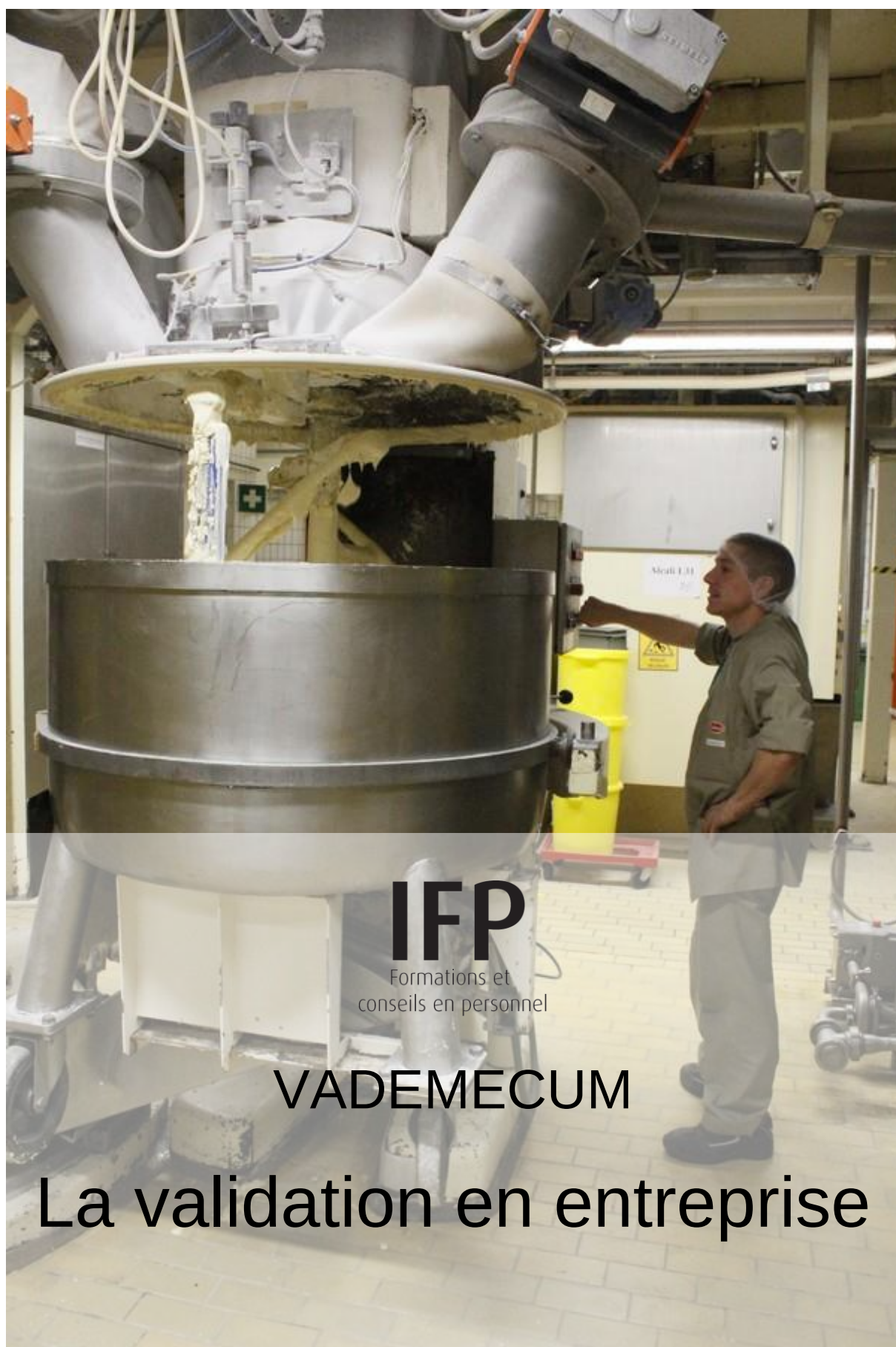




AVANT-PROPOS

Reconnaître les compétences acquises en entreprises !

Bien des compétences sont acquises au départ des activités et des formations réalisées en entreprise. La validation des compétences constitue une opportunité pour leur reconnaissance au départ d'un dispositif neutre, fiable et construit sur une démarche qualité. Afin de faciliter l'accès à la validation des compétences pour les travailleurs, les partenaires sociaux ont souhaité que des actions-pilotes soient menées directement dans des entreprises.

Le secteur des Industries Alimentaires a permis l'organisation d'une première expérience en collaboration avec l'entreprise Delacre, le Centre de compétence Forem – FormAlim et le Consortium de validation des compétences.

Partie d'une page blanche, cette toute première réalisation s'est attachée à la fois à opérationnaliser un cadre ainsi qu'une méthode de travail et à valider, avec succès, les compétences de 14 travailleurs de l'entreprise Delacre sur leur site de travail à Verviers.

La présente publication rassemble les enjeux du processus de validation en entreprises, structure les phases de sa mise en œuvre et organise les différents outils utilisés par ses acteurs.

L'ensemble de ces éléments sont mis à la disposition de celles et ceux qui voudraient initier une démarche de validation des compétences au sein de leur entreprise.

Les représentants sectoriels de l'IFP et du Consortium de validation des compétences apporteront leur appui aux prochaines demandes de validation des compétences. Ces actions enrichiront à leur tour ces premières ressources.



01. CONTEXTE

Constats et enjeux de la validation pour le secteur des industries alimentaires

Pages 4-7

LE CONTEXTE

Le contexte de la validation en entreprise

L'intensification de la concurrence, l'accélération des mutations économiques, l'évolution technologique, les nouvelles contraintes réglementaires, les exigences clients et le vieillissement de la population des travailleurs, ont un impact sur les activités, l'organisation du travail et les emplois du secteur alimentaire.

A titre d'exemple, il est important pour les entreprises alimentaires de pouvoir démontrer aux organismes de contrôle et de certification de la grande distribution, aux clients ou à l'AFSCA¹, que les travailleurs du secteur possèdent les compétences nécessaires pour respecter et mettre en œuvre les normes liées à la sécurité alimentaire. De même, il est fondamental d'investir dans le capital humain de son entreprise et de s'assurer que les savoirs progressivement engrangés soient réellement acquis.

Les compétences sont donc au cœur des mutations actuelles. Si nous voulons que les entreprises soient prêtes à relever ces défis, nous devons assurer le développement, la reconnaissance et la validation des compétences des travailleurs de notre secteur.

QUELQUES CHIFFRES!!!

32%

42%

PLUS DE 10 ans

2000 à 3000

¹ Agence Fédérale pour la sécurité de la chaîne Alimentaire

Les constats :

L'origine de la collaboration intensive de l'IFP asbl avec le Consortium de validation des compétences repose sur les neuf constats suivants :

1. Il existe trop peu de filières d'enseignement et de formations professionnelles qui débouchent dans l'industrie alimentaire. Cela freine donc les entreprises du secteur dans leur recherche des compétences adéquates et spécifiques ;
2. **32 %** des travailleurs du secteur, soit environ 6.720 travailleurs en Wallonie, sont réputés «peu qualifiés », parce qu'ils ne possèdent pas leur CESS²
3. **42 %** des salariés sont moyennement qualifiés, mais leur poste de travail est rarement en lien direct avec leur diplôme ;
4. Ils disposent, par ailleurs, d'une ancienneté moyenne de plus de **10 ans** dans le secteur et sont effectivement compétents. Nous sommes donc désireux de faire valider leurs compétences dans un cadre bien structuré ;
5. En Belgique francophone, **2.000 à 3.000** travailleurs intérimaires ETP (soit +/- 7.000 à 10.000 personnes) passent dans notre secteur chaque année. Grâce à leurs différentes missions d'intérim, ils capitalisent des compétences qu'il serait opportun de valider ou de reconnaître ;
6. Les entreprises du secteur doivent parfois procéder à des licenciements individuels ou collectifs : il faut donc permettre aux travailleurs licenciés et expérimentés de se faire valider afin de retrouver plus facilement un emploi. Nous pouvons systématiquement offrir cette possibilité ;
7. Certaines entreprises demandent à organiser la validation des compétences au sein même de leurs murs et non au sein d'un centre de validation des compétences que les travailleurs ne connaissent pas et qui est souvent situé trop loin. En mettant en place toute la procédure en interne, nous pouvons répondre à cette demande et permettre aux salariés de rester dans un environnement familier ;
8. De même, seuls deux centres de validation des compétences existent pour les métiers de production. L'un, FormAlim, est installé à Verviers, et l'autre, Forem Formation, est situé à Dinant. Ils ne sont donc pas toujours facilement accessibles à tous nos travailleurs francophones. En organisant la validation en entreprise, nous apportons donc une solution pertinente et surtout de proximité ;
9. Lors des nombreux « audits qualité », les entreprises alimentaires doivent démontrer aux organismes de contrôle et de certification de la grande distribution, aux clients ou à l'AFSCA que les travailleurs de l'entreprise possèdent les compétences nécessaires pour respecter et mettre en œuvre les normes de sécurité alimentaire. À travers le dispositif structuré de validation des compétences, nous permettons aux entreprises d'apporter les « preuves » recherchées.

² Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur

Les enjeux de la validation pour le secteur :

Par le biais de la validation des compétences, nous voulons permettre aux entreprises de mettre en adéquation les compétences des travailleurs avec les défis d'aujourd'hui. Nous voulons aussi que l'entreprise entame une réflexion sur ses besoins de compétences en fonction des défis qui l'attendent et ainsi prévoir les métiers et compétences de demain. La validation et la reconnaissance des compétences sont des étapes clés dans le processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Pour le secteur de l'industrie alimentaire, il est important de pouvoir faire valider et reconnaître ses compétences professionnelles afin de trouver plus rapidement un emploi, d'en conserver un ou bien encore de pouvoir changer de poste de travail. Le dispositif francophone de validation des compétences permet justement de disposer d'un document officiel attestant de sa capacité à exercer un métier.

Au travers de cette démarche de collaboration, l'IFP vise à :

1. Intégrer la validation des compétences dans la politique de gestion des ressources humaines et de se dire « j'ai des travailleurs dans mon entreprise qui exercent une fonction depuis un certain temps et je souhaite leur offrir la possibilité de se faire reconnaître et ainsi obtenir un titre officiel de compétence ou une reconnaissance sectorielle ».
2. Incorporer la GPEC, « la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences », au travers du dispositif de VC/RC. (Validation des compétences/Reconnaitances des compétences).
3. Rapprocher la validation des compétences des travailleurs du secteur puisque ce dispositif francophone n'est pour l'instant accessible que via des centres de validation des compétences.
4. Augmenter sensiblement le nombre de travailleurs du secteur qui décident de se lancer dans le processus de validation car aujourd'hui, trop peu se lancent dans la démarche.



5. Permettre aux travailleurs de se faire accompagner dans le dispositif de validation et de reconnaissance de leurs compétence et cela au sein même de leur entreprise.
6. Accroître le nombre d'évaluateurs et d'observateurs sectoriels via son large réseau de partenaires.

Afin d'accroître le niveau de qualification et de faciliter la mobilité professionnelle des travailleurs, y compris des intérimaires et des personnes impactées par un licenciement individuel ou collectif, **nous invitons donc les entreprises alimentaires à s'approprier le dispositif francophone de validation des compétences.**

02. LA VALIDATION DES COMPETENCES

Le contexte en Belgique francophone

Page 9

Titre de compétence
Conditions d'accès
Démarche Qualité

Pages 9-15

Apports du Titre de compétence

Pages 16-17

LA VALIDATION DES COMPETENCES

Le contexte en Belgique francophone

En Belgique, conformément à la loi-programme du 30 décembre 2001, l'Etat fédéral a instauré un droit du travailleur au « bilan des compétences ». Les instruments permettant l'exercice de ce droit relèvent des compétences des Régions et Communautés.

La validation des compétences relève de trois décrets portant assentiment de l'Accord de coopération du 24 juillet 2003 signé par la Région wallonne, la Communauté française et la Commission communautaire française, relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue :

- le Décret Communauté française du 22 octobre 2003 : MB 31.12.2003,
- le Décret Région wallonne du 13 novembre 2003 : MB 23.01.2004,
- le Décret Cocof du 7 novembre 2003 : MB 03.05.2004.

