



Association de la
Ville et des Communes
de la Région de Bruxelles-Capitale a.s.b.l.

Vereniging van de
Stad en de Gemeenten
van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest v.z.w.

Section CPAS



Afdeling
"Maatschappelijk Welzijn"

FICHE TECHNIQUE :

LA VALIDATION DES COMPÉTENCES EN COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Coordination :

Jean-Luc Bienfet, Conseiller à la Section CPAS de l'Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale

Groupe de travail :

Raphaëlle Caflers, Marie-Caroline Moyersoën, Joelle Beckers, Samuel Jussy, Fabrice De Cafmeyer, Jean-François Kayaerts et Vincent Libert des CPAS de Schaerbeek, Molenbeek-Saint-Jean, Saint-Gilles, Ixelles et Uccle.

Pascale Kempinaire du Consortium de la validation des compétences

TABLE DES MATIERES :

1. Introduction	4
2. La validation des compétences (VDC).....	5
2.1. Définition	5
2.2. Acteurs	5
2.3. Procédure.....	7
2.4. Autre cadre	9
3. Liens avec le parcours d’insertion.....	12
3.1. Orientation vers la validation des compétences (VDC).....	12
3.2. Pour ceux qui veulent poursuivre des études/des formations professionnelles ...	18
3.3. Pour ceux qui recherchent un emploi	19
3.4. Pour ceux qui travaillent	19
4. Conclusion.....	20
5. Processus simplifié.....	21

Législation

- ***Accord de coopération relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue, conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française***

(Inforum : [244599](#) pour le décret COCOF (M.B. 03.05.2004) et [191169](#) pour le décret Communauté française, avec l'accord de coopération (MB 31.12.2003))

PREAMBULE

Cette fiche technique est le fruit de la collaboration de différents CPAS au sein d'un groupe de travail de la Section CPAS. Que les membres en soient ici tous remerciés.

Partant d'une logique d'intégration de l'outil qu'est la validation des compétences dans les procédures existantes des CPAS, les réflexions du groupe de travail ont évolué vers un projet beaucoup plus ambitieux : la mise à jour du BSP avec intégration de la validation des compétences comme outil spécifique et une modification de la fiche technique art 60§7 LO.

Le groupe de travail va donc poursuivre la rédaction du BSP 2.0 bruxellois, qui devrait être plus orienté vers la détermination et validation de projet, en lien avec les contrats d'intégration sociale.

La fiche technique « Validation des compétences » est la première étape de cette réflexion. Elle est évolutive et peut donc faire l'objet de mises à jour, raison pour laquelle est elle datée.

1. INTRODUCTION

La « Validation des Compétences » en Communauté française est un outil qui s'inscrit, au même titre que le Bilan Socioprofessionnel Bruxellois (future version 2.0) et les outils créés dans le cadre de l'Accompagnement à l'Emploi, dans une méthodologie destinée spécifiquement au secteur de l'insertion socioprofessionnelle en CPAS.

Ces différents outils s'articulent tous autour de la notion de Parcours d'Insertion Socioprofessionnelle, partie intégrante du Droit à l'Intégration Sociale (Loi du 26 mai 2002). Ils visent à poursuivre la professionnalisation du secteur de l'insertion socio-professionnelle en CPAS, y compris en matière de relation et de communication entre les travailleurs sociaux, les ayant droits et les Conseils de l'Action Sociale.

L'Union Européenne cherche à faciliter la mobilité de ses ressortissants en termes de travail et d'études. Elle a donc créé le Cadre Européen des Certifications (CEC), un outil de correspondance permettant de promouvoir la mobilité et de faciliter l'**apprentissage tout au long de la vie**. Le CEC se structure autour de savoirs, d'aptitudes et de **compétences**.

Ainsi, l'apprentissage tout au long de la vie s'adresse tant aux travailleurs qu'aux ayant droits suivis en insertion socioprofessionnelle au sein des CPAS. L'existence d'un Consortium de Validation Des Compétences offre aux CPAS la possibilité d'utiliser le processus de validation en appui de l'ensemble des outils disponibles en matière d'orientation, de détermination de projet, de (pré)formation et d'accompagnement à l'emploi, et ce, à diverses étapes-clés du parcours d'insertion socioprofessionnelle.

L'obtention d'un titre de compétence reconnu est à même de renforcer le positionnement d'un ayant droit sur le marché de la formation ou de l'emploi.

C'est pourquoi il semble indispensable de créer le présent outil d'information et de l'intégrer dans une fiche technique plus large et en devenir.

2. LA VALIDATION DES COMPETENCES (VDC)

Le consortium de validation des compétences a développé une information générale et exhaustive accessible à tous sur le site www.cvdc.be.

Une information spécifique est également prévue pour les travailleurs sociaux : <http://www.cvdc.be/fr/conseiller.html>.

2.1. DEFINITION

La validation des compétences professionnelles est le processus visant à vérifier la maîtrise effective par un individu de compétences décrites dans un référentiel et permettant la reconnaissance officielle de savoirs, savoirs-faire, savoirs-être strictement nécessaires à l'accomplissement d'une tâche dans une situation de travail.

