

NOTE D'ORIENTATION STRATÉGIQUE 2015 - 2019

DU DISPOSITIF DE VALIDATION DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Document approuvé par la Commission consultative et d'agrément le 12 décembre 2014



TABLE DES MATIÈRES

1.			
INTRODUCTION		3	
2.			
CONTEXTES		4	
2.1. Contextes européen		4	
2.2. Contexte régional et communautaire.		5	
3.			
SITUATION ACTUELLE DU DISPOSITIF DE VALIDATION DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES.		7	
4.			
ORIENTATIONS STRATÉGIQUES.		9	
4.1. Préalables.		10	
4.2. Objectifs généraux.		11	
4.3. Axes stratégiques pour le développement du dispositif pour la période 2015-2019.		11	
5.			
ACTIONS À DÉVELOPPER PRIORITAIREMENT DE 2015 À 2019.		15	
6.			
INNOVATIONS À DÉVELOPPER PRIORITAIREMENT DE 2015 À 2019.		17	
7.			
CONDITIONS NÉCESSAIRES AU DÉVELOPPEMENT DE LA VALIDATION DES COMPÉTENCES.		18	
7.1. Stabiliser le dispositif au-delà de l'actuelle programmation FSE		18	
7.2. Insérer la validation des compétences dans des accords entre partenaires sociaux.		18	
7.3. Demandes aux Gouvernements et aux Ministres de tutelle.		18	

1. INTRODUCTION

Nous apprenons tout au long de notre vie ; à l'école, mais aussi au travers de nos expériences professionnelles ou de vie. Les acquis qui ne sont pas reconnus par un diplôme sont difficiles à valoriser alors qu'ils peuvent être déterminants dans le parcours d'une personne.

La validation des compétences est un dispositif qui permet à toute personne, au-delà de l'obligation scolaire, de faire reconnaître officiellement des savoirs issus d'expériences ou de formations non-diplômantes¹.

Cette reconnaissance officielle permet de rencontrer 4 objectifs par rapport aux personnes :

- Renforcer l'identité professionnelle et l'estime de soi.
- Faciliter l'orientation du parcours dans ou vers l'emploi.
- Permettre la reprise d'études ou de formation, voire alléger et, dans certains cas, accélérer les parcours.
- Valoriser les compétences acquises sur le marché de l'emploi.

Ces objectifs ne peuvent être pris isolément. Ils doivent pouvoir être progressivement conjugués dans leur complémentarité pour qu'ils fondent le sens du parcours du travailleur. Pour expliciter les objectifs généraux du système d'éducation et de formation, le Conseil de l'Education et de la Formation précisait : *Unis, ils peuvent beaucoup, isolés, ils seraient porteurs d'effets pervers*².

Le pilotage d'un tel dispositif nécessite une vision quant à son développement. Ce sont les partenaires sociaux et les Services Publics de l'Emploi, réunis au sein d'une Commission consultative et d'agrément, qui **proposent aux gouvernements francophones les axes de travail à investir au travers d'une « Note d'orientation stratégique »**³.

La Note d'orientation stratégique – Nostra – est construite par des acteurs dont les intérêts sont différents. Elle exprime une convergence d'objectifs dont le développement peut, à terme, participer à des enjeux collectifs.

La note d'orientation stratégique vise à :

- Asseoir une **vision commune** quant au développement de la validation des compétences.
- Définir les **axes privilégiés d'actions** du consortium pour la période à venir.
- **Impliquer** le Consortium, mais aussi les partenaires sociaux et les gouvernements dans la réalisation de ces actions.

La Commission consultative et d'agrément – Coda – a souhaité faire **correspondre ces axes stratégiques avec les objectifs définis par les Déclarations de politiques régionales et communautaires** de manière à favoriser une logique d'actions concertées entre les gouvernements, les partenaires sociaux et le Consortium en charge de la validation des compétences⁴.

La présente Note d'orientation stratégique cadre donc l'action du Consortium de validation des compétences pour la **période 2015-2019**. Chaque année, le Consortium dépose à la commission consultative et d'agrément, pour approbation, un Rapport annuel des activités qui est ensuite transmis aux gouvernements⁵. A cette occasion, ou au départ de sa mission d'avis, la Commission peut ajuster les orientations données.

1 Accord de coopération du 24 juillet 2003 relatif à la validation des compétences conclu entre la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région wallonne et la Commission communautaire française. <http://www.cvdc.be/sites/default/files/public/uploads/common/Decret-Consortium-Region-Wallonne.pdf>

2 Objectifs généraux du système d'éducation et de formation : Avis n°2. Conseil de l'Education et de la Formation, 5 février 1992. <http://www.ccf.cfwb.be/>

3 Article 11 de l' Accord de coopération du 24 juillet 2003

4 Le Comité directeur du Consortium de validation des compétences est composé, notamment, des responsables de Bruxelles Formation, de l'Enseignement de promotion sociale, du Forem, de l'IFAPME et du SFPME. <http://www.cvdc.be/structure-et-fonctionnement>

5 Rapports d'activités et de référence peuvent être téléchargés à l'adresse : <http://www.cvdc.be/documents-officiels-et-guides>

2. CONTEXTES

2.1. CONTEXTE EUROPÉEN

Depuis une douzaine d'années, plusieurs processus ont été mis en œuvre par l'Union européenne pour créer des cadres favorables à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, articuler les différentes formes d'apprentissages (formel, non-formel, informel) et accroître la mobilité des apprenants :

- Le Processus de Copenhague pour la formation professionnelle (2002)
- L'Europass (2000)
- L'European Credit Transfer System (ECTS)(2004)
- L'European Credit Transfer System for Vocational Education and Training (ECVET) (2004)
- Le Cadre européen des Certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC) (2008)
- Le Cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (EQAVET) (2009).

Depuis 2002, on assiste à un recentrage sur les résultats et sur les processus « qualité » entourant l'évaluation. On passe d'une logique d'apprentissage à une logique de résultat et on assiste à une plus grande « flexibilisation » et à l'individualisation des parcours d'apprentissage. Cela implique que les systèmes d'éducation et de formation s'ouvrent davantage au public adulte et intègrent dans leur fonctionnement les apprentissages que les personnes ont déjà réalisés dans leur parcours antérieur (carrière professionnelle, expérience de vie, formation, etc.). Ces démarches ont été ou sont en cours de développement en Belgique francophone et la validation des compétences y a été associée.

Plus précisément, la validation des acquis issus d'apprentissages non-formels et informels devient une des priorités majeures. En décembre 2012, le Conseil de l'Europe réaffirme et précise les articulations de ces différents cadres avec la validation des acquis dans une « **Recommandation relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel** ».

D'autres recommandations ou politiques, comme par exemple la Garantie Jeunesse, font référence à la validation des compétences.

A titre d'illustrations, des extraits de ces textes figurent en annexe 1.

2.2. CONTEXTE RÉGIONAL ET COMMUNAUTAIRE.

En Wallonie et à Bruxelles, les travailleurs et les chercheurs d'emploi ont désormais la possibilité d'obtenir une reconnaissance officielle de compétences professionnelles et d'acquis de l'expérience.

Quatre filières spécifiques sont pilotées par quatre acteurs : le Consortium de validation des compétences, l'Enseignement de promotion sociale par le biais de la « valorisation des capacités acquises », les Hautes Ecoles et les Universités par la validation des acquis de l'expérience.

Elles ont été développées que ce soit pour faciliter l'accès à des formations, pour y être dispensé de certains modules, ou pour attester de la connaissance d'un métier auprès des employeurs ; que ce soit pour contourner un problème d'équivalence de diplôme, pour faire reconnaître des qualifications techniques sans être passé par la case formation ou en n'ayant réussi qu'une partie d'un cursus, ou encore pour être admis à un master sans avoir suivi préalablement de cursus dans le supérieur.

Ensemble, ces filières constituent un levier de plus en plus précieux en termes d'accès à l'emploi et de droit effectif à la formation tout au long de la vie. « **2013 Année des compétences** » leur a offert la possibilité de réalisations et d'une position qui leur sont communes en matière de validation et de valorisation des compétences⁴.

Pour ce **qui concerne la validation des compétences**, en cette période, trois éléments doivent être chronologiquement soulignés :

- la place de la validation dans les Contrats de gestion des opérateurs de formation professionnelle
- la position des partenaires sociaux par rapport à la validation des compétences
- les Déclarations de politiques communautaires et régionales

⁴ Vous pouvez lire la position commune issue des travaux de « 2013 Année des compétences » à la page 21 du cahier thématique téléchargeable à l'adresse : <http://public.anneedescompetences.be/actualites/accedez-aux-memorandum-et-aux-cahiers-thematiques-du-projet.htm#.U99X9aNnN42>

2.2.1. Les Contrats de gestion des opérateurs de formation professionnelle.

Evolution dans le paysage de la formation continue, les contrats de gestion des opérateurs de formation professionnelle mentionnent, ou plutôt inscrivent la validation dans les missions des opérateurs.

