




# Compte-rendu



Conférence européenne  
« La valorisation des acquis de  
l'apprentissage non formel et informel :  
une solution pour l'inclusion sociale ? »

Mercredi 29 septembre 2010  
Amazone, 10 rue du Méridien, Bruxelles

Octobre 2010

*Par Béatrice Bellotti, Hélène Dereszowski, Elodie Colson et Milena Mathé*



[www.pourlasolidarite.eu](http://www.pourlasolidarite.eu)

## Conférence européenne

*La valorisation et la validation des acquis de l'apprentissage non formel et informel : une solution pour l'inclusion sociale ?*

*Exemples des secteurs de la médiation interculturelle et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap*

10 rue du Méridien, 1210 Bruxelles

29 septembre 2010, 9h-13h

- Présentation des objectifs de la conférence et du projet Valid-Info
- Enseignement et Formation Professionnels et Stratégie 2020
- Présentation du projet européen
  - Présentation du système d'identification des compétences ProfilPASS
  - Présentation des objectifs du projet Valid-Info, de ses résultats et des recommandations issues du projet
  - Témoignages de deux professionnels ayant utilisé l'outil Valid-Info
- Table ronde : Comment le renforcement de l'Enseignement et de la Formation Professionnels (EFP) et le développement de systèmes de validation des compétences peuvent favoriser l'adéquation entre les compétences et le marché du travail mais aussi aider à créer des opportunités d'emplois ? EFP et inclusion sociale : comment l'EFP peut-être un outil promouvant l'inclusion sociale ? Comment l'EFP peut favoriser la modernisation du marché du travail ainsi que le développement d'identités professionnelles ?
- Conclusion



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

### Présentation des objectifs de la conférence et du projet Valid-Info

**Discours de bienvenue** : Denis Stokkink, Président Think Tank européen Pour la Solidarité

Le projet Valid-Info est un projet européen qui a été réalisé dans le cadre du programme Leonardo Da Vinci, un programme de la DG Education et Culture de la Commission Européenne. « La validation des acquis de l'apprentissage informel et non formel est une thématique sur laquelle on doit revenir. Il s'agit d'un élément essentiel qui s'inscrit dans la stratégie de formation tout au long de la vie, élément qui existe de manière encore plus active qu'il y a quelques années et il faut poursuivre en ce sens », a insisté **Denis Stokkink**, président du Think Tank européen Pour La Solidarité. On peut se féliciter de voir grandir un réseau actif de centres de formation sur Bruxelles qui proposent des formations continues pour des travailleurs peu qualifiés qui n'ont pas eu la chance d'obtenir de diplôme. Les compétences informelles sont souvent décriées, ce sont des connaissances du « loisir ». C'est un enjeu de société en Europe que de permettre à celles et ceux qui n'ont pas eu la chance de faire des études de pouvoir obtenir un diplôme.

Le projet **Valid-Info** a donc cherché à favoriser la reconnaissance, la valorisation et, à terme, la validation de ces compétences ainsi que leur transparence. Le projet s'inscrit dans une logique de redéfinition du concept d'apprentissage. Il s'est particulièrement focalisé sur deux secteurs où les compétences issues de l'apprentissage non formel et informel ont une place importante, le conseil en insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et la médiation interculturelle.

Les résultats du projet se placent en amont de la validation des compétences. Le projet a développé un système d'identification et de valorisation, des étapes essentielles avant toute validation de compétence.

Par ailleurs, Denis Stokkink a excusé l'absence de trois intervenants, Pavel Trantina, Agata Urbanik et Dorotea Daniele, dont la venue a été annulée suite à des mouvements de grève.

