

# Enhancement of Migrants Abilities and Recognition of their Acquired Competences in Europe

OUTPUT 2



EMBRACE

## GUIDE RELATIF AU PROCESSUS D'IDENTIFICATION ET DE VALIDATION DES COMPÉTENCES



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Publié en 2019.

Ce document a été réalisé dans le cadre du projet EMBRACE – RENFORCEMENT DE LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ACQUISES PAR LES MIGRANTS EN EUROPE - cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne et a été réalisé grâce à la collaboration de Paul-Emile Aguerre, David Alter, Christine André, Manuela Audenino, Jérémie Baranowski, Fernando Benavente, Greta Braidà, Maibritt Brøgger Sørensen, Chris Buitendijk, Sarah Buitendijk, Nelly Chaix-Zoulalian, Grégoire Chambet, Fabienne de Rycker, Javier Diez, Carola Dogan, Annette Ehrbeck, Franck Estornel, Marianne Falkenstrøm, Cenni Faraoni, Alessandro Ghirardotti, Rebeca Gomez, Mireille Jacques, Olivier Jouglard, Muriel Kayser, Cyril Kretzschmar, Norbert Kreuzkamp, Anaëlle Le Roux, Irene Lauritzen, Davide Marcato, Luisa Martina, Christian Menter, Else Marie Nissen, Sanne Østergaard Nielsen, Elena Paciello, Amparo Raga, Svetlana Rashkov-Ninova, Sabine Rechart-Lericq, Emilio Sanz, Lia Trum.

La version finale a été éditée par Sylvia Casorzo, Francesca Costero, Germano Nervo, Delian Rashkov, Alberto Rustichelli, Alessandra Savio, Valeria Zaffalon.

En collaboration avec Acuarinto, BBQ Berufliche Bildung gGmbH, Cooperativa Orso, Diaconia Valdese, Esiras Red Cross Center Jelling, Fundacion Pascual Tomas, Iniciativas De Futuro Para Una Europa Social Coop, Sprog Center Vejle, Stichting Bij Corrie, Stichting Dona Daria, Vejle Kommune, Xenia SRL.

L'ensemble des partenaires remercie toutes celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce projet.

Ce document a été produit en respectant l'égalité de genre. Lorsque l'expression le rend impossible, la référence aux deux genres masculin et féminin est implicite.

**EMBRACE**  
**Renforcement de la reconnaissance des compétences acquises par les migrants en Europe**

---

**Production intellectuelle n°2 (Output 2)**  
**GUIDE RELATIF AU PROCESSUS D'IDENTIFICATION ET DE VALIDATION DES COMPÉTENCES**

**RÉSUMÉ**

**INTRODUCTION**

**1. Introduction et note de synthèse**

Suite à l'adoption de la recommandation du Conseil européen du 20 décembre 2012 relatif à la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel, chaque État membre a été invité à mettre en place des moyens d'évaluation des aptitudes, des compétences et des connaissances acquises en dehors du cadre d'une formation formelle. Le but est de permettre aux individus d'obtenir une validation partielle ou complète de leurs compétences acquises de façon formelle ou informelle. Le tout en restant en adéquations avec les programmes européens existants, relatifs à la formation et à la mobilité (CEC, ECTS, ECVET, Europass, EQAVET). Si ces outils sont pertinents pour les ressortissants de l'Union européenne, les études européennes ont démontré qu'ils n'étaient pas adaptés pour la reconnaissance des compétences des citoyens arrivant du tiers monde. En effet les compétences de ces derniers sont issues de cultures et d'expériences acquises hors du contexte européen et donc difficiles à bien caractériser ; par ailleurs les preuves documentaires étayant ces expériences acquises font fréquemment défaut.

La production intellectuelle n°2 (Output 2) du projet EMBRACE vise ainsi à fournir aux opérateurs un guide méthodologique pour appuyer le processus de reconnaissance et de validation des compétences. Le secteur professionnel mis en avant est l'agroalimentaire, avec une attention particulière pour les citoyens provenant du tiers monde. La méthodologie proposée repose sur une analyse des différents modèles de validation de compétences qui peuvent exister au niveau national et/ou régional de certains pays membres de l'Union européenne. Le but est ainsi de faire émerger une méthode pertinente de validation d'acquis et d'expérience qui puisse inspirer les autres pays européens qui ne possèdent pas encore de dispositif de reconnaissance et de validation.