Ce changement notoire se prolonge dans plusieurs endroits par des indicateurs ad hoc permettant aux membres des Comités de gestion de suivre l'évolution de la validation à l'interne de l'opérateur concerné.

Même si les sphères dirigeantes de ces opérateurs ont depuis le départ fortement appuyé le consortium, ces avancées au sein de leur contrat de gestion font de la validation une mission à part entière tout au côté d'autres missions.

La finalité est la qualification professionnelle obtenue suite à une formation ou à une validation des compétences. Dans les parcours des adultes, validation et formation se complètent afin de rendre les trajets individuels plus efficaces. Des extraits des Contrats de gestion figurent en annexe 2 à titre d'illustrations.

2.2.2. La position des partenaires sociaux par rapport à la validation des compétences

Les partenaires sociaux intègrent la validation dans leurs travaux et dans leurs réflexions. En annexe 3 figurent des extraits de certaines de leurs déclarations.

De manière plus complète, c'est au travers de leur Commission consultative et d'agrément – coda –, que les partenaires sociaux, tant bruxellois que wallons, ont adopté un Mémoire transmis le 15 mai 2014 aux partis politiques et aux partenaires du Consortium de validation des compétences. Les partenaires sociaux soulignent que la validation des compétences rentre dans une dynamique de consolidation afin de répondre aux Recommandations européennes en matière de validation, gérer l'évolution du nombre de titres délivrés, améliorer son efficacité et diversifier les modes d'accès aux titres eu égard à la nature des compétences visées et aux caractéristiques des publics en demande.

Dans cette perspective, ils demandent, avec le Comité directeur du consortium, aux futurs Gouvernements communautaire et régionaux de renforcer le dispositif de validation en :

consolidant l'action du Consortium :

- mener une réflexion sur les moyens budgétaires ;
- moderniser l'évaluation des compétences via le développement par le Consortium d'autres modalités d'évaluation de la maîtrise des compétences
- apporter à l'Accord de coopération les ajustements souhaités par le Comité directeur
- stabiliser la Cellule exécutive du Consortium de validation ;

◆ renforçant l'utilisation de la validation dans le domaine de l'emploi :

- articuler la validation des compétences avec les mesures en faveur de l'emploi
- établir les liens entre les démarches d'identification des compétences développées par les opérateurs d'emploi et de formation avec les Titres de compétence ;
- encourager le recours à la validation par les acteurs de l'insertion socio-professionnelle ;
- favoriser les pratiques d'accompagnement des DE et des travailleurs en reclassement.

◆ appuyant l'implication des partenaires sociaux des secteurs privés et publics :

- soutenir davantage les Conventions sectorielles spécifiques et leurs fiches actions ;
- améliorer la communication vers les acteurs des entreprises ;
- assurer l'implication des Ministères de manière à ce que le Titre de compétence puisse constituer une référence ;
- accroître la vigilance quant au développement de systèmes parallèles de validation par les services publics.

◆ améliorant les liens entre validation et processus d'enseignement et de formation

- développer les valeurs d'usage du Titre de compétence en termes de reprise d'études et de formation ;
- inciter au recours à la validation en cas d'abandons et de ruptures dans les parcours de formation ;
- favoriser les passerelles entre opérateurs de l'emploi, de l'enseignement et de la formation, notamment, en positionnant, dans le respect des normes et procédures définies, les Titres de compétence dans le Cadre francophone des certifications tout en garantissant la transparence des certifications et la pertinence des mobilités qu'elles permettraient⁷ ;
- veiller à une articulation entre les travaux du SFMQ et du CVDC dans le respect des finalités réciproques.

2.2.3. Les Déclarations de politiques communautaires et régionales.

2.2.3.1. Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale

Le Collège de la Commission communautaire française place la *Formation professionnelle comme priorité capitale* pour cette législature dans la continuité de plusieurs chantiers dont la validation des compétences.

Il veillera à renforcer les articulations entre et les synergies en matière de formation, d'enseignement et d'emploi et poursuivra son *soutien au Consortium de validation des compétences*. Il en fera une de ses priorités afin d'accroître,

⁷ http://europa.eu/legislation_summaries/internal_market/living_and_working_in_the_internal_market/c11104_fr.htm

auprès des demandeurs d'emploi et des travailleurs, le recours à cette forme de reconnaissance des compétences acquises en dehors du circuit scolaire classique, mais aussi d'étendre le champ des métiers disponibles et de faire en sorte de simplifier le système afin de s'assurer d'un fonctionnement plus lisible et efficace pour les entreprises et les citoyens⁸.

Plus spécifiquement, le Collège veillera :

- mobiliser la validation des compétences pour une population n'obtenant pas l'équivalence de diplômes ;
- dans le cadre des politiques croisées Actiris / Bruxelles formation, à articuler les outils de positionnement, de screening et de validation ;

2.2.3.2. Fédération Wallonie-Bruxelles

En collaboration avec les Régions, le Gouvernement sera attentif à :

Appuyer le processus de validation des compétences afin de reconnaître les acquis des apprenants et de les valoriser dans un parcours de formation⁹;...

2.2.3.3. Région Wallonne

Dans sa Déclaration de politique régionale 2014-2019 le Gouvernement veut soutenir la certification pour la formation professionnelle et la validation des compétences, notamment en :

Favorisant la mobilité des apprenants en utilisant le cadre francophone des certifications et en lien avec les travaux du Service Francophone des Métiers et des Qualifications ; Soutenant le Consortium de validation des compétences en vue d'augmenter le nombre de candidats et le nombre de métiers certifiés, en particulier dans le cadre de dispositifs « emploi-formation » et de cellules de reconversion¹⁰;

....

8 <http://www.cocof.be/documents/general/AccordCOCOF.pdf>

9 <http://www.federation-wallonie-bruxelles.be/index.php?id=dpc2014-2019>

10 <http://gouvernement.wallonie.be/d-claration-de-politique-r-gionale-2014-2019-oser-innover-rassembleur>

3.

SITUATION ACTUELLE DU DISPOSITIF DE VALIDATION DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES.

L'évolution du dispositif de validation est rapportée chaque année au travers du Rapport annuel d'activités du Consortium de validation¹¹. Ce rapport est présenté et approuvé par le Comité directeur, la Commission consultative et d'agrément et ensuite transmis aux Parties contractantes.

3.1. QUELQUES ÉLÉMENTS CHIFFRÉS.

Très synthétiquement, **en termes de chiffres**, le Consortium a dépassé les objectifs fixés et sa production est en augmentation constante.

Au 31 août 2014, **plus de 15.000 Titres de compétence ont été émis** depuis sa mise en œuvre en 2005 année au cours de laquelle 33 Titres de compétence ont été délivrés.

En 2013, 1.734 titres ont été délivrés par voie d'épreuve et 3.225 par voie de reconnaissance des acquis de formation, soit 4.959 titres émis en 2013.

Le taux de **réussite aux épreuves est de 72,6%** et le taux de présence est de 82,1%. Le nombre d'épreuves organisées a augmenté de 10,5% par rapport à 2012.

La validation des compétences s'adresse notamment à un public ayant un niveau de qualification peu élevé. En 2013, **39% des candidats à la validation sont d'un niveau égal ou inférieur au CESI**. 72% des candidats ont un niveau égal ou inférieur au CESS – en excluant la catégorie « Autres » –. Il est important de souligner ici qu'un des avantages du Titre de compétence est la reprise d'étude: plus de 1.000 Titres de compétence ont ainsi été pris en considération par l'Enseignement de Promotion sociale, lors de la rentrée scolaire de 2013.

62,2% des candidats sont des **chercheurs d'emploi**, ce qui correspond aux objectifs fixés par les partenaires sociaux impliqués dans le dispositif,

La **moyenne d'âge** des candidats est de 36 ans – 13% des candidats ont entre 18 et 25 ans, 22 % ont plus 45+.

Notons, que c'est dans la tranche des **18-24 ans que le taux**

de réussite était le plus élevé à 78,1%.

36 métiers disponibles dans 14 secteurs différents. Le **top 5 des métiers** pour lesquels un Titre a été délivré en 2013 est: l'employé administratif, l'aide- ménagère, l'aide comptable, le technicien PC&Réseau et le peintre industriel.

47 Centres de validation agréés et actifs en 2013 à **Bruxelles et en Wallonie grâce à l'implication des opérateurs** d'Enseignement et de Formation professionnels que sont Bruxelles Formation, l'Enseignement de Promotion sociale, le SFPME, Le Forem et l'IFAPME.

