

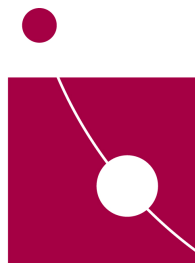


Comité Subrégional
de l'Emploi et de la Formation

Commission consultative sous-régionale
du DIISP de Namur (CSR)

LA VALIDATION DES COMPETENCES

NOUS SOMMES TOUS CONCERNES !



VALIDATION
des COMPÉTENCES

Qu'est-ce que le dispositif de Validation des
Compétences ?

A qui s'adresse t-il ? A quoi sert-il ?

Comment fonctionne t-il ?

En quoi sommes-nous concernés ?

Comment développer le dispositif et en favoriser
l'utilisation au niveau des arrondissements de Namur
et Dinant ?

MARDI 24 NOVEMBRE 2009

NAMUR : ESPACE KEGELJAN

Table des matières

1. Introduction	Page 3
2. Présentation générale du dispositif de validation des compétences	
2.1. La validation des compétences	Page 4
2.2. Les étapes d'une démarche de validation	Page 7
2.3. Un cas pratique : le carreleur	Page 7
2.4. Votre rôle dans le processus de validation	Page 9
2.5. Le site Internet	Page 10
2.6. Conclusion	Page 10
2.7. Questions-réponses avec le public	Page 11
3. Le rôle et l'intervention des partenaires sociaux dans le dispositif de Validation des Compétences	Page 14
4. Travaux en ateliers	
<u>Atelier 1</u> : Accompagnement des personnes et préparation en amont de la Validation des Compétences	Page 16
<u>Atelier 2</u> : Passerelles : construction de parcours vers l'emploi	Page 21
<u>Atelier 3</u> : Développement de l'offre de validation	Page 26
5. Conclusion	Page 31
6. Résumé des pistes de travail issues de la journée	Page 33
Annexe : Liste des participants	Page 36

1. Introduction

M. Jean-Claude Vandermeeren, Président du CSEF et de la CCSR de Namur

La Validation des Compétences fait partie du plan d'actions du Comité subrégional de l'emploi et de la formation (CSEF) de Namur et de sa Commission consultative sous-régionale (CCSR) du Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (DIISP).

C'est un sujet à la fois passionnant et difficile, mais également un sujet nouveau. Le décret relatif à la Validation des Compétences a été voté en 2003. Depuis lors, le dispositif se met progressivement en place.

Aujourd'hui, un premier bilan du dispositif peut être dressé. Il est important de mieux connaître celui-ci et de mieux le comprendre afin d'envisager des perspectives pour l'avenir.

Mais le sujet est délicat dans sa mise en application. En effet, même si le concept de Validation des Compétences fait l'unanimité au sein des partenaires sociaux, il suscite également des réticences. A titre d'exemple, le monde patronal craint que la validation ne suscite des revendications salariales. Le monde syndical, quant à lui, est attentif à ce que le dispositif n'ait pas pour conséquence des obligations nouvelles en matière de formation et de qualification des travailleurs. L'enseignement y voit quant à lui une concurrence par rapport au système de certification.

Les avancées se font dès lors lentement, avec prudence. L'objectif est maintenant d'atteindre une « vitesse de croisière » tout en continuant à faire évoluer le processus.

Le programme de cette journée est divisé en deux temps :

- la matinée sera un moment d'information, avec une présentation générale du dispositif et un point concernant le rôle et l'intervention des partenaires sociaux dans le dispositif ;
- l'après-midi sera plus interactive, sous forme d'ateliers ; et aura pour objectif de voir comment mettre en place une nouvelle politique et de nouveaux mécanismes en matière de validation des compétences en région namuroise.

2. Présentation générale du dispositif de Validation des Compétences

M. Alain Kock, Directeur de la Cellule exécutive du Consortium de Validation des Compétences et Mme Pascale Kempinaire, Expert méthodologique

2.1. La validation des compétences

Apprendre tout au long de la vie n'implique pas qu'il faille obligatoirement aller à l'école le soir et le week-end ! L'école n'est pas le seul lieu d'apprentissage.

Nous apprenons de différentes manières, dans de multiples endroits et dans de multiples occasions : enseignement, formation continues, enseignement par correspondance, internet, stages, pratique en entreprise, formations en entreprises, relations hiérarchiques, collègues, tutorat en entreprise, relations avec la clientèle, réunions, séminaires, colloques,..., évaluations du personnel, évolution des produits et des techniques, bénévolats en associations, lectures, loisirs.

Apprendre tout au long de la vie intègre l'acquisition progressive de compétences de manière à maîtriser des situations de vie, notamment professionnelles.

Le geste de faire valider ses compétences est toutefois une nouveauté pour nous et ce n'est pas encore possible dans tous les pays. Une fois les compétences acquises, il s'agit des les rendre visibles.

La Communauté française a mis en place un mécanisme de certification des acquis issus du processus d'enseignement. Le Gouvernement de la Communauté française se porte garant que le porteur d'un diplôme maîtrise bien les compétences certifiées par celui-ci.

Les compétences issues d'autres processus d'apprentissages tels que les expériences de vie, la pratique professionnelle, les acquis issus de formations professionnelles, ..., peuvent quant à elles faire l'objet d'une démarche de validation. Le produit de cette démarche est le « **Titre de compétences** », qui est délivré au nom de et reconnu tant par la Communauté française, que la Région wallonne et la Cocof.

Au travers de l'article 8 du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale, les établissements d'enseignement de promotion sociale sont autorisés à prendre en considération pour l'accès aux études et aux cours, les capacités acquises dans d'autres modes de formation que l'enseignement. En vertu de cet article 8, les titres peuvent être utilisés pour l'accès à des modules d'études et donner droit à des dispenses de formation.

Public cible de la validation :

Les candidats à la validation doivent répondre aux conditions suivantes :

- **personnes au-delà de l'obligation scolaire (plus de 18 ans),**
- **inactives ou actives,**
- **salariées ou indépendantes,**
- **secteurs privé ou public.**

Quatre catégories de publics ont été identifiées :

- des travailleurs qui, sur base volontaire, effectuent une démarche de validation en guise de préparation à une mobilité professionnelle,
- des détenteurs d'emploi qui ne possèdent pas de diplôme, de certificat de l'enseignement et qui font valider leurs compétences dans l'optique d'acquies un atout complémentaire pour conserver leur emploi,
- des chercheurs d'emploi qui possèdent un projet construit et font valider leurs compétences pour augmenter leurs chances d'aller vers l'emploi,
- des personnes sans emploi dont le projet professionnel n'est pas très clair et pour lesquels la validation est un projet à moyen ou long terme.

Qu'est-ce que valider ?

Les compétences peuvent être acquises par diverses expériences de vie. Exemples :

- J'ai commencé comme ouvrière et j'ai évolué comme employée administrative chez...
- J'ai carrelé, chez moi, je me suis informé, j'ai carrelé dans la famille et chez des copains...
- J'ai été coiffeuse dans mon pays avant d'arriver en Belgique...

On valide à la fois des connaissances, des savoirs faire et des attitudes.

Pour le candidat, valider, c'est montrer à des professionnels qu'il connaît le métier et qu'il sait y faire. Un jury l'observe dans une situation de travail et valide officiellement la compétence.

La validation est une démarche individuelle, volontaire (on peut recommander la démarche à quelqu'un mais on ne peut la lui imposer).

Il y a **respect de la confidentialité**. Les éléments issus de la validation sont la propriété des candidats. Ceux-ci ont toutefois tout intérêt à faire connaître et valoriser les Titres qu'ils ont acquis (par exemple auprès des conseillers dans leurs parcours vers l'emploi).

Si le processus est **gratuit pour les personnes**, il est toutefois coûteux pour les Gouvernements. Il est dès lors nécessaire d'être attentif à n'orienter vers la validation que les personnes qui sont prêtes pour cette démarche et à qui celle-ci peut réellement apporter une plus-value (ex. éviter de conseiller une démarche de validation uniquement afin de procéder à un bilan de compétences).

Les candidats ont le libre choix du centre où ils souhaitent faire valider leurs compétences. Le dispositif de validation des compétences comporte un **droit de recours et de plainte**.

On valide les compétences d'un ou de plusieurs parties d'un métier. Pour chaque Titre, on valide une série de compétences.

Exemple, pour le métier de carreleur :

- coller du carrelage correspond à un Titre et
- la pose traditionnelle de carrelage correspond à un autre Titre.

Deux épreuves différentes sont organisées car tous les emplois de carreleurs ne requièrent pas la maîtrise de la pose traditionnelle de carrelages.

Toutes les compétences correspondant aux différents Titres peuvent être téléchargées sur le site Internet www.validationdescompetences.be ou www.cvdc.be.

La validation des compétences se déroule dans un climat de confiance. On ne s'occupe pas de savoir d'où vient la compétence. L'information est protégée. Elle appartient au candidat. En cas de désaccord, il existe un droit de recours.

Cependant, pour le candidat à la validation, il y a toujours le risque de rater et pour certaines personnes qui n'ont pas une expérience positive des évaluations, un nouvel échec peut avoir des conséquences négatives. **Le rôle du conseiller emploi ou de l'accompagnateur est dès lors important.** Les personnes doivent mener préalablement à toute démarche en vue de faire valider leurs compétences, une réflexion afin de déterminer s'il est opportun pour elles de passer une épreuve de validation et si le titre envisagé correspond à la bonne orientation en fonction de leurs compétences.

Il est indispensable de gérer ensemble (personne concernée, conseiller ou accompagnateur et centre de validation) la démarche de validation, avant et après le test.

Les Titres de Compétences

Ils sont délivrés par les Centres de validation au nom des Gouvernements francophones. Ils ont donc une reconnaissance officielle.

Ils permettent de nouvelles perspectives de parcours professionnel et personnel.

Posséder un ou des Titres de compétences permet d'être plus sûr de soi sur le marché de l'emploi. Les Titres constituent des atouts vis-à-vis des employeurs. Ils sont la preuve de la compétence du candidat.

Les Titres de compétences permettent également d'aller plus vite dans les parcours d'insertion. Ils donnent accès à certaines formations et donnent droit à des dispenses qui allègent les parcours de formation.

Au verso de chaque Titre délivré sont imprimées les différentes compétences correspondantes.

2.2. Les étapes d'une démarche de validation

Avant la validation, une **préparation** est indispensable. Il faut mener une recherche d'informations et une réflexion afin de cibler le métier et le ou les Titres visés. Ensuite, il faut rechercher et choisir un centre de validation.

Les centres organisent des **séances d'accueil et d'information** sur les épreuves de validation. Ils disposeront également d'**outils de positionnement en cours d'expérimentation** et peuvent proposer une **guidance** aux candidats afin de leur permettre de décider, en connaissance de cause, s'ils souhaitent ou non **s'inscrire à une épreuve de validation**. Après l'**épreuve pratique de validation**, se tient une **délibération**. Les résultats sont ensuite communiqués et les **Titres délivrés** (si épreuve réussie).

Mais la validation ne s'arrête pas à l'acquisition d'un ou de plusieurs Titre(s). Il est important que les personnes effectuent par la suite des **démarches en vue de valoriser ceux-ci** dans leurs démarches ultérieures dans le cadre de leur parcours vers l'emploi.

