bénéficiaires visés à l'article 2 et des employeurs* ».

Ces différentes dimensions et les perspectives de déploiement de la validation des compétences, conjointes aux *gouvernements, aux partenaires sociaux et au CVDC de 2020 à 2024* ont été réunies autour de 4 axes stratégiques.

- Axe stratégique 1 : Améliorer la réactivité de l'offre pour mieux répondre aux besoins en compétences des différents publics
- Axe stratégique 2 : Renforcer le service aux publics de la validation
- Axe stratégique 3 : Développer la valeur d'usage des Titres de compétence
- Axe stratégique 4 : Renforcer la gouvernance de la Validation des compétences

VALEURS ET MISSIONS

Ces axes stratégiques s'inscrivent à la fois dans les valeurs et dans les missions de la VDC.

Le citoyen et ses besoins sont au centre de nos préoccupations. Nous favorisons son bien-être économique et social dans une perspective d'égalité des chances :

- Emancipation sociale : l'accès ou le maintien à l'emploi, l'évolution de carrière et l'apprentissage tout au long de la vie sont des objectifs que nous poursuivons et qui participent à l'émancipation des citoyens.
- Équité : le traitement est équitable pour tous.
- Pertinence : la validation des compétences répond aux besoins et aux attentes du citoyen.
- Transparence : le dispositif est transparent pour les usagers et les parties prenantes.
- Confiance : par le suivi de nos conventions de partenariat, nous tentons d'inscrire des relations « gagnant-gagnant » dans le temps.

Le Consortium est également soumis aux principes du service public qui constituent des balises permanentes de son action : égalité et universalité ; continuité du service ; gratuité ; transparence et communication ; mutabilité ; simplification administrative et e-Gouvernement ; efficacité et efficience.

Pour mettre en œuvre son objet - « délivrer un Titre de compétence (...) afin de certifier des compétences acquises par une personne dans un contexte formel, non formel ou informel » (article 3)² -, l'Accord de coopération du 21 mars 2019 donne 13 missions au CVDC (détaillées à l'article 5), dont notamment :

« 2° coordonner l'offre de validation des compétences et favoriser son développement, notamment sur la base de la note d'orientation stratégique du processus de validation, visée à l'article 11, alinéa 2, 2° ;

3° assurer le suivi des demandes de validation ;

5° élaborer les référentiels de validation visés à l'article 19, en articulation, quand ils existent, avec les profils métier et de formation définis au sein du SFMQ ;

8° favoriser la reconnaissance légale ou normée des Titres de compétence sur le marché de l'emploi, dans l'enseignement, en formation professionnelle et au sein des autres systèmes de validation belges et européens ;

9° organiser, promouvoir et gérer l'ensemble de la validation des compétences ».

LA LOGIQUE DE LA NOSTRA

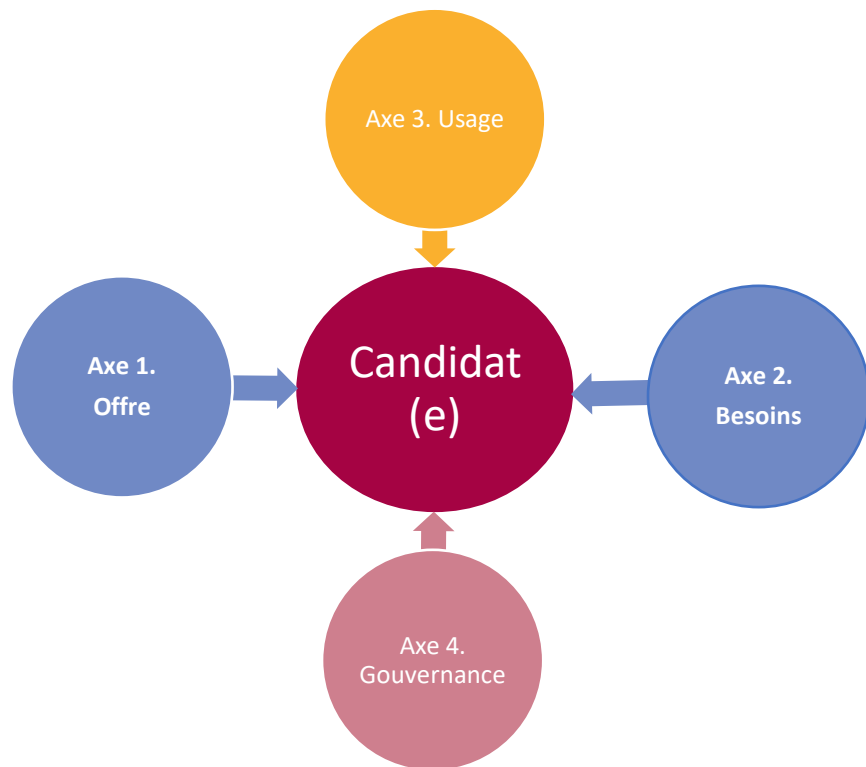
Chacun des 4 axes stratégiques comprend des objectifs généraux qui guident les priorités du CVDC. Et chaque objectif général est décliné en objectifs opérationnels permettant de les atteindre. Des conditions de réussite et de réalisation peuvent être précisées le cas échéant. La possibilité d'atteindre ces objectifs dépend en particulier des budgets annuels dédiés par les gouvernements, les 5 institutions publiques, le FSE et les secteurs professionnels à la VDC³.

Ces 4 axes sont en interaction permanente. Offre de validation des compétences, besoins de validation des bénéficiaires et valeurs d'usage des Titres de compétence doivent se répondre mutuellement, ces trois dimensions liées étant à soutenir par une gouvernance efficace du dispositif. L'attention aux bénéficiaires est la première des préoccupations tout au long du parcours de validation : le(la) candidat(e) est au centre du système d'acteurs.

² Art. 3 de l'Accord de coopération du 21 mars 2019 conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la validation des compétences

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2019032123

³ Art. 24. § 1er. Le comité directeur fixe le budget annuel du Consortium, au plus tard en décembre de chaque année, sur la base des financements prévus par chaque partie contractante et par les cinq institutions publiques visées à l'article 4, §1er, alinéa 2, afin de rencontrer les objectifs annuels fixés en application de la note d'orientation stratégique du processus de validation, visée à l'article 11, alinéa 2, 2°.



Ces 4 axes structurants, ainsi que leurs objectifs généraux et opérationnels, constitueront la base des plans d’actions prioritaires (du CVDC dans les 5 années qui viennent). L’élaboration de ces plans d’actions prioritaires est confiée à la Cellule exécutive du CVDC (Célex) qui met en œuvre les décisions du Comité directeur (CODI) et les avis de la CODA, impulse les dynamiques et soutient les opérateurs dans la mise en œuvre. Chaque année, un plan d’actions prioritaires décline la Nostra en actions à mener et moyens de mise en œuvre permettant de progressivement se rapprocher des résultats visés au terme de la période envisagée : 2024.

Les indicateurs utilisés par le CVDC permettent de monitorer et d’évaluer l’exécution de la Nostra. Ils sont repris dans un tableau de synthèse des objectifs généraux et opérationnels dont la première mouture est annexée.

Les plans d’actions annuels intégreront les lignes directrices de la Nostra en cohérence avec les priorités à venir de la programmation FSE 2021-2027.

L’ambition de la présente Nostra s’inscrit sur le long terme. La Nostra 2020-2024 a donc pour objectif de dessiner une vision et d’amorcer sur chacun des 4 axes la mise en œuvre de l’ensemble des objectifs généraux et opérationnels. Les plans d’actions prioritaires annuels permettront de déterminer quels objectifs il est souhaitable et réaliste d’atteindre dans les 4 prochaines années de la présente législature.

De surcroît, rappelons que la Nostra elle-même peut être ajustée chaque année en cas de nécessité de complément ou de modification, en concertation entre la CODA et les gouvernements.