Le public cible de référence est spécifique : se centrer sur les citoyens migrants a nécessité de s'intéresser de manière particulière à leurs parcours biographiques. La diversité des parcours de vies et des profils des migrants a nécessité un réajustement permanent et une forte coopération entre les différents partenaires. Il a fallu adapter au mieux la grille d'entretien, la rendre suffisamment

large pour inclure les différents profils, et suffisamment précise pour qu'elle soit pertinente. La présentation du projet EMBRACE aux migrants concernés, le choix des styles de communication, et également les modalités d'identification des expériences et des compétences ont également été au centre des préoccupations des partenaires. Le projet s'est efforcé, sur ces bases, d'intégrer diverses caractéristiques liées aux outils utilisés dans différents pays membres pour modéliser une méthodologie ad-hoc adaptée à ce public cible.

## **Plan du guide**

Ce guide débute par une description du cadre général dans lequel se situe le projet. Celui-ci s'inscrit dans la foulée d'expériences tracées par d'autres initiatives visant à promouvoir des approches convergentes entre les pays de l'UE en matière de reconnaissance des compétences non formelles et informelles. Il s'agit de faciliter l'apprentissage, l'employabilité et la mobilité professionnelle tout en harmonisant les méthodologies et les pratiques des partenaires du projet. Il s'agit également de partager une approche commune dans le but de créer une cohérence entre les différents outils utilisés. Ce premier chapitre se conclut par une analyse des forces et des faiblesses des projets destinés aux migrants menés jusqu'à présent, et résume les principaux défis révélés dans la littérature spécialisée à ce sujet.

La première partie du deuxième chapitre explicite les objectifs initiaux du projet EMBRACE et les résultats obtenus à partir d'un catalogue de profils professionnels et des compétences requises dans l'UE dans le secteur agroalimentaire (Output 1), dans le but de produire :

- des orientations méthodologiques permettant de reconnaître et de valider les compétences des citoyens des pays tiers (Output 2) ;
- un outil de certification pour les experts et les opérateurs qui consiste en un guide étape par étape, visant à aider les migrants à accéder à un nouvel emploi ou à un meilleur emploi, à travers l'identification et la validation de leurs compétences non formelles et informelles (Output 3).

Dans la deuxième partie, on trouvera une description des candidats impliqués dans l'expérimentation du projet, ainsi que l'approche méthodologique utilisée. Les bénéficiaires sont au nombre de 36, tous ressortissants de pays tiers (dont 53% ont obtenu une validation complète) : 12 en Italie, 7 en Espagne, 5 aux Pays-Bas et en France, 4 au Danemark, et 3 en Allemagne. Ce sont principalement des hommes (70%), avec une moyenne d'âge de 30 ans, la plupart venant d'Afrique occidentale ; les femmes (30%) venant principalement d'Amérique latine.

Se référant à l'approche méthodologique, le processus de reconnaissance et de validation des compétences mené dans le cadre du projet EMBRACE repose sur des principes fondamentaux et des orientations partagées au niveau européen. Conformément à ces principes, le projet a permis de concevoir un "décalogue" de principes méthodologiques. Les dix principes sont les suivants :

- la présence d'un contexte d'apprentissage,
- l'attention portée aux contextes non formels et informels,
- la forme prise par la définition des compétences,
- la construction d'un catalogue de profils professionnels dans le secteur agroalimentaire,
- les différentes phases d'une reconnaissance et une validation des compétences,
- le caractère transnational du modèle d'analyse et de l'outil proposé
- la description de la fiabilité du dispositif conçu,
- la durabilité du modèle,
- le rôle de l'individu
- la reconnaissance de la personne du migrant.

Ils sont décrits en détail par la suite.

Dans le troisième chapitre, le processus de reconnaissance et de validation des compétences est décrit entièrement ; on y trouve une description détaillée de la validation des compétences, ainsi que la norme de référence sur laquelle sont basées les compétences permettant de définir les profils professionnels du secteur agroalimentaire.