Le dispositif de validation des compétences a pour but de reconnaître officiellement les compétences professionnelles acquises en dehors des filières de formation classique.

Cette reconnaissance est organisée par :

- le Consortium de validation des compétences regroupant les opérateurs publics de formation et d'Enseignement de Promotion sociale ainsi que les partenaires sociaux,
- les Centres de validation agréés (organisation des épreuves de validation menant aux Titres de compétence).

Des travailleurs ont acquis des compétences professionnelles. Ils veulent les faire reconnaître officiellement. Obtenir un Titre de compétence devient alors possible.

Le Titre de compétence et les conditions d'accès

Les travailleurs ont des compétences acquises au travers de leur expérience professionnelle, via des formations suivies à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, ou dans le cadre de leur vie privée.

Leurs compétences sont nécessaires à la maîtrise de leur métier et peuvent être validées en entreprise ou dans des centres de validation des compétences.

Le Titre est un document officiel remis au candidat par le Comité directeur du Consortium de validation des compétences.

La particularité du Titre de compétence est de valider les compétences associées à un « ensemble intégré de compétences significatives ».

Le document officiel « Titre de compétence » reprend le métier, l'intitulé du Titre de compétence et les compétences évaluées lors de l'épreuve dans le Centre de validation.

Exemple

Exemple de métier pour l'industrie alimentaire: Conducteur de ligne en industrie alimentaire
www.cvdc.be (rubrique métier)

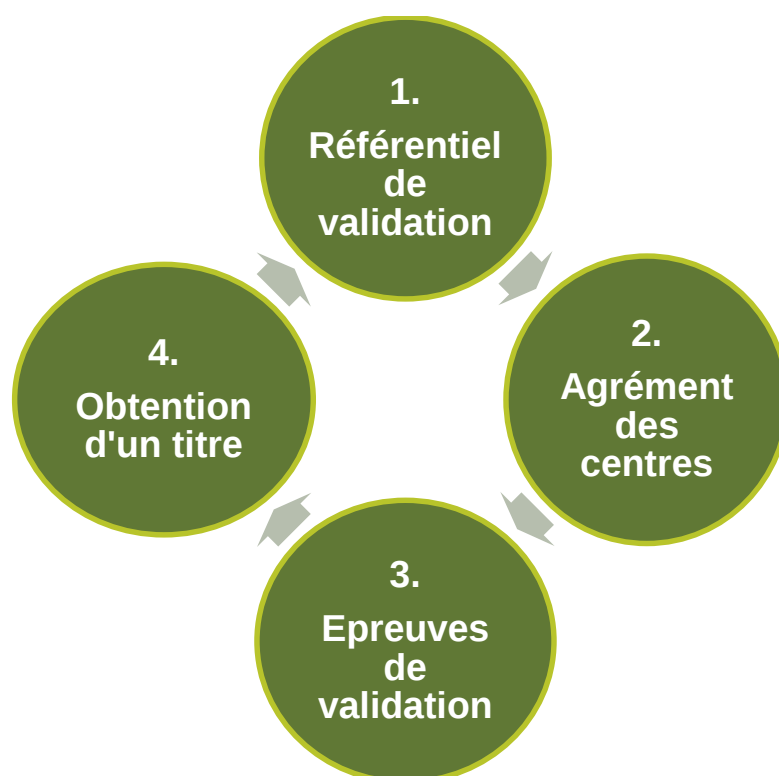
Un Titre de compétence = Une épreuve de validation :

Titre 1 : Conduire une ligne de production alimentaire

Pour chaque Titre de compétence, la fiche détaillée, reprise sur le site www.cvdc.be, renseigne :

- ce qui sera évalué ;
- les critères utilisés par le jury pour évaluer le travail réalisé ;
- la durée de l'épreuve ;
- les conditions particulières de cette épreuve.

Démarche qualité



La démarche qualité est présente aux différentes étapes du processus :

1. Production et actualisation des référentiels par les partenaires sociaux sectoriels
2. Audit interne, Epreuve à blanc, Revue de centre, Audit externe, Renouvellement d'agrément
3. Grille d'évaluation ; observateur professionnel du métier
4. Vérification du processus qualité et méthodologie ; demandes d'amélioration ; gestion des plaintes

www.cvdc.be/les-garanties-qualit%C3%A9-du-titre-de-comp%C3%A9tence

Ce dispositif amène les procédures d'évaluation à répondre à des critères de qualité :

- **la transparence** :
tous les candidats reçoivent la même information sur la procédure d'évaluation ;
- **l'équité** :
tous les candidats bénéficient d'une procédure identique d'évaluation, sur base d'un même référentiel d'évaluation des compétences, quels que soient les personnes, le lieu, le temps et le contexte ;
- **la validité** :
les procédures d'évaluation sont rigoureuses. Les enjeux de la validation des compétences ont conduit les gouvernements à positionner la validation des

compétences dans le service public tout en y associant étroitement les partenaires sociaux aux niveaux stratégique, normatif et opérationnel.



Cadre référentiel

Le Consortium de validation développe des référentiels de validation des compétences. Les métiers, depuis 2012 sont déclinés en amont du Consortium par le SFMQ (Service Francophone des Métiers et des Qualifications). Ce qu'il faut savoir :

Bases législatives indiscutables.
• Trois décrets portant assentiment à l'Accord de coopération du 24/07/2003 relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue (voir annexe).
Dispositif robuste, de qualité, transparent construit en partenariat avec les partenaires sociaux (patronat et syndicats).
• Commission consultative et d'agrément : choix des métiers, agrément des centres de validation. • Bases référentielles : utilisation des profils métiers du SFMQ, • Commission de référentiel et de validation : le président est un représentant sectoriel lié au métier.
Dispositif orienté usagers engagés dans la construction d'un parcours valorisant dans une démarche individuelle avec droit de recours.
Personnes au-delà de l'obligation scolaire : • inactives ou actives, • salariées ou indépendantes du secteur privé et public, • en recherche d'emploi, • stagiaires en formation.
Dispositif orienté entreprises engagées dans une gestion des compétences.
L'obtention d'un Titre de compétence donne : • une valeur ajoutée au candidat au recrutement, • du sens à la fonction occupée au sein de l'entreprise, • des possibilités de recrutement et d'évolution de carrière dans la fonction publique locale et provinciale wallonne.

Au-delà de l'industrie alimentaire, les secteurs suivants sont également concernés.

Les candidats peuvent faire valider leurs compétences dans des secteurs aussi variés que :

- | | | |
|--------------------|-------------------|--------------------|
| • L'administration | • L'électricité | • Le secteur Vert |
| • L'alimentation | • Les industries | • Les services aux |
| • L'automobile | technologiques | personnes |
| • La construction | • L'informatique | |
| • La culture | • Le non-marchand | |

Obtenir une certification officielle

Il ne suffit pas de dire que l'on a des compétences, il faut pouvoir le prouver à un jury de professionnels du secteur.

Deux modes d'évaluation des compétences sont disponibles :

1. Testing de la maîtrise des compétences via une mise en situation professionnelle
2. Démonstration de la maîtrise de la compétence via une constitution de dossier à présenter à un jury de professionnels

Ces deux modes d'évaluation peuvent être mobilisés soit en centre agréé de validation, soit directement au sein de l'entreprise sous supervision d'un Centre de validation agréé

Quel que soit le mode d'évaluation, la **norme –référentiel de validation-** pour évaluer la **maîtrise de compétence** a

nécessairement été définie sous la responsabilité du secteur concerné par des représentants d'employeurs, de travailleurs et de formateurs du secteur. Elle est sectoriellement pertinente et fiable, mais neutre par rapport à l'entreprise elle-même.

L'initiative de la démarche de validation est toujours individuelle, c-à-d que c'est la personne qui décide de la réaliser ou pas. La démarche de la personne peut être réalisée strictement dans sa sphère privée. Afin de valider ses compétences, elle s'adresse directement à un **centre de validation**.

Cette démarche peut également s'inscrire dans une approche collective négociée par les partenaires sociaux d'une entreprise. Elle pourra être réalisée soit dans un centre de validation, soit directement organisée au sein de l'entreprise. On parlera dans ces deux cas de **validation en entreprise** car les acteurs de l'entreprise encadrent et appuient la validation des compétences.

Les centres de validation

Les centres de validation sont agréés par les Gouvernements après un audit qualité. Ils ont pour mission d'organiser les épreuves et de s'assurer que le candidat a bien été orienté.

C'est pourquoi, avant de l'inscrire, les centres organisent une guidance pour s'assurer que celui-ci a toutes les chances de réussir.

L'épreuve est une situation professionnelle reconstituée selon les indications du référentiel de validation.

Les candidats sont amenés à démontrer leurs compétences de façon pratique devant un jury composé du directeur et de l'évaluateur du Centre de validation et d'un observateur externe venant du secteur professionnel concerné.

Le travail des candidats est évalué par l'évaluateur sur base d'une grille d'évaluation critériée –référentiel de validation.

- L'observateur vérifie la bonne organisation de l'épreuve.
- Le directeur, l'évaluateur et l'observateur constituent le jury de délibération.
- Le candidat est ensuite informé du résultat de son épreuve. Il peut bénéficier d'une post-guidance sous la forme d'un entretien, qu'il ait obtenu ou non le Titre.



La validation en entreprise

La validation en entreprise permet aux acteurs de l'entreprise d'organiser en son sein la validation des compétences des travailleurs soit via un testing de la maîtrise des compétences par une mise en situation professionnelle, soit via une constitution de dossier à présenter à un jury de professionnels

En conclusion :

On peut combiner les deux modes de validation avec les deux approches possibles ! Donc concrètement, les 4 possibilités suivantes de validation des compétences existent :

1. Une approche individuelle basée sur le passage d'une épreuve

2. Une approche individuelle basée sur la constitution d'un dossier
3. Une approche collective basée sur le passage d'une épreuve
4. Une approche collective basée sur la constitution d'un dossier

Pour ces 2 dernières approches, l'entreprise peut être le lieu où toute la démarche collective s'initie mais une cellule de reconversion peut également être le réceptacle d'une telle démarche.

Obtenir un Titre de compétence, une démarche simple et gratuite !

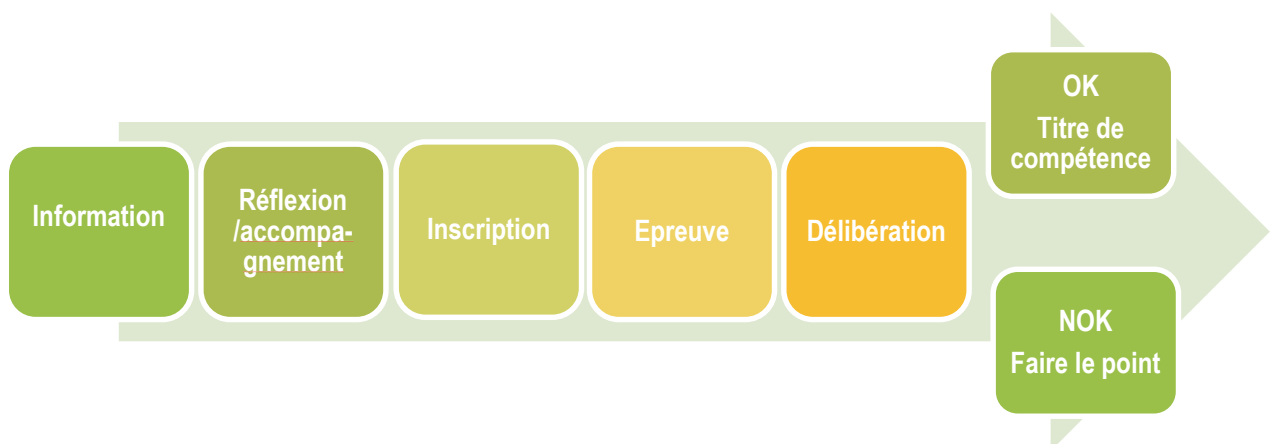
Conditions d'accès

Tout travailleur qui le souhaite et qui a acquis les compétences, peut aller à la validation.