LES 4 AXES STRATÉGIQUES DE LA NOSTRA 2020-2024

AXE STRATÉGIQUE 1 : AMÉLIORER LA RÉACTIVITÉ DE L'OFFRE POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS EN COMPÉTENCES DES DIFFÉRENTS PUBLICS

66 métiers ont été développés dans l'offre de VDC depuis 2005. Cette offre disponible qui s'est progressivement construite et amplifiée en une quinzaine d'années a permis la délivrance sur les 3 dernières législatures de :

- 1.903 Titres (2004-2009)
- 14.943 Titres (2010-2014)
- 34.267 Titres (2015-2019)

Soit au total, pour l'ensemble des voies d'accès à la certification (via les épreuves en Centres de VDC, en entreprise, en prison... ; et via les évaluations à la fin des formations couvertes par le mécanisme de la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF)), 51.113 Titres délivrés à plus de 24.000 personnes.

En 2019, des sessions ont été réalisées dans les Centres de VDC pour 48 métiers recouvrant 113 unités de compétence (113 Titres). 54 Centres de validation sont agréés et couvrent un réseau total de 100 sites sur lesquels des épreuves sont organisées, en ce compris les entreprises.

C'est le développement d'une offre dans ses deux volets – tant le nombre de métiers disponibles et pertinents au regard de l'emploi, que le nombre et le dynamisme des Centres et sites qui l'activent – qui permet d'apporter et d'amplifier quantitativement et qualitativement le service aux publics visés par le dispositif.

Or l'ensemble des métiers disponibles ne sont plus nécessairement activés (48 sur 66). Cette différence s'explique en partie par les évolutions des besoins des publics et des secteurs. Pour répondre à ces évolutions, certains métiers présents dans la bibliothèque de la VDC doivent être actualisés, de nouveaux doivent être développés, des spécialisations doivent être créées au regard notamment de la mutation digitale de l'économie et de la logique d'économie circulaire. Pour le moment, un seul métier relève directement de l'économie digitale – Technicien(ne) PC réseau – et 3 autres métiers intègrent des compétences numériques (Employé(e) administratif(ve) et Technicien(ne) en système d'usage) ou vont prochainement s'ouvrir à cette dimension (Technicien(ne) du spectacle). Autre exemple, si le secteur de l'environnement et de la valorisation des déchets est (faiblement) représenté dans l'offre (3

métiers), cette dernière n'intègre pas encore la logique de rupture que représente l'économie circulaire.

Le nombre d'épreuves organisées et de Titres décernés est concentré sur un nombre restreint de métiers : plus de la moitié des 4.502 épreuves organisées en 2019 sont concentrées sur les 5 premiers métiers les plus validés (Employé(e) administratif(ive), Aide-ménager(ère), Conducteur(rice) de chariot élévateur, Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel, Peintre décorateur(rice)).

L'offre actuelle et ses développements potentiels seront systématiquement analysés en CODA en fonction des critères de pertinence pour le secteur et de besoins des travailleur(euse)s, de manière à ce que les usagers puissent faire reconnaître les compétences acquises dans davantage de métiers.

Par ailleurs, la disponibilité de l'offre de validation dans les Centres peut encore être améliorée pour mieux répondre aux besoins : couverture géographique, calendrier des sessions, palette des métiers proposés... ainsi que l'information et l'orientation des candidat(e)s potentiel(le)s. Les dynamiques de l'« offre » et de la « demande » de validation sont en effet intrinsèquement liées. Une offre trop faible ne permettra pas de couvrir les attentes de candidat(e)s potentiel(le)s et l'absence d'un nombre suffisant de candidat(e)s n'encouragera pas le développement de l'offre. Afin de mieux couvrir les besoins, l'offre est proposée par des Centres de validation agréés, qui sont non seulement organisés par les cinq institutions constitutives du Consortium, mais également par des partenaires conventionnés. Ce réseau de partenaires présente encore des marges importantes de développement auxquelles viennent désormais s'ajouter les possibilités de la validation en entreprise.

Pratiquement, l'attention stratégique portée à l'offre de VDC doit également nous conduire à exploiter les possibilités de diversification des modes d'évaluation. Au-delà des épreuves basées sur la mise en situation professionnelle reconstituée (quelle que soit sa modalité d'organisation : en Centre de VDC, en entreprise, en prison...) et des évaluations organisées en fin de formation dans le cadre de la RAF, d'autres méthodes de vérification de la maîtrise des compétences sont à approfondir pour répondre aux besoins des candidat(e)s et/ou à la spécificité des compétences évaluées.

Enfin, l'élargissement de l'offre pourra aussi compter sur de nouvelles opportunités de validation des travailleur(euse)s, celles organisées en entreprise (Valent) dont le développement est notamment assuré au travers du Réseau entreprise et de l'appui de Chargées de mission Valent au sein de la Célex.

Objectif 1. Amplifier et actualiser la production des référentiels de validation des compétences

Objectifs opérationnels :

1. Assurer, via la Commission consultative et d'agrément (CODA) réunissant les interlocuteurs sociaux, un pilotage régulier, proactif et de long terme du développement de nouveaux référentiels, afin d'amplifier le nombre de métiers accessibles à la validation et assurer une actualisation continue de l'offre existante (en s'appuyant notamment sur les travaux du SFMQ).
2. Augmenter la réactivité du dispositif en optimisant chacune des étapes : du dépôt d'une demande d'un nouveau métier à l'organisation de la première session de validation, en passant par l'amélioration continue du fonctionnement des Commissions de référentiels (Coref).
3. Alimenter annuellement les interlocuteurs sociaux sectoriels et les ministres afin de contribuer à leurs propositions de développement de nouveaux métiers.
4. Améliorer et développer pour ce faire les outils, existants au CVDC, d'aide à la programmation permettant une planification pluriannuelle de la production des référentiels de validation.
5. Consolider et systématiser la récolte des demandes de VDC pour alimenter cet outil :
 - l'analyse régulière en CODI et en CODA du recueil des demandes des personnes et entreprises formulées notamment via le site web du CVDC (outil de captation des métiers),
 - ainsi que des retours des institutions (via leurs Centres et leurs Chargés de mission) pour enrichir le pilotage et la programmation de propositions de métiers à instruire.
6. Réaliser des études préliminaires en s'appuyant sur les analyses de besoins économiques et de développement des compétences existantes :
 - les thématiques communes des Bassins EFE (identifications des besoins, correspondances avec le ROME V3, liste de métiers prioritaires, propositions de parcours et passerelles et recommandations relatives à la validation des compétences)
 - les analyses sectorielles des besoins des travailleur(euse)s
 - les analyses des Observatoires et services d'étude des services publics d'emploi, des opérateurs de formation, et de l'enseignement, du SFMQ, des Cités des métiers...
 - le plan de relance des gouvernements et des partenaires sociaux.

7. Développer une approche et une analyse de pertinence spécifiques pour les métiers en pénurie et émergents (étudier une approche par des parcours qui s'appuieraient sur la VDC en la combinant avec de la formation, pour permettre aux personnes de gagner en compétences et d'accéder à ces métiers et/ou de voir leurs compétences validées acquises dans l'emploi).
8. Veiller à identifier et intégrer des compétences transversales nécessaires aux compétences professionnelles évaluées, en envisageant notamment l'application des outils du projet RECTEC dans les référentiels de VDC.
9. Produire en 2021, sur la base des outils du CVDC, une liste de métiers à actualiser et à développer en validation des compétences, croisant tout particulièrement les analyses des paramètres suivants :
 - les secteurs et priorités reprises dans les orientations gouvernementales dont la digitalisation de l'économie (les métiers et compétences du numérique), l'économie circulaire, certains métiers prioritaires mis en évidence dans le cadre de la crise sanitaire, ainsi que les métiers porteurs et émergents,
 - les demandes et besoins des publics de travailleur(euse)s avec ou sans emploi, en veillant à demander à les positionner dans les premiers niveaux du Cadre francophone des certifications.
10. Assurer les demandes de positionnement des Titres de compétence dans le Cadre francophone des certifications, via le SFMQ ou de manière directe (en l'absence de profil SFMQ) pour mieux les faire connaître et assurer leur valeur.

