

## Rapport d'activité 2015 du Consortium (extraits)

Pour l'ensemble des opérateurs, 2015 était l'année de décisions du Fonds Social Européen relatives aux développements de leurs projets. Pour le Consortium de validation des compétences, l'année 2015 fut une année mouvementée et caractérisée par des moments de difficulté et de relance :

- **2015, année de difficulté :**
  - Les moyens wallons octroyés au FSE pour la validation des compétences sont diminués de deux tiers, 5 postes sur 12 sont menacés ;
  - Deux membres de la Cellule exécutive (Célex) quittent l'équipe au premier trimestre 2015.
- **2015, année de relance :**
  - Les moyens bruxellois octroyés au FSE pour la validation des compétences sont à hauteur de 97% de la demande ;
  - Le Forem et l'IFAPME investissent fortement afin de sauvegarder la Célex ;
  - Le Plan Marshall 4.0 porte également sur la validation des compétences et assigne au CVDC de salutaires nouveaux objectifs et des moyens alloués directement à l'IFAPME et au Forem.

2015 fut donc une année à rebondissements durant laquelle **l'activité du Consortium n'a cependant pas fléchi :**

- En termes de production, le nombre de Titres de compétence délivrés a encore augmenté même si le nombre d'épreuves a quelque peu diminué ;
- Les objectifs de la Célex ont été globalement rencontrés ;
- L'équipe portant les partenariats a disparu mais une attention a été apportée à la sauvegarde des avancées réalisées.

Soulignons encore en 2015 **l'appui grandissant et de plus en plus concret de nos Ministres de tutelle et de nombreux secteurs** sur des axes essentiels de la validation des compétences: ajustement de l'offre de validation, engagement dans l'approche dossier et dans l'approche par/en entreprise et nombreuses réalisations en termes de communication. On peut espérer que le dispositif pourra se « re-stabiliser » en 2016 dans un contexte plus favorable qui lui permettra d'atteindre le stade des 29.000 titres délivrés. Les perspectives dégagées par les gouvernements, tant en Wallonie dans le cadre du Plan Marshall 4.0 qu'à Bruxelles au sein de la Stratégie 20-25, sont à cet égard fort encourageantes.

### 2015 en quelques chiffres :

- 8200 Titres de compétence délivrés en 2015 (soit 3036 Titres de plus qu'en 2014) :
  - 1989 Titres suite aux épreuves de validation des compétences
  - 6211 Titres émis via la Reconnaissance des acquis de formation (RAF)
- 58 métiers pour lesquels des référentiels ont été produits depuis 2005

## Les épreuves de validation des compétences en quelques chiffres

- 3606 inscriptions de candidats
- 2648 épreuves réalisées (objectif fixé à 1782 épreuves)<sup>1</sup>
- 956 sessions réalisées
- 75.1 % de réussite (objectif fixé à 70%)
- 81.3% de taux de présence moyen
- 39 métiers pour lesquels des sessions ont été réalisées recouvrant 87 unités de compétence
- 47 Centres de validation actifs
- 51 Centres de validation agréés
- 1 403 personnes ayant obtenu au moins un Titre en 2015

Alors qu'une croissance d'environ 10% par année dans le nombre d'épreuves organisées était constatée depuis 2010, 2015 est marquée par une stabilisation (cf. Evolution du nombre de Titres émis via épreuves (2010 – 2015) - Figure 1). Ainsi, 2648 épreuves ont été organisées en 2015, pour 2698 en 2014, soit 50 de moins. Nous atteignons toutefois largement nos objectifs fixés à 1782 épreuves<sup>2</sup>.

2

Malgré la baisse du nombre d'épreuves, le nombre de Titres de compétence délivrés via une épreuve augmente légèrement (+ 30 Titres par rapport à 2014) et cela, grâce à une augmentation du taux de réussite (+2.7%).