- C'est une démarche gratuite, volontaire et individuelle.
- Il faut être sûr de son choix et être prêt à passer une épreuve devant un jury.
- **Les seules conditions d'accès :**
 - avoir 18 ans;
 - avoir une connaissance du français selon le type de métier (voir le niveau de connaissance avec le Centre de validation).

Si la validation est organisée en entreprise préalablement à toute démarche concrète, un accord à cette fin doit être négocié entre le secteur et les acteurs de l'entreprise, à savoir les employeurs et les représentants des travailleurs.

Quelque soit le lieu où le mode d'évaluation, les parcours du candidat suit les étapes suivantes :



Apport du titre de compétences

Une démarche au service de la gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux ont précisé l'usage de la validation au sein des entreprises de la manière suivante dans le cadre de la note d'orientation stratégique « NOSTRA 2012-2014 »³.

Depuis 2010, des demandes émanent directement des entreprises ou des secteurs de faire valider les travailleurs. Pour quelles raisons ?

La validation des acquis produit des bénéfices partagés pour l'entreprise et ses salariés. L'entreprise peut utiliser cette disposition dans le cadre de sa politique de ressources humaines afin de :

- rendre plus aisé le positionnement métier ;
- disposer d'une évaluation externe des compétences de leurs travailleurs (avec ou au lieu d'évaluation interne) ;
- rendre possible la mobilité des compétences « dans » et « hors » entreprises;
- reconnaître les compétences de leurs travailleurs ;
- optimiser les actions de formation.

L'entreprise peut ainsi favoriser les initiatives individuelles de ses salariés en:

- organisant des réunions d'information collective sur la validation ;
- les soutenant dans leur démarche en vue de la validation ;
- s'impliquant dans la dynamique d'accompagnement.

Il faut dépasser l'idée que les entreprises sont intéressées par la validation mais inquiètes. Pour cela, il faut disposer à terme d'un cadre concerté et rester optimiste, dans un partenariat gagnant-gagnant.

Cependant, deux considérations doivent être prises en compte pour accepter cette nouvelle orientation :

³Le pilotage du consortium nécessite une vision quant à son développement. Ce sont les partenaires sociaux et les Services Publics de l'Emploi, réunis au sein d'une Commission consultative et d'agrément (CODA), qui proposent les axes de travail à investir au travers d'une « Note d'orientation stratégique ».

1. Les modalités doivent relever de l'entreprise dans le cadre du respect de la législation en matière de concertation.
2. La validation des compétences acquises au travail doit s'inscrire dans un projet d'entreprise ou de secteur. On ne se lance pas dans ce projet sans objectif établi. Ce dispositif s'intègre dans une réelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur base d'un constat de besoin au niveau du profil de son personnel. L'investissement dans le projet s'accompagne d'un plan de communication réfléchi et partagé. Il a été rappelé toute l'importance de l'adhésion du personnel tout en soulignant qu'il s'agissait d'un engagement individuel non obligatoire.

Les avantages du Titre de compétence pour les employeurs

- Réduction de la zone d'incertitude lors du recrutement
- Motivation, valorisation et fidélisation du personnel
- Accompagnement de l'évolution interne des collaborateurs
- Valorisation de l'image de professionnalisme et amélioration de la compétitivité
- Pérennisation des compétences
- Rationalisation et optimisation des parcours de formation
- Responsabilité sociétale de l'entreprise
- Source d'idées innovantes
- Gain d'autonomie

- En savoir plus sur les **avantages** du Titre de compétence pour les employeurs : rendez-vous sur www.cvdc.be/avantages-employeurs.

Les avantages du Titre de compétence pour les travailleurs

- Reconnaissance officielle des compétences professionnelles
- Renforcement de l'estime de soi
- Preuve des compétences techniques face à un employeur
- Allègement du parcours de formation professionnelle
- Amélioration de la mobilité
- Accès à la profession
- Certification professionnelle

- En savoir plus sur les **avantages** du Titre de compétence pour les travailleurs : rendez-vous sur <http://www.cvdc.be/avantages-du-titre-candidats>

03. LA VALIDATION EN ENTREPRISE

L'utilisation par Delacre
du dispositif de validation

Page 20

Un partenariat actif entre ...

Pages 21-22

Les phases du projet

Pages 23-24

Phase exploratoire

Pages 25-28

Phase préparatoire

Pages 29-31

Phase de réalisation

Pages 32-35

Phase de suivi

Pages 35-39

Utilisation par Delacre de la validation en entreprise

Delacre fait partie du groupe United Biscuits, ce dernier est un groupe anglais né en 1948 de la fusion entre Mc Vities's & Price et Mc Farlane. United Biscuits fabrique et commercialise des biscuits. Depuis novembre 2014, le groupe est détenu par le Holding YILDIZ. Il est divisé en 3 régions : UB United Kingdom (UBUK), UB Northern Europe (UNBE) et UB international (UBI). United Biscuits, N°2 européen sur le marché du biscuit regroupe en Belgique en France et aux Pays-Bas les marques Delacre, BN, Verkade, Sultana, et Mc Vities's.

Les usines Delacre sont situées à Lambermont (Verviers-Belgique) et à Nieppe (Lille-France). La marque Delacre existe maintenant depuis plus de 120 ans. Son siège social belge est situé à Grand-Bigard.

Origine de la démarche chez Delacre

Delacre est une entreprise avec laquelle l'IFP collabore régulièrement sur des projets de formation ou de conseil. Dans ce cadre, le projet de valider les compétences portées par les travailleurs de l'entreprise a émergé.



Pour Delacre, les objectifs poursuivis étaient les suivants :

- Offrir une reconnaissance officielle à ses travailleurs par rapport aux compétences et à l'expertise qu'ils ont acquises au fil du temps
- Recruter, assurer les remplacements et prévoir la relève des plus anciens par des personnes compétentes le temps venu (plan de succession)
- Développer la mobilité de ses travailleurs au sein de l'entreprise
- Mettre en place une démarche sociétale en son sein.

Les visées de Delacre rencontraient dès lors celles de l'IFP et du CVdC. Néanmoins, il s'agissait d'une toute première réalisation à mener dans un cadre politique, méthodologique et organisationnel délicat. En effet, les discussions menées par les partenaires sociaux au

sein du Consortium, bien que consensuelles, avaient révélés des possibles points de rupture.

Afin d'éviter toute difficulté dans l'entreprise et dans les relations entre l'IFP et le CVdC, une double démarche a été mise en œuvre dans le cadre du partenariat :

- Une approche pragmatique, progressive et rigoureuse de mise en œuvre des actions menant à la reconnaissance des compétences des travailleurs ;
- Une approche réflexive, instruite par les accompagnateurs du projet et l'entreprise, menée par un Comité de pilotage qui a examiné, phase par phase, l'évolution du projet. Des comptes rendus réguliers étaient effectués au niveau intersectoriel.

La méthode utilisée lors de ce projet-pilote a permis de cerner rapidement les obstacles potentiels et d'y apporter des solutions, de conserver le dialogue et les consensus entre partenaires, de produire une démarche concrète de validation en entreprise facilement transférable dans d'autres contextes, par exemple des entreprises en reconversion.

Les éléments qui suivent sont issus de ce travail. Que leurs auteurs en soient remerciés.

Condition d'efficacité de la démarche : un partenariat actif entre...

Le CVDC

L'objectif du dispositif de validation des compétences est de permettre aux citoyens de plus de 18 ans de faire reconnaître officiellement des compétences acquises par l'expérience de travail, par la formation professionnelle et/ou par l'expérience de vie. Les compétences sont formellement reconnues au travers de Titres de compétences délivrés au nom de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Commission communautaire francophone.



Le consortium est chargé de mettre en œuvre le dispositif, il apporte au projet :

- son expertise méthodologique dans l'élaboration de référentiels de validation ;
- son processus qualité pour l'agrément des Centres de validation et des entreprises alimentaires ;
- son approche sur les apports de la validation en entreprise et la responsabilité sociale (recrutement, évolution interne des collaborateurs, amélioration de la compétitivité, pérennisation des savoir-faire,...) ;
- son approche paritaire et sectorielle.

Le centre sectoriel IFP asbl

Il s'agit du centre sectoriel de formation de l'industrie alimentaire, qui a pour mission de « contribuer à un travail plus efficace et de bien meilleure qualité dans l'industrie alimentaire par des actions de formation, de conseils et d'autres initiatives ». L'IFP propose ses services à plus de 4.600 entreprises qui, ensemble, emploient presque 89.000 personnes. L'IFP prend des initiatives de formation pour les travailleurs des commissions paritaires n°118 (ouvriers de l'industrie alimentaire) et n°220 (employés de l'industrie alimentaire).



L'IFP soutient la croissance des entreprises du secteur alimentaire par le développement (via des actions de formation), mais aussi par la valorisation des compétences de ses salariés. C'est dans ce contexte que l'IFP participe activement à la mise en place de la validation des compétences en entreprise.

Le centre de validation FormAlim

Il s'agit du centre de validation des compétences qui possède l'expertise pour les métiers d'opérateur de production et de conducteur de ligne en industrie alimentaire. Ce centre peut apporter sa connaissance dans les épreuves de validation pour les métiers de production de l'IA.



Il est disposé à participer aux réunions et à mettre à disposition une personne qui peut apporter son expertise lors de la réalisation des épreuves au sein des entreprises, soit en tant qu'évaluateur ou observateur du dispositif de validation des compétences.

Les entreprises

Les entreprises alimentaires qui sont partie prenante du projet et dans lesquelles sera mis en place le dispositif VC/RC.



- Elles consacrent du temps, mettant à disposition des responsables (RH, Production, ...) afin de mettre en place le dispositif de VC/RC.
- Elles accompagnent le travailleur dans la démarche de VC/RC via de la formation, de l'encadrement, etc.
- Elles permettent au travailleur de passer l'épreuve de VC/RC.
- Elles mettent également à disposition des moyens matériels comme des équipements ou des matières premières afin de permettre aux épreuves de se dérouler dans leurs installations.

LA VALIDATION EN ENTREPRISE :

LES PHASES DU PROJET



La mise en place de la validation des compétences au sein de l'entreprise Delacre a été déclinée en 4 phases.

1. Phase exploratoire

Cette première phase consiste à s'assurer que l'entreprise a les moyens de mettre en œuvre la politique de validation ou/et de reconnaissance des compétences. Lors de cette phase, le personnel d'encadrement (responsable de production, contremaître) et des ressources humaines, ont d'abord été informés et accompagnés par l'IFP de manière à analyser les conditions optimales de mise en place de la validation en entreprise. Afin de mettre en œuvre les phases de la validation des compétences dans son entreprise, celle-ci doit passer par deux étapes indispensables que sont :

- Les accords préliminaires
- L'étude de faisabilité

Ensuite seulement, l'entreprise peut informer son personnel sur le dispositif de validation des compétences.

2. Phase préparatoire

Au cours de cette deuxième phase, 4 étapes ont été mises en œuvre.

1. Contextualisation → Disposer des outils d'évaluation cohérents avec les normes du Cvdc et adaptés à la réalité de l'entreprise
2. Information du personnel sur le concept de validation
3. Testing de l'épreuve
4. Programmation des actions (guidance, validation, ...)

3. Phase de réalisation

Cette phase vise à informer de manière précise le personnel et à accompagner les personnes afin de favoriser leur réussite aux épreuves. Les étapes :

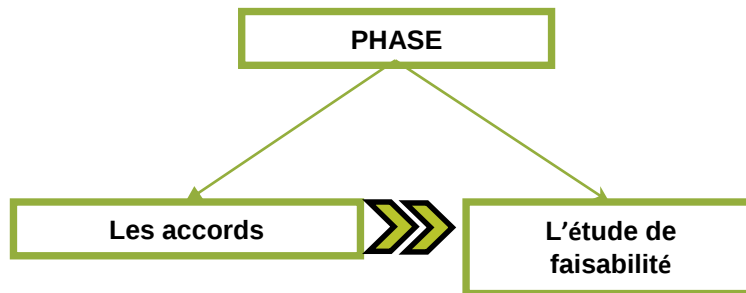
- informer le personnel sur les modalités et programmation des épreuves ;
- la guidance des candidats à la validation (renforcement des compétences) ;
- réalisation des épreuves.