### Enseignement et Formation Professionnels (EFP) et Stratégie 2020

**Orateur** : Joanna Basztura, Commission européenne, DG Education et Culture (Union européenne)

Le projet Valid-Info est soutenu par le programme européen Leonardo Da Vinci, un programme de la DG Education et Culture qui s'inscrit dans la Stratégie EU 2020 pour une « croissance intelligente, durable et inclusive ». **Joanna Basztura**, manager de programmes à la DG Education et Culture, est venue présenter l'un des enjeux de cette stratégie : le développement de ce qu'on appelle l'Enseignement et la formation professionnels (EFP). Cet enjeu fait l'objet de la **Bruges Review 2010 qui vise à développer un EFP plus attractif avec des enseignants et professeurs de qualité, des méthodes d'apprentissage innovatrices et des passerelles vers de nouveaux parcours de formation. La flexibilité est un élément clef puisque l'EFP doit permettre aux personnes de se réorienter et ouvrir de nouvelles possibilités de carrière. Le système vise à garantir de nouvelles opportunités pour une mobilité transnationale.** La stratégie 2011-2020 comprend deux volets : « Qualité et efficience » et « Formation tout au long de la vie et mobilité ». Au programme notamment : le



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

développement de systèmes de contrôle pour suivre l'insertion des diplômés de l'EFP sur le marché du travail, et un accès plus flexible aux formations de l'EFP. Il s'agira également d'améliorer la collaboration entre les entreprises et les organismes de formation pour promouvoir l'entrepreneuriat.

### Présentation du projet Valid-Info

#### Thème :

- Présentation du système ProfilPASS.
- Présentation des objectifs du projet Valid-Info, de ses résultats et des recommandations  
Témoignages de deux professionnels ayant utilisé l'outil Valid-Info

**Modérateur :** *Jean- François Herz*, Formeville (Belgique)

#### Orateurs :

- *Michael Guttman*, VHS (Allemagne)
- *Hélène Dereszowski*, Pour la Solidarité (Belgique)
- *David Lebrun*, Ixelles Prévention, Commune d'Ixelles (Belgique)
- *Eric Sornin*, Bureau régional de l'AWIPH (Belgique)

#### Le système allemand Profil PASS

L'outil Valid-Info a été élaboré à partir d'un modèle de référence développé en Allemagne. A l'initiative du ministère de l'Education et de la Recherche, le projet ProfilPASS consiste en deux pass, bleu (pour les adultes) et rouge (étudiants), qui ont pour objet principal de décrire et de conserver l'ensemble des informations connues relatives aux compétences de l'individu porteur du passeport.. Le pass décrit et conserve l'ensemble des informations connues relatives aux compétences de l'individu porteur du passeport. Il met en avant les compétences et les débouchés qui leur sont associées. Il se compose d'une partie descriptive qui résume l'ensemble des activités par secteur et d'une partie dite « biographique » qui permet une approche plus personnelle au travers d'un récit d'expériences. Aucune compétence à proprement parlé n'est identifiée. Il n'est question d'aucune validation. Il s'agit simplement d'un travail de réflexion sur soi dans le but de mieux préparer les individus au marché du travail, d'améliorer leur employabilité et de faire en sorte qu'ils aient davantage confiance en eux. Toute personne qui le souhaite peut bénéficier de cet outil. L'utilisation reste toutefois privée. Tous les formes d'apprentissage sont reconnus, formel ou non formel.

Il est fortement recommandé de se faire accompagner par un conseiller, l'auto-évaluation n'étant pas un travail évident à réaliser tout seul. Quatre étapes pour y parvenir :

- sélection des domaines d'activités



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

- description des activités (ce qu'on a fait)
- abstraction (de quoi on est capable en général aux vues de ce qu'on a fait)
- auto-évaluation (qu'est-ce qui est adapté à mes capacités, à mon profil)

### Objectifs, résultats et recommandations issus du projet Valid-Info

**Hélène Dereszowski**, chargée de mission du Think Tank européen Pour la Solidarité, a présenté le projet **Valid-Info**. Il s'agit d'un projet européen qui s'inscrit dans le cadre du programme « Leonardo da Vinci Transfert de l'Innovation ». Débuté en 2008, Valid-Info a réuni six organismes partenaires provenant de quatre pays européens : Formeville (Belgique), DIESIS (Belgique), INFORCOOP (Italie), Volkshochschule Hannover (Allemagne), FISE-Foundation for Social and Economic Initiatives (Pologne).

