

*Orientations
stratégiques du*
**Consortium
de validation
des compétences
2015-2019**

résumé



INTRODUCTION

Nous apprenons tout au long de notre vie ; à l'école, mais aussi au travers de nos expériences professionnelles ou de vie. De ces expériences naissent des acquis qui ne sont pas toujours reconnus par un diplôme. Ces compétences sont difficiles à valoriser alors qu'elles peuvent être déterminantes 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-diplômantes**¹.

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.

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> (Boîte à outils)

COMMENT ORIENTER LA VALIDATION DES COMPÉTENCES ?

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 (CODA), qui proposent les axes de travail à investir au travers d'une « **Note d'orientation stratégique**² ».

La Note d'orientation stratégique cadre donc l'action du Consortium de validation des compétences pour la législature 2015-2019 de manière à favoriser une logique d'actions concertées entre les gouvernements, les partenaires sociaux et le Consortium en charge de la validation des compétences. Chaque année, le Consortium dépose à la CODA, pour approbation, un Rapport annuel des activités qui est ensuite transmis aux gouvernements

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.

² Consultez la version complète sur le site www.cvdc.be (dans la Boîte à outils)

10 CHIFFRES CLÉS DE LA VALIDATION DES COMPÉTENCES -2015³:

- **25 046 Titres de compétence** délivrés **depuis 2005, dont 8 200 en 2015** et **plus de 4 000** pour des métiers en pénurie **en 2015**,
- **11 837** personnes ayant obtenu au moins un Titre de compétences depuis 2010
- **64%** des candidats sont des chercheurs d'emploi,
- **75%** de candidats avec un niveau égal ou inférieur au CESS,
- **81,3%** de présence aux épreuves de validation des compétences,
- **26%** de candidats de plus de 45 ans,
- **77,4%** de réussite des épreuves de validation pour les 18-24 ans,
- **69%** des entreprises sont prêtes à en faire usage lors d'un **recrutement**⁴,
- **47 Centres** de validation **agréés** en Wallonie et à Bruxelles,
- **39 métiers disponibles.**

3. VALID (base de données interne au Consortium de validation des compétences) et le rapport d'activité 2015 du Consortium de validation des compétences : <http://www.cvdc.be/documents-officiels-et-guides>

4. Etude d'impact du Titre de compétence menée par le bureau d'étude Sonecom en 2012 (EI) <http://www.cvdc.be/boite-a-outils>

4 actions à développer prioritairement de 2014 à 2019

Note d'orientation stratégique 2015-2019 approuvée par la Commission consultative et d'agrément le 12 décembre 2014 disponible sur www.cvdc.be (Boîte à outils - documents utiles)

1. Usages sociaux et économiques de la validation des compétences

D'une manière générale, le développement des usages sociaux et économiques de la validation et des Titres de compétence constituent une priorité majeure de cette législature pour la Commission consultative et d'agrément (CODA). 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.

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.

3. Reprise de formation d'étude / 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 (tel que précisé dans l'Art20 §4 l'Accord de coopération) 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.
- 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.

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 coopération. 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 réalisée tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

4 innovations à développer prioritairement de 2014 à 2019

Note d'orientation stratégique 2015-2019 approuvée par la Commission consultative et d'agrément le 12 décembre 2014 disponible sur www.cvdc.be (Boîte à outils - documents utiles)

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.

2. Progression de la validation en entreprise⁵

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.

⁵ « Les travailleurs peuvent sous certaines conditions, inscrites dans la Note Stratégique 2012-2014, passer une épreuve de validation des compétences sur leur poste de travail. Une expérience pilote a été menée en 2014. Les épreuves ont été co-organisées par le Consortium de validation des compétences et le Centre agréé Formalim, le secteur de l'industrie alimentaire et l'entreprise Delacre, passant ainsi d'une démarche individuelle à une démarche collective »

3. Elargissement de la Reconnaissance des Acquis⁶ 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 Service francophone des métiers et des qualifications (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.

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.

⁶ « La reconnaissance des Acquis de Formation (RAF) permet, moyennant l'approbation d'un dossier, l'obtention automatique de Titre(s) de Compétences déterminé(s) portant sur les mêmes acquis d'apprentissage que les épreuves de Certification des Compétences Acquises en Formation »

Conclusion

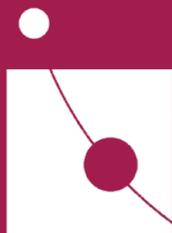
Les concertations, ayant mené aux présentes orientations stratégiques de la validation des compétences, ont confirmé le consensus qui s'est progressivement construit autour de ce dispositif.

Les Recommandations du Conseil européen en matière de validation des acquis non-formel et informel démontrent les enjeux et les priorités en la matière.

Dans cette perspective, les axes et innovations brièvement présentées dans ce résumé devraient permettre de consolider et d'amplifier la validation des compétences par une gestion coordonnée de l'offre et une augmentation du nombre de qualifications délivrées.

Le but est de rapprocher la validation des compétences des candidats en leur assurant un mode d'évaluation et un accompagnement adaptés aux différents contextes dans lesquels ils évoluent.

Les appuis des gouvernements et des secteurs seront déterminants pour répondre aux besoins des personnes et des entreprises en matière de certification des acquis.



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@cvdc.be