2.3. Un cas pratique : le carreleur (h/f)

Le métier est divisé en 4 Titres :

- réaliser une pose de carreaux au sol sur chape fraîche,
- réaliser une pose collée de carreaux au sol sur chape sèche (ou durcie) existante et de carreaux sur des parois verticales,
- réaliser une pose de carreaux au sol selon la méthode traditionnelle,
- réaliser une chape et un cimentage destinés à être carrelés.

Un Titre peut être acquis à l'issue d'une épreuve devant jury.

Le candidat choisit le Titre en fonction des compétences qu'il maîtrise. L'ordre de passage des épreuves afin d'acquérir les Titres n'a pas d'importance.

Les Centres de compétences répondent à des normes bien définies et sont soumis à un agrément. Il s'agit d'une garantie, à la fois pour les personnes qui font valider leurs compétences et pour les employeurs (valorisation des Titres).

Lors du premier accueil dans un Centre de validation des compétences, les candidats ont une première information sur le contenu et le déroulement des épreuves. Après une phase de guidance, ils choisissent s'ils souhaitent s'inscrire ou non à une épreuve.

Les épreuves se déroulent sur des sites agréés, avec du matériel conforme mis à disposition. Le matériel est identique, quel que soit le Centre de validation choisi. Les postes de travail sont individuels et séparés.

Les personnes reçoivent des consignes à respecter.

Chaque évaluateur dispose d'une grille à remplir sur base de ses observations. Pour chaque compétence, des critères et indicateurs sont définis. Ces indicateurs peuvent être multiples. Tous les critères doivent être remplis pour une épreuve réussie, mais tous les indicateurs ne doivent pas être réussis. C'est la Commission des référentiels qui détermine lesquels sont exclusifs et lesquels peuvent ne pas être réussis.

Exemple : Critère 2 : la pose des carreaux est de qualité. Indicateur 2.1. Le carrelage est plan. Niveau de réussite : tolérance d'1 mm sur la largeur et de 2 mm sur la longueur.

Le jury est composé du responsable de Centre, d'un évaluateur et d'un observateur.

Le responsable du Centre est le garant du respect des procédures. L'évaluateur contrôle les épreuves en utilisant la grille d'évaluation où les critères, les indicateurs et leurs niveaux de réussite sont inscrits. Souvent, c'est un formateur qui fait partie du Centre au sein duquel la validation est organisée. L'observateur, quant à lui, est un professionnel du métier. Il observe que l'épreuve se passe dans les conditions prévues par le référentiel et participe à la délibération. Il est extérieur au Centre.

Le jury délibère à la fin de l'épreuve (parfois, elle a lieu tout de suite et parfois, elle se tient ultérieurement, notamment lorsque certains éléments de l'épreuve doivent donner lieu au préalable à des corrections). Le candidat reçoit les résultats par courrier et une copie du document de décision du jury.

Le Titre est envoyé au candidat par courrier par le Comité directeur au nom des trois Gouvernements : Communauté française, Commission communautaire française (Cocof) et Région wallonne. Cela donne une valeur officielle aux Titres.

2.4. Votre rôle dans le processus de validation

Avant la validation, le rôle du conseiller est le suivant : **information, orientation ou accompagnement**.

Soit information - orientation : la personne dispose des compétences et peut-être orientée vers un centre de validation moyennant une information, une sélection des Titres de compétence visés et une mobilisation en vue de la validation. Des outils d'information existent : site Internet, guide du conseiller, folders, imprimés. La Cellule exécutive du Consortium multiplie les démarches depuis plusieurs mois afin de diffuser de manière large l'information sur la validation, auprès d'organismes susceptibles de la relayer auprès de leurs publics : SPE, Carrefours Emploi Formation, Cellules de reconversion, Missions régionales et locales, CPAS, OISP, EFT-AFT, ...

Soit accompagnement : la personne ne dispose pas directement de l'ensemble des compétences visées. Si cela est pertinent pour la personne, l'accès à la validation peut être intégré dans l'accompagnement habituel tel que développé notamment par les OISP, les EFT-AFT, Missions régionales, les Cellules de reconversion, les CPAS. L'accompagnement des personnes a pour objectif de mettre en relation l'expérience précédente du stagiaire et celle accumulée pendant sa formation, son stage, avec les conditions de la validation, pour optimiser les chances de succès.

Le Centre de validation intervient pendant le processus de validation : guidance avant l'épreuve, validation elle-même et guidance après l'épreuve.

Après la validation, le rôle du conseiller est le suivant :

- **soit orientation et valorisation des Titres obtenus (le titre sécurise le parcours et affine la recherche d'emploi),**
- **soit remédiation** (déterminer les faiblesses, contacter le centre de validation, trouver des pistes de re-médiation, de formation).

La Cellule exécutive du Consortium effectue des démarches en vue de la signature de conventions avec des secteurs d'activités ; afin de relayer l'information relative à la validation auprès des entreprises.

2.5. Le site Internet

Le site Internet de la validation des compétences a été conçu comme une boîte à outils. Il peut être consulté à l'adresse suivante : www.validationdescompetences.be ou www.cvdc.be.

Outre des informations sur le dispositif de validation des compétences et des témoignages, il comporte notamment la liste des métiers qui peuvent faire l'objet d'une démarche de validation, une fiche descriptive par métier, les Titres disponibles pour chacun des métiers, les compétences couvertes, attestées par Titre, des informations sur les épreuves de validation et sur les critères sur base desquels le jury jugera le travail des candidats à la validation, la liste des Centres de validation agréés, l'agenda des sessions de validation, ...

En outre, les référentiels de compétence approuvés par les partenaires sociaux et les gouvernements peuvent être téléchargés dans la même partie du site. En 3 ou 4 pages, le métier est défini, l'articulation avec les REM du Forem et avec les profils de l'enseignement est établie. Les activités clés du métier sont précisées ainsi que les compétences nécessaires à leur exercice.

2.6. Conclusion

« La validation des compétences, c'est : être plus fort sur le marché de l'emploi, un atout au recrutement, l'accès à la formation ».

2.7. Questions-réponses avec le public

- *Quelle est l'implication des employeurs dans le dispositif et dans la reconnaissance des Titres de compétences ?*

Les partenaires sociaux soutiennent le dispositif de validation des compétences et en font partie.

Au niveau stratégique, ils participent notamment à la Commission consultative et d'agrément qui propose aux Gouvernements les orientations stratégiques du dispositif (cf. « *Note d'orientation stratégique de la validation des compétences pour les années 2009-2013* », disponible sur le site www.validationdescompetences.be, dans la partie descriptive du dispositif, onglet « Documents utiles »). Au niveau de la production des profils, ils sont également présents dans les Commissions de référentiels. A un niveau opérationnel, ils font partie des jurys organisés dans les centres de validation.

Une étude d'impact est envisagée pour 2010, afin d'examiner comment les Titres sont reçus par les employeurs. A l'heure actuelle, il existe des témoignages de patrons et de candidats à la validation (voir également sur le site Internet).

Les Titres constituent une sécurité pour l'employeur lors des recrutements car ils apportent la preuve que le candidat qui se présente à lui possède les compétences correspondantes.

- *Y a-t-il un public cible prioritaire pour la validation ? Quel est le public qui utilise le plus le dispositif ?*

Les partenaires sociaux ont donné la priorité aux demandeurs d'emploi.

Les premières statistiques au sujet de l'utilisation du dispositif sont disponibles dans le rapport d'activités qui peut être téléchargé sur le site www.validationdescompetences.be. Bien que les pourcentages respectifs évoluent au cours du temps, les données montrent un pourcentage nettement plus élevé de demandeurs d'emploi que de travailleurs parmi les personnes ayant fait valider leurs compétences.

La Cellule exécutive du Consortium de validation des compétences travaille sur base des orientations stratégiques qui lui sont données par un Comité directeur, qui a pour mission l'organisation et la gestion du dispositif.

Il y a actuellement une volonté de développer des articulations avec les Cellules de reconversions. Une convention est en attente de signature au FOREM à ce sujet.

- *Qu'en est-il de l'accès du dispositif pour les personnes d'origine étrangère et pour les demandeurs d'asile ? Y a-t-il des données statistiques à ce sujet ?*

Lors de la passation des épreuves de validation, les candidats reçoivent des consignes en français. La présence d'un traducteur aurait pu être envisagée, mais lorsque les personnes iront se présenter sur le marché du travail, il n'y aura pas de traducteur à disposition en permanence pour permettre aux personnes de comprendre le travail qui leur est demandé. Des termes techniques doivent pouvoir être maîtrisés et il est indispensable d'être attentif à préserver la sécurité des travailleurs.

Un contact est en cours avec les Centres régionaux pour l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère (CRI), qui pourraient intervenir comme facilitateurs et aiguiller des candidats vers la validation.

Des données statistiques spécifiques concernant le recours des personnes d'origine étrangère à la validation ne sont pas encore disponibles.

La question de l'équivalence entre les diplômes obtenus à l'étranger et les Titres de compétences ne fait pas l'objet d'un travail actuellement. Pour les diplômés dans d'autres pays, des équivalences sont en cours d'élaboration dans le cadre de l'enseignement universitaire. Mais la validation ne permet pas de délivrer des équivalences à des diplômes.

Des articulations sont toutefois en train d'être mises en place entre les Titres et les cursus de formation dans le cadre de l'Enseignement de Promotion sociale, du Forem et au sein de l'IFAPME. Des passerelles sont à développer (cf. Atelier n°2) mais le travail est laborieux, même s'il a déjà pu être établi par un des opérateurs.

Pour l'accès la profession, il y a deux éléments : la capacité de gestion et les compétences professionnelles. Au niveau fédéral, 3 arrêtés royaux règlent les 2/3 des accès (construction, service aux personnes, mécanique). Un lien est prévu avec le fédéral pour la reconnaissance des titres dans le cadre de la partie de l'accès à la profession liée aux compétences professionnelles. Au niveau wallon, il faut voir quelle sera la position des partenaires sociaux. Des démarches sont en cours avec la Confédération wallonne de la construction, pour les métiers de carreleur et couvreur. Cela avance également par rapport au métier de coiffeur.

Lorsque l'on oriente une personne d'origine étrangère vers la validation de compétences, il est nécessaire d'être attentif au fait que certains éléments dans l'exercice des métiers varient d'un pays à l'autre. A titre d'exemple, au niveau comptable, l'application de la TVA n'est pas la même en Belgique et dans d'autres pays.

Les demandeurs d'asile ont accès à la validation s'ils sont inscrits comme demandeurs d'emploi.

- *Le choix des métiers pour lesquels la validation est mise en place est-il en lien avec le public prioritaire du DIISP, avec les personnes éloignées de l'emploi ?*

Le Conseil Economique et Social de la Région Wallonne, un secteur particulier ou tout autre acteur du champ de l'insertion socioprofessionnelle peuvent effectuer une demande pour faire valider un métier. Pour ce faire, il faut remplir un formulaire de demande qui précise quel est le demandeur et quels sont l'objet et le motif de la demande. Les partenaires sociaux décident s'ils marquent leur accord et la décision finale appartient aux Gouvernements.

