

La validation des compétences en Wallonie et à Bruxelles

UN ETAT DE LA SITUATION, MAI 2005

Cadre général : l'Europe

La mise en place d'un système de validation des compétences trouve sa légitimité dans le « processus de Copenhague », qui, dans le fond, est une adaptation à l'enseignement technique et professionnel d'une démarche de même nature que le « processus de Bologne », dont on parle abondamment, qui réorganise tout l'enseignement supérieur.

Il existerait aussi un (très discret !) « processus des Objectifs¹ » qui serait un essai de même nature pour l'enseignement général.

Structuration belge francophone

Un **consortium** est chargé de gérer le dispositif pour compte de 3 gouvernements (Communauté française, Région wallonne et COCOF bruxelloise). Il est composé d'institutions publiques :

- Bruxelles-Formation (Cocof)
- Enseignement de promotion sociale (CFWB)
- Forem Formation (RW)
- L'Institut de Formation en Alternance des Petites et Moyennes Entreprises (RW)
- Le Service de Formation des Petites et Moyennes Entreprises (COCOF).

Le consortium a pour mission principale de réaliser des **référentiels de validation** (à **ne pas confondre** avec les **référentiels de compétences**).

- Les référentiels de compétences sont établis par la **CCPQ** (Commission Communautaire des Profils et des Qualifications). Un gros travail a été fait depuis une dizaine d'années, en association de l'enseignement et des partenaires sociaux. Tout qui veut s'appuyer sur les référentiels pour organiser une formation peut le faire.
- Les référentiels de validation ont pour fonction de faire en sorte que de mêmes critères sont utilisés pour vérifier l'acquisition de compétences. En théorie, pour ne

¹ C'est une ville de quel pays encore ?

pas s'égarer dans trop de chipots, chaque métier est supposé être divisé en 4 à 6 « blocs » : ce sont des blocs qui font l'objet d'une validation (on peut ainsi valider progressivement des parties de métiers sans pour autant s'égarer dans une obligation de faire valider 150 petits trucs).

Les **centres de validation** sont supposés être indépendants des formateurs. L'affaire est très cadrée. Sont d'office éligibles :

- le FOREM
- Bruxelles-Formation
- Les établissements de l'enseignement de promotion sociale, moyennant l'accord du Ministre ayant la promotion sociale dans ses compétences. Nouveauté : les réseaux annoncent des centres inter-réseaux, basés donc sur les réalités géographiques d'implantation plutôt que sur les logiques de réseaux.

Le fait d'être éligible ne suffit pas à avoir l'agrément : une série de conditions doivent être rencontrées : la vérification est confiée à un organisme certificateur accrédité, **Belcert**.

L'agrément est conféré pour une durée maximale de deux ans, renouvelable : la norme utilisée pour le contrôle de qualité est la norme européenne EN45013 : ainsi est-on assuré, nous dit-on, d'entrer dans des systèmes qui faciliteront la mobilité européenne.

Une **commission consultative et d'agrément**, dans laquelle les partenaires sociaux se partagent les sièges avec les organismes publics, est chargée principalement de l'agrément des centres.

Le titre de compétence

Il donne droit :

- à l'accès aux formations organisées par les organismes publics lorsque les compétences visées par le titre constituent une condition d'accès à ces formations ;
- à la prise en compte automatique des compétences validées pour l'accès aux études (en d'autres termes : on doit pouvoir obtenir des dispenses) ;
- à la prise en compte automatique des compétences validées pour l'accès aux certificats scolaires délivrés par la Communauté française (Noter néanmoins que s'il y avait coïncidence complète entre les compétences validées et les formations proposées par la promotion sociale, cela ne suffirait pas encore pour obtenir le titre officiel : il faudrait que la personne réussisse l'épreuve intégrée. Au moins serait-elle dispensée des cours, et pourrait-elle s'inscrire seulement pour présenter l'épreuve).

Le titre de compétence (le certificat) n'est pas un diplôme

Délivrer un diplôme reste de la compétence exclusive de l'enseignement.