Le projet Valid-Info est axé sur la reconnaissance et la valorisation des compétences issues de l'apprentissage non formel et informel. Ces compétences qui ne sont pas développées au sein de système d'éducatons classiques restent trop souvent dans l'ombre des processus d'éducation et de formation formels. Par conséquent l'apprentissage formel et non formel est rarement reconnu et valorisé, en particulier les compétences transversales et relationnelles.

**Le projet Valid-Info a donc cherché à favoriser la reconnaissance et la valorisation des compétences en développant un système d'identification. Il s'agit d'une étape essentielle qui se place en amont de la validation.**

Le projet propose en outre une piste de réflexion sur les possibilités d'évaluation et de validation des compétences d'ordre relationnel.

Le projet a visé plusieurs objectifs dont celui d'établir une cartographie de profils professionnels, d'analyser la méthodologie du système allemand PROFILPASS, de définir un set d'outils pour permettre l'identification, l'auto-évaluation et la valorisation des compétences, de proposer des pistes d'actions pour développer leur validation et de rédiger un guide européen.

Le projet vise deux types de profils professionnels faisant tous deux appel à de nombreuses compétences relationnelles et transversales comme la capacité d'écouter avec attention, de s'exprimer clairement, de conseiller, de gestion d'un conflit, etc. mais qui ne renvoient pas à une formation spécifique : les profils de conseillers en insertion professionnelle pour les personnes en situation de handicap (agent d'intégration professionnel et « job coach », travailleur social, conseiller professionnel pour les personnes handicapées, tuteur pour l'insertion professionnelle) et les profils de médiateurs interculturels (agent de prévention et sécurité, travailleur social et travailleur de rue, médiateur interculturel, éducateur de rue).

Le projet s'est déroulé en cinq étapes :

1. Une analyse comparative entre les systèmes de valorisation et de validation des acquis de l'apprentissage non formel et informel dans les pays partenaires et en France. Chaque partenaire a réalisé un rapport à ce sujet puis un rapport comparatif a été rédigé permettant aux partenaires d'avoir une vision d'ensemble des systèmes existants.
2. Une analyse des profils professionnels : dans chaque pays partenaire des questionnaires ont été préparés afin d'identifier les activités quotidiennes des travailleurs des deux secteurs précédemment cités, ainsi que les compétences qu'ils mettent en œuvre pour réaliser ces activités et notamment les



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

compétences dites relationnelles (les compétences sociales par exemple). Suite à cela, chaque partenaire a réalisé une synthèse pour les différents profils professionnels. Les rapports décrivent le contexte légal et professionnel de chaque profil et établissent une liste synthétique des tâches et des compétences nécessaires à leur réalisation. Sur la base de cette liste a pu être réalisée une cartographie des compétences communes pour les deux profils professionnels.

3. La réalisation d'outils permettant la reconnaissance et la valorisation des acquis de l'apprentissage non formel et informel pour les travailleurs des deux profils professionnels étudiés. En parallèle, un guide méthodologique pour l'utilisation de ces outils a été développé ainsi que des pistes d'action/recommandations pour la validation future de ces compétences.
4. Expérimentation : l'outil a été testé auprès de travailleurs dans les pays partenaires et des améliorations et recommandations ont pu être proposées et intégrées.
5. Finalisation de l'outil et du guide final.

Les outils s'articulent en trois parties :

- Partie 1 : la biographie (partie commune aux deux outils) ;
- Partie 2 : le questionnaire (propre à chaque profil) ;
- Partie 3 : les résultats (partie commune aux deux outils).

Chaque outil est assorti d'une représentation graphique, une « **toile des compétences** » (propre à chaque profil) qui permet de visualiser l'ensemble des résultats de l'évaluation.