A Bruxelles, un consortium d'opérateurs a, par exemple, effectué la démarche d'introduire une demande de validation pour le métier de commis de cuisine.

- *Est-il indispensable d'avoir une bonne maîtrise du français oral pour pouvoir passer les épreuves de validation ?*

Cela dépend du métier. La maîtrise de la langue sera bien évidemment différente pour l'Agent d'accueil ou l'opérateur de call-center que pour le carreur, par exemple. Il faut de toute manière que les personnes puissent comprendre les consignes qui sont oralisées.

- *Transmission des données ?*

La validation des compétences est une démarche volontaire et individuelle. Les résultats d'une démarche de validation sont la propriété des personnes qui décident ou non de faire partager ceux-ci avec leurs conseillers, accompagnateurs,... Il serait toutefois dommage que les Titres acquis par les personnes « dorment dans des tiroirs ». Ceux-ci doivent pouvoir être valorisés dans le cadre des parcours de formation et d'insertion des personnes.

3. Le rôle et l'intervention des partenaires sociaux dans le dispositif de Validation des Compétences

M. Eric Robert, Président de la Commission consultative et d'agrément (CODA) du dispositif de Validation des Compétences et Conseiller Senior au sein d'Agoria

Le dispositif de validation des compétences fonctionne grâce à la volonté des partenaires sociaux et des Gouvernements.

S'il existe un consensus entre banc patronal et banc syndical sur l'intérêt du dispositif de validation des compétences, il y a aussi des craintes de part et d'autre. Le monde patronal appréhende, par exemple, le fait que la validation pourrait amener des revendications au niveau salarial. Du côté syndical, on craint notamment que la validation ne soit utilisée par les patrons comme moyen d'évaluation du personnel.

Parmi les éléments qui ont uni les partenaires sociaux, citons :

- la volonté de permettre à toutes les personnes de valider le résultat de leurs parcours. C'est un droit des individus,
- le souhait de s'associer aux opérateurs publics de formation pour la gestion du dispositif.

La Commission consultative et d'agrément du dispositif (CODA) comporte à la fois des représentants du monde patronal et du monde syndical. Elle a pour mission l'agrément des centres de validation. Elle propose également des orientations stratégiques pour le développement du dispositif (voir Note d'orientation stratégique 2009-2011).

Il y a des positions et des enjeux divers en lien avec le dispositif de validation des compétences. Celles-ci sont le fondement du travail des partenaires sociaux au sein de la CODA. Exemples :

FGTB :

- Élément positif : la validation des compétences est un outil pour la promotion des travailleurs.
- Critique : elle ne produit pas des effets de droits comme ceux issus du processus de certification de l'enseignement. C'est un enjeu. Il faut développer cet aspect.

CSC :

- Enjeu : faire en sorte que la validation ait pour effet d'assouplir la suprématie du système d'enseignement.

UWE :

- Enjeu : volonté de rendre lisible les compétences par rapport à la mise à l'emploi, rendre les pénuries accessibles à des publics spécifiques.

Les partenaires sociaux ont définis une série d'engagements en lien avec le dispositif :

- Information et sensibilisation : le dispositif de validation des compétences est dans une dynamique qui va aller en s'amplifiant. Il reste toutefois un travail important à mener afin que les personnes du grand public puissent être informées de l'existence de celui-ci et faire la démarche individuelle d'aller faire valider leurs compétences,
- Implication des secteurs : ceux-ci pourraient également être actifs dans l'accompagnement des personnes vers une démarche de validation,
- Cohérence et suivi des orientations stratégiques dans les différentes instances au sein desquelles siègent les partenaires sociaux. Les partenaires sociaux ont pour mission de défendre le service public. Ils sont notamment attentifs à éviter de complexifier les choses pour les personnes et à rendre la validation accessible à un plus grand nombre. Les organisations syndicales ont également un rôle à jouer vis-à-vis du monde de l'enseignement qui est fort réticent à voir émerger un dispositif parallèle au sien, qui à terme pourrait également aller vers une certification. Il faut dépasser ces obstacles et conserver une cohérence entre tous les niveaux de pouvoir (Région wallonne et Communauté française). En réalité, certification et validation des compétences sont deux choses différentes qui se complètent. L'enseignement traditionnel donne une formation beaucoup plus générale. Il est indispensable pour les jeunes. La validation, quant à elle, apporte un plus pour les personnes ayant acquis des compétences par d'autres moyens que l'école.

4. Travaux en ateliers

ATELIER 1 : Accompagnement des personnes et préparation en amont de la Validation des Compétences

Comment susciter, favoriser le recours à la validation ? Comment en faciliter l'accès, notamment pour certains publics ? Quelle préparation ? Quel rôle les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle peuvent-ils jouer à ce niveau ?

Animation : Mme Anne Dombrecht, Centrale Générale de la FGTB Namur, membre du CSEF et de la CCSR de Namur

Témoignage : Mme Brigitte Bernard, Responsable des centres de formation et de validation de Forem Formation à Floreffe

Personne ressource : Mme Pascale Kempinaire, Expert méthodologique - Cellule exécutive du Consortium de la Validation des Compétences

Rapporteur : Mme Catherine Capet, Coordinatrice de la cellule administrative du CSEF Namur

Témoignage

Madame Bernard présente le centre de Validation des compétences de FOREM Formation Floreffe pour le profil d'aide comptable. Il fonctionne depuis fin 2006, soit depuis 3 ans. Une demande de renouvellement d'agrément va être introduite.

Si tous les centres de validation des compétences respectent un même processus, chacun a ses spécificités. Madame Bernard signale que cette démarche de validation est lourde à mettre en œuvre et à assurer.

Pour l'aide comptable : quatre unités peuvent être validées. Quatre unités, soit quatre Titres. Pour être aide comptable au niveau professionnel, il faut au moins avoir obtenu trois Titres.

Actuellement, à Floreffe, la validation peut être réalisée pour trois unités. La quatrième unité peut être validée à Tournai ou à Mons et tout prochainement à Floreffe.

Un candidat n'est pas tenu à valider les 4 unités dans un même Centre de validation. En fonction des dates des épreuves, il peut être orienté vers un autre Centre.

Le public est actuellement principalement composé de stagiaires du centre de formation du FOREM à Floreffe. En trois ans, il y a 406 demandes avec 9 % de candidats externes au centre. L'objectif est bien sûr d'attirer une plus grande proportion de personnes non stagiaires du centre de formation professionnelle de Floreffe.

Organisation de l'épreuve :

- La validation de 2, 3 unités est **programmée** une semaine par semestre.
- Pour chaque unité, un mois avant l'épreuve, une **séance d'information** est organisée à l'intention des candidats pour les informer le plus concrètement et le plus complètement possible du contenu de l'épreuve; y inclus les critères d'appréciation ainsi que les différents indicateurs de référence qui ont été retenus pour l'évaluation. Ceux-ci les renseignent très pratiquement sur ce qui est attendu d'eux. Avec l'expérience, des parties plus délicates ont été repérées et sont aussi expliquées.

Madame Bernard insiste sur l'importance de cette information puisqu'aucun autre système de formation ne renseigne préalablement aussi en détail de la façon dont le candidat sera évalué. Cette démarche vise à permettre au candidat de démystifier la validation et à se situer vis-à-vis de l'épreuve et de pouvoir ainsi combler d'éventuelles lacunes avant l'épreuve.

- La **confirmation de la participation à l'épreuve**. La plupart des personnes confirment leur inscription.
- Les personnes extérieures sont de plus invitées à un entretien particulier qui vise à examiner leur possibilité de mener la démarche avec succès.

Le Centre dispose d'un **outil spécifique pour aider les personnes à se positionner**. Constat que pour ce public, il a souvent été conseillé de suivre un complément de formation préalablement à l'épreuve. En effet, sans complément, les échecs étaient très nombreux parce que des carences existaient sur les notions de base de la comptabilité, parce que les candidats n'en avaient pas eu la pratique ou qu'elle était trop ancienne, alors que l'épreuve est très pratique. Dans ce cas, des références de lieux de formation les plus proches de leur domicile, ainsi que celles des Carrefours Emploi Formation (CEFO) leur sont transmises.

- **L'épreuve** : celle-ci a une durée de 4 à 5 heures.
- **L'évaluation du test**. Après la correction des épreuves, il y a délibération avec un observateur externe du métier (expert comptable).
- Après l'épreuve, **les résultats sont envoyés par courrier**.

Pour les personnes l'ayant échouée, la procédure ne prévoit rien sinon que le Centre peut être contacté. Actuellement à Floreffe, dans la semaine qui suit l'envoi des résultats, les personnes ayant échoué sont systématiquement contactées par téléphone et un rendez vous est fixé pour examiner les résultats atteints pour les différents indicateurs ce qui permet de repérer les lacunes à combler pour suivre la démarche.

La motivation à valider ses compétences :

- Avoir « un plus ».
- Constat d'une fréquentation de gradués en comptabilité désireux de faire le point sur leurs compétences, ce qui est une démarche un peu hors de la validation.

La guidance dans la démarche avant les épreuves a pour objectif de cerner au mieux les acquis des personnes pour éviter l'échec et les conseiller dans l'épreuve à prioriser et les compléments éventuels de formation à acquérir. En effet, l'ordre des épreuves est

individuel ; à l'exception de la 4^{ème} qui est à réaliser en dernier lieu parce qu'elle est plus difficile.

Le taux de réussite - d'acquisition d'un titre est passé de 30% à 60%.

Profil des candidats :

- Secondaire supérieur (ce qui correspond au profil des stagiaires du Centre)
- Quasi parité homme - femme.

Débat - questions :

- Lien entre l'autopositionnement - screening réalisé dans le cadre de l'action Jobfocus et la Validation des compétences

Madame Bernard explique qu'à Floreffe, l'autopositionnement n'est pas réalisé. Si un demandeur d'emploi effectue un bon screening, il est utile de suggérer la validation des compétences.

- Le repérage des compétences réelles.

Madame Kempinaire : chaque opérateur dispose de ses propres outils pour apprécier les compétences acquises par un candidat à la formation, à un emploi.

Le Consortium teste actuellement un outil dit de positionnement qui a pour objectif de détecter rapidement (10') et avec des questions/réponses oui ou non, si un candidat est prêt ou non, à présenter une épreuve. Il est donc très étroitement en lien aux contenus des épreuves et reprend aussi les points reconnus comme étant des « pièges ».

Ce positionnement permet de conseiller le candidat pour lui permettre de combler les carences détectées mais ne peut pas être utilisé pour lui refuser l'accès à la validation. Celle-ci sera toujours d'accès volontaire et gratuite.

- Les effets de la validation

Madame Kempinaire : c'est le certificat/diplôme qui a un effet sur le barème salarial.

Si la validation se développe, cela pourrait avoir des effets en fonction de la reconnaissance des secteurs. Dans le secteur privé la validation acquise, tout comme l'expérience, peut, avec négociation, avoir des effets barémiques. Des négociations sont en cours pour valoriser les Titres acquis après validation dans les secteurs : pouvoirs locaux wallons, construction, coiffure,.... C'est à voir métier par métier.