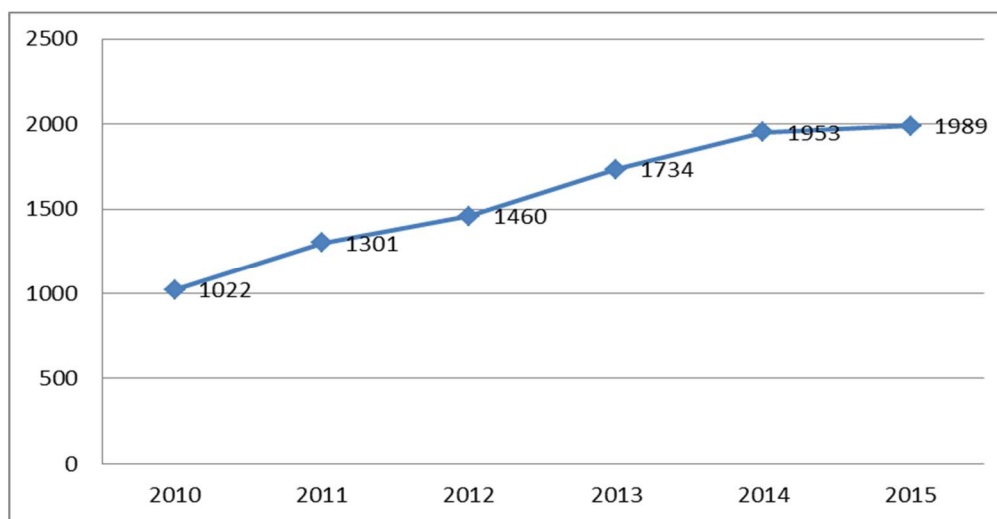


Figure 1 : Evolution du nombre de Titres émis via Epreuve (2010 – 2015)

<sup>1</sup> On entend par « épreuve » un candidat présent à une session de validation. Ce terme est donc à distinguer d'une « session » de validation à laquelle participe un (ou plusieurs) candidat(s).

<sup>2</sup> Objectif fixé sur base des financements obtenus par le Fonds Social Européen.

## La Reconnaissance des Acquis de Formation en quelques chiffres

- 50 dossiers de correspondance acceptés depuis 2011
- 23 métiers concernés par la Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF)
- 2 475 personnes ayant obtenu au moins un Titre via la RAF en 2015

La Reconnaissance des Acquis de Formation a continué son développement en 2015. En 2014, plus de 3500 Titres avaient été délivrés via la RAF. Ce chiffre a été presque doublé en 2015, avec 6211 Titres émis via ce processus (cf. Evolution de l'émission des Titres RAF – Figure 2). Comme prévu, cette année 2015 a vu l'émission des premiers Titres de compétence pour des stagiaires issus de formations du SFPME (entré dans le dispositif RAF en 2014)

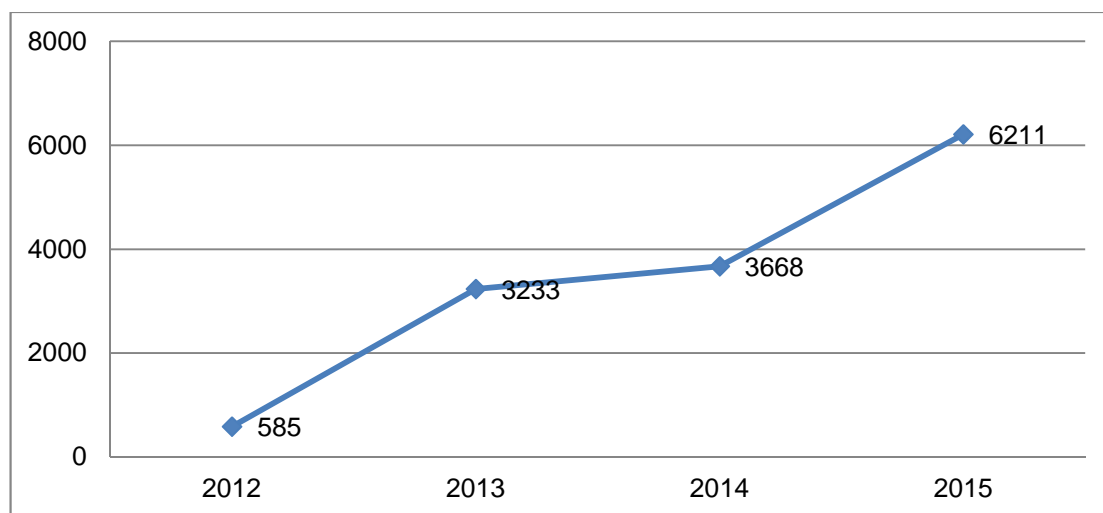


FIGURE 2 : EVOLUTION DE L'ÉMISSION DES TITRES RAF (2012-2015)

**Au total**, en 2015, 8 200 Titres ont été délivrés, 1 989 via les épreuves et 6 211 via la Reconnaissance des Acquis de Formation. Et, depuis 2005, 25 046 Titres de compétence ont été délivrés au 31 décembre 2015.

