



Projet VALENT

12 mars 2019

Petit-déjeuner

**« Validation des compétences en entreprise
et nouvelles aides financières de la Région bruxelloise »**

**"La validation des compétences en entreprise,
un volet utile et efficace de la stratégie RH"**

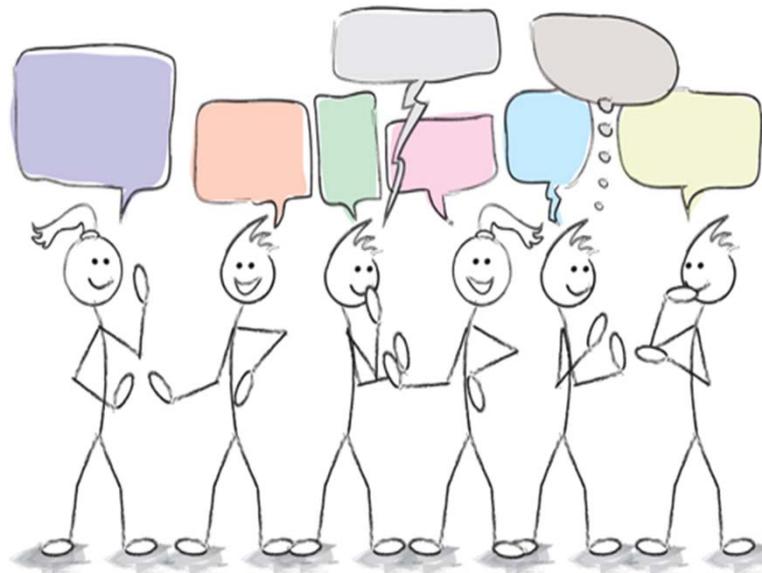
Michel Bizac

Aegist Conseil

De quoi parle t-on ?

De gestion prévisionnelle des compétences

Des compétences actuelles et futures à identifier en lien avec les situations de travail



Des formations à réaliser pour entretenir ses compétences

Des recrutements à réaliser en lien avec ces compétences

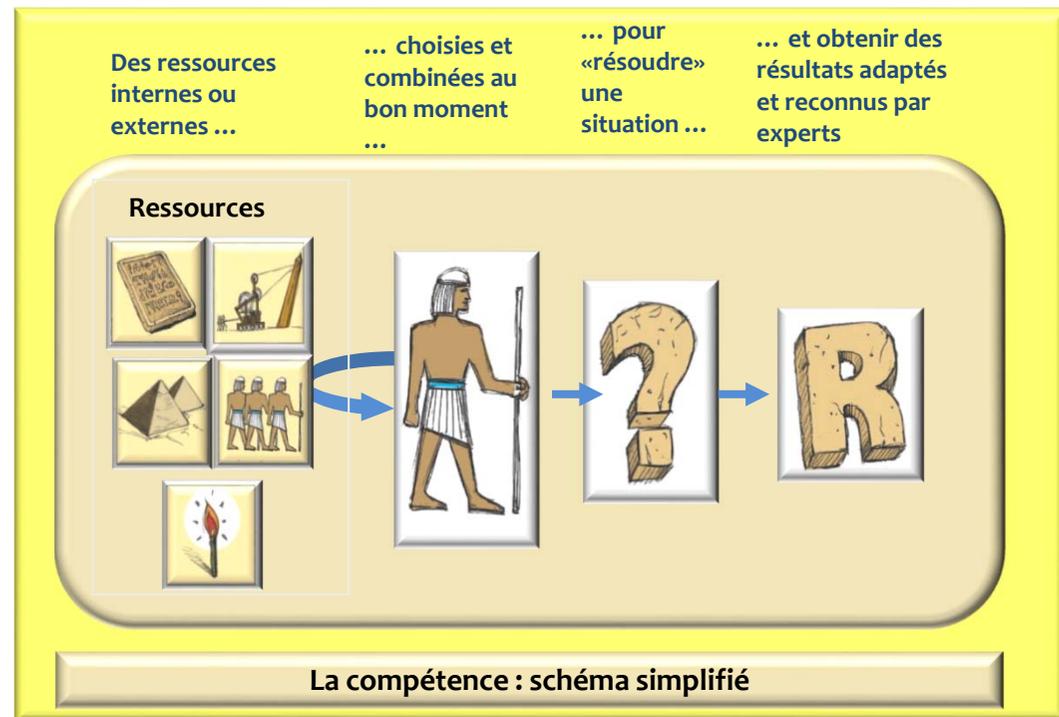
De la validation des compétences en lien avec les métiers



Compétences

On reconnaîtra qu'une personne **sait agir avec compétence** si elle :