- D'où proviennent les personnes « extérieurs »

Cette information n'est actuellement pas recueillie au Centre de validation. La Cellule exécutive du Consortium sait que la validation est souvent l'aboutissement (le point d'orgue) d'un processus mais n'en connaît pas le chemin parcouru.

- Le référencement à un centre de validation des compétences.

L'animatrice demande aux participants s'ils ont déjà suggéré - conseillé la validation.

Le Centre régional pour l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère CAI a déjà envoyé 3, 4 personnes qui ont de l'expérience mais pas de document susceptible d'en apporter la preuve. Le Centre n'a pas de retour de ces démarches, malgré des tentatives pour avoir l'information.

La responsable du Plan de cohésion sociale de Sambreville a également déjà conseillé à des personnes une démarche de validation. Elle n'a pas non plus d'information sur le suivi de ces démarches : y a-t-il ou non eu prise d'information voire, passage du test de validation ?

- La promotion du dispositif auprès des intervenants sociaux

La Cellule exécutive du Consortium a présenté le dispositif à une réunion FOREM - Carrefour Emploi Formation (150 personnes) et à une réunion des agents d'insertion des CPAS du Brabant Wallon.

Un CPAS bruxellois suggère aux personnes qu'il occupe sous statut article 60 de faire en sorte de valider leurs compétences en passant successivement les différentes unités, tout au long de leur parcours.

Pour préparer les candidats à la validation, le Consortium envisage de susciter des accords de partenariat entre les EFT ou CPAS et les Centres de validation des compétences. Et pour connaître leurs attentes, des visites de Centres pendant une épreuve sont envisagées.

De nombreux participants reconnaissent l'importance d'être bien informés de la validation de façon à pouvoir en faire une bonne promotion à leur public

Cela requiert de s'approprier la démarche et les outils. Cela peut se faire lors de réunions de coordination avec un pôle ou en inter opérateurs comme dans les plateformes territoriales.

Les positions occupées par les intervenants sociaux vis-à-vis de leur public sont fort différentes selon les institutions et leurs missions (rôle d'information ponctuel, sans suivi de la personne, rôle d'accompagnement incluant conseil individuel et contacts répétés, formation,...) et le besoin d'information varie donc.

Mme Kempinaire informe que les Centres de validation des compétences ont une obligation d'information, soit individuelle, soit en groupe, selon les demandes.

Elle invite les opérateurs à les contacter et rappelle que la Cellule exécutive du Consortium peut aussi venir donner l'information.

- La promotion du dispositif vis-à-vis de candidats potentiels à la validation des compétences

Mme Kempinaire conseille de montrer et de donner aux personnes le descriptif des unités en lien avec le métier qu'elles ont choisi (disponible sur le site)

L'outil en ligne pourrait être utilisé dans un entretien pour autant que le travailleur social en ait le temps

- L'intégration de la validation dans un processus de formation

Le secteur des EFT - OISP (Entreprises de formation par le travail - Organismes d'insertion socioprofessionnelle) n'a pas été associé à la mise en œuvre de ce dispositif. Certaines EFT ont déjà ponctuellement effectué la jonction. Actuellement, le secteur réfléchit à une éventuelle systématisation d'un passage à la validation.

Certaines actions de formation incluent dans leur contenu la préparation au(x) test(s) d'entrée à une formation qualifiante.

Une préparation à la démarche de validation devrait pouvoir aussi être incluse dans une formation.

Un opérateur de formation EFT apprécie cette journée d'information parce qu'elle prouve que le décroisement est riche lorsque l'utilisateur est placé au centre des préoccupations.

Il suggère d'organiser des rencontres bilatérales entre une EFT, un opérateur davantage qualifiant ou un centre de validation des compétences.

Un autre opérateur EFT suggère d'inclure dans ses formations l'acquisition d'un Titre de validation ; ce qui implique de comparer très concrètement les référentiels respectifs. Pour l'utilisateur, l'obtention d'un Titre est une manière de reconquérir de la dignité ; ce qui est appréciable.

- Frais de la validation, ONEM, statut

- La validation est gratuite
- Les déplacements des demandeurs d'emploi ne sont pas assurés par le centre de validation
- Il n'y a besoin de dispense de l'ONEM parce qu'il ne s'agit pas de formation longue. L'ONEM ne reprend pas la validation des compétences comme critère
- Les statuts des personnes peuvent être différents selon quelles sont en formation (ex. contrat F70 bis ou contrat EFT) ou non.

ATELIER 2 : Passerelles : construction de parcours vers l'emploi

Comment intégrer la validation des compétences dans les parcours des personnes vers l'emploi ? Comment développer la reconnaissance des Titres de compétences dans les démarches de formation et permettre un allègement des parcours des personnes ? Quelles passerelles entre la validation et la certification ? Comment valoriser les titres de compétences dans les procédures de mise à l'emploi ?

Animation : Mme Geneviève Bossu, Conseillère juridique à l'UCM et membre du CSEF et de la CCSR de Namur

Témoignages : M. Joseph Pirson, Directeur de l'Institut Libre de Formation Permanente et M. Ludovic Werpin, Conseiller pédagogique à l'IFAPME

Personne ressource : Mme Jehanne Krings, Expert méthodologique - Cellule exécutive du Consortium de la Validation des Compétences

Rapporteur : Mme Françoise Michiels, Chargée de missions - Cellule administrative du CSEF de Namur

1^{er} témoignage : reconnaissance des Titres de validation dans le cadre de l'enseignement de promotion sociale

Une des particularités de l'enseignement de promotion sociale est le fait qu'il donne accès à la certification.

Avant la mise en place du dispositif de validation des compétences, il existait déjà dans le cadre de l'enseignement de promotion sociale, une possibilité de permettre à des personnes qui n'ont pas fait de cursus complet d'études d'accéder, à certaines conditions, à des études de niveau secondaire ou supérieur : via l'Article 8 du décret du 18 avril 1991 et la circulaire du 26 septembre 2007. Chaque établissement doit, sur demande, fournir aux personnes qui le souhaitent tous les dossiers nécessaires. Sur base de tests à l'entrée des unités de formation, l'enseignement de promotion sociale peut prendre en compte les compétences acquises hors enseignement.

Actuellement, dans l'enseignement de promotion sociale, comme au sein de l'IFAPME, il y a prise en compte des Titres de compétences. Cela signifie qu'il y a interdiction de faire passer aux personnes possédant un Titre de compétences, un test portant sur les compétences reprises au verso de celui-ci.

2^{ème} témoignage : reconnaissance des Titres de validation dans le cadre des cursus de formation à l'IFAPME

Les référentiels de l'IFAPME sont modularisés de manière la plus large possible. Dans le cadre du dispositif de validation des compétences, un travail de correspondance est

effectué entre les compétences relatives aux différents Titres de compétences et le contenu des modules des formations de l'IFAPME. Depuis le mois de septembre de cette année, ce travail est achevé. Des dispenses de cours peuvent réellement être obtenues, sur base de la possession de Titres de compétences correspondants.

Les personnes qui souhaitent obtenir une dispense doivent introduire une demande sur base d'un formulaire spécifique et y joindre une copie de leur(s) Titre(s) de compétences. Cette dispense donne droit à un allègement du programme de cours, essentiellement lors de l'année préparatoire à la formation de chef d'entreprise (plus de 18 ans) et également dans certains modules des formations de chefs d'entreprises.

Un cadastre des équivalences est en cours de rédaction. En effet, même si sur le principe, la reconnaissance des Titres est acquise tant dans le cadre de l'enseignement de promotion sociale, qu'à l'IFAPME et au sein de Forem Formation ; dans la pratique, cela pose des difficultés. La Cellule exécutive du Consortium de validation des compétences travaille à l'élaboration d'un cadastre qui établit le parallélisme entre les Titres et les allègements possibles dans les parcours de formation au sein des opérateurs partenaires du dispositif.

Débat :

- Au sein du Forem Formation, un travail est également en cours afin d'établir des dispenses en lien avec les Titres de compétences (ex. métiers de maçon et aide-comptable).
- Il est indispensable de voir comment il est possible d'intégrer la validation des compétences dans le cadre du DIISP (adéquation offre-besoins et filières et passerelles). Il faut réfléchir à la manière d'articuler les différents éléments du DIISP pour amener les personnes les plus éloignées de l'emploi vers une insertion durable et de qualité.

Lors d'une embauche, l'employeur n'a pas vraiment de visibilité des compétences réellement maîtrisées par les personnes. Pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, l'enjeu de la validation des compétences est d'autant plus grand car elle est un moyen de rendre visibles leurs compétences via les Titres obtenus.

Il serait intéressant d'effectuer un relevé de l'offre existante sur notre territoire en matière de validation des compétences et de voir comment celle-ci est utilisée : par qui ? Comment sont mobilisées les personnes ? Les opérateurs sont-ils bien informés de l'existence du dispositif et de comment il fonctionne ?...

Une analyse de ces informations (ex. l'offre de validation actuelle est-elle suffisante en quantité et en qualité) devrait permettre d'en déduire des pistes pour le développement du dispositif.

- Le Consortium de validation des compétences effectue un travail afin de permettre qu'en 2010, chaque conseiller puisse avoir à sa disposition un tableau synthétique des dispenses auxquelles donnent droits les titres de validation dans l'enseignement de promotion sociale, au sein de l'IFAPME et au Forem Formation ; afin que chaque personne puisse être informée de celles qui leurs correspondent et des parcours potentiels pour la suite de leurs démarche d'insertion socio-professionnelle. Actuellement, le public n'est pas encore conscient que la validation n'est pas uniquement une fin en soi, mais qu'elle peut ouvrir des portes pour aller vers l'emploi. Il faut permettre aux personnes de valoriser leurs acquis et leurs expériences antérieures.
- Les Comités subrégionaux de l'emploi et de la formation, et les opérateurs peuvent faire le relais auprès du Consortium de validation des compétences de besoins à couvrir via la mise en place nouvelles offres de validation. Le CSEF de la Louvière a par exemple contribué à la création d'un centre de compétences qui propose une validation dans le domaine des arts et de la culture : auxiliaire technique du spectacle. Les CSEF peuvent s'appuyer sur les caractéristiques locales du tissu de l'emploi pour proposer de nouveaux métiers à valider (ex. lien avec les pénuries). Des suggestions pourraient également émaner des plateformes partenariales locales.
- Certaines personnes ont besoin d'un accompagnement en complément d'une information sur le dispositif de validation ; et notamment d'un accompagnement pour déterminer la pertinence d'une démarche de validation dans le cadre de leur parcours vers l'emploi, pour examiner si les compétences qu'ils possèdent correspondent à celles reprises dans tel ou tel référentiel,... Il est important, dans le cadre du DIISP, de réfléchir aux articulations à mettre en place entre les divers acteurs du champ de la formation et de l'emploi afin d'optimiser cet accompagnement et de bien clarifier les limites de celui-ci : qui fait quoi, jusqu'où va l'accompagnement,... Il faut également être attentif à éviter des dérives. La validation des compétences ne doit pas devenir un dispositif d'exclusion. Elle doit rester une démarche individuelle volontaire.
- Pour le moment, il n'existe pas encore d'information précise concernant l'utilisation du dispositif de validation des compétences par les personnes d'origine étrangère. Il existe toutefois des témoignages qui montrent que certaines ont fait la démarche de faire valider leurs compétences. Leur nombre varie certainement en fonction du pays d'origine et des métiers. Il serait intéressant de prévoir un accompagnement spécifique pour ce public.
- Il serait également intéressant de mener une réflexion concernant la nécessité d'adapter certains programmes de formation en vue de préparer les personnes à la validation de leurs compétences ; même si cela ne concernerait qu'une partie du public cible. Il faut toutefois tenir compte du fait que, pour certains types

d'opérateurs tels que les Entreprises de formation par le travail et les Organismes d'insertion socioprofessionnelle, des adaptations de programmes ne peuvent être effectuées qu'une fois par période d'agrément. Il faut également rester attentif au fait que, même si les référentiels métiers, les référentiels de formation et les référentiels de validation ont des points importants en commun et qu'ils doivent pouvoir s'articuler les uns aux autres, il est également indispensable qu'ils conservent leurs spécificités. Un référentiel de validation ne peut être calqué uniquement sur celui d'une formation professionnelle car il faut prendre en compte d'autres éléments tels que les acquis des expériences.

