



**Loi favorisant
le développement et la reconnaissance
DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

***IMPLANTATION DE LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT
ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE
ET DE SES RÈGLEMENTS***

***Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences
de la main-d'oeuvre***

D'abord adopté en juin 2001 par la Commission des partenaires du marché du travail et aujourd'hui partie constituante de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre met en place un nouveau dispositif de qualification professionnelle volontaire. Ce dispositif a été établi sur la base et en fonction des besoins du marché du travail, par et pour celui-ci. Il se présente comme un **dispositif intégré** d'apprentissage, de qualification et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Ce qui signifie que toute démarche de formation doit se faire en prenant en compte les compétences déjà acquises par la personne et, en corollaire, toute démarche visant la reconnaissance des compétences acquises en emploi doit permettre l'accès à des activités d'acquisition des compétences manquantes.

Le Cadre est structuré en fonction de la prépondérance de la formation en emploi comme outil pour l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre. Il pose le développement de modes de formation diversifiés comme moyen privilégié pour favoriser l'acquisition, la maîtrise et la reconnaissance des compétences. Il est établi au bénéfice des entreprises et de leurs employés salariés. Il vise à accroître l'accès à des métiers, professions et fonctions de travail et à favoriser la transférabilité des apprentissages.

Le Cadre comprend deux volets complémentaires :

- 1) Le premier est constitué des éléments nécessaires à la mise en place des stratégies d'apprentissage en vue de l'acquisition et de la reconnaissance des compétences pour les travailleuses et travailleurs en emploi. Ces éléments concernent les paramètres fondamentaux suivants :

➤ Le rôle clé des comités sectoriels¹

Pour assurer que les stratégies de développement et de reconnaissance des compétences acquises correspondent aux besoins du marché du travail quant à leur pertinence et quant à leur contenu, le Cadre confie aux comités sectoriels de main-d'œuvre la responsabilité de la détermination des métiers, professions ou fonctions de travail où une stratégie d'apprentissage devrait être développée, celle de l'élaboration des normes professionnelles ainsi que des outils d'apprentissage et de reconnaissance des compétences.

➤ Les normes professionnelles, moteur du nouveau dispositif proposé

Les normes professionnelles peuvent servir aux milieux de travail comme référence pour l'établissement des besoins de formation, pour l'acquisition et la maîtrise des compétences, pour le choix des modes de formation, pour la reconnaissance des compétences et à l'État pour la certification. Ces normes décrivent les compétences propres à des fonctions de travail, à des métiers ou à des professions, et elles sont établies au moyen de méthodologies reconnues. Leur définition doit faire l'objet d'un large consensus au sein des secteurs concernés.

➤ Les stratégies d'apprentissage

Pour son application, le Cadre prévoit le recours à diverses stratégies pour le développement des compétences de la main-d'œuvre. L'utilisation possible de différents modes de formation selon les contextes et l'organisation du travail qui prévaut dans les milieux fait du Cadre un outil de développement adapté aux milieux de l'emploi. Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) représente actuellement la principale stratégie utilisée.

Dans ce dispositif, les services de la Commission des partenaires du marché du travail jouent un rôle stratégique de soutien auprès des comités sectoriels de main-d'œuvre. Pour sa part, Emploi-Québec participe activement à la promotion et à la mise en œuvre du Cadre. Une collaboration étroite et constante entre la CPMT et les comités sectoriels assure, à toutes les étapes, la qualité des processus et des outils développés par les comités sectoriels.

- 2) Le deuxième volet concerne la certification accordée par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour la maîtrise d'une ou des compétences d'une norme professionnelle. On y trouve le registre d'État, où sont consignés les normes professionnelles, les certificats et les attestations de compétence émis après que les travailleuses et travailleurs ont démontré la maîtrise d'une ou des compétences composant l'une ou l'autre des normes professionnelles adoptées.

¹ La référence dans le texte aux termes « comités sectoriels » inclut toute organisation sectorielle, professionnelle ou autre, où employeurs et travailleurs travaillent en concertation face au développement de la main-d'œuvre. Dans un secteur où un comité sectoriel est déjà reconnu par la Commission, l'interlocuteur sera le comité sectoriel lui-même ou une organisation désignée par le comité sectoriel reconnu.