- sait combiner et mobiliser un ensemble de **ressources pertinentes** (connaissances, savoir faire, qualités, réseaux de ressources....)
- pour réaliser dans un contexte particulier, des **activités professionnelles** selon certaines **exigences attendues** (critères d'orientation)
- afin de **produire des résultats** (services, produits) satisfaisant à certains **critères de performance** pour un client ou un destinataire



d'après Guy Le Boterf



Compétences et validation interne en situation de travail

« Créer des occasions de co-évaluation en situation de travail »

Quatre exemples d'approches de co-évaluation

Observation d'une situation

- Préparation
- Enchaînement d'opérations - activités
- Autocontrôle des résultats
- Interactions avec l'environnement
- Prise en compte des aléas
- Auto-analyse et explicitation de ses façons de faire...

Analyse des résultats d'activités menées

- Réalisations sur la durée
- Organisation de ses activités
- Recueil de traces et de preuves pertinentes
- Analyse des résultats
- Détection et correction de dérives
- Prise en compte de tendances...

Résolution de problèmes, proposition d'améliorations

- Détection de situations hors normes
- Analyse des circonstances, causes, effets
- Mise en œuvre de compétences pour retrouver l'état de référence
- Elaboration, mise à l'essai et fiabilisation d'améliorations ...

Réalisation d'un projet

- Définition / appropriation d'objectifs, de plans d'actions
- Mise en œuvre de contrôles et de suivis
- Organisation, mise en œuvre de coopérations
- Utilisation rationnelle des moyens
- Prise en compte des aléas et de nouvelles données...



Compétences et validation externe

Le processus de validation externe des compétences est très complémentaire à ce qui se fait en interne et vient renforcer la gestion des compétences

- Des référentiels compétence construits par des experts du métier pour l'ensemble des entreprises
- Une mise en situation pratique comme au travail : observation, résolution de problème, gestion d'un projet
- Des outils d'évaluation externes qui complètent les outils internes déjà mis en œuvre dans les entreprises

Beaucoup de similarité et avec en plus...

- Une certification « officielle » de ces compétences
- Un gain de temps dans les processus internes de l'entreprise : demain en pratiquant l'évaluation externe je vais simplifier mes processus de validation internes
- Des évolutions et de la mobilité interne possible



Les bénéfices attendus pour les parties prenantes

Gestion par
les
compétences

Validation des
acquis de
l'expérience

Organisations
apprenantes

Validation des
compétences

Pour les
institutions
publiques

Pour le salarié



Pour
l'entreprise



Les bénéfices attendus pour les parties prenantes

Compétence
Validation des compétences
Co évaluation
Organisation apprenante
...de multiples occasions à saisir

Pour les institutions publiques

« j'ai un marché de l'emploi et des compétences ou des équilibres peuvent mieux s'établir entre offreur et demandeur »

Reconnaissance
Mobilité interne
Employabilité
Flexibilité
Performance

Pour le salarié

« je suis reconnu et valorisé dans mes compétences actuelles, je me donne des ouvertures plus grandes pour mon parcours professionnel interne actuel et futur, je me donne les moyens de mon employabilité du futur »

Pour l'entreprise

« je sécurise l'avenir professionnel du personnel en investissant sur sa compétence tout en rendant possible une plus grande ouverture en termes d'entrée et de sortie des compétences »



Les exigences à rencontrer pour la réussite

Gestion par
les
compétences

Validation des
acquis de
l'expérience

Organisations
apprenantes

Validation des
compétences



Les exigences à rencontrer pour la réussite

- **Mettre en place une véritable gestion des compétences** en repartant des situations de travail et du travail réel mis en œuvre par ceux qui réalisent le travail au quotidien pour atteindre une performance (de service, de qualité produit, de délais, etc.).
- **S'appuyer sur des référentiels de compétence co construits** avec ceux qui exercent le travail, ceux qui en quelque sorte sont les utilisateurs du travail à faire.
- **Installer des pratiques vertueuses de co évaluation régulières des compétences** entre chaque personne et son responsable ou son référent : entretien de suivi individuel par exemple
- **Privilégier les validations de compétence en situations de travail** en utilisant tous les événements et les épreuves de validation comme occasion d'apprentissage et comme preuve d'une compétence mise en application.
- **Favoriser la mise en place d'une organisation apprenante** qui intègre à ses différents processus (production et autres) du temps pour développer les compétences, les valider et donc à terme augmenter la performance.



Les exigences à rencontrer pour la réussite

- **Pour conclure avec un trait d'humour** et en paraphrasant un célèbre grand patron d'industrie : si vous trouvez que tout cela est trop compliqué ou trop couteux...vous pouvez toujours essayer l'ignorance....