3.2. UNE ÉTUDE D'IMPACT RÉALISÉE ENTRE 2012 ET 2013.

L'étude d'impact¹² a été menée dans le cadre de la Note d'orientation stratégique 2012-2014. Elle a été réalisée par un Bureau d'études; SONECOM¹³. Un Comité de pilotage mandaté par la Commission consultative et d'agrément a préparé et suivi l'ensemble de l'étude.

Cette étude a permis d'établir une première « photographie » de l'impact du dispositif.

Le but du volet « candidats » est de mesurer l'impact de la valeur du TC en termes d'incidence sur le parcours professionnel de l'individu: estime de soi, employabilité, mobilité professionnelle, effectivité de l'emploi, satisfaction à l'emploi, appréciation subjective de l'apport du TC.

Le but du volet « employeurs » est de mesurer l'impact en termes de notoriété, de visibilité, d'image, de perception et d'attitude envers le Consortium, les épreuves et le Titre en lui-même pour la politique RH de la structure.

Volet candidats:

Perception positive:

- une grande satisfaction: 93% recommanderaient le dispositif (p.6)
- une moyenne de satisfaction de 7,65/10 (p.5)
- un parcours professionnel davantage jalonné par l'emploi

¹² 406 candidats et 309 employeurs interrogés. La présentation peut être téléchargée à l'adresse <http://www.cvdc.be/actualites/76-des-employeurs-se-d%C3%A9clarent-int%C3%A9ress%C3%A9s-par-le-titre-de-comp%C3%A9tence>

¹³ <http://www.sonecom.be/>

¹¹ Les rapports annuels d'activités sont accessibles à l'adresse suivante: <http://www.cvdc.be/documents-officiels-et-guides>

ou la reprise en formation après l'obtention du Titre (p.8, 12)

- une fonction correspondant davantage aux compétences de la personne (p.9, 10)
- davantage de confiance en soi et continuation d'un projet professionnel (p.11)

Points forts et points faibles du dispositif relevés par Sonocom auprès des candidats (p. 13) :

- Les points forts du dispositif sont l'organisation, l'encadrement, son objet (utilité), sa qualité et l'insertion professionnelle qui en découle (p.3)
- Les points faibles du dispositif sont un manque de reconnaissance des titres, les niveaux des tests et les horaires ou les temps d'attente (p.4), ainsi qu'un manque d'usage du Titre de Compétence (p.7)

Volet employeurs :

Un manque de connaissance du dispositif et du Titre de Compétence (p.15, 16)

Mais un réel potentiel de développement (p.25) :

- 76% des employeurs interrogés sont moyennement ou très intéressés par un tel dispositif (p.17)
- 78% recommanderaient le dispositif (p.22)
- 44% seraient prêts à en faire usage pour le personnel actuel et 69% à l'engagement de nouveau personnel (p.21)
- 46% souhaitent recevoir une information complémentaire (p.24)

Attentes et craintes vis-à-vis du dispositif relevées par Sonocom (p. 25) :

- 95% des employeurs pensent que le titre de compétence est une alternative intéressante pour les personnes sans certification (p.18, 20) ; plus d'un tiers d'entre eux le pensent peu importe la fonction
- Grand potentiel d'usage du dispositif pour le personnel actuel et surtout l'engagement de nouveau personnel ; ce potentiel existe également parmi les employeurs qui ne connaissent ou n'utilisent pas actuellement le dispositif ; près de la moitié des employeurs interrogés désirent obtenir des informations complémentaires (p.21, 24)
- Plus de trois quarts des employeurs recommanderaient le dispositif ; 17% sans condition et plus de la moitié d'entre eux si ils disposent de davantage d'informations à ce sujet ou des garanties d'efficacité (p.22)
- 46% des employeurs interrogés n'ont aucune crainte par rapport au dispositif ; parmi les 54% qui expriment des craintes, la principale est que les compétences validées ne correspondent pas à leur demande dans le métier concerné. Seuls 5,6 % craignent que le personnel concerné revendique un salaire plus élevé (p.23).

Distinction de l'industrie technologique :

- La situation d'emploi actuelle est proportionnellement plus fréquente parmi les candidats qui ont présenté un dernier titre de compétence pour les métiers dans l'industrie technologique (p.12).
- 38% des candidats ont exercé de nouvelles tâches depuis l'obtention du TC et parmi ceux-ci, 83% pensent que c'est en lien avec les compétences reconnues par le titre (60% « tout à fait » et 23% « un peu »). Ce pourcentage est plus élevé parmi les candidats qui ont passé un titre de compétence pour les métiers de l'industrie technologique ; 58% réalisent de nouvelles tâches, et parmi ceux-ci, 82% pensent que c'est en lien avec les compétences (p.10)

4. ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2015-2019.

4.1. PRÉALABLES.

La Commission consultative et d'agrément maintient sa position quant à l'**évolution favorable du dispositif de validation des compétences**. Le dispositif qui existe aujourd'hui permet de reconnaître des résultats d'apprentissages formels, non-formels et informels et de les valoriser dans un parcours professionnel, mais l'ampleur du dispositif doit être renforcée de manière à ce que les usagers puissent faire reconnaître les compétences acquises dans **davantage de métiers**. 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.

De plus, la Commission consultative et d'agrément continuera à soutenir le dispositif de validation des compétences avec l'appui des autorités politiques. Les organisations représentées au sein de la commission **s'engagent à améliorer et accentuer l'action et le soutien des partenaires sociaux dans la promotion et la reconnaissance du dispositif**. Cette volonté s'exprime notamment au travers des fiches-action des Conventions sectorielles spécifiques SFMQ-CVDC¹⁴.

¹⁴ Relevé des relations CVDC / Secteurs en page 24 du Rapport d'activités 2013. Les rapports annuels d'activités sont accessibles à l'adresse suivante : <http://www.cvdc.be/documents-officiels-et-guides> |

4.2. OBJECTIFS GÉNÉRAUX.

La Commission consultative et d'agrément ajuste l'expression des valeurs ajoutées des Titres de compétence telles que définies dans les précédentes Notes d'orientation stratégique en insérant deux **valeurs ajoutées** dans le champ de l'emploi – les mobilités verticales et horizontales, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – et une dans le champ de l'orientation – compétences documentées.

IMPACT GÉNÉRAL : GAIN DE TEMPS ET D'EFFICACITÉ	ENTREPRISES PRIVÉES ET PUBLIQUES	CANDIDATS	INSTITUTIONS DIVERSES
<i>CHAMP EMPLOI</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Clarté à l'embauche • Mobilités verticales et horizontales • Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • Atout à l'embauche • Recherche d'emploi optimisée, efficace • Elargissement du champ de la recherche d'emploi • Donner accès à des offres d'emploi additionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Dépasser le déclaratif • Améliorer la rencontre entre offre et demande
<i>CHAMP ORIENTATION</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure sélection des candidats à l'embauche • Gestion du potentiel • Compétences documentées¹⁵ 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser les compétences y compris celles issues de l'expérience • Définir un projet professionnel • Utiliser des passerelles entre opérateurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Articuler l'orientation au marché du travail • Construire des parcours appropriés • Disposer de normes partagées
<i>CHAMP FORMATION</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleur aperçu des compétences, plan de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Choix judicieux en amont • Meilleure appropriation/maîtrise individuelle • Raccourcissement des parcours 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesurer les effets • Adapter le contenu vers plus de 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, le cas échéant, de raccourcir les parcours de formation via des dispenses.

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. Les avancées réalisées au départ du Conseil Régional de la Formation

15 **Documenter des compétences** : appuyer, étayer par des documents pertinents et authentiques la maîtrise de compétences.

16 Approche globale des pouvoirs locaux et actualités à l'adresse : <http://crf.wallonie.be>

17 Accord de coopération du 23 juillet 2003, Chapitre I, Article 2

par les Pouvoirs locaux en Wallonie illustrent la nécessité de décloisonner la politique de reconnaissance des compétences. Lorsque l'implication des autorités politiques est souhaitée, elle ne se limite pas strictement aux Ministres de tutelle des opérateurs du Consortium.

Force est de constater que dans le cadre de la législature actuelle, 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 d'encore renforcer les partenariats entre les acteurs de l'Emploi et le Consortium.

4.3. AXES STRATÉGIQUES POUR LE DÉVELOPPEMENT DU DISPOSITIF POUR LA PÉRIODE 2015-2019.

Les axes stratégiques qui suivent s'inscrivent dans l'Accord de coopération du 24 juillet 2003 relatif à la validation des compétences professionnelles.