Par son intégration à la loi sur les compétences, le Cadre devient l'un des principaux outils destinés à assurer la qualification de la main-d'œuvre.

En appliquant ce dispositif de qualification volontaire, le Québec se dote d'un outil pour la formation en milieu de travail qui se révèle structuré, mais souple, développé en fonction des besoins du marché du travail et qui tient compte de la diversité des lieux, des modes et des cheminements d'apprentissage. D'une part, la main-d'œuvre dispose ainsi d'une autre option pour le développement et la reconnaissance de ses compétences en vue d'accroître l'accès à des métiers et de favoriser la transférabilité des apprentissages, en complémentarité avec les mécanismes institutionnels existants. D'autre part, pour les entreprises, ce dispositif fournit des référentiels standardisés, soit des normes professionnelles, des outils pour l'accompagnement des participants et pour l'apprentissage par des ressources internes, des outils de reconnaissance des compétences et une certification officielle. Le Cadre favorise ainsi le développement d'une main-d'œuvre qualifiée et reconnue selon une approche adaptée à la réalité des différents secteurs d'activité économique du Québec.

De la sorte, le Cadre s'inscrit dans les grandes orientations de la Commission des partenaires du marché du travail : reconnaître l'entreprise comme un lieu d'acquisition des compétences, concevoir des itinéraires ouverts et cohérents, et faire de la reconnaissance des compétences une des pierres angulaires du renouvellement de la formation continue.

La norme professionnelle

Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre **désigne, à titre de référence pour l'acquisition, la maîtrise et la reconnaissance des compétences, la norme professionnelle**. Celle-ci sert également à établir les **différents modes de formation** qui seront utilisés pour l'acquisition des compétences et elle détermine les conditions pour reconnaître les compétences.

La référence à la norme professionnelle est sanctionnée dans la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Cette loi officialise et confirme qu'il revient aux comités sectoriels de main-d'œuvre d'élaborer les normes professionnelles². D'abord, toute norme professionnelle **doit** répondre à un **besoin du marché du travail** et faire l'objet d'un **consensus sectoriel**. Elle est approuvée par le ministre, sur recommandation de la Commission des partenaires du marché du travail. Elle doit respecter les conditions prévues à la Loi et les formalités déterminées par le ministre.

Au cours des travaux qui ont mené à l'adoption du Cadre par les partenaires du marché du travail, en remplacement du Régime d'apprentissage et du Régime de qualification et de manière à harmoniser et unifier les pratiques de qualification professionnelle, la question des référentiels utilisés pour la formation et la sanction s'est retrouvée au coeur des difficultés à résoudre. La norme professionnelle établie par le marché du travail pour servir de référentiel de formation en réponse à ses besoins s'est alors révélée la solution à adopter.

² Si un secteur ou un sous secteur non représenté par un comité sectoriel reconnu, désire mettre en oeuvre une norme professionnelle, la CPMT pourrait confier l'élaboration de cette norme à un comité ad hoc composé de représentantes et de représentants des travailleuses et travailleurs de ce métier et des employeurs concernés.

Définition

La norme professionnelle est composée des compétences qui décrivent l'exercice d'un métier, d'une profession ou d'une fonction de travail. Elle constitue le référentiel utilisé pour l'acquisition des compétences, puis pour la reconnaissance des compétences acquises.

Communément, une **norme** constitue un point de repère. Elle établit ce qui est conforme à la majorité des cas et elle formule cette description normalisée de manière à comparer ou mesurer d'autres choses. En ce sens, la norme professionnelle doit avant tout être le reflet le plus exact possible du travail à accomplir et du niveau de compétences requis pour s'en acquitter à un niveau de qualité satisfaisante. Une fois la norme définie, l'étape suivante et la plus importante consiste à valider l'analyse avec un nombre maximal d'utilisateurs potentiels pour assurer la qualité et la pertinence de la norme de manière qu'elle fasse consensus auprès des utilisateurs en général, employeurs et travailleurs. Un métier, une profession ou une fonction de travail pour lesquels existe déjà un référentiel de compétences standardisées pourront faire l'objet d'un consensus sectoriel si ce référentiel convient aux besoins actuels du secteur et ce référentiel constituera la norme pour la qualification.