Dans le quatrième chapitre figurent les outils spécifiques envisagés pour le processus d'identification et de validation des compétences définies dans le cadre du projet EMBRACE : dans cette section, figure une description détaillée de tous les outils basés sur les interrogations récurrentes quoi ? où ? quand ? qui ? pourquoi ?

En fin de document, une annexe avec un glossaire et les outils de communication adressés aux migrants, aux opérateurs sociaux et aux employeurs du secteur agroalimentaire est fournie.

Dans une perspective de transférabilité, l'ensemble des résultats communiqués dans ce guide, bien qu'issus seulement d'une expérimentation dans le secteur agroalimentaire, ont été construites dans une visée multisectorielle, et peuvent sans doute être appliquées à d'autres branches professionnelles.

**Francesca Costero, chef de projet EMBRACE**

*Ce document a été produit en respectant l'égalité de genre. Lorsque l'expression le rend impossible, la référence aux deux genres masculin et féminin est implicite.*

**GUIDE RELATIF**  
**AU PROCESSUS D'IDENTIFICATION ET DE VALIDATION DES COMPÉTENCES**  
**PROJET EMBRACE**

**1 - CADRE GÉNÉRAL .....**

**1.1 La validation des acquis .....**

**1.2 Principaux défis de la validation des acquis pour les migrants .....**

**2 - LE CADRE DE PILOTAGE.....**

**2.1 Le projet Embrace .....**

**2.2 Bénéficiaires participant au projet pilote Embrace.....**

**2.3 L'approche méthodologique Embrace**

**3 - LE PROCESSUS D'IDENTIFICATION ET DE VALIDATION DES COMPÉTENCES (IVC)**

**3.1 Aperçu général du processus EMBRACE identification et validation des compétences**

**3.2 Phase de réception**

**3.3 Phase d'identification**

**3.4. Phase de validation**

**3.5 Analyse approfondie des rôles impliqués dans le processus d'identification et de validation des compétences (IVC)**

**4 - L'OUTIL IVC**

**4.1 Entrevue de présélection**

**4.2 Accord contractuel**

**4.3 Informations sur le traitement des données à caractère personnel**

**4.4 Dossier personnel**

**4.5 Rapport d'évaluation des compétences**

**4.6 Grille de validation des compétences**

**4.7 Rapport de validation des compétences**

**4.8 Certificat de validation du profil professionnel / Certificat de validation des compétences**

**ANNEXE**

**Glossaire**

**Brochures destinées aux migrants, travailleurs sociaux, entrepreneurs agroalimentaire**

## 1 - CADRE GÉNÉRAL

### 1.1 La validation des acquis

La validation de tout type d'apprentissage visant à soutenir une *économie fondée sur la connaissance* figure à l'agenda politique européen depuis au moins 25 ans. L'approche européenne, et par conséquent une méthodologie commune du développement humain, sont profondément enracinée dans la stratégie européenne pour "*l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale*"<sup>1</sup> ; celle-ci a été reprise dans des communications et recommandations européennes<sup>2</sup>.

En 2012, une recommandation du Conseil a encouragé les États membres à mettre en place des dispositifs nationaux de validation de l'apprentissage non formel et informel, afin d'accroître la visibilité et la valeur des compétences acquises quel que soit le contexte : en situation professionnelle, à la maison, dans les activités bénévoles ou dans la vie quotidienne. En outre, elle recommande aux États membres de respecter les principes d'accessibilité, de qualité et de transparence et souligne la nécessité de développer les compétences des conseillers et des professionnels.

Au fil des années, les États membres ont franchi des étapes importantes :

- (i) partage d'un vocabulaire commun dans les champs de l'éducation, des compétences, dans le cadre des politiques d'insertion professionnelle
- (ii) transparence, transférabilité et comparabilité des qualifications obtenues dans les différents États membres ;
- (iii) création d'un système de reconnaissance, de validation et de certification des compétences acquises dans des contextes formels, non formels et informels par les travailleurs dans chaque État membre.

