

NOTE D'ORIENTATION STRATÉGIQUE du dispositif de validation des compétences professionnelles

2009
2011

Ed. imp. A. Kock, 67 rue de Stalle, 1180 Bxl | 08.2008 | graphique g&hextenso

Approuvée par la Commission le 12 décembre 2008.
Déposée aux Gouvernements le 15 décembre 2008.



Consortium de VALIDATION des COMPÉTENCES
Rue de Stalle, 67 B-1180 Bruxelles
tel 02 371 74 40 | fax 02 371 75 91
www.validationdescompetences.be • info@cfdc.be



consortium
de
VALIDATION
des
COMPÉTENCES

TABLE DES MATIERES

1. BASES DÉCRÉTALES DE LA NOTE D'ORIENTATION STRATÉGIQUE.....	3
2. CONTEXTE EUROPÉEN	3
3. CONTEXTE NATIONAL	3
3.1. Communauté flamande.....	3
3.2. Communauté francophone	4
4. HISTORIQUE.....	4
4.1. Cadre institutionnel	4
4.2. Premières orientations	5
5. SITUATION ACTUELLE DU DISPOSITIF DE VALIDATION DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES.....	5
6. ORIENTATIONS STRATÉGIQUES	7
6.1. Préalables	7
6.2. Confirmation des objectifs généraux	7
6.3. Logique d'action.....	8
6.3.1. Agir sur la demande	8
6.3.2. Agir sur l'offre	8
6.3.3. Agir en partenariat.....	8
6.4. Actions à développer	8
6.4.1. En amont de la validation.....	8
6.4.2. En aval de la validation.....	9
6.4.3. Conditions du développement de la validation.....	9
7. ENGAGEMENTS DES PARTIES.....	10
7.1. Engagements du Consortium de validation	10
7.1.1. Objectif général.....	10
7.1.2. Objectifs	10
7.2. Engagements des organisations représentées à la coda	11
7.2.1. Pour ce qui concerne les partenaires sociaux	11
7.2.2. Pour ce qui concerne les organisations syndicales et les services publics de l'emploi	12
7.2.3. Pour ce qui concerne les services publics de l'emploi	12
7.3. Demandes aux Gouvernements et aux Ministres de tutelle	12
ANNEXES	13
Les 12 recommandations du Sociaal Economische Raad van Vlaanderen pour une meilleure utilisation de la validation des compétences	14
Les 10 principales préconisations du Rapport Besson	15

1. Bases décrétales de la Note d'orientation stratégique

L'Accord de coopération du 24 juillet 2003 instituant le dispositif de validation des compétences définit en son article 11 les missions de la Commission consultative et d'agrément des centres de validation :

La Commission consultative est chargée :

- *d'émettre, d'initiative ou à la demande d'une des parties contractantes, des avis ou des recommandations concernant le processus de validation des compétences;*
- *de transmettre annuellement, pour le quinze octobre au plus tard, aux parties contractantes qui l'approuvent, une note d'orientation stratégique du processus de validation, 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 du décret et des employeurs;»*

Au-delà du caractère impliquant de la Note d'orientation stratégique, il faut relever l'articulation des objectifs déterminés avec le Rapport d'activités annuel produit par le Consortium de validation à destination de la Commission consultative et des pouvoirs de tutelle.

2. Contexte européen

D'une manière générale, la validation des compétences s'inscrit dans le programme « Education et Formation 2010 » tel que défini dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne. En mars 2004, dans leur rapport intermédiaire sur l'urgence des réformes pour réussir cette stratégie, le Conseil et la Commission soulignaient la nécessité « d'encourager l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que des dispositifs permettant à chacun de faire reconnaître les compétences qu'il a acquises dans un cadre non-formel ou informel ».

Le « Communiqué de Maastricht » du 14 décembre 2004 actualise la « Déclaration de Copenhague » et précise au rang de la première priorité au niveau national « l'utilisation des instruments, références et principes communs déjà convenus au plan européen pour soutenir la réforme et le développement des systèmes et des pratiques nationales d'EFP, concernant par exemple la transparence, l'orientation tout au long de la vie, l'assurance de la qualité et l'identification et la validation des apprentissages non formels ».

Plus concrètement, le concept de compétence à la base du dispositif de validation, la définition par les Commissions de référentiels d'Unités de compétence associées à un métier, l'intégration des processus du Consortium à l'intérieur d'une démarche qualité rendent le dispositif de validation compatible avec les démarches européennes en cours de développement ; cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie, ECVET, supplément au certificat d'Europass. Une proposition est actuellement faite en Belgique francophone pour que les Titres de compétence puissent être repris à court terme dans le cadre d'Europass.

Plus récemment, la Commission a adopté un Plan d'action sur l'éducation et la formation des adultes (COM (2007) 558 final, 27.9.2007). Son objectif général comporte 5 axes :

- lever les obstacles à la participation ;
- augmenter la qualité et l'efficacité du secteur ;
- accélérer le processus de validation et de reconnaissance ;
- assurer un investissement suffisant ;
- contrôler le secteur.

Le Plan d'action définit la reconnaissance et la validation comme **pierre angulaire** de la stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Enfin, il importe de souligner que le dispositif de validation des compétences tel qu'il est développé aujourd'hui en Belgique francophone répond aux principes européens pour la validation (9600/04 Educ 118 Soc253, Mai 2004).

3. Contexte national

3.1. Communauté flamande

Un dispositif similaire à la validation des compétences existe en Flandre. Comme son homologue francophone, le dispositif flamand est récent et en plein développement. L'objectif est le même (reconnaître officiellement des compétences professionnelles pour des personnes qui ne possèdent pas de diplôme correspondant).