- Il est important que chaque opérateur intègre la démarche de validation des les compétences dès la prise en charge des demandeurs d'emploi, dans les projets et plans d'actions des personnes pour aller vers l'emploi : construction de parcours intégrant dès le départ l'idée de faire valider ses compétences et prenant en compte la valorisation des Titres acquis pour l'accès à certaines formations et à l'emploi.
- Une démarche à effectuer dans le cadre de la préparation et de l'accompagnement des personnes vers une épreuve de validation des compétences est l'aide à l'auto-positionnement. Pour chaque référentiel, a été conçu un outil permettant aux personnes de se positionner par rapport au fait qu'elles maîtrisent ou non les compétences correspondantes et qu'elles sont ou non en mesure de réussir l'épreuve de validation correspondante. Il est toutefois indispensable d'être attentif à limiter l'utilisation de ces outils d'auto-positionnement, afin de ne pas les dénaturer.
- Avant d'envisager des actions concrètes pour mettre en place des filières et passerelles permettant d'aller plus facilement vers une démarche de validation des compétences, il est important de poursuivre la diffusion des informations relatives au dispositif. La Cellule exécutive du Consortium de validation des compétences multiplie actuellement les démarches auprès des opérateurs, des secteurs,... Beaucoup de renseignements sont également disponibles sur le site Internet www.validationdescompetences.be. Le site permet notamment, après inscription, de recevoir une Newsletter reprenant régulièrement les nouveaux développements du dispositif.
- Après la phase d'information, il sera indispensable de mettre en place des actions en vue de proposer aux personnes des solutions lorsqu'elles ne sont pas encore tout à fait prêtes à passer une épreuve de validation, ou encore en cas d'échec lors d'une épreuve.
- Jusqu'à présent, le choix des métiers pour lesquels la validation a été mise en place s'est porté sur des métiers qui ne requièrent pas un niveau universitaire. Au

niveau des Universités, il existe des services spécialisés d'équivalence qui peuvent être contactés pour information pour la valorisation des acquis de l'expérience lors d'une reprise de formation.

- Il est important de multiplier et de répéter les démarches en vue de faire connaître le dispositif de validation auprès des employeurs ; notamment via les secteurs. Une piste est de s'appuyer sur les expériences d'employeurs « pionniers » en matière de valorisation des titres lors de démarches de recrutement, afin d'en convaincre de nouveaux d'adopter une démarche similaire. Dans le cadre de la sensibilisation des employeurs, il faut également être attentif à éviter la dérive qui consisterait à amener les employeurs à demander systématiquement des Titres de compétences comme conditions d'embauche.

Pistes de travail :

- Effectuer un état des lieux du fonctionnement actuel du dispositif de validation des compétences au sein des arrondissements de Namur et Dinant, pour ensuite dégager sur cette base des actions prioritaires à mettre en œuvre pour faire connaître et développer le dispositif.
- Poursuivre les démarches d'information des différents acteurs du DIIISP ; y compris les entreprises.
- Organiser une (des) séance(s) d'information permettant aux opérateurs du DIIISP de mieux connaître les centres de validation de la sous-région, d'avoir une information plus détaillée sur la manière dont les centres accueillent les candidats,... Travail en vue de développer des articulations entre les opérateurs de formation/insertion et les centres de validation.
- Diffuser le cadastre en cours d'élaboration par la Cellule exécutive du Consortium de validation des compétences concernant les correspondances entre les Titres de compétences et les dispenses potentielles au sein des cursus de formation proposés par les opérateurs partenaires du dispositif : Enseignement de promotion sociale, IFAPME et Forem Formation. Mener une réflexion sur les démarches et articulations à mettre en place pour concrétiser ces potentialités et alléger les parcours des personnes vers l'emploi.
- Mettre en place une démarche articulée (Forem Conseil - opérateurs de formation/insertion - centres de validation des compétences) d'accompagnement des personnes vers la validation des compétences : information, orientation, aide à l'auto-positionnement, préparation, accompagnement en aval des épreuves de validation (ex. formation en vue d'acquies la ou les compétence(s) manquante(s)), valorisation des titres,...
- Prendre en compte la préparation à la validation dans certains programmes de formation : articulation entre les référentiels métiers, les référentiels de formation et les référentiels de validation.

ATELIER 3. : Développement de l'offre de validation

L'offre de validation est encore peu développée dans notre sous-région. Quels sont les besoins actuels non couverts ? Quelles offres complémentaires développer en priorité ? Pour quels métiers ? Y a-t-il des filières de formation dans ces métiers ? Quels seraient les partenaires potentiels pour la mise en œuvre d'une (de) nouvelle(s) offre(s) ?

Animation : M. Jean-Claude Vandermeeren, Président du CSEF et de la CCSR de Namur

Témoignages : Mme Patricia Van Royen, Chargée de mission « Validation des compétences » pour l'Enseignement de Promotion sociale - Coordination Bruxelloise et M. François Castagna, Coordinateur Général de l'EFT Ferme Delsamme - CPAS de La Louvière

Personne ressource : M. Alain Kock, Directeur de la Cellule exécutive du Consortium de la Validation des Compétences

Rapporteurs : Mme Laurence Lefèvre, Chargée de mission - Cellule administrative du CSEF de Namur et Mme Cateline Baijot, Chargée de relations partenariales - Forem Conseil Namur

Dans notre sous-région, il existe trois centres de validation des compétences :

- Forem Formation Centre de Floreffe : aide-comptable ;
- Centre de formation du CFPME Dinant (IFAPME) : installateur électricien résidentiel ;
- Centre Formatpme/Formattoit-Formaclim Les Isnes : couvreur et monteur frigoriste ;
- Forem Formation Centre de Saint-Servais : aide-ménager et assistant ménager en collectivité.

L'offre de validation des compétences est-elle suffisante ou doit-elle être complétée en fonction de besoins identifiés sur le terrain ?

Comment mettre en place concrètement un centre de validation des compétences ?

C'est à ces deux questions que l'atelier tentera de répondre.

1^{er} témoignage de Madame Van Royen : mise en place de la coordination Bruxelloise

A Bruxelles, la coordination Bruxelloise a été créée à l'initiative d'opérateurs de formation qui avaient déjà des centres de compétence, dans le but de travailler ensemble et de créer des synergies positives plutôt que de créer un environnement concurrentiel. La coordination permet aux différents opérateurs de formation d'échanger sur les problèmes et expériences. Elle vise également à rationaliser l'offre de validation des compétences sur Bruxelles. On y retrouve Bruxelles Formation, la Promotion Sociale et l'IFAPME.

Pour ce qui concerne la validation des compétences, une analyse des demandes émanant du terrain a été réalisée et des besoins ont été identifiés au niveau du secteur horeca (nombreuses demandes et travail au noir important). Dans ce secteur d'activité, de nombreuses personnes se présentent auprès des employeurs avec des difficultés à valoriser les compétences qu'ils ont acquises. Du côté des employeurs, il n'est pas évident de sélectionner les personnes sur base d'un CV. Tout le monde y gagnerait donc à développer la validation des compétences pour ce type de métiers.

- Réalisation, par la coordination, d'une fiche métier pour le commis de cuisine.
- Transition de la demande par le consortium de validation des compétences, pour avoir leurs remarques par rapport au projet.
- Présentation de la fiche métier au secteur.

Les partenaires sociaux et Actiris ont été associés à la démarche. Les partenaires sociaux ont tout à fait accepté d'avoir une demande émanant des opérateurs de formation plutôt que du secteur, comme c'est habituellement le cas.

Associer tous les acteurs concernés à la démarche est important (secteur, Actiris, partenaires sociaux, etc.). L'objectif n'est pas de court-circuiter ce qui existe déjà, mais bien d'ajouter une possibilité supplémentaire.

Actuellement, la coordination avance par rapport au métier de commis de cuisine, mais elle essaye de planifier l'ouverture à d'autres métiers. C'est notamment une demande des syndicats d'avancer sur d'autres métiers du secteur, de manière à ce que les gens puissent avoir des promotions.

Avant de s'attaquer au métier de commis de cuisine, un projet pilote a été mené avec Actiris pour les métiers de coiffeur, carreleur et employé administratif. Un mailing ciblé a notamment été fait auprès des demandeurs d'emplois et 30 candidats ont déjà été reçus.

La coordination essaye de toucher les personnes susceptibles d'être intéressées par la validation des compétences par tous les moyens et réseaux existants sur Bruxelles.

Le processus demande un long investissement en temps, mais il porte ses fruits.

La coordination n'a rédigé aucun cadre théorique reprenant les différentes étapes à effectuer pour se lancer dans la mise en place d'un centre de compétences. Elle compte beaucoup sur la bonne volonté et la disponibilité des personnes.

L'important est d'avoir un moteur qui va porter le projet et de travailler en collaboration avec Actiris (pour Bruxelles) qui est un élément clé dans le processus.

Une telle démarche peut être entreprise à l'initiative d'un secteur ou encore d'opérateurs de formation.

M. Vandermeeren souligne la possibilité pour le CSEF ou la CCSR de mener ce type d'actions dans le namurois. Le CSEF peut en effet faciliter le développement de ce type d'initiative.

2^{ème} témoignage de M. Castagna : mise en place d'un centre de validation des compétences pour le métier d'auxiliaire technique du spectacle

La démarche entreprise part d'une initiative du CSEF de La Louvière qui a réalisé un état des lieux de l'offre existante de validation des compétences et s'est interrogé sur la nécessité de compléter cette offre en fonction de besoins identifiés sur le terrain.

Le secteur de la culture a toute son importance à La Louvière. Or, le politique avait fait le constat que beaucoup de personnes qui travaillaient dans le domaine de la régie et du son (théâtres, etc.) avaient appris leur métier sur le tas et ne disposaient d'aucun titre ou diplôme correspondant à leurs compétences acquises. Celui-ci souhaitait donc faire valider leurs compétences par un certificat.

Dans ce cadre, l'EFT Ferme Delsamme s'est donc demandée ce qu'elle pourrait mettre en place dans le cadre de la validation des compétences, la difficulté résidant dans le fait qu'aucune formation de ce type n'était organisée au sein de l'EFT et qu'il fallait donc réfléchir à comment travailler sur un nouveau métier.