4.3.1. Publics visés.

L'Accord de coopération¹⁸ ouvre l'accès à la validation aux demandeurs d'emploi, aux Travailleurs des secteurs privés et public, aux Indépendants ainsi qu'aux Conjointes aidants. Aucune priorité n'est arrêtée. Tous publics au-delà de l'obligation scolaire ont droit à l'accès à la validation.

La première Note d'orientation stratégique précisait :

Priorité doit être donnée aux publics :

- travailleurs avec ou sans emploi, ces derniers ayant la priorité la plus importante ;
- porteurs d'une compétence non reconnue ;
- ne disposant pas du diplôme de l'Enseignement secondaire supérieur (CESS) ;
- En outre, le choix des publics tiendra compte de dispositifs ou de politiques en cours en matière d'emploi de manière à renforcer l'usage qui pourrait être fait des Titres de compétence. Comme p.ex. :
 - les cellules de reconversion
 - les programmes d'activation du chômage (PTP)
 - les politiques pour travailleurs âgés
 - les agences locales pour l'emploi
 - l'Accord de coopération sur l'accompagnement du parcours d'insertion
 - ...

4.3.1.1. Priorité par rapport au niveau de qualification des publics

Soulignons d'abord, que la validation des compétences s'adresse effectivement à un public ayant un niveau de qualification peu élevé **et figure donc au rang des stratégies qui ne répliquent pas les asymétries sociales.**

En effet, en 2013, 39% des candidats à la validation sont d'un niveau égal ou inférieur au CESI¹⁹. 48 % des candidats ont un niveau de qualification inférieur au CESS. **Seuls 32% des candidats ont un niveau égal ou supérieur au CESS²⁰.**

De plus, pour la validation des compétences, **le taux de réussite en fonction du niveau d'étude varie peu.** Nous pouvons constater que le taux de réussite est légèrement plus élevé pour les candidats ayant comme dernier diplôme le CEB primaire et un diplôme supérieur hors universitaire.

A l'exception des candidats disposant d'un diplôme supérieur universitaire qui ont un taux de réussite assez faible, **les autres niveaux d'études présentent un taux de réussite fort proche l'un de l'autre.** Moins de 5% séparent en effet le taux de réussite le plus élevé du plus faible, Sup. universitaire étant non inclus.

Niveau d'étude	Echec	Réussi	Total général	%
CEB Primaire	28,2%	71,8%	1113	13,9%
Sup. Hors Univ	28,4%	71,6%	457	5,7%
C Qualification	29,4%	70,6%	659	8,2%
Apprentissage	30,5%	69,5%	131	1,6%
CESS	31,2%	68,8%	2036	25,5%
CESI	32,3%	67,7%	1886	23,6%
Autre	32,7%	67,3%	1530	19,1%
Sup.Universitaire	43,1%	56,9%	188	2,4%
Total général	31,3%	68,7%	8000	100%

Taux de réussite en fonction du niveau d'étude (2010-2013)

Cet axe de priorité n'entraîne aucune modification stratégique, mais doit être poursuivi ainsi que son reporting.

4.3.1.2. Priorité par rapport au statut sur le marché de l'emploi.

La formule consacrée par rapport à cet ordre de priorité était « priorité aux demandeurs d'emploi sans exclusion des travailleurs ».

¹⁹ en 2012, en Belgique, parmi les personnes en emploi, 19,3% avaient au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, 38,1% avaient au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, 42,6% avaient un diplôme plus élevé et 80,7% avaient au minimum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur

²⁰ 20% des candidats sont dans la catégorie « Autres ». Nous expliquons l'importance de cette catégorie par : une méconnaissance des niveaux d'étude par des candidats, la difficulté de candidats en possession d'un certificat étranger d'établir la correspondance avec les niveaux belges francophones de certification et par des biais d'encodage.

Les chiffres de 2011 au 31 août 2014 sont les suivants ²¹ :

<i>Statut socio-professionnel</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
<i>Autres</i>	1006	12,6%
<i>Chercheur d'emploi non-indemnisé</i>	949	11,9%
<i>Chômeur complet indemnisé</i>	4067	50,8%
<i>Travailleur indépendant</i>	136	1,7%
<i>Travailleur intérimaire</i>	75	0,9%
<i>Travailleur salarié</i>	1767	22,1%
Total général	8000	100,0%

Statut socio-professionnel des candidats se présentant à une épreuve de validation (2010-2013)

Soit 24,1% de travailleurs et 75,9% de demandeurs d'emploi. Ceci rencontre clairement la priorité précédemment définie.

Au sein des travailleurs, une distinction sera apportée entre « travailleurs actifs » et « travailleurs en reconversion ou en reclassement ». Cette dernière catégorie de travailleurs sera prioritaire par rapport aux travailleurs actifs.

Pour que cette priorité puisse être exercée, sans priver des travailleurs actifs de leurs droits, il faudra prévoir une réflexion afin de :

- Préciser des ordres de grandeur des priorités réservées ;
- Envisager une possibilité d'adressage à condition que le volet méthodologique de l'orientation soit soigneusement préparé ;
- Examiner une possibilité de financement afin d'assurer une réponse rapide au besoin exprimé.

4.3.2. Métiers visés.

D'une manière générale, le choix des métiers doit être cohérent avec les objectifs et les valeurs ajoutées visés. Pour cela les nouvelles demandes de métier feront l'objet d'une prospective sur les possibilités :

- de reprise de parcours de formation eu égard :
 - au métier situé dans son arborescence (et en rapport avec d'autres arborescences)¹
 - à l'offre de formation/enseignement
- à défaut d'une offre existante de formation/enseignement, d'anticipation de l'offre à construire
- de mobilités professionnelles internes ou externes.

Les 36 métiers actifs en validation sont loin de couvrir les besoins en qualification du marché de l'emploi. Sans viser à couvrir l'ensemble des qualifications, la liste des qualifications disponibles en validation doit être complétée. A l'instar des travaux maintenant en cours avec le secteur de l'HORECA, d'autres secteurs et d'autres qualifications devraient compléter l'offre en validation.

21 Extrait de « Statistiques 2014 – Août – Quelques chiffres » <http://www.cvdc.be/sites/default/files/public/uploads/common/Statistiques%20Quelques%20chiffres%20-%20Aout.pdf>

4.3.2.1. Métiers en tension

14 des 36 métiers actifs en validation étaient repris dans la liste des métiers en tension du Forem et 482 épreuves ont été organisées en 2013 pour ces métiers. **914 Titres de compétence ont été délivrés pour les métiers en tension en 2013**, soit par épreuve, soit par reconnaissance des acquis de formation.

Rendre visible les compétences portées pour les métiers en tension s'impose. Même si les travailleurs concernés sont peu enclin à passer par la validation étant donné leur position sur le marché de l'emploi, le millier de qualifications délivrées en 2013 est un apport non négligeable à la résorption des tensions sur le marché de l'emploi. **Dès sa publication²², la liste des métiers en tension sera examinée par la Commission consultative afin de préciser les qualifications de cette liste qui devraient être couvertes par la validation.**

Le Comité directeur, pour sa part, définira les reprises en formation ou d'études possibles pour les porteurs des Titres de compétence concernés et en priorité les formations qui préparent à un métier en tension.

Une réflexion étroite entre validation des compétences et dispense de formation doit avoir lieu dans le cadre de la responsabilisation financière de la Région wallonne.

4.3.2.2. Elargissement de la liste des métiers

Les travaux du SFMQ permettront d'ouvrir la validation à d'autres métiers lorsque le secteur le demandera. Par ailleurs, le CVDC reçoit très régulièrement des demandes de personnes et d'organisations de terrain pour que la validation puisse être ouverte à de nouveaux métiers.

Enfin, l'incidence d'un processus de validation des compétences sur l'émergence de métiers dits d'avenir²³ est évoquée en plusieurs endroits. Comment la validation des compétences peut-elle favoriser l'émergence de métiers d'avenir et initier un premier mouvement en direction des emplois concernés? Une brève réflexion devrait arrêter une position.

La Commission consultative examinera semestriellement des propositions de métiers (intitulé, définition, origine et qualité de la demande) issues de personnes, d'organisations ou d'instances telles que les Bassins de vie.

22 Liste disponible pour la Région wallonne : https://www.leforem.be/wcs/ExtBlobServer/FOCUS_MDE_Liste2013_Fonctions+critiques_Wallonie_blobcoI=urlvalue&blobtable=DocPar_Mungo&blobkey=id&blobheadname1=Content-Type&blobwhere=1396512099414&blobheadvalue1=application-pdf.pdf
 Pour la Région bruxelloise : <http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/Etude%20Fonctions%20critiques%202013.pdf>

23 Rapports téléchargeables à l'adresse : <https://www.leforem.be/chiffres-et-analyses/analyses-et-actualites/marche-de-l-emploi-wallon-analyses/etudes-specifiques/metiers-d-avenir.html>

4.3.3. Axes stratégiques 2015-2019:

Le dispositif de validation des compétences a quitté ses phases de lancement et de démarrage. Quantitativement et qualitativement de nettes avancées ont été acquises.