Objectif 2. Améliorer la régulation, la concertation et l'accessibilité de l'offre de validation dans les Centres

Objectifs opérationnels :

1. Cartographier l'offre de validation pour pouvoir la gérer selon les priorités.
2. Améliorer l'accessibilité de l'offre de validation, sa régulation et sa concertation sur la base des besoins (sous-)régionaux, au travers :
 - a. d'une coordination (comme celle existant à Bruxelles)
 - b. de « centres coupoles » (Centres portés par un partenariat axé sur un secteur)
 - c. de la mutualisation des actions menées par les opérateurs
 - d. et du développement de l'agrément de Centres conventionnés avec les 5 institutions publiques composant le CVDC, comme de leurs propres Centres, afin

d'exploiter toutes les opportunités existantes, de rapprocher offre et demande de validation, et d'élargir les partenariats à de nouveaux acteurs : CISP/OISP, agences publiques...

3. Garantir une meilleure accessibilité pratique de l'offre, en s'appuyant sur une concertation au sein du CODI intégrant les paramètres suivants :
 - a. couverture géographique des Centres et de leurs sites
 - b. répartition de l'offre entre les différents opérateurs
 - c. adaptation des modalités d'organisation d'épreuves dans les Centres visant à rencontrer les difficultés liées à la programmation des épreuves, à leur horaire parfois trop contraint, à l'accès physique aux sites...
 - d. aide à la mobilité des candidat(e)s vers les Centres.
4. Poursuivre l'amélioration et le monitoring de l'offre sur les unités de compétence et les métiers peu mis en œuvre (ratio métiers actifs / référentiels produits ; analyse qualitative).

Objectif 3. Développer une offre de validation des compétences en entreprise pour les travailleur(euse)s

Objectifs opérationnels :

1. Augmenter, en adéquation aux besoins, le nombre d'épreuves de validation destinées aux travailleur(euse)s par le développement tant de la validation en entreprise (Valent) que de leur accès à la validation en Centre.
2. Poursuivre et amplifier les expérimentations en renforçant l'équipe de Chargées de mission Valent afin de viser l'accompagnement des travailleur(euse)s d'un plus grand nombre d'entreprises, en priorité ceux(celles) dont les emplois sont menacés.
3. Piloter la validation des compétences en entreprise en s'appuyant sur la CODA comme comité d'accompagnement des expérimentations permettant d'améliorer la plus-value de la VDC des travailleur(euse)s en entreprise.
4. Développer cette offre de validation en entreprise en partenariat étroit avec les secteurs, au travers du renforcement des conventions sectorielles existantes en ce compris dans l'économie sociale et auprès des pouvoirs publics.
5. Appuyer ce développement sur le Réseau entreprise et sur les services des organismes publics d'emploi et de formation collaborant avec les entreprises.

6. Instruire les enseignements issus de ces expérimentations afin de proposer des ajustements de la démarche en CODI et en CODA et de stabiliser le cadre organisationnel, méthodologique et financier de la VDC en entreprise (saine ou en difficulté), sur la base de l'Accord de coopération et des enseignements tirés des projets-pilotes mis en œuvre.

Objectif 4. Diversifier les méthodes d'évaluation des compétences

Objectifs opérationnels :

1. Poursuivre l'identification et l'instruction des outils et démarches d'évaluation qui constituent, en tout ou en partie, des options alternatives répondant aux besoins des différents publics: examen oral, évaluation écrite, constitution d'un dossier, évaluation via les outils digitaux, articulation aux certifications sectorielles...
2. Conformément à l'article 19 de l'Accord de coopération et suite aux enseignements tirés de l'expérimentation, mettre en œuvre l'« approche dossier » en l'appuyant sur des moyens d'accompagnement et le développement de portfolio de compétences, dont les outils existants dans les secteurs.
3. Envisager, tester et évaluer l'usage d'outils numériques adaptés à la VDC et à ses différents publics, afin d'assurer la guidance et d'évaluer les compétences à distance, de manière souple, notamment au travers de formules hybrides (présentiel/virtuel).

AXE STRATÉGIQUE 2 : RENFORCER LE SERVICE AUX PUBLICS DE LA VALIDATION

En 2019, 8.404 Titres de compétence délivrés à 4.179 personnes dont :

- 5.096 Titres de compétence via la Reconnaissance des Acquis de Formation (la RAF) suite à une évaluation de fin de formation qualifiante ;
- 3.308 Titres ont été délivrés via des épreuves de VDC passées dans les Centres de validation, en prison ou en entreprise.

Les 3.308 Titres délivrés via les épreuves de VDC représentent :

- 5.203 inscriptions de candidat(e)s à des épreuves ;
- 4.502 épreuves réalisées (objectif FSE fixé à 2.200 épreuves) ;
- 2.059 personnes distinctes certifiées ;
- 1.761 sessions réalisées ;
- 73.5 % de réussites (objectif FSE fixé à 70%) ;
- 86.5 % de taux de présence moyen.

Si le nombre de personnes touchées augmente à chaque nouvelle législature, il semble rester modeste au regard des premières estimations des effectifs des travailleur(euse)s qui maîtrisent des compétences sans qu'elles soient officiellement reconnues⁴. Rendre la VDC plus accessible à un plus grand nombre de personnes vise à mieux rencontrer ces besoins. Pour ce faire, la croissance du volume d'épreuves et donc de personnes touchées demande à être articulée, non seulement à la pertinence des métiers visés, mais également à celle des partenariats mobilisés pour mieux toucher les publics de la VDC.

Qui sont les publics de la VDC ? En 2019, les personnes qui ont présenté une ou plusieurs épreuves sont pour 49,9% des femmes et 50,1% des hommes. Une majorité (71,4%) a au maximum une certification du niveau de la fin de secondaire (plus de 40% ne possèdent pas de certification de ce niveau). 28,8% des candidat(e)s à la validation sont des travailleur(euse)s (24,1% salariés – 3,3% indépendants – 1,4% intérimaires), 59,6 % sont des chercheur(euse)s d'emploi, et les 11,6% restant relèvent d'autres catégories (essentiellement des étudiants, des stagiaires, des migrants, des détenus, des pensionnés...).

Dans les 3 premières NOSTRA, une priorité a été donnée en VDC à la population active sur le marché de l'emploi, avec ou sans emploi, les chercheur(euse)s d'emploi « *ayant la priorité la plus importante* ». Il était

⁴ En première estimation, dans le seul secteur Alimento pris ici comme exemple, les travailleur(euse)s qui pourraient potentiellement être concernés par de la VDC seraient déjà plus de 3.800 personnes. Cette estimation est réalisée en croisant 4 paramètres, est à savoir le nombre de travailleur(euse)s fixes (principalement du côté des ouvriers), le nombre d'intérimaires, leur niveau de qualification et leur ancienneté dans le secteur. Ce travail d'estimation des besoins, réalisé à partir des effectifs, doit encore être affiné avec chaque secteur pour mieux cerner les besoins.

également demandé que le service de validation bénéficie de manière privilégiée aux personnes « *porteuses d'une compétence non reconnue ; ne disposant pas du diplôme de l'Enseignement secondaire supérieur (CESS)* ».