Des certificats spécifiques (Ervaringsbewijs) sont définis en Flandre par les partenaires sociaux au sein du Sociaal Economische Raad van Vlaanderen. L’*Ervaringsbewijs* porte sur la globalité du métier.

Pour l’enseignement supérieur, c’est le système EVK qui permet la validation des acquis de formation, parallèle à ce qu’on trouve dans l’enseignement supérieur français. Nous avons d’autre part la validation des acquis de l’expérience EVC qui permet éventuellement la validation totale. Enfin, il existe une procédure développée au travers des services et des instituts de formation continue ou des instituts de seconde chance qui avaient déjà par le passé une pratique de validation.

Il faut relever la stratégie développée en Flandre sur base du Competentieagenda – 10 points de mobilisation des partenaires sociaux et des services publics au départ du concept de compétence – dans lequel la validation (Erkenning van Verworven Competenties) figure au rang des 10 priorités. La volonté du Gouvernement flamand d’établir des relations entre les deux systèmes, compétences professionnelles et enseignement supérieur, doit également être soulignée.

3.2. Communauté francophone

En Belgique francophone, un dispositif de validation des compétences professionnelles a été initié par les trois gouvernements francophones. Il implique les partenaires sociaux, les Services publics de l’emploi et les opérateurs d’enseignement et de formation professionnelle. Ces certificats spécifiques, Titres de compétence, sont définis actuellement par l’ensemble de ces acteurs. Dans la partie francophone, les Titres portent sur des ensembles de compétences associés à un métier. Ceux-ci peuvent être éventuellement capitalisés en vue de se présenter à la reconnaissance d’un diplôme, mais c’est bien le Titre de compétence qui constitue l’unité de base.

En ce qui concerne l’enseignement supérieur, il existe des valorisations des acquis de l’expérience (VAE) pour le niveau master. Ces valorisations ne sont pas reconnues via un certificat spécifique, mais permettent des dispenses de formation. En aucun cas il ne peut y avoir attribution de plus de 50 % des crédits. Le dispositif de valorisation est en phase de démarrage.

Des contacts pragmatiques sont établis entre opérateurs flamands et francophones afin de favoriser une connaissance mutuelle et d’envisager, dès que cela sera souhaité, une reconnaissance réciproque.

4. Historique

4.1. Cadre institutionnel

Le dispositif de validation des compétences s’inscrit dans la stratégie globale de formation tout au long de la vie, fondée sur des principes équilibrés de promotion citoyenne et d’employabilité ; l’objectif ultime de cette stratégie étant de garantir l’inclusion de tous dans la société de la connaissance, l’accès à ou le maintien dans l’emploi et, partant, le bien-être économique et social de la personne; Permettre aux personnes qui peuvent se prévaloir de compétences acquises par l’expérience de travail, par la formation professionnelle ou par l’expérience de vie, sans pour autant posséder de certifications scolaires, de faire valoriser ces compétences; Les Titres de compétences produisent des effets de droit pour l’accès à la formation auprès des opérateurs francophones publics de formation et de l’Enseignement de promotion sociale et peuvent conduire à la certification scolaire de la Communauté française notamment par capitalisation via l’Enseignement de promotion sociale (Art 20 §4 de l’Accord de coopération). Les Titres de compétence peuvent être l’objet d’effets négociés par les partenaires sociaux dans le cadre de leurs instances.

L’*Exposé des motifs* des décrets précise quant à lui :

Enfin, et cela mérite d’être souligné, l’acte de coopération posé ici renforce indubitablement la solidarité entre entités fédérées francophones, entre Wallonie et Bruxelles et ce, sur un champ aussi symbolique que sociologique et politique : celui de l’éducation et de la formation professionnelle.

Le Plan stratégique transversal 2 adopté par la Communauté française et la région Wallonne prévoit au sein de son Impulsion 7 :

- Viser plus que 1 000 candidats annuels;*
- Agréer de nouveaux centres de validation au dispositif sur l’ensemble de la Wallonie et de Bruxelles : la procédure d’instruction des demandes d’agrément et la planification des audits des centres sera revue en concertation avec les acteurs;*
- Diffuser auprès des centres de validation potentiels une information précise sur les conditions à remplir pour être agréé;*
- Réorganiser le cycle de production des référentiels de validation;*
- Prendre en compte les référentiels définis par la CCPQ;*
- Organiser une campagne de diffusion visant à faire connaître le dispositif auprès des bénéficiaires.*

Dans sa déclaration, le Collège de la Commission Communautaire Française précisait :

- Le Collège veillera à promouvoir l’articulation cohérente entre les compétences d’ Emploi, de Formation et d’Enseignement. De nombreuses initiatives ont été développées à cette fin, comme la création de la Commission consultative Formation, Emploi, Enseignement, les centres de référence professionnelle ou la mise en œuvre d’un système normalisé de validation des compétences;*
- Le Collège poursuivra, en collaboration avec la Communauté française et la Région Wallonne, la mise en œuvre de l’accord de coopération du 24 juillet 2003 relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation continue. Dans un système où la voie royale d’accès vers l’emploi demeure avant tout le diplôme, cet accord est une avancée considérable qui permettra la reconnaissance officielle des compétences acquises par les travailleurs ou les demandeurs d’emploi, en dehors de l’enseignement que ce soit au travail, en formation ou tout simplement par des expériences de vie.*

4.2. Premières orientations

Dans le cadre de ces finalités, la première Note d’orientation stratégique 2006 (Nostra 2006) précisait les valeurs ajoutées du dispositif de validation des compétences ainsi que ses objectifs opérationnels. Les valeurs ajoutées ont été d’emblée catégorisées par acteur concerné et selon le champ d’usage ; pour l’emploi, l’orientation et la formation. Comme on le lira plus loin, ces valeurs ajoutées restent aujourd’hui pertinentes.