Un diplôme, c'est plus qu'un certificat, en ceci qu'il intègre aussi des missions éducatives, de formation du citoyen et de culture générale.

Au fait, qu'est-ce qu'« être compétent » ?

Il s'agirait de correspondre au « seuil de qualification d'embauche ». Autrement dit : au niveau du « débutant avancé capable de suivre une procédure correctement »

Une première vague de 11 métiers

Les trois gouvernements ont approuvé une note stratégique qui identifie les métiers pour lesquels le système de validation sera prioritairement mis en place. Chacun de ces métiers sera découpé en 4 « blocs » susceptibles de validation.

Les métiers (ceux qui sont suivis de (*)) sont ceux dont la procédure de validation devrait pouvoir être testée chacun par une vingtaine de cobayes à la fin de l'année scolaire 2004-2005) :

- agent de maintenance
- mécanicien d'entretien (*)
- technicien chimiste
- aide-comptable (*)
- découpeur-désosseur (*)
- aide-ménagère
- aide logistique en collectivités
- installateur en sanitaire
- maçon (*)
- couvreur
- carreleur.

Ces métiers ont une double caractéristique :

- ils sont de niveau « enseignement secondaire » ;
- il y a pénurie sur le marché de l'emploi.

Les 3 réseaux de promotion sociale annoncent un premier centre de validation en région liégeoise, autour du métier de « mécanicien d'entretien ».

Un site web est annoncé (mais il ne fonctionne pas encore) :

<http://www.validationdescompetences.be>

Le responsable de cellule exécutive du Consortium de la validation des compétences est Alain KOCK

Rue de Stalle, 67

1180 Bruxelles (c'est à Bruxelles-Formation)

tél : 02/371.74.44

fax : 02/371.74.33

a.kock@bruxellesformation.be

Et les tests associatifs ?

L'Equal-Valid de AID avait pour ambition de permettre aux associations d'avoir au moins un orteil dans un système dont elles sont largement exclues.

Durant deux ans, trois filières expérimentales de formation ont été testées. Le partenariat de base était constitué de AID asbl², Bruxelles-Formation³, le CF2M⁴ et le FOREM⁵.

Les filières partaient du constat que l'offre de formation est disparate. Il n'y a pas d'articulation bien structurée : c'est à l'utilisateur d'articuler, quand il le peut, les formations qui lui sont proposées. Lorsque les passerelles n'ont pas été construites par les opérateurs, faute de méthodologie commune, mais aussi parce qu'il n'y a pas de lieu ou de temps prévu à cet effet, il subsiste des fossés voire des barrières entre les formations et ce pour diverses raisons :

- pas de formation complémentaire
- pré requis à l'entrée dans un dispositif trop élevé pour le public qui voudrait y entrer
- recouvrements de formation obligeant l'utilisateur à recommencer des choses qu'il a déjà faites.

De plus, du fait de la quasi-inexistence de reconnaissance automatique des acquis, l'utilisateur se voit contraint, à chaque nouvelle demande de formation complémentaire de présenter des tests d'entrée où l'on vérifie sa maîtrise des pré requis : les seuils d'entrée et de sortie établis de part et d'autres ne correspondent pas. Cela induit chez les stagiaires un déplaisant sentiment de « tourner en rond ».

2 Actions Intégrées de Développement, fédération d'OISP et d'EFT en Régions wallonne et bruxelloise.

3 Opérateur public de formation en Région bruxelloise.

4 OISP dans le secteur des NTIC en Région bruxelloise.

5 Opérateur public de formation en Région wallonne.

La reconnaissance automatique des acquis⁶, un seuil de sortie chez un opérateur qui corresponde au seuil d'entrée en formation chez un autre : voilà l'objectif du test. Par la construction de passerelles entre opérateurs, on améliore la fluidité des parcours et des filières.

Un des tout premiers enseignements du projet a été la nécessité de parler un **langage commun**. Un concept chez un opérateur ne porte pas la même signification chez un autre : « compétence », « savoir faire comportemental », « évaluation des acquis »,... revêtent des sens différents pour des partenaires qui n'ont pas la même culture de travail, ni l'habitude de travailler ensemble.