En quelques années, l'émission des Titres via la Reconnaissance des Acquis de Formation a pris une telle importance que désormais, le nombre de Titres émis via la RAF dépasse le nombre de Titres émis suite aux épreuves de validation en Centre.

Cette situation correspond à celle d'autres pays européens où davantage de certifications sont délivrées à l'issue de formations que via des démarches de validation.

Relevons que le droit à la reprise d'études et de formation dont nous disposons en Belgique francophone place les deux processus en complémentarité plutôt qu'en concurrence.

- En 2015, les 5 métiers les plus validés par épreuve sont:
  - Aide-ménager : 551 épreuves
  - Employé administratif : 533 épreuves
  - Technicien PC & Réseaux : 194 épreuves
  - Conducteur de chariot élévateur : 123 épreuves
  - Installateur électricien résidentiel : 111 épreuves
- **Le taux de réussite moyen** des candidats aux épreuves de validation des compétences s'élève à 75.1%. Il confirme et dépasse celui de 2014 (72.4%). Cette augmentation dans le taux de réussite aux épreuves peut trouver son origine dans l'effort accru concernant la professionnalisation des acteurs des Centres, et la mise en place de formation continuée, notamment sur la guidance.
- L'augmentation du taux de réussite **pouvait laisser craindre une hausse dans la sélectivité du candidat**, notamment concernant son niveau d'étude. Cela ne semble pas le cas. Il apparaît en effet que les plus hauts taux de réussite sont détenus par les candidats ayant comme dernier diplôme le C Qualification et le CEB primaire (cf. Réussite en fonction du niveau d'étude (2015) – figure 3)

Niveau d'étude	Réussi
CEB Primaire	76,7%
CESI	74,2%
C Qualification	77,9%
Apprentissage	70,0%
CESS	74,7%
Sup. Hors Univ	75,4%
Sup.Universitaire	72,5%
Autre	75,2%
<b>Total général</b>	<b>75,1%</b>

• FIGURE 3: RÉUSSITE EN FONCTION DU NIVEAU D'ÉTUDE (2015)

- Le **taux de présence aux épreuves** est de 81.3%. Ce taux est légèrement inférieur au taux de présence de 2014 (-0.7%). L'absentéisme reste un point problématique : dans certains Centres, plusieurs rappels sont effectués vers les candidats, jusqu'à la veille de l'épreuve pour s'assurer de la présence de ceux-ci.
- En 2015, les **hommes sont plus nombreux que les femmes** à s'être présentés à la validation des compétences (59% d'hommes pour 41% de femmes). Cette différence s'explique en partie par la diminution très nette du nombre de validation pour le métier d'aide-ménager. Par ailleurs, le nombre de validation de compétences pour le métier de conducteur de chariot élévateur (métier majoritairement composé d'hommes) a nettement augmenté en 2015. De manière plus globale, la majorité des métiers proposés actuellement à la validation des compétences sont connotés « masculins », tels les métiers de la construction (11 métiers) ou de l'électricité (4 métiers).

La répartition de la validation entre homme/femme ne dépend donc pas strictement de l'action du Consortium mais est plus directement déterminée par l'implication des secteurs à haut taux d'emploi féminin. En cette matière, c'est **d'avantage la responsabilité des secteurs concernés (non marchand, commerce, ...) qui est engagée.**

- Le **profil socio-professionnel** des candidats est conforme à la Note d'Orientation Stratégique, 64% des candidats étant des chercheurs d'emplois. Cette catégorie a augmenté de 2.5% par rapport à 2014. Nous constatons par contre une baisse des candidats en situation de travail (-3.5%)
- La répartition des candidats par tranche d'âge démontre que les différentes générations sont concernées par la validation des compétences :
  - 18-24 ans : 13 %
  - 25-34 ans : 30 %
  - 35-44 ans : 31 %
  - 45 et + : 26 %

La moyenne d'âge des candidats ayant présenté une épreuve de validation des compétences en 2015 est de 37 ans. Cette moyenne est identique à celle de 2014. Depuis 2010, la moyenne a peu évolué, passant de 36 ans à 37 ans.

### Au niveau stratégique, l'année 2015 est caractérisée par :

- La rédaction d'une nouvelle Note d'Orientation stratégique (Nostra) 2015-2019.
- La mise en œuvre effective de la nouvelle programmation FSE 2014-2020.
- La mise en œuvre des différentes déclarations de politiques régionales et communautaires à travers le Plan Marshall 4.0 en Wallonie et la stratégie 2025 à Bruxelles.