La présence d'une majorité de chercheur(euse)s d'emploi caractérise le dispositif francophone de validation des compétences en Wallonie et à Bruxelles. Les partenaires sociaux ont dès le départ voulu orienter le dispositif vers les publics en recherche d'emploi mais « sans en exclure les travailleur(euse)s ».

On constate une augmentation relative de la proportion de travailleur(euse)s (24 % en 2014) qui se réalise sans que la progression des chercheur(euse)s d'emploi en chiffres absolus ne soit interrompue. Ces ratios et évolutions rencontrent clairement les priorités précédemment définies. Ces priorités sont réaffirmées dans la présente Nostra qui continue à viser parmi les candidat(e)s une proportion de l'ordre d'1/3 de travailleur(euse)s et de 2/3 de chercheur(euse)s d'emploi, objectif faisant partie des lignes de force du CVDC (sans que cet ordre de grandeur n'entraîne de fixation de quotas).

Tout en gardant le cap d'une priorité aux chercheur(euse)s d'emploi et d'une augmentation de ce public en chiffres absolus, la validation des compétences peut donc se permettre de faire évoluer le pourcentage des travailleur(euse)s pour atteindre 1/3 des candidat(e)s aux épreuves. La VDC doit également continuer à centrer son action sur les personnes qui n'ont pas de diplôme de fin de secondaire ou de certification équivalente.

Un des outils pour rencontrer les besoins de VDC des travailleur(euse)s sera la validation en entreprise (Valent). Sa finalité première reste en toutes circonstances celle de la validation des compétences des travailleur(euse)s. Valent se veut également un des instruments de développement d'une politique plus vaste de gestion proactive des emplois et des compétences dans les entreprises.

Soulignons que l'Accord de coopération de 2019 a simplifié la définition du public bénéficiaire de la validation. Elle ne procède plus par une énumération de différentes catégories de travailleur(euse)s. L'objectif est qu'aucune personne, prioritairement au cours de sa vie active⁵, ne puisse être empêchée d'accéder au dispositif.

Cette ouverture implique d'apporter progressivement et de manière structurée des réponses aux publics à besoins spécifiques que la VDC a déjà commencé à toucher depuis quelques années : les chercheur(euse)s d'emploi précarisé(e)s, les personnes porteuses de handicap, les détenus, les publics FLE, les migrants, les personnes sans Titre de séjour, etc. Les besoins spécifiques de ces publics induisent des modifications de la méthodologie, des articulations avec d'autres dispositifs

⁵ Pour peu qu'elle ne soit pas sous obligation scolaire. Et même dans ce cas, des possibilités sont désormais envisageables en concertation avec l'enseignement obligatoire.

(accompagnement, formations courtes de renforcement...) qui nécessitent d'être encadrées sur le plan de la gestion de la qualité, prioritaires et financées.

En support à cet accompagnement nécessaire des publics de la VDC, la politique de communication destinée à faire connaître la valeur d'usage du Titre (effets de droits particulièrement), à diffuser l'offre disponible et à renforcer la notoriété de la VDC doit être amplifiée. L'information, la communication et l'orientation des candidat(e)s sont des leviers prioritaires qui doivent être développés.

En aval de la validation, cet accompagnement doit faciliter au porteur d'un Titre de compétence le parcours le plus efficient, comme au (à la) candidat(e) qui doit être réorienté(e). La VDC a été conçue pour s'inscrire dans de véritables parcours de formation et de certification vers et dans l'emploi. Cette perspective reste encore trop rarement effective. Les années à venir viseront à la concrétiser en articulant la VDC à d'autres outils d'orientation, d'accompagnement, mais aussi d'identification et de certification des compétences.

Il importe enfin de noter que si le 2^e projet-pilote de certification commune (CCP) se concrétise, il amènera à certifier directement les personnes à l'issue de parcours de formation réussis, et non plus à recourir au Titre de compétence via une procédure RAF. Le volume de certifications octroyées via la VDC diminuera mécaniquement de plus de moitié, le service étant rendu autrement, et plus simplement, aux apprenants en formations qualifiantes des opérateurs publics. Le mécanisme de la RAF restera disponible pour couvrir d'autres besoins et le dispositif se recentrera sur le développement des épreuves de VDC.

Objectif 1. Permettre l'accès au Titre de compétence à un plus grand nombre de candidat(e)s

Objectifs opérationnels :

1. Rencontrer les besoins des publics travailleur(euse)s avec ou sans emploi en poursuivant la progression du nombre de personnes certifiées. L'objectif sera de doubler le nombre de Titres de VDC octroyés via une épreuve dans les 5 ans à venir et a minima de l'augmenter dans une proportion identique à la législature précédente⁶.
2. Continuer à donner une priorité aux chercheur(euse)s d'emploi en augmentant le nombre de candidat(e)s et de détenteur(rice)s de Titres dans ce public (dans une proportion de 2/3 des candidats(e)), en veillant à inscrire cet objectif dans les réformes de leur accompagnement par les services publics d'emploi.

⁶ Le nombre de Titres a progressé de 92.6% sur la législature 2010-2014 (+939 Titres) et **de 66,3% sous la dernière législature** (+1.319 Titres). Cette progression est de 79.9% si on compare les deux législatures (+5.958 Titres).

3. Atteindre une proportion de l'ordre d'un tiers de travailleur(euse)s dans l'emploi bénéficiaires des actions de validation de compétence, notamment au travers de la VDC en entreprise.
4. Ouvrir progressivement la RAF à des partenariats avec de nouveaux opérateurs afin d'en faire bénéficier leurs publics, après avis de la CODA.
5. Accompagner le développement de la certification des publics issus de formations qualifiantes non certifiantes, dans le cadre de parcours concertés avec les organismes publics d'emploi et de formation.

Objectif 2. Renforcer la stratégie d'information et de communication sur la VDC

Objectifs opérationnels :

1. Développer la stratégie et les actions de communication du CVDC à destination des chercheur(euse)s d'emploi et des travailleur(euse)s pour augmenter la notoriété et la promotion de validation des compétences en étant particulièrement attentif :
 - a. à la mise en évidence des effets de droits,
 - b. aux garanties Qualité du Titre de compétence,
 - c. aux métiers émergents,
 - d. à la mise en évidence de témoignages des publics, notamment sur leur accès à l'emploi et/ou leur reprise de parcours de formation.
2. Concerter et mettre en œuvre cette stratégie avec les institutions publiques composant le CVDC, les interlocuteurs sociaux, les Centres de VDC et les partenaires impliqués dans des nouvelles modalités d'organisation des épreuves (VDC en entreprise, en prison...).
3. Coordonner et soutenir la communication des Centres de validation, des partenaires sociaux sectoriels et des institutions publiques sur la base d'un plan d'actions issu de la stratégie de communication.
4. Assurer la promotion des Titres de compétence, de leur valeur et de leur usage quelle que soit la modalité d'évaluation, via épreuves (en Centres, en entreprise, en prison), via la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF), via la validation sur dossier, etc.
5. Coordonner l'information généraliste vers les différents publics de la VDC (chercheur(euse)s d'emploi, travailleur(euse)s, détenus, personnes en situation d'handicap, migrants, etc.) en s'appuyant

sur les partenariats avec les acteurs travaillant spécifiquement avec ces publics.

6. Valoriser la VDC et le Titre de compétence auprès des acteurs de l'entreprise et plus particulièrement auprès des petites et moyennes entreprises afin d'atteindre plus efficacement les bénéficiaires que sont les travailleur(euse)s, et notamment promouvoir les Titres dans le cadre du recrutement.
7. Développer une stratégie de communication pour assurer la notoriété et la promotion des nouvelles modalités d'organisation des épreuves de VDC avec les partenaires qu'elles impliquent (VDC en entreprise, en prison...).
8. Actualiser les outils d'information et de communication de la VDC (Rapport d'activités, site web, campagnes, graphisme...).