Les compétences sont premièrement identifiées, analysées en profondeur, discutées puis évaluées.

Le projet Valid-Info prévoit le soutien d'un conseiller pour faciliter le processus d'auto-évaluation.

Les conseillers mettent leurs connaissances et leurs compétences au service de la personne bénéficiaire afin de **l'aider à sélectionner et à analyser les informations, de mener à bien l'évaluation et de formaliser les résultats**. Deux rôles possibles :

- **le rôle « discret »** du conseiller : il se limite à expliquer l'ensemble de l'exercice d'auto-évaluation et clarifie si nécessaire le contenu des compétences visées
- **le rôle « interventionniste »** du conseiller : lui confère une plus forte implication et se fonde sur l'ambition de mener une évaluation aussi objective que possible, qui requiert une étroite coopération entre le bénéficiaire et le conseiller.

**Hélène Dereszowski** a conclu son intervention par la présentation du guide qui accompagne l'outil d'auto-évaluation VALID-INFO. Une première partie présente le contexte. Le projet et les partenaires y sont présentés. Cette partie rappelle aussi l'arrière plan conceptuel, c'est-à-dire où en est la valorisation et la validation des acquis de l'apprentissage non formel et informel dans l'Union européenne. La deuxième partie concerne le parcours méthodologique pour l'utilisation des outils. Enfin, la troisième partie reprend les recommandations des parties prenantes.

Les recommandations issues du projet Valid-Info visent en particulier à favoriser la mise en relation entre la méthode d'auto-évaluation développée par le projet et les procédures institutionnelles d'évaluation et de validation des acquis de l'apprentissage non formel et informel. Pour ce faire, les cartes de compétences pour chaque profil professionnel doivent être retravaillées et doivent inclure des indicateurs de performance afin d'aboutir à la réalisation de référentiels de compétences. Il faut en outre s'assurer de la compatibilité de la procédure d'auto-évaluation Valid-Info avec les référentiels d'évaluation et de validation des compétences, s'ils existent. Une des recommandations est aussi de développer des accords institutionnels avec les organismes



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

compétents afin de prendre en compte la démarche d'auto-évaluation dans un processus de validation des compétences.

Il faut rappeler que la méthodologie et les outils Valid-Info ont été mis en œuvre dans le cadre d'une expérience pilote. Il est donc important de souligner que la mise en pratique des produits contribuera à améliorer et affiner ces derniers. En outre, les résultats du projet Valid-Info peuvent être l'occasion de créer ou de développer des parcours de formation pour les professions étudiées. Ils peuvent en outre être l'objet de transfert sectoriel ou géographique.

## Témoignages

Deux intervenants ont apporté leurs témoignages suite à la présentation du modèle théorique. **David Lebrun**, évaluateur à la commune d'Ixelles au département « Ixelles-Prévention » a été contacté pour être expert de terrain de l'outil Valid-Info auprès de gardien de la paix (volet médiation interculturelle). Il a rappelé que le terme « médiation interculturelle » est employé pour désigner une fonction assez large. Il faut toutefois faire la différence entre la fonction et le métier : gardien de la paix n'est pas médiateur mais a fonction de. L'utilisation de l'outil lui a permis de constater qu'il existe un manque de gestion des ressources humaines au sein de son organisation. On s'attache davantage sur le respect ou non respect des réglementations de travail sans réflexion sur le travail en lui-même (comment les travailleurs se sentent-ils, voient leur fonction etc.). Le management est absent des réflexions professionnelles et pourrait pourtant être bénéfique. Il existe une réelle difficulté pour les travailleurs à situer l'exercice de leur fonction. Ils sont souvent peu qualifiés mais disposent de compétences qui leur permettent d'exercer leur métier. Le feedback qu'il a reçu des travailleurs de terrain suite à l'utilisation de l'outil Valid-Info a été très positif. L'outil leur a permis de faire le point sur leur métier sans donner de note (différent du contrôle généralement mal reçu) et de mettre en évidence leurs compétences. Le test a permis de faire apparaître le rôle de modération qu'ils peuvent avoir dans le cadre de leur métier. « La validation des compétences est le but à poursuivre au moins au niveau belge, tout en travaillant avec les instances compétentes », a conclu **M. Lebrun**.