Dix objectifs opérationnels ont été assignés au dispositif :

- Construire une vision partagée du dispositif de validation des compétences ;
- Développer le dispositif au service des usagers en vue de l’emploi ;
- Réaliser des référentiels de validation pour 30 métiers en 2006-2007 ;
- Organiser des épreuves pour au moins 1 000 candidats ;
- Articuler la validation avec des dispositifs existants ;
- Démarrer progressivement l’action du dispositif ;
- Guider les candidats pendant la démarche ;
- Reconnaître les Titres de compétence ;
- Encadrer les coûts du dispositif ;
- Évaluer le développement du dispositif.

Ces objectifs stratégiques requéraient une certaine **stabilité** afin d’être mis en œuvre dans une phase de démarrage du dispositif. Le principe retenu portait sur un délai de validité de trois années pour une Note d’orientation stratégique. La commission garde néanmoins l’initiative d’actualiser le document annuellement.

La même Note d’orientation stratégique a donc déterminé les avancées du dispositif de validation en 2007 et 2008. Les Rapports d’activités portant sur le développement de ces orientations ont été approuvés chaque année par la Commission consultative et d’agrément¹.

En 2008, la Commission a néanmoins **complété ces orientations** eu égard à l’évolution du développement du dispositif de validation des compétences en soulignant tout particulièrement **4 conditions** nécessaires au développement de la validation :

- Le développement de la visibilité du dispositif et des Titres de compétence;*
- L’intégration de la validation aux processus de formation;*
- Le développement de l’accompagnement des candidats;*
- L’évolution des procédures de choix des métiers.*

5. Situation actuelle du dispositif de validation des compétences professionnelles

Les Rapports d’activités successifs permettent d’affirmer que le **dispositif de validation des compétences est aujourd’hui en place** en Belgique franco-phone. Les partenaires sociaux ajoutent qu’il fonctionne d’une manière satisfaisante. Une première phase de développement a donc permis d’engranger un cadre institutionnel, la production de référentiels de compétence, l’agrément de centres de validation et des premières réalisations.

Tel qu’en témoignent les Rapports d’activités, l’ensemble des 10 objectifs opérationnels n’ont pu être atteints dans leur intégralité lors de cette première phase et plus spécifiquement celui portant sur le **nombre d’inscriptions à la validation**.

^[1] Les Rapports d’activités du Consortium de validation des compétences peuvent être téléchargés à l’adresse : http://www.cvdc.be/desktopdefault.aspx?tabID=96

De septembre 2005 à septembre 2008, 1 402 épreuves ont été organisées dont plus de 850 la dernière année:

25,1 % des candidats étaient travailleurs.

74,9 % des candidats étaient demandeurs d’emploi.

11,4 % de ces candidats suivaient une formation au moment de leur validation.

Le taux moyen de réussite était de 68,1 %.

D’une manière générale, bien que conçue notamment à l’interface des dispositifs d’insertion, de mise à l’emploi et de formation, la validation des compétences reste peu **connue du grand public, des entreprises et des services publics**.

La méconnaissance de la validation des compétences par les acteurs en charge des demandeurs d’emploi, des représentants des travailleurs et des entreprises handicape la construction de filières d’accès vers la validation :

- quantitativement ;
- qualitativement : de trop nombreux candidats se présentent sans disposer de représentations correctes par rapport à la validation ce qui engendre 5,6 % d’absentéisme et 31,9 % d’échecs.

Les premiers témoignages recueillis soulignent pourtant la valeur ajoutée de la validation pour les candidats :

« J’ai passé les validations de carreleur et de maçonnerie. Je sais que je connais bien le travail, mais il me manquait quelque chose. Un titre ou un diplôme.

En étant qualifié on a bien plus de chances de trouver un travail !

J’ai conseillé à beaucoup de monde de faire valider leur compétence. Dans le monde dans lequel on vit, on cherche toujours des gens qualifiés. »

Plus précisément, quatre problématiques sont relevées :

1. **La validation est peu connue**, que ce soit des bénéficiaires ou des opérateurs qui en sont en charge. Culturellement, le geste de valider ses compétences est nouveau en Belgique avec toutes les interrogations qui peuvent être liées aux nouveautés dans le chef des publics, opérateurs et bénéficiaires ;
2. La validation a été conçue comme sous-système afin de ne pas se superposer à des systèmes préexistants. Le corollaire, c’est-à-dire l’**articulation avec les autres systèmes**, n’est pas encore suffisamment développé ;
3. Dans sa phase de démarrage, le **dispositif a été orienté** en priorité vers les demandeurs d’emploi, mais sans exclusive, et vers les métiers en tension, souvent pris isolément. La première option limite naturellement la quantité de publics². La seconde option restreint également le public ;
4. Les **pratiques nouvellement mises en œuvre** doivent être ajustées, améliorées et complétées en concertation avec plusieurs acteurs de natures diverses (partenaires sociaux, opérateurs d’enseignement et de formation, services publics de l’emploi, …) de manière à développer les valeurs d’usage des Titres de compétence.

Par ailleurs, il convient également de relever que toute la partie de travail de création concertée des *référentiels métiers* ne relève pas des missions du Consortium. Ce travail devrait être préalable à la validation des compétences et intégré à un nécessaire cadre des qualifications dont le Consortium devrait aussi vite que possible être déchargé par le Service Francophone des Métiers et des Qualifications. L’incomplétude de l’offre de validation à ce jour est largement imputable à l’absence d’un cadre des qualifications complet et reconnu.