Une compétence, soit la matière de la **norme**, est l'aptitude à exercer une tâche ou une variété de tâches conformément aux **standards** établis. Elle s'énonce en termes d'action à réaliser (avec un verbe d'action et un nom) et précise les conditions d'exécution de cette action, elle décrit les éléments de la compétence pour lesquels les critères de réalisation sont indiqués. Une compétence fait état des connaissances, savoir-faire et attitudes nécessaires à l'exécution de la tâche. Les compétences de la norme peuvent servir de référence pour le marché du travail, puisqu'elles résultent d'une analyse du métier ou de la profession et qu'elles sont standardisées dans le processus de validation du secteur ou du sous secteur. Il s'agit donc de compétences types.

Les objectifs de la norme professionnelle sont les suivants:

- favoriser et accroître la qualification de la main-d'œuvre;
- fournir des outils aux employeurs et aux travailleurs pour la formation en emploi et son organisation, la détermination des besoins de formation, l'évaluation des résultats et la reconnaissance des compétences acquises, soit la certification;
- donner aux entreprises des informations validées et standardisées par leur secteur d'activité économique quant aux besoins de formation qui proviennent des pratiques exemplaires du métier, soit :
 - le contexte général d'exercice;
 - les compétences liées à l'exercice du métier et, pour chacune d'elles, les contextes de réalisation des compétences les éléments de compétence et sous éléments et enfin les critères de performance;
- servir de référence pour l'élaboration de tous les outils choisis pour le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, relativement à un métier, une profession ou une fonction de travail et pour le développement des modes de formation.

En ce sens les normes professionnelles doivent bénéficier d'une mise à jour régulière afin qu'elles reflètent l'évolution des pratiques professionnelles sur le marché du travail. D'où l'importance d'un processus souple et convivial pour leur adoption et leur mise en oeuvre.

Processus

La norme professionnelle s'appuie sur une analyse de métier complète et rigoureuse ainsi que sur un profil de compétences validé par des personnes expertes du métier. Elle doit être entérinée par un nombre significatif d'employeurs et de travailleurs, qui sont les utilisateurs attendus de la norme, d'où la notion de **large consensus sectoriel**.

Le consensus sectoriel est le processus par lequel les acteurs, les employeurs et les salariés d'un secteur d'activité économique **décident** de l'acceptation d'une norme portant sur la formation à ce métier pour leur secteur. La norme professionnelle étant la pierre angulaire du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, il est fondamental qu'elle fasse l'objet d'un véritable consensus sectoriel (ou sous sectoriel) tant sur le plan de son contenu, soit les compétences qu'elle décrit, qu'en ce qui concerne le besoin auquel elle répond.

La Commission est responsable de valider l'existence d'un consensus sectoriel avant que la norme professionnelle ne soit adoptée, puis soumise à l'approbation du ministre. Une fois cette approbation obtenue, la norme professionnelle est déposée au Registre des compétences et sert de référence pour la délivrance du certificat de qualification professionnelle et des attestations de compétences.

Le ministre **rend public** par tout moyen qu'il estime approprié, un avis de l'approbation d'une norme professionnelle, d'une modification à une norme déjà approuvée ou de son retrait.

Les stratégies de développement des compétences en milieu de travail

Objectifs généraux des stratégies d'apprentissage en milieu de travail indiquées dans le Cadre

Pour l'application du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, la loi indique que la Commission des partenaires du marché du travail « peut établir des stratégies de développement des compétences en milieu de travail ». Ces stratégies sont proposées aux employeurs comme modes de formation applicables à une ou plusieurs normes professionnelles.

Souvent rappelée par la Commission, la diversité des modes et des lieux de formation est une caractéristique fondamentale de la formation continue. Les adultes apprennent de diverses façons et dans des lieux et des situations multiples, à l'évidence aussi les travailleurs et travailleuses.