**Eric Sornin**, le second témoin, travaille quant à lui au bureau régional de l'Agence Wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH). En tant qu'agent d'intégration professionnelle, il a eu l'occasion d'auto-évaluer ses compétences grâce à l'outil Valid-Info. Il est en charge de personnes handicapées et leur apporte une aide dans leur recherche de formation ou dans leur maintien à l'emploi. Il collabore également avec les entreprises pour travailler sur la manière d'insérer les personnes en situation de handicap et sensibiliser à la situation de ces personnes. Il fonctionne aussi avec les organismes de l'emploi.

L'utilisation de l'outil Valid-Info, nécessite l'intervention d'un facilitateur pour rendre les réponses plus spontanées. Son témoignage recoupe celui de l'intervenant précédent : l'outil est ludique, accessible et complet à part peut-être le fait que certaines compétences sont moins pertinentes que d'autres mais pourraient l'être dans une autre situation. L'idée du diagramme a permis de réaliser que la plupart des compétences venaient essentiellement de l'informel puisque les compétences mises en œuvre sont acquises sur le terrain. Valid-Info suscite la réflexion : comment peut-on mieux travailler avec les personnes handicapées ?



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

## Questions de l'auditoire

*Comment obtenir un subside du Fond Social Européen (FSE) pour mettre en place un tel programme adapté à d'autres profils ?*

**Réponse :** Valid-Info est soutenu par le programme Leonardo Da Vinci et non par le FSE. Le FSE est fonds européen géré au niveau national. PLS travaille avec des partenaires transnationaux. Le programme Leonardo Da Vinci ne sera plus commanditaire d'un tel projet. Il faudrait pour cela que le nouveau projet présente une innovation, une réelle plus-value qui sera développée. Monter un projet demande une réelle spécialisation, de bons sujets et des partenaires solides. PLS enregistre aujourd'hui un taux d'acceptation de 50 % des projets.

*Qu'entendez-vous par « référentiel de formation » ?*

**Réponse :** Par « référentiel de formation », nous entendons une liste de compétences que la personne doit avoir acquies à la fin d'une formation. Mais il est important que le référentiel de formation soit en accord avec le référentiel de métier.

## **Table ronde : l'impact de l'apprentissage tout au long de la vie et de la validation des compétences sur l'emploi et l'inclusion sociale**

### Thèmes :

- Comment le renforcement de l'Enseignement et de la Formation professionnels (EFP) et le développement de systèmes de validation des compétences peuvent favoriser l'adéquation entre les compétences et le marché du travail mais aussi mais aussi aider à créer des opportunités d'emplois ?
- EFP et inclusion sociale : comment l'EFP peut être un outil promouvant l'inclusion sociale ?
- Comment l'EFP peut favoriser la modernisation du marché du travail ainsi que le développement d'identités professionnelles ?

**Modérateur :** *Hélène Dereszowski*, Pour la Solidarité

### Orateurs :

- *Pascale Kempinaire*, Consortium de validation des compétences (Belgique)
- *Sofia Adjaz*, consultante (France)

### ***Pascale Kempinaire, Consortium de validation des compétences (Belgique)***

Le concept d'apprentissage en lui-même a évolué. Il est sorti du cadre structuré et **l'enjeu est maintenant d'intégrer l'apprentissage tout au long de la vie au marché du travail.**

L'institution officielle de reconnaissance des acquis de l'apprentissage en Belgique francophone est le **Consortium de validation des compétences**. Il regroupe cinq partenaires en charge de la validation. Un



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



système sensiblement identique existe en Flandres. Toutefois, le système flamand permet la validation d'un métier dans son ensemble alors que le système francophone propose de valider des parties de métier. Ces parties de métier correspondent à des activités significatives de ce métier. Elles font parties du cœur du métier.

