

LES TITRES DE COMPÉTENCE AU SERVICE DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE



QUELS USAGES DU TITRE DE COMPÉTENCE ?

De nombreux travailleurs et demandeurs d'emploi possèdent des compétences acquises sur le terrain mais ne disposent d'aucun titre correspondant à leurs capacités. Ces compétences non reconnues, en plus de limiter ces personnes dans leurs horizons professionnels, participent à un gaspillage des savoir-faire à l'heure où engager du personnel qualifié s'avère parfois difficile.

Le dispositif de validation des compétences

La validation des compétences s'adresse à des personnes de 18 ans et plus qui possèdent des compétences mais pas de titre scolaire correspondant, pas de diplôme reconnu.

Ces personnes ont appris leur métier sur le tas, au fur et à mesure, en travaillant aux côtés d'une personne plus expérimentée, en autodidacte, lors d'une formation, en entreprise ...

Le dispositif de validation des compétences va leur permettre de faire reconnaître leurs compétences d'une manière officielle via l'obtention d'un Titre de compétence.

Le Titre de compétence

Le Titre de compétence est un document officiel, remis au candidat, qui atteste de la maîtrise d'une partie de métier.

Le Titre de compétence est délivré au nom de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Commission communautaire française et est également reconnu par les Services Publics de l'Emploi.

Le Titre de compétence est délivré dans un centre agréé suite à la réussite d'une épreuve de validation: épreuve pratique en situation professionnelle reconstituée.

De l'expérience aux référentiels...

Pour chaque métier, une commission de référentiels est composée des opérateurs d'enseignement et de formation mais aussi, et surtout, des interlocuteurs sociaux sectoriels.

Cette commission de référentiels suit une méthodologie ayant pour objet de définir les critères nécessaires à la vérification de l'acquisition d'une com-



pétence. Cette présence de l'entreprise en amont, au moment de l'élaboration des référentiels permet de répondre au maximum aux besoins des acteurs de l'entreprise.

Chaque métier est divisé en plusieurs unités de compétences. Cette division en unité de compétences se justifie par le fait qu'une personne peut ne maîtriser qu'une partie d'un métier mais néanmoins pouvoir trouver un emploi grâce à cette compétence.

Ce sont ces unités de compétences qui font l'objet d'une validation. Ce qui permet aux candidats de faire reconnaître leur maîtrise de l'ensemble ou d'une partie des compétences liées à un métier.

Ainsi les commissions de référentiels (spécifiques à chaque métier) définissent :

- Le référentiel de compétences : le métier visé, les activités-clés de celui-ci et les compétences nécessaires à son exercice.

- Pour chaque Titre de compétence, un référentiel de validation : définit la situation-épreuve, la tâche à réaliser, les conditions de réalisation pour chaque unité de compétence à valider et la grille d'évaluation de l'épreuve, évaluation faite au moyen de critères et d'indicateurs.

Bien sûr, ce travail est étroitement coordonné avec les références sectorielles mais aussi avec les travaux des Services Publics de l'Emploi et les acquis de l'Enseignement de manière à assurer une cohérence d'ensemble.

Un processus qualité aux fondements de l'agrément des Centres de validation



Lorsque les référentiels de compétence et les référentiels de validation sont produits, l'offre correspondante est organisée dans des centres de validation. Pour assurer la qualité et l'homogénéité du service, un mécanisme d'agrément des Centres de validation a été mis en oeuvre. Un agrément spécifique à

chaque métier est requis pour valider les compétences des candidats.

Les centres candidats se préparent sur base d'un cahier des charges produit par le Consortium de validation des compétences. Celui-ci accompagne le Centre candidat et ensuite organise son contrôle.

Après un audit préalable réalisé par des organismes de contrôle indépendants et un avis des partenaires sociaux, des Centres de validation sont agréés par les gouvernements en vue d'accueillir les candidats et valider leur compétence.

Ainsi, l'agrément des Centres suite à un contrôle qualité et la précision des référentiels permettent de garantir la fiabilité et la solidité des Titres de compétence délivrés et reconnus par les gouvernements belges francophones.

Les apports de la validation

✓ **Réduction de la zone d'incertitude lors du recrutement externe ou interne**



Le Titre de compétence, obtenu par le candidat suite à une épreuve pratique réalisée en situation professionnelle, est un outil de référence solide pour les services de recrutement interne et externe.

En effet, à la différence d'autres attestations, il informe de la maîtrise effective d'une compétence précise démontrée au cours d'une épreuve dont les critères ont été définis par des acteurs du secteur professionnel concerné.

✓ **Accompagnement des évolutions internes des collaborateurs**

Grâce aux Titres de compétence, les décisions de mobilité individuelle au sein de l'entreprise sont facilitées.

Par ailleurs, la validation des compétences permet de créer une dynamique d'apprentissage : les salariés se projetant plus facilement au delà de leur poste actuel, deviennent plus mobiles et se transforment en acteurs de leur évolution professionnelle.

✓ **Valorisation de l'image de professionnalisme et amélioration de la compétitivité de l'entreprise**

Le paysage professionnel étant de plus en plus soumis à des réglementations, la valorisation d'un personnel compétent en devient cruciale.

Par ailleurs et dans un environnement concurrentiel, la validation des compétences des salariés est un gage de qualité et contribue par là à l'amélioration de la position économique de l'entreprise.

En effet, elle atteste vis-à-vis des clients de la qualification du personnel et de ce fait, atteste également de la qualité de la production et des services offerts.

✔ Pérennisation des savoir-faire

Les Titres de compétence aident à légitimer la position des « anciens » parfois non diplômés et de ce fait, facilitent le transfert des savoir-faire vers les plus jeunes en valorisant et en certifiant l'expérience des aînés.