Enfin, la priorité méthodologique donnée à l’observation des compétences en situation professionnelle et l’attention apportée à l’encadrement des coûts des épreuves constituent des acquis qui doivent être prolongés.

EN SYNTHÈSE :

L’offre de validation est actuellement limitée. Ce n’est que progressivement qu’elle peut être développée en fonction des demandes de métiers approuvées par la Commission consultative. De nouvelles demandes sont encore relayées dans des secteurs déjà engagés dans le dispositif mais aussi dans d’autres secteurs. Cependant, avant de répondre à toutes les nouvelles demandes de métiers et d’élargir la portée du dispositif, il faut s’assurer :

- que ce qui est aujourd’hui disponible répond aux attentes et aux besoins des différents acteurs au rang desquels figurent un nombre suffisant d’usagers ;
- que l’offre actuelle est pertinente et doit être maintenue ;
- de la faisabilité d’un élargissement progressif de l’offre.

La demande de validation est encore insuffisante même si le nombre d’inscriptions a été doublé chaque année.

C’est en agissant sur ces deux axes que ceux-ci interagiront dans le sens d’une augmentation quantitative des inscriptions.

6. Orientations stratégiques

6.1. Préalables

La Commission consultative et d’agrément prend acte et souligne l’**évolution favorable du dispositif de validation des compétences** depuis l’adoption de la première Note d’orientation stratégique le 12 décembre 2004.

Le dispositif de validation des compétences fonctionne et dispose de perspectives de développement parce qu’il réunit plusieurs assurances ; une préparation expérimentale, une large concertation des acteurs directement concernés, un développement progressif, l’implication des partenaires sociaux et des services publics de l’emploi à plusieurs niveaux, l’accueil favorable des ministres de tutelle.

Un consensus clair existe sur le **fonctionnement positif de la validation des compétences** en Belgique francophone. Il s’agit d’un acquis important qui doit encore être renforcé et permettra ainsi des développements ultérieurs à partir de bonnes bases.

De plus, la Commission réaffirme très clairement sa **volonté de continuer à soutenir le dispositif de validation des compétences**. Les organisations représentées au sein de la commission s’engagent fermement à participer au développement de la validation des compétences.

6.2. Confirmation des objectifs généraux

À ce stade-ci du développement de la validation des compétences, la Commission consultative et d’agrément **réaffirme la pertinence des valeurs ajoutées** des Titres de compétence telles que définies dans sa première Note d’orientation stratégique.

Avant de pouvoir les compléter, ces valeurs ajoutées doivent être **davantage opérationnalisées** par les acteurs des champs concernés et **leurs impacts évalués**.

IMPACT GÉNÉRAL : GAIN DE TEMPS ET D’EFFICACITÉ	ENTREPRISES PRIVÉES ET PUBLIQUES	CANDIDATS	INSTITUTIONS DIVERSES
CHAMP EMPLOI	- Clarté à l’embauche	- Atout à l’embauche - Recherche d’emploi optimisée, efficace - Élargissement du champ de la recherche - Donner accès à des offres d’emploi additionnelles	- Dépasser le déclaratif - Amélioration de la rencontre entre offre et demande
CHAMP ORIENTATION	- Meilleure sélection des candidats à l’embauche - Gestion du potentiel	- Valoriser les compétences y compris celles issues de l’expérience - Définir un projet professionnel - Utiliser des passerelles entre opérateurs	- Articuler l’orientation au marché du travail - Construire des parcours appropriés - Disposer de normes partagées
CHAMP FORMATION	- Meilleur aperçu des compétences, plan de formation	- Choix judicieux en amont - Meilleure appropriation/maîtrise individuelle - Raccourcissement des parcours	- Mesure des effets - Adaptation du contenu modularisation ex : EPS, centres sectoriels - Construire des passerelles entre opérateurs

Dans le champ de l’enseignement et de la formation, la reconnaissance des Titres de compétence apporte une clarté supplémentaire sur les compétences réellement détenues. Ils favorisent non seulement les passerelles entre opérateurs de formation et d’enseignement, mais permettent également d’alléger et de raccourcir les parcours de formation via des dispenses. Cet enjeu est particulièrement important pour les travailleurs.

Des avancées ont eu lieu et peuvent être soulignées, mais elles restent actuellement timides/modestes. Un effort doit être produit pour fluidifier les parcours de formation.

Mais les Titres de compétence produisent des effets dans d’autres **champs liés à l’emploi**. Le Titre de compétence permet de dépasser le caractère incertain d’une maîtrise de compétence déclarée. Le caractère officiel du Titre de compétence lui assure une reconnaissance tant en Wallonie qu’à Bruxelles. Ce faisant, le Titre de compétence apporte plus de sécurité aux travailleurs, davantage de clarté dans les entreprises, plus d’efficacité dans le champ de l’orientation. Le dispositif de validation doit dès lors être également articulé à d’autres politiques, à d’autres stratégies que celles strictement liées à l’enseignement et la formation.

2. Cette option n’a pas été prise en Flandre où la toute grande majorité des candidats sont travailleurs.

6.3. Logique d’action

La reconnaissance officielle des compétences portées par les demandeurs d’emploi et par les travailleurs est un élément important pour l’évolution de leurs parcours professionnels. Néanmoins, même si cette reconnaissance officielle rencontre certaines attentes du public, elle ne suffit pas à mobiliser une partie significative de celui-ci.

6.3.1. Agir sur la demande

Pour que des seuils quantitatifs plus importants soient progressivement rencontrés et que la **demande de validation augmente**, les étapes **en amont (information et accès) et en aval de la validation la (reconnaissance des Titres de compétence)** doivent être parallèlement développées. Les phases amont et aval de la validation sont interactives. Une reconnaissance importante des Titres de compétence induira une demande plus importante de validation. Des seuils quantitatifs augmentant progressivement joueront l’effet de levier en termes de communication et génèreront de nouveaux usages pour les Titres de compétence.