4. Phase de suivi

Les étapes :

- Remise des titres
- Remédiations éventuelles
- Evaluation de la démarche

1. Phase exploratoire



1.1 Les accords préliminaires

C'est au cours de cette phase que les acteurs de l'entreprise et du secteur se posent la question de savoir si la validation des compétences peut être mise en place au sein de l'entreprise et à quelles conditions.

Voir outil 1 : Etude d'opportunité

www.ipv-ifp.be/vademecumoutils

Développer au sein de l'entreprise une démarche de validation des compétences portées par des travailleurs ne peut s'improviser, car celle-ci produira des informations potentiellement en lien avec la gestion des ressources humaines de l'entreprise.

Une relation de confiance mutuelle entre secteur et entreprise doit progressivement se développer et permettre un dialogue et des engagements fermes entre toutes les parties en ce compris les travailleurs.

Des garanties doivent être apportées tant par les intervenants externes – secteur, consortium de validation des compétences- et les intervenants issus de l'entreprise :

- Au niveau de l'entreprise, une assurance d'un bon fonctionnement, un outillage en termes de gestion des compétences et du développement du personnel, un plan de formation, un dialogue social, tous ces éléments constituent le terreau favorable à la mise en place d'une démarche de validation des compétences.
Si une entreprise n'a pas tous ces « pré requis » le chemin vers la validation sera plus long. (La validation des compétences est la cerise sur le gâteau de la GPEC).
- Le secteur représenté par l'IFP, au-delà de sa connaissance du processus de validation des compétences, doit fournir à l'entreprise la preuve de son implication politique et technique au sein du Consortium. A tout le moins, le secteur aura été demandeur du développement de référentiels de validation pour les compétences

clés nécessaires à son activité économique et aura collaboré à la description des qualifications et à l'instrumentation de leur évaluation.

- Le Consortium de validation des compétences apporte quant à lui des démarches qualité permettant une évaluation de la maîtrise de compétences en situation professionnelle. Cette évaluation est pertinente, valide, fiable et équitable. Pour rappel, les gouvernements francophones approuvent les référentiels de validation, agréent les centres de validation suite à un contrôle qualité et reconnaissent officiellement les compétences portées via une certification professionnelle incarnée par un Titre de compétence.

Le secteur joue ici un rôle important, car il est le premier garant de la mise en place de la validation en entreprise. Le secteur connaît les entreprises, une relation de confiance (de partenariat) existe entre les entreprises et l'IFP.

Ces conditions ont été rapidement réunies avec l'entreprise Delacre, elle nous donne toutes les garanties en termes de RH, de développement des compétences, et de climat social serein.



Les objectifs de l'entreprise sont clairs et s'inscrivent pleinement dans la stratégie du secteur :

- Répondre aux besoins en qualifications de l'entreprise.
- Faciliter le recrutement interne et externe
- Soutenir la gestion des compétences.
- Garantir aux acteurs de l'entreprise un dispositif fiable et neutre.

Communication aux différentes parties

Une fois que le secteur s'est assuré de la présence des conditions préalables à la mise en place du projet, on rentre dans la première phase de communication en entreprise.

Voir outil 4 : Support de communication au comité d'entreprise

www.ipv-ifp.be/vademecumoutils

Le secteur rencontre à tour de rôle :

- La direction,
- Les ressources humaines
- Les départements concernés (production, ...)
- Et les représentants des travailleurs,

Ensuite l'entreprise met tout le monde autour de la table avec les partenaires du projet, à savoir le CVDC, Le Centre de validation et le secteur afin de présenter :

- le dispositif légal de validation des compétences (note stratégique)
- le processus qualité du consortium (charte éthique, confidentialité, droit de recours, etc.)
- la fiche projet qui reprend les étapes de la mise en place du processus de validation en entreprise
- la lettre d'intention (proposition de rédaction)

Accords et engagements écrits des parties sur le projet « pilote » :

Outil 3 : La lettre d'intention

www.ipv-ifp.be/vademecumoutils

Après avoir communiqué aux différentes parties dans l'entreprise, celle-ci via son conseil d'entreprise valide l'initiative par la signature de la fiche projet d'une part, et de la lettre d'intention d'autre part, l'ensemble reprenant les exigences de la note stratégique du Consortium de Validation des Compétences 2012-2014.

- Dans le cadre du projet-pilote, cette lettre d'intention a été envoyée aux instances du CDVC pour accord.
- Le retour positif de la CODA marque le début officiel de la démarche de validation des compétences en entreprise.
- A partir de ce moment, les partenaires du projet vont pouvoir « travailler » à la mise en place du dispositif.
- Tant qu'une des parties ne marque pas son accord, le projet ne peut démarrer, il est en stand-by jusqu'à la signature de l'ensemble des différentes instances.

C'est aussi à ce moment que l'on constitue le **groupe de pilotage**, qui a en charge le suivi du projet et s'assure du bon déroulement (lettre d'intention) et des étapes du projet ([Outil 2 : La fiche projet - www.ipv-ifp.be/vademecumoutils](#)). Ce dernier se réunit une fois tous les 3 - 4 mois.

Il est nécessaire que les acteurs sociaux de l'entreprise soient représentés au sein de ce groupe de pilotage ainsi que, lorsque c'est nécessaire, un représentant du Centre de validation pour toutes les questions organisationnelles. Il est également souhaitable que les partenaires directs du projet, secteur, opérateur public et consortium, soient autour de la table lorsque l'ordre du jour le demande.

1.2 Faisabilité du projet

Prendre connaissance des postes de travail

Le secteur réalise une première visite générale de l'entreprise pour s'imprégner du contexte de travail.

Une analyse rapide des postes est réalisée par le CVDC au travers de la grille de validation afin de faire le lien entre les opérations réalisées par le candidat et les compétences validées. Dans le cas de l'entreprise Delacre, il s'agissait de 4 postes de travail bien différents.

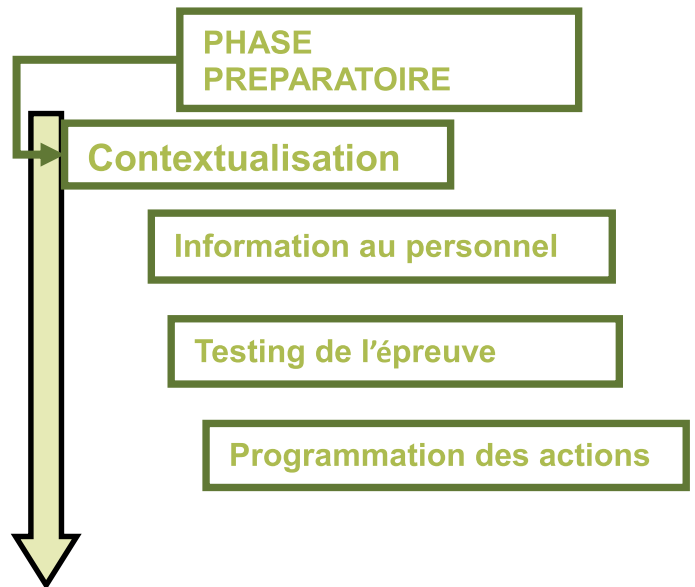
Voir Outils 6 : Check liste de faisabilité de l'épreuve - [www.ipv-ifp.be/vademecumoutils](#)

Il se peut qu'à ce moment-ci, on puisse décider de ne pas aller plus loin si, via la visite des postes de travail, on constate que ceux-ci sont trop éloignés du référentiel de compétences du CVDC. Sinon, on confirme bien la mise en place de la validation des compétences en entreprise sur poste de travail.

2. Phase Préparatoire

2.1. Ajuster les documents de travail au contexte de l'entreprise

- Analyse approfondie par le cvdc des postes au travers de la grille de validation afin de faire le lien entre les opérations réalisées par le candidat et les compétences à valider. Dans le cas de l'entreprise Delacre, il s'agissait de 4 postes de travail bien différents (voir grille en annexe).
- Relevé et levée des freins éventuels, par exemple nous avons besoin de créer des problèmes/pannes à résoudre par l'opérateur, il fallait pouvoir le faire sans mettre l'usine à l'arrêt, dans certains cas des petits aménagements ont été nécessaire comme le placement d'une vanne sur une arrivée d'air comprimé.
- Evaluer les moyens logistiques nécessaires à l'épreuve (ex : local pour donner les consignes de départ, personne ressource sur place pour assurer la logistique).
- Vérifier les timings et l'organisation de travail en lien avec les impératifs de production.
- Tout ceci a nécessité une grande confiance entre l'entreprise et le centre, nous avons eu accès à toutes les informations nécessaires (à tel point que l'évaluateur du Centre de validation pourrait vous fabriquer des Délichocs).



2.2. La contextualisation

Lors des réunions préparatoires antérieures à cette épreuve, les évaluateurs et l'expert méthodologique ont constaté que la grille d'évaluation mise au point par la commission de référentiels n'était pas entièrement adaptée pour évaluer les performances des candidats « in situ ».

C'est ainsi que la grille d'évaluation, restant rigoureusement semblable à l'originale, s'est pourvue d'un élément supplémentaire visant à contextualiser les indicateurs.

Définition : La contextualisation est le processus qui permet au jury de procéder à une évaluation fiable dans un contexte différent d'un centre de validation, tout en observant bien des éléments d'évaluation cœur de métier d'un opérateur de production alimentaire.

Voici un **exemple** pour illustrer notre propos :

Critère	Indicateur	Contextualisation de l'indicateur
2. L'exécution des consignes est conforme	2.1. Le rythme de production est respecté. 2.5. L'équipement et le matériel sont rangés et nettoyés	La trémie contenant les pâtes pour le dressage ne peut être vide. Le fouet est rincé à l'eau et essuyé après la préparation du Milkwash.

La contextualisation d'une grille d'évaluation en **entreprise** versus centre de validation semble s'imposer comme une évidence, dans la mesure où la contextualisation n'est pas une adaptation évaluant différemment les compétences mais bien un moyen de faciliter le travail de l'évaluateur face à une situation d'évaluation nouvelle pour lui. Ce travail est effectué par l'évaluateur, l'expert méthodologique et un responsable de l'entreprise (responsable de production ou n+1 de l'opérateur).

Voir outils 5 : Grille de contextualisation - www.ipv-ifp.be/vademecumoutils

En définitive, il s'agit toujours d'évaluer des compétences, que ce soit par épreuve, par dossier...dans un centre agréé, en entreprise...

2.3. Réaliser une épreuve test

Etant donné les enjeux pour les parties prenantes, il faut apporter aux acteurs l'assurance d'une bonne organisation de l'évaluation elle-même garantie d'une indispensable impartialité.

Deux cas de figure peuvent se présenter :

- La contextualisation de l'épreuve montre peu de différences par rapport à l'épreuve de validation rédigée initialement par le secteur au sein du Consortium. Illustration, la disposition des racks d'entreposage dans un entrepôt nécessitera une manœuvre légèrement différente du chariot élévateur. Dans cette situation, une épreuve test n'est pas nécessaire. Une vérification par une check-list déterminera si les conditions d'évaluation prévues par le référentiel de validation sont réunies.
- La contextualisation de l'épreuve aux caractéristiques de l'entreprise concernée a révélé la nécessité d'ajustements de l'épreuve initiale du fait de la spécificité de l'équipement, de la production de l'entreprise, ou de l'éventuelle interconnexion du poste de travail utilisé avec d'autres postes. Pour des raisons tant économiques que pédagogiques, l'organisation d'une épreuve test apportera alors toutes les garanties. En effet, l'épreuve test permet de se rendre compte de l'implication de chaque acteur

dans le processus de validation, notamment au niveau de la préparation de l'épreuve (accessibilité des consommables, adaptation du rythme de production, ...).



Dans les deux cas de figure, les conclusions des vérifications exercées doivent faire l'objet d'un compte-rendu afin de permettre une organisation adaptée de l'épreuve.