Objectif 3. Renforcer les partenariats afin de proposer une offre de validation pertinente pour les publics en recherche d'emploi

Objectifs opérationnels :

1. Renforcer et structurer la collaboration avec les partenaires (secteurs, services publics d'emploi, Interfédéré, Febisp, Cités des métiers, ...), en veillant notamment :
 - a. à une répartition équitable des engagements entre partenaires
 - b. au pilotage cohérent des partenariats engrangés sur le terrain
 - c. aux outils permettant d'assurer un accompagnement efficace et une orientation rapide des candidat(e)s
 - d. aux partenariats qui concernent les travailleur(euse)s.
2. Articuler la validation avec les pratiques d'identification, de bilan et de documentation des compétences ainsi qu'avec les démarches de screening et d'auto-positionnement.
3. Identifier et mobiliser les partenariats permettant d'informer et d'accompagner ces publics.
4. Accompagner les différents opérateurs (Interfédéré, Febisp, CPAS, MIRE...) pour le partage des pratiques et la sensibilisation aux outils de la VDC (vade-mecum, accès partenaire à Val'Id, approche dossier...).
5. Prévoir un accompagnement, des moyens et des modalités d'organisation des évaluations adaptés aux publics ayant des besoins spécifiques :
 - a. élargir les partenariats pour les personnes en situation de handicap

- b. établir les partenariats relatifs aux publics migrants
 - c. élargir les partenariats avec le milieu carcéral.
6. Développer l'accompagnement en amont des Centres de VDC, notamment sur la base de l'expérience d'accompagnement produit par les Missions locales bruxelloises⁷.
 7. Développer et approfondir les partenariats avec les CPAS bruxellois et wallons.
 8. Développer des collaborations avec les 10 Bassins Enseignement qualifiant Formation Emploi au travers de projets-pilotes (« pôles de synergie »).
 9. Dans le cadre des expérimentations de validation sur dossier, développer une nouvelle offre d'accompagnement destinée à soutenir les personnes pour constituer leur dossier (particulièrement les personnes peu diplômées), en coopération avec l'ISP.
 10. Proposer la validation des compétences aux chercheur(euse)s d'emploi en formation en entreprises dans des dispositifs non certifiants (FPIE, PFI, etc.), particulièrement dans les métiers en pénurie (tout en veillant à une articulation cohérente avec les certifications sectorielles existantes).
 11. Continuer à améliorer le taux de réussite aux épreuves de VDC et soutenir la progression du taux de présence, par un renforcement de l'accompagnement, de la guidance et/ou des modules préparatoires.
 12. Articuler validation, formation professionnelle et l'accompagnement des chercheur(euse)s d'emploi et des travailleur(euse)s (effets de droits, orientation, guidance, sécurisation des parcours...).

⁷ Le projet « Spoc-Accompagnement » est mené par des Missions locales bruxelloises sous différentes versions évolutives depuis 2017, sur la base de projets-pilotes initiés en 2015 à Schaerbeek, accompagnés au sein du Bassin Enseignement qualifiant Formation Emploi. Il a pour objectif d'une part (partie Spoc), d'informer le public sur la validation des compétences et d'orienter les candidat(e)s potentiel(le)s à la VDC vers les dispositifs ou les structures répondant au mieux à leurs besoins ; et, d'autre part, d'ouvrir l'accès aux épreuves à un public fragilisé qui, grâce à la plus-value de l'accompagnement, disposera des prérequis pour faire partie du public cible de la VDC et/ou qui permettra d'optimiser les chances de réussite.

Objectif 4. Rencontrer les besoins des travailleur(euse)s, particulièrement au travers de la validation en entreprise

Objectifs opérationnels :

1. Cibler les travailleur(euse)s des entreprises en restructuration, sous plan de fermeture ou licencié(e)s en renforçant les partenariats avec les Cellules de reconversion et d'emploi et en instruisant les moyens à mobiliser (notamment pour les Centres de VDC).
2. S'appuyer sur les coopérations des services publics d'emploi et de formation avec les entreprises pour contribuer à y développer une gestion plus proactive des emplois et des qualifications.
3. Informer et développer des démarches d'accès vers la validation avec les acteurs en charge des travailleur(euse)s en reclassement (outplacement) après débat et cadrage en CODA.
4. Proposer de mieux soutenir les travailleur(euse)s qui valident leurs compétences dans des Centres de validation, à l'occasion des réformes wallonne et bruxelloise à venir du congé éducation payé (régionalisé suite à la VIe réforme de l'Etat), afin de couvrir un nombre d'heures correspondant à la réalité des épreuves de validation.
5. Développer la VDC auprès des travailleur(euse)s des entreprises d'économie sociale.

AXE STRATÉGIQUE 3 : DÉVELOPPER LA VALEUR D'USAGE DES TITRES DE COMPÉTENCE

La valeur du Titre de compétence, comme celle de toute certification professionnelle, dépend de son usage effectif sur le marché de l'emploi, tant par les travailleur(euse)s que par les employeur(euse)s. La négociation des effets de droit, des effets de notoriété et des effets négociés au bénéfice des individus relève des seules compétences des interlocuteurs sociaux et des pouvoirs publics, chacun dans son rôle. De tels effets qu'il n'appartient qu'à eux de développer supposent l'adhésion des interlocuteurs sociaux, comme des gouvernements à la promotion de la valeur d'usage de la validation.

Dans ce cadre le rôle du CVDC est de garantir la qualité et la pertinence des Titres de compétence de leur élaboration à leur octroi, mais aussi de contribuer à « *valoriser les compétences acquises sur le marché de l'emploi, faciliter les parcours dans ou vers l'emploi, permettre la reprise d'études ou de formation (et notamment l'accès aux certifications d'enseignement et professionnelles)* ».

L'Accord de coopération du 21 mars 2019 lui donne pour mission de « *favoriser la reconnaissance légale ou normée des Titres de compétence sur le marché de l'emploi, dans l'enseignement, en formation professionnelle* »; d'assurer, dans un cadre strict, la transmission aux services publics d'emploi d'informations utiles à l'amélioration du parcours des chercheur(euse)s d'emploi, d'organiser une guidance sous forme d'un conseil « sur les parcours possibles qui s'offrent au (à la) candidat(e) », et de « coordonner les référentiels de validation avec les référentiels métier et les référentiels de formation » (notamment du SFMQ).

Objectif 1. Monitorer l'usage des Titres de compétence

Objectifs opérationnels :

1. Dans l'attente d'un monitoring via les bases de données administratives, réaliser dans l'immédiat une nouvelle étude d'impact du Titre de compétence sur le marché du travail objectivant les effets sur l'insertion, la mobilité et le maintien dans l'emploi des travailleur(euse)s - dans l'emploi ou non - ; les reprises d'études et de formations; l'estime de soi et la mobilisation de l'usager... ; ainsi que l'usage du Titre par les employeur(euse)s, afin d'actualiser la dernière étude datant de 2012.
2. Opérationnaliser, dans les 2 ans, les flux d'informations de données administratives relatives aux chercheur(euse)s d'emploi entre le Consortium de validation des compétences et les services

publics d'emploi (Forem et Actiris)⁸, en coopération avec les opérateurs de formation afin de :

- a. rendre possible un suivi des parcours des candidat(e)s
 - b. assurer un reporting permanent
 - c. améliorer les services qui leurs sont apportés.
3. Contribuer, en connexion à ces flux d'informations, à mettre sur pied une base de données relative à la maîtrise des compétences (certifications et attestations) entre les opérateurs de formation professionnelle, d'enseignement pour adultes et de VDC, dans le cadre du développement du futur Certificat de compétence professionnelle.
 4. Cadastrier et monitorer les différents effets du Titre de compétence en termes de reconnaissance: effets de droits (en priorité dans l'enseignement et la formation professionnelle), effets négociés et effets de notoriété.