Le Cadre stipule ainsi que différentes stratégies pour le développement des compétences des ressources humaines des entreprises sont offertes en milieu de travail pour répondre à certains besoins des employeurs et de la main-d'œuvre. Il vise à soutenir des modes d'apprentissage qui se caractérisent par des activités d'apprentissage structurées, menant à une certification officielle accordée par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et consignée dans le Registre des

compétences. Il s'agit de modes d'apprentissage développés par les partenaires sectoriels³, en relation avec les normes professionnelles établies.

À ce jour, la principale stratégie adoptée pour l'application des normes professionnelles est le compagnonnage. Or ce mode d'apprentissage convient bien à certains métiers, professions ou fonctions de travail, mais la formule n'est pas appropriée à toutes les conditions et à tous les contextes. La recherche de nouvelles stratégies de développement des compétences (apprentissage virtuel, monitorat...) pourra être étendue, notamment à l'intention des plus petits milieux de travail.

L'adoption de nouvelles stratégies de développement et de reconnaissance des compétences a pour objectif de permettre à la main-d'œuvre travaillant dans des contextes divers de développer ses compétences et d'obtenir une reconnaissance officielle des compétences acquises.

Définition

Une stratégie d'apprentissage établit les modes d'acquisition des compétences de la norme c'est-à-dire les formes particulières sous lesquelles s'accomplit l'apprentissage soit : compagnonnage, enseignement magistral, apprentissage virtuel, formation à distance, etc. Elle vise un ensemble d'activités d'apprentissage organisées et structurées en fonction d'une ou de différentes formules ou modes de prestation de façon à assurer l'acquisition des compétences et la qualification des personnes participantes.

Les stratégies d'apprentissage élaborées doivent l'être en fonction d'une norme professionnelle validée par le milieu de travail, adoptée par la Commission et approuvée par le ministre. Elles doivent être **appropriées** et **adaptées** aux besoins des entreprises et de la main-d'œuvre de chaque secteur afin de répondre aux besoins spécifiques de développement et de reconnaissance des compétences de chacun.

Un comité sectoriel de main-d'œuvre ou un employeur peut participer à leur élaboration dans la mesure convenue avec la Commission. Ces stratégies permettent notamment de :

1. déterminer les conditions de participation à toute action ou activité permettant l'acquisition ou la maîtrise de compétences d'une norme professionnelle;
2. déterminer les modalités et la nature d'une telle action ou activité;
3. prévoir les conditions à respecter ainsi que les qualités et aptitudes requises pour agir à titre de compagnon (tuteur, entraîneur, coach, moniteur) ou pour autrement accompagner une personne en apprentissage dans le cadre de telles stratégies;
4. déterminer les conditions de participation d'un employeur;
5. déterminer toute autre mesure jugée nécessaire pour donner effet aux stratégies ou pour en faciliter l'application.

³ Ou par des entreprises

Caractéristiques

- La stratégie d'apprentissage est établie en relation avec le contexte et l'organisation du travail. Elle doit permettre l'acquisition de la pleine maîtrise des compétences inscrites dans la norme professionnelle du métier visé;
- La stratégie permet d'adapter la prestation de la formation ou la réalisation des apprentissages aux besoins des entreprises du secteur et à ceux des travailleurs et travailleuses concernés;
- La formule d'apprentissage est structurée et repose principalement sur des apprentissages réalisés en milieu de travail;
- La stratégie est proposée aux employeurs et aux travailleuses et travailleurs en vue d'une utilisation volontaire;
- Elle permet une durée d'apprentissage variable selon les rythmes individuels d'apprentissage;
- Elle est établie au bénéfice des entreprises et des travailleuses et travailleurs; elle est offerte à toutes les personnes en emploi de l'entreprise.

Une entreprise peut demander que soient reconnues les compétences de ses travailleurs et travailleuses, en regard d'une norme professionnelle existante, même si cette entreprise utilise des stratégies d'apprentissage différentes de celles reconnues dans le Cadre pour cette norme. Si une norme professionnelle pour ce métier est déjà inscrite au Registre des compétences, un certificat de qualification professionnelle peut être accordé aux personnes formées par cette entreprise. Les compétences sont alors évaluées selon les conditions fixées par la norme en vigueur et selon les modalités établies par le comité sectoriel concerné.