---

<sup>1</sup> Conseil européen de Lisbonne, Conclusions de la Présidence (mars 2000), *Enseignement et apprentissage. Vers la société cognitive* (disponible à l'adresse suivante : [http://europa.eu/documents/comm/white\\_papers/pdf/com95\\_590\\_en.pdf](http://europa.eu/documents/comm/white_papers/pdf/com95_590_en.pdf)) ; *A Memorandum on Lifelong Learning* (Document de travail des services de la Commission, 2000).

<sup>2</sup> Commission européenne (2014), *Europe 2020, Stratégie européenne pour une croissance intelligente, durable et inclusive* (<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>)

Par conséquent, nous pouvons aujourd'hui appréhender la validation de l'apprentissage non formel et informel<sup>3</sup> comme *un processus par lequel un travailleur (employé ou au chômage) peut valider les résultats d'apprentissages acquis en dehors de l'éducation et de la formation formelles et, par conséquent, valoriser et rendre visibles les différents apprentissages vécus au quotidien*. Il peut les valider et les certifier en termes de résultats, puis les utiliser pour accéder à des opportunités d'emploi et/ou de formation<sup>4</sup>.

Suivant le glossaire du CEDEFOP, l'*apprentissage formel* se situe dans le cadre d'une activité intentionnelle dans un environnement organisé et structuré, explicitement désigné comme apprentissage, qui peut conduire à la certification ; l'*apprentissage non formel* est lui situé en tant qu'activité intentionnelle (du point de vue de l'apprenant), intégrée à d'autres activités non explicitement désignées comme apprentissage mais avec un élément d'apprentissage important, même si elle ne conduit pas à la certification ; l'*apprentissage informel* sera alors situé comme le cadre d'une activité non intentionnelle (également apprentissage expérientiel ou accidentel/au hasard) résultant des activités quotidiennes liées à l'emploi, aux activités familiale ou aux loisirs<sup>5</sup>. Les lignes directrices élaborées par le CEDEFOP<sup>6</sup> ont par ailleurs défini un processus structuré en 4 phases : *identification, documentation, évaluation et certification*. Dans la phase d'*identification*, par le biais d'une approche basée sur le dialogue, un conseiller aide les bénéficiaires à identifier les connaissances, les compétences, les aptitudes et à développer l'autonomisation et la sensibilisation aux processus d'apprentissage implicites et tacites (Polanyi M. 1958). Dans la phase de *documentation*, le conseiller aide les bénéficiaires à recueillir des preuves et à les mettre dans un en forme (dossier ou CV<sup>7</sup>). Au cours de la phase d'*évaluation*, les acquis doivent être comparés à des profils professionnels. Les candidats sont invités à démontrer leurs compétences et leurs aptitudes par des tests pratiques. Dans la phase de *certification*, une certification (totale ou partielle) des acquis de l'apprentissage est attribuée. En cas de qualifications partielles, un bénéficiaire est aidé (s'il le souhaite) à s'inscrire à une formation pour acquérir les compétences manquantes et obtenir une qualification.

Bien que la mise en œuvre du processus au niveau de l'UE ne soit pas encore achevée, la validation des acquis antérieurs représente un défi pour les pays de l'UE, à la fois pour développer une société inclusive, en essayant de maintenir ensemble développement économique et cohésion sociale, et pour développer le bien-être des citoyens. D'un point de vue systémique, cela signifie que la mise

---

<sup>3</sup> Voir le glossaire du CEDEFOP pour la définition de l'apprentissage formel, non formel et informel.

<sup>4</sup> CEDEFOP (2014), *Terminologie des politiques d'éducation et de formation*, disponible à l'adresse : <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4064> . .

<sup>5</sup> CEDEFOP (2014), *Terminologie de la politique européenne d'éducation et de formation : une sélection de 130 termes* - 2e édition, Luxembourg : Office des publications.