Ces compétences peuvent avoir été acquises par l'expérience de travail, par la formation professionnelle ou par l'expérience de vie.

2.2. ACTEURS

2.2.1. Public-cible

a. Principes généraux

Toute personne en ordre de séjour et qui n'est plus soumise à l'obligation scolaire peut participer à ce processus gratuit qui évalue les compétences quelle que soit la manière dont elles ont été acquises, à savoir :

- de manière **formelle** : l'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;
- de manière **non formelle** : l'apprentissage lié à une expérience professionnelle ou réalisé en centres de formation et ne donnant pas lieu à une certification scolaire;
- de manière **informelle** : l'apprentissage résultant de toute expérience de vie. »¹

La validation des compétences est une démarche volontaire et individuelle. Les résultats de l'épreuve sont la propriété de la personne.

¹ Art 3 de l'accord de coopération

En cas de réussite, la personne reçoit un Titre de compétence. Un Titre de compétence est un document officiel et nominatif qui atteste de la maîtrise par un candidat des compétences professionnelles et de la maîtrise d'une partie d'un métier.

En cas d'échec, la personne n'obtient pas un Titre de compétence. Elle peut demander au centre de validation des compétences (l'évaluateur) les raisons de son échec et ainsi comprendre ses lacunes et déterminer les pistes d'action pour y remédier.

Un candidat à la validation peut se présenter **deux fois** successivement pour le même Titre de compétence, sans remédiation. Après deux échecs, il lui sera donc proposé des pistes d'action pour remédier à ses difficultés.

b. Connaissance du français

Un niveau de connaissance suffisant de la langue est nécessaire pour un processus d'insertion sociale. C'est également le cas pour une intégration professionnelle.

Un testing peut être organisé par le CPAS ou par des organismes externes pour déterminer le niveau de connaissance de la langue.

En fonction de l'organisation du CPAS, ce testing peut se dérouler en amont de l'insertion socio-professionnelle ou lors des premiers contacts, en groupe ou en individuel, avec le service d'insertion socio-professionnelle.

Certains CPAS ont développé un service spécialisé en Alpha / Français Langue Etrangère (FLE) pour évaluer le niveau de connaissance de son public, pour suivre voire pour organiser des formations en la matière.

Dans le cadre de la validation des compétences, la personne doit être capable de comprendre des consignes de travail et pouvoir répondre, tenant compte du métier pour lequel elle compte faire valoriser et reconnaître ses compétences. Ainsi, les pré-requis seront différents selon que la personne veut passer une épreuve comme employé administratif ou comme carreur.

2.2.2. Les centres de validation des compétences

a. Partenariat

Pour l'accompagnement individuel des ayants droits, contact doit être pris avec le centre de validation des compétences. Les coordonnées des centres sont reprises sur le site www.cvdc.be.

Pour des relations plus structurelles, chaque opérateur de formation a un chargé de mission qui a dans ses attributions de développer la coordination entre les opérateurs d'insertion et les centres de validation.

Ils peuvent assurer la mise en place et le suivi d'éventuelles conventions de partenariats ou de projets de collaboration entre les centres de validation des compétences et le CPAS.

- Pour Bruxelles-Formation : Laurence HIERNAUX, 02/371.74.37, l.hiernaux@bruxellesformation.be
- Pour l'Enseignement de Promotion sociale : Patricia VAN ROYEN, 0498/49.89.72, patricia.vanroyen@gmail.com
- Pour le SFPME : Isabelle Van Maaren, 02/800.80.36, ivanmaaren@cocof.irisnet.be
- Pour l'IFAPME : Ludovic WERPIN, 071/23.22.63, ludovic.werpin@ifapme.be
- Pour le Forem Formation : Jean-Pierre BALFROID, 04/229.67.86, jeanpierre.balfroid@forem.be

b. Jury

Un jury observe le candidat à la validation dans une situation de travail. Chaque jury est composé du responsable du centre, d'un évaluateur et d'un observateur.

Pour évaluer le candidat, l'évaluateur possède une grille d'évaluation construite autour de critères et d'indicateurs. Les critères sont exclusifs. Le site internet donne une information sur les critères qui vont être évalués.

Les centres de validation communiquent ces critères aux candidats lors de l'inscription à l'épreuve.

Les indicateurs ne sont pas transmis. Ils sont en lien avec le référentiel de compétences du métier.

2.3. PROCEDURE

Un métier faisant l'objet d'une validation des compétences est subdivisé en un ou plusieurs titres de compétence, titres qui correspondent à une partie cohérente du métier avec les demandes sur le marché du travail.

Exemple : quatre Titres de compétence pour le métier de coiffeur - coiffeuse

- Réaliser une coupe dame avec shampooing et coiffage
- Réaliser une coupe homme avec shampooing et coiffage
- Réaliser une coloration avec shampooing et coiffage
- Réaliser une permanente / soutien des cheveux avec shampooing et coiffage

Pour chacun de ces Titres de compétence, un référentiel de validation des compétences est établi afin de permettre la normalisation de l'épreuve de validation de ces compétences. Des informations sur la durée de l'épreuve et sur des conditions particulières sont également présentes.