Objectif 2. Contribuer à améliorer les parcours professionnels

Objectifs opérationnels :

1. En articulation opérationnelle avec les secteurs, informer les travailleur(euse)s de l'ouverture d'effets négociés dans les conventions collectives de travail.
2. En concertation avec les secteurs, favoriser cette reconnaissance et développer l'offre de VDC correspondante.
3. Apporter son appui au développement des effets de droits liés à la reconnaissance des Titres dans la fonction publique régionale et communautaire, en veillant à une harmonisation entre les niveaux de pouvoir au bénéfice des travailleur(euse)s.
4. Développer les mesures mises en œuvre dans les pouvoirs locaux wallons en partenariat avec le CRF (Conseil régional de la Formation) ; et s'en inspirer pour concrétiser les possibilités ouvertes dans les pouvoirs locaux bruxellois, en collaboration avec l'Erap (Ecole Régionale d'Administration Publique).
5. Faciliter l'accès à la profession via les épreuves de validation des compétences en concertation étroite avec les secteurs concernés.

⁸ En application des articles 5 et 21 de l'Accord de coopération du 21 mars 2019.

Objectif 3. Faciliter les parcours d'apprentissage tout au long de la vie

Objectifs opérationnels :

1. Favoriser les reprises d'études et de formation professionnelle des détenteur(rice)s de Titres de compétence, via la reconnaissance mutuelle des acquis, voire la structuration de passerelles.
2. Développer les coopérations entre validation, formation et accompagnement pour :
 - a. individualiser et accélérer les parcours vers l'emploi ;
 - b. ainsi que renforcer les formations en milieu de travail (formations d'insertion des chercheur(euse)s d'emploi, formation continue des travailleur(euse)s...).
3. Contribuer à étendre la reconnaissance mutuelle des acquis aux formations et certifications organisées par les secteurs en poursuivant le développement de l'articulation entre Titre de compétence et certification sectorielle :
 - a. identifier les Titres de compétence permettant cette articulation
 - b. collaborer avec le secteur concerné pour mettre en place cette articulation.
4. Instruire la possibilité de créer un réel droit individuel effectif à la validation des compétences.

AXE STRATÉGIQUE 4 : RENFORCER LA GOUVERNANCE DE LA VALIDATION DES COMPÉTENCES

Sous le terme de « gouvernance de la validation des compétences » sont visées deux dimensions : tant l'organisation, la gestion et le pilotage du Consortium lui-même (et de la Cellule exécutive), que l'ensemble des partenariats dans lesquels s'intègre la validation des compétences et qui la constitue. La VDC a toujours été un dispositif de nature profondément partenariale.

Le CVDC n'est pas un dispositif juxtaposé aux autres actions des organismes publics de formation et d'emploi, il y est intégré. Cette intégration doit permettre de renforcer son articulation avec l'offre de formations des opérateurs, d'améliorer la visibilité de la VDC et de l'inscrire au cœur des missions des organismes publics de formation et d'emploi. Continuer à développer le dispositif de validation demande d'optimiser et simplifier ces deux niveaux de gouvernance : tant les instruments internes, que les ponts à créer avec d'autres institutions et acteurs. De par ses missions, le CVDC se place dès lors également au service de l'objectif de clarification et de simplification du paysage de la certification⁹.

La mise en œuvre de l'Accord de coopération renouvelé le 21 mars 2019 permettra d'améliorer significativement les pilotages budgétaires et statistiques qui recevront une attention prioritaire dans les 5 années à venir.

De nombreux instruments de gestion interne ont été mis en place et poursuivront leur développement, tout particulièrement l'informatisation de la gestion des épreuves et bientôt de l'offre de VDC.

Enfin, il faut souligner qu'environ 800 personnes par an (observateurs, évaluateurs, secrétaires, logisticiens, responsables de Centre, Chargés de missions, membres de la Cellule exécutive...) travaillent régulièrement ou occasionnellement dans les 54 Centres de validation (100 sites) et dans les cinq institutions qui composent le Consortium. Une attention particulière doit être donnée à ces personnes qui portent le dispositif et à la qualité de leurs coopérations.

⁹ Tel que par exemple tracé dans les perspectives proposées par l'avis du CESRBC A-2019-062-CES, « Rapport relatif aux Conclusions du projet-pilote « Certificat de compétence professionnelle (CCP) ». 20 juin 2019 <https://www.ces.irisnet.be/fr/avis/avis-du-conseil/par-matiere/economie/a-2019-062-ces-1/view> ; et par l'avis du CES Wallonie, Avis1433, Conclusions du projet-pilote " Certificat de compétence professionnelle (CCP) ", 28 juin 2019.

Objectif 1. Mettre en œuvre le nouvel Accord de coopération du 21 mars 2019

Objectifs opérationnels :

1. Concerner, finaliser et mettre en œuvre l'Accord de coopération d'exécution en application de l'Accord de coopération du 21 mars 2019.
2. Monitorer l'application de l'ensemble des modifications et évolutions induites par l'Accord de coopération (AC) au travers de la « Fiche de suivi de la mise en œuvre de l'AC du 21 mars 2019 ».

Objectif 2. Soutenir les personnels au cœur du dispositif de VDC

Objectifs opérationnels :

1. Remplir le cadre actuel du personnel et le monitorer en fonction des besoins en lien avec la présente Nostra ; stabiliser les contrats des personnes et, sur cette base, développer une politique des ressources humaines adaptée aux spécificités de la Cellule exécutive, favorisant l'implication du personnel.
2. Instruire la possibilité de confier, à terme, la gestion des ressources humaines de la Cellule exécutive au CVDC, en passant par une phase intermédiaire les confiant à un seul organisme public détachant son personnel.
3. Définir les missions génériques à confier aux Chargés de mission en adaptant le profil de fonction existant, comme prévu à l'article 8 de l'Accord de coopération.
4. Développer et garantir l'appui aux personnels des Centres de validation des compétences, notamment via l'amélioration continue des outils et procédures, la simplification de leurs tâches administratives et la collaboration entre les missions respectives des Centres, des Chargés de mission et de la Célex.

Objectif 3. Optimaliser et renforcer le financement du dispositif

Objectifs opérationnels :

1. Déterminer et veiller à assurer progressivement les moyens budgétaires nouveaux à solliciter sur la base des objectifs de la présente Nostra, en mobilisant de manière cohérente et transparente l'ensemble des sources de financement du dispositif : gouvernements, FSE, institutions publiques, secteurs et entreprises.

2. Produire un diagnostic des modalités de financement et de gestion budgétaire du Consortium de validation des compétences sur la base de l'article 24 de l'Accord de coopération et définir en Comité directeur ses modalités de mise en œuvre les plus adéquates, en veillant à en informer la CODA.
3. S'inscrire dans la nouvelle programmation FSE 2021-2027 pour stabiliser le financement du dispositif.
4. Visibiliser les apports et soutiens des secteurs afin de les renforcer.
5. Réconcilier gestion administrative et financière avec l'activité proprement dite, notamment en ajustant mutuellement ressources financières annuelles et objectifs.
6. Analyser les moyens budgétaires annuels alloués aux Centres afin d'assurer un financement et une affectation optimale des moyens.

Objectif 4. Développer les outils de pilotage de la VDC

Objectifs opérationnels :

1. Dans la continuité des indicateurs actuels de la VDC, développer un set cohérent, restreint et adéquat d'indicateurs de réalisation, de résultat et d'impact correspondant aux missions du Consortium de validation des compétences et aux objectifs de la présente Nostra.
2. Adapter les Rapports annuels d'activités du Consortium de validation à la structuration de la présente Nostra, aux Plans d'actions prioritaires, aux objectifs FSE et au set d'indicateurs.
3. Produire une synthèse du Rapport annuel d'activités sous forme de rapport annuel d'information.
4. Extraire le Plan d'actions annuel du Rapport d'activités pour en faire un document distinct.
5. A mi-parcours de la mise en œuvre de la Nostra et en 2024, remettre aux gouvernements une évaluation de la VDC, mise en perspective en CODA notamment sur la base du Rapport annuel d'activités.