Chaque métier peut avoir deux à quatre Titres de compétence. Chaque Titre de compétence correspond à une épreuve de validation. Ce découpage permet aux candidats à la validation de passer une épreuve en lien avec des compétences qu'il maîtrise. Chaque partie de métier correspondant à une employabilité sur le marché de l'emploi. Avec un Titre, le candidat peut déjà avoir une ouverture vers le marché de l'emploi. La validation des compétences permet soit de rester dans une qualification (sécurisation d'un parcours), soit d'en changer (validation des compétences acquises par l'expérience professionnelle ou personnelle).

Depuis 2004, la cellule exécutive du Consortium de validation des compétences a produit des référentiels de validation des compétences couvrant des métiers tant dans la construction que le secteur tertiaire, l'alimentaire, l'automobile, la chimie, la construction, le culturel, l'électricité, le non marchand, le secteur vert, le technique, les services aux personnes, etc. Les Titres de compétence associés à ces métiers ont valeur officielle. Ils sont remis au nom des trois gouvernements francophones (Région Wallonne, Communauté Française et Commission Communautaire Francophone de la région de Bruxelles-Capitale). Ils n'ont toutefois pas de valeur certificative.

Le Consortium et ses partenaires, les 5 opérateurs publiques de formation (Bruxelles Formation, le FOREM Formation, la Promotion Sociale, l'IFAPME et le SFPME) travaillent de concert avec les partenaires sociaux des secteurs qui sont impliqués de la demande de métier à l'élaboration du référentiel de validation des compétences à l'agrément des centres de validation. Tous les métiers ne sont ainsi pas sujets à validation. Les conditions pour passer une épreuve de validation sont les suivantes :

- Être au-delà de l'obligation scolaire ;
- Être actives ou inactives ;
- Être salariées ou indépendantes
- Être du secteur privé ou public.

En règle générale, toute personne qui répond à ces conditions et qui souhaite faire valider ses compétences peut s'inscrire à la validation. La personne passe une épreuve qui est une mise en situation professionnelle devant un jury composé du directeur du centre de validation, d'un évaluateur interne au centre et d'un observateur, expert du métier et externe au centre. Le jury, après délibération va délivrer en cas de réussite un Titre de compétence.

L'obtention des Titres de compétence permet d'obtenir des dispenses pour rentrer en formation chez les opérateurs publiques de formation. Il est conseillé aux candidats de prendre contact avec les Centres de validation pour connaître les dispenses possibles. La cellule exécutive développe un carnet de dispense qui sera disponible sur le site de la validation dès novembre 2010.

Pour passer une épreuve de validation, le site Internet renseigne les métiers proposés à la validation et les centres agréés. Le candidat prend contact avec le centre qui lui donnera la procédure à suivre. Sur le site, sont renseignées les dates fixées pour les épreuves par métier et par Titre de compétence.

Info : [www.validationdescompetences.be](http://www.validationdescompetences.be)



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Le projet Valid-Info a développé un solide recueil de données, notamment en matière de compétences transversales. Les compétences transversales ne sont pas reprises dans le plan d'action prioritaire. Toutefois, vu le travail considérable réalisé, il est conseillé de prendre contact avec le consortium afin de trouver des pistes de travail pour faire valider ces compétences.

### ***Sofia Adjas, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), France***

**Sofia Adjas**, consultante, a fait un parallèle avec le système français dans son contexte. Elle a expliqué qu'en général, les compétences ne sont pas suffisamment reconnues et que beaucoup de salariés occupent des emplois dépourvus de tout lien avec leur formation initiale ; elle a décrit une situation dans laquelle **le diplôme joue un rôle fondamental pour l'employabilité**. C'est dans ce contexte que la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) cherche à ouvrir l'accès à tous à la certification des compétences. Elle a ensuite expliqué le parcours en cinq étapes prévu par le VAE pour aboutir à la validation des acquis de l'expérience : le choix de certification, la demande de validation, le dossier de validation, l'accompagnement pour la constitution du dossier de présentation devant le jury et enfin la notification du jury. Le parcours est long et assez difficile financièrement.