Exemple : Coiffeur - coiffeuse, réaliser une coupe dame avec shampoing et coiffage

« 1. Quelles compétences seront vérifiées lors de l'épreuve ?

- Effectuer un shampoing et un soin, si nécessaire
 - Déterminer l'état du cuir chevelu et des cheveux
 - Mouiller les cheveux
 - Appliquer le shampoing
 - Emulsionner (les cheveux / les produits)
 - Rincer les cheveux
 - Démêler les cheveux
 - Appliquer le soin adapté
- Réaliser une coupe
 - Déterminer les axes de coupes et longueurs
 - Répartir les cheveux à couper en fonction du type de coupe
 - Manier l'outil (rasoir, ciseaux, tondeuse, etc.)
 - Rectifier la coupe
 - Couper les cheveux
- Coiffer les cheveux
 - Appliquer la technique en fonction du style de coiffure
 - Manier les outils (peigne, brosse, rasoir, etc.)
 - Sécher les cheveux
 - Appliquer un produit de fixation
 - Finaliser la coiffure

2. Sur base de quels critères le jury jugera-t-il votre travail ?

- Le shampoing est complet
- La coupe est correcte
- Le coiffage est de qualité
- Les règles d'hygiène sont respectées
- Le confort de la cliente est assuré

3. Durée de l'épreuve

La durée de l'épreuve de validation est fixée à 2h15, formalités d'accueil comprises.

4. Conditions particulières pour cette épreuve

- Le candidat doit être accompagné d'un modèle féminin (celui-ci devra répondre à certaines conditions pour être accepté). Renseignez-vous auprès du centre de validation.
- Le candidat doit se munir de 3 serviettes éponges propres
- Le candidat peut passer l'épreuve avec son propre matériel à condition qu'il soit professionnel et opérationnel. Des trousseaux d'outillage professionnel sont prévues pour les candidats ne disposant pas du matériel adapté. On peut se renseigner auprès du centre pour obtenir la liste du matériel nécessaire. Le candidat ne peut passer l'épreuve qu'avec du matériel conforme.

La [liste des métiers](#) faisant l'objet d'une validation des compétences est évolutive. Elle peut être retrouvée sur le site de la VDC.

Un Titre de compétence s'obtient suite à la réussite d'une épreuve : une mise en situation professionnelle reconstituée, proche de ce qu'a rencontré le candidat dans son expérience professionnelle. Cette épreuve est organisée dans des centres de validation des compétences.

La reconnaissance de ces compétences se traduit par la remise d'un Titre de compétence délivré par le Consortium de Validation des compétences au nom des trois gouvernements francophones (Région Wallonne, Communauté française, Cocof), ce qui lui donne une valeur

officielle.

Les titres de compétence sont reconnus pour l'accès à la formation par les 5 opérateurs officiels de formation qui font partie du Consortium de Validation des compétences (la Promotion Sociale, l'IFAPME, le SFPME, Bruxelles Formation et Forem Formation).

Les services publics de l'emploi (Actiris et le Forem) sont parties prenantes dans la validation des compétences dans la mesure où ils siègent au Comité directeur du Consortium de Validation des compétences (en tant que membres avec voix consultative) et à la Commission Consultative et d'Agrément (avec voix délibérative). De plus, ils participent aux commissions de référentiels pour examiner l'adéquation entre les offres d'emploi et le découpage en unités de compétence. Les Titres de compétence servent de reconnaissance à l'emploi.

2.4. AUTRE CADRE

2.4.1. Du côté néerlandophone²

Ce même dispositif existe également en Flandre, avec des modalités relativement semblables si ce n'est que :

- la reconnaissance se fait sur tout un métier et non sur des parties de métier ;
- les méthodes d'évaluation diffèrent.

Le VDAB est compétent en matière de formation et est également l'organisme de placement flamand. Il permet un accès à la validation via le dispositif suivant :

www.ervaringsbewijs.be ou appel gratuit au 1700 (Vlaamse infolijn).

2.4.2. En Europe

Le programme européen conforte l'apprentissage tout au long de la vie. Les personnes pouvant être intéressées par la validation des compétences sont des personnes qui ont acquis progressivement des compétences de manière à maîtriser des situations professionnelles soit par le travail, les formations professionnelles, des stages en entreprise ou par une pratique d'une activité dans sa vie privée (carrelage d'une salle-de-bain, organisation d'événements pour une association, ...)

De grands chantiers sont en cours au sein de l'Union européenne qui visent à faciliter la mobilité des citoyens pour aller étudier et travailler dans tous les pays de l'Union.

² A terme, une fiche technique « Validation des compétences en Communauté flamande » est également prévue.