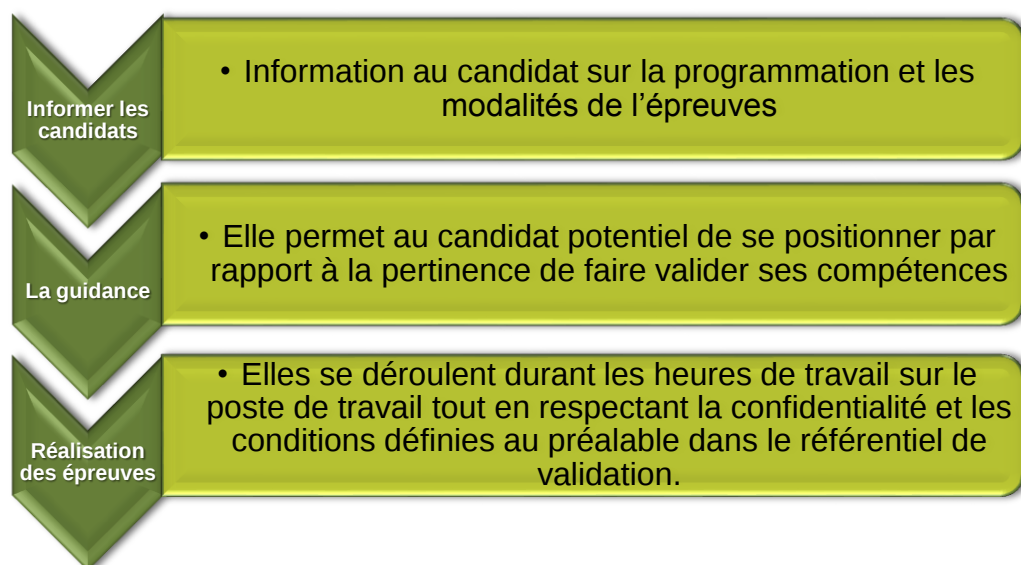
Une attention tout aussi importante devra être apportée à l'accueil du candidat, à la délivrance de consignes spécifiques à l'épreuve en entreprise notamment son inscription dans une démarche globale de production, à l'accompagnement du candidat pendant et à la fin de l'épreuve.

2.4. Programmation des épreuves

Les accords préliminaires ayant été acquis en fin de phase exploratoire et suite à la préparation concrète de l'épreuve au sein de l'entreprise, un calendrier doit être établi. Ce calendrier :

- tient compte de la disponibilité des acteurs ; candidats, évaluateur, observateur externe et logisticien de l'entreprise le cas échéant ;
Outil 8 : Pré-inscriptions aux épreuves de validation
www.ipv-ifp.be/vademecumoutils
- s'inscrit dans le processus de production de l'entreprise ;
- organise la succession des différentes démarches liées aux candidats ; informations pratiques, guidances, épreuves et éventuels renforcements de compétences peu maîtrisées.

3. Phase de réalisation



3.1. Information des candidats sur la programmation et les modalités de l'épreuve

Chaque entreprise dispose de moyens de communication spécifiques. Au travers de ceux-ci, l'information des candidats devra être assurée de manière à ce que l'ensemble des acteurs soient présents le jour de la guidance et après l'épreuve. Cette information permettra également au candidat d'avoir une représentation fidèle du déroulement de l'épreuve. L'information devra être délivrée suffisamment tôt, être répétée et prévenir toute inquiétude ou stress engendré par un processus d'évaluation. Il faut bien souligner qu'il ne s'agit pas de juger une personne, mais bien de mesurer sa maîtrise de compétences. Celle-ci pouvant toujours continuer à évoluer par après.

Voir outil 7 : Communication aux travailleurs - www.ipv-ifp.be/vademecumoutils

Ces dernières informations correspondent également à la confirmation par les candidats de leur participation aux épreuves organisées au sein de l'entreprise. Le candidat doit se sentir acteur de son évaluation et impliqué dans la réussite de celle-ci.

3.2. Guidance et renforcement.

La **guidance** est un entretien organisé par le Centre de validation qui permet au candidat potentiel de se positionner par rapport à la pertinence de faire valider ses compétences. Elle aide le candidat à se rendre compte de ses chances de réussite. La guidance contribue à éviter les situations d'échec. Elle précise le niveau d'exigence et la situation professionnelle à laquelle le candidat sera confronté.

A nouveau, deux cas de figure peuvent se présenter :

- Le candidat est un travailleur confirmé ayant pratiqué les compétences professionnelles visées depuis quelques temps. Dans ce cas, les phases exploratoire et préparatoire de



validation des compétences en entreprise auront permis au secteur et aux acteurs de l'entreprise de cerner le public interne ayant les meilleures chances de réussite. La fonction de guidance a donc été en partie assumée par les phases préparatoires. Elle doit néanmoins être conservée et centrée sur deux objectifs principaux :

- Clarifier la portée et le niveau de l'évaluation ;
- Dialoguer avec le candidat de manière à ce qu'il puisse poser les questions qu'il souhaite et être tranquilisé.
- Le candidat est un travailleur, certes compétent, mais dont l'entreprise ne dispose pas d'une vue complète sur son expérience professionnelle du fait d'un statut de travailleur intérimaire ou d'une durée de présence dans l'entreprise relativement courte. Lors de l'entretien, une conversation sur l'expérience professionnelle et personnelle du candidat, sur sa connaissance du métier lui permettra de faire des choix pertinents. L'utilisation d'un «outil de positionnement» permettra également au candidat de se rendre compte des éléments importants à maîtriser pour réussir l'épreuve. L'outil de positionnement consiste en un questionnaire qui rassemble l'ensemble des éléments indispensables à la réussite. Il peut donner deux types d'indications: la validation est-elle pertinente ou pas et, si oui, quelle(s) unité(s) de compétences le candidat a-t-il des chances de réussir? L'entretien de guidance et l'outil de positionnement peuvent être utilisés séparément ou conjointement.

Dans les deux cas de figure, le candidat doit être concrètement informé de :

- l'énoncé du Titre de compétence visé;
- la description synthétique de la tâche sur base des éléments précisés dans le référentiel de validation en point c. Modalités de l'épreuve / 3. Définition de la tâche à réaliser;
- la durée de l'épreuve;

- les critères d'évaluation sur base des éléments précisés en point c. Modalités de l'épreuve / 8.1. Liste des critères;
- des indicateurs exclusifs lorsque la grille d'évaluation en comporte (souvent liés à la sécurité) ;
- une ou deux illustrations par des indicateurs liés à l'épreuve en question, de manière à ce que le candidat puisse percevoir le niveau d'exigence.

Quel que soit le cas de figure, une guidance peut révéler une maîtrise insuffisante d'une partie des compétences visées. Un **renforcement des compétences** devrait alors être envisagé.

- Soit le candidat est fort éloigné d'une perspective de réussite et dans ce cas-là la validation est postposée. Le candidat peut alors avoir recours à une formation ou attendre que son expérience lui permette de davantage développer son niveau de compétence.
- Soit le candidat est proche d'une éventuelle réussite, alors une formation courte ou une réalisation tutorée mettant en œuvre ces compétences lui permettra une réussite à court terme.

Ce scénario de renforcement des compétences peut être envisagé en amont ou en aval de l'épreuve de validation.

3.3. La réalisation des épreuves

Les épreuves se déroulent à l'intérieur de l'entreprise, durant les heures de travail et sur le poste de travail réservé à cette fin.



L'**entreprise** aura veillé à ce que les conditions de confidentialité soient rencontrées et que les ressources nécessaires à l'épreuve telles que décrites dans le référentiel de validation

soient rassemblées. A ce dernier usage, l'entreprise aura désigné un responsable logistique pour l'organisation matérielle de l'épreuve.

Le Centre de validation responsable de la démarche au sein de l'entreprise délèguera à ses frais un **évaluateur** et un **observateur externe**. Ces personnes auront été préparées au préalable de manière à ne pas perdre de temps au sein de l'entreprise.

Les **candidats**, quant à eux, sont accueillis dans un local spécifique afin de régler les derniers détails administratifs, à ce moment ils recevront de la part de l'évaluateur les modalités et les consignes liées à l'épreuve.

Ensuite le candidat rejoint son poste de travail et l'épreuve peut débuter. Cette dernière suit les mêmes modalités que dans un centre de validation.

Une fois l'épreuve terminée, comme lors d'une épreuve traditionnelle, **le jury** se réunit afin de délibérer. Ensuite, une rencontre a lieu avec le candidat afin de connaître ses ressentis sur le déroulement de l'épreuve.

Pour des raisons pratiques, les résultats en cas de réussite ou d'échec ne lui seront communiqués que quelques jours plus tard.

4. Phase de suivi

4.1. Remise des Titres

En cas de **réussite**, le dispositif de remise des **Titres de validation** est laissé à l'appréciation de l'entreprise.

Elle peut choisir une valorisation collective avec une remise du Titre devant les collègues, lors d'une petite réception, mais elle peut également choisir un dispositif plus discret avec une remise individuelle

du Titre en main propre par la direction ou par simple « envoi postal » du Titre de compétence, ce dernier étant alors assuré par le Consortium.

En concertation avec le travailleur, si ce dernier le souhaite, le Titre de compétence obtenu peut être porté au dossier du travailleur.



LES TRAVAILLEURS DE CHEZ DELACRE AYANT OBTENU LEUR
TITRE DE COMPÉTENCES D'OPÉRATEUR DE PRODUCTION.

4.2. Remédiations éventuelles

En cas **d'échec**, une procédure d'**accompagnement** est mise en place afin d'aider au mieux le candidat, éventuellement dans la perspective de représenter l'épreuve qui a fait défaut.

Dans cet ordre d'idée, lorsque le candidat est en situation d'échec, il peut demander un rendez-vous avec l'évaluateur qui lui en explique précisément les raisons. Il doit énoncer les faits objectifs de l'épreuve qui ont conduit à l'échec du candidat. La personne qui a raté doit pouvoir comprendre ses lacunes en lien avec le contenu de l'épreuve, mais également identifier ses points forts.

Ce moment d'accompagnement est à considérer comme une suite de la guidance. Il permet au candidat d'avoir des pistes de remédiation. Dans le contexte qui nous occupe, l'entreprise constitue un interlocuteur utile pour pouvoir mettre en place, soit via une formation de renforcement, soit via de l'expérience, un processus permettant au travailleur d'acquérir les compétences qui lui faisaient défaut lors de l'épreuve.

Le Centre de validation des compétences et l'entreprise doivent aider la personne à rester mobilisée sur le projet de validation de ses compétences. L'objectif est bien de réussir l'épreuve dans le futur.

4.3. Evaluation de la démarche

Comme pour toute démarche novatrice, il est nécessaire à ce stade du processus de VdC de réunir le comité de pilotage afin de tirer les enseignements du projet réalisé. Suite à ce Comité de pilotage, un bref rapport final sera envoyé aux partenaires du projet dont le Comité directeur du CVdC. Ce rapport renseignera notamment les difficultés rencontrées ainsi que des propositions d'amélioration de la démarche.

Au travers du dispositif de validation des compétences en entreprise, nous avons tenté de respecter et d'atteindre les objectifs qui sont définis depuis le départ dans la validation des compétences c'est-à-dire :

Pour les travailleurs	Pour l'entreprise :
• Renforcer l'estime de soi. • Donner du sens à son travail. • Assurer sa mobilité professionnelle. • Renforcer l'employabilité. • Optimiser les projets de formation. • Valoriser ses compétences.	• Répondre aux besoins sectoriels en qualifications. • Faciliter le recrutement. • Encourager la mobilité interne et externe. • Soutenir la gestion des compétences. • Garantir un dispositif fiable et neutre.