✔ Rationalisation et optimisation des parcours de formation



La validation met à plat les compétences acquises, l'effort de formation porte alors sur les vrais besoins individuels. De plus, elle offre la possibilité d'alléger les parcours de formation par l'obtention de dispenses. Ce qui représente un gain de temps et d'argent.

✔ Responsabilité sociale de l'entreprise

Dans un contexte concurrentiel encore accru avec la crise, beaucoup d'entreprises ne sont pas en mesure de promettre l'emploi à long terme. Favoriser la validation des compétences du personnel peut lui permettre de rebondir plus aisément en cas de restructuration.

✔ Source d'idées innovantes

La démarche de validation des compétences peut susciter, indirectement, la mise en place d'idées innovantes présentant un caractère plus global que le périmètre du poste de travail de l'intéressé. Interroger sa fonction, c'est aussi questionner l'organisation en place. Le travailleur valorisé par l'obtention d'un titre sera dès lors plus enclin à faire des propositions.

✔ Gain d'autonomie

Les travailleurs ayant obtenus un ou plusieurs titres de compétences gagnent en confiance en eux et en leur travail. Les compétences ainsi reconnues les poussent à être plus autonomes.

La validation des compétences, pour quels secteurs ?

Actuellement, le dispositif permet de faire valider ses compétences dans plus de 30 métiers issus des secteurs suivants :

- Administratif
- Alimentation
- Automobile
- Construction
- Culture
- Electricité
- Industrie Technologique
- Non-Marchand
- Secteur Vert
- Services aux personnes
- Transport et logistique

Les Titres de compétence sont liés notamment aux métiers d'Aide-ménagère, aide-comptable, assistante-ménagère en collectivité, assistant de production des industries alimentaires, auxiliaire technique de spectacle, Carreleur, coffreur, coiffeur, conducteur d'engins de terrassement, couvreur, Découpeur-désosseur, Employé administratif, employé administratif des services commerciaux, Installateur électricien industriel, installateur électricien résidentiel, installateur électricien tertiaire, installateur sanitaire, Grimpeur-élagueur, Jardinier d'entretien de parcs et jardins, Maçon, mécanicien automatique, mécanicien d'entretien industriel, mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers, mécanicien réparateur des voitures particulières et véhicules utilitaires légers, monteur en chauffage central, monteur frigoriste, Opérateur de production des industries alimentaires, opérateur de production des industries chimiques, opérateur de production des industries pharmaceutiques, opérateur de production en plasturgie, opérateur de production des industries du verre, opérateur call center, ouvrier boulanger-pâtissier, ouvrier de voirie, Peintre en bâtiment, peintre industriel, plafonneur, poseur de fermetures menuisées, préparateur-vendeur en boucherie, Réceptionniste-téléphoniste, Technicien des arts de la scène, technicien help desk, technicien PC/réseaux, technicien en système d'usinage, tôlier industriel, tuyauteur industriel, ...

Le nombre de métiers disponibles augmente en permanence !

Plus d'informations
sur les métiers,
les conventions sectorielles,
le fonctionnement du dispositif, etc...
sur
www.validationdescompetences.be



LE POINT DE VUE DE GEORGES CAMPIOLI

Directeur Général d'Agoria Wallonie

La validation des compétences : une idée généreuse, nécessaire et révolutionnaire !

Le temps d'un échange, Georges Campioli, directeur général d'Agoria Wallonie, nous a expliqué avec conviction que la validation des compétences est une idée non seulement généreuse mais également, nécessaire et même révolutionnaire.

Au début de notre conversation, Mr Campioli nous rappelle que le thème de la formation a toujours été un sujet de réflexion pour les industriels ; illustrant cet état de fait par une anecdote : le procès-verbal de la première réunion de la Fédération des Constructeurs (lointain ancêtre d'Agoria) actait que l'objet essentiel de cette rencontre avait été la formation. C'était en 1906.

A la lumière de cette remise en contexte, nous pouvons mieux comprendre l'importance du développement de centres de formation de pointe, tels que le centre de compétences Technifutur, qui organise des formations dont la forme et le contenu sont résolument centrés sur les besoins technologiques des entreprises d'une part, et sur les attentes des travailleurs d'autre part.

« ...c'est la vie qui diplôme... »

Mais n'oublions pas que « parallèlement à la formation, c'est la vie qui diplôme » nous explique Mr Campioli. En ce sens, la validation des compétences est une idée généreuse car elle reconnaît les compétences acquises par la pratique même en dehors du parcours académique classique. Elle donne une valeur officielle à l'expérience de la vie et est accessible à tous.

« ...le Titre représente une preuve des compétences... »

Ce dispositif est non seulement précieux, pour la personne qui a fait valider ses compétences car il permet de lester son CV, mais également stratégique voire rassurant pour l'entreprise pour qui le Titre représente une garantie,



une preuve des compétences puisque l'épreuve qui a abouti à la délivrance de ce titre a été élaborée par des professionnels du secteur.

Enfin, c'est un système révolutionnaire de par son caractère innovant. A présent, il est possible de faire reconnaître officiellement les compétences acquises par d'autres moyens que l'école. Reconnaissance qui n'existait pas précédemment. De ce fait, le dispositif complète le système des diplômes délivrés suite à un parcours scolaire réussi.

Aujourd'hui, le dispositif existe mais il n'est pas encore connu. Au vu des avantages que présente la validation pour les travailleurs et les entreprises, il faut s'activer à le faire connaître !

Et pour ce faire, il faut s'en emparer, le faire vivre et ... l'utiliser !