Le [cadre européen des certifications](#) (CEC) est un outil de mise en correspondance des certifications existant en Europe. Son objectif est double: premièrement promouvoir la mobilité entre les pays et deuxièmement faciliter l'apprentissage tout au long de la vie. Il se structure autour de **savoirs, d'aptitudes** et de **compétences**.

Le cadre européen des certifications compte 8 niveaux (le 8^e étant le plus haut) de descripteurs génériques exprimés en termes « d'acquis d'apprentissage »³. Il s'agit donc d'une « échelle » et certainement pas d'un système de passerelles, celles-ci dépendront toujours des législations en vigueur et/ou des accords conventionnels entre opérateurs.

Les experts méthodologiques de la cellule exécutive du consortium formulent pour chaque Titre de compétence une proposition de positionnement sur la grille du CEC, aux niveaux 2, 3 ou 4.

La recommandation approuvée par le Parlement européen du 23 avril 2008 ([2008/C 111/01](#)) prévoit que les États membres établissent le lien entre leurs systèmes nationaux de certification et le CEC d'ici 2010 et impose que les titres ou diplômes nationaux mentionnent au plus tard en 2012 la référence CEC correspondante.

Dans la logique européenne, l'Enseignement et la Formation deviennent sinon des marchés, des quasi-marchés dans un espace aux frontières ouvertes.

En Flandre, en avril 2009 a été voté un décret concernant la structure et le cadre des certifications en Communauté flamande.

Le cadre flamand est constitué de certifications d'enseignement et de certifications professionnelles pouvant toutes se situer sur les huit niveaux définis dans le décret par des descripteurs génériques. Ces huit niveaux sont compatibles avec ceux du CEC.

Trois méthodes de référencement sont prévues, pour l'enseignement supérieur (reprenant la compatibilité entre CEC et cycles d'études), pour l'enseignement secondaire et pour la formation professionnelle.

L'attitude prise en Communauté française est de développer, à partir des opérateurs publics d'Enseignement et de Formation, un cadre national, sous-tendu par des méthodologies et des principes de qualité partagés, ce qui peut constituer un élément régulateur au sein du marché de fait. Le travail n'est donc pas finalisé mais suit la logique développée en Flandre.

³ Enoncé de ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'apprentissage. Les acquis d'apprentissage sont définis sous la forme de savoirs, d'aptitudes et de compétences.

Le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) devrait s'articuler et s'appuyer sur les méthodologies développées par le Consortium de Validation Des Compétences (CVDC). Ce SFMQ serait composé de deux « chambres » :

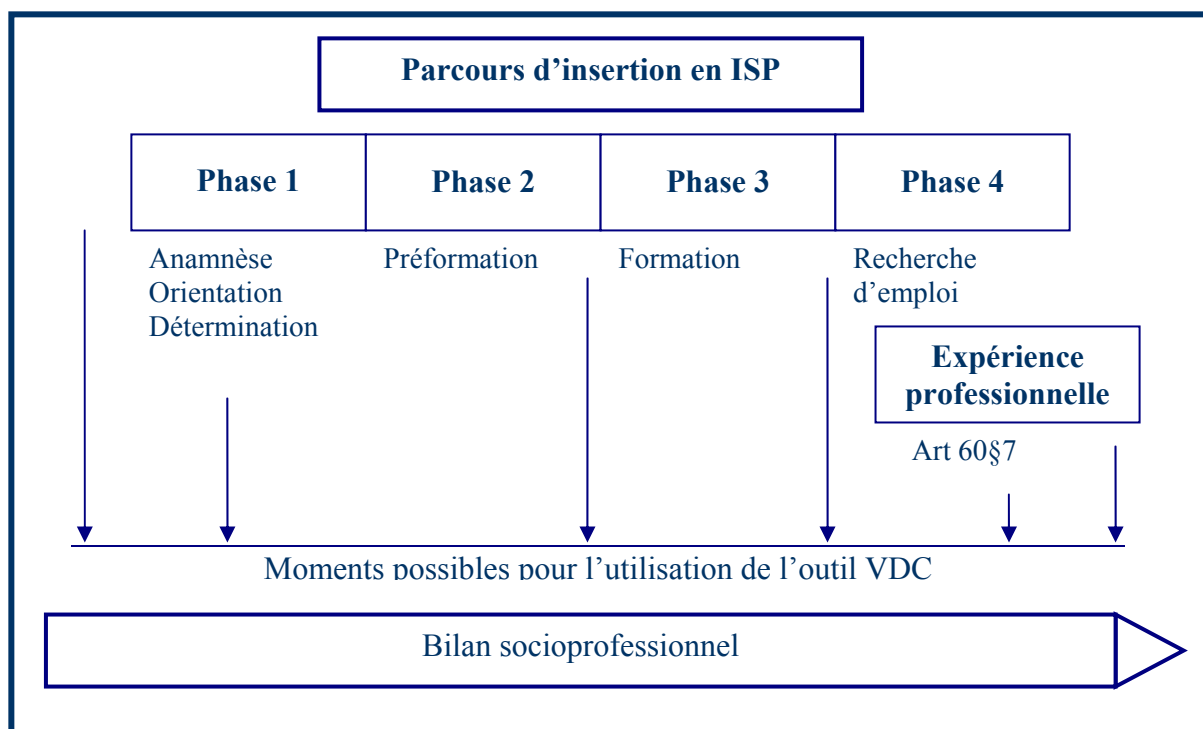
- une chambre des métiers où siègeraient les partenaires sociaux et les SPF Emploi, chargée de définir les profils métiers et donc **les référentiels « métier »**.
- une chambre Enseignement-Formation où siègeraient les opérateurs d'enseignement et de formation, chargée de définir le profil de formation, en lien avec le profil métier ; au travers d'unités d'acquis d'apprentissage, et donc **les référentiels « formation »**.