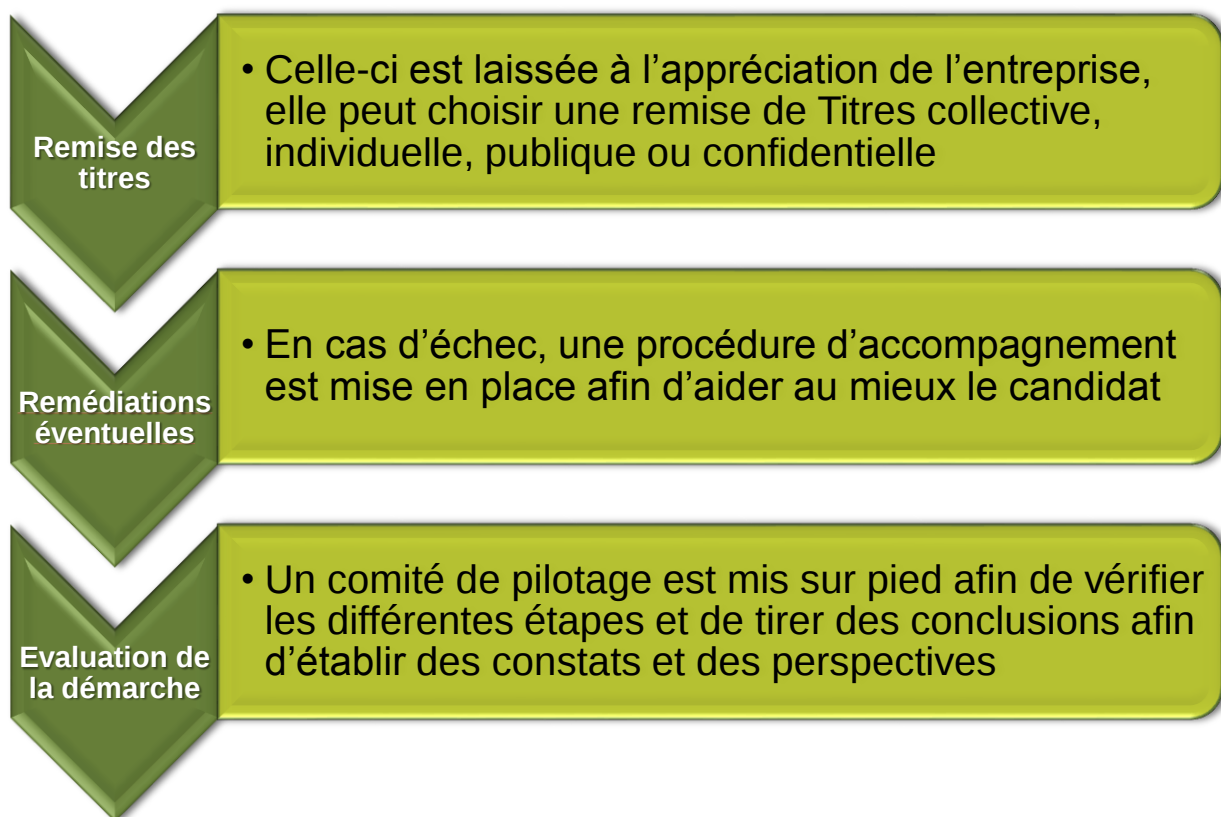
4.4. Constats et Perspective

Les initiatives prises au sein du secteur, renforcent sa volonté d'élargir la voie d'accès à la validation des compétences en donnant aux différents acteurs la possibilité de prendre l'initiative au sein de leur entreprise.

Le présent document témoigne de l'approche méthodologique rigoureuse et du respect du climat social de l'entreprise dont peuvent témoigner toutes les personnes liées à ces différentes initiatives.

La mise à plat de différentes phases et de la démarche de la validation en entreprise permettra à d'autres acteurs de s'en saisir et de la mettre en application au sein de leur entreprise.

La boîte à outils (voir plus loin) est mise à disposition de tous les acteurs du projet, (organisme, entreprise, partenaires sociaux, ...). Toutefois il est bon de préciser que chaque cas est différent et que le transfert de la méthode et des outils qui l'accompagnent demanderont un ajustement plus moins important.



4.5. Conclusion

Pour détourner une maxime bien connue, « ce n'est qu'un début, continuons le combat », ce projet-pilote de VdC en entreprise chez Delacre ne peut en rester là ! Il doit en appeler d'autres. De nouvelles entreprises alimentaires vont se positionner demain sur ce terrain également. La CCT 104 peut en apporter la garantie.

Vu le potentiel de développement de la Validation des Compétences au sein de l'industrie alimentaire (30% des travailleurs peu qualifiés, 40% moyennement qualifiés et le nombre d'intérimaires) et la volonté des partenaires sociaux sectoriels de contribuer à un travail plus efficace et de bien meilleure qualité, l'IFP envisage les pistes suivantes :

- Multiplier les lieux de VdC :
 - D'autres centres de VdC pourraient à court et à moyen terme, appuyer la démarche de validation dans notre secteur : Forem Formation à Dinant, le centre de compétences des métiers de bouche Epicuris, des CTA⁴ , Forem Formation à Mouscron et l'enseignement de Promotion sociale ⁵ ;

⁴ Centre de Technologie Avancée

⁵ Enseignement de Promotion Sociale

- Les entreprises alimentaires s’emparent du dispositif de VdC et l’organisent en leur sein ;
- Via Epicuris, des unités mobiles pour le secteur de la boulangerie – pâtisserie et de la transformation de la viande seront prochainement disponibles. Grâce à ces outils, la VdC ira à la rencontre des candidats et l’obstacle de la mobilité disparaîtra.
- Augmenter le nombre d’évaluateurs et d’observateurs sectoriels :
 - Via l’IFP, des groupes d’évaluateurs et d’observateurs sont constitués dans différentes régions pour couvrir l’ensemble du territoire de la Fédération Wallonie – Bruxelles ;
 - Ces personnes sont idéalement issues du secteur et sont des professionnels des métiers couverts par la VdC. Ils sont soit pensionnés, soit encore en activité.
- Combiner plusieurs approches de VdC ; à savoir :
 - L’épreuve basée sur une situation professionnelle reconstituée ;
 - Le dossier que le candidat constitue en rassemblant des preuves ;
 - L’utilisation des nouvelles technologies de l’information et de la communication soit pour collecter des preuves de compétences, soit pour évaluer son niveau de compétences.

Toutes ces pistes doivent amener plus de personnes à valider leurs compétences acquises en-dehors de tout dispositif lié à l’enseignement. Aujourd’hui, plus de 2.400 titres sectoriels ont été délivrés. Demain, vers 2020, espérons que l’on tourne autour des 5.000 titres sectoriels.

Nous en sommes convaincus : le meilleur de la VdC est encore à venir !

BOÎTES À OUTILS

Documents à compléter par l'entreprise :

1. Lettre d'intention
2. Fiche Projet

Documents supports facilitants la mise en place du projet :

3. Etude d'opportunité du projet
4. Check liste de faisabilité de l'épreuve
5. Support de communication au Conseil d'Entreprise
6. Grille de contextualisation
7. Support de communication aux travailleurs
8. Pré-inscriptions aux épreuves de validation
9. Time Sheet et budget

Documents institutionnels :

10. Charte éthique
11. Charte de confidentialité
12. Règlement d'ordre intérieur
13. Convention avec un site extérieur

A l'attention du candidat

14. Contrat d'épreuve du candidat
15. Evaluation de satisfaction du candidat

1. Lettre d'intention

Description et utilisation :

- Il s'agit d'un document clé pour la mise en place de la validation des compétences en entreprise. Ce dernier marque l'accord des partenaires sociaux présents au sein de l'entreprise. Sans leur signature, le projet ne peut pas démarrer.
- Il fixe également « les limites et l'usage » et les conditions de réalisation de la validation des compétences dans l'entreprise.
- Ce document doit être soumis au consortium de validation des compétences

1/10/2015

Ville, le

A l'attention de la Commission Consultative et d'Agrément du Consortium de Validation des compétences

Monsieur le Président,
Monsieur Gourtegeux,

En date du notre Conseil d'Entreprise a rendu un avis positif pour organiser au sein de son entreprise les épreuves de validation de compétence des travailleurs en vue d'obtenir pour le métier de « » le Titre de compétence : « ... ».

Cette action s'inscrit dans le cadre d'une réflexion en cours au Consortium de validation et du secteur sur la possibilité de valider les compétences des travailleurs en par entreprise. Notre intention est d'y contribuer à travers un projet pilote dont les étapes sont définies dans la fiche projet engageant les parties sur les objectifs à atteindre et les documents à réaliser, portant notamment sur :

- La rédaction d'un protocole et son approbation reprenant les garanties nécessaires à apporter aux travailleurs et leurs représentants dans le respect de l'accord de coopération relatif à la Validation des compétences (art.21 portant sur le volontariat et la confidentialité des données) ;
- La mise en place d'une méthodologie adaptée à la validation des travailleurs en entreprise ;
- Des évaluations partagées à chaque étape de la démarche réalisée comprenant entre autre les implications financières des parties. La démarche est gratuite pour les candidats.

Lors de notre conseil, nous nous sommes accordés sur les principes suivants :

- La validation est une démarche volontaire du travailleur ;
- La propriété du Titre et les résultats aux épreuves restent au candidat ;
- L'adhésion à la démarche Qualité du Consortium de Validation des compétences ;
- L'impact de la validation relève de la relation travailleur/employeur, qui prévoit qu'en cas d'échec, il n'y a pas de sanctions de type licenciement/rétrogradation/retards dans l'évolution de carrière ou autres ;
- L'obtention d'un Titre donne une plus-value sur le marché global de l'emploi et une identification au métier de ;
- L'intégration des compétences dans une politique de gestion du personnel et de communication ;
- La concertation positive du projet validation par les acteurs de l'entreprise ;
- La mise en place de réunions de coordination et d'évaluation avec les acteurs impliqués dans ce projet pour faire évoluer la démarche de validation des travailleurs au sein de l'entreprise.

Nous sommes désormais prêts à rentrer dans la phase préliminaire du projet.

Veuillez agréer, monsieur le Président, nos salutations distinguées.

Direction Nom de l'entreprise
(Nom, Prénom + signature)

Annexe 1 : avis positif du Conseil d'entreprise

S:\C_Procesus\Rapports\3. Relations avec les partenaires\3.1.1. Belgique\NC\3.1.1.8. Sal\paterre\tr\3.1.1.8.m. Secteurs\FP-FPI\Piq
VARI\desecreCom\pilote\agedocument.com\pilote\31-10-2014\6-Lettre intention.docx

Pour télécharger le document :

www.ipv-ifp.be/vademecumoutils

2. Fiche Projet

Description et utilisation :

- Ce document est utilisé tout au long du projet, il décrit l'objet du projet et les étapes pour y arriver.
- Ce dernier permet à chaque partenaire de savoir qui fait quoi et de connaître l'état d'avancement.
- Dans notre cas, la fiche projet n'est pas figée elle évolue en fonction du contexte et des situations rencontrées.

Fiche-projet		2014
Projet-pilote validation-en/par-entreprise		CVDC/SECTEUR/entreprise/partenaires
Pilotes	CVDC, SECTEUR	
Comité de pilotage	Composé de représentants de CVDC/SECTEUR-entreprise, partenaire/centre de validation /CODI/CODA/Chargé de mission validation et d'invités comme l'AFPA et le CEDEFOP Au minimum 3 réunions par an lors de l'évaluation des étapes: Phase préliminaire, Mise en place du projet et Evaluation du projet	
Coopérants	L'entreprise... Partenaire(s) Le Centre de validation des compétences	
Objectifs	Dans le cadre d'un projet pilote --> Mettre en œuvre dans l'entreprise «...» les épreuves de validation des compétences pour un groupe cible (à préciser) sous la direction d'un Centre de validation afin de permettre aux travailleurs ciblés d'obtenir de façon volontaire les Titres de compétence METIER et TITRE --> Participer à la réflexion sur la validation en entreprise en cours au sein du Consortium et du secteur au développement d'outils méthodologiques à destination de l'entreprise pour accompagner les travailleurs ciblés vers la validation de leurs compétences --> S'inscrire dans la démarche qualité de la validation des compétences	
Actions/Etapes	1.-> Accords-préliminaires	Qui? Outils Suivi
	1.1 Etude d'opportunité: Vérifier que la VDC est susceptible de répondre aux besoins de l'entreprise et appréhender les enjeux pour l'entreprise et les salariés	Secteur Check-list opportunité-projet
	1.2 Communication-aux parties-Entreprise, direction, RH, production et représentants des travailleurs sur demande de la direction, et Le Centre de validation sur la fiche: projet-validation-en/par-entreprise et le processus qualité du consortium (charte éthique, confidentialité, droit de recours, etc.)	CVDC/Secteur PPT: communication et documents: Qualité