Pour agir sur la demande de validation, par-delà un outillage des partenaires et des actions de communication, de nouvelles filières d’accès doivent être construites :

- pour ce qui concerne les demandeurs d’emploi, au départ des opérateurs de l’emploi, des opérateurs d’Enseignement et de Formation Professionnels (EFP) et des opérateurs de l’insertion ;
- pour les travailleurs, au départ des organisations interprofessionnelles et sectorielles ;
- pour les entreprises, au départ des organisations interprofessionnelles et sectorielles.

6.3.2. Agir sur l’offre

Dans le même temps l’offre de validation doit continuer à être renforcée en tant que telle et ses démarches améliorées en termes d’élargissement du nombre de titres disponibles, d’ergonomie pour les usagers et ses propres acteurs, et de portée des Titres de compétence délivrés.

Pour agir sur l’offre de validation :

- Dans les centres de validation, l’offre doit être renforcée et surtout rendue active. Pour cela, les centres de validation doivent agir en tant qu’acteurs des parcours compétences dans les territoires. Des objectifs de production ont été établis. Les résultats doivent être analysés et engendrer d’éventuelles améliorations.
- De nouveaux développements méthodologiques et organisationnels sont nécessaires pour élargir l’offre de validation en Titres de compétence, la rendre plus ergonomique tant pour les centres que pour les candidats.

Une attention particulière sera apportée à **la cohérence tant au niveau des références (définition des métiers) que des méthodologies** utilisées. La mise en œuvre du Service Francophone des Métiers et des Qualifications constituera une étape importante dans la construction de cette cohérence. Il faut maintenant optimiser et articuler les outils existants au service de parcours fluides plutôt que de multiplier des initiatives en sens divers ainsi que les files d’attente.

6.3.3. Agir en partenariat

L’élargissement de la validation aux champs au-delà de la formation et de l’enseignement requiert des partenariats plus larges au service des parcours des usagers. La Commission consultative et le Comité directeur ont souhaité que les discussions relatives à la validation soient élargies et concrétisées dans un **engagement tripartite** entre les représentants des Ministres de Tutelle, du Comité directeur du Consortium de validation des compétences et de la Commission consultative et d’agrément. Entre-temps, les Gouvernements francophones ont décidé l’organisation d’un **Conférence Interministérielle** qui élargira encore la portée des discussions et des engagements.

C’est la raison pour laquelle les Ministres de tutelle du dispositif de validation, le Comité directeur du Consortium de validation des compétences et les organisations représentées au sein de la Commission consultative **définissent d’un commun accord les orientations développées ci-dessous et s’engagent à participer à leur réalisation**. Les différentes parties feront part, lors de chaque rapport annuel, d’éléments permettant de faire le point sur la concrétisation des orientations.

6.4. Actions à développer

6.4.1. En amont de la validation

- La **notoriété des Titres de compétence et des voies d’accès vers la validation doit être considérablement renforcée** envers tous les acteurs du marché de l’emploi via, notamment, l’implication dans cette communication des organisations qui les représentent ;

- **Créer des chemins vers la validation à partir des parcours existants :**
 - Faire connaître la validation auprès du public,
 - Appuyer l’intégration de la validation des compétences dans les politiques publiques au service des demandeurs d’emploi et des travailleurs,
 - Développer, notamment au départ des Centres de validation, des partenariats de proximité avec les acteurs de l’insertion,

- **Réduire le risque d’échec pour les candidats :**
 - Garantir une représentation correcte des candidats quant aux modalités et niveau de la validation,
 - Réduire les ruptures entre dispositifs de soutien des publics et validation en opérationnalisant les complémentarités entre outils de gestion des compétences (auto-positionnement, screening, validation),
 - Dans le cas où la guidance, en amont, fait apparaître clairement un risque majeur de non-réussite, réorienter les personnes vers les dispositifs adéquats de formation ou d’aide à l’emploi,
 - Veiller à l’ergonomie et à la souplesse du dispositif envers les candidats notamment en matière d’accès à la validation,
 - Systématiser la mesure de la satisfaction des candidats,

6.4.2. En aval de la validation

- **Valoriser les résultats de la validation au sein du parcours du candidat :**
 - Remédier aux éventuelles défaillances en compétence,
 - Valoriser les Titres de compétences au sein du projet du candidat,

- **Garantir la fluidité et la cohérence des parcours professionnels des usagers :**
 - Rendre le droit à l’accès en formation effectif non seulement en allégeant les parcours de formation, mais également en les raccourcissant. Le droit à l’accès à la formation ouvert par l’Accord de coopération doit être opérationnel,
 - Valoriser les Titres de compétence dans les procédures d’insertion et de mise à l’emploi,
 - Déterminer et diffuser via les secteurs auprès des entreprises les apports que peuvent avoir les Titres de compétence sur le lieu de travail dans le cadre global de la gestion des compétences,

- **Développer progressivement la reconnaissance des Titres de compétence au sein de stratégies sectorielles et dans les entreprises.**

6.4.3. Conditions du développement de la validation

- **Evaluer la production, l’efficience et les impacts du dispositif au regard d’indicateurs formulés sur base des valeurs ajoutées du dispositif (voir tableau point 6.2.) :**
 - Recueillir l’information auprès des usagers,
 - Disposer de statistiques formulées en termes d’inscriptions et de personnes,
 - Disposer d’éléments d’analyse de l’activité des centres de validation,