Objectif 5. Optimiser les outils de gestion interne au CVDC

Objectifs opérationnels :

1. Continuer à garantir et développer la rigueur méthodologique du dispositif de VDC, en intégrant dans la démarche Qualité les possibilités ouvertes par le nouvel Accord de coopération (audits, validation en entreprise, validation sur dossier, numérisation...) et consulter la CODA.
2. Poursuivre et finaliser le chantier de l'informatisation de l'offre de validation des compétences (informatisation de la démarche d'agrément des Centres via GO Val'ID) afin de simplifier la gestion et soutenir l'action des Centres de validation, des Chargés de mission comme de la Cellule exécutive.
3. Soutenir l'action des Centres de validation par la création et le partage d'outils (reporting, mutualisation, bonnes pratiques...), afin notamment de réduire les écarts de productivité en tenant compte des caractéristiques des métiers et des Centres.

Objectif 6. Renforcer les partenariats institutionnels et sectoriels

Objectifs opérationnels :

1. Mettre à disposition les ressources nécessaires pour assurer en interne des institutions l'information sur la VDC, le suivi de ses développements et son intégration aux actions et outils existants en s'appuyant particulièrement sur l'action des Chargés de mission et sur des outils tels que le Rapport d'activités.
2. Intégrer les Titres dans les bases de données des institutions publiques pour le suivi des candidat(e)s et la valorisation de la production, et le cas échéant, l'articuler avec la future base de données prévues dans la lettre de mission « CCP ».
3. Actualiser et réviser les conventions sectorielles existantes avec les secteurs professionnels, afin d'y développer les nouveaux outils et collaborations à destination des travailleur(euse)s (avec ou sans emploi) et des entreprises, et particulièrement la validation des compétences en entreprise, dans une perspective d'emploi et de carrière professionnelle.

Objectif 7. Mettre en œuvre le 2^e projet-pilote « Certificat de compétence professionnelle »

Objectifs opérationnels :

1. Assurer la mission confiée par les gouvernements au CVDC dans le cadre du lancement du second projet-pilote « Certification de compétence professionnelle » (CCP) et en application des missions complémentaires qui peuvent lui être confiées via l'article 5, §2 13° de l'Accord de coopération du 21 mars 2019, afin :
 - a. d'approfondir le mécanisme de partage d'une certification commune entre les opérateurs, en remplacement du « Cefaf » et du « Titre de compétence »,
 - b. de consolider le processus de régulation,
 - c. d'identifier les points d'attention et de contrôle mais aussi d'alimenter les travaux d'un point de vue juridique.

ANNEXE 1. LIGNES DIRECTRICES RÉGIONALES, COMMUNAUTAIRES ET EUROPÉENNES

La validation des compétences est née d'une coopération étroite entre 3 niveaux de pouvoirs et cinq institutions publiques qui organisent l'enseignement pour adultes et la formation professionnelle. Le dispositif relève à la fois de l'Enseignement de promotion sociale à la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la formation professionnelle tant en Région wallonne qu'à la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale. Il se trouve dès lors au croisement de trois déclarations gouvernementales et de leurs priorités de législature.

Les trois ministres de tutelle du Consortium ont pu d'emblée marquer leur soutien à la validation des compétences et la placer au cœur des enjeux enseignement-formation-emploi en lui adressant la lettre de mission relative au CCP et en soutenant la validation des compétences des travailleurs d'Unilever.

Sans désigner explicitement la validation par des mesures particulières, la déclaration de politique communautaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles s'inscrit dans une vision sur 5 ans comprenant des chantiers centraux pour le dispositif :

- ⇒ L'amélioration de la certification par « une réforme des certifications qui prenne en compte l'intérêt de l'élève et qui dépasse les blocages institutionnels »
- ⇒ Ainsi que le développement de passerelles, tout particulièrement en enseignement de promotion sociale

La déclaration de politique régionale wallonne vise à :

- ⇒ intégrer la validation des compétences dans un « dossier unique virtuel pour tout demandeur d'emploi » ;
- ⇒ « développer une offre de formation à l'utilisation des outils informatiques de base à l'attention des demandeurs d'emploi, avec pour objectif une validation de compétences » ;
- ⇒ renforcer également la valorisation des compétences des travailleurs acquises au travail.

Concrètement, elle entend :

- ⇒ « Mettre en place un système d'attestations pour toutes les formations reçues, ces formations, qu'elles soient formelles ou informelles, pouvant être valorisées par le travailleur à tout moment et tout spécialement à l'occasion d'un éventuel changement ou recherche de nouvel emploi ;

- ⇒ *Créer un droit individuel du travailleur à la validation de compétences acquises à l'emploi ;*
- ⇒ *Soutenir, en concertation avec les fonds sectoriels, les bilans de compétence permettant aux travailleurs de se réorienter professionnellement. »*

Par ailleurs, le gouvernement wallon veut accroître le taux de certification et d'insertion des personnes en situation de handicap. Dans ce cadre, « le mécanisme de validation des compétences en lien avec des stages en entreprises sera privilégié. Les conventions avec les opérateurs de formation seront évaluées et, le cas échéant, ajustées ».

De leur côté, les gouvernements de la Commission communautaire française et de la Région de Bruxelles-Capitale veulent accélérer le développement de la validation des compétences en visant la délivrance de 4.000 Titres de compétence chaque année en Région bruxelloise.

« Cet objectif sera poursuivi notamment en :

- accélérant l'augmentation du nombre de Centres agréés de validation sur Bruxelles et de l'offre de métiers disponibles correspondant aux besoins de l'économie (métiers en demande et métiers en pénurie, numérique, transition écologique et économie circulaire, ...) ;
- mettant en œuvre la validation des compétences dans les organismes publics ;
- s'intégrant à la réforme de l'Insertions socioprofessionnelle via les « *actions de formation et d'accompagnement spécifiques les plus efficaces et innovantes, en partenariat avec Actiris et Bruxelles Formation, en particulier en validation des compétences* »
- coordonnant l'offre de services aux primo-arrivants dans leur parcours d'accueil (dont la VDC) via une coupole bruxelloise sous l'égide de la COCOM.

Leurs déclarations prévoient en outre :

- La couverture des frais de transport des publics de la formation et de la validation organisées ou subventionnées par les pouvoirs publics,
- Le développement de la validation des compétences des détenus, en articulation avec la formation et l'insertion dans l'emploi, en ce compris dans l'accompagnement à la sortie de prison,
- La mise en place d'une certification couvrant l'ensemble des formations qualifiantes et la validation des compétences organisées par les opérateurs francophones afin d'encourager la mobilité entre l'enseignement, la formation et la validation des compétences via des passerelles systématiques.

- Le développement d'un mécanisme de validation des compétences dans les métiers de l'environnement constitué au départ du Centre de validation des compétences existant en partenariat avec les organismes d'insertion socioprofessionnelle et Bruxelles Formation ;
- L'organisation d'un centre de référence et de validation de compétence dans la fonction publique sera par ailleurs organisé au sein de l'ERAP avec talent.brussels, qui intégrera la représentation des pouvoirs locaux.

La mise en œuvre de ces mesures sera reprise dans la mise en œuvre de l'Objectif 2.3 : « Renforcer les politiques croisées emploi-formation » (Plan qualification-emploi) de la Stratégie GO4Brussels¹⁰.