Pour répondre aux besoins en qualifications des citoyens et des entreprises, la validation des compétences rentre dans une dynamique de consolidation. Un discours clair sur son utilité sociale et économique doit maintenant lui permettre de pleinement occuper sa place stratégique au sein de l'offre au service du parcours des gens tout au long de leur vie professionnelle. Pour cela son action doit aussi être amplifiée et accélérée.

Les principaux axes stratégiques à développer tant par les gouvernements, les partenaires sociaux et le Consortium pour la période 2015-2019 sont:

4.3.3.1. Développer les usages sociaux et économiques de la validation afin d'en améliorer la visibilité et d'augmenter la portabilité des Titres de compétence.

- a. Plusieurs compétences fédérales sont en cours de communautarisation ou de régionalisation. L'opportunité de se saisir de la validation des compétences au sein de ces mesures devra être examinée²⁴.
- b. Augmenter la présence de la validation des compétences au sein du dialogue social:
 - pour le secteur privé, via les conventions collectives de travail qui en résultent,
 - pour le secteur public, notamment via la modification du code de la fonction publique wallonne
- c. Amplifier le nombre de métiers accessibles à la validation.
- d. Maintenir les coopérations issues des Conventions sectorielles spécifiques et particulières, et augmenter la couverture des secteurs par ces conventions.
- e. Améliorer significativement la communication relative à la validation et au Titre de compétence auprès des acteurs de l'entreprise et plus particulièrement auprès des petites et moyennes entreprises.
- f. Poursuivre l'approche collective en entreprise.
- g. Envisager le lien entre l'évaluation des compétences menées dans certaines entreprises et la validation des compétences grâce, notamment, à l'approche dossier.

4.3.3.2. Améliorer l'orientation, l'accompagnement et la guidance des usagers afin d'augmenter les taux de réussite et de présence.

- a. Garantir aux Conseillers emploi et formation (y compris les Conseillers « Employeurs ») un accès à l'information relative à la validation des compétences afin qu'ils l'intègrent dans leurs démarches.
- b. La validation participe comme d'autres outils à une

fonction de bilan des compétences. A la différence des autres outils de bilan des compétences, la validation ouvre l'accès à une certification professionnelle officielle et reconnue par les partenaires sociaux. Dès lors, les démarches d'accompagnement des demandeurs d'emploi et des travailleurs doivent davantage être articulées à la validation lorsque cela est opportun pour le projet de la personne et pertinent par rapport aux compétences portées.

La mise en oeuvre progressive de l'approche dossier par le CVDC facilitera ce rapprochement dans une double perspective:

- soit, les éléments repris dans le dossier assurent une plus grande efficacité de la guidance en vue d'une épreuve;
 - soit, les éléments repris dans le dossier instruisent la délibération du Jury en vue d'une validation par dossier.
- c. Renforcer les partenariats avec les opérateurs en amont et en aval de la validation, en ce compris les opérateurs de l'insertion socio-professionnelle actuellement non-as-sociés au Consortium de validation.
 - d. La base de données Val'ID pourra être progressivement ouverte à des conseillers labellisés permettant ainsi une pré-inscription en validation. Ceci évitera les ruptures dans le parcours des usagers.
 - e. Favoriser la validation pour les travailleurs en difficulté: Développer la collaboration avec les Cellules de reconversion
 - Informer et développer des démarches d'accès vers la validation avec les acteurs en charge des travailleurs en reclassement.
 - f. Prévoir des possibilités d'amélioration de la maîtrise de compétence spécifique lorsque la guidance pré- ou post validation indique la nécessité d'une remédiation courte (production de vade-mecum pré-validation, formation courte et ciblée,...).
 - g. Au sein des secteurs et des opérateurs en charge de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, développer largement la documentation des compétences, notamment au travers de l'utilisation de portfolio.

4.3.3.3. Consolider le pilotage du dispositif afin d'en accroître l'efficacité et d'en réduire certains coûts.

- a. Augmenter la réactivité du dispositif en relevant les goulets d'étranglement entre le dépôt d'une demande et l'organisation de la première session de validation. Une recherche de simplification des démarches mobilisera l'ensemble des acteurs du dispositif (codi, coda, celex et gouvernements). La démarche d'agrément des centres sera informatisée.
- b. Mener une réflexion sur les moyens budgétaires annuels alloués aux centres afin d'assurer la possibilité aux citoyens de faire valider leurs acquis. Cette réflexion intégrera la question des coûts de production de

qualifications en rendant complémentaires apprentissages formels, non-formels et informels. Valider c'est aussi veiller à une affectation optimale des moyens en vue de la qualification des travailleurs et de leur trajet de formation.

- c. Appuyer l'action des acteurs des Centres de validation en :
 - leur assurant la légitimité d'un espace dédié à la validation dans leur programmation d'activités
 - développant un reporting régulier de leurs activités au départ de Val'ID
 - orientant davantage les démarches qualité sur les faiblesses du dispositif
 - facilitant leur action via une formation de base et une formation continue adaptée à leurs demandes et besoins.
- d. Assurer, dans le respect de la protection de la vie privée, le développement informatique complémentaire d'un suivi statistique centré sur la personne. afin, notamment, d'être en capacité de suivre les parcours des candidats lors d'une reprise en formation.
- e. Garantir, dans le respect des finalités de chacun, l'articulation des référentiels CVDC avec la production en profils du SFMQ via l'utilisation de la procédure de demande d'avis de conformité du SFMQ :
 - Les métiers préexistants au CVDC seront automatiquement monitorés suite aux travaux du SFMQ.
 - Les demandes au CVDC de développements de nouveaux métiers issus des travaux du SFMQ se feront sur base de ses profils.
- f. Développer d'autres approches d'évaluation de la maîtrise des compétences via une approche par dossiers.
- g. Améliorer la couverture en sessions de validation grâce à une offre de validation mutualisée et régulée avec les besoins sous-régionaux. Envisager le remboursement des frais de déplacement pour des publics en difficulté.
- h. Augmenter progressivement le nombre de dossiers de Reconnaissance des acquis de formation.
- i. Garantir la qualité des démarches Qualité de la Celex.
 - toujours sous réserve de l'accord des personnes, l'accès, sur le site de la validation, à une liste actualisée
 - des personnes disposant d'un Titre de compétence.

- c. Entretien des possibilités de reprise d'études et de formation sur base du Titre de compétence. Mettre en œuvre un reporting relatif à cet axe. Elargir cette possibilité aux formations sectorielles.
Mettre en œuvre une communication destinée à faire connaître ces possibilités.
- d. Assurer la réflexion et la mise en œuvre de l'articulation entre Titre de compétence, accès à la profession ainsi que l'accès à la fonction publique.

4.3.3.4. Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence

- a. Poursuivre le travail entamé relatif aux certifications personnelles (Peintre Industriel, Conducteur de chariot élévateur,...) et l'élargir, après réflexion, à d'autres certifications. Lorsque cela est possible, assurer des effets de droit à cette reconnaissance.
- b. Mettre en œuvre, suite à l'analyse du rapport relatif au respect de la vie privée :
 - le transfert de données vers les Services Publics de l'Emploi de données relatives aux candidats qui demandent à ce que leur Titre de compétence soit directement valorisé sur le marché de l'emploi afin d'être en capacité de suivre les parcours des candidats lors d'une reprise en formation.
 - le suivi des reprises en formation et d'études

5. ACTIONS À DÉVELOPPER PRIORITAIREMENT DE 2014 À 2019.

5.1. USAGES SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DE LA VALIDATION.

D'une manière générale, le développement des usages sociaux et économiques de la validation et des Titres de compétence et plus particulièrement les 7 actions développées dans cet axe constituent une priorité majeure de cette législature pour la Commission consultative et d'agrément. La validation ne pourra pleinement se développer que si, au-delà des passerelles entre opérateurs, ces usages sont confirmés.

Le suivi des « conventions sectorielles » et des « plans sectoriels de travail » constitueront l'axe de travail essentiel de la Commission consultative et d'agrément. Les activités de contact de la Coda avec les secteurs seront amplifiées.