En 2015, les partenaires sociaux et les Services Publics de l'Emploi, réunis au sein d'une Commission consultative et d'agrément (Coda), proposent aux gouvernements francophones une **nouvelle « Note d'Orientation Stratégique » (Nostra) qui** cadre l'action du Consortium de validation des compétences pour la période 2015-2019. Cette note 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.

Contrairement aux précédentes « Nostra » qui portait sur 2 années, la nouvelle « Nostra » 2015-2019 porte sur l'exercice de la législature (4 ans) de manière à construire le plus de cohérence possible entre l'action des partenaires sociaux et du Consortium en charge de la validation des compétences<sup>3</sup> et l'action des gouvernements définie dans le cadre des Déclarations de politiques régionales et communautaires . Pour plus d'information sur la Nostra 2015-2019:

- Lien vers la Note d'orientation stratégique 2015-2019 : <http://www.cvdc.be/sites/default/files/public/uploads/common/Note-orientation-stratégique-validation-competences.pdf>
- Lien vers le résumé de la Note d'Orientation stratégique 2015-2019 : <http://www.cvdc.be/sites/default/files/public/uploads/common/Résumé-Orientation-stratégique-validation-competences.pdf>

6

2015, c'est aussi l'année de la mise en œuvre effective de la **nouvelle programmation FSE 2014-2020**, 2014 ayant été une année de transition entre les deux programmations.

La nouvelle programmation FSE 2014-2020 est caractérisée pour le Consortium de validation des compétences par un nouveau cadre financier visant à induire davantage de cohérence dans l'action de validation entre le Consortium de validation des compétences et les 5 opérateurs de formation professionnelle<sup>4</sup>. En effet, dans le cadre de la précédente programmation FSE 2007-2013, il y avait 6 lignes financières : une pour le Consortium et une pour chacun des 5 opérateurs. Dans la nouvelle programmation 2014-2020, il n'y a plus qu'une seule ligne financière en dessous de laquelle on retrouve les lignes de chaque opérateur. Une convention cadre de partenariat signée entre le Consortium et les 5 opérateurs pour la programmation 2014-2020 précise le cadre général de décision, le cadre opérationnel de partenariat, le comité de pilotage, le financement, etc. En dessous de cette convention cadre, une convention annuelle est signée entre le Consortium et chacun des opérateurs et précise leur collaboration en vue de développer le CVDC ainsi que le fonctionnement des portefeuilles.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Bruxelles Formation, l'Enseignement de Promotion sociale, Le Forem, l'IFAPME et le SFPME.

La nouvelle programmation FSE 2014-2020 est définie en en 5 axes :

- AXE 1 : Offre de validation plus proche des candidats – plus lisible, plus à temps, plus accessible ;
- AXE 2 : Accès pour les candidats à des modalités de validation davantage adaptées à leur situation et à la nature de leur compétence ;
- AXE 3 : Information et orientation des candidats en amont et en aval de la validation ;
- AXE 4 : Augmenter pour les candidats les possibilités de reprise d'études ou de formation ;
- AXE 5 : Augmenter la valeur d'usage des Titres de compétence obtenus par les candidats au sein des entreprises et des secteurs professionnels.

Les différentes déclarations de **politiques régionales et communautaires** soutiennent le développement du processus de la validation des compétences.

- A **Bruxelles**, ces politiques gouvernementales ont été déclinées dans les textes de la Stratégie 2025, en plusieurs objectifs. Pour organiser structurellement le développement de la validation en Région bruxelloise, la Coordination bruxelloise de la validation a été institutionnalisée et une coordinatrice a été engagée en 2016 pour soutenir ce développement. Trois priorités ont été définies :
  - o Le développement de l'offre de validation sur Bruxelles
  - o Le renforcement de l'accompagnement
  - o La valorisation du Titre de compétence sur le marché de l'emploi
- En **Wallonie**, le Plan Marshall 4.0 intègre la validation des compétences et lui assigne de nouveaux objectifs et des moyens alloués directement à l'IFAPME et au Forem. Les objectifs sont repris au niveau de l'action I.1.3 - Amplifier la reconnaissance des savoirs et des savoir-faire professionnels acquis en dehors des filières de formation et d'enseignement classiques. Les objectifs de production sont les suivants :
  - o Reconnaître officiellement les compétences acquises dans le cadre des activités menées pour un métier d'avenir, émergent ou d'une spécialisation.
  - o Visibiliser les compétences portées à destination des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation.
  - o Préparer les reprises en formation des chercheurs d'emploi et des travailleurs à l'exercice de ces activités afin de réduire pro-activement la tension sur le marché de l'emploi.

7

Toutes les actions menées dans le cadre de la Stratégie 2025 et du Plan Marshall 4.0 rentrent dans le cadre des orientations prises au niveau du projet FSE 2014-2020 et sont en accord avec les objectifs de la Nostra 2015-2019.

Les gouvernements francophones préparent en 2016 et 2017 la révision du « Décret portant assentiment à l'Accord de coopération du 24 juillet 2003, relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue, conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française » .

**Plusieurs initiatives pilotes** ont été mises en place :

- **Projet pilote en milieu carcéral**

En 2015, un projet pilote a été préparé pour permettre la validation de compétences de détenus soit en début de détention pour favoriser leur reprise en formation, soit en cours de détention pour favoriser leur réinsertion. Le partenariat public/privé développé par la prison de Marche-en-Famenne permet le développement d'activités de production qui sont également formatives pour les détenus concernant les métiers de peintre en bâtiment, de jardinier, d'aide-ménager et, dans le futur, de commis de cuisine en collectivité. La direction de la prison a mobilisé une stagiaire longue durée de l'Université de Liège pour appuyer ce projet pilote qui sera réalisé en collaboration avec des Centres de validation des compétences en 2016.

- **Offre de formation de renforcement et offre de formation complémentaire (PM4.0)**

Fin 2015, le Consortium de validation des compétences (CVDC) a établi sa méthode et son plan de travail dans le cadre des objectifs de l'action I.1.3 du Plan Marshall 4.0. La première étape de celui-ci, à savoir l'élaboration de la liste des métiers à développer dans l'offre de validation, a été enclenchée fin 2015. Le CVDC, en étroite collaboration avec l'AMEF et les Pôles de compétitivité, a commencé à travailler à la conception d'une matrice de priorisation des métiers à développer à savoir : 1) les nouveaux métiers détectés, 2) les métiers dont les contenus vont changer, 3) les métiers avec potentiel de croissance et 4) les spécialisations. Dans le cadre de ces travaux, une concertation sectorielle a été réalisée. La révision de la liste des métiers devrait aboutir pour juillet 2016, et son actualisation régulière est d'ores et déjà prévue.

Au travers des moyens alloués au FOREM et à l'IFAPME, l'action consiste également à organiser des formations afin de personnaliser des parcours menant vers des métiers d'avenir :

- Formation de renforcement, courte, rapide, en amont de la validation et qui peut permettre l'accès à une première qualification sanctionnée par un ou plusieurs Titres de compétence ;
- Formation complémentaire qui se situe en aval du Titre de compétence, qui peut être courte ou longue, menant vers un métier d'avenir.

- **Projet Alphaval**

A Bruxelles, les contacts avec l'instance bassin IB EFE dans le cadre de la stratégie 2025 ont permis la préparation du projet pilote « Alphaval » visant à soutenir l'accès à la validation des compétences pour les chercheurs d'emploi ne maîtrisant pas le français pour les métiers qui s'y prêtent. L'objectif est de mettre en place une offre de formation complémentaire en français en vue de réussir les épreuves de validation des compétences.



### D'autres projets ont également été menés en 2015 :

- Mise en place d'un GT sur la gestion de l'offre de validation
- Allègement de la procédure d'agrément
- Développement d'un outil de captation des demandes sur Internet afin de proposer une offre davantage en adéquation avec les besoins des candidats
- Amélioration de la plate-forme Val'id
- Clôture du projet européen « Validoss » portant sur l'approche dossier et intégration des conclusions dans le développement de la méthodologie d'évaluation par « dossier » ainsi que la préparation de nouveaux projets pilotes approche dossier
- La poursuite d'un projet de collaboration avec l'Awiph (AVIQ)
- Réalisation d'un vade-mecum sur la validation en entreprise, en collaboration avec l'IFP
- Renforcement de la collaboration avec les cellules de reconversion en proposant aux candidats intéressés de valider leurs compétences en entreprises ou par approche dossier
- Renforcement des collaborations avec les secteurs professionnels et des projets intersectoriels

\*