- **Stabiliser et pérenniser le système :**
 - Augmenter les moyens au niveau des centres de validation et de leurs acteurs,
 - Garantir la stabilité et les moyens du Consortium,

- **Rompre l’isolement des centres de validation, véritable cœur du dispositif :**
 - Doter les Centres de validation d’une véritable identité et d’objectifs de production,
 - Appuyer les initiatives des Centres de validation au départ de cadres concertés,
 - Outiller les Centres de validation pour leur développement stratégique en termes de communication, de politique de qualité et de pratiques organisationnelles et méthodologiques,

- **Réguler l’offre de validation :**
 - Assurer la pertinence du choix des métiers,
 - Définir des priorités lors du choix des métiers,
 - Gérer le développement et le maintien des centres agréés sur base de leur rapport annuel d’activités,

- **Définir des stratégies sectorielles de développement de la validation.**
 - Mettre en œuvre une politique progressive de conventionnement sectoriel.
 - Plutôt que sélectionner des métiers, préciser des parcours qualifiants souples que les usagers puissent emprunter au regard de leur expérience et de leur formation.

7. Engagements

L'ensemble des parties s'engagent à développer l'usage de la validation des compétences et des Titres de compétence.

La cohérence des référentiels définissant les métiers et l'harmonisation des méthodologies utilisées constitueront des priorités partagées. À titre d'illustration, l'articulation entre auto-positionnement, screening et validation, construits sur une même base référentielle, doit être opérationnalisée et optimisée en fonction des besoins des usagers.

Cette cohérence doit également être recherchée à l'échelon national. Les initiatives en ce sens seront encouragées et partagées, en particulier la mise en lien avec le projet « Compétent » des VDAB et SERV, ainsi que la prise en compte des travaux menés dans le cadre de Synerjob.

7.1. Engagements du Consortium de validation

7.1.1. Objectif général

En 2013, la validation des compétences et les Titres de compétence seront connus auprès des publics et utilisée comme outil de promotion des compétences et d'émancipation sociale notamment au sein des secteurs professionnels.

Le bénéficiaire disposera de l'information relative à la validation dans le cadre de la démarche dans laquelle il est impliqué et via l'organisme qui l'accompagne ou qui le représente. Le soutien du bénéficiaire – de sa situation de départ vers la validation de ses compétences – sera progressivement développé.

Quel que soit le statut ou le niveau de qualification de la personne, les Titres de compétence permettront de valoriser le parcours personnel et professionnel accompli pour stabiliser son emploi, en vue d'une meilleure qualification ou d'un emploi de meilleure qualité.

7.1.2. Objectifs

Les objectifs portent sur trois axes d'action dont la pertinence a été reconnue par le Fonds Social Européen :

- amont du consortium,
- au sein du consortium de validation,
- aval du consortium.

AMONT DU CONSORTIUM		CONSORTIUM DE VALIDATION			AVAL DU CONSORTIUM	
A. Avant le dispositif	B. Entrée du dispositif	C. Centres de validation	D. Communication	E. Titres de compétences	F. Sortie du dispositif	G. Après le dispositif
Faire connaître aux publics la validation. Développer des filières d'accès.	Intégrer l'accès à la validation à partir des opérateurs EFP.	Développer et faire connaître un dispositif crédible, solide et ergonomique pour l'utilisateur.			Valoriser les Titres portés pour l'accès à la formation.	Développer la portabilité du Titre de compétence sur le marché de l'emploi.

AXES A/B. Amont du consortium : Développer le nombre de filières d'accès vers les centres de validation.

Faire connaître aux publics la validation des compétences et développer leur accompagnement

- La collaboration avec les opérateurs de l'emploi, de l'insertion et les partenaires sociaux permettra une meilleure diffusion de l'information ;
- Au-delà de la diffusion de l'information, l'effet visé est l'intégration par ces acteurs de la validation au sein de leurs propres stratégies ;
- Favoriser la construction de partenariats de proximité entre les centres de validation et acteurs (emploi, insertion, entreprises) de leur hinterland ;
- Appuyer les initiatives partenariales au départ d'un cadre concerté entre le consortium et les acteurs de la formation, de l'enseignement, de l'emploi, de l'insertion, des entreprises.

Intégrer l'accès à la validation à partir des opérateurs du Consortium

- L'intégration de la validation dans les lignes de production initiale des opérateurs du Consortium augmentera quantitativement le nombre de candidats et influencera qualitativement le positionnement du candidat par rapport à l'épreuve ;
- Proposer aux demandeurs d'emploi en fin de formation l'accès à la validation ;
- La guidance par les centres de validation sera développée sur base d'outils concertés et harmonisés.

AXES C/D/E. Développer et faire connaître un dispositif crédible, solide et ergonomique, notamment pour l'utilisateur.

C. Centres de validation

- Améliorer la régulation l'offre de validation via un système d'agrément davantage construit et basé sur une concertation avec la Commission consultative en amont de la procédure d'agrément des centres ;
- Développer les mécanismes de conventionnement de centres de validation auprès de partenaires ;
- Développer l'approche qualité et la professionnalisation des acteurs des centres de validation ;
- Faciliter et alléger l'administration des centres notamment via le développement d'une plate-forme informatisée ;
- Mettre en adéquation les coûts réels des centres et leur subventionnement ;
- Établir une cartographie du dispositif (par centre et par métier) dans le courant 2009.

D. Communication

- Mettre en œuvre un plan coordonné de communication et la mise à disposition d'outils transversaux (fiches, folders, site internet, ...) renforcera la notoriété et l'identité du dispositif de validation et des Titres de compétence. La concertation de ce plan avec les opérateurs internes et externes engendrera des effets leviers et démultiplicateurs ;
- Le développement de lignes de communication interne aux opérateurs et le développement de leur stratégie spécifique de communication vers leur personnel seront déterminants.