1.3-Accords-et-engagements-écrits-des-parties-sur-le-projet-pilote-dans-l'entreprise par la signature de la fiche projet et de la lettre d'intention-type reprenant les exigences de la Note stratégique du Consortium de Validation des Compétences 2012-2014. Présentation de la lettre d'intentions aux instances du CDVC pour accord	SECTEUR, entreprise, CVDC, Le Centre de validation	Lettre d'intention-type	
Constitution du comité de pilotage, agenda des réunions (3 réunions minimum)	Les parties		
2.-> faisabilité du projet	Qui? Outils Suivi		
Analyse du degré d'adéquation entre les compétences du profil des travailleurs ciblés sur base des documents entreprises, (description métier, fiche de poste...) et les compétences évaluées dans le référentiel de validation, ce qui implique la remise par la Cellule exécutive du Consortium de la grille d'évaluation indicée et des outils de comparaison	SECTEUR, CVD, entreprises	Entreprise: outils interne RH CVDC: référentiels validation + grilles évaluation indicées SECTEUR/ CVDC: grille d'adéquation	
Confirmation le métier, le titre de compétence associé et le groupe cible	Entreprise	Mail de l'entreprise aux partenaires	
Analyse et contextualisation des épreuves --> Prendre connaissance des postes de travail --> Ajuster les documents de travail au contexte de l'entreprise --> Contextualiser les épreuves --> Réaliser une épreuve test --> Rédiger un rapport sur les ajustements --> Transmettre le rapport	Entreprise/ CVDC: expert pédagogique et Qualité et les coordinateurs du projet/ SECTEUR	Grille d'adéquation complétée préalablement + Grille d'évaluation indicée Rapport selon la check-list: étude faisabilité-projet	

Pour télécharger le document :

www.ipv-ifp.be/vademecumoutils

3. Etude d'opportunité

Description et utilisation :

- A l'aide de ce document, l'entreprise ou tout organisme qui souhaite mettre en place la validation des compétences en entreprise dresse un premier état des lieux de l'entreprise.
- L'objectif est d'obtenir un maximum d'informations tant sur le contexte général, les ressources humaines, les moyens humains et matériels disponibles, etc
- A partir de ce document, on vise à soutenir une première réflexion sur la faisabilité de la validation dans le cas d'une entreprise donnée. Ce document n'est ni une check list à remplir complètement, ni un diagnostic du fonctionnement d'une organisation.
- Néanmoins, les informations recueillies doivent permettre au secteur et à l'entreprise de confirmer, d'ajuster ou de reporter le projet initial.

VALIDATION EN ENTREPRISE: ETUDE OPPORTUNITE DU PROJET

ETAT DES LIEUX

Au niveau du secteur :

- Nom du secteur :
- Motivation du secteur

Au niveau de l'entreprise :

- Nom de l'entreprise
- Secteur d'activité
- Motivation de l'entreprise
- Est-ce que ce secteur est particulièrement concurrentiel ?
- Positionnement sur le marché
- Leviers et freins d'une démarche de validation en entreprise
- Nombre de salariés
- Nombre de postes concernés et leur répartition

Au niveau du département RH :

- Existe-t-il une fonction Ressources Humaines bien identifiée dans l'entreprise ?
- Existe-t-il un plan de développement individuel et collectif au sein de l'entreprise ?
- Un système de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences a-t-il été mis en place ?
- Y-a-t-il eu des événements formation/RH importants organisés par l'entreprise ?

Au niveau des organes de concertation

- Existe-t-il un organe de concertation au sein de l'entreprise ? Si oui lequel ?
- Quelle serait l'implication de votre organe de concertation dans un projet de validation en entreprise ?

Au niveau des enjeux : (définir)

- Pour l'entreprise
- Pour les salariés de l'entreprise
- Pour les salariés potentiellement concernés par la Validation des compétences

LES MOYENS DISPONIBLES

1. Les moyens humains

- Qui hors entreprise est prêt à se mobiliser pour la Validation des compétences ? (secteur, CDVC, centre de validation, ...)
- Qui dans l'entreprise est prêt à se mobiliser pour la Validation des compétences ?
- Qui connaît bien la démarche de Validation des compétences : étapes, modalités d'accès et de financement ?
- Les managers sont-ils prêts à soutenir leurs collaborateurs dans leur démarche de Validation des compétences ?
- Faut-il mettre en place une réunion d'informations ou une session de formation à destination des managers et/ou des organes de concertation ?
- Quel est le temps disponible des managers pour encadrer leurs collaborateurs dans cette démarche ?
- Quelles sont les interventions possibles du service Ressources Humaines ou service Formation ? Sur quelle durée ?

Pour télécharger le document :

www.ipv-ifp.be/vademecumoutils

4. Check liste de faisabilité de l'épreuve

Description et utilisation :

Cette check-list permet de donner son feu vert à la validation au poste de travail. On s'assure que toutes les conditions au niveau de l'organisation pratiques sont rencontrées.

Il n'y a pas de place à « l'à peu près »

VALIDATION EN ENTREPRISE CHECK-LIST FAISABILITE EPREUVE

Les points d'attention à apparaître dans le rapport de faisabilité de la validation en entreprise à destination du Comité directeur du CVDC

Le rapport doit apporter des précisions ou des réponses sur les éléments suivants :

1. L'information auprès des partenaires sociaux de l'entreprise a été réalisée
2. La lettre d'intention est signée par les partenaires sociaux de l'entreprise et approuvée par le consortium
3. Le référentiel de validation des compétences a été contextualisé
4. L'équipement et les consommables nécessaires à l'évaluation sont disponibles.
5. Le relevé des freins au bon déroulement de l'épreuve a été analysé
6. La programmation et le timing de l'épreuve a été défini
7. Les moyens humains nécessaires à la mise en œuvre de l'épreuve sont disponibles ;
8. Les assurances des locaux, des équipements et des personnes sont couverts.
9. L'entreprise, le secteur et le centre de validation ont donné leur feu vert à la réalisation des épreuves

Pour télécharger le document :

www.ipv-ifp.be/vademecumoutils

5. Support de communication au Conseil d'entreprise

Description et utilisation :

Ce document sert de présentation du dispositif de Validation des compétences en Belgique francophone et plus spécialement la mise en place de la validation en entreprise. On y trouve des informations :

- Sur les bases légales
- Les partenaires du dispositif
- Les avantages du dispositif pour l'entreprise et pour le travailleur
- La mise en place du dispositif en centre et en entreprise
- La démarche qualité
- ...



Pour télécharger le document :

www.ipv-ifp.be/vademecumoutils

7. Support de communication aux travailleurs

Description et utilisation :

- L'objectif de cette présentation est d'informer au mieux le travailleur sur le dispositif et sur les garanties apportées quant au déroulement de l'épreuve et sur les non-conséquences en cas d'échec ou d'abandon lors de l'épreuve de validation
- On explique également les compétences visées par l'épreuve ainsi que les modalités pratiques.



Pour télécharger le document :

www.ipv-ifp.be/vademecumoutils

8. Pré-inscription aux épreuves de validation

Description et utilisation :

- Il s'agit de documents qui permettent au travailleur de s'inscrire aux séances d'info et ainsi de recevoir une information complète sur le dispositif de validation des compétences en entreprise.
- Il ne s'agit pas d'une inscription définitive, mais le travailleur marque ou non son intérêt pour le dispositif.
- Cela permet au centre de validation d'estimer le nombre d'épreuves et d'organiser un planning réaliste en fonction du nombre de travailleurs potentiellement intéressés.

Document à titre d'exemple de communication aux travailleurs par l'entreprise 16/05/2015

Communication des résultats :
Un feedback individuel sera mis en place.
Les personnes qui auraient échoué pourront, si elles le désirent, repasser l'épreuve l'année prochaine.
Une cérémonie « académique » de remise des résultats avec diplômes sera organisée en avril chez **EuroAlto**.
Une communication vers l'opérateur sur ce projet sera également établie. (L'opérateur : la **Fédération IPV de Conscience**)
Pour compléter cette information, nous joignons en annexe à ce document, un résumé de projet.
Nous nous tenons à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.
Cordialement,
Cécile Brouss
Thierry van den Bosch

Document à titre d'exemple de communication aux travailleurs par l'entreprise 16/05/2015

Communication des résultats :
Un feedback individuel sera mis en place.
Les personnes qui auraient échoué pourront, si elles le désirent, repasser l'épreuve l'année prochaine.
Une cérémonie « académique » de remise des résultats avec diplômes sera organisée en avril chez **EuroAlto**.
Une communication vers l'opérateur sur ce projet sera également établie. (L'opérateur : la **Fédération IPV de Conscience**)
Pour compléter cette information, nous joignons en annexe à ce document, un résumé de projet.
Nous nous tenons à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.
Cordialement,
Cécile Brouss
Thierry van den Bosch

Document à titre d'exemple de communication aux travailleurs par l'entreprise 16/05/2015

Communication des résultats :
Un feedback individuel sera mis en place.
Les personnes qui auraient échoué pourront, si elles le désirent, repasser l'épreuve l'année prochaine.
Une cérémonie « académique » de remise des résultats avec diplômes sera organisée en avril chez **EuroAlto**.
Une communication vers l'opérateur sur ce projet sera également établie. (L'opérateur : la **Fédération IPV de Conscience**)
Pour compléter cette information, nous joignons en annexe à ce document, un résumé de projet.
Nous nous tenons à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.
Cordialement,
Cécile Brouss
Thierry van den Bosch

Pour télécharger le document :

www.ipv-ifp.be/vademecumoutils

9. Time Sheet et Budget

Description et utilisation :

Le but est de recueillir des éléments d'information sur le coût de la démarche en vue d'assurer son efficience et un équilibre entre les investissements respectifs des acteurs de la validation des compétences en entreprise.

Le tableau peut être complété avant la mise en œuvre pour cerner les impacts financiers. Il devrait également être utilisé pour relever les frais réels et assurer la bonne gestion de la démarche.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	Phase du projet	Tâches	Implication en heures des partenaires				Destinataires	Documents	Taux horraire/ heure		
			IFP	CVDC	FormAlim	Entreprise			€ 39		
1	Phase 1 : Accords préliminaires		0	0	0	0	CODI/Secteur/CE	Time Sheet	€ 0		
2	Phase 2 : Faisabilité du projet		0	0	0	0	CODI/Secteur/CE	Time Sheet	€ 0		
3	Phase 3 : Préparation aux épreuves de validation		0	0	0	0	CODI/Secteur/CE	Time Sheet	€ 0		
4	Phase 4 : déroulement des épreuves		0	0	0	0	CODI/Secteur/CE	Time Sheet	€ 0		
5	Phase 5 : Evaluation		0	0	0	0	CODI/Secteur/CE	Time Sheet	€ 0		
6	Phase 6 : Communication et diffusion		0	0	0	0	CODI/Secteur/CE	Time Sheet	€ 0		
7	Phase 7 : Documents méthodologiques et Guide		0	0	0	0	CODI/Secteur/CE	Time Sheet	€ 0		
8	Sous-total projet		0	0	0	0	CODI/Secteur/CE	Time Sheet	€ 0		
9	Salaires des Travailleurs Delacre (15€/heure)					0	CODI/Secteur/CE	Time Sheet	€ 0		
10	Divers 2 : Autres en €		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	CODI/Secteur/CE	Time Sheet	€ 0		
11	Total en EURO du projet VARIA						CODI/Secteur/CE	Time Sheet	€ 0		
12											

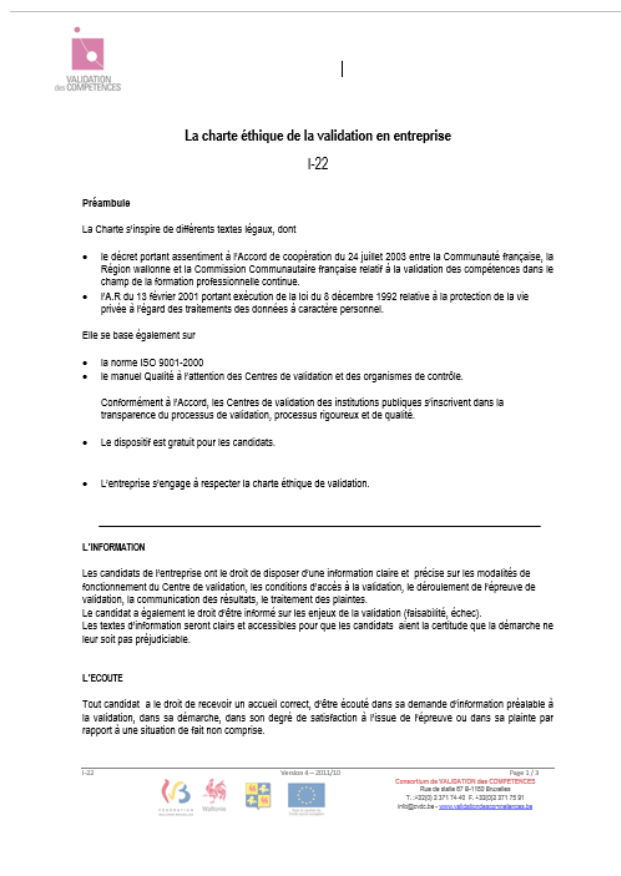
Pour télécharger le document :

www.ipv-ifp.be/vademecumoutils

10. Charte éthique

Description et utilisation :

Cette charte a pour but de formaliser le dispositif de validation et de rappeler les règles du dispositif au niveau : de l'information, de l'écoute, de la confidentialité, de l'équité, de l'indépendance, de l'évaluation, de la transparence, du traitement des plaintes (recours) et de la communication au candidat.