<sup>6</sup> CEDEFOP (2015), *Lignes directrices européennes pour la validation de l'apprentissage non formel et informel* disponibles à l'adresse : <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054>

<sup>7</sup> Dans certains pays, la phase d'identification et de documentation est unique.

en œuvre d'un système de validation efficace peut permettre d'améliorer l'adéquation demande/offre et de promouvoir une insertion professionnelle à long terme basée sur les capacités réelles de l'individu. Ceci facilite une plus grande transparence des qualifications, grâce à la comparabilité des systèmes de qualification professionnelle, et favorise la transférabilité des compétences entre les secteurs et les entreprises, y compris au niveau européen.

D'un point de vue organisationnel, les entreprises peuvent bénéficier de la comparabilité et de la transparence des qualifications de leurs ressources humaines car ces procédures peuvent les aider à mieux répartir les compétences dans l'ensemble du processus de travail. Elle peut permettre d'identifier à temps les défis de l'innovation et les besoins de formation. Elle peut donc soutenir le développement efficace, ciblé et personnalisé de formations et de plans de carrière. Le processus de validation permet également d'activer une analyse organisationnelle basée sur les pratiques de travail. Enfin, elle accroît le sentiment d'appartenance au milieu de travail.

D'un point de vue individuel, selon la littérature spécialisée, cela représente une opportunité pour les citoyens de valoriser leurs expériences antérieures s'appuyant sur leurs capacités individuelles et de responsabilisation. Ceci est d'autant plus important pour les demandeurs d'emploi ou les personnes risquant de perdre leur emploi, dans des conditions de vulnérabilité ou de transition de carrière ; une telle démarche de reconnaissance favorise les processus de prise de conscience individuelle, facilite l'exploitation des expériences antérieures, rend les compétences plus visibles et améliore l'employabilité. En outre, pour les travailleurs salariés ou demandeurs d'emploi, la validation des expériences antérieures acquises partout peut accroître les possibilités de mobilité entre profils professionnels et entre entreprises/marchés du travail locaux, soutenir l'éducation tout au long de la vie, faciliter l'acquisition d'une qualification professionnelle, totale ou partielle, et permettre de suivre des formations selon un parcours plus souple. Comme mentionné dans l'Output 1 du projet Embrace (Catalogue des besoins professionnels), les pays de l'UE ont développé, à partir de lignes directrices communes, un système de validation spécifique en fonction des caractéristiques nationales.

## **1.2 Principaux défis de la validation des acquis pour les migrants**

Les flux migratoires récents ont placé au centre des débats de l'UE le thème de l'insertion professionnelle des migrants et la nécessité d'une intégration dans les États membres de l'UE. Des études scientifiques démontrent que, l'approche de l'UE en matière de migration s'est traditionnellement concentrée sur la dimension travail et sur l'idée de complémentarité de la main-d'œuvre migrante par rapport à la main-d'œuvre autochtone (Zanfrini, 2015). Voici quelques caractéristiques de l'approche de l'UE concernant l'inclusion des migrants (voir l'Output 1 "Catalogue des besoins professionnels"):

- tendance à viser les compétences des migrants les plus adaptées aux pénuries du marché du travail (voir par exemple la demande accrue des travailleurs du secteur de la santé). La demande de main-d'œuvre migrante tend à refléter les caractéristiques de l'économie de la société d'accueil.
- ségrégation des migrants, tant horizontale que verticale, dans des secteurs spécifiques : industrie manufacturière et construction, hôtellerie et restauration, santé et services sociaux, services domestiques, soins aux enfants ou aux personnes âgées, agriculture et transformation alimentaire.
- concentration des migrants dans des emplois peu qualifiés et amplifiant, par conséquent, le phénomène de surqualification des travailleurs étrangers.
- sous-utilisation des qualifications et des compétences des migrants, due aussi à la difficulté de reconnaître les qualifications étrangères)
- surexposition, due aux caractéristiques citées plus haut, des travailleurs migrants à des phénomènes négatifs causés par la crise tels que le chômage (temporaire et de longue durée), la détérioration des conditions de travail, le risque d'exclusion sociale et le risque d'exploitation (recrutement illégal ou criminalité).

La crise économique des systèmes productifs européens et, parallèlement, l'importance accrue des migrations internationales à l'égard des pays de l'UE ont mis l'accent sur la nécessité de repenser la stratégie européenne et sur le type de croissance à encourager. Cela conduit progressivement à une reconsidération du rôle de la migration et de son impact positif pour une croissance intelligente et inclusive (*ibid.*).