5.2. TRAVAILLEURS EN DIFFICULTÉ.

L'information des travailleurs en difficulté sur le marché de l'emploi et la mobilisation des organisations en charge de ces travailleurs (Cellules de reconversion, organismes d'outplacement) constitueront tant pour le consortium que pour les partenaires sociaux une priorité :

- Les collaborations déjà acquises avec les **Cellules de reconversion** seront renforcées notamment via une clarification de la méthodologie menée au sein des Cellules en amont des centres de validation et via l'identification de référents facilitant l'information des travailleurs concernés ainsi que l'organisation d'une offre de validation adaptée.
- Pour ce qui concerne les **travailleurs en reclassement**, l'information et la sensibilisation des organismes en charge de ces travailleurs seront réalisées.

5.3. REPRISE EN FORMATION/ ENSEIGNEMENT.

La reconnaissance des acquis issus d'apprentissages non-formels et informels est un enjeu majeur pour les travailleurs, mais ne constitue pas pour tous une fin en soi. La possibilité d'accroître sa qualification via un accès à une offre de formation ou d'enseignement adaptée aux compétences maîtrisées peut alors constituer le levier nécessaire tant à l'évolution d'une carrière qu'à la professionnalisation d'un secteur d'activités. De plus, une formation menant à une qualification et qui peut être allégée est moins coûteuse pour la collectivité.

Deux axes majeurs seront développés tant par les opérateurs du Consortium que par les Fonds sectoriels :

- D'une part, de nombreux candidats sont très proches de la maîtrise requise par le Titre de compétence. Seules quelques compétences leur font défaut pour disposer à court terme d'une qualification. L'accès à une formation courte et adaptée à leur situation leur permettrait de l'obtenir afin d'avancer vers l'emploi. L'usage de la plateforme Val'ID permet de repérer les compétences qui sont les plus discriminantes et d'ainsi orienter cette **offre de remédiation pré- ou post validation** vers un nombre très limité de cas de figure. Des initiatives ont été prises en ce sens. Elles doivent être renforcées et systématisées.
- D'autre part, les candidats qui maîtrisent des compétences relatives à un métier de base et d'un ou plusieurs Titres de compétences doivent, s'ils le souhaitent, disposer de l'information et d'un accès aisé voire préférentiel à une **offre de formation complémentaire** menant à une qualification complète ou à une spécialisation – et pour les opérateurs du Consortium, il s'agit d'une obligation²⁵ -. Des réalisations sont acquises, mais doivent être progressivement généralisées ainsi que le reporting afférent.

²⁵ Accord de coopération du 24 juillet 2003 relatif à la validation des compétences. Article 20: *Le Titre de compétence donne droit à l'accès aux formations organisées au sein des établissements de l'Enseignement de Promotion sociale ainsi que des centres de formation des Entités, du FOREM et de « Bruxelles Formation », lorsque les compétences visées par le titre constituent une condition d'accès à ces formations, conformément aux règles en vigueur au sein de ces institutions*

5.4. MISE EN ŒUVRE DE L'APPROCHE DOSSIER.

L'approche par dossier est un mode de contrôle de la maîtrise des compétences requis par l'Article 19 de l'Accord de coopération²⁶. La préparation de cette mise en œuvre est en bonne voie. Une base méthodologique a été constituée et soumise à une première expérimentation. D'autres expérimentations sont en cours de préparation ainsi que des premiers développements informatiques.

Les conclusions seront déposées en 2016 en vue de la mise en œuvre de cette approche qui permettra, notamment, de davantage valoriser la documentation des compétences réalisées tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

²⁶ Accord de coopération du 24 juillet 2003 relatif à la validation des compétences. Art 19 : *Les référentiels de validation précisent les modes de contrôle qui peuvent être utilisés en tout ou en partie, à savoir, notamment, des épreuves ou un dossier apportant la preuve de la maîtrise de la ou des compétence(s). Ce dossier peut prendre en compte la certification scolaire et l'évaluation continuée dans le cadre d'un processus de formation.*

6. INNOVATIONS À DÉVELOPPER PRIORITAIREMENT DE 2014 À 2019.

6.1. TRANSPARENCE DES TITRES DE COMPÉTENCE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

La transparence des Titres de compétence sur le marché de l'emploi via l'organisation d'un échange de flux d'information avec les Services publics de l'emploi a été préparée, mais sa mise en œuvre dans le cadre de l'Accord de coopération et plus précisément pour ce qui concerne la protection de la vie privée nécessite une préparation juridique préalable à la mise en œuvre.

Il s'agit pourtant d'une priorité d'action donnée par le Bureau du Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale et la précédente Note d'orientation stratégique. Les conclusions juridiques seront déposées dans le courant de 2015 et la mise en œuvre réalisée dans la foulée.

6.2. PROGRESSION DE LA VALIDATION EN /PAR L'ENTREPRISE

Une première expérimentation a été soigneusement préparée et mise en œuvre dans le respect des rythmes de tous. Des conclusions ont été communiquées. Sur cette base, une attention particulière sera apportée à ce que cette démarche construite du sens tant pour les employeurs que pour les travailleurs concernés.

D'autres projets-pilotes élargis progressivement à d'autres secteurs permettront d'autres développements afin que cette pratique puisse être mobilisée plus largement.

6.3. ELARGISSEMENT DE LA RECON- NAISSANCE DES ACQUIS DE FORMATION (RAF) À D'AUTRES OPÉRATEURS.

Demandée par la Commission consultative et d'agrément, cette démarche connaît une évolution qualitative et quantitative certaine. L'utilisation de cette reconnaissance est actuellement réservée aux opérateurs du Consortium et utilisée par 4 d'entre eux.

Toujours dans la perspective des travaux du SFMQ et dans le respect des conditions de délivrance de la RAF, une réflexion pourrait être entamée pour élargir la RAF à d'autres actions de formation.

6.4. MISE EN ŒUVRE DE TITRES DE COMPÉTENCE DE SPÉCIALISATION.

Dans le respect des priorités ci-dessus et pour les DE ainsi que les travailleurs en difficulté, des Titres de compétence de spécialisation seront développés à la demande de la Commission consultative et d'agrément afin de :

- Amplifier et structurer les possibilités de parcours professionnels
- Renforcer la valorisation de l'expérience professionnelle
- Apurer le cœur de métier via une distinction justifiée par rapport à une spécialisation

Cette mise en œuvre sera progressivement réalisée suite à une expérimentation menée sur au moins deux secteurs différents.

7.

CONDITIONS NÉCESSAIRES AU DÉVELOPPEMENT DE LA VALIDATION DES COMPÉTENCES

7.1. STABILISER LE DISPOSITIF AU-DELÀ DE L'ACTUELLE PROGRAMMATION FSE

7.2. INSÉRER LA VALIDATION DES COMPÉTENCES DANS DES ACCORDS ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX.

La concrétisation des actions de validation pourrait être, à long terme, intégrée dans un accord, une **convention inter-sectorielle** qui réaffirme l'importance de la validation des compétences dans une stratégie de formation professionnelle continue tout au long de la vie.

Renforcement des dispositions qui existent déjà et qui demandent à être améliorées, via par exemple les conventions sectorielles : des projets de développement des titres par **convention sectorielle** permettrait de visibiliser le titre et leur impact dans le champ de la formation et de l'emploi.

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 :

- Assurer le financement des épreuves de validation et de leur dispositif d'appui en veillant à ce que les ressources humaines nécessaires à son fonctionnement soient réunies sans surcharger les opérateurs du consortium.
- 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 (screenings,...).
- Assurer le suivi des dispositions relatives à la validation des compétences pour ce qui concerne le Communiqué de Bruges et les Conventions cadre signées avec les secteurs
- Mettre en œuvre le suivi des demandes de simplification des démarches d'agrément et d'accès des candidats à la validation par la révision de l'Accord de coopération.
- Articuler dispositifs francophone et néerlandophone en termes de reconnaissance des Titres délivrés pour favoriser la mobilité des travailleurs qui souhaitent trouver de l'emploi au-delà de la frontière linguistique.
- Assurer l'articulation de la validation des compétences aux politiques fédérales de modernisation du marché de l'emploi.
- Assurer l'implication de tous les Ministères concernés par le dispositif.
- Via le 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.
- Clarifier la situation du Consortium et du SFMQ pour ce qui concerne leurs articulations fonctionnelles.