Pour télécharger le document :

www.ipv-ifp.be/vademecumoutils

11. Charte de confidentialité

Description et utilisation :

Cette charte définit les conditions « d'utilisation des documents officiels (référentiels, ...) mais également au respect à la vie privée du candidat et enfin à la non- divulgation d'informations liées à l'entreprise par toutes personne impliquée dans le projet.



Validation des compétences Charte de confidentialité

Par rapport au candidat
Le processus de validation des compétences se fait à la demande exclusive du candidat.
Le titre est la propriété exclusive du porteur.

Par rapport au contenu de l'épreuve et aux référentiels
Il est interdit de divulguer à quiconque toute information liée au contenu de l'épreuve de validation des compétences.
Les membres du Centre de validation identifiés sur l'organigramme disposent des documents de la validation.
Tous les autres intervenants (auditeurs, observateurs, candidats ...) reçoivent sur place en version papier les documents qui les concernent, et doivent les rendre avant leur départ. Ils ne peuvent en prendre copie.
Sont notamment inclus parmi ces documents :
• Les référentiels de validation
• Les annexes de ces référentiels
• Les consignes distribuées ou lues lors de l'épreuve

Les membres de l'entreprise identifiés dans le cadre du projet disposent du référentiel de validation et s'engagent à ne pas les diffuser.

Par rapport à l'entreprise
Les membres du Consortium s'engagent à ne pas utiliser et à ne pas révéler à tous tiers généralement quelconques les secrets de fabrication et techniques ainsi que toute autre information relative à la Biscuiterie Chézine, s.p.a. lesquels sont sa propriété exclusive.
Les membres du Consortium reconnaissent de manière expresse et irrévocable l'importance de la présente obligation.

Dans le cadre des activités de validation des compétences, le soussigné s'engage à respecter scrupuleusement la charte de confidentialité ci-dessus.

Expéditeur - Entreprise :

Nom, prénom :

Fonction :

Fait à :

Date :

Signature :

Le Centre de validation des compétences conserve les engagements de confidentialité de tous les intervenants (responsable de Centre, secrétaire, évaluateurs, logisticiens, observateurs, membres de l'entreprise disposant du référentiel)

Voiturer la mention inutile



Version 1-201110

Conseil de Validation des Compétences
Rue de l'Industrie 10-11 1020 Bruxelles
T : 0220 2 21 11 44 F : 0220 2 21 11 31
info@vdc.be - www.vdc.be

Page 1 / 1

Pour télécharger le document :

www.ipv-ifp.be/vademecumoutils

12. Règlement d'ordre intérieur pour la validation en entreprise

Description et utilisation :

Ce document a pour objectif de définir les règles d'organisation des épreuves de validation des compétences. Il est signé par le candidat au plus tard avant le début de l'épreuve. Mais également au centre de validation qui s'engage à respecter l'ensemble des points du manuel Qualité édité par le Consortium.



Centre de validation des compétences
Règlement d'ordre intérieur (Entreprise)

I-21

DEFINITIONS

Pour l'application du présent Règlement, on entend :

- 1° par décret : le décret portant assentiment à l'accord de coopération du 24 juillet 2003 relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française ;
- 2° par charte éthique de la validation : le document mis à disposition du candidat et qui insiste sur le caractère confidentiel et volontaire de la démarche de validation.

Art.1 : Objet :

§ 1. Le présent règlement a pour objectif de définir les règles d'organisation des épreuves de validation des compétences.

§ 2. Le Centre de validation EcompAim réalise des sessions de validation dans l'Entreprise Delacre. Le responsable, l'évaluateur du Centre de validation EcompAim et l'observateur désigné par le Centre constituent le jury de délibération. L'entreprise Delacre met à la disposition des candidats son infrastructure (ligne de production) le jour de l'épreuve de validation agissant comme site extérieur de validation.

Art. 2 : Champ d'application

§ 1. Le présent règlement s'applique aux candidats à l'épreuve de validation

§ 2. Le Centre de validation s'engage, à travers sa politique qualité, à respecter les exigences reprises dans le manuel Qualité.

Art. 3 : Généralités

§ 1. **Contrat**
L'accès à l'épreuve de validation est subordonné à la conclusion d'un contrat au plus tard le jour de l'épreuve. Un exemplaire de ce contrat est remis au candidat.

§ 2. **Charte de la validation**
Les principes de la charte éthique de la validation sont appliqués pour le règlement d'ordre intérieur de l'épreuve.

§ 3. **Principes généraux de la validation des compétences**
Le dispositif d'évaluation est construit sur la logique de la preuve directe et du dossier.
Les épreuves de validation consistent dans une mise en situation professionnelle ou reconstituée dans un Centre de validation.
Les épreuves de validation sont des épreuves individuelles.

I-21



Consortium de VALIDATION des COMPÉTENCES
Rue de l'Etat 57 B-1050 Bruxelles
T. +32(0) 2 271 74 40 F. +32(0) 2 71 75 91
info@ipv-ifp.be - www.validationdescompetences.be

PAGE 1/3 DU RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR

Pour télécharger le document :

www.ipv-ifp.be/vademecumoutils

13. Convention avec un site extérieur

Description et utilisation :

La convention porte sur la mise à disposition de site(s) extérieur(s) (hors centre de validation) pour la réalisation d'épreuves de validation des compétences. Elle reprend les droits et engagements des soussignés ainsi que la répartition de leurs apports.



CONVENTION DE MISE À DISPOSITION D'UN SITE EXTÉRIEUR DE VALIDATION

D-66

Vu les dispositions prévues par l'accord de coopération du 24 juillet 2003, relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue, conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire Française, notamment son article 13, alinéa 3, 1

Entre : _____ (nom et personnalité juridique), dont le siège est établi à _____, représenté par _____, titre _____

dénommé ci-après "le site extérieur"

et : _____ (nom et personnalité juridique), Centre de validation  opérateur membre du Consortium de validation des compétences, dont le siège est établi à _____, représenté par _____, titre _____

dénommé ci-après "le centre de validation"

est convenu ce qui suit.

1. Objet

La convention porte sur la mise à disposition de site(s) extérieur(s) pour la réalisation d'épreuves de validation des compétences.

Elle reprend les droits et engagements des soussignés ainsi que la répartition de leurs apports.

Cette mise à disposition se fait à titre gracieux  Les modalités d'intervention financière entre les deux parties sont fixées comme suit : _____

Aucune participation financière ne pourra être réclamée au candidat.

2. Centres de validation et métiers concernés

Centre(s) de validation des compétences	Métier(s)	Unités de compétences (code et intitulé)

3. Sites extérieurs

Les épreuves se dérouleront dans les sites extérieurs suivants :

Site(s) extérieur(s)	Adresse	Pour le(s) métier(s) :	Et les UCs :

D-66

Version 1 - 2011/10

Page 1 / 3



Conseil de validation des compétences
Rue de la Poste 87 B-1180 Bruxelles
T. +32(0) 2 371 74 40 F. +32(0) 2 371 75 91
info@cvf.be - www.cvfbelgium.be

PAGE 1/3 CONVENTION DE MISE À DISPOSITION
D'UN SITE EXTÉRIEUR DE VALIDATION

Pour télécharger le document :

www.ipv-ifp.be/vademecumoutils

14. Contrat du candidat à l'épreuve de validation D27

Description et utilisation :

Ce contrat lie le candidat au centre de validation. Il précise le métier et l'unité de compétence qui fait l'objet de l'épreuve ainsi que la durée de celle-ci. Il clarifie également la charge des assurances portant sur les locaux, le matériel et les personnes.



/

CONTRAT D'EPREUVE DE VALIDATION DES COMPETENCES

D-27

Entre : Centre, de l'institution publique de formation, membre du Consortium de la validation(ou ayant signé une convention avec l'institution publique de formation, membre du Consortium de la validation)

Et le candidat : M.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : Le présent contrat a pour objet de faire passer au candidat une épreuve de validation de ses compétences professionnelles.

Les éléments relatifs à cette épreuve figurent dans le référentiel de validation des compétences de même que dans le programme d'information destiné au candidat qui reconnaît en avoir reçu une copie

Métier :
N° d'Unité de compétence :
Intitulé :
Numéro de version du référentiel :

Document officiel :
Approuvé par le Comité directeur : 9/09/2009

D-27
Version : 5

Page 1 sur 1



Consortium de VALIDATION des COMPETENCES
Rue de l'Atelier 67 B-1180 Bruxelles
T. +32(0) 2 371 74 40 F. +32(0) 2 371 75 91
info@cvc.be - www.validationdescompetences.be

Téléchargement :

La plupart des documents présentés ci-dessus sont disponibles gratuitement :

www.ipv-ifp.be/vademecumoutils

Partenaires du projet et contact

Les acteurs du projet

Ont participé au développement et à la réussite du projet :

Pour le consortium :

- Pascale Kempinaire
- Anne-Françoise Demolin
- Alain Kock
- Danielle Coos
- Annick Price

Pour l'entreprise :

- Cécile Broens
- Thierry Vanden Bosch

Pour FormAlim :

- Christine Mathieu
- Emmanuel Jacob
- Marie-Christine Devillers

Pour L'IFP :

- Frédéric Baugniet
- Laurent Gall



DE GAUCHE A DROITE : ANNE-FRANÇOISE DEMOLIN, PASCALE KEMPINAIRE, CECILE BROENS, FREDERIC BAUGNIET ET CHRISTINE MATHIEU

Personnes de contact

Si vous désirez en savoir plus sur le dispositif de validation en entreprise et connaître les rôles et implications de chacun vous pouvez contacter :

Pour l'entreprise : DELACRE

Personne de contact : Cécile BROENS ; HR Manger

Tél : +32 (0)87 32 19 31

e-mail : cecile_broens@unitedbiscuits.com

Site internet : www.delacre.be/fr

Pour le centre de Validation des compétences : FormAlim

Personne de contact : Christine MATHIEU

Tél : +32(0) 87 78 95 83

e-mail : christine.mathieu@forem.be

Site internet : www.formation-formalim.be

Pour le secteur : L'IFP

Personne de contact Frédéric BAUGNIET ; Conseiller

Tél : +32 (0) 2 528 89 51

e-mail : frederic.baugniet@ipv-ifp.be

Site internet : www.ipv-ifp.be

Pour le Consortium de validation des compétences

Personne de contact Alain KOCK ; Directeur de la cellule exécutive,

Tél +32 (0) 2 371 74 40

e-mail : a.kock@cvdc.be

Site internet : www.cvdc.be

Rédaction

Pour l'IFP : Frédéric Baugniet

Pour le CVDC : Alain Kock

Relecture

Cécile Broens

Christine Mathieu

Danielle Coos

Sébastien Misonne

Laurent Gall