Dans le cadre des Plans de relance des différents gouvernements, la Validation des compétences, particulièrement des travailleurs dans les entreprises en difficulté, est intégrée comme outil à mobiliser dans une série de dispositifs (Plan d'actions de la Région wallonne « Une dynamique de formation professionnelle au cœur de la relance économique », « Fonds Rebond » géré par Actiris dans le cadre du « Plan de relance et de redéploiement de la Région de Bruxelles-Capitale face à la crise du COVID-19 », Task Force de l'enseignement de promotion sociale...).

Dans le cadre de la législature actuelle, comme de la précédente, deux des ministres de tutelle du CVDC ont également tutelle sur l'Emploi tant en Région de Bruxelles-Capitale qu'en Région wallonne.

Cette configuration constitue une opportunité afin de développer les partenariats entre les acteurs de l'Emploi et le Consortium qui se sont mis en place ces dernières années. Sur ce plan, il est également proposé d'élargir l'Accord de coopération du 21 mars 2019 à la Région de Bruxelles-Capitale, ce qui consoliderait encore le continuum entre la validation et les compétences régionales bruxelloises emploi et économie.

UNION EUROPÉENNE

La Recommandation centrée sur la validation de l'apprentissage non formel et informel, adoptée le 20 décembre 2012 par le Conseil de l'Union européenne vise à « offrir aux citoyens la possibilité de faire valoir ce qu'ils ont appris en dehors de l'éducation et de la formation formelles — y compris par le biais de leurs expériences de mobilité — et de tirer parti de cet apprentissage dans leur vie professionnelle et la suite de leurs

¹⁰ http://go4.brussels/Textes/S2030_FR%20%20DEF%204.0%20RV%20MR.pdf

apprentissages ». Il y est recommandé aux États membres de mettre en place, en 2018 au plus tard, des modalités de validation des apprentissages non formels et informels qui permettent aux citoyens :

- de faire valider les savoirs, les aptitudes et les compétences qu'ils ont acquis grâce à l'apprentissage non formel et informel, y compris, le cas échéant, par des ressources didactiques en libre accès ;
- d'obtenir une qualification complète ou, le cas échéant, partielle, sur la base d'expériences d'apprentissage non formelles et informelles validées.

Cette recommandation est en cours d'évaluation et sera révisée en cohérence avec les conclusions du Conseil de l'Union européenne du 8 juin 2020 : « *Reskilling and upskilling as a basis for increasing sustainability and employability, in the context of supporting economic recovery and social cohesion* »¹¹.

¹¹ Voir : <https://www.consilium.europa.eu/media/44351/st08682-en20.pdf>

ANNEXE 2. TABLEAU DE SYNTHÈSE ET PROPOSITION DE SET D'INDICATEURS

4 Axes stratégiques et 18 objectifs généraux		Proposition d'indicateurs provisoires
Axe stratégique 1 : Améliorer la réactivité de l'offre pour mieux répondre aux besoins en compétences des différents publics		
		Indicateur de réalisation : Nombre de métiers pour lesquels des référentiels ont été produits depuis 2005
Objectif 1. Amplifier et actualiser la production des référentiels de validation des compétences		Indicateur de réalisation : Nombre de Centres agréés et actifs pour l'année envisagée
Objectif 2. Améliorer la régulation, la concertation et l'accessibilité de l'offre de validation dans les Centres		Indicateur de réalisation : Nombre de sites de validation actifs pour l'année envisagée
Objectif 3. Développer une offre de validation des compétences en entreprise pour les travailleur(euse)s		Indicateur de résultat : Ratio entre métiers "actifs" / Métiers sous référentiels VDC
Objectif 4. Diversifier les méthodes d'évaluation des compétences		Indicateur de résultat : Ratio entre UC actives / UC pour lesquels des référentiels ont été produits depuis 2005
Axe stratégique 2 : Renforcer le service aux publics de la validation		
		Indicateur de réalisation : Nombre d'épreuves réalisées pour l'année envisagée
Objectif 1. Permettre l'accès au Titre de compétence à un plus grand nombre de candidat(e)s		Indicateur de réalisation : Nombre de dossiers RAF déposés

Objectif 2. Renforcer la stratégie d'information et de communication sur la VDC	<p>Indicateur de résultat : Nombre de Titres délivrés pour l'année envisagée</p> <p>Indicateur de résultat : Nombre de personnes distinctes certifiées pour l'année envisagée</p> <p>Indicateur de résultat : Pourcentage de candidat(e)s Chercheur(euse)s d'emploi / Travailleur(euse)s</p> <p>Indicateur de résultat : Nombre de Titres délivrés via le processus RAF</p> <p>Indicateur de résultat : Taux de réussite</p> <p>Indicateur de résultat : Taux de présence</p> <p>Indicateur de résultat : Nombre de personnes distinctes inscrites à la validation à la suite d'un accompagnement</p>
Objectif 3. Renforcer les partenariats afin de proposer une offre de validation pertinente pour les publics en recherche d'emploi	
Objectif 4. Rencontrer les besoins des travailleur(euse)s, particulièrement au travers de la validation en entreprise	
Axe stratégique 3 : Développer la valeur d'usage des Titres de compétence	
	<p>Indicateur de réalisation : Production d'une nouvelle étude d'impact</p> <p>Indicateur de réalisation : Connexion des flux de données administratives CVDC - Services publics d'emploi</p> <p>Indicateur de réalisation : Ratio entre Titres de compétence positionnés dans le CFC et TC existants</p> <p>Indicateur d'impact : Nombre de reprise de formation avec valorisation d'un ou plusieurs Titre(s) de compétence</p> <p>Indicateur d'impact : Nombre de remises à l'emploi de personnes ayant obtenu un Titre de compétence</p>
Objectif 1. Monitorer l'usage des Titres de compétence	
Objectif 2. Contribuer à améliorer les parcours professionnels	
Objectif 3. Faciliter les parcours d'apprentissage tout au long de la vie	
Axe stratégique 4 : Renforcer la gouvernance de la Validation des compétences	
	<p>Indicateur de réalisation : Application des modifications reprises dans le tableau de mise en œuvre du nouvel AC</p> <p>Indicateur de réalisation : Degré de couverture du cadre (20 personnes prévues au budget 2020)</p> <p>Indicateur de réalisation : Production de deux rapports d'évaluations d'ici 2024</p>
Objectif 1. Mettre en œuvre le nouvel Accord de coopération du 21 mars 2019	
Objectif 2. Soutenir les personnels au cœur du dispositif de VDC	

Objectif 3. Optimiser et renforcer le financement du dispositif	Indicateur d'efficience : Evolution du ratio coûts / résultats (en nombre d'épreuves réalisées)
Objectif 4. Développer les outils de pilotage de la VDC	
Objectif 5. Optimiser les outils de gestion interne au CVDC	
Objectif 6. Renforcer les partenariats institutionnels et sectoriels	
Objectif 7. Mettre en œuvre le 2 ^e projet-pilote « Certificat de compétence professionnelle »	

[métiers actifs = métiers pour lesquels au moins une épreuve a été réalisée]

Commentaires :

- * Ce premier set de 23 indicateurs stratégiques constitue une proposition réalisée sur la base des indicateurs déjà produits les années antérieures.
- * Cette proposition sera ajustée et le cas échéant développée (notamment au niveau des objectifs opérationnels) en fonction de la mise en œuvre de l'Axe 4. Objectif 4. Objectif opérationnel 1. : *"Dans la continuité des indicateurs actuels de la VDC, développer un set cohérent, restreint et adéquat d'indicateurs de réalisation, de résultat et d'impact correspondant aux missions du Consortium de validation des compétences et aux objectifs de la présente Nostra".*



Consortium de validation des compétences

Rue de Stalle, 67 B-1180 Bruxelles

www.cvdc.be • info@cvdc.be



LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN ET LES AUTORITÉS PUBLIQUES INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR