

Cycles de formations FeBISP

# La certification et la validation des compétences en ISP

(4, 5 et 19 mai 2017)

Avec le soutien de



# Les cycles de formations de la FeBISP

Depuis septembre 2015, la FeBISP propose aux travailleurs et travailleuses de l'Insertion socio-professionnelle des formations centrées sur des thématiques qui concernent particulièrement le secteur.

L'orientation, les relations OISP et entreprises, l'évaluation, la pédagogie en ISP, l'accompagnement psycho-social, etc., autant de sujets qui questionnent les équipes et font débat à l'intérieur de chaque structure.

## Echanges d'expériences et de bonnes pratiques

La plupart du temps "le nez dans le guidon", les professionnel(le)s de l'insertion ont peu l'occasion d'approfondir ces questions, de les resituer dans un contexte institutionnel plus global, ou tout simplement de se rencontrer pour partager leurs expériences, leurs inquiétudes, leurs solutions.

Plus que des formations au sens strict, il s'agit donc avant tout de favoriser la rencontre entre les professionnels concernés et de se baser sur leur expertise pour développer ou améliorer les compétences et pratiques professionnelles.

C'est en effet au départ de l'expérience des acteurs de terrain et de l'analyse de situations rencontrées au quotidien que nous cherchons à relever les difficultés spécifiques et les solutions qui peuvent être apportées, à mutualiser des outils efficaces, à développer de nouvelles compétences.

## Mise en contexte

Chaque thématique est évidemment contextualisée au préalable (définition, contexte socio-économique et politique, cadre institutionnel, enjeux pour le secteur, etc.), mais l'objectif essentiel est avant tout, à partir d'une réflexion collective, de susciter des synergies entre les participants et des pistes d'action.

## En pratique

Concrètement, ces formations sont animées par des membres de l'équipe de la FeBISP avec, dans certains cas, un éclairage apporté par des intervenants extérieurs.

Chaque cycle, réunissant au maximum 20 participants est organisé sur 3 journées, planifiées de manière à permettre l'expérimentation sur le terrain, avec retour sur les mises en pratique et évaluation collective en fin de formation.

## Contacts :

FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 bte 4 - 1000 Bruxelles

Tél: 02 537 72 04 - Fax: 02 537 84 04

**Christine Duquesne**, attachée soutien méthodologique ISP : [duquesne@febisp.be](mailto:duquesne@febisp.be)

**François Geradin**, attaché formation professionnelle : [geradin@febisp.be](mailto:geradin@febisp.be)

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>5</b>
<b>I. LA CERTIFICATION EN ISP, REMONTEE DES PERCEPTIONS VIA UN <i>MIND-MAPPING</i>.....</b>	<b>8</b>
1. INTRODUCTION ET METHODE.....	8
2. CARTES MENTALES REALISEES .....	8
3. PREMIERS ELEMENTS TRANSVERSAUX DE REFLEXION .....	9
<b>II. LA CERTIFICATION EN ISP, CONTEXTE ET CADRE NORMATIF .....</b>	<b>10</b>
1. DECRET ISP DU 27 AVRIL 1995 .....	10
2. CAHIER DES CHARGES DES ACTIONS DE FORMATION QUALIFIANTE (1 <sup>ER</sup> SEMESTRE 2004).....	10
<b>III. QUELQUES DEFINITIONS.....</b>	<b>11</b>
1. INTRODUCTION ET METHODE.....	11
2. RESSOURCE AYANT SERVI DE BASE A CETTE SEQUENCE .....	11
3. PRINCIPAUX ELEMENTS .....	11
<b>IV. LE SERVICE FRANCOPHONE DES METIERS ET QUALIFICATIONS (SFMQ) .....</b>	<b>18</b>
1. DEFINITION .....	18
2. ORGANISATION .....	18
3. ZOOM SUR LE PROFIL DE FORMATION.....	20
<b>V. LE CADRE EUROPEEN DES CERTIFICATION ET LE CADRE FRANCOPHONE DES CERTIFICATIONS.....</b>	<b>21</b>
1. LE CADRE EUROPEEN DES CERTIFICATIONS.....	21
2. LE CADRE FRANCOPHONE DES CERTIFICATIONS.....	23
<b>VI. ENJEUX, MENACES ET OPPORTUNITES DE LA CERTIFICATION DES COMPETENCES EN INSERTION .....</b>	<b>25</b>
1. INTRODUCTION ET METHODE.....	25
2. VISUELS REALISES .....	25
3. ELEMENTS IDENTIFIES .....	26
<b>VII. ILLUSTRATION D'UN PROCESSUS DE CERTIFICATION : LA CERTIFICATION DES COMPETENCES A BRUXELLES FORMATION .....</b>	<b>28</b>
1. INTRODUCTION .....	28
2. CADRE GENERAL.....	28
3. ELABORATION, EVALUATION ET CERTIFICATION DES ACQUIS D'APPRENTISSAGE.....	28
4. LE CECAF (CERTIFICAT DE COMPETENCES ACQUISES EN FORMATION).....	29
5. COMPARAISON AVEC LES ATTESTATIONS DELIVREES PAR LES OISP .....	32
6. LA DEMARCHE QUALITE LIEE AU PROCESSUS DE CERTIFICATION .....	33
7. EFFETS DE DROIT ET DE NOTORIETE.....	34
<b>VIII. LA VALIDATION DES COMPETENCES EN INSERTION, REMONTEE DES PERCEPTIONS VIA UN <i>MIND-MAPPING</i> .....</b>	<b>35</b>
1. INTRODUCTION ET METHODE.....	35
2. CARTES MENTALES REALISEES .....	35
3. PREMIERS ELEMENTS DE REFLEXION .....	36

<b><u>IX.</u></b>	<b><u>LE DISPOSITIF DE VALIDATION DES COMPETENCES .....</u></b>	<b><u>38</u></b>
1.	L'ESSENTIEL, EN QUELQUES QUESTIONS-REponses .....	38
2.	LE CONSORTIUM DE VALIDATION DES COMPETENCES .....	38
3.	QUELQUES CHIFFRES.....	39
4.	SECTEURS CONCERNES .....	41
5.	LE TITRE DE COMPETENCE .....	41
6.	LE TITRE DE COMPETENCE, CONCRETEMENT... ..	43
7.	L'EPREUVE DE VALIDATION DES COMPETENCES .....	44
8.	DEUX MODALITES COMPLEMENTAIRES DE VDC .....	45
9.	ENJEUX POUR L'ISP ET POINTS DE VIGILANCE.....	45
10.	LES OISP DANS L'ACCOMPAGNEMENT VERS LA VDC.....	47
<b><u>X.</u></b>	<b><u>CONCLUSION ET SUIVI DE CES JOURNEES.....</u></b>	<b><u>51</u></b>

# INTRODUCTION

## Pourquoi cette thématique ?

La certification et la validation des compétences constituent des thématiques importantes pour le secteur de l'insertion socioprofessionnelle. En effet, les personnes formées par les OISP, au départ peu qualifiées, disposent généralement de peu, sinon pas, de certifications officiellement reconnues. Pour eux, avoir accès à une reconnaissance officielle de leurs compétences constitue un enjeu de taille tant en termes de reconnaissance personnelle que d'accès à de nouvelles opportunités sur le plan professionnel.

## Objectifs et thématiques spécifiques

Les principaux objectifs de ces journées de rencontre et de réflexion étaient de faire le point sur la situation actuelle, ses enjeux, ses évolutions récentes et à venir.

Ces rencontres se sont articulées autour des questions suivantes :

- Certification, compétence, acquis d'apprentissage, Titre de compétence, attestation de réussite, attestation de présence, certificat, diplôme.... Que se cache-t-il derrière ces différents termes ? Lequel faut-il utiliser dans quel cas ?
- Qu'est-ce que le SFMQ et le Consortium de Validation des Compétences. Comment sont-ils organisés, quelles sont leurs missions ?
- Quels enjeux pour le secteur de l'ISP ? Quelles interactions avec les différents organismes et institutions ? Quelles implications, quels changements ? Pour répondre à quels enjeux, avec quels bénéfices, quels risques et quelles opportunités ?
- Comment mettre en place un dispositif de certification qui soit porteur pour les stagiaires, pour le centre de formation et, plus généralement, pour le secteur de l'ISP ?

Ce cycle a également permis d'aborder des thématiques plus larges mais directement liées à celle de la certification et de la validation des compétences, notamment celle de la démarche référentielle et de l'évaluation normative ainsi que leurs impacts sur les pratiques des OISP.

## Participants

Ces rencontres ont permis de confronter les réflexions de neuf professionnel(le)s venus des Missions locales et des opérateurs de formation<sup>1</sup>.

En ce qui concerne les structures participantes, elles étaient représentées principalement par des coordinateurs et coordinatrices pédagogiques. Une formatrice/gestionnaire de projets et une responsable Partenariat Entreprises étaient également présentes.

## Ce dossier reprend les éléments principaux de ces trois jours de réflexion.

---

<sup>1</sup> Mission locale d'Anderlecht, Sireas, FAE, Molenbeek Formation, le CAF, Idée 53 et le COFTeN.

# Programme des trois journées

## PRINCIPAUX OBJECTIFS

- Réfléchir aux enjeux de la certification et de la validation des compétences pour le secteur de l'ISP.
- Comprendre et utiliser le vocabulaire adéquat lié à la certification.
- Comprendre le contexte européen et les orientations stratégiques actuelles.
- Connaître les différents acteurs et institutions intervenants dans les dispositifs de certification au niveau de la Cocof.
- Pouvoir faire les liens entre les différents concepts et dispositifs : démarche référentielle, évaluation normative, certification, validation et démarche qualité.

## METHODOLOGIE

- Apports théoriques (contextualisation/cadre)
- Expérience professionnelle des participants comme point de départ à la réflexion
- Travaux en sous-groupes
- Echanges de bonnes pratiques et d'outils

## Journée 1 - 04/05/2017

1. Contexte et présentation générale
2. Présentation des participants et de leurs attentes
3. La certification des compétences : remontée des perceptions via un *mind-mapping*
4. Quelques définitions
5. Le SFMQ
6. Le Cadre Européen des Certifications et le Cadre Francophone des Certifications
7. Enjeux, menaces et opportunités de la certification des compétences en insertion

## Journée 2 - 05/05/2017

1. Rappel synthétique de la première journée
2. La validation des compétences : remontée des perceptions via un *mind-mapping*
3. La validation des compétences en insertion
4. Les résultats de l'enquête FeBISP
5. Enjeux pour l'ISP et points de vigilance

### **Journée 3 - 19/05/2017**

1. Récapitulatif des deux premières journées
2. Intervention d'Isabelle Verbruggen sur le processus de certification à Bruxelles Formation
3. Intervention de Pascale Kempinaire et de Severino Pierno sur la validation des compétences et sur l'accompagnement à la validation par les OISP
4. Echanges d'outils et de pratiques par les participants
5. Conclusion(s)
6. Evaluation du cycle de formation

# I. La certification en ISP, remontée des perceptions via un *mind-mapping*

## 1. Introduction et méthode

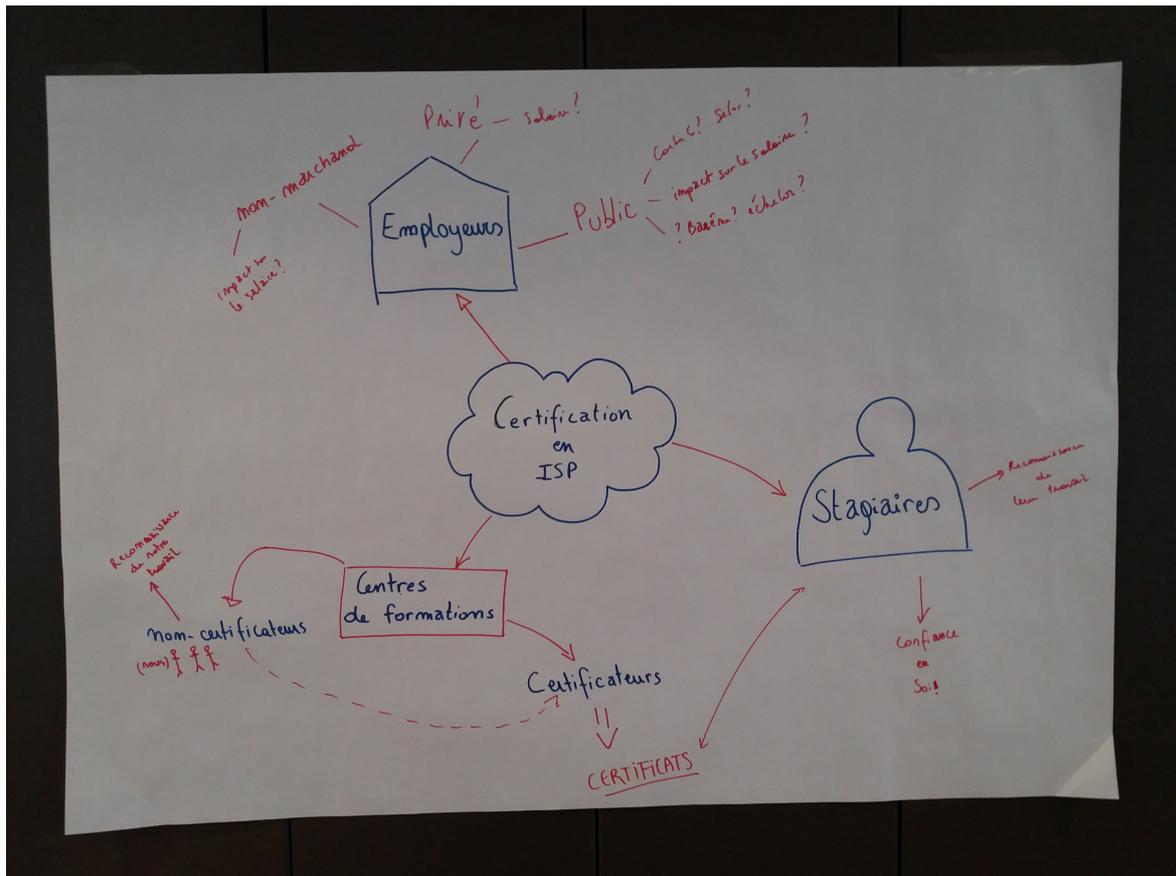
L'objectif de la première matinée de la formation fut de recueillir, avant toute réflexion plus approfondie, les **perceptions initiales** des participants sur la certification en ISP.

Pour ce faire, différents **sous-groupes** ont pu confronter leurs perceptions en interne et réaliser un **mind-mapping** présentant, de manière non linéaire, les tenants et les aboutissants de la certification en insertion.

Chaque sous-groupe a pu ensuite présenter à l'ensemble des participants sa carte mentale et des premières **discussions** ont émergé à partir de cela.

## 2. Cartes mentales réalisées





### 3. Premiers éléments transversaux de réflexion

La thématique de la certification a été d'emblée réfléchi par les participants en termes de **questions** :

- ⇒ La question du « **qui ?** » : A qui s'adresse la certification ? Quels stagiaires, issus de quelles formations ? Qui joue quel rôle ?
- ⇒ La question du « **pourquoi ?** » : Pourquoi certifier les compétences acquises par les stagiaires ? Quelles plus-values ? Quels effets (reconnaissance, valorisation salariale, accès à l'emploi, intégration, évolution) ? Quelle importance les employeurs donnent-ils à des certificats ?
- ⇒ La question du « **pour qui ?** » : A qui cela va-t-il être bénéfique ? Au stagiaire, au formateur, à l'organisme de formation ?
- ⇒ La question du « **quoi ?** » : Quelles compétences certifier ? Sur base de quels critères ? Les référentiels seront-ils adéquats par rapport au marché de l'emploi et à la réalité de notre contexte ?
- ⇒ La question du « **comment ?** » : Comment faire ? La mise en œuvre n'est-elle pas trop complexe ? Ne risquons-nous pas d'y perdre notre identité ?

Ces questions ont été traitées dans les différentes séquences du cycle de formation.

## II. La certification en ISP, contexte et cadre normatif

### 1. Décret ISP du 27 avril 1995

Le décret ISP ne mentionne rien de spécifique concernant la question de certification des compétences. Il faut donc poursuivre l'investigation du côté des Cahiers des charges des actions de formation qualifiante.

### 2. Cahier des charges des actions de formation qualifiante (1<sup>er</sup> semestre 2004)

Ici aussi, il n'y a aucune référence à la certification des compétences des stagiaires en ISP.

Toutefois, deux éléments peuvent être mis en relation avec les enjeux identifiés de la certification des compétences :

- Le cahier des charges renvoie à *"un 'programme de référence' qui décrit par secteur d'activité et par métier les contenus de formation indispensables pour atteindre des compétences en termes de savoirs, savoir-faire et savoirs comportementaux par rapport aux objectifs opérationnels de formation."*  
Dans les faits, ce programme de référence n'a jamais existé. Le parallèle avec les productions actuelles du SFMQ est par contre évident et, en ce sens, le SFMQ vient combler une volonté restée lettre morte.
- *"Les organismes de formation qualifiante et les organismes d'insertion veilleront à promouvoir les passerelles dans le champ de la formation professionnelle."*  
La question des certifications et de leur transparence est étroitement liée à celle des passerelles. En effet, il est plus aisé de construire des passerelles "automatiques" entre les organismes de formation si une garantie est donnée, via un certificat, que les stagiaires ont les acquis nécessaires à la poursuite de leur parcours de formation.

## III. Quelques définitions

### 1. Introduction et méthode

La remontée des perceptions des participants (voir ci-dessus) a fait émerger des premières questions liées à la certification en ISP. Il s'est donc avéré nécessaire de clarifier les termes les plus couramment utilisés sur ce thème. Nous avons choisi, pour répondre à ce besoin, de nous baser sur des définitions partagées par les différents opérateurs de l'enseignement et de la formation.

### 2. Ressource ayant servi de base à cette séquence

- Bruxelles Formation, *Glossaire des concepts pédagogiques*, août 2016. Les encadrés ci-dessous proviennent tous de ce document spécifique.

### 3. Principaux éléments

#### 1) Certification

 **CERTIFICATION**

❶ **Définition** : Résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'un individu possède au terme d'un processus d'éducation et de formation les acquis correspondant à une norme donnée.

❷ **Source** : Cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC)

❸ **Note(s)** : La définition européenne de la certification est celle utilisée par BRUXELLES FORMATION pour définir le concept d' "Attestation de réussite". En formation professionnelle, une certification est constituée d'un ensemble cohérent et significatif d'acquis d'apprentissage visant la poursuite de formation, l'insertion ou le maintien sur le marché de l'emploi ou la spécialisation professionnelle.  
A noter que le terme anglais "Qualification" est assimilé au terme français de "Certification".

❹ **Lien(s)** : *Acquis d'apprentissage; Attestation de réussite; Autorité compétente; Évaluation certificative*

#### Les éléments importants de la définition :

- Résultat formel : la certification se base sur les résultats et non sur le processus. Celui-ci doit avoir été formulé avec précision, en excluant toute incertitude et dans un contexte organisé et structuré.
- Processus d'évaluation et de validation : le terme validation est ici utilisé dans son sens premier de confirmation par une autorité compétente de la régularité d'un acte.
- Autorité compétence : cf. définition reprise plus loin dans le document.
- Norme donnée : une certification ne peut se faire qu'en référence à une norme définie (c'est-à-dire celle du SFMQ si elle est disponible).

## 2) Compétence



### COMPÉTENCE

- ❶ **Définition** : Capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales ou méthodologiques dans des situations de travail ou d'apprentissage et pour le développement professionnel ou personnel.
- ❷ **Source** : Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ)
- ❸ **Note(s)** : Le cadre européen des certifications fait référence aux compétences en termes de prise de responsabilités et de niveau d'autonomie.
- ❹ **Lien(s)** : *Aptitude; Savoir; Savoir-faire*

### Les éléments importants de la définition :

- Avérée : à nouveau l'accent est mis sur le fait que la compétence doit avoir été reconnue comme vraie.
- Il est intéressant de noter l'étendue de la définition, par opposition à celle des compétences professionnelles.

## 3) Compétence professionnelle



### COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE

- ❶ **Définition** : Aptitude, mesurable, à mettre en œuvre les savoirs, savoir-faire et savoir-faire comportementaux strictement nécessaires à l'accomplissement d'une tâche dans une situation de travail.
- ❷ **Source** : Consortium de validation des compétences (CVDC)
- ❸ **Note(s)** : Les compétences professionnelles font l'objet de la formation qualifiante. Dans les référentiels de BRUXELLES FORMATION, les compétences professionnelles sont déclinées en compétences professionnelles transversales et en compétences professionnelles spécifiques (techniques).

Le Consortium de validation des compétences définit 3 niveaux de compétence :

1. Le « professionnel compétent » est capable de bien exécuter son travail, conformément aux procédures et/ou aux prescriptions. Il est efficace (c'est-à-dire : il répond à ce qui lui est demandé). Ce niveau correspond au niveau d'entrée dans l'emploi.
2. Le « professionnel confirmé » est capable de travailler vite et bien, avec une économie de moyens, conformément aux procédures et/ou aux prescriptions. Il est efficace et efficient (c'est-à-dire : il répond à ce qui lui est demandé, de façon économique en temps et en ressources). À titre indicatif, ce niveau correspond à une expérience professionnelle utile de 2 à 5 ans dans le métier.
3. Le « professionnel expérimenté » est capable de travailler vite et bien, avec une économie de moyens, en s'adaptant face aux problèmes qu'il rencontre. Il est efficace, efficient et adaptatif (c'est-à-dire : il est capable d'aller au-delà de ce qui lui est demandé). À titre indicatif, ce niveau correspond à une expérience professionnelle utile de minimum 5 ans dans le métier (cette durée pouvant varier d'un secteur ou d'une situation professionnelle à l'autre)

- ❹ **Lien(s)** : *Aptitude; Compétence transversale, Formation qualifiante; Référentiel des compétences professionnelles; Référentiel métier; Savoir; Savoir-faire; Savoir-faire comportemental ; Seuil d'embauche*

## 4) Compétence transversale



### COMPÉTENCE TRANSVERSALE

- ❶ **Définition** : Compétences professionnelles, nécessairement complémentaires aux compétences techniques requises pour l'exercice d'un métier. Elles demandent une implication personnelle du travailleur dans un cadre contractuel et dans un contexte professionnel donné. Elles se déclinent en trois dimensions : méthodologique, sociale et contributionnelle.
- ❷ **Source** : BRUXELLES FORMATION
- ❸ **Note(s)** :  
Les compétences transversales méthodologiques renvoient aux notions d'adaptabilité et d'autonomie. Leurs composantes principales relèvent de la capacité à réagir de façon méthodologiquement adéquate aux tâches demandées et aux changements susceptibles d'intervenir et à trouver des solutions de manière autonome.  
Les compétences transversales sociales renvoient à la notion de sociabilité. Sa composante principale relève de la capacité à collaborer avec autrui selon des modes de communication et de coopération adéquats.  
Les compétences transversales contributionnelles renvoient aux notions de responsabilité et de participation. Leurs composantes principales relèvent de la capacité à assumer ses responsabilités et à décider de son propre chef ainsi qu'à la capacité à contribuer de manière constructive à son environnement professionnel.
- ❹ **Lien(s)** : *Compétence; Compétence professionnelle; Métier*

## 5) Acquis d'apprentissage



### ACQUIS D'APPRENTISSAGE

- ❶ **Définition** : Enoncé de ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'apprentissage (éducation et/ou formation).
- ❷ **Source** : Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ) ; Système européen de crédits d'apprentissage pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET).
- ❸ **Note(s)** : Dans l'accord de coopération instituant le Cadre francophone des certifications (CFC), cette définition est complétée par des éléments spécifiques à l'enseignement supérieur (Art.1.1.)  
  
L'acquis d'apprentissage est parfois appelé "Résultat d'apprentissage" ou "Learning outcome".  
Les acquis d'apprentissage sont définis sous la forme de savoirs, aptitudes, complexité du contexte, niveaux d'autonomie et de responsabilité.
- ❹ **Lien(s)** : *Aptitude; Savoir ; Unité d'acquis d'apprentissage*

### L'élément important de la définition :

- Au terme d'un processus d'apprentissage : les acquis d'apprentissage sont ce sur quoi porte la certification et donc l'évaluation certificative. L'attention est portée sur le résultat et non sur le processus de formation. En effet, chaque opérateur organise des formations de manière particulière, en tenant compte de son public cible et de ses contraintes. Ce qui leur est commun est bien le résultat du processus d'apprentissage.

## 6) Attestation de réussite



### ATTESTATION DE RÉUSSITE

- ❶ **Définition** : Document délivré au terme d'un processus d'évaluation normative par une autorité compétente lorsqu'elle établit qu'un individu possède les acquis d'apprentissage correspondant à une norme donnée.
- ❷ **Source** : BRUXELLES FORMATION
- ❸ **Note(s)** : L'attestation de réussite est assimilée à la définition européenne du concept de "Certification".  
Le Certificat de compétences acquises en formation (CECAF) est l'attestation de réussite délivrée lorsque les acquis d'apprentissage attestés correspondent à des compétences nécessaires pour l'obtention d'une qualification, un métier ou l'exercice d'une fonction. Le Certificat d'acquis de formation spécifique (CAFS) est l'attestation de réussite délivrée lorsque les acquis d'apprentissage attestés correspondent à des savoirs ressources spécifiques associés à des compétences professionnelles non directement référencées à un métier, un emploi ou une fonction et/ou nécessaires à la poursuite d'une formation.
- ❹ **Lien(s)** : *Acquis d'apprentissage; Autorité compétente; Certification; Compétence; Évaluation ; Métier; Qualification professionnelle*

### Les éléments importants :

- L'attestation de réussite de Bruxelles Formation est assimilée à la définition européenne du concept de "Certification".
- L'attestation de réussite est à distinguer de l'attestation de présence (ou de participation). Cette dernière est un document attestant de la participation à une formation et précisant la période et le programme de formation. Elle ne garantit pas l'acquisition de compétences par le stagiaire.

## 7) Autorité compétente



### AUTORITÉ COMPÉTENTE

- ❶ **Définition** : Autorité légalement constituée par les pouvoirs publics. Elle est chargée de la conception et de la délivrance des certifications et/ou de la validation et de la reconnaissance des acquis d'apprentissage.
- ❷ **Source** : BRUXELLES FORMATION, sur base du Système européen de crédits d'apprentissage pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET) et du Cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC)
- ❸ **Note(s)** : En tant qu'autorité compétente, BRUXELLES FORMATION est chargée de la formation professionnelle des adultes en Région de Bruxelles-Capitale (opérateur et régisseur).
- ❹ **Lien(s)** : *Acquis d'apprentissage; Certification; Formation professionnelle; Reconnaissance des acquis*

### Les éléments importants de la définition :

- Pouvoirs publics : une autorité compétente ne peut donc être un organisme privé, une asbl, un secteur professionnel, ...

- Conception et délivrance : ce sont les pouvoirs publics, en tant qu'autorités compétentes, qui sont responsables de la conception et donc, en amont de cela, du référentiel sur lequel est basée la certification.

## 8) Evaluation certificative



### ÉVALUATION CERTIFICATIVE

- ➊ **Définition** : Évaluation qui permet de situer les acquis d'apprentissage d'un apprenant par rapport à une norme établie et prédéfinie, en vue d'établir leur maîtrise et de les certifier : telle compétence est évaluée avec un degré de qualité attendu et un niveau de maîtrise minimum.
- ➋ **Source** : Opérateurs Publics de Formation (BRUXELLES FORMATION, FOREM, IFAPME)
- ➌ **Note(s)** : Le profil d'évaluation du Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ) est la norme qui s'applique aux opérateurs publics de formation, au Consortium de validation des compétences, aux organismes d'insertion socioprofessionnelle et à l'enseignement qualifiant. Le profil d'évaluation du SFMQ détermine pour chaque unité d'acquis d'apprentissage (UAA) la situation d'évaluation représentative et le cadre de référence de l'évaluation exigés en vue de la délivrance d'une certification.
- ➍ **Lien(s)** : *Acquis d'apprentissage; Certification; Compétence; Critère; Évaluation; Évaluation formative; Indicateur; Profil formation ; Unité d'acquis d'apprentissage*

### Les éléments importants :

- Par rapport à une norme établie et prédéfinie : la référence à une norme est ici encore une fois soulignée. C'est actuellement tout l'enjeu des profils d'évaluation produits par le SFMQ.
- Situation d'évaluation représentative et cadre de référence de l'évaluation : la situation représentative permet de clarifier le degré de qualité et le niveau de maîtrise qui sont attendus. L'enjeu est bien sûr que les opérateurs de l'enseignement et de la formation se réfèrent à une même norme, favorisant ainsi la mobilité des apprenants.

## 9) Apprentissage formel, informel et non-formel



### APPRENTISSAGE FORMEL

- ➊ **Définition** : Apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré (par exemple dans un établissement d'enseignement ou de formation ou sur le lieu de travail), et explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant ; il débouche généralement sur la certification.
- ➋ **Source** : Conseil de l'Union Européenne ; Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP).
- ➌ **Note(s)** : Une autre acception du terme est également proposée dans l'Accord de coopération de la validation des compétences : "Apprentissage en vue d'obtenir une certification scolaire qui relève de la compétence de l'Enseignement de la Communauté française, donnant seul accès aux titres scolaires et qui produit, pour le porteur, des effets de droit inhérents à ces titres".
- ➍ **Lien(s)** : *Certification; Validation des compétences (professionnelles)*



## APPRENTISSAGE INFORMEL

- ❶ **Définition** : Apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé ni structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant. Il ne débouche habituellement pas sur la certification.
- ❷ **Source** : Conseil de L'Union Européenne ; Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP)
- ❸ **Note(s)** : Les acquis de l'apprentissage informel peuvent être validés, et le cas échéant certifiés, dans le cadre des processus de validation des acquis/compétences.  
Une autre acception du terme est également proposée dans le cadre de l'Accord de coopération de la validation des compétences : "Apprentissage résultant de toute expérience de vie".
- ❹ **Lien(s)** : *Certification; Validation des compétences (professionnelles)*



## APPRENTISSAGE NON FORMEL

- ❶ **Définition** : Apprentissage lié à une expérience professionnelle ou réalisé en centre de formation et ne donnant pas lieu à une certification (au terme d'un processus d'apprentissage). Il résulte d'activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant.
- ❷ **Source** : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP)
- ❸ **Note(s)** : Les acquis de l'apprentissage non formel peuvent être validés, et le cas échéant certifiés, dans le cadre des processus de validation des acquis/compétences.
- ❹ **Lien(s)** : *Certification; Validation des compétences (professionnelles)*

**Remarque** : les définitions de l'Europe et de l'Accord de coopération de la validation des compétences ne concordent pas réellement. En effet, la définition de l'apprentissage formel reprise dans l'accord de coopération de la validation des compétences est bien plus restrictive puisqu'elle limite l'apprentissage formel exclusivement à l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

### 10) Effets de droit, effets de notoriété et effets négociés

Pour ces définitions et les commentaires qui les accompagnent, nous nous référons à un article de l'AFOSOC (Association des Fonds Sociaux du secteur non-marchand) :

<http://www.apefasbl.org/lapef/etudes-et-publications/bdebackervalidationdescompetencesdeformalisationdelafornationetformalisationdescompetences.pdf>

Effet de droit : dans le domaine de l'enseignement et de la formation, les effets de droits recouvrent l'ouverture de l'accès à une profession, à un emploi, à une formation, à une équivalence de diplôme, à un niveau barémique dans la fonction publique...

Effet de notoriété : valeur symbolique accordée à la possession du Titre ou du certificat.

Effet négocié : effet obtenu suite à une négociation collective (exemple de la *circulaire Furlan* - au niveau de la Région wallonne - de 2011 qui permet aux personnes porteuses d'un Titre de compétence du Consortium de le valoriser au sein des pouvoirs locaux et provinciaux pour une sélection ou une évolution de carrière).

En Belgique francophone, les effets de droit sont la prérogative exclusive de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Jusqu'à aujourd'hui, les Titres délivrés par le Consortium de validation des compétences ainsi que les CeCAF (Certificats de compétences acquises en formation) des opérateurs publics de formation professionnelle ne sont pas accompagnés directement d'effets de droit mais bien d'effets de notoriété et d'effets négociés. Il faut cependant préciser que ces effets négociés entraînent des effets de droit bien concrets (accès à un emploi, niveau barémique, etc.).

Le fait que ces opérateurs ainsi que le secteur de l'ISP soient en train de se conformer aux profils de formation du SFMQ soulève bien sûr la question de la légitimité et de la pérennité de cette distinction.

## IV. Le Service Francophone des Métiers et Qualifications (SFMQ)

### 1. Définition



#### SERVICE FRANCOPHONE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS (SFMQ)

- ❶ **Définition** : Institué par les Gouvernements wallon, bruxellois et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, le Service francophone des métiers et des qualifications est chargé d'organiser la production des profils métiers et des profils formations.
- ❷ **Source** : Décret portant assentiment à l'Accord de coopération conclu à Bruxelles le 27 mars 2009 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française concernant la création du Service francophone des métiers et des qualifications, en abrégé « S.F.M.Q. ».
- ❸ **Note(s)** : La création du Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) résulte d'un Accord de coopération explicité dans le Décret du 30 avril 2009<sup>3</sup> ;

Il rassemble :

- les Services publics de l'emploi (SPE), les partenaires sociaux ;
- tous les opérateurs d'enseignement, de formation et d'insertion socioprofessionnelle, ainsi que le Consortium de validation des compétences pour la Belgique francophone.

Les objectifs du SFMQ sont :

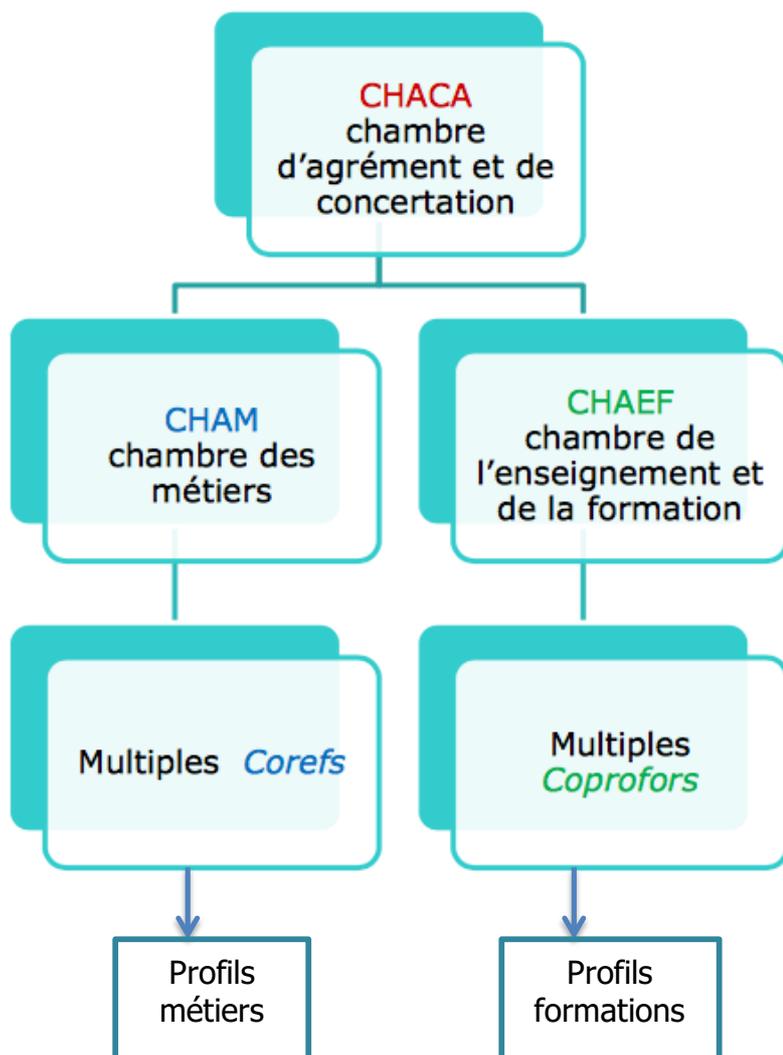
- réaliser des Profils métiers qui traduisent la réalité économique ;
- réaliser des Profils formations articulés aux Profils métiers et donc renforcer les liens avec le monde du travail ;
- doter les opérateurs de l'enseignement et de la formation de Profils formations communs et permettre la mise en place de passerelles garantissant la prise en compte des acquis de chaque apprenant ;
- établir le lien entre les profils et les structures SPE et permettre la lisibilité des systèmes ;
- disposer de langage et références communes pour tous les partenaires : partenaires sociaux, SPE, enseignement et formation professionnels.

- ❹ **Lien(s)** : *Profil formation; Profil métier*

**Source** : Bruxelles Formation, *Glossaire des concepts pédagogiques*, août 2016

### 2. Organisation

**Source** : <http://www.sfmq.cfwb.be>



Le **Profil métier** est créé avec les représentants des partenaires sociaux et des services publics de l'emploi. Il est constitué :

- d'un référentiel métier (COREF-01) comprenant : la définition du métier, la situation du métier, le niveau de responsabilité par rapport à autrui, ...
- d'un référentiel de compétences professionnelles (COREF-02) comprenant :
  - les activités-clés (AC), les compétences professionnelles (CP), les compétences professionnelles détaillées (CPD), les exigences transversales ;
  - le niveau d'autonomie, la complexité du contexte de travail ;
  - l'importance relative des activités-clés.

Lorsqu'un profil métier est validé par la **Chambre des métiers** (ChaM), il est transmis à la **Chambre enseignement formation** (ChaEF). Celle-ci désignera une **CoProFor** (Commission de profil de formation) chargée d'élaborer le profil de formation selon le mode opératoire défini dans le guide méthodologique du SFMQ.

Le **Profil de formation** est créé avec les représentants des organismes d'enseignement et de formation :

- l'enseignement secondaire qualifiant : de plein exercice et en alternance, du spécialisé, de promotion sociale ;
- la formation : l'IFAPME, le SFPME, FOREM Formation, Bruxelles Formation, l'Interfédé et la FeBISP.

Une fois le **Profil de formation** terminé, il est validé par la **ChaEF** et retourne alors en **ChaM** pour un **avis de correspondance** profil métier-profil de formation.

C'est la Chambre d'agrément et de concertation (**ChaCA**) qui **agréera finalement la correspondance** entre le Profil métier et le Profil formation.

**Les organisme d'enseignement et de formation** se saisissent alors des Profils de formation afin de créer leurs propres référentiels ou programmes de formation ainsi que leurs référentiels de certification.

### 3. Zoom sur le profil de formation

Un **Profil de formation** est constitué de 5 documents :

- Les **ACQUIS D'APPRENTISSAGE** (COPROFOR-01) : les savoirs et aptitudes qui déclinent les éléments du Profil métier (compétences professionnelles, responsabilité, autonomie et complexité du contexte).
- Des **UNITES D'ACQUIS D'APPRENTISSAGE** (COPROFOR- 02) : des ensembles cohérents d'acquis d'apprentissage qui ont du sens pour la formation et pour le métier ciblé.
- Un **TABLEAU de CORRESPONDANCE** entre AC et UAA (COPROFOR-03).
- Un **PROFIL D'EVALUATION** (COPROFOR-04) : un cadre d'élaboration d'épreuves d'évaluation pour les différents opérateurs d'enseignement et de formation.
- Un **PROFIL D'EQUIPEMENT** (COPROFOR-05) : l'équipement et l'infrastructure nécessaires à la mise en œuvre du Profil de formation.

Tous ces documents, une fois validés, sont accessibles sur le site du SFMQ: <http://www.sfmq.cfwb.be>

# V. Le Cadre Européen des Certification et le Cadre Francophone des Certifications

## 1. Le Cadre Européen des Certifications

### Qu'est-ce que le CEC et quels avantages présente-t-il?

Le CEC est un système commun de référence européen qui permet d'établir un lien entre les systèmes et les cadres de certification de différents pays. En pratique, il fonctionnera comme un outil de transposition permettant une meilleure lecture des certifications. Il aidera les apprenants et les travailleurs qui souhaitent changer de pays, d'emploi ou d'établissement d'enseignement dans leur pays.

### À qui s'adresse le CEC?

Les principaux utilisateurs du CEC seront les organismes responsables des systèmes et des cadres de certification nationaux ou sectoriels. Une fois qu'ils auront établi une correspondance entre leurs systèmes respectifs et le CEC, ce dernier aidera les individus, les employeurs et les organismes d'éducation et de formation à comparer les certifications émises par des pays et des systèmes d'éducation et de formation différents.

### Quels niveaux et quels types de formation et d'éducation le CEC couvre-t-il?

En tant qu'instrument destiné à favoriser la formation et l'éducation tout au long de la vie, le CEC englobe l'enseignement général, l'éducation et la formation pour adultes, l'enseignement et la formation professionnels ainsi que l'enseignement supérieur. Les huit niveaux couvrent toute l'étendue des certifications, aussi bien celles que l'on obtient à l'issue de la scolarité obligatoire que celles que l'on décerne au plus haut niveau de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle. En principe, il doit être possible d'atteindre chaque niveau en suivant différents parcours éducatifs et professionnels.

DESCRIPTEURS DÉFINISSANT LES NIVEAUX DU CADRE EUROPÉEN DES CERTIFICATIONS (CEC)

		SAVOIRS	APTITUDES	COMPÉTENCES
Chacun des huit niveaux est défini par un ensemble de descripteurs indiquant quels sont les acquis de l'éducation et de la formation attendus d'une certification de ce niveau, quel que soit le système de certification.		Le CEC fait référence à des savoirs théoriques et/ou factuels.	Le CEC fait référence à des aptitudes cognitives (fondées sur l'utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) et pratiques (fondées sur la dextérité ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments).	Le CEC fait référence aux compétences en termes de prise de responsabilités et d'autonomie.
NIVEAU 1	Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au <b>niveau 1</b> :	➤ savoirs généraux de base	➤ aptitudes de base pour effectuer des tâches simples	➤ travailler ou étudier sous supervision directe dans un cadre structuré
NIVEAU 2	Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au <b>niveau 2</b> :	➤ savoirs factuels de base dans un domaine de travail ou d'études	➤ aptitudes cognitives et pratiques de base requises pour utiliser des informations utiles afin d'effectuer des tâches et de résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples	➤ travailler ou étudier sous supervision avec un certain degré d'autonomie
NIVEAU 3	Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au <b>niveau 3</b> :	➤ savoirs couvrant des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un domaine de travail ou d'études	➤ gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour effectuer des tâches et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, outils, matériels et informations de base	➤ prendre des responsabilités pour effectuer des tâches dans un domaine de travail ou d'études ➤ adapter son comportement aux circonstances pour résoudre des problèmes
NIVEAU 4	Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au <b>niveau 4</b> :	➤ savoirs factuels et théoriques dans des contextes généraux dans un domaine de travail ou d'études	➤ gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions à des problèmes précis dans un domaine de travail ou d'études	➤ s'autogérer dans la limite des consignes définies dans des contextes de travail ou d'études généralement prévisibles mais susceptibles de changer ➤ superviser le travail habituel d'autres personnes, en prenant certaines responsabilités pour l'évaluation et l'amélioration des activités liées au travail ou aux études
NIVEAU 5*	Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au <b>niveau 5</b> :	➤ savoirs détaillés, spécialisés, factuels et théoriques dans un domaine de travail ou d'études, et conscience des limites de ces savoirs	➤ gamme étendue d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions créatives à des problèmes abstraits	➤ gérer et superviser dans des contextes d'activités professionnelles ou d'études où les changements sont imprévisibles ➤ réviser et développer ses performances et celles des autres
NIVEAU 6**	Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au <b>niveau 6</b> :	➤ savoirs approfondis dans un domaine de travail ou d'études requérant une compréhension critique de théories et de principes	➤ aptitudes avancées, faisant preuve de maîtrise et de sens de l'innovation, pour résoudre des problèmes complexes et imprévisibles dans un domaine spécialisé de travail ou d'études	➤ gérer des activités ou des projets techniques ou professionnels complexes, incluant des responsabilités au niveau de la prise de décisions dans des contextes professionnels ou d'études imprévisibles ➤ prendre des responsabilités en matière de développement professionnel individuel et collectif
NIVEAU 7***	Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au <b>niveau 7</b> :	➤ savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale et/ou de la recherche ➤ conscience critique des savoirs dans un domaine et à l'interface de plusieurs domaines	➤ aptitudes spécialisées pour résoudre des problèmes en matière de recherche et/ou d'innovation, pour développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines	➤ gérer et transformer des contextes professionnels ou d'études complexes, imprévisibles et qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles ➤ prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnelles et/ou pour réviser la performance stratégique des équipes
NIVEAU 8****	Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au <b>niveau 8</b> :	➤ savoirs à la frontière la plus avancée d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface de plusieurs domaines	➤ aptitudes et techniques les plus avancées et les plus spécialisées, y compris en matière de synthèse et d'évaluation, pour résoudre des problèmes critiques de recherche et/ou d'innovation et pour étendre et redéfinir des savoirs existants ou des pratiques professionnelles	➤ démontrer un niveau élevé d'autorité, d'innovation, d'autonomie, d'intégrité scientifique ou professionnelle et un engagement soutenu vis-à-vis de la production de nouvelles idées ou de nouveaux processus dans un domaine d'avant-garde de travail ou d'études, y compris en matière de recherche

Source : [https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-egf/files/leaflet\\_fr.pdf](https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-egf/files/leaflet_fr.pdf)

## 2. Le Cadre Francophone des Certifications

Le Cadre Francophone des Certifications (CFC) est le fruit de l'accord de coopération du 26 février 2015 entre la Communauté française, la Région wallonne et la COCOF.

### Objectifs :

Selon son accord de coopération, ce cadre vise à :

- favoriser la continuité et la progressivité des parcours d'apprentissage des citoyens ;
- renforcer la qualité intrinsèque des processus d'enseignement, de formation et de validation des compétences en veillant à l'adéquation du positionnement de chaque certification à un niveau donné du cadre ;
- accroître la lisibilité, en Belgique et dans l'Union européenne, des certifications de la Communauté française, de la Région wallonne et de la COCOF.

Ce cadre est compatible avec le Cadre européen des Certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

### Descripteurs :

Concrètement, ce cadre comporte 8 niveaux hiérarchisés organisés en 2 colonnes. Comme pour le Cadre européen, des descripteurs génériques indiquent les acquis d'apprentissage attendus d'une certification.

Voici le cadre dans son entièreté :

Niveaux	Savoirs, aptitudes	Contexte, autonomie et responsabilité
1	Savoirs, savoir-faire, savoir-faire comportementaux non référencés à un domaine de travail ou d'étude spécifique permettant de réaliser des tâches simples et répétitives dans le cadre de la reproduction de processus simples	Agir sous encadrement direct dans un contexte structuré et défini relevant d'un environnement de travail et/ou d'un domaine d'étude non spécifique
2	Savoirs, savoir-faire, savoir-faire comportementaux de base d'un domaine de travail ou d'étude spécifique permettant de réaliser un ensemble de tâches sans devoir choisir les méthodes / outils / matériels dans le cadre de l'application de processus simples et standards.	Agir sous supervision dans des situations connues et définies liées à un domaine de travail ou d'étude spécifique, avec un degré de responsabilité limité à l'exécution des tâches.
3	Savoirs, savoir-faire, savoir-faire comportementaux généraux d'un domaine de travail ou d'étude spécifique permettant de réaliser un ensemble de tâches impliquant de choisir des méthodes / outils / matériels dans le cadre de l'application de processus complexes.	Agir avec un degré d'autonomie et de responsabilité limité aux choix posés et mis en œuvre dans des situations caractéristiques d'un domaine de travail ou d'étude dans lesquelles un nombre restreint de facteurs varient.

4	Savoirs, savoir-faire, savoir-faire comportementaux généraux d'un domaine de travail ou d'étude spécifique permettant de rechercher et de sélectionner des informations adéquates en vue de mobiliser et d'intégrer des connaissances / des méthodes / des pratiques dans le cadre de la résolution de problèmes concrets dont les indices sont manifestes et dont les solutions possibles sont en nombre fini et limité.	Agir avec une marge d'initiative restreinte dans des situations caractéristiques d'un domaine de travail ou d'étude dans lesquelles un nombre important de facteurs prévisibles sont susceptibles de changer, et avec une responsabilité complète de son travail.
5	Savoirs, savoir-faire, savoir-faire comportementaux spécialisés d'un domaine de travail ou d'étude spécifique permettant d'analyser, de compléter d'articuler des informations sur base des connaissances / des méthodes / des pratiques de sa spécialité en vue de les réorganiser et de construire des solutions adaptées dans le cadre de la résolution de problèmes abstraits, dont les indices ne sont pas manifestes et dont les solutions possibles sont multiples.	Agir avec une marge d'initiative étendue dans des situations caractéristiques d'un domaine de travail ou d'étude dans lesquelles les changements sont imprévisibles, avec une responsabilité complète de son travail.
Niveaux	Savoirs, aptitudes	Contexte, autonomie et responsabilité
6	Savoirs, savoir-faire, savoir-faire comportementaux approfondis d'un domaine de travail ou d'étude spécifique permettant de témoigner de la compréhension et de l'utilisation critique des connaissances / des méthodes / des pratiques de sa spécialité ainsi que des différentes dimensions et contraintes de la situation en vue de formuler et/ou mettre en œuvre des solutions pertinentes (ou nouvelles) dans le cadre de la résolution de problèmes ou de situations complexes	Agir en autonomie et en toute responsabilité dans des situations caractéristiques d'un domaine de travail ou d'étude dans lesquelles les changements sont imprévisibles.
7	Savoirs, savoir-faire, savoir-faire comportementaux hautement spécialisés d'un domaine de travail ou d'étude spécifique permettant de témoigner d'une maîtrise et d'une réflexion critique en relation avec les connaissances / les méthodes / les pratiques de sa spécialité et à l'interface d'autres spécialités en vue de formuler et/ou mettre en œuvre des solutions innovantes dans le cadre du développement de savoirs, de projets (ou de procédures).	Agir en autonomie et en toute responsabilité dans des situations inédites d'un domaine de travail ou d'étude et/ou à l'interface de plusieurs domaines.
8	Savoirs, savoir-faire, savoir-faire comportementaux les plus avancés d'un domaine de travail ou d'étude spécifique ou à l'interface de plusieurs domaines permettant de témoigner d'une expertise reconnue en relation avec les connaissances / les méthodes / les pratiques de sa spécialité et à l'interface d'autres spécialités en vue d'étendre et de redéfinir de manière singulière et significative les savoirs (et procédures) existants dans le cadre de la recherche et/ou de l'innovation.	Agir en autonomie et en toute responsabilité dans des situations les plus avancées, à la pointe d'un domaine de travail ou d'étude et/ou à l'interface de plusieurs domaines.

# VI. Enjeux, menaces et opportunités de la certification des compétences en insertion

## 1. Introduction et méthode

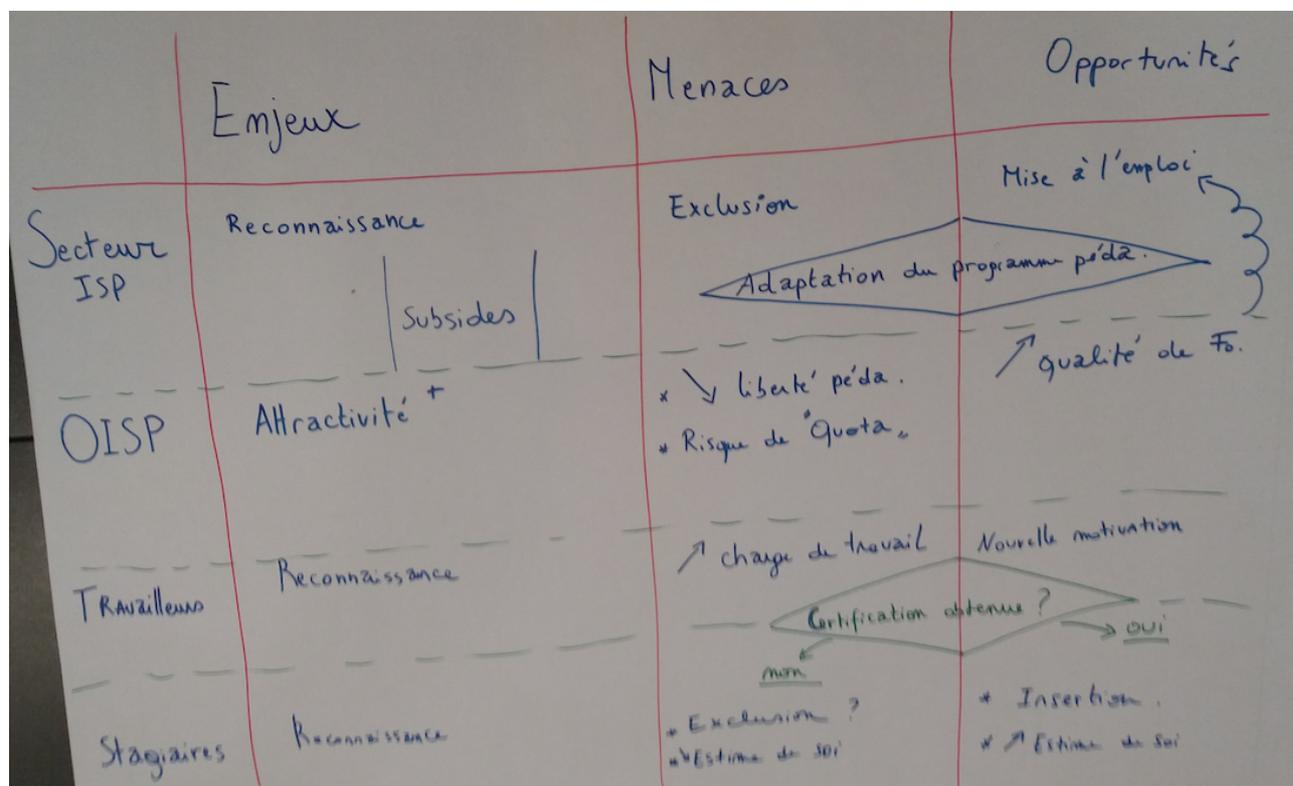
L'objectif de cette séquence fut de réfléchir aux enjeux, menaces et opportunités de la certification des compétences en fonction des types d'acteurs concernés par cette certification :

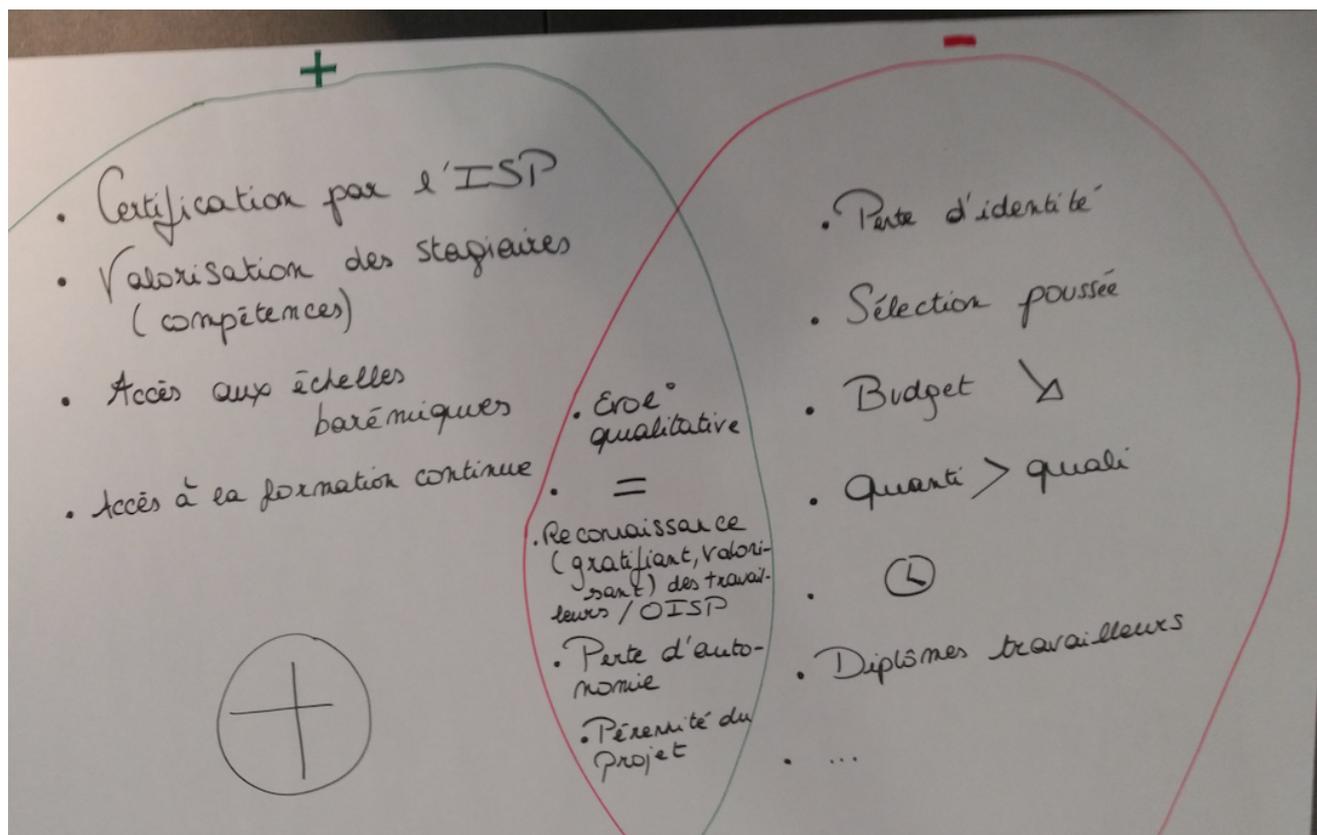
- Le secteur ISP
- Les OISP
- Les travailleurs du secteur
- Les stagiaires

Pour ce faire, deux **sous-groupes** ont pu confronter leurs perceptions en interne et réaliser un **visuel** présentant ce qu'ils identifient comme de potentiels enjeux, menaces et opportunités de la certification.

Chaque sous-groupe a ensuite présenté à l'ensemble des participants sa production et des **discussions** ont émergé à partir de cela.

## 2. Visuels réalisés





### 3. Éléments identifiés

Au niveau des **enjeux** :

- ⇒ L'élément de **reconnaissance** apportée par la certification est un enjeu touchant à la fois le secteur ISP, ses travailleurs et les stagiaires en formation.
- ⇒ Au niveau des OISP eux-mêmes, c'est la question de leur **attractivité** qui a été mise en avant. Un OISP pouvant délivrer, à la fin de la formation, un certificat (et non plus « seulement » une attestation) devrait en effet attirer plus de candidats stagiaires.

Au niveau des **menaces** potentielles :

- ⇒ Pour le **secteur** : risque de devenir plus **excluant** pour le public ISP (suite à des programmes pédagogiques modifiés qui pourraient potentiellement être plus « élitistes »). Autres risques liés : perte d'identité et sélection du public plus poussée.
- ⇒ Pour les **OISP** : diminution de la **liberté pédagogique** suite à la réforme des programmes et risque de quotas à atteindre. Autres risques liés : temps pour mettre en place cela dans les structures et impacts budgétaires...

- ⇒ Pour les **travailleurs** du secteur : augmentation de la **charge de travail** pour réaliser des évaluations certificatives. Autre risque lié : exigence de diplômes spécifiques pour les travailleurs ?...
- ⇒ Pour les **stagiaires** : si le certificat n'est pas obtenu, **exclusion** et diminution de l'**estime de soi**...

Au niveau des **opportunités** possibles :

- ⇒ Pour le **secteur** : améliorer le taux de **mise à l'emploi** grâce à la possibilité de certification.
- ⇒ Pour les **OISP** : augmentation de la **qualité** de la formation.
- ⇒ Pour les **travailleurs** du secteur : de nouvelles **motivations** en perspective.
- ⇒ Pour les **stagiaires** : si le certificat est obtenu, **insertion facilitée** et augmentation de l'**estime** de soi. La possibilité d'**effets** de notoriété et d'effets négociés liés à la certification est également un élément positif pour les stagiaires (au niveau des échelles barémiques ou au niveau de la reprise de formation par exemple).

# VII. Illustration d'un processus de certification : la certification des compétences à Bruxelles Formation

## 1. Introduction

Le matin du dernier jour du cycle de formation, Isabelle Verbruggen, Gestionnaire pédagogique à Bruxelles Formation, a présenté aux participants le processus de certification mis en place à Bruxelles Formation. Les éléments ci-dessous sont donc issus de cette présentation.

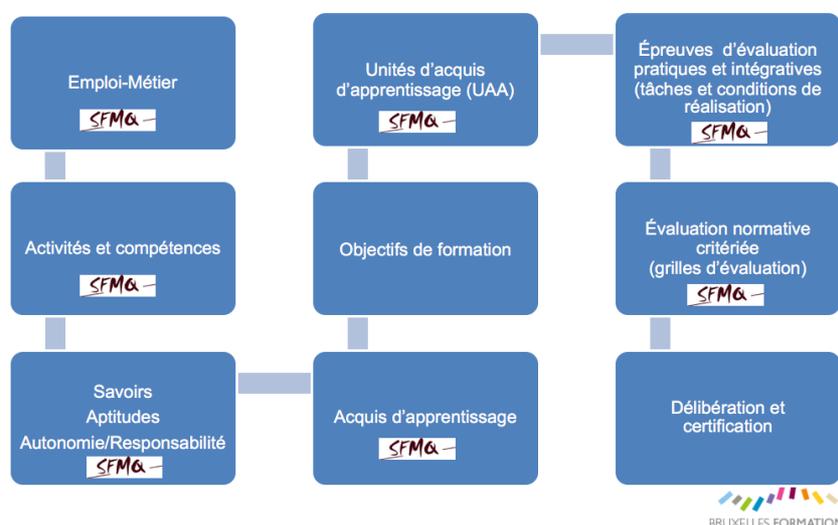
## 2. Cadre général

Quelques éléments de contexte :

- Le dispositif de certification mis en œuvre par Bruxelles Formation est un dispositif commun à tous les opérateurs publics de formation (Bruxelles Formation, le Forem, l'IFAPME et le SFPME).
- La mission de certification des compétences acquises de Bruxelles Formation est mentionnée dans son décret constitutif ainsi que dans son contrat de gestion.
- Pour Bruxelles Formation, les enjeux liés à la certification des compétences sont les suivants : insertion et maintien dans le marché du travail, mobilité, apprentissage tout au long de la vie, reconnaissance des acquis et sécurisation des parcours.

## 3. Elaboration, évaluation et certification des acquis d'apprentissage

Voici le schéma-type du processus :



Comme le montre clairement le schéma ci-dessus, le **SFMQ** joue un rôle central dans le processus. Il s'agit en effet pour Bruxelles Formation (et pour les autres opérateurs publics de formation) de partir des référentiels produits par le SFMQ (référentiels métier, formation et évaluation) - et des **acquis d'apprentissage** qui y sont liés - pour construire leur processus de certification.

## 4. Le CECAF (Certificat de compétences acquises en formation)

Voici un scan de la brochure de présentation CECAF de Bruxelles Formation :

The image shows a scan of a brochure titled "LE CERTIFICAT DE COMPÉTENCES ACQUISES EN FORMATION (CECAF)". The brochure is divided into several sections:

- LE CERTIFICAT DE COMPÉTENCES ACQUISES EN FORMATION (CECAF)**: The main title.
- LE CERTIFICAT DE COMPÉTENCES ACQUISES EN FORMATION, C'EST QUOI ?**: A section with a magnifying glass icon, containing:
  - La reconnaissance officielle, précise et détaillée, de vos compétences acquises au terme de votre formation.
  - L'attestation de votre réussite d'épreuves pratiques représentatives de situations de travail qui correspondent aux standards actuels du métier.
  - Une réponse aux recommandations européennes pour l'enseignement et la formation professionnelle.
- À QUOI SERT-IL ?**: A section with a gear icon, containing:
 

Ce document vous permet de valoriser vos compétences professionnelles :

  - auprès d'un employeur en lui garantissant vos compétences ;
  - auprès des services publics de l'emploi afin de mettre à jour votre dossier ;
  - auprès de votre organisme de paiement afin de bénéficier d'allocations d'insertion avant l'âge de 21 ans ;
  - dans le cadre d'une mobilité à l'étranger. Dans ce cas, joignez-y le supplément au certificat Europass.
- UN ATOUT À UTILISER SANS MODÉRATION !**: A section with a thumbs up icon, containing:
  - Joignez-le à votre CV quand vous répondez à une offre d'emploi.
  - Présentez-le à l'employeur lors de votre entretien d'embauche.
  - Mentionnez-le dans votre dossier personnel.
  - Emportez-le aussi à l'étranger, pour un job ou une formation.
- POUR ALLER PLUS LOIN**: A section with a checkmark icon, containing:
 

Si vous souhaitez compléter vos compétences professionnelles associées à un métier, vous pouvez :

  - reprendre une formation ou des études au sein d'un organisme de formation ou d'un établissement d'enseignement, en bénéficiant de certaines dispenses vous permettant d'écourter votre formation ;
  - présenter une épreuve de validation (plus d'infos sur [www.validationdescompetences.be](http://www.validationdescompetences.be)).
- Le CeCAF est délivré dans le cadre du dispositif de certification mis en œuvre conjointement par :**
  - IFAPME
  - LE FOREM
  - BRUXELLES FORMATION - former pour l'emploi
  - Francophones Bruxelles - Service FormationPME
  - PLUS HAUT ET PLUS PROCHE (with logos for FSS, European Union, and Francophones)
  - PLUS HAUT ET PLUS PROCHE (with logos for FSS, European Union, and Wallonie)

Par ailleurs, il est intéressant de voir ce qu'est, à proprement dit, un CECAF décerné par Bruxelles Formation. Ci-dessous figurent donc respectivement les différentes pages d'un modèle-type de CECAF :

Première page :

# Certificat de compétences acquises en formation

Nous attestons que

Monsieur  
né le 05 janvier 1965

a réussi les épreuves des unités d'acquis d'apprentissage cochées à  
l'intérieur du présent certificat, relatives à la formation :

**Carreleur/Carreleuse**

SPECIMEN

bf.construction  
www.bruxellesformation.be

Deuxième et troisième pages :

**Activités et compétences visées par les unités d'acquis d'apprentissage**  
Le plan individuel de formation peut comprendre l'ensemble ou seulement une partie de ces unités.

- Préparer des supports horizontaux et dresser une chape\***  
Analyser les travaux à effectuer.  
Préparer le poste de travail.  
Préparer les surfaces horizontales.  
Préparer la pose de la chape.  
Poser la chape.  
Remettre en ordre le chantier.  
Respecter les règles professionnelles.
- Réaliser la pose de carreaux au sol sur chape fraîche\***  
Analyser les travaux à effectuer.  
Préparer le poste de travail.  
Préparer la pose.  
Poser les carreaux.  
Réaliser les joints et les finitions.  
Remettre en ordre le chantier.  
Respecter les règles professionnelles.
- Préparer et réaliser des supports verticaux\***  
Analyser les travaux à effectuer.  
Préparer et protéger le poste de travail.  
Préparer les surfaces verticales.  
Cimenter.  
Placer des panneaux à carreler, des cloisons sèches.  
Réaliser une petite maçonnerie (sous baignoire ou douche).  
Remettre en ordre le chantier.  
Respecter les règles professionnelles.
- Réaliser la pose collée de carreaux au sol\***  
Analyser les travaux à effectuer.  
Préparer le poste de travail.  
Préparer les supports.  
Poser les carreaux.  
Réaliser les joints et les finitions.  
Remettre en ordre le chantier.  
Respecter les règles professionnelles.
- Réaliser la pose collée de carreaux sur parois verticales\*

- Analyser les travaux à effectuer.  
Préparer le poste de travail.  
Préparer les surfaces verticales.  
Poser les carreaux.  
Réaliser les joints et les finitions.  
Remettre en ordre le chantier.  
Respecter les règles professionnelles.
- Carreler un escalier\***  
Analyser les travaux à effectuer.  
Préparer le poste de travail.  
Préparer les carreaux.  
Préparer les marches.  
Poser les marches et les plinthes.  
Réaliser les joints et les finitions.  
Remettre en ordre le chantier.  
Respecter les règles professionnelles.

\*Unité en conformité avec le profil de formation défini par le SFM.Q.  
L'acquisition des compétences mentionnées intègre des acquis en matière de sécurité, d'ergonomie et d'éco-construction.



Quatrième et dernière page :



Quelques remarques sur ce document :

- Bruxelles Formation n'atteste pas que Monsieur X est un « bon » ou un « excellent » carreleur mais stipule que la personne « a réussi les unités d'acquis d'apprentissage (**UAA**) cochées à l'intérieur du présent certificat ». Comme l'indique Isabelle Verbruggen, le CECAF ne prétend pas autre chose.
- Au niveau des pages 2 et 3, le fait de cocher ou pas les **UAA** permet au lecteur du CECAF d'avoir une **idée très précise des compétences maîtrisées** par la personne. Dans l'exemple concret ci-dessus, on identifie rapidement que la personne peut réaliser 5 des 6 UAA liées au métier de

carreleur (toutes sauf « réaliser la pose collée de carreaux sur parois verticales »).

- La dernière page rappelle que le **dispositif** de certification est **commun** aux opérateurs publics de formation.
- Toujours sur cette même page, dans une perspective de mobilité européenne des apprenants, il est mentionné que « le supplément au certificat **Europass** est délivré en annexe ».
- Isabelle Verbruggen a indiqué que le CECAF est imprimé sur un **papier** au grammage **spécifique** et qu'un **code numérique** spécifique est associé à chaque CECAF. Cela permet de limiter les possibilités de falsification de ce document.

## 5. Comparaison avec les attestations délivrées par les OISP

Lors du troisième et dernier jour de formation, les **participants** ont chacun amené les **attestations** que leurs centres délivraient aux stagiaires à la fin de leur formation. Pour le moment, comme le secteur ISP n'a pas encore accès à la certification, il s'agit en effet bien d'attestations n'ayant pas d'autre valeur que symbolique (même si cette dimension symbolique n'est vraiment pas à négliger au niveau de l'estime de soi des participants).

Quelques **remarques transversales** sur ces documents présentés par les participants :

- Au niveau des **intitulés**, certains documents sont des « attestations de qualification », d'autres des « attestations de formation professionnelle », « de réussite » ou encore « de fin de formation ». En l'absence de certification commune, chaque opérateur choisit en effet librement l'appellation des documents délivrés.
- Au niveau des **mentions précisées** dans ces documents :
  - Certains opérateurs indiquent que la formation qualifiante s'est déroulée dans un cadre fixé par la Cocof et par les organismes d'intérêt public (OIP) concernés (Bruxelles Formation et Actiris).
  - Chaque document présenté indique naturellement l'intitulé de la formation.
  - La durée globale de la formation et le volume horaire hebdomadaire sont également mentionnés. Certains opérateurs mentionnent également le taux de présence des stagiaires.

- Certaines attestations résumant, en quelques lignes, ce sur quoi ont porté les cours.
- Certains opérateurs listent, dans le détail, les compétences acquises par les stagiaires. Ces compétences sont parfois distinguées en compétences spécifiques et compétences générales. Les compétences linguistiques apparaissent parfois, notamment par rapport au niveau du Cadre Européen Commun de Référence. Certains brevets (comme le BEPS de la Croix-Rouge) sont également mentionnés dans l'attestation.
- Les stages effectués par les stagiaires sont indiqués.
- Au niveau des **signatures** présentes sur ces attestations, elles peuvent varier d'un opérateur à l'autre : il peut s'agir de celles du président de la structure, de l'administrateur délégué, de la direction, des formateurs, de l'équipe pédagogique ou encore du responsable d'atelier. Quant aux stagiaires, certaines structures demandent leur signature, d'autres non.

## 6. La démarche qualité liée au processus de certification

Bruxelles Formation, certifié ISO 9001, met en place 3 procédures pour garantir la qualité des acquis d'apprentissage :

- Procédure de **développement** des produits de formation qualifiants (en termes d'acquis d'apprentissage et, le cas échéant, en conformité avec les profils du SFMQ)
- Procédure d'**accompagnement pédagogique** et d'**évaluation** des acquis des stagiaires (mises en situation pratiques, norme)
- Procédure d'édition et de délivrance des **certificats** (centralisation, production d'indicateurs)



Isabelle Verbruggen a rappelé que ce système de gestion de la qualité permettait une dynamique d'amélioration continue du fonctionnement de Bruxelles Formation et que cette dynamique permettait également d'améliorer la confiance mutuelle entre les opérateurs de formation et leurs partenaires (comme le CVDC par exemple).

## 7. Effets de droit et de notoriété

L'obtention d'un CECAF permet notamment :

- ⇒ l'accès au Titre de compétence du CVDC pour les apprenants qui ont obtenu un CECAF, via le dispositif de reconnaissance des acquis de formation (RAF, cf. infra) ;
- ⇒ l'accès aux études organisées par l'enseignement de promotion sociale ;
- ⇒ l'accès aux allocations d'insertion pour les jeunes de moins de 21 ans ;
- ⇒ l'accès aux épreuves de recrutement dans la fonction publique régionale (RBC-Cocof, en chantier en 2017 pour des fonctions de niveau C) ;
- ⇒ l'accès à la profession lorsque l'exercice d'un métier en tant qu'indépendant nécessite la preuve de compétences professionnelles particulières (accès à développer dans le futur).

A côté de ces effets de droit, des effets de notoriété, liés à ce que représente Bruxelles Formation aux yeux des employeurs, découlent également d'un CECAF.

# VIII. La validation des compétences en insertion, remontée des perceptions via un *mind-mapping*

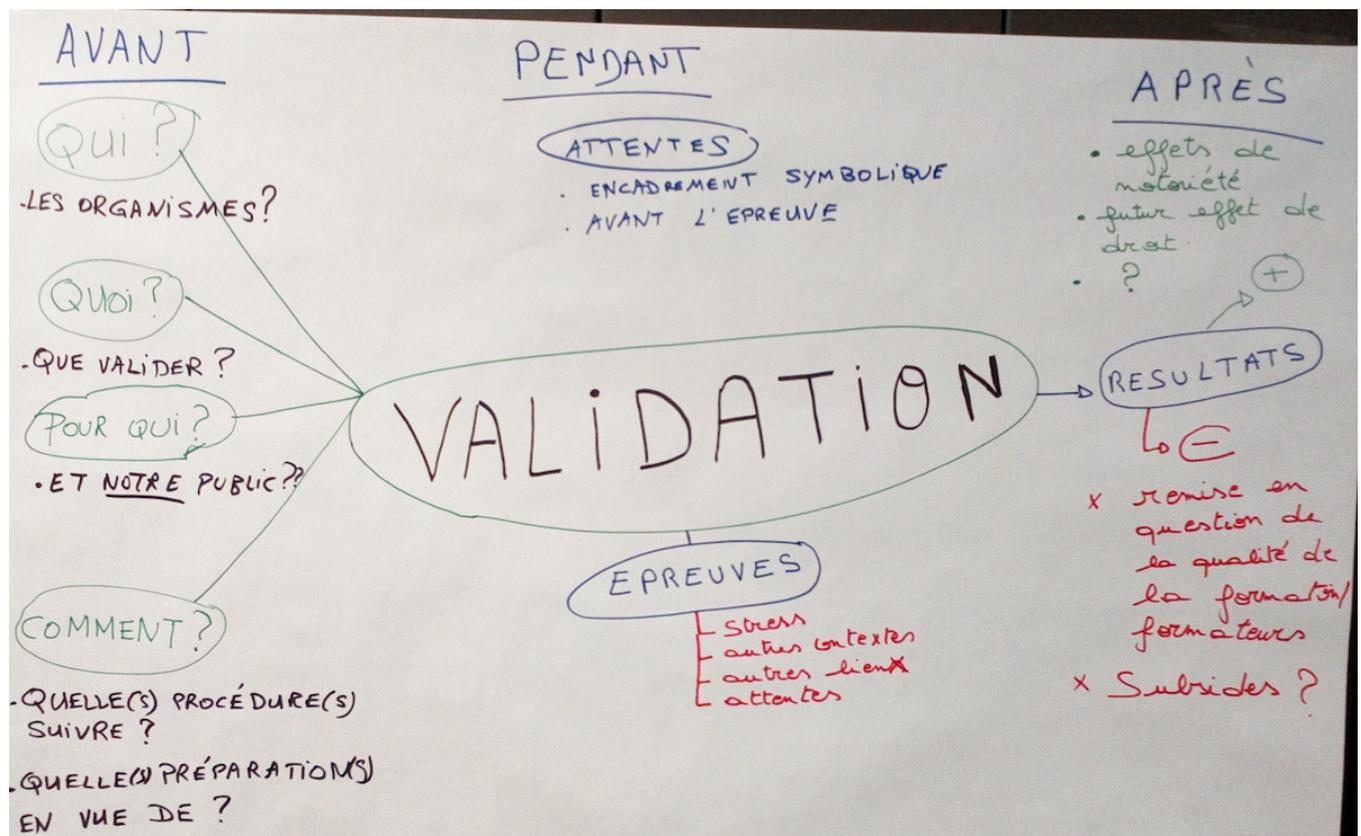
## 1. Introduction et méthode

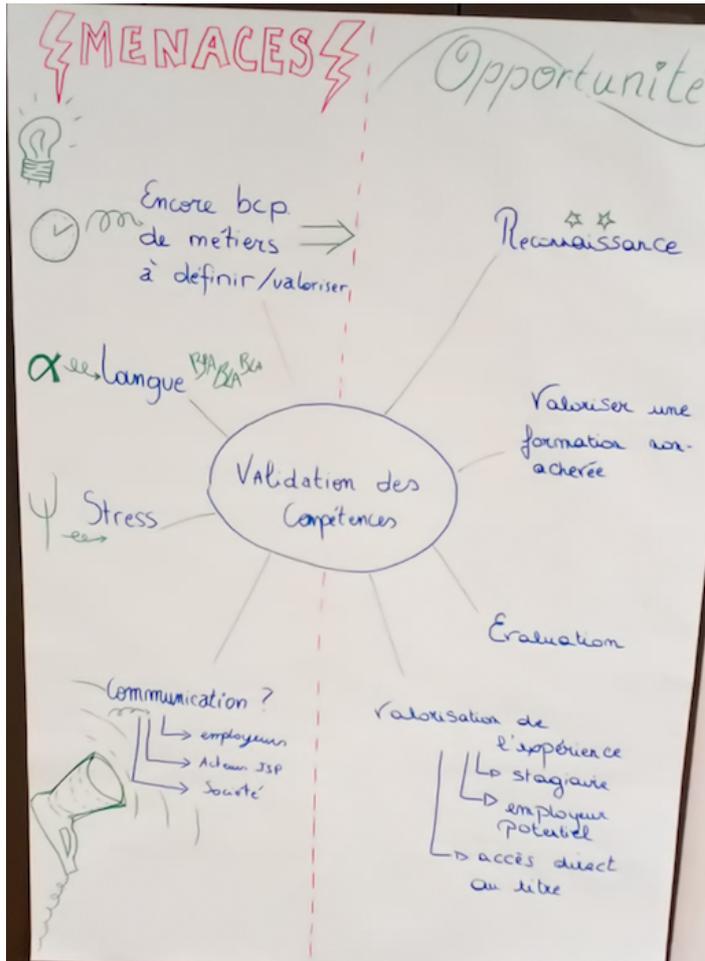
Comme pour la question de la certification, l'objectif de cette séquence fut de recueillir, avant toute réflexion plus approfondie, les **perceptions initiales** des participants sur la validation des compétences en ISP.

Pour ce faire, différents **sous-groupes** ont pu confronter leurs perceptions en interne et réaliser un **mind-mapping** présentant, de manière non linéaire, les tenants et les aboutissants de la validation des compétences en insertion.

Chaque sous-groupe a pu ensuite présenter à l'ensemble des participants sa carte mentale et des premières **discussions** ont émergé à partir de cela.

## 2. Cartes mentales réalisées





### 3. Premiers éléments de réflexion

Les deux sous-groupes ont travaillé de manière différente :

- le premier est parti d'une **ligne du temps**, allant de l'amont de la validation des compétences à son aval ;
- le second groupe a choisi d'effectuer une **analyse menaces/opportunités** de la validations des compétences.

Au niveau de la **ligne du temps** et des **questions** posées à chaque stade :

- ⇒ En **amont** de la validation : qui est concerné ? Sur quoi porte la validation ? Est-ce adéquat pour le public ISP ? Comment cette procédure s'organise et quelle préparation est nécessaire ?
- ⇒ **Pendant** l'épreuve de validation : quel encadrement face au stress engendré par l'épreuve ?

- ⇒ En **aval** de l'épreuve : si l'épreuve est réussie, quels effets de notoriété et de droit du Titre de compétence ? Si l'épreuve est ratée, risque de remise en question de la qualité de la formation donnée en ISP ?...

Concernant les **menaces et opportunités** potentielles liées à la validation des compétences :

- ⇒ Au niveau des « **menaces** » ou des **limites** :

- Encore trop peu de métiers concernés par la validation des compétences.
- L'accessibilité du dispositif pour des personnes ne parlant pas bien le français.
- La question du stress pouvant paralyser les candidats à la validation.
- La connaissance encore trop peu présente du dispositif au niveau des employeurs, des acteurs ISP et du grand public.

- ⇒ Au niveau des **opportunités** :

- La question de la reconnaissance amenée par un Titre de compétence.
- Même en l'absence de formation ou en cas de formation inachevée, possibilité pour le stagiaire de valoriser les acquis de l'expérience via le Titre de compétence.
- Valorisation directe des compétences maîtrisées auprès des employeurs potentiels.

# IX. Le dispositif de validation des compétences

## 1. L'essentiel, en quelques questions-réponses

- **Cadre légal ?** => Accord de coopération du 24 juillet 2003 entre la Communauté française, la Région wallonne et la COCOF.
- **Principe ?** => la VDC permet aux personnes de **valider** officiellement certaines de leurs **compétences**.
- **Public ?** => toute personne de **plus de 18 ans** souhaitant faire valider ses compétences.
- **Comment ?** => en réussissant une **épreuve de validation** (mise en situation évaluée par un jury de professionnels).
- **Pour obtenir quoi ?** => délivrance d'un ou de plusieurs **Titres de compétence**.
- **Pourquoi ?** => pour favoriser l'**insertion professionnelle**.

## 2. Le Consortium de validation des compétences

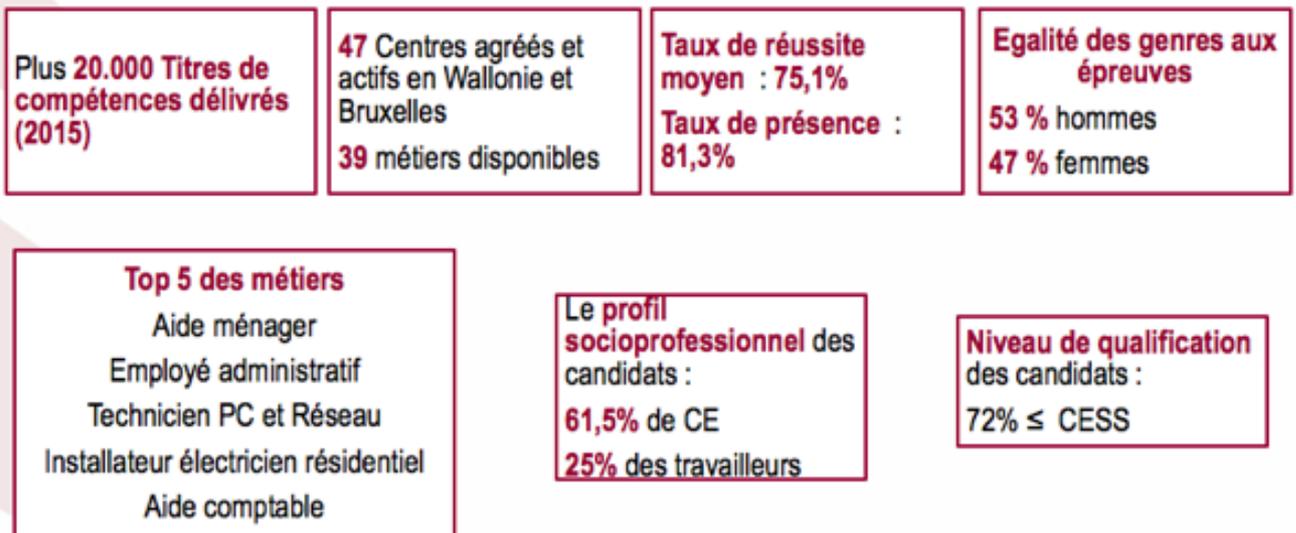
Composition :

<b>Les Partenaires sociaux et les SP de l'emploi</b>	<b>Des opérateurs d'enseignement et de formation:</b>  Bruxelles Formation Le Forem L'Enseignement de promotion sociale L'IFAPME Le SFPME
<u>Mission:</u> <b>orienter et évaluer</b> le dispositif	<u>Mission:</u> <b>piloter</b> le dispositif

**Structure** (source : CVDC) :



### 3. Quelques chiffres...

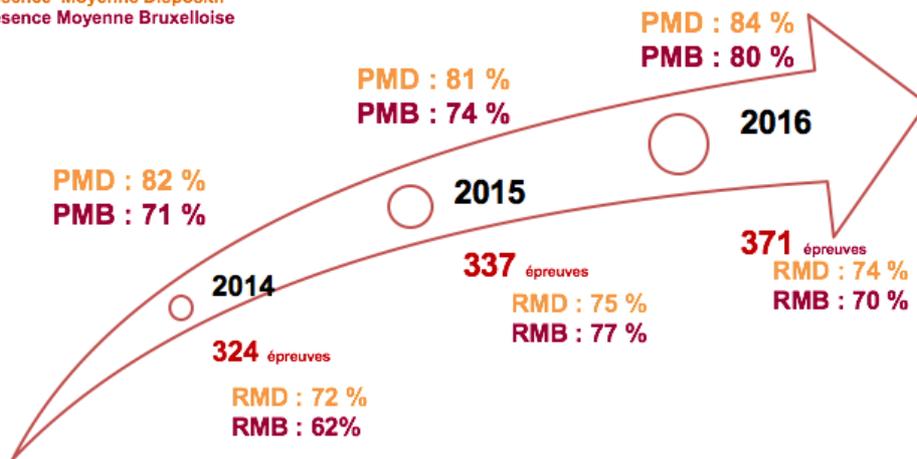


Le troisième et dernier jour du cycle de formation, Pascale Kempinaire, Coordinatrice régionale de la validation compétences en RBC, a amené des éléments quantitatifs supplémentaires :

**Epreuves organisées : croissance continue  
Evolution du Taux de présence et de réussite**

PRÉSENCES : en hausse et en-deçà de la présence moyenne du dispositif

- PMD : Présence Moyenne Dispositif
- PMB : Présence Moyenne Bruxelloise

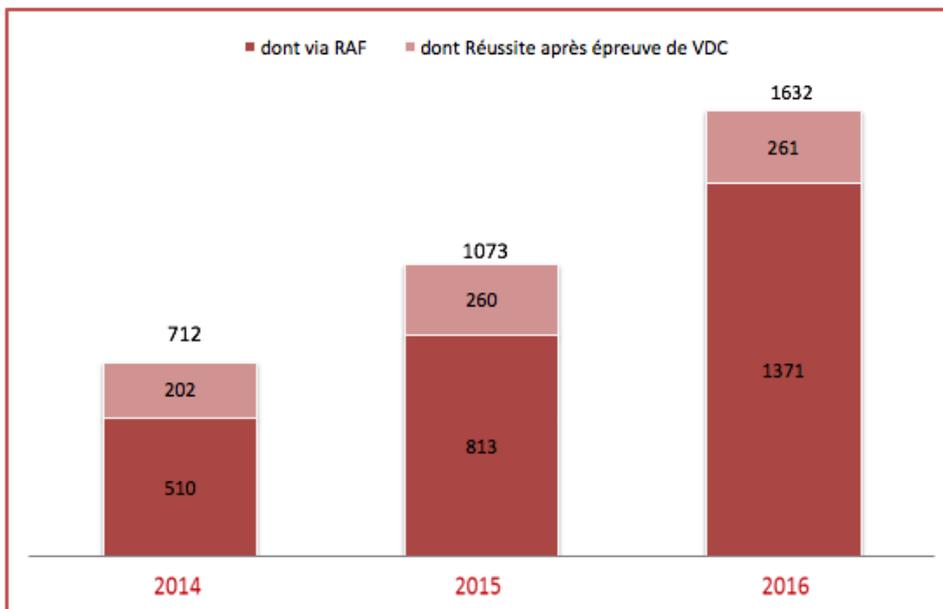


RÉUSSITES : 2016 en croissance par rapport à 2014, en baisse par rapport à 2015 et en-deçà de la réussite moyenne du dispositif

- RMD : Réussite Moyenne Dispositif
- RMB : Réussite Moyenne Bruxelloise

COORDINATION BRUXELLOISE

**En 2016  
Stagnation des Titres délivrés via épreuves  
Augmentation des Titres délivrés via la RAF**



## 4. Secteurs concernés

Capture d'écran du site du CVDC permettant de rechercher, par secteur, tous les métiers concernés :

The screenshot shows the CVDC website interface. On the left, there is a search section titled "Quels métiers sont concernés ?". It includes a sub-header "Administration-économie-gestion" and a dropdown menu with "Agent d'accueil" selected. Below the dropdown is a red "GO" button. On the right, there is a vertical list of sectors, each with a small icon and a red button labeled "Contactez-nous". The sectors listed are: Administration-économie-gestion, Arts et culture, Automobile, Commerce et distribution, Construction, Électricité, Environnement, Industrie et commerce alimentaires, Industrie Technologique, Informatique, Logistique, Pouvoirs locaux, Secteur du Bois, Secteur du Textile, and Services aux personnes.

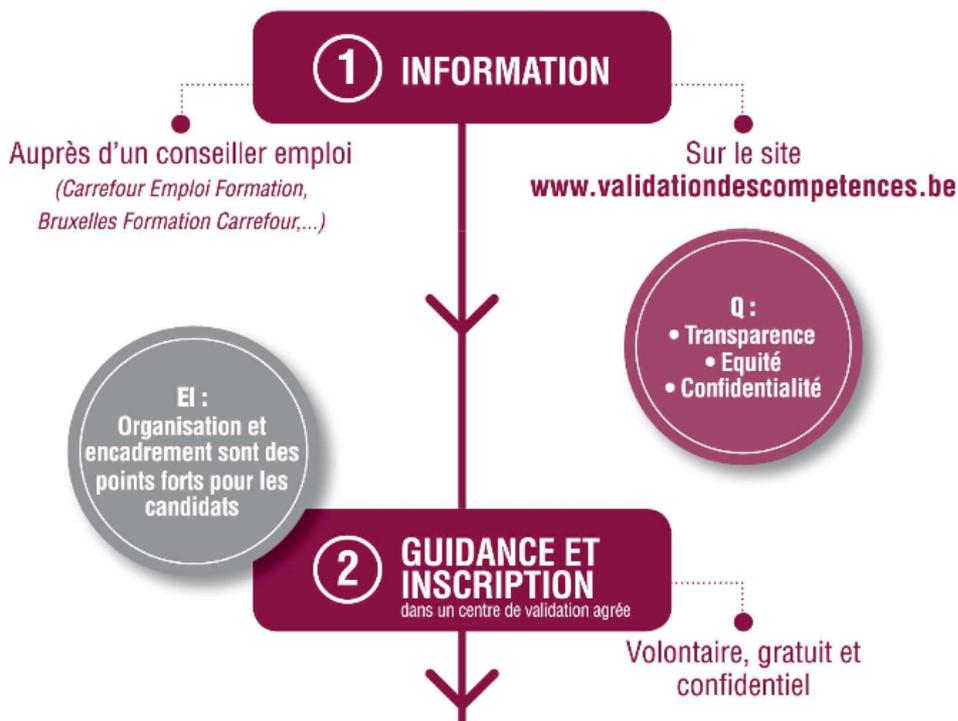
## 5. Le Titre de compétence

Le **Titre de compétence** est un document officiel reconnaissant la maîtrise de certaines compétences liées à un métier. Ce Titre est reconnu par la Région wallonne, par la Fédération Wallonie-Bruxelles et par la COCOF.

Voici comment ce Titre se présente :



Schématiquement, **4 grandes étapes** peuvent être distinguées pour arriver jusqu'au Titre de compétence :





Source : CVDC. La mention « EI », dans les bulles grises, signale quelques éléments pertinents relevés lors d'une enquête interne effectuée par le CVDC. Quant à la mention « Q » dans les bulles roses, elle renvoie aux principes liés à la démarche qualité mise en œuvre au CVDC.

## 6. Le Titre de compétence, concrètement...

Un métier peut faire l'objet de plusieurs Titres de compétence.

### Un exemple - Le métier de carreleur

**Titre 1** – Réaliser une pose de carreaux au sol sur **chape fraîche**

**Titre 2** – Réaliser une **pose collée** de carreaux de sol et de carreaux muraux sur **des supports existants**

**Titre 3** – Réaliser une **pose au sol** de dalles de pierre naturelle selon la **méthode traditionnelle**

**Titre 4** – Réaliser une **chape et un cimentage destinés à être carrelés**

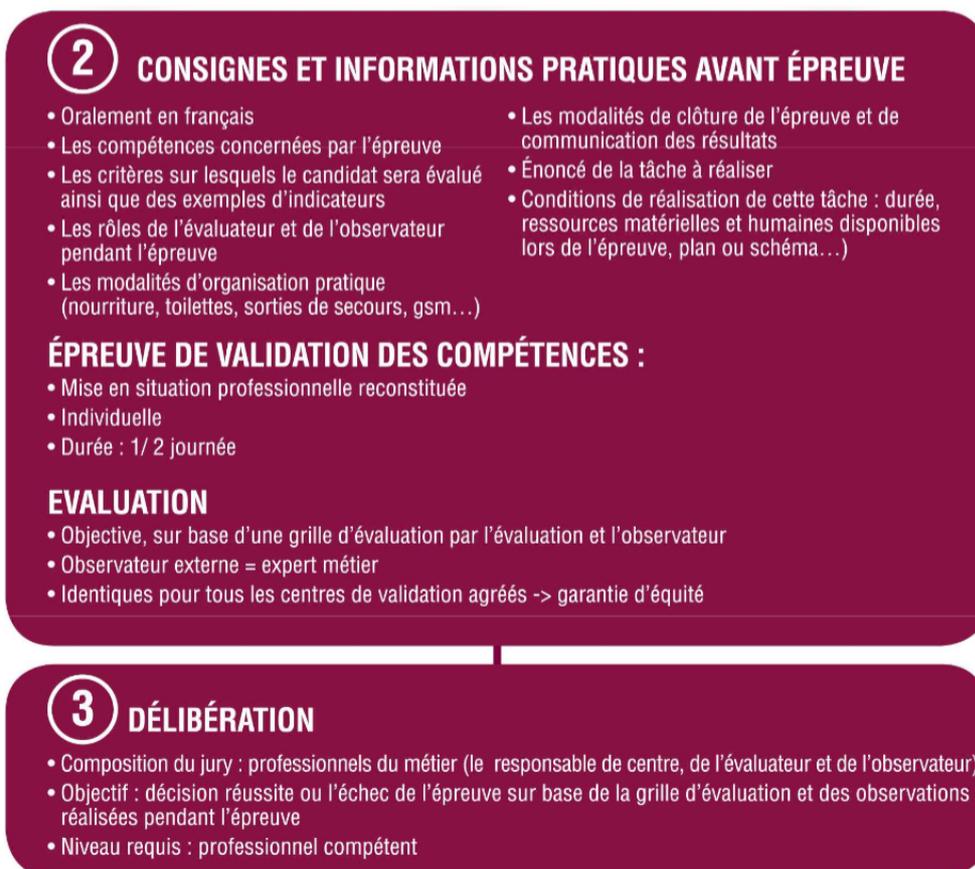
Le candidat à l'épreuve de validation n'est pas obligé de passer toutes les épreuves pour avoir tous les Titres.