Qu'est-ce que la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ?

Par son adoption en 2001, le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre fait de la reconnaissance des compétences acquises par la pratique professionnelle, une composante à part entière de toute démarche de qualification. Reconnaître une compétence c'est procéder à une sanction officielle au terme d'une activité d'apprentissage, mais c'est aussi officialiser les compétences déjà acquises par une personne à travers son expérience professionnelle. Dans l'application du Cadre, la reconnaissance des compétences acquises est ainsi une composante nécessaire et indissociable du développement des compétences et de la qualification. Son introduction dans la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre vient donner une assise légale à cette démarche de qualification qu'est la reconnaissance des compétences acquises en emploi.

Définition

Au départ, la reconnaissance des acquis était un processus conçu comme un mécanisme auxiliaire de la formation continue des adultes, une mesure d'accessibilité à l'éducation des adultes. Avec le Cadre elle se situe au coeur de toute démarche visant le développement des compétences de la main-d'œuvre.

La reconnaissance des compétences se définit aujourd'hui comme un processus par lequel une instance autorisée identifie, évalue et sanctionne les compétences (connaissances, habiletés et attitudes) acquises à travers l'expérience professionnelle.

La pluralité des lieux, des modes, des moyens et des sources d'apprentissage est le postulat de base de la reconnaissance des compétences, ce qui en fait un outil de développement des compétences et de qualification. Selon ce postulat, on apprend à travers toute activité humaine et ce :

- dans différents milieux – au travail, à l'école, à la maison...;
- selon des modes et des moyens différents – seul, en groupe, en lisant, en observant, en travaillant, en écoutant, en écrivant, en discutant, etc.

En se fondant sur ce postulat, on considèrera l'expérience professionnelle comme porteuse de compétences et de savoirs acquis. Il importe donc d'adopter des processus qui tiennent compte de la logique d'acquisition des compétences en situation de travail et d'établir **des conditions de reconnaissance appropriées à la nature des compétences** à évaluer. Ces conditions doivent être **indépendantes des modes et des lieux d'acquisition**. C'est le résultat de l'apprentissage qui donne lieu à une reconnaissance et non le chemin parcouru pour y parvenir.

Les conditions de reconnaissance d'une compétence font partie intégrante d'une norme professionnelle. Elles sont établies au moment de la définition de la norme de façon qu'elles soient indépendantes des modalités d'acquisition des compétences. La norme professionnelle informe ainsi sur les conditions de réalisation et sur les critères menant à la reconnaissance de chacune des compétences qui la composent, que celles-ci aient été acquises à travers un processus d'apprentissage ou à travers des expériences professionnelles.

La reconnaissance des compétences permet à un travailleur ou une travailleuse **participant au Cadre** de faire sanctionner par le gouvernement du Québec (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale), les compétences qu'il ou elle a acquises dans l'exercice d'un métier, d'une profession ou d'une fonction de travail pour lesquels il existe une norme professionnelle. Cette personne doit exercer ou avoir exercé un métier visé par une telle norme. Elle doit se conformer aux modalités établies par les partenaires sectoriels pour la vérification des conditions de reconnaissance des compétences de la norme. Si c'est le cas, elle reçoit alors la confirmation qu'elle maîtrise une ou plusieurs compétences ou l'ensemble des compétences composant la norme pour laquelle elle souhaite se qualifier.

La reconnaissance officielle est attestée au moyen d'une certification d'État, le certificat de qualification professionnelle, ou d'une attestation de compétences et consignée dans le Registre des compétences afin qu'on puisse en avoir la preuve sur demande. La Commission des partenaires du marché du travail assure la gestion du Registre.

Il importe de distinguer, d'une part, **les conditions de reconnaissance des compétences** liées à chacune des compétences de la norme et, d'autre part, les **modalités ou processus** de reconnaissance établis par les comités sectoriels pour que ces conditions soient vérifiées lorsque le travailleur ne peut y avoir accès dans son entreprise. Les conditions de reconnaissance doivent être indépendantes des stratégies d'apprentissage. Quant aux modalités ou processus de reconnaissance des compétences ils établissent sous quelles formes les compétences seront démontrées. Ils sont déterminés par les comités sectoriels pour chaque norme professionnelle et comportent des séquences reliées entre elles.