E. Titres de compétence

- Structurer les Unités de compétence par niveaux de certification permettra à l'utilisateur de construire un trajet professionnel tenant compte des opportunités issues des apprentissages non-formels et informels ;
- Développer quantitativement l'offre en Unités de compétence agrandira le nombre de trajets possibles. L'ensemble de ces développements permettrait de mieux concevoir des stratégies sectorielles ou d'accompagnement des parcours des usagers ;
- Mettre en cohérence les pratiques des opérateurs et renforcer un espace mutuel de confiance ;
- Élargir cette zone de confiance aux opérateurs de l'emploi et de l'insertion.

F. Sortie du dispositif : valoriser les Titres portés pour l'accès à la formation

- Valoriser les Titres de compétence pour avoir accès à des parcours de formation allégés ;
- Les Titres de compétence rendront automatiques des passerelles entre formations et entre opérateurs. Ils peuvent également être considérés comme équivalents à des pré-requis pré-existants pour l'accès à des formations ;
- Les métiers dont l'accès est lié à une certification de l'Enseignement de la Communauté française seront, pour l'Enseignement de promotion sociale, prioritaires quant à la définition des dispenses lors de reprise de formation.

G. Aval : développer la portabilité du Titre de compétence sur le marché de l'emploi

- Développer l'utilisation des Titres de compétence par les opérateurs de l'emploi et de l'insertion leur apportant :
 - une meilleure lecture des compétences objectivées via la validation,
 - davantage de fiabilité lors de la définition de projets de parcours,
 - plus de crédibilité lors de l'orientation vers des stages ou vers l'embauche.
- Développer l'utilisation des Titres de compétence par les partenaires sociaux qui disposeront ainsi :
 - d'un moyen de visibiliser les acquis issus de l'expérience et de la formation en entreprise,
 - de Titres de compétence permettant de réduire les incertitudes à l'embauche,
 - d'un moyen supplémentaire permettant de construire des stratégies sectorielles et intersectorielles de gestion des compétences (tensions sur le marché de l'emploi, parcours de formation, ...),
- Garantir l'usage des Titres de compétence au niveau national et européen :
 - Les contacts avec le dispositif flamand des *Ervaringsbewijs* seront développés en vue d'une harmonisation des pratiques et de coordination des référentiels,
 - Les évolutions des dossiers européens (*European Qualification Framework, European Credit for Vocational Education and Training, Europass*) feront l'objet d'un suivi particulier ainsi que les travaux relatifs aux *Guidelines for the validation of non-formal and informal learning*.

7.2. Engagements des organisations représentées à la coda

7.2.1. Pour ce qui concerne les partenaires sociaux

- Initier et participer à des opérations interprofessionnelles et sectorielles d'**information et de sensibilisation** à la validation auprès des publics et des affiliés (développement de messages sectoriels, présence sur sites internet, participation à la production et à la diffusion d'imprimés, organisation de réunions de sensibilisation) ;
- Concrétiser les buts relatifs à la validation définis dans les Accords cadres entre gouvernements et secteurs dans une **convention complémentaire** ou suivant une autre modalité adaptée au contexte spécifique d'un secteur ;
- Dynamiser l'action des **Centres de validation liés aux secteurs** ;

- Envisager des **expériences sectorielles** visant à développer les valeurs d'usage des Titres de compétence;
- Proposer aux participants à une formation sectorielle l'accès à la validation en fin de formation;
- Améliorer la sélection des métiers, notamment en favorisant la **conception de parcours sectoriels et intersectoriels** qui restent souples et flexibles pour l'usager (du Mécanicien d'entretien de voitures vers le Technicien de Maintenance et de Diagnostic Automobile en passant par le Mécanicien réparateurs de voitures, de l'Assistant Opérateur de production à l'Opérateur de production des Industries alimentaires, ...);
- Déterminer des priorités pour la **programmation des Commissions de référentiels**;
- Assurer, dans l'attente du SFMQ, lors de la production de référentiels définissant des métiers une **approche sectorielle cohérente** envers les démarches des différents opérateurs et le plus possible articulé au niveau belge;
- Veiller à la cohérence et au **suivi des orientations stratégiques** au sein des instances des opérateurs dans lesquelles les partenaires sociaux siègent;
- Faire part lors de la discussion du Rapport d'activités d'éléments d'information liés au **suivi interprofessionnel et sectoriel** des orientations stratégiques.

7.2.2. Pour ce qui concerne les Organisations Syndicales et les Services Publics d'Emploi

- Favoriser et structurer méthodologiquement, au sein des **Cellules de reconversion**, le recours à la validation des compétences.

7.2.3. Pour ce qui concerne les services publics de l'emploi.

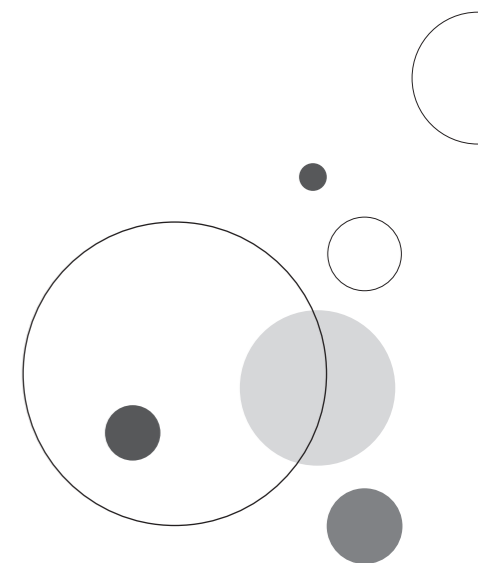
- Informer les demandeurs d'emploi sur les dispositifs et les orienter si nécessaire;
- Encourager les demandeurs d'emploi à utiliser les résultats de leur validation dans leurs démarches de formation et d'emploi;
- Informer les acteurs des services publics de l'emploi sur les dispositifs;
- Intégrer dans leurs processus et outils de travail l'information des usagers et la captation des compétences validées;
- Pour les différents points ci-dessus, établir et mettre en œuvre un plan d'action;
- Soutenir le Consortium dans l'information des partenaires;
- Faciliter la coordination des référentiels, notamment au travers de Synerjob et l'articulation avec la version 3 du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois.