## 7. L'épreuve de validation des compétences

Schématiquement :



Focus sur les étapes 2 et 3 :



Source : CVDC

## 8. Deux modalités complémentaires de VDC

### (1) L'Approche dossier

A côté des épreuves pratiques de validation des compétences, le CVDC a réfléchi à la mise sur pied d'un dispositif complémentaire appelé « l'approche dossier ». Comme son nom l'indique, il s'agit pour les candidats de constituer un dossier prouvant la maîtrise de certaines compétences liées à un métier et de défendre ensuite son dossier devant un jury.

Cette approche dossier ne serait évidemment pertinente que pour certains métiers spécifiques (par exemple certains métiers administratifs). Des formules hybrides, mêlant épreuve et dossier, pourraient également être envisagées.

Afin de vérifier la pertinence de ce dispositif, le CVDC a mené différentes expériences-pilotes (une est actuellement à l'œuvre en Région wallonne).

### (2) La Reconnaissance des Acquis de Formation (RAF)

La RAF permet aux stagiaires ayant réussi une formation qualifiante auprès d'un opérateur public faisant partie du CVDC (IFAPME, SFPME, Bruxelles Formation, FOREM et Enseignement de Promotion sociale) de pouvoir directement - et automatiquement - avoir le Titre de compétence associé (s'il existe bien sûr au niveau du CVDC).

Ce mécanisme évite pour les stagiaires ayant réussi une formation qualifiante de devoir prouver à nouveau la maîtrise de compétences déjà validées par ailleurs.

Cette RAF constitue un enjeu évident pour le secteur ISP et pour son public. L'élargissement de cette RAF au secteur ISP est actuellement discutée. Une des conditions pour pouvoir prétendre à cette reconnaissance automatique des acquis de formation est la mise en place, dans le secteur ISP, d'une démarche qualité officiellement reconnue. Un GT FeBISP réfléchit actuellement à un canevas de démarche qualité ISP, centré uniquement sur les épreuves d'évaluation. Cette démarche qualité, une fois construite et approuvée par Bruxelles Formation, serait donc commune aux opérateurs de formation qualifiante du secteur ISP.

## 9. Enjeux pour l'ISP et points de vigilance

Voici les deux principaux enjeux identifiés lors du cycle de formation :

- Par rapport à la question de la (non-)certification : faute, à l'heure actuelle, de certificats délivrés en ISP, le Titre de compétence permet au moins au stagiaire ISP qui l'obtiendrait de pouvoir disposer d'un **document officiel** attestant de ses compétences.

- Par rapport au public ISP : un Titre de compétence peut favoriser une **insertion professionnelle**, vu les effets de notoriété et de droit qui y sont associés.

Il faut également noter qu'un point de vigilance a été formulé par les participants au cycle : **l'accompagnement des stagiaires vers la validation** des compétences. Un tel accompagnement, qui doit être de qualité, constitue en effet une condition nécessaire pour favoriser la réussite des épreuves de validation des compétences. Cf. infra.

Les divers éléments ci-dessus figuraient déjà parmi les principales conclusions de **l'enquête** sur la VDC que la **FeBISP** a menée auprès de ses membres ISP et ESI en 2015. Voici les principaux éléments qualitatifs exprimés par les répondants à l'enquête FeBISP :

### **VII.1. Quelles pistes d'amélioration du dispositif pourriez-vous proposer ?**

- **Au niveau de la visibilité du dispositif de VDC :**
  - organiser plus de moments d'information sur la VDC pour les professionnels (directions, équipes pédagogiques, accompagnateurs, etc.).
  - effectuer une campagne de publicité à destination du grand public.
  - continuer à sensibiliser les employeurs à la VDC.
- **Au niveau des épreuves de validation :**
  - organiser des modules de préparation aux épreuves.
  - pouvoir effectuer des simulations d'épreuves pendant les formations.
  - être plus en phase avec l'évolution des métiers et disposer d'un matériel toujours *up to date*.
  - réaliser les épreuves de VDC sur le lieu même des formations qualifiantes et au sein même des entreprises.
  - programmer plus d'épreuves et sur une plus longue période de temps.
  - réduction des délais entre l'information, les entretiens et l'épreuve.
  - communiquer les informations utiles directement aux stagiaires en formation.
- **Au niveau des titres de compétences et de leur reconnaissance :**
  - pouvoir valoriser nos attestations, et demain nos certificats, afin d'obtenir directement les titres de compétences associés => RAF.
- **Autre(s) :**
  - créer des ponts et des synergies entre le dispositif de VDC et les ILDE (ESI).

### **VII.2. Selon vous, quels points de vigilance formuler pour que le dispositif de validation des compétences puisse mieux répondre aux attentes du public ISP/ESI ?**

- Pouvoir donner au public une information claire et simple sur les démarches et procédures à effectuer.
- Informer les opérateurs de formation et leurs stagiaires sur les possibilités réelles d'emploi favorisées par les titres de compétences.
- Favoriser les contacts entre opérateurs de formation et centres de validation.
- Développer la communication directe vers les stagiaires en formation.
- Maintenir la qualité et l'accessibilité de l'information transmise aux candidats.
- Bien vérifier que les niveaux des tests pratiqués n'excluent pas *de facto* le public ISP... sans pour autant « brader » les niveaux de compétences attendus par les employeurs.

### **VII.3. Avez-vous une remarque d'ordre général à formuler ?**

- Le dispositif de VDC correspond bien aux besoins et aux spécificités (bonne expérience de terrain mais pas de diplôme) d'une part importante du public ISP/ESI.
- Le travail d'accompagnement vers la VDC est important. Pour que ce travail préalable puisse se développer et se renforcer, des moyens financiers et humains supplémentaires devraient être dégagés.

## **10. Les OISP dans l'accompagnement vers la VDC**

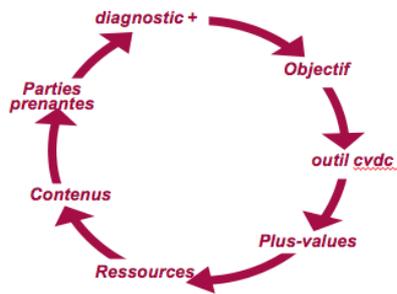
Le troisième et dernier jour du cycle de formation, Pascale Kempinaire et Severino Pierno, Coordinateur de la Cellule technique de la Mission Locale de Molenbeek accompagnant régulièrement des personnes à la VDC, ont fait un focus spécifique sur le rôle-clé des équipes pédagogiques des OISP dans la validation des compétences de leurs stagiaires. Les éléments ci-dessous sont directement issus de leur présentation.

Diverses étapes dans le processus d'accompagnement peuvent être distinguées.

### **(1) Entamer ou non un parcours d'accompagnement ?**

Concrètement, avant d'entamer un parcours de validation des compétences avec les stagiaires, le Consortium propose aux opérateurs de mener une réflexion en interne :

## Réflexion à avoir avant d'entamer un parcours validation avec vos stagiaires



**Votre diagnostic est positif ! !**  
**Vous allez mettre en place l'outil validation.**

## (2) Comparer formation et référentiel de validation

Une fois que l'opérateur de formation décide de s'engager dans un parcours d'accompagnement vers la VDC, la première étape est de comparer le contenu du programme de formation et ce qui est attendu au niveau du CVDC :



### Le contenu : les étapes de comparaison du contenu de formation et du référentiel de validation

Etape 1	Déterminer la pré-formation ou formation qualifiante d'un métier	Vérifier que le métier est couvert par la validation
Etape 2	Etablir un tableau reprenant les compétences visées dans la formation	Reprendre le référentiel de compétences (liste des activités-clés et compétences associées)
Etape 3	Faire correspondre votre référentiel formation avec le référentiel de compétences du Consortium	
Etape 4	Décider de pallier aux compétences non couvertes par l'action de formation ou établir un partenariat avec un autre opérateur de formation	

## (3) Contacter un ou plusieurs Centre(s) de validation des compétences



## Le partenariat avec un /des Centre(s) de validation

- Visite d'un centre de validation agréé pour s'informer sur :
  - ce qui est organisé (modules préparatoires, tests de pré-requis,...)
  - Les séances d'informations individuelles ou collectives
  - Le passage par Carrefour
  - La guidance
  - Les délais d'attente
  - Les conditions de passation de l'épreuve
  - Les tâches à réaliser
  - Les points d'attention à avoir sur les tâches
  - Le suivi post-validation

Se rencontrer,  
c'est visualiser concrètement  
ce que chacun fait,  
d'où il vient,  
ses pratiques et préoccupations professionnelles

Développer un partenariat avec un Centre de validation renforce les conditions de réussite de vos stagiaires.

### (4) En résumé, l'accompagnement avant l'épreuve de validation consiste à :

Informé sur la validation permet au stagiaire de se positionner sur la pertinence de passer une épreuve de validation

Recevoir la confirmation du stagiaire de son choix d'aller à la validation et accompagner le stagiaire dans le choix du métier et du Titre de compétence et dans sa prise de connaissance du niveau et des conditions de passation de l'épreuve de validation

Préparer le stagiaire aux éléments constitutifs de l'épreuve :

- Renforcer les compétences suite au bilan effectué
- Apprendre à respecter des consignes
- Pouvoir réaliser une tâche dans un temps imparti
- ...

Informé le stagiaire des démarches à réaliser pour s'inscrire à une épreuve dans un Centre de validation (Choix du Centre de validation selon la proximité, délais d'attente)

### (5) L'accompagnement du stagiaire après l'épreuve de validation

<b>L'accompagnement du stagiaire après l'épreuve</b>	Réaliser un bilan de l'expérience avec le stagiaire <ul style="list-style-type: none"> <li>- Investissement dans un projet construit et personnel</li> <li>- Sensibilisation/mobilisation des autres stagiaire à la validation</li> <li>- Apprendre à exprimer son point de vue sur les conditions de passation d'une épreuve (évaluer l'accueil, la guidance, l'épreuve et la post-guidance du Centre)</li> </ul>
<b>Le suivi individualisé se réalise avec l'équipe pédagogique, le stagiaire et le centre de validation</b>	Valoriser le Titre de compétence obtenu <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans sa recherche d'emploi</li> <li>- Dans la poursuite d'une formation qualifiante</li> <li>- Dans la perspective de valider d'autres compétences</li> </ul>
	Comprendre et admettre l'échec

**L'échec ne remet pas en cause :**

- les compétences et qualités du participant à la formation,
- les compétences et qualités du formateur.

**Causes possibles de difficultés rencontrées :**

- choix du Titre de compétence,
- appréciation du niveau des exigences,
- difficultés de concentration,
- incompréhension des consignes,
- stress lié à la situation d'épreuve,
- difficultés liées à la langue, au vocabulaire,
- Accompagnement inadéquat.

**Pistes de remédiations :**

- développer un partenariat avec un Centre de validation en vue d'une collaboration qui vise la réussite du stagiaire ;
- impulser une formation complémentaire pour pallier aux difficultés ;
- définir /confirmer de nouvelles modalités de mise en œuvre du projet de la personne en poursuivant ou non la démarche ;
- construire une liste de points d'attention ;
- clarifier et planifier le nouveau projet.

## X. Conclusion et suivi de ces journées

Les trois journées de rencontre et de réflexion, bien chargées sur le plan des éléments de connaissance abordés, ont clairement montré en quoi tant la certification que la validation des compétences constituaient des enjeux cruciaux pour le secteur ISP.

Les principaux **objectifs** de ces journées (tant au niveau de la compréhension des thématiques qu'au niveau des enjeux qu'elles soulèvent au niveau du secteur) ont pu être **rencontrés**, notamment grâce à la participation des personnes-ressources externes. De même, comme souvent dans le cadre de ces cycles FeBISP, des contacts étroits ont pu être établis entre les différentes personnes participant à la formation.

Quant au **suivi** de ces journées de rencontre et de réflexion, comme les thématiques abordées constituent des enjeux particulièrement décisifs - et très actuels - pour le secteur ISP, nul doute que la FeBISP continuera à réfléchir à ces questions de certification et de validation des compétences, via des Midis FeBISP, des journées de réflexion ou encore via un prochain cycle de formation.