Ensuite, il a fallu mettre sur pied et s'approprier la **méthodologie des référentiels** : c'est l'ingénierie de base des passerelles. L'inspiration a largement été trouvée dans les outils de l'AFPA⁷ : référentiel Métier - Activités - Compétences, référentiel formation et référentiel d'évaluation.

Faute de disposer dans le projet de référentiels utilisables comme tels, il a fallu les créer en respectant des normes communes. De fil en aiguille, des objectifs de formation ont été fixés pour chaque module afin d'atteindre les compétences ciblées. Mais - très important - chaque opérateur a gardé sa liberté pédagogique et ses méthodes de travail pour y arriver. A cet égard, il faut faire un lien avec une question fréquente, en particulier dans le secteur associatif : quelle est la place offerte, dans les référentiels, à ce qu'on nomme les compétences sociales, à côté des compétences techniques et professionnelles stricto sensu ? Le projet a fait le choix d'intégrer les *savoirs faire comportementaux en situation professionnelle* plutôt que d'identifier des compétences sociales proprement dites : la liberté pédagogique reconnue dans le chef des opérateurs garantit une certaine souplesse dans l'organisation de leurs formations : dès lors, rien n'empêche un opérateur d'intégrer cet aspect, qui relève de ses objectifs d'insertion socio-professionnelle.

En conclusion, les partenaires du projet ont au moins pu s'initier à la logique des référentiels et d'une certaine validation entre opérateurs d'une même filière. Mais la validation "finale" est restée inaccessible.

En l'occurrence, à Charleroi, on a mis en place une collaboration entre acteurs de la filière verte (AID, FUNOC, enseignement de promotion sociale de deux réseaux - Aumôniers du Travail et Université du Travail, FOREM, Mission Régionale). A Bruxelles, le CF2M a par contre créé une nouvelle filière de formation Technicien PC/Réseaux et a associé plusieurs partenaires : asbl Le Piment, asbl Fobagra, Bruxelles Formation et Institut Technique Supérieur Cardinal Mercier (école de promotion sociale). Quant à Bruxelles Formation, le test a été fait dans la construction, en y associant l'asbl Boulot, le Centre FAC (Formation en Alternance dans la Construction) et l'Institut Technique supérieur Cardinal Mercier.

6 La reconnaissance des acquis : mécanisme qui intervient à l'entrée de la formation. Il permet de positionner la personne candidate à une formation chez un opérateur par rapport au référentiel visé et de calibrer son parcours restant. Dans le cadre d'accords inter opérateurs, basés sur une norme commune et sur un dispositif d'évaluation reconnu par tous, cette reconnaissance des acquis devrait être automatique, c'est-à-dire que l'attestation ou le titre seraient reconnus sans impliquer une nouvelle vérification.

7 AFPA : Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes, France.

Mais donc :

- à Charleroi, on a testé une régulation a posteriori : des dispositifs divers préexistent ; on travaille à les accorder entre eux
- à Bruxelles, c'est plutôt de régulation a priori qu'il s'agit : des partenaires se sont mis autour de la table pour construire quelque chose de neuf qui soit d'emblée cohérent entre eux.

Dès lors, les référentiels de compétence ont surtout été utilisés pour construire ou améliorer des filières. Le projet « Thésée » qui succède à l'Equal-Valid a pour objet principal la diffusion de méthodologies de partenariat pour des constructions de filières.

La conclusion la plus flagrante est... qu'il est difficile de faire des règles générales. Prenons simplement la question des « entrées latérales » dans le système (les entrées après que la formation a débuté) :

- dans le bâtiment, on peut entrer à n'importe quel moment ; peu importe l'ordre dans lequel les choses s'apprennent ;
- dans l'informatique-réseau, c'est plus difficile : il y a des étapes à franchir, des degrés de difficulté, un début et une fin ;
- dans les métiers verts, on ne peut pas apprendre en automne les tâches du printemps.

La disponibilité des professionnels a aussi été une difficulté : on les sollicite pour des épreuves de validation au moment où eux-mêmes sont débordés de travail.