La complexité des flux migratoires a profondément modifié les caractéristiques et la composition de la population migrante et ses besoins, ainsi que les conditions auxquelles sont confrontés les services publics et privés à cette population. Pour les réfugiés et les demandeurs d'asile, plus particulièrement se faire ressentir une prise de conscience croissante à propos de la nécessité de réduire la période d'inactivité et de chômage. En effet, son impact négatif sur le bien-être individuel et la cohésion sociale est de plus en plus considéré. Le débat actuel entre les partenaires sociaux et les gouvernements est vif sur la manière de les intégrer dans la main-d'œuvre de l'UE. Ils évoquent l'introduction de politiques actives du marché du travail, identifiant préalablement les compétences afin d'aider les migrants à trouver une solution pérenne : accès rapide pour ceux qui ont les compétences requises, période de formation en parallèle avec un accès au marché du travail pour ceux qui doivent améliorer certaines compétences spécifiques, formations structurées pour ceux qui sont peu qualifiés.

Dans le débat, une attention particulière est accordée à la validation des compétences. Comme le CEDEFOP le souligne : *"avec la crise actuelle des migrants en Europe, des mesures politiques visant à comprendre les compétences, les qualifications et les expériences professionnelles des*

ressortissants de pays tiers peuvent favoriser leur intégration dans la société et sur le marché du travail. Le rôle des audits de compétences et du profilage précoce des compétences pour les ressortissants de pays tiers, comme le souligne l'agenda des compétences, est particulièrement important<sup>8</sup>.

Bien que certains chercheurs aient souligné des aspects controversés concernant les effets inattendus des procédures de reconnaissance des compétences (Zanfrini, 2015 ; Lodigiani e Sarli, 2017), la validation des acquis, à certaines conditions (contextuelles, organisationnelles et systémiques),<sup>9</sup> reste une opportunité d'inclusion des migrants sur le marché du travail et représente également une stratégie possible pour faire face au besoin de leur intégration. La validation des acquis, mais aussi la reconnaissance des qualifications acquises dans le pays d'origine<sup>10</sup>, est l'un des principaux défis auxquels les pays de l'UE doivent répondre à différents niveaux (institutions, employeurs, organisations privées et à but non lucratif) (voir *Embrace Output 1 "Catalogue of Professional Needs"*).

Il convient de noter qu'il ne s'agit pas d'un défi théorique, mais d'une opportunité pour donner une juste valeur aux compétences de chacun, aux entreprises, aux organisations et aux collectivités. De plus, la validation des acquis apparaît comme un droit. Il est indépendant des modalités, du moment et du contexte dans lesquels elles ont été acquises.

A partir de la première phase de recherche (voir *Output 1 "Catalogue des besoins professionnels"*) et des résultats des expériences antérieures, nous pouvons résumer les forces et les faiblesses de la validation des expériences à destination des migrants. Selon ce que nous avons mentionné plus haut, pour les migrants, la validation des acquis antérieurs permet:

- d'améliorer leur employabilité et leur autonomisation
- de valoriser et de rendre transparentes les compétences acquises dans le pays d'origine ou au cours de leur parcours migratoire
- de surmonter (partiellement) l'absence de preuves documentaires de leurs études ou de leur expérience professionnelle antérieures
- de soutenir l'apprentissage tout au long de la vie
- de soutenir la mobilité (même entre les pays de l'UE)
- de s'inscrire à des cours professionnels afin d'acquérir une qualification partielle ou totale par une plus grande flexibilité de parcours
- de comparer les résultats d'apprentissage avec une norme.

---

<sup>8</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/how-make-learning-visible>

<sup>9</sup> Commission européenne (2014), *Europe 2020, Stratégie européenne pour une croissance intelligente, durable et inclusive* (<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20%20007%20-%20Europe%20202020%20-%20EN%20version.pdf>)

<sup>10</sup> Voir : <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

Mais certains freins sont à noter :

- les barrières linguistiques et les diversités culturelles dans la compréhension du fonctionnement du marché du travail ou du système de description professionnelle en usage dans le pays d'accueil.
- le manque d'information sur les procédures normalisées et bureaucratiques
- les procédures coûteuses et longues de la validation
- les obstacles linguistiques à la compréhension des processus et des outils de validation
- le manque d'outils conviviaux pour les migrants.