ANNEXE 1 :

EXTRAITS DE TEXTES EUROPÉENS RELATIFS À LA VALIDATION DES APPRENTISSAGES NON-FORMELS ET INFORMELS

1. RECOMMANDATION DU CONSEIL DE L'EUROPE RELATIVE À LA VALIDATION DE L'APPRENTISSAGE NON FORMEL ET INFORMEL.

En décembre 2012, le Conseil de l'Europe réaffirme et précise les articulations de ces différents cadres avec la validation des acquis dans une « Recommandation relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel »²⁷ : *Les systèmes d'enseignement, de formation et de certification doivent donner l'occasion à tous les citoyens de faire valoir ce qu'ils ont appris hors du système éducatif et de l'utiliser dans leur vie professionnelle ou dans leur parcours d'apprentissage. C'est ce que permet la validation des acquis de l'apprentissage non formel et informel, laquelle consiste à obtenir la confirmation par un organisme agréé que les acquis de l'intéressé (savoir, aptitudes et compétences) correspondent aux prescriptions d'une norme donnée.*

Le **Conseil de l'Europe recommande** aux États membres de :
 – *veiller à la mise en place, d'ici 2018, de systèmes nationaux de validation de l'apprentissage non formel et informel donnant l'occasion à tous les citoyens de faire valider leur savoir, leurs aptitudes et leurs compétences, quel que soit le contexte dans lequel ils les ont acquis. La validation est la base sur laquelle est délivrée une certification complète ou partielle, sans préjudice des autres textes législatifs de l'Union applicables, notamment la directive 2005/36/CE sur la reconnaissance des qualifications professionnelles ;*
 – *concentrer les systèmes nationaux de validation de l'apprentissage non formel et informel sur les quatre priorités suivantes : identification des résultats d'apprentissage, leur documentation, leur évaluation sur la base de normes convenues et, enfin, leur certification ;*
 – *veiller, de la manière appropriée à chaque contexte national, à ce que des informations sur les possibilités de validation soient diffusées à grande échelle (notamment aux populations défavorisées), à ce que la validation, les orientations et les conseils appropriés soient financièrement accessibles à tous les citoyens qui souhaitent entamer une procédure de validation*

27 Recommandation du Conseil de l'Europe du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel (2012/C 398/01)
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:FR:PDF>

- *veiller à ce que des mécanismes d'assurance de la qualité transparents soient établis et appliqués au système de validation, que ce soit pour l'évaluation (méthodes et outils, évaluateurs qualifiés) ou pour ses résultats (normes convenues) ;*
- *donner aux citoyens l'occasion de faire un bilan de leurs aptitudes et compétences dans les six mois qui suivent la constatation d'un besoin (risque de chômage ou occupation d'un emploi précaire, par exemple).*
- *associer les partenaires sociaux et les autres parties prenantes concernées à l'élaboration des mécanismes de validation et de documentation des acquis de l'apprentissage non formel et informel ;*
- *promouvoir des partenariats et autres initiatives permettant de documenter plus aisément les acquis de l'apprentissage*
- *inciter les prestataires de services d'enseignement et de formation à faciliter l'accès à l'enseignement et à la formation formels et à prévoir des dérogations sur la base des acquis de l'apprentissage non formel et informel*

2. GARANTIE POUR LA JEUNESSE ET POLITIQUES DE RÉDUCTION DE L'ABANDON SCOLAIRE.

Deux autres recommandations européennes ont entretemps également fait référence à la validation des acquis :

Recommandation sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse²⁸

La recommandation du conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse vise à investir dans le capital humain que représentent les jeunes européens particulièrement frappés par la crise.

Une garantie pour la jeunesse contribuerait à la réalisation de trois objectifs de la stratégie Europe 2020, à savoir un emploi pour 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans, l'abaissement du taux de décrochage scolaire à moins de 10 %, et la réduction d'au moins 20 millions du nombre de personnes touchées par la pauvreté et l'exclusion sociale.

28 Lien vers la recommandation : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:FR:PDF>

Parmi les mesures de soutien à l'insertion sur le marché du travail, il est demandé aux États membres de mettre en oeuvre la recommandation du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel.

Recommandation concernant les politiques de réduction de l'abandon scolaire²⁹

Il est essentiel de réduire l'abandon scolaire pour atteindre plusieurs grands objectifs de la stratégie Europe 2020. La réduction de l'abandon scolaire répond à la fois à l'objectif d'une « croissance intelligente », en améliorant les niveaux d'éducation et de formation, et à celui d'une « croissance inclusive », en s'attaquant à l'un des plus importants facteurs de risque de chômage, de pauvreté et d'exclusion sociale. Aussi l'un des grands objectifs de la stratégie Europe 2020 est-il de ramener le taux d'abandon scolaire, qui s'élevait à 14,4 % en 2009, à moins de 10 % d'ici à 2020. La recommandation du conseil du 28 juin 2011 concernant les politiques de réduction de l'abandon scolaire a été adoptée à cet effet.

Les politiques de compensation visent à aider les personnes ayant quitté prématurément l'école à réintégrer l'éducation en leur proposant des passerelles leur permettant de réintégrer l'éducation et la formation et d'acquérir les qualifications qui leur manquent. La reconnaissance et la validation des acquis, y compris des compétences acquises dans le cadre d'un apprentissage non formel ou informel, lesquelles renforcent la confiance et l'estime de soi des jeunes et facilitent leur réintégration dans le système éducatif. Cela peut les inciter à poursuivre leur éducation et leur formation et les aider à déterminer leurs talents et à faire de meilleurs choix de carrière.

²⁹ Lien vers la recommandation : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:191:0001:0006:FR:PDF>

ANNEXE 2 :

EXTRAITS DES CONTRATS DE GESTION DES OPÉRATEURS

1. BRUXELLES FORMATION

Le contrat de gestion de Bruxelles Formation soutient la Validation des compétences par les mesures suivantes :

- Participer aux travaux menés au sein du Consortium pour la validation des compétences et contribuer à son fonctionnement, notamment par l'allocation des ressources humaines et/ou financières ;
- Augmenter le nombre d'épreuves de validation effectuées par Bruxelles Formation ou ses partenaires conventionnés ;
- Contribuer, au sein du Consortium, à optimiser le processus de validation des compétences dans une optique d'efficacité et de maîtrise des coûts ;
- Suivre et soutenir les stagiaires selon les modalités prévues dans le cadre du Consortium de Validation des compétences.
- Veiller à l'implication des partenaires sociaux dans le processus de validation des compétences pour en assurer la promotion afin d'en stimuler l'usage auprès des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs. »
- Lors de sa séance du 27/04/2012, le comité de gestion de Bruxelles Formation a approuvé les axes stratégiques proposés afin de « de contribuer au développement de l'offre de validation à Bruxelles en misant à la fois sur :
 - Un développement de l'offre de validation par une augmentation du nombre de métiers disponibles et du nombre d'épreuves, en particulier via leurs partenaires conventionnés ;
 - L'intégration des services offerts à l'utilisateur, dans le cadre de la mission d'identification des compétences ;
 - Le renforcement des collaborations en amont et en aval de la validation et du rôle d'appui de la Coordination Bruxelloise pour la guidance et les réorientations
 - L'augmentation de la portabilité du Titre, via la Reconnaissance des Acquis de Formation.
 - Renforcer le rôle de « Bruxelles Formation Carrefour dans son rôle de portail d'information généraliste sur la validation des compétences ».

En avril 2013, une nouvelle note au comité de gestion de Bruxelles Formation complète le dispositif en établissant un cadre de référence commun avec Actiris en matière d'identification des compétences des chercheurs d'emploi

(à partir des outils de screening tels que ceux mobilisés par Le Forem, ou d'outils de screening basés sur des mises en situation légères), pour davantage orienter le chercheur d'emploi dans sa démarche de validation et de reconnaissance de ses acquis. Il s'agit ici d'une perspective d'intégration de services en amont, pensée à plus grande échelle, avec le dispositif de Validation des compétences.

L'Accord de coopération du 16/02/2012 concernant les politiques croisées « emploi-formation » prévoit en son article 12 que Bruxelles Formation et ACTIRIS assurent conjointement une politique de promotion du dispositif de validation à destination des chercheurs d'emploi et des entreprises et en participant aux travaux de la coordination bruxelloise des opérateurs publics de validation. Cet accord a été traduit dans un accord de collaboration entre les deux organismes d'insertion professionnelle.

2. INSTITUT WALLON DE FORMATION EN ALTERNANCE DES INDÉPENDANTS ET DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Le contrat de gestion 2012-2017 de l'IFAPME stipule dans ses objectifs généraux, section 1-article 8, que le Réseau IFAPME a pour objectif d'augmenter le nombre de parcours de formation réussis (partiels ou complets) par la mise en oeuvre de dispositifs pouvant déboucher sur la qualification, la validation des compétences ou la certification et ainsi favoriser la meilleure insertion professionnelle des apprenants. De plus l'article 17 du contrat de gestion mentionne qu'afin de favoriser l'insertion professionnelle, de permettre l'évolution de carrière et d'intensifier les passerelles inter opérateurs de formation, d'Enseignement et d'emploi, l'Institut s'engage, en lien avec les Centres, à :

- Développer des dispositifs visant à augmenter le nombre de parcours de formation réussis (partiels ou complets) débouchant sur la reconnaissance des acquis en formation, la validation des compétences ou la certification au moyen notamment d'un système de valorisation des acquis de l'expérience en lien avec le Forem, Bruxelles Formation, le Service Formation des PME, l'Espace For-

mation PME et l'Enseignement de Promotion Sociale de la Communauté française;

- Participer au développement du portfolio des compétences; le portfolio est un dossier personnel dans lequel les acquis de formation et les acquis de l'expérience d'une personne sont définis et démontrés en vue d'une reconnaissance par un Opérateur d'enseignement, de formation, de validation ou d'emploi ou par un employeur;
- Suivre et soutenir les bénéficiaires selon les modalités prévues dans les systèmes de validation des compétences.

