

POUVOIRS LOCAUX ET PROVINCIAUX

Suite Edito : quelques explications sur le nouveau dispositif permettant de valider et de valoriser les compétences des agents des pouvoirs locaux et provinciaux.

Il s'agit de transposer l'accord sectoriel 2005-2006 point III b) Compétences.

Pour comprendre ce processus il faut tout d'abord dissocier la **validation** et **valorisation des compétences**. Et ceci même si les deux termes sont étroitement liés et sont dans certains cas indissociables, il y a lieu de ne pas confondre les deux.

La validation des compétences est l'acte par lequel une personne s'adresse à un organisme agréé pour faire reconnaître de manière officielle un ou plusieurs savoir-faire issus de l'expérience, c'est donc un acte individuel.

La valorisation, quant-à-elle, est la manière dont on va tenir compte, reconnaître concrètement et officiellement des compétences qui ont été « validées », cette reconnaissance permet à la personne détentricice de ces compétences validées de débiter ou de progresser dans sa carrière professionnelle, voire d'accéder à une formation, c'est donc le fait des employeurs.

Avant d'envisager la valorisation des compétences, il faut **obligatoirement** faire valider ces dernières.

■ Validation des compétences :

Un petit mot d'explication sur le dispositif de validation des compétences : celui-ci a démarré en Belgique francophone suivant le décret du 24 juillet 2003 établi par les 3 gouvernements francophones. Les partenaires sociaux, (donc, y compris les syndicats), les services publics de

l'emploi, de l'enseignement de promotion sociale et de la formation professionnelle collaborent. Ce dispositif de validation des compétences a pour but « de reconnaître officiellement les savoirs professionnels acquis en dehors des filières de formation classiques ». Cette reconnaissance est organisée **par un Consortium de validation des compétences regroupant les opérateurs de formation** via des centres de validation qu'il agréé.

Ces centres de validations organisent les épreuves dont la réussite aboutit à la délivrance de titres de compétence, ces centres de validation sont entre-autres, le FOREM, certains instituts de promotion sociale,... la liste se trouvent sur le site www.cvdc.be. Ainsi, les centres agréés par le Consortium seront automatiquement reconnus comme organismes habilités à attester des compétences dans les Pouvoirs locaux et provinciaux. De même, les titres de compétence délivrés par le Consortium seront reconnus en vue d'une possible valorisation. Mais ce choix présente encore un autre avantage tout à fait important, c'est la possibilité de mettre en œuvre des validations pour des compétences spécifiques à notre secteur, pour des qualifications telles que fossoyeur ou encore poseur d'égout ou de conduite d'eau, métiers qui ne s'apprennent pas à l'école mais sur « le tas ».

■ Valorisation des compétences :

Reconnaissance du (des) titre(s) de compétence.

A l'issue des démarches réalisées par un agent pour faire valider ses compétences auprès d'un centre agréé par le Consortium de validation des compétences, celui-ci reçoit un titre de

compétence. C'est la possession d'un ou de plusieurs de ces titres de compétence qui servira de base à la valorisation au sein des Pouvoirs locaux et provinciaux.

Attention il s'agit de correspondance et non d'équivalence. Le but de la valorisation des compétences est de permettre la reconnaissance de toutes les formes d'apprentissages (formation, expérience, ...) et donc de chercher une correspondance et **non une équivalence** entre les différentes attestations existantes (diplômes, titres de compétence,...).

Les échelles concernées :

Comme précisé par l'accord sectoriel, les échelles concernées sont les échelles **D1 et D4** pour le recrutement. Mais, la circulaire précise également qu'il en sera de même pour les évolutions de carrière pour lesquelles la possession d'un diplôme rencontre les obligations de formation.

La circulaire annoncée par Paul Furlan, Ministre des Pouvoirs locaux, détaillera précisément les conditions de recrutement et d'évolution de carrière pour chacune des situations reprises ci-dessus. Les débats sont en cours au CRE, ensuite le projet sera soumis à la négociation syndicale au Comité C wallon.

