

FICHE PAYS

BELGIQUE

D2.1 Rapport sur l'état de l'art

Fiche d'information pays :	Belgique
Approches conceptuelles et politiques nationales/régionales spécifiques promouvant les compétences transversales dans les processus de validation et de guidance ¹ :	
Situation en Belgique	<p>L'Accord de coopération de 2019 (signé par les 3 gouvernements belges francophones) fixant le mandat du CVDC définit la compétence comme étant : « l'aptitude, mesurable, à mettre en œuvre les savoirs - savoir, savoir-faire, savoir-faire comportemental - strictement nécessaires à l'accomplissement d'une tâche dans une situation de travail ». Cette définition inclut explicitement les compétences transversales dans le champ d'action du CVDC. Cependant, les compétences transversales sont la plupart du temps implicites dans les référentiels du CVDC dans la mesure où elles ne sont pas explicitement abordées dans les grilles d'évaluation, mais sont néanmoins nécessaires pour réussir les épreuves. A ce titre, les compétences transversales ne sont pas évaluées en tant que telles et ne sont pas non plus certifiées.</p> <p>Dans le domaine de l'éducation, le document de 2013 de la Fédération Wallonie-Bruxelles listant les « Socles de compétences »² pour l'enseignement primaire et le premier degré de l'enseignement secondaire énumère les compétences transversales qui seront développées dans les écoles. Ces compétences transversales ne sont cependant pas évaluées.</p> <p>Dans son Avis n° 99 du 22 février 2008, le Conseil de l'Education et de la Formation (Belgique francophone) précise qu'il revient à la formation professionnelle « d'organiser la mobilisation de ces compétences [non-techniques] et de les rendre opérationnelles, sans pour autant qu'elles ne deviennent des éléments de contrôle social et de sélection sociale et culturelle des travailleurs »³.</p> <p>Bruxelles Formation a élaboré un Cadre de référence pour les compétences transversales qui sert d'outil aux formateurs pour identifier les CT qui doivent être mobilisées dans une formation spécifique. Il stipule explicitement que « toutes les compétences transversales ne se prêtent pas à une évaluation sur base de critères observables. Néanmoins, elles peuvent être mobilisées de façon contextuelle dans le cadre des évaluations formatives [...] »⁴. Ce cadre distingue les CT sociales, les CT méthodologiques et les CT contributionnelles .</p>

¹ L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

² <http://reajustonslecole.be/textes/SoclesDeCompetences.pdf> , pp. 8-9, consulté le 25-05-2021.

³ https://step4-sfc.eu/IMG/pdf/cef_avis_099.pdf, consulté le 08/06/2021.

⁴ https://step4-sfc.eu/IMG/pdf/triptyque_bruelles_formation_compentes_transversales.pdf , consulté le 08/06/2021.

Utilisateurs (Prestataires et bénéficiaires) et utilisations (finalités) de la validation des compétences transversales	
Quels types d'organismes proposent la VNFIL⁵ (validation des compétences) pour les compétences transversales et à quelles étapes des processus de guidance et de validation ?	<p>Les Missions Locales (ML) sont des initiatives locales financées par les CPAS (Centres Publics d'Action Sociale) dans chaque commune bruxelloise. Les ML offrent un soutien aux candidats aux épreuves de validation du CVDC. La majorité du public des ML est composée de personnes très peu qualifiées et qui sont généralement en cours de (ré)intégration sur le marché du travail dont elles étaient souvent éloignées.</p> <p>Les ML interviennent dans une démarche d'accompagnement personnalisé. Les professionnels des ML mènent un entretien individuel en utilisant un outil de positionnement (créé par le CVDC). Cet outil consiste en une liste de questions visant à évaluer si le candidat possède les compétences techniques nécessaires pour réussir l'épreuve. Au cours de cet entretien, les professionnels des ML abordent également les compétences non techniques des candidats (telles que la ponctualité, les compétences interpersonnelles, etc.), mais sans aucun outil de référence ; cela se fait essentiellement sur une base intuitive.</p>
Comment les praticiens sont-ils sensibilisés à l'importance de la validation des compétences transversales ?	Le projet RECTEC et ses résultats ont été présentés en juin 2019. Y ont participé (entre autres) des praticiens de la validation et de la guidance. Les informations restent disponibles sur le site web du projet RECTEC.
Les praticiens ont-ils accès à des formations et à des lignes directrices sur l'utilisation des référentiels et des outils définissant les compétences transversales ?	A notre connaissance, il n'existe pas de formation spécifique sur les compétences transversales ; les praticiens fonctionnent de manière intuitive. Cependant, pour le moment nous attendons des informations supplémentaires à ce sujet.
Comment les employeurs participent-ils à la validation des compétences transversales en tant que parties prenantes et utilisateurs (par exemple en aidant à définir les compétences transversales pertinentes) ?	Les employeurs participent à l'élaboration des référentiels CVDC. Comme nous l'avons déjà précisé, la plupart du temps, ceux-ci n'incluent pas explicitement les compétences transversales, qui y sont néanmoins présentes. Cependant, un référentiel mérite d'être mentionné en particulier comme étant intéressant car intrinsèquement transversal : Opérateur de production sur ligne industrielle. Ce référentiel englobe différents secteurs (textile, bois, agroalimentaire et industrie technologique), dont des représentants ont été tous présents autour de la table. Les compétences listées dans le référentiel sont donc toutes transversales à ces secteurs.