L'EFT s'est adressée à la Commission Consultative sous-régionale de La Louvière qui a permis un accès aisé aux partenaires sociaux et opérateurs de formation (secteur de la culture, syndicats, IFAPME, Le Forem, etc.).

- Mise en place du dossier, avec des consignes claires du consortium sur les étapes à mettre en place.
- Elaboration du référentiel métier par une commission (secteur de la culture, travailleurs, partenaires sociaux, Forem Conseil, secteur de l'électricité, opérateurs de formation, etc.), car le métier ne faisait pas encore l'objet d'une validation des compétences. Pour ce faire, il était important d'avoir autour de la table des gens qui s'y connaissaient et savaient ce dont avaient besoin les entreprises.
- Création du centre de validation des compétences.

La mise en place du centre de compétences relève de la responsabilité de l'opérateur de formation tandis que le processus et la mise en œuvre de la commission (élaboration du référentiel métier) relèvent du consortium. Le consortium, de même que Le Forem, offrent cependant leur appui pendant toute la démarche.

Le même référentiel métier est utilisé dans tous les centres de validation des compétences. Une fois qu'il est fait, il ne faut donc plus passer par cette étape.

Pour être reconnu comme centre de validation des compétences, l'opérateur doit remplir toute une série de documents pour se mettre aux normes. Il faut :

- se préparer à des audits internes et externes ;
- bien s'approprier le métier ;

- réaliser un document qui vise à expliquer aux candidats les compétences qui devront être maîtrisées ;
- faire de la publicité pour se faire connaître ;
- guider le candidat. On lui explique en quoi consistent la validation et les épreuves qui devront être réalisées ;
- utiliser la grille d'évaluation du Consortium de validation visant à évaluer les compétences du candidat. On vérifie si les compétences reprises correspondent bien à ce qu'il avait en tête, on regarde ce qu'il a comme expérience, s'il maîtrise bien le vocabulaire, etc. On ne va pas faire passer la validation des compétences à des gens qui ne sont pas prêts. L'objectif est de permettre aux candidats de sortir avec un document de réussite. On est là pour les tirer vers le haut et non pour les enfoncer. S'ils ne maîtrisent pas toutes les compétences, on leur dit qu'ils ont besoin d'un complément de formation ;
- organiser l'épreuve.

Les besoins émergents

• Caméraman-monteur :

L'OISP RTA organise une formation de caméraman-monteur et a toujours cherché une reconnaissance par différents moyens :

- collaboration avec Forem Conseil ;
- collaboration avec Forem Formation : organisation de certains modules au Forem pour que la formation puisse être reconnue ;
- organisation d'un jury composé de professionnels du secteur et du service public (journalistes et de caméramans) en fin de formation.

Le public de l'OISP n'a cependant pas accès à l'enseignement supérieur.

RTA serait par conséquent intéressé d'entrer dans un processus de validation des compétences pour que sa formation puisse faire l'objet d'une reconnaissance officielle.

• Métiers de l'informatique :

L'asbl Interface 3 organise des formations dans le domaine de l'informatique (gestionnaire d'exploitation informatique, administrateur réseau, etc.). Elle donne une attestation de présence aux personnes qui suivent les formations, mais pas de titre.

Pour ce qui concerne le secteur informatique, Cefora a demandé au consortium d'avancer sur les métiers de l'informatique. Au niveau du technicien PC-réseau, trois titres de compétence sont prêts : installateur PC et raccord, réparateur de pannes et helpdesk. Deux autres sont en préparation : technicien en informatique et web design.

Il y a des métiers pour lesquels le consortium a fort avancé, mais qui ne sont pas renseignés sur le site, car on n'a pas encore de candidats pour organiser la validation des compétences.

Aucun subside n'est octroyé pour créer un centre de validation des compétences. L'opérateur de formation doit donc pouvoir disposer du matériel nécessaire à la validation. Seul un financement est octroyé lors du passage des épreuves.

Si une EFT/OISP a la possibilité d'organiser les épreuves de validation des compétences (matériel, etc.), elle doit signer une convention, soit avec Forem Formation, la Promotion Sociale ou l'IFAPME. Développer un partenariat avec Forem Conseil est également important, car il participe à l'élaboration des référentiels métiers et permet d'avoir un lien avec le public.

☛ Métiers du métal :

L'Ecole Commerciale et Industrielle d'Auvelais souhaiterait mettre en place une validation des compétences dans le domaine du métal. Des formations de soudeur ont été mises en place, dans le cadre d'Urban, en collaboration avec le Forem.

Valider les compétences acquises par un titre permettrait d'entrer plus facilement dans les entreprises et faciliterait la construction de passerelles vers d'autres études, même si des passerelles avec Forem Formation existent déjà.

Aucune condition de diplôme n'est exigée dans le cadre de la validation des compétences. Il suffit d'être demandeur d'emploi.

☛ Monteur-pylône :

La Mirena organise ce type de formation, mais sans reconnaissance officielle.

Le référentiel métier existe déjà au niveau du consortium.

☛ Travail social :

Beaucoup de tâches effectuées ne sont pas apprises à l'école et ne sont pas valorisées (remplir un dossier d'agrément, médiateur culturel, etc.). Ces métiers n'offrent cependant pas beaucoup de débouchés.

Conclusion de l'atelier

Les opérateurs de formation ne doivent pas hésiter à être proactifs dans le cadre du déploiement de l'offre de validation des compétences. Il ne faut pas attendre que le secteur propose des pistes de travail.

Le CSEF peut jouer un rôle de facilitateur, en rassemblant les différents acteurs intéressés par un même projet.

5. Conclusion

M. J. -C. Vandermeeren : Président du CSEF et de la CCSR de Namur

M. Vandermeeren remercie les intervenants et participants au colloque. Il souligne l'intérêt du contenu de la journée.

La validation des compétences est un dispositif capital, mais également complexe.

La mise en œuvre de celui-ci est un travail de longue haleine. La validation des compétences nécessite la recherche d'un consensus entre les parties concernées, afin de travailler dans l'intérêt de chacun. Les demandeurs d'emploi doivent y pouvoir trouver une aide à l'insertion professionnelle et le monde patronal, une facilité dans leurs démarches de recrutement.

Il est primordial de bien comprendre qu'il n'existe pas de concurrence entre l'enseignement et le dispositif de validation ; mais au contraire une complémentarité.

Il faut également retenir que la validation des compétences est une démarche individuelle volontaire. Il ne doit pas y avoir d'obligation en la matière pour les demandeurs d'emploi. Si on veut que la validation soit un élément motivant, il faut veiller à ce qu'elle soit un élément de valorisation et non pas de culpabilisation. Il ne faut pas donner aux conseillers et aux opérateurs des quotas de personnes à envoyer dans une démarche de validation.

Des ateliers qui se sont tenus l'après-midi, il faut retenir que des initiatives concrètes peuvent être prises au niveau de notre sous-région. Nous disposons d'opérateurs intéressés à s'inscrire dans la démarche.

Il appartient maintenant au Comité subrégional de l'emploi et de la formation de faire de la validation des compétences une priorité. Le CSEF peut être le lieu de rencontre entre l'offre et la demande en la matière.

Une synthèse de la journée sera rédigée et communiquée à l'ensemble des participants à la journée. Elle sera également mise à disposition sur le site Internet du Comité.

Les pistes de travail issues du colloque seront examinées par le Comité subrégional de l'emploi et de la formation de Namur et par sa Commission consultative sous-régionale du DIIISP dès le mois de décembre.

Si vous avez des suggestions, des demandes en matière de développement du dispositif de validation des compétences au niveau du territoire des arrondissements de Namur et Dinant, n'hésitez pas à les transmettre au secrétariat du CSEF qui fera un maximum pour y répondre.

Personne de contact :

Mme Françoise Michiels, Chargée de missions

CSEF Namur

Avenue Prince de Liège, 137 - 5100 JAMBES

Tél. : 081/48.67.49

Fax. : 081/48.69.87

E-mail : francoise.michiels@forem.be

6. Résumé des pistes de travail issues de la journée

1. Information - sensibilisation : poursuite de démarches en vue de connaître et faire connaître le dispositif et son fonctionnement

- Rédiger et diffuser les actes du colloque du 24/11/2009 à l'ensemble des participants et personnes excusées ; ainsi qu'aux membres du CSEF et de la CCSR de Namur et aux autres CCSR.
- Organiser, à l'attention des conseillers et opérateurs du DIIISP intéressés, une (ou plusieurs) réunion(s) au sein de chaque centre de validation, afin de montrer concrètement comment se déroulent les épreuves de validation, de présenter les titres qui peuvent être acquis et les compétences qu'ils recouvrent, les indicateurs et critères qui en découlent, les outils de positionnement qui y sont liés, comment sont organisés l'accueil et l'information des candidats à la validation,...
Mener une réflexion en vue de la mise en place d'articulations effectives entre les centres de validation et d'autres acteurs de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle (à articuler avec la proposition reprise au 2^{ème} paragraphe du point 2).
- Effectuer un bilan et une analyse de la mise en œuvre actuelle du dispositif de validation au niveau des arrondissements de Namur et Dinant : offre de validation, nombre de personnes ayant déjà fait valider des compétences, caractéristiques du public ayant fait valider ses compétences, canaux par lesquels les personnes ont reçu l'information sur la possibilité de faire valider leurs compétences, suivi et devenir des personnes en aval de la validation (analyse de l'impact de la validation sur la suite des parcours des personnes),... ; afin de définir sur base de ces informations, des pistes de travail en vue de développer le dispositif.
- Mettre en place des actions vis-à-vis des employeurs afin de faire connaître le dispositif de Validation des compétences et de faire reconnaître les Titres qui en résultent.
- Multiplier les démarches d'information dans les divers lieux et pour les divers acteurs en lien avec l'ISP : plateformes partenariales, CPAS, ADL, ALE,...).

2. Filières et passerelles

Préparation en amont de la validation et accompagnement :

- Organiser des réunions de travail entre centres de validation et autres acteurs du DIISP intéressés afin de déterminer concrètement quelle information et quelle préparation donner aux personnes à qui une démarche de validation est conseillée.
- Mener une réflexion conjointe (acteurs du DIISP et centres de validation) sur l'accompagnement des personnes dans le processus de validation : qui fait quoi, à quel moment passer le relais, comment envisager l'accompagnement de publics spécifiques (ex. personnes d'origine étrangère), quel accompagnement en matière d'auto-positionnement... ; tout en étant attentif à ce que la démarche de validation reste individuelle et volontaire.