Communément, les principales étapes d'une démarche de reconnaissance des compétences pour une personne sont les suivantes :

1. La première étape consiste pour le travailleur ou la travailleuse à **effectuer le relevé** des compétences qu'il ou elle pense maîtriser en relation avec les compétences décrites dans la norme professionnelle; cette démarche exige un retour et une analyse exhaustive des postes occupés, des équipements utilisés, des formations suivies, etc. Il s'agit d'une étape de reconnaissance au sens premier du terme.
2. Vient ensuite **la mesure ou l'évaluation des compétences** pour lesquelles il ou elle demande une reconnaissance officielle. La mesure se fait en fonction des conditions de reconnaissance établies pour chaque compétence dans le cadre des processus retenus pour la reconnaissance. Ceux-ci peuvent être de différente nature : évaluation par mise en situation, évaluation de produit réalisé, évaluation de processus, vérification de connaissances théoriques, etc.
3. La mesure des compétences maîtrisées conduit, le cas échéant, à une offre d'activités pour les parties de la compétence ou de la norme à acquérir, activités pouvant se réaliser sous diverses formes d'apprentissage de manière à assurer l'acquisition des éléments manquants.
4. Si la personne a démontré, conformément aux conditions de reconnaissance établies, qu'elle possède les compétences pour lesquelles elle demande une reconnaissance, la dernière étape consiste dans la **remise du certificat de qualification professionnelle ou des attestations de compétences** correspondant à la norme concernée.

En matière de reconnaissance des compétences, trois postulats président à l'action de la Commission. Une personne :

1. peut obtenir la reconnaissance officielle de ses compétences, en relation avec une norme professionnelle, dès qu'elle démontre ou fournit la preuve qu'elle les possède;
2. n'a pas à refaire, dans un contexte d'apprentissage formel, des apprentissages qu'elle a déjà réalisés dans d'autres lieux selon d'autres modalités;
3. ne devrait pas être tenue de faire sanctionner de nouveau des compétences qui ont été évaluées avec rigueur et sanctionnées par un système officiel.

Une entreprise peut demander que soient reconnues les compétences de ses travailleurs et travailleuses, en regard d'une norme professionnelle existante, et ce même si cette entreprise utilise des stratégies d'apprentissage différentes de celles adoptées par la Commission pour la norme en question. Dans ce cas, lorsque la norme professionnelle pour ce métier est déjà inscrite au Registre des compétences, le certificat de qualification professionnelle peut être accordé aux personnes formées par cette entreprise. L'évaluation des compétences doit cependant être faite en fonction des conditions de reconnaissance établies pour chaque compétence et selon les modalités de reconnaissance déterminées par le comité sectoriel concerné.

De la même manière, une personne dont l'employeur ne participe pas à une stratégie du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, peut être référée au comité sectoriel responsable de la norme pour laquelle elle souhaite demander la reconnaissance de ses compétences. Comme précédemment, une telle démarche n'est possible que pour un métier, une profession ou une fonction de travail pour lesquels une norme est inscrite au Registre de compétences et se faire selon les conditions et modalités établies.

La Loi n'impose pas une méthode unique pour prendre en compte les acquis des personnes candidates à la reconnaissance des compétences. Plusieurs méthodes ont vu le jour dans le cadre d'expériences tentées ici ou ailleurs dans ce domaine. Il en existe cinq, plus communément utilisées, qui peuvent être complémentaires pour l'évaluation des compétences associées à une même norme :

- l'évaluation des compétences à partir de la constitution d'un dossier d'analyse des expériences de travail ou dossier professionnel;
- l'évaluation des compétences par la mise en situation professionnelle, réelle ou par simulation;
- l'évaluation des compétences par la constitution d'un portefeuille démontrant les compétences;
- l'évaluation des compétences par la réalisation d'une production spécifique;
- l'évaluation des compétences par la mise en place d'un audit de la candidate ou du candidat.

En conclusion, la reconnaissance des compétences constitue l'un des principaux leviers pour le développement des compétences de la main-d'œuvre.