⁵ VNFIL (Validation of non-formal and informal learning, anglais) – Validation de l'apprentissage non formel et informel/validation des compétences (français).

<p>Comment les éducateurs/formaturs sont-ils engagés dans la validation des compétences transversales en tant que parties prenantes, par exemple en aidant à définir les compétences transversales pertinentes ou en accompagnant les stagiaires à développer ces compétences) ?</p>	<p>Comme évoqué ci-dessus, les praticiens de la guidance fonctionnent sur une base intuitive, ils sont les seuls responsables de la définition des compétences transversales qu'ils vont aborder.</p>
<p>Comment les stagiaires sont-ils engagés dans les processus de validation des compétences qui incluent la validation des compétences transversales (par exemple, auto-évaluation, évaluation par les pairs) ?</p>	<p>Les candidats à la validation des compétences ont la possibilité de s'autoévaluer par rapport à leurs compétences en utilisant l'outil de positionnement que le CVDC produit pour chaque épreuve de validation.</p>
<p>Sensibilisation générale : Existe-t-il des campagnes nationales pour promouvoir le dispositif de validation des compétences ? Comment et où les gens peuvent-ils trouver des informations sur ce service ?</p>	<p>Des informations sont disponibles à la Cité des Métiers, une entité commune à Bruxelles fondée par Actiris⁶, Bruxelles Formation⁷ et le VDAB⁸, à la disposition de toute personne souhaitant obtenir des informations sur l'enseignement, la formation, l'emploi et la validation des compétences. Il existe également des Cités des Métiers en Wallonie qui offrent les mêmes services.</p> <p>Le CVDC organise également des campagnes nationales pour promouvoir le dispositif de validation des compétences, mais sans mettre l'accent sur les compétences transversales.</p>

⁶ Le service public de l'emploi de Bruxelles.

⁷ Le service public de formation de Bruxelles.

⁸ Le service public de l'emploi en Flandre.

Assurance qualité	
<p>Des dispositifs d'assurance qualité axés sur le processus de validation des compétences (et soutenant la mise en œuvre des stratégies nationales pertinentes) sont-ils en place ? Une organisation spécifique est-elle chargée de mener l'assurance qualité ?</p>	<p>Le CVDC a mis en place un processus qualité très solide. Il s'appuie sur plusieurs mécanismes : i) les référentiels sont élaborés de manière à être conformes à l'organisme officiel de formation et de certification (SFMQ), ii) ils font l'objet d'un suivi continu et le retour d'information des évaluateurs est intégré lors de la révision des référentiels, iii) ils sont élaborés en collaboration avec les partenaires sociaux (employeurs et partenaires sociaux).</p> <p>Cependant, il n'y a pas d'évaluation officielle des compétences transversales (comme mentionné ci-dessus), donc pas de processus qualité qui leur soit spécifique.</p>
<p>Comment la validité et la fiabilité des évaluations sont-elles assurées ?</p>	<p>L'évaluation se fait à l'aide d'une grille d'évaluation qui est la même pour chaque épreuve (quel que soit le centre), un observateur externe fait également partie du jury qui décide à la fin de l'épreuve si les candidats ont réussi. Une fois de plus, il est important de noter que les compétences transversales ne font pas partie des grilles.</p>
<p>Existe-t-il des évaluations sur l'utilisation des référentiels de compétences que vous avez identifiés ? Sur leur impact ?</p>	<p>Une étude d'impact sur la validation des compétences (CVDC) a été réalisée en 2012 et une autre a été lancée en 2021. Elles ne porteront pas sur les compétences transversales, car elles ne font pas explicitement partie des référentiels du CVDC.</p>