Passerelles dans les parcours de formation et d'insertion :

- Mener un travail de réflexion sur les possibilités de validation à l'issue des modules de formation proposés par les opérateurs de la sous-région : articulation des référentiels de formation avec les référentiels de validation. Développer des articulations entre les formations et la validation des compétences (par exemple, en travaillant par secteur d'activités).
- Effectuer un travail en vue de susciter l'intégration de l'information et la préparation, l'accompagnement à la validation dans les programmes des modules de formation des différents opérateurs.
- Mener une démarche similaire au niveau des modules visant l'insertion à l'emploi : accompagnement vers et dans l'emploi.
- Diffusion auprès des acteurs du DIISP de la sous-région, du cadastre réalisé par le Consortium de validation des compétences au sujet des correspondances entre titres de compétences et dispenses au sein des cursus de formation à l'IFAPME, en Promotion sociale et au Forem Formation : organisation d'une réunion d'information et de groupes ou d'ateliers de travail pour envisager les modalités de diffusion de l'information auprès des publics et d'intégration concrète de ces possibilités dans les parcours des personnes.
- Mener un travail de visibilité des filières et passerelles potentielles intégrant la reconnaissance de titres de compétences au niveau de la sous-région. Diffuser les résultats de ce travail auprès des acteurs du DIISP de la sous-région.

Suivi en aval :

- Voir les partenariats à mettre en place pour l'accompagnement des personnes qui échouent à la validation, pour mettre en place un dispositif permettant de leur proposer un complément de formation éventuel afin de se préparer à la validation,...
- Mener une réflexion pour voir comment organiser un retour d'information auprès des conseillers, des accompagnateurs sociaux,... (cf. référents).

3. Adéquation offre-besoins

- Identification d'autres besoins éventuels au niveau de la sous-région ; notamment dans le secteur du non-marchand.
- Création de nouveaux référentiels* : monteur-caméraman, secteur du métal-domaine de la soudure, domaine informatique, ... et adaptation du référentiel existant en Flandre pour le métier de monteur pylônes.
- Développement d'une offre de validation (agrément de centres)* pour les métiers suivants : monteur-caméraman, soudeur, monteur-pylône, technicien-PC-réseaux, ...

* à mettre en œuvre avec l'appui de la Cellule exécutive du Consortium de validation des compétences

4. Eléments administratifs

Démarches à effectuer en vue d'obtenir les résultats suivants :

- Remboursement des frais de déplacement des demandeurs d'emploi qui vont se présenter à une séance d'information ou à une épreuve de validation au sein d'un centre de validation.
- Modification de la base de données des demandeurs d'emploi du Forem afin de pouvoir y inscrire les titres acquis.

Commission consultative sous-régionale (CCSR) du DIISP de Namur

Colloque sur la Validation des Compétences – Namur, le mardi 24 novembre 2009

PARTICIPANTS

Nom	Prénom	Organisme	Adresse	Téléphone	E-mail
ABBA	Souleyman	CAI	Rue Docteur Haibe, 2 5002 SAINT-SERVAIS	081/71.35.21	souleyman@cainamur.be
BAERS	Jacqueline	Forem Conseil	Avenue Prince de Liège, 137 5100 JAMBES	081/48.68.87	jacqueline.baers@forem.be
BAIJOT	Cateline	Forem Conseil	Avenue Prince de Liège, 137 5100 JAMBES	081/48.67.75	cateline.bajot@forem.be
BALFROID	Jean-Pierre	Forem Formation	Rue du Bois d'Avroy, 27 4000 LIEGE	04/229.67.86	jeanpierre.balfroid@forem.be
BARE	Nadine	Carrefour Emploi Formation	Avenue Prince de Liège, 137 5100 JAMBES	081/48.67.13	nadine.bare@forem.be
BAUVIN	Geneviève	Forem CAP Namur	Avenue Prince de Liège, 137 5100 JAMBES	081/48.68.62	genevieve.bauvin@hotmail.com
BERNARD	Brigitte	Forem Formation	Rue Rivierre, 13 5150 FLOREFFE	081/44.88.00	brigitte.bernard@forem.be
BESONHE	Geneviève	Maison de l'Emploi Basse- Sambre & Gembloux	Rue du Comté, 47a 5060 AUVELAIS	071/71.03.84	genevieve.besonhe@forem.be
BOLLEN	Pol	Cellule Emploi-Formation du Cabinet du Ministre Antoine	Rue d'Harscamp, 22 5000 NAMUR	081/25.38.94	pol.bollen@gov.wallonie.be
BOSSU	Geneviève	UCM	Chaussée de Marche, 637 5100 WIERDE	081/32.22.76	genevieve.bossu@ucm.be
CAPET	Catherine	CSEF Namur	Avenue Prince de Liège, 137 5100 JAMBES	081/48.67.53	catherine.capet@forem.be
CASTAGNA	François	EFT Ferme Delsamme	Place de Strépy, 2 7110 STREPY-BRACQUEGNIES	064/44.13.18	francois.castagna@lalouviere-cpas.be
CEUSTERS	Sophie	RTA	Rue Relis Namurwès, 1 5000 NAMUR	081/74.67.48	s_ceusters@rta.be
COLSON	Angélique	Administration Communale de Sambreville	Grand Place, 2 5060 SAMBREVILLE	071/26.02.97	acolson@commune.sambreville.be
COSTANTIELLO	Christophe	Forem Conseil	Avenue Prince de Liège, 137 5100 JAMBES	081/48.67.78	christophe.costantiello@forem.be
DAICHE	Francis	EICA	rue Hicguet, 19 5060 AUVELAIS	071/26.00.31	francis.daiche@skynet.be

DAVREUX	Siegfried	Régie des Quartiers	Rue du 8 Mai 5530 GEMBLoux	081/62.63.45	regiedescouteliers@skynet.be
DE BOLSTER	Hugues	ALEAP	Rue Henri Lecocq, 47 5000 NAMUR	081/24.01.30	h.debolster@aleap.be
DELUSSU	Isabella	Forem Conseil - SRP	Avenue Prince de Liège, 137 5100 JAMBES	081/48.67.79	isabella.delussu@forem.be
DESSICY	Benoîte	CAI ASBL	Rue Docteur Haibe, 2 5002 SAINT-SERVAIS	081/71.35.12	benoite@caiamur.be
DETRAUX	Christine	Forem Formation	Rue de la Pépinière, 87 5002 SAINT-SERVAIS	081/71.98.04	christine.detraux@forem.be
DOMBRECHT	Anne	FGTB	Rue des Cortils, 9 5170 RIVIERE	0476/29.35.09	anne.dombrecht@accg.be
DOQUIRE	Geoffroy	Confédération de la Construction de Namur	Chaussée de Louvain, 580 5020 CHAMPION	081/20.68.30	geoffroy.doquire@confederationconstruction.be
FAVIER	Jenny	Relais Social Urbain Namurois	Rue de l'Harscamp, 9 5000 NAMUR	081/33.74.58	jenny.favier@rsunamurois.be
GARCIA	Jeannine	CSEF Liège	Quai Banning, 4 4000 LIEGE	04/229.11.91	jeannine.garcia@forem.be
GHISLAIN	Françoise	CEFA Tamines	Square Duculot, 8 5060 TAMINES	071/74.11.36	francoise.ghislain@cesjb.be
GILSON	Charlotte	CPAS de Namur	Rue de Dave, 165 5100 JAMBES	081/33.71.04	charlotte.gilson@cpasnamur.be
GOFFIN	Caroline	CPAS de Profondeville	Rue Jules Borbouse, 66 5180 BOIS-de-VILLERS	081/43.22.53	caroline.gofinn@publilink.be
GOSSUIN	Fanny	Ecole Industrielle	Avenue de l'Enseignement, 20 7330 SAINT-GHISLAIN	065/80.35.21	f.gossuin@skynet.be
GROUX	Luc	EICA	rue Hicquet, 19 5060 AUVELAIS	071/26.00.30	lucgroux@gmail.com
GUEUTHAL	Laure	CSEF Mouscron-Comines	Rue du Midi, 17 7700 MOUSCRON	056/85.58.37	laure.gueuthal@forem.be
GUISSE	Benjamin	CPAS de Namur	Rue de Dave, 165 5100 JAMBES	081/33.70.11	benjamin.guisse@cpasnamur.be
GUISSE	Cécile	Service Emploi de la Commune de Somme-Leuze	Rue du Centre, 1 5377 BAILLONVILLE	086/32.02.66	cecile.guisse@forem.be
HALLUIN	Dany	Forem Conseil	Avenue Prince de Liège, 137 5100 JAMBES	081/48.68.64	dany.halluin@forem.be
HANSEVAL	Philippe	CSC Alimentation et Services	Chaussée de Louvain, 510 5004 BOUGE	081/25.40.23	p.hanseval@acv-csc.be
HENNAU	Cécile	SPAS	Rue Bourtonbourt, 2 5000 NAMUR	081/77.52.56	cecile.hennau@province.namur.be

HENRIET	Virginie	Ecole Industrielle et Commerciale d'Andenne	Rue Adelin Henin, 3 5300 ANDENNE	085/84.49.63	eic@andenne.be
HERINGER	Jean	CEFA Taminés	Square Duculot, 8 5060 TAMINES	071/74.11.36	jean.heringer@cesjb.be
HICORNE	Muriel	CPAS Namur	Rue de Dave, 165 5100 JAMBES	081/33.71.12	muriel.hicorne@cpasnamur.be
HITTELET	Christine	CPAS Namur	Rue de Dave, 165 5100 JAMBES	081/33.71.15	christine.hittelet@cpasnamur.be
HOLVOET	Marcel	CSEF Charleroi	Rue de l'Ecluse, 16 6000 CHARLEROI	071.23.06.68	marcel.holvoet@forem.be
JENTGEN	Lodka	Instance de Pilotage de l'enseignement qualifiant de la zone de Namur	Avenue Prince de Liège, 137 5100 JAMBES	081/48.67.84	lodka.jentgen@cfwb.be
KEMPINAIRE	Pascale	Cellule exécutive du Consortium de validation des Compétences	Rue de stalle, 67 1180 UCCLE	02/371.74.38	p.kempinaire@cvdc.be
KOCK	Alain	Cellule exécutive du Consortium de validation des Compétences	Rue de Stalle, 67 1180 UCCLE	02/371.74.40	a.kock@cvdc.be
KOECK-SEFE	Josiane	IEPSCF Evere Laeken	Avenue Constant Permeke, 4 1140 EVERE	02/701.97.97	josiane.koeck-sefe@iepsevere.be
KRINGS	Jehanne	Cellule exécutive du Consortium de validation des Compétences	Rue de Stalle, 67 1180 UCCLE	02/371.74.39	j.krings@cvdc.be
LAGASSE	Danielle	Formagabs OISP	Rue des Glaces Nationales, 144 5060 AUVELAIS	0474/36.35.75	danielle.lagasse@yahoo.fr
LALUYE	Christine	CFP Famenne - Ardenne	Rue de Marlida, 16 6900 MARLOIE	084/32.30.41	emilie.walsdorff@hotmail.fr
LEFEVRE	Laurence	CSEF Namur	Avenue Prince de Liège, 137 5100 JAMBES	081/48.67.50	laurence.lefevre@forem.be
LESSIRE	Françoise	CPAS Namur	Rue de Dave, 165 5100 JAMBES	081/33.71.11	françoise.lessire@cpasnamur.be
LEVEQUE	Bernard	CSEF Région du Centre	Rue de la Clorière, 36 7100 LA LOUVIERE	064/23.53.31	bernard.leveque@forem.be
MAES	Eric	Le Chaînon manquant ASBL	Rue Albert Billy, 48 5370 PORCHERESSE	0496/50.35.50	eric-maes@hotmail.com
MERTENS	Katty	IEPSCF Evere - Laeken	Avenue Constant Permeke, 4 1140 EVERE	02/701.97.97	katty.mertens@iepsevere.be
MICHIELS	Françoise	CSEF Namur	Avenue Prince de Liège, 137 5100 JAMBES	081/48.67.49	françoise.michiels@forem.be