Info : [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)

Au-delà d'être un vecteur de promotion sociale, la VAE est un outil de gestion des effectifs qui permet d'anticiper les départs à la retraite de toute une génération ou le manque de main d'œuvre par des recrutements en interne. C'est également un outil de fidélisation pour faire face au turnover dont souffrent les entreprises. L'entreprise peut optimiser ses coûts de formation et anticiper les licenciements économiques en facilitant le reclassement des salariés dans le cadre du Plan de Sauvegarde pour l'Emploi.

**Le bilan de la VAE est controversé. En effet, le dispositif mis en place ne permet pas d'atteindre la population visée par la VAE. La procédure est trop longue, complexe et dissuasive pour les personnes cibles (jeunes sortis sans diplôme du système éducatif, adultes faiblement diplômés et qui occupent un emploi dans un secteur en déclin, personnes employées dans les secteurs où la possession d'un diplôme se révèle nécessaire pour le maintien ou la promotion dans l'emploi).**

Autre point faible de la VAE, elle n'est pas suffisamment intégrée aux politiques de l'emploi et par les entreprises. La VAE est souvent absente des dispositifs d'aide ou de retour à l'emploi. Les bénéficiaires directs du VAE sont en majeure partie des personnes qui occupent déjà un emploi. Seul 25% des personnes engagées dans une démarche de VAE sont des demandeurs d'emploi.

Pour les entreprises, la VAE représente le risque de nourrir des revendications salariales ou de voir son personnel rechercher un emploi plus prometteur à l'extérieur une fois l'obtention de la validation.

Enfin, le suivi des candidats a été jugé insuffisant. L'accompagnement, qui est pourtant fortement recommandé, reste impersonnel et étalé sur plusieurs mois. Quant aux indications données lors de validations partielles ou en cas d'échec, elles sont insuffisantes et décourage le candidat à persévérer. Un accompagnement renforcé est indispensable pour diminuer le taux d'échec.

L'intervention de Mme Adjas a été l'occasion de présenter les recommandations clefs du rapport Besson. Ce rapport publié en 2008 est une évaluation du dispositif de VAE. Il propose notamment le lancement d'une campagne d'information nationale ciblant les messages sur les publics prioritaires, la facilitation de



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

l'organisation du jury ou encore la simplification des certifications en incitant l'ensemble des certificateurs à en réduire le nombre. Il recommande de réduire la durée de préparation du dossier présenté au jury et de veiller à l'accompagnement des candidats. Enfin, parmi ce que nous retiendrons, le rapport préconise d'encourager les partenaires sociaux à organiser le signalement des compétences complémentaire à l'acquisition de diplômes.

### Questions de l'auditoire

*Quels sont les nouveaux métiers qui pourraient être sujets à validation par le Consortium ? Métiers manuels ou intellectuels ?*

**Réponse :** Les nouveaux métiers ouverts à la validation sont toujours des métiers manuels dont on peut facilement tester l'expérience. L'évaluation des compétences des métiers intellectuels reste compliquée à mettre en place malgré la demande et la volonté manifeste du Consortium. Mais comment faire valider ce type de compétences ? L'heure est à l'étude.

De plus, l'enjeu majeur du moment est le positionnement des 4 titres du système belge sur les 8 niveaux du système européen VET.

*Peut-on envisager une validation prochaine des compétences transversales ?*

**Réponse :** la validation des compétences professionnelles transversales, pour les mêmes raisons que les compétences intellectuelles, sont difficiles à évaluer. Toutefois les entreprises sont de plus en plus demandeuses. Permettre aux travailleurs de montrer leurs compétences transversales (arriver à l'heure, ne pas manquer de respect etc.) pourrait servir de signal positif et permettre un bon recrutement. Quelques pistes déjà expérimentées pour valider ce type de compétences existent : les simulations et les évaluations basées sur le jeu de rôle via des critères et des indicateurs définis au préalable.