Au travers de ces référentiels « métier » et « formation », des référentiels de validation seront aussi développés.

3. LIENS AVEC LE PARCOURS D'INSERTION

Le dispositif de validation des compétences a démarré en Belgique francophone à la suite du Décret du 24 juillet 2003 établi par les trois gouvernements francophones. Les partenaires sociaux, les services publics de l'emploi, d'enseignement de promotion sociale et de formation professionnelle collaborent afin de rendre visibles et de donner une valeur d'usage aux compétences professionnelles acquises, notamment, par l'expérience professionnelle.

L'outil qu'est la Validation Des Compétences peut être utilisé à différents moments du parcours d'insertion. Ce schéma permet de les visualiser :



Nous allons donc voir en détail comment cet outil s'intègre dans le parcours d'insertion.

3.1. ORIENTATION VERS LA VALIDATION DES COMPETENCES (VDC)

3.1.1. Elaboration et définition du projet

Si l'utilisateur a déjà un projet défini et cohérent, le travailleur social valide (ou non) ce projet et le traduit en projet individualisé d'intégration sociale, tenant compte des procédures et des lignes directrices définies par le CPAS. Si la personne n'a pas de projet défini, le travailleur social rentre alors dans une logique de détermination de projet.

L'élaboration et la définition du projet impliquent la recherche des éléments qui vont éclairer la situation de l'utilisateur et permettre d'identifier ses attentes, ses souhaits et ses possibilités. Il s'agit également de faire émerger ses compétences sociales et professionnelles mais aussi d'élaborer le projet et de décider du déroulement des actions qui vont être menées par l'utilisateur et/ou par le CPAS.

Lors de cette étape d'élaboration et de définition du projet, la validation des compétences peut être une piste de travail adaptée à la situation et aux attentes de la personne.

Elle permet en effet de rencontrer certains objectifs, à savoir définir la situation de l'utilisateur; identifier et valoriser ses capacités, ses aspirations, ses aptitudes et faire émerger ses éventuels besoins.

Pour ce faire et lorsque nécessaire, le travailleur social doit donc informer la personne de cette possibilité et l'accompagner dans son processus d'insertion socio-professionnelle.

Comme pour toute définition de projet, **l'objectif** est de réduire au maximum le risque d'échec en définissant au mieux un projet dans lequel la personne puisse se projeter positivement dans le temps.

a. Principe général⁴

Dans le « *tableau d'orientation* », des données sont collectées en matière d'apprentissage formel (école), non formel (expérience professionnelle, école non finie, certification sans diplôme) ou informel (expérience de vie, travail non déclaré). Ces éléments sont la base pour la réflexion autour de la validation des compétences.

Dans le parcours de vie de la personne, il s'agit ainsi de mettre en lumière son expérience professionnelle ou les différentes situations extra-professionnelles qui lui ont permis d'acquérir différentes compétences (voir point 2.2.1. sur les différents types d'apprentissage). L'outil « *évaluation d'expériences professionnelles* » permet une démarche comparative et donc de recul face à deux situations professionnelles différentes.

Au travers de l'échange avec l'utilisateur, **le travailleur social (se) pose des questions** afin de cerner au mieux la situation de la personne, ses savoirs et sa motivation.

Pour établir ces questions, le travailleur social utilise les définitions des métiers et des compétences requises telles que décrites sur le site <http://imtb.actiris.be/>. Des informations sont également disponibles sur d'autres sites, notamment sur celui du SIEP

⁴ Les [outils](#) cités sont repris du BSP.

<http://www.metiers.be/>. Le travailleur social utilise donc l'outil « *métier à choisir* » pour ce faire.

Les personnes qui peuvent être concernées par la validation des compétences ont déjà travaillé, ont suivi des formations professionnelles qui comportent suffisamment de pratique (stage ou autre), ont une passion (cuisine, bricolage, bénévolat, ...), etc.

Pour orienter vers la VDC, dans des conditions où la personne a des chances raisonnables de réussir l'épreuve de validation des compétences, le travailleur social s'assure

- que l'expérience professionnelle est **utile** et **valorisable**⁵ en Belgique
- que le niveau de connaissance de la langue est suffisant pour comprendre les consignes et réaliser les épreuves de validation et s'intégrer professionnellement (voir point 2.2.1.b)
- qu'il existe des titres de compétence correspondant à l'expérience de la personne

Pour ce faire, le travailleur social parcourt la [liste des métiers](#) faisant l'objet d'une validation des compétences.