7.3. Demandes aux Gouvernements et aux Ministres de tutelle

La Commission consultative et d'agrément souhaite adresser aux Gouvernements et aux Ministres de tutelle les demandes suivantes :

- Via la mise en œuvre du Service Francophone des métiers et des Qualifications, développer un cadre cohérent de production des référentiels définissant les métiers et le cadre des certifications qui faciliteront et structureront la production du Consortium de validation des compétences;
- Assurer le financement des centres de validation et de leur dispositif d'appui;
- Garantir aux usagers de la validation la cohérence et l'efficacité des démarches nécessaires à leur développement professionnel via l'harmonisation des méthodologies développées tout au long de leur parcours;
- Assurer la cohérence entre Titres de compétence et certifications issues de l'enseignement;
- Intégrer la validation des compétences dans l'opérationnalisation du Plan européen d'éducation et de formation tout au long de la vie;
- Développer la validation des compétences et la reconnaissance des Titres de compétence au sein du Service public;
- Articuler dispositifs francophone et néerlandophone en termes méthodologiques et de reconnaissance des Titres délivrés;
- Assurer l'articulation de la validation des compétences aux politiques fédérales de modernisation du marché de l'emploi;
- Assurer la définition d'indicateurs et la mise en œuvre de l'évaluation de la production, de l'efficacité et de l'impact du dispositif de validation des compétences.

ANNEXES



Les 10 principales préconisations du rapport: « Valoriser l’acquis de l’expérience ; une évaluation du dispositif de VAE. »

Eric BESSON, Secrétaire d’Etat chargé de la prospective et de l’évaluation des politiques publiques, Septembre 2008.
Disponible à l’adresse : http://www.premier-ministre.gouv.fr/chantiers/travail_859/remise_rapport_eric_besson_60938.html

- Lancer une campagne d’information nationale en ciblant les messages sur les publics prioritaires, précédée d’un renforcement du réseau d’information sur la Validation des Acquis de l’Expérience.
- Améliorer la lisibilité des certifications en incitant l’ensemble des certificateurs à en réduire le nombre, à les articuler entre elles par le repérage d’unités de certifications communes.
- Renforcer les pouvoirs et les moyens de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle.
- Réduire la durée de préparation du dossier présenté au jury (livret 2) en veillant à l’accompagnement des candidats.
- Améliorer le fonctionnement et faciliter l’organisation des jurys.
- Mettre en place un appui renforcé sur l’ensemble du parcours VAE pour les publics les plus en difficulté.
- Promouvoir une VAE plus ambitieuse en l’intégrant dans le parcours professionnel des actifs.
- Pour les publics en emploi, encourager les entreprises à utiliser la VAE dans une dimension collective.
- Encourager les partenaires sociaux à organiser le signalement des compétences complémentaires à l’acquisition de diplômes.
- Mettre en place un système d’information cohérent pour assurer le suivi technique, pédagogique et financier du dispositif.

Les 12 recommandations du Sociaal Economische Raad van Vlaanderen pour une meilleure utilisation de la validation des compétences.

Le SERV fait les 12 recommandations suivantes pour une meilleure utilisation de la validation des compétences comme instrument dans une politique plus large de gestion des compétences :

Disponible à l’adresse : <http://www.serv.be/publicaties/1321.pdf>

- Visez un continuum de carrière s’inscrivant dans une la mobilité professionnelle choisie ;
- Utilisez toutes les pistes de validation pour investir dans le développement des compétences et augmenter le niveau de qualification de la population active actuelle ;
- Définissez des objectifs opérationnels à court terme sur base des expertises et législations existantes en dialogue et concertation avec les parties prenantes ;
- Parlez un langage simple pour non-initiés ;
- Harmonisez autant que possible les instruments et les procédures de validation existantes au sein des systèmes d’enseignement, d’emploi et dans les autres domaines, sans les amalgamer ;
- Construisez une prestation de service structurelle, durable, efficace et efficiente, notamment en matière de coûts ;
- Développez une recherche et une garantie de qualité adaptée ;
- Créez davantage de Titres de compétence, rompez tous les freins inutiles à votre développement en étroite concertation avec les partenaires sociaux. Les partenaires sociaux feront donc un effort supplémentaire pour donner plus d’élan aux Titres de compétence et demandent que les gouvernements fassent un effort au sein de leurs propres services ;
- Considérez la structure des qualifications comme un levier pour la mobilité professionnelle et le développement des compétences et pas comme but en soi ou comme instrument régulant le marché de l’emploi ;
- Veillez à ce que chacun puisse être aidé par une bonne orientation, information et guidance. Faites un plan de développement et créez un guichet unique ;
- Communiquez à l’aide d’un plan à stratégies différenciées de manière à ce que la validation et les Titres de compétence deviennent d’usage courant ;
- Faites réellement le pas pour que les Titres de compétence servent la gestion et le développement des compétences dans les secteurs, les entreprises et toutes les organisations. Les membres du SERV vont intensément promouvoir la validation et les Titres de compétence auprès des employeurs et les instances où ils siègent.