MONTFORT	Eric	FOCADES Nouveau Saint-Servais ASBL	Rue de Gembloux, 500/2 5002 SAINT-SERVAIS	081/71.73.84	nss.formation@nouveausaintservais.org
MOULIN	Elisabeth	GABS OISP	Rue des Glaces Nationales, 142-144 5060 AUVELAIS	071/74.04.84	formagabs@gabs.be
MOTTIN	Sonja	CAI	Rue Docteur Haibe, 2 5002 SAINT-SERVAIS	081/71.35.12	sonja@cainamur.be
NYIRAMANA	Marie Claudine	EPFC	Avenue Charles Thielemans, 2 1150 BRUXELLES	02/777.96.10	mnyirama@ulb.ac.be
PAQUET	Ann	Espaces EFT	Zoning de Lienne, 7 5590 CINEY	083/21.50.13	direction@espaces.be
PAQUET	Eric	Espaces EFT	Zoning de Lienne, 7 5590 CINEY	083/21.50.13	peda@espaces.be
PIRSON	Joseph	ILFoP	Rue des Carmes, 12 5000 NAMUR	081/22.19.98	ilfop@swing.be
PONCELET	Laurence	CPAS de Namur	Rue de Daven 165 5100 JAMBES	081/33.71.08	laurence.poncelet@cpasnamur.be
PRAET	Fernande	Forem Formation	Rue de la Pépinière, 87 5002 SAINT-SERVAIS	081/71.98.14	fernande.praet@forem.be
PREUHS	Carole	Espace Formation Emploi	Rue de Bruxelles, 132 5000 NAMUR	081/22.27.53	c.preuhs@e-f-e.be
QUOIDBACH	Katty	Ecole Supérieure des Affaires	Rue du Collège, 8 5000 NAMUR	081/22.15.80	kquoidbach@esa-namur.be
RESIER	Michel	Forem Conseil Namur – Service des relations partenariales	Avenue Prince de Liège, 137 5100 JAMBES	081/48.67.60	michel.resier@forem.be
RIFFON	Sandrine	CSEF de Liège	Quai Banning, 4 4000 LIEGE	04/229.11.28	sandrine.riffon@forem.be
ROBERT	Eric	Agoria Wallonie – Communication et formation	Diamant Building Bv. A. Reyers, 80 1030 BRUXELLES	02/706.78.47	eric.robert@agoria.be
ROMBAUX	Delphine	Quelque Chose à Faire	Rue de Monceau Fontaine, 42/4 6031 MONCEAU-sur-SAMBRE	071/31.78.52	delphine.rombaux@qcaf.be
ROST	Marily	CFPME de Dinant	Rue Fétis, 61 5500 DINANT	082/21.35.80	marily.rost@cfpmedinant.be
ROUSSEAU	Delphine	Technobel Centre de Compétence	Allée des Artisans, 19/1 (lot 48) 5590 CINEY	0800/18.822	delphine.rousseau@technobel.be
SCHWEIGEN	Jean-Marie	EICA	Rue Hicquet, 19 5060 AUVELAIS	071/26.00.30	secretariat@eica.be
STERNBERGER	Sima	Mode d'Emploi Namur	Place l'Ilon, 17 5000 NAMUR	081/23.13.22	modedemploinamur@viefeminine.be

TAELMAN	Bénédicte	Régie des Quartiers	Rue des Perdreaux, 15/4 5500 DINANT	082/22.82.70	regiequartierdinant@skynet.be
THIRION	Sandra	Forem Conseil Namur	Avenue Prince de Liège, 137 5100 JAMBES	081/48 68 92	sandra.thirion@forem.be
TOUNE	Fabien	EICA	rue Hicguet, 19 5060 AUVELAIS	071/26.00.30	fabien.toune@gmail.com
UGUEUX	Godelieve	Interface3 Namur	Avenue Sergent Vrithoff, 2 5000 NAMUR	081/63.34.90	g.ugueux@interface3namur.be
VAN CAUTER	Anne	Carrefour Emploi Formation	Avenue Prince de Liège, 137/C 5100 JAMBES	081/48.67.25	anne.vancauter@forem.be
VANDEPUTTE	Béatrice	Lutte contre l'exclusion sociale et l'illettrisme	Rue Bourtonbourt, 2 5000 NAMUR	081/77.55.29	beatrice.vandeputte@province.namur.be
VANDERMEEREN	Jean-Claude	CSEF Namur	Avenue Prince de Liège, 137 5100 JAMBES	0475/90.12.23	atjcv@skynet.be
VAN ROYEN	Patricia	Coordination Bruxelloise	Rue Ramelot, 99 1428 LILLOIS	0498/49.89.72	patricia.vanroyen@gmail.com
VILLAN	Michel	Service public de wallonie – DG05	Avenue Gouverneur Bovesse, 100 5100 JAMBES	081/32.73.51	michel.villan@spw.wallonie.be
WALSDORFF	Emilie	CFP Famenne - Ardenne	Rue de Marlida, 16 6900 MARLOIE	084/32.30.41	emilie.walsdorff@hotmail.fr
WANET	Alexandre	Forem Conseil Namur Maison Emploi de la Basse-Sambre	Rue du Comté, 47a 5060 SAMBREVILLE	071/71.91.03	alexandre.wanet@forem.be
WERNERUS	Sabine	Service Economie Emploi – Ville d'Andenne	Hôtel de Ville – Place des Tilleuls, 1 5300 ANDENNE	085/84.96.32	sabine.wernerus@ac.andenne.be
WERPIN	Ludovic	IFAPME	Place Albert 1 ^{er} , 31 6000 CHARLEROI	071/23.22.63	ludovic.werpin@ifapme.be

EXCUSES

Nom	Prénom	Organisme	Adresse	Téléphone	E-mail
ALBINI	Phillippe	CSC Namur-Dinant	Chaussée de Louvain, 510 5004 BOUGE	081/25.40.70	palbini@acv-csc.be
BERQUET	Sylvie	Cellule Promotion sociale	Boulevard du Jardin Botanique, 20-22 Bureau 1G36 1000 BRUXELLES	02/690.81.78 0484/02.39.90	sylvie.berquet@cfwb.be
COUTELIER	Jean-François	Damnet SCRL	rue Louis Haute, 6B 5020 VEDRIN	081/21.51.50	jfc@damnet.be
DEFAUX	Esméralda	CSC Namur-Dinant	Chaussée de Louvain, 510 5004 BOUGE	081/25.40.70	edefaux@acv-csc.be
DEFOIN	Line	Manpower Professional/Multiskill	Boulevard de la Woluwe, 106-108 1200 BRUXELLES	02/289.66.57	Line.Defoin@Manpower.be
DEMEESTER	Luc	Mirena	Avenue de la Marlagne, 52/1 5000 NAMUR	081/25.52.05	luc.demeester@mirena-job.be
DEVAUX	Bernadette	Espace Formation Emploi	Rue de Bruxelles, 132 5000 NAMUR	081/22.27.53	b.devaux@espace-formation.be
DUCHATEAU	Françoise	Sodie	Rue de la Presse, 4 1000 BRUXELLES rue Sainte Marie, 5 4000 LIEGE	0476/50.08.06 04/224.65.37	francoise.duchateau@sodie.com
FAYS	Guy	FGTB	Rue Dewez, 40-42 5000 NAMUR	081/64.99.00 081/64.92.37	guy.fays@fgtb.be
FIEVET	Marc	Ecole Supérieure des Affaires	Rue du Collège, 8 5000 NAMUR	081/22.15.80	secretariat@esa-namur.be
HANUT	Leslie	CPAS de Fosses-la-Ville	Ruelle des Remparts, 6 5070 FOSSES-la-VILLE	071/26.62.53	leslie.hanut@publilink.be
HOFFMAN	Candice	CFPME	Rue Fétis, 61 5500 DINANT	082/21.35.80	candice.hoffman@cfpmedinant.be
LISSOIR	Marie-Astrid	Alpha 5000	Rue Muzet, 22 5000 NAMUR	081/74.60.96	malissoir@alpha5000.be
MINET	Sylvie	Maison de l'Emploi de Beauraing (Forem)	Faubourg Saint-Martin, 26 – bte 4 5570 BEAURAING	082/74.38.81	sylvie.minet@forem.be
MONTANTE	Giuseppe	Manpower Professional/Multiskill	Boulevard de la Woluwe, 106-108 1200 BRUXELLES	0499/99.95.43 02/289.66.57	Giuseppe.Montante@Manpower.be
PERPINIEN	Véronique	L'Envol à Andenne	Rue Delcourt, 4 5300 ANDENNE	085/25.15.69	lenvol@andenne.be
PIERART	Patrick	Ecole Industrielle	Avenue de l'Enseignement, 20 7330 SAINT-GHISLAIN	065/80.35.21	f.gossuin@skynet.be

PREVINAIRE	Michèle	Centre Validation des Compétences de Huy-Waremme-St Georges	Quai de Compiègne, 4 4500 HUY	085/27.37.83	michele.previnaire@pro-liege.be
ROBERT-DECLERCQ	Maryse	Province de Namur	Place Saint-Aubain, 2 5000 NAMUR	081/77.50.57	-
ROUSSEAU	Rose-Marie	Forem Conseil	Avenue Prince de Liège, 137 5100 JAMBES	081/48.69.46	rosemarie.rousseau@forem.be
SCHAUWERS	Myriam	Consortium de Validation des Compétences	rue Paul Devigne, 46 1030 BRUXELLES	0475/87.35.76	myriam.schauwers@lecap.be
SCHOOFS	Christelle	CPAS de Namur	Rue de Dave, 165 5100 JAMBES	081/33.71.07	christelle.schoofs@cpasnamur.be
SPLINGAIRE	Patrick	FFC – Provinces Namur-Luxembourg-Brabant wallon	Avenue Reine Astrid, 47/49 Bte 12 5000 NAMUR	081/24.03.43	patrick.splingaire@fvbffc.be
TATON	Béatrice	Vis-à-Vis	Rue de l'Etoile, 5 5000 NAMUR	081/23.10.05	taton@visavis.be
TILKIN	Claudine	Forem Formation Namur	Boulevard du Nord, 14 5000 NAMUR	081/23.45.39	claudine.tilkin@forem.be
TINANT	Fabienne	CSC	Rue d'Insevaux, 129 5020 NAMUR	02/246.32.25	fabienne.tinant@acv-csc.be
TROOSTER	Marie	MOC Namur	Place l'Ilon, 17 5000 NAMUR	081/83.51.11	marie.trooster@lilon.be
VAN QUAETHAM	Michel	Agoria Hainaut - Namur	Rue Puissant, 15 6000 CHARLEROI	071/23.57.11	michel.vanquaethem@agoria.be
VERRYT	Monique	Solidarité Emploi Logement OISP	Rue E. Dinot, 21 5590 CINEY	083/21.57.34	sel.ciney@lilon.be