La validation des compétences implique de pouvoir démontrer une connaissance pratique, ce qui peut impliquer un savoir-faire, une attention à des règles d'hygiène, de sécurité, ... soit un ensemble de règles qui peuvent varier avec le temps. Il est donc nécessaire que les connaissances de la personne soient récentes.

La validation portant sur un ensemble d'épreuves avec des critères définis à l'avance, il est **utile de passer en revue avec la personne ces tâches et les critères** pour voir déjà avec elle si son expérience recouvre les matières abordées pendant l'épreuve et si elle comprend ce qui est attendu d'elle lors de l'épreuve.

Le travailleur social vérifie avec la personne l'opportunité de la validation des compétences (avantages, inconvénients et risques).

Entre autre, lorsque des doutes subsistent quant à l'orientation, il peut être nécessaire de prendre contact avec le centre de validation de compétences⁶. Les centres de validation ont des **outils de positionnement** dont l'objectif est d'éviter des situations d'échec peu valorisantes.

⁵ Des règles spécifiques propres à un métier existent dans chaque pays. Par exemple, pour un candidat à la validation des compétences pour le Titre d'aide-comptable, la connaissance de la TVA belge est nécessaire pour réussir l'épreuve.

⁶ Coordonnées sur le site www.cvdc.be

Les outils de positionnement sont des outils d'aide à la décision du candidat à s'orienter vers une épreuve de validation. Ces outils se présentent sous forme d'un questionnaire binaire amenant à des réponses positive ou négative comme oui, la validation est conseillée, non la validation n'est pas conseillée.

Cet outil permet au candidat de décider s'il est prêt à entamer une démarche de validation et s'il réunit les conditions de réussite de l'épreuve. Le travailleur social peut disposer de ces outils de positionnement. Le candidat potentiel, lors de son inscription, transmettra alors au centre de validation l'outil complété avec son travailleur social.

Lorsque la validation n'est pas conseillée, le centre de validation peut, si nécessaire, informer des compléments de formation pouvant parfaire l'expérience professionnelle de la personne et lui donner toutes ses chances pour réussir l'épreuve de la validation.

Dans une logique de relation plus structurelle, notamment pour assurer la mise en place et le suivi de partenariats entre un ou des centres de validation des compétences et le CPAS, il est conseillé de prendre contact avec le chargé de mission (voir point 2.2.2.a.).

Remarque : l'ensemble des outils de positionnement doit encore être transmis à l'AVCB et aux CPAS.

b. Cas de l'expérience professionnelle pendant une mesure de mise à l'emploi⁷

Les savoirs acquis pendant une mise à l'emploi, notamment sous art 60§7, peuvent aussi faire l'objet d'une validation des compétences.

Le principe général est alors d'application, tenant compte :

- que l'expérience professionnelle doit être **pertinente**
- que le niveau de connaissance de la langue doit être suffisant pour réaliser les épreuves de validation et s'intégrer professionnellement
- qu'il doit exister des titres de compétence correspondant à l'expérience de la personne

3.1.2. Orientation vers un centre de validation des compétences

Le travailleur social vérifie sur le site www.cvdc.be les possibilités d'inscription aux épreuves de validation des compétences. Il vérifie également les disponibilités et délais d'inscription pour que le projet soit raisonnable et réaliste.

⁷ Cette situation sera plus développée dans une prochaine version de la fiche technique « art 60§7 LO »

En fonction du lieu de validation des compétences et de la politique locale du CPAS en la matière, un remboursement éventuel des coûts de transports peut être envisagé.

Dans le cas d'une expérience professionnelle pendant une mesure de mise à l'emploi, l'orientation de la personne vers un centre de validation des compétences devrait se dérouler à mi-parcours, afin de permettre, si nécessaire, la reconnaissance des compétences acquises. Si les compétences ne sont pas validées, cela laisse encore suffisamment de temps à l'ayant droit et au CPAS de combler les lacunes relevées.

a. Le Centre de validation des compétences

Le Centre de validation des compétences est spécialisé dans un ou plusieurs métiers.

Le centre ne sait à priori pas si une personne est venue suite à des informations qu'elle a obtenues ou suite à un accompagnement professionnel.

Une phase de guidance est prévue par le centre de validation des compétences. En amont de la validation, le Centre vérifie si le candidat a les compétences suffisantes pour passer son épreuve de validation. Le candidat reçoit une série d'informations sur les critères auxquels il devra répondre ainsi qu'une information sur le déroulement de l'épreuve.

Sur base de son expérience et des critères liés à l'épreuve, le centre va donc affiner l'orientation faite en s'assurant de l'expérience suffisante de la personne que pour passer l'épreuve (outil de positionnement).