Aussi, la mise en oeuvre du contrat de gestion de l'IFAPME au sein du Réseau IFAPME est traduite dans une convention bilatérale signée entre l'IFAPME et chaque Centre de formation. Cette convention prévoit que les Centres s'engagent :

- à développer la validation des compétences dans le respect des métiers repris dans leur Plan d'actions pluriannuel;
- à développer les outils visant la prise en compte des acquis de formation pour favoriser les passerelles entre les opérateurs de formation, d'Enseignement, de validation et d'emploi;
- à développer et à mettre en oeuvre des dispositifs visant à augmenter le nombre de parcours de formation réussis (partiels ou complets) débouchant sur la Reconnaissance des Acquis de Formation, la Validation des compétences ou la certification au moyen notamment d'un système de valorisation des acquis de l'expérience en lien avec le Forem, Bruxelles Formation, le Service Formation des PME, l'Espace Formation PME et l'Enseignement de Promotion Sociale de la Communauté française afin de favoriser l'insertion professionnelle des apprenants, de permettre l'évolution de carrière et d'intensifier les passerelles inter opérateurs de formation, d'enseignement et d'emploi.

Monitorer le nombre de validations effectuées par Le Forem;

- Contribuer, au sein du Consortium, à optimiser le processus de validation des compétences dans une optique d'efficacité et de maîtrise des coûts;
- Suivre et soutenir les usagers selon les modalités prévues dans le cadre du Consortium de Validation des compétences (...);
- Installer dans ses Centres en gestion propre ainsi que dans les Centres de compétence un processus de reconnaissance des compétences acquises en fin de formation donnant lieu, en cas de réussite, à un certificat de compétences et qui puisse donner lieu à un Titre de compétence délivré par le Consortium de Validation des compétences;

L' **Enseignement de promotion sociale** ne dispose pas d'un Contrat de gestion, mais, pour ce qui concerne la validation des compétences, il s'est doté :

- des textes réglementaires en complément à l'Accord de coopération relatif à la validation des compétences et principalement pour ce qui concerne la reconnaissance des Titres de compétence;
- d'une structure de pilotage de la validation des compétences situées lors des deux dernières législatures au sein du Cabinet ministériel en charge de l'Enseignement de promotion sociale;
- d'un mode de gestion dynamique de son offre de validation en articulation avec ses capacités budgétaires.

3. LE FOREM

Le contrat de gestion de Le Forem 2011-2016 relatif à la Validation des compétences porte sur les mesures suivantes :

- Développement et identification des compétences des chercheurs d'emploi, consistant principalement dans les activités de : (...) Identification des compétences par des processus de sélection, de screening, de reconnaissance des compétences acquises en formation, de certification ou de validation des compétences.

D'autre part, Le Forem s'engage à :

- Participer aux travaux menés au sein du Consortium pour la validation des compétences et contribuer à son fonctionnement, notamment par l'allocation des ressources humaines et/ou financières;

ANNEXE 3 : DÉCLARATIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX BRUXELLOIS ET WALLONS.

Dans ses constats datant de 2011, le **Conseil d'administration du Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale** :

souligne la pertinence du dispositif de validation à Bruxelles.

Il insiste pour que le Titre de compétence permette des passerelles vers l'Enseignement de promotion sociale et soit valorisé à l'embauche et/ou dans son parcours professionnel. Le Conseil salue le travail substantiel réalisé et identifie certains obstacles :

- *le manque de notoriété du dispositif;*
- *l'exigence de diplômes légaux pour certaines fonctions (non-marchand et fonction publique bruxelloise);*
- *le principe de confidentialité interprété de manière large*
- *l'offre réduite à certains « métiers » en Région de Bruxelles-Capitale*

Le **Conseil économique et social de Wallonie** synthétise sa position dans son Mémoire pour l'actuelle législature : *Le dispositif de Validation des compétences doit être consolidé et amplifié, notamment en accentuant ses articulations avec les mesures en faveur de l'emploi et de la formation, particulièrement pour les chercheurs d'emploi peu qualifiés, les travailleurs licenciés et les travailleurs âgés, en développant d'autres modalités d'évaluation des compétences acquises (dossiers, reconnaissance des acquis de formation, approche collective en entreprise,...) et en améliorant la communication vers les entreprises afin de favoriser l'utilisation des Titres de compétences.*

ANNEXE 4 :

LISTE DES COMPÉTENCES FÉDÉRALES EN COURS DE COMMUNAUTARISATION ET DE RÉGIONALISATION

LA SIXIÈME RÉFORME DE L'ÉTAT : DEUXIÈME VOLET : 2014

La sixième réforme de l'Etat concerne surtout le **transfert de compétences de l'Etat fédéral vers les Communautés et Régions**.

Vous trouverez ci-dessous la **liste des compétences et institutions transférées complètement ou partiellement** :

A titre d'hypothèse, nous avons grisé les mesures qui nous semblent en relation avec la validation des compétences.

- Politique en matière d'autorisations concernant les implantations commerciales / Comité socio-économique national pour la Distribution
- Maisons de justice et services externes
- Centre national de surveillance électronique
- Droit sanctionnel des jeunes
- ◆ **Fonds de l'expérience professionnelle**
- Bien-être animal
- Transit des déchets
- Agrément des professions des soins de santé
- Activation des allocations de chômage
- ◆ **Titres-services**
- ◆ **Fonds de formation titres-services**
- ◆ **Agences locales pour l'emploi**
- ◆ **Congé-éducation payé**
- ◆ **Outplacement**
- ◆ **Apprentissage industriel**
- ◆ **Conventions de premier emploi – Projets globaux**
- Interruption de carrière
- Contractuels subventionnés
- Comités d'acquisition
- Allocations familiales
- ◆ **Formation à la conduite**
- Fonds des calamités agricoles
- Contrôle des prix
- ◆ **Accès à la profession – conditions d'établissement**
- Homologation des radars
- Baux commerciaux, baux à loyer et baux à ferme
- Contrôle des films
- Migration économique
- Homogénéisation des soins de santé mentale

- Homogénéisation de la politique des hôpitaux
- Homogénéisation de la politique des personnes âgées et des soins « long care »
- Homogénéisation de la politique de prévention (tabagisme, dépendance aux drogues, actions santé environnementale, plan d'alimentation et de santé)
- Organisation des soins de santé de première ligne (services intégrés soins à domicile, cercles de médecins généralistes, subventions, commissions médicales provinciales, réseaux palliatifs)
- Modalités de contingentement des métiers de la santé : sous-quota
- Contrôle technique des véhicules
- Code de la route
- Fixation des normes de l'infrastructure routière
- Navigation intérieure
- Allocation d'aide aux personnes âgées
- ◆ **Accompagnement des bénéficiaires du revenu d'intégration sur le marché du travail**
- Fonds d'Intégration européen
- ◆ **Economie sociale**
- Politique des grandes villes
- Pôles d'attraction interuniversitaires
- Fonds des calamités
- Bureau d'Intervention et de Restitution belge (BIRB)
- Institut belge pour la Sécurité routière (IBSR)
- Fonds d'Equipements et de Services collectifs (FESC) (section de l'Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés – ONAFTS)
- Fonds de Participation
- Office national de l'Emploi (ONEM) - transfert partiel
- Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) - transfert partiel

ANNEXE 5 : LEXIQUE

Pour le S.F.M.Q., une grappe métiers (arborescence) rassemble les métiers qui sont liés par un même type de production, de services.

Une grappe métiers a pour objectif de situer le métier dans une vision plus large de secteur d'activités c-à-d :

- Préciser la portée d'un métier par rapport aux métiers voisins, déterminer les intersections ou les inclusions entre plusieurs métiers.
- Hiérarchiser les métiers à l'intérieur de cette arborescence.
- Cerner une zone de mobilité professionnelle – Anticiper des parcours de formation.
- Assurer l'accrochage à la structure du ROME V3.



VALIDATION des COMPÉTENCES

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