*Que se passe-t-il en cas d'échec à la VAE ? Quelques chiffres ?*

**Réponse :** l'échec est une réalité. Seuls 40% des candidats à la VAE réussissent la validation complète en France. Une validation partielle (1 à 3 certificats) est considérée comme un échec. Les statistiques montrent que les femmes réussissent mieux. L'âge moyen pour une validation est 40 ans.

La VAE prévoit un accompagnateur. Toutefois, cette personne a une formation en psychologie. Il serait raisonnable d'envisager que cette personne soit en lien avec la profession visée pour éviter l'échec.

*L'exercice de nos compétences est-elle locale ou peut-on envisager une reconnaissance plus large ?*

Tout dépend du type de compétences. Par exemple, dans le cas de la validation pour le métier de comptable, la comptabilité belge est différente de la comptabilité française (La TVA diffère d'un pays à l'autre par exemple).

**Orateur : Véronique Jans, pédagogue spécialiste des méthodes d'évaluation des compétences (Belgique)**



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

En conclusion, **Véronique Jans**, référent méthodologique du projet a fait un parallèle entre le projet Valid-Info et la sociologie de l'innovation.

Elle a commencé par introduire brièvement les conditions nécessaires pour qu'une innovation se diffuse puis a évalué le projet Valid-Info sur la base de ces critères.

Pour qu'une innovation émerge, elle doit impliquer dès le départ le plus grand nombre d'acteurs et encourager l'arrivée de nouveaux. Le projet Valid-Info répond à ce critère puisqu'il réunit des partenaires internationaux avec des organismes de références. Il est important de veiller au développement de controverses pour aligner les intérêts sur un projet minimum, de soutenir entre les acteurs de la construction et la circulation des objets techniques et symboliques (concrétisation et test). Un laboratoire avec espace temps pour réfléchir à ce qu'on est en train de faire est nécessaire. Valid-Info a su faire ces mises au point au travers de séminaires, de réactualisations et d'affinements des outils. Il s'agit ensuite de faire des investissements de forme et de mettre en œuvre des transformations organisationnelles durables – ici, il reste du travail à faire, souligne-t-elle.

L'innovation doit se modifier avec son contexte et il faut prévoir un temps suffisant aux changements et à l'appropriation de ceux-ci.

Aujourd'hui, il est important de continuer à impliquer de nouveaux acteurs au projet Valid-Info, de transmettre les informations sur Internet, et de continuer à viser des transformations organisationnelles durables, notamment avec le Consortium de validation des compétences, et avant tout, d'éviter l'erreur de considérer l'outil comme définitif.

Ensuite, **Véronique Jans** a souligné quelques points de vigilance : pour rendre l'apprentissage possible, il faut au préalable s'assurer de la motivation intrinsèque et extrinsèque et du sens donné à l'apprentissage :

- associer davantage le monde du travail, de la formation et du social ;
- revaloriser l'EFPP (qualité de la formation, formation des formateurs, image véhiculée dans la société, lien avec le marché du travail) ;
- informer le public de la validation des compétences, cibler les publics prioritaires (appui renforcé pour les personnes les plus défavorisées) ;
- davantage individualiser l'apprentissage, les titres vont en ce sens;
- veiller à renforcer l'estime de soi au cours de la formation.

### **Quelques derniers conseils avant de clôturer la séance**

**Véronique Jans** a rappelé qu'il est fondamental que les instances politiques travaillent ensemble pour opérationnaliser et institutionnaliser la validation des compétences. Les partenaires sociaux doivent examiner la manière dont ils vont prendre en compte les Titres de compétences. Enfin, il s'agira d'inciter le Consortium à se concentrer sur des compétences autres que les compétences techniques (compétences relationnelles et transversales).



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.