Dans le cadre d'une orientation individuelle, il est donc nécessaire que le travailleur social du CPAS prenne contact avec le Centre de validation pour développer des rapports professionnels et pour préciser différents éléments pratiques portant sur l'agenda des épreuves, l'accompagnement des publics à la validation, les séances d'informations, ...

Dans le cadre d'une relation plus structurelle, chaque opérateur de formation a un chargé de mission qui peut assurer la mise en place et le suivi de ces partenariats (voir point 2.2.2.).

Lors de l'épreuve, le Centre de validation place la personne dans un contexte professionnel (mise en situation professionnelle reconstituée). Des consignes lui seront données pour réaliser les tâches qui seront évaluées. Des critères et des indicateurs de réussite sont prédéfinis :

Exemple : coiffeur - coiffeuse (voir point 2.1.)

« 2. Sur base de quels critères le jury jugera-t-il votre travail ?

- Le shampooining est complet
- La coupe est correcte
- Le coiffage est de qualité
- Les règles d'hygiène sont respectées
- Le confort de la cliente est assuré

La personne va devoir démontrer à des professionnels qu'elle connaît son métier.

Le jury (responsable du centre, évaluateur et observateur) délibère à la fin de l'épreuve. Le candidat reçoit les résultats par courrier et une copie du document de décision du jury.

Les résultats sont confidentiels et appartiennent à la personne. Le centre ne peut donc pas communiquer à des tiers, y compris au CPAS, les résultats obtenus par une personne. Le candidat peut informer le CPAS de ses résultats.

b. Retour du centre de validation

■ **La personne a réussi l'épreuve de validation**

La personne s'est vu reconnaître un ou des titres de compétence. Elle a donc les compétences reconnues. Elle peut les valoriser sur le marché du travail et/ou obtenir des dispenses dans certaines formations.

Une orientation vers la recherche d'emploi et/ou la formation est une suite logique de cette étape dans la définition du projet de la personne.

■ **La personne n'a pas réussi l'épreuve de validation**

Si la personne n'a pas réussi l'épreuve de validation, une remédiation avec son travailleur social est indispensable, afin de ne pas rentrer dans un processus d'échec.

Il n'y a pas de sanction envisageable liée à l'échec de l'épreuve ; il s'agit d'une démarche qui rentre dans le cadre d'une perspective de travail social.

La personne a des compétences. Mais elle n'a pas toutes celles qui sont nécessaires pour réussir l'épreuve. Il est donc essentiel de connaître les faiblesses constatées pour y remédier.

Il est conseillé à la personne de reprendre contact avec le centre de validation des compétences (l'évaluateur) pour comprendre les raisons de son échec. L'évaluateur va pointer ses faiblesses. Fort de ces informations, la personne va pouvoir retourner vers le travailleur social pour redéfinir son projet. Elle peut se faire accompagner, à sa demande, à cet entretien.

Dans le cadre de l'élaboration et la définition du projet de la personne, il s'agit d'une étape

qui va permettre d'affiner son projet. Demander l'avis des professionnels du secteur que sont les centres de validation des compétences peut permettre une réorientation plus fine.

3.2. POUR CEUX QUI VEULENT POURSUIVRE DES ETUDES/DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

Les secteurs de la formation (professionnelle) et de l'enseignement sont concernés par la validation des compétences. Dans la pratique, au travers de la logique de modules de formation et de compétences, certains ajustements des contenus de formation sont opérés par les opérateurs.

L'article 20 du décret portant assentiment à l'accord de coopération du 20 juillet 2003 relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue, stipule que le Titre de compétence donne droit à l'accès aux formations organisées au sein des établissements de l'Enseignement de Promotion sociale ainsi que des centres de formation des Entités, du Forem et de Bruxelles-Formation lorsque les compétences visées par le titre constituent une condition d'accès à ces formations, conformément aux règles en vigueur au sein de ces institutions.

Le Titre de compétence donne lieu à la prise en compte automatique des compétences validées pour l'accès aux épreuves sanctionnées par les certificats scolaires délivrés par la communauté française conformément aux dispositions du décret du Conseil de la Communauté française du 16 avril 1991 organisant l'Enseignement de le Promotion sociale, et sous réserve des conditions de durée de validité prévues, dans le cadre du cursus scolaire, pour certaines compétences.

Dans le cadre général de l'insertion socio-professionnelle, le travailleur social voit avec la personne si des démarches ont été réalisées auprès de la Communauté française (ou de la Vlaamse Gemeenschap) pour reconnaître son diplôme. Si nécessaire, le travailleur social accomplit avec la personne les démarches pour la reconnaissance du diplôme.

Si la personne veut rapidement se réinsérer sur le marché du travail plutôt que de reprendre des études de plein exercice, la validation des compétences peut être une piste.

En effet, le référentiel métier va, à terme, se voir adjoindre un référentiel « formation », composé d'acquis d'apprentissage.

3.3. POUR CEUX QUI RECHERCHENT UN EMPLOI

Une partie importante du public CPAS n'a pas de qualification reconnue.

Le Titre de compétence est reconnu par les gouvernements francophones, par les partenaires sociaux et les services publics de l'emploi. Il valide les connaissances pratiques d'une personne dans un ou des parties d'un métier.

Pour la personne, posséder un Titre de compétence, c'est lui donner la possibilité d'augmenter sa confiance en soi et d'arriver à un entretien de recrutement fort de sa compétence.

Elle dispose d'atouts pour pouvoir construire son parcours. Prendre conscience de ses compétences, c'est aussi pouvoir décider de reprendre des formations ou cibler sa recherche d'emploi, éventuellement pour compléter ses compétences et ainsi obtenir l'ensemble des Titres associés à un métier.

Pour les futurs employeurs, le titre de compétence permet de sortir de l'affirmatif sans support (« la personne dit savoir») pour passer à une affirmation étayée (des compétences ont été testées et validées). Au verso de chaque Titre de compétence associé à un métier, l'employeur peut prendre connaissance des différentes compétences qui ont été évaluées, ce qui lui permet de réduire la zone d'incertitude qui existe lors de tout recrutement.

Le Titre de compétence est un outil d'information sur la maîtrise effective de compétences précises. Il permet à l'employeur de rendre lisible les compétences de ses travailleurs ainsi que de les professionnaliser et les fidéliser en construisant avec eux leur parcours.

3.4. POUR CEUX QUI TRAVAILLENT

La validation des compétences est une forme de valorisation et de reconnaissance des savoirs de la personne.

Les publics visés sont les travailleurs peu qualifiés et les personnes mises à l'emploi via une mesure spécifique d'emploi⁸.

A l'avenir, la VDC pourrait peut-être devenir un outil pour une politique interne de gestion des ressources humaines, dans l'esprit de l'accord de coopération (une démarche individuelle, le respect de la confidentialité, la gratuité, le libre choix du centre, le droit de recours).

⁸ Cette situation sera plus développée dans une prochaine version de la fiche technique « art 60§7 LO »

4. CONCLUSION

Comme nous le précisons en introduction, la fiche technique « Validation des Compétences en Communauté française » s'inscrit dans un référentiel plus large et en devenir visant à poursuivre la professionnalisation du secteur de l'insertion socioprofessionnelle en CPAS.

Au-delà de ses aspects théoriques et informatifs, il s'agit, en conclusion, d'attirer l'attention sur des aspects déontologiques et de mise en application concrète de la Validation Des Compétences comme outil du parcours d'insertion socioprofessionnelle des personnes.

D'un point de vue déontologique :

Il nous semble important de préciser que la Validation Des Compétences ne peut s'inscrire que dans une relation où le travailleur social participe à l'épanouissement professionnel de l'ayant droit : le travailleur social doit, dans ce cadre, veiller prioritairement à l'intérêt de la personne aidée. La Validation des compétences ne peut devenir un outil de catégorisation supplémentaire... encore moins un outil de contrôle des compétences qui s'inscrirait dans des logiques quantitatives de mises à l'emploi.

D'un point de vue pratique :

Une information à l'attention des CPAS est organisée pour les travailleurs sociaux par la Section CPAS de l'AVCB en collaboration avec le Consortium. Cette information sera récurrente.

Les travailleurs sociaux bénéficieront du soutien du Consortium et de la Section CPAS de l'AVCB afin de participer à l'ancrage de l'outil qu'est la validation des compétences au sein du secteur insertion socioprofessionnelle des CPAS bruxellois.

En lien avec leurs responsables hiérarchiques, ces agents participeront également à l'évolution du présent outil dans ses versions ultérieures.

5. PROCESSUS SIMPLIFIE

1. Clarification du projet

Si la personne a déjà un projet défini et cohérent, le BSP est simplifié. Si la personne n'a pas de projet défini, on rentre alors dans une logique de détermination de projet.

* Si l'utilisateur n'a pas d'expérience professionnelle

→ Poursuivre la détermination du projet

→ Si nécessaire, accomplir avec la personne les démarches pour faire reconnaître son diplôme

* Si l'utilisateur a de l'expérience professionnelle

→ S'assurer que cette expérience est **utile et valorisable**.

Si c'est le cas, s'assurer que des centres valident les compétences liées à cette expérience sur www.cvdc.be.

Vérifier avec l'utilisateur l'opportunité de la validation des compétences (avantages, inconvénients, risques).

* Si l'utilisateur a de l'expérience professionnelle pendant une mise à l'emploi

→ S'assurer que cette expérience est **pertinente**.

2. Orientation vers un centre de validation de compétences

* Prendre contact avec le centre

* Si nécessaire et en fonction de la politique sociale locale, le travailleur social introduit la demande d'intervention dans les coûts de transport pour se rendre au Centre de validation de compétences.

3.. Débriefing

* Le titre de compétence est octroyé

→ Le projet se poursuit avec formation et/ou recherche d'emploi-ciblée

* Le titre de compétence n'est pas octroyé

→ Ré-évaluation du projet avec l'utilisateur.