Au regard des recherches menées au cours de la première partie du projet EMBRACE, mais aussi en considérant les résultats d'autres projets nationaux et transnationaux, les différents partenaires ont partagé une méthodologie commune et suggèrent la prise en compte de certains aspects pour réduire l'impact des obstacles tout en maximisant les bienfaits d'un projet de ce type. Ceci est décrit ci-après dans le chapitre consacré à l'approche méthodologique d' EMBRACE.

## **2 - LE CADRE DE PILOTAGE**

### **2.1 Le projet EMBRACE**

Le projet EMBRACE vise à *structurer une méthodologie transnationale capable d'identifier, de documenter et de valider les qualifications et compétences non formelles et informelles acquises partout par les immigrants (dans leur pays d'origine ou dans un autre État membre de l'UE), afin d'améliorer leurs opportunités et leur accès au marché du travail européen, notamment dans le secteur de l'agroalimentaire (sélection, culture, transformation).*

*Le groupe cible du projet est donc constitué de migrants originaires de pays tiers récemment arrivés sur notre continent, actuellement au chômage, avec ou sans diplôme, avec ou sans ancien emploi dans leur pays d'origine, ou dans un autre pays de l'UE.*

Le projet fait face aux défis de l'inclusion professionnelle des migrants à travers l'expérimentation d'une procédure spécifique basée sur des outils adaptés aux migrants et des approches interculturelles qui prennent en compte l'histoire, les cultures, les compétences et les expériences acquises dans chaque contexte.

Le projet est principalement axé sur le secteur agroalimentaire pour quatre raisons : (i) il s'agit d'un secteur stratégique et en pleine croissance dans de nombreux pays de l'UE ; (ii) il emploie de nombreux migrants dans le pays d'origine ; (iii) il connaît une forte demande de main-d'œuvre pour les migrants ; (iv) malgré des technologies de production différentes, il est assez similaire dans différents pays (pays d'origine et d'arrivée).

Pour atteindre les objectifs du projet, EMBRACE visait trois productions principales :

- 1) un **catalogue des profils professionnels** et des compétences nécessaires dans l'UE et dans le secteur agroalimentaire
- 2) une **boîte à outils** pour les conseillers et les opérateurs de certification afin de leur fournir un guide "étape par étape" pour soutenir les migrants dans leur recherche d'un nouvel emploi ou d'un meilleur emploi, par l'identification et la validation de leurs compétences et aptitudes non formelles et informelles
- 3) des **lignes directrices méthodologiques** pour reconnaître et valider les compétences des citoyens provenant de pays tiers.

Le partenariat se compose de 8 partenaires provenant de 6 États membres de l'UE :

- **EnAIP** Piemonte, chef de file (Italie), est une organisation d'éducation et de formation professionnelle à but non lucratif, qui opère au niveau national et international, à destination des jeunes et des adultes, des travailleurs et des entreprises, des demandeurs d'emploi, des migrants et des personnes en situation d'exclusion sociale. Elle est légalement reconnue depuis

1961. La mission de l'ENAIIP est de renforcer les ressources humaines par la promotion d'activités et de services en étroite collaboration avec les autorités locales, les organisations privées et à but non lucratif et d'autres acteurs clés.

- **Acli e. V.** (Allemagne) **Selbsthilfewerk für interkulturelle Arbeit e V.** est une organisation à but non lucratif visant à promouvoir l'éducation, le dialogue interculturel, la mise en œuvre de politiques du travail et l'intégration sociale auprès des jeunes et des adultes, travailleurs et demandeurs d'emploi, migrants et autochtones.
- **CONSORZIO PER LA FORMAZIONE, L'INNOVAZIONE E LA QUALITÀ** (Italie) (**CFIQ**) est une organisation de formation professionnelle basée à Pinerolo avec une forte attention portée au contexte local et au système entrepreneurial. Elle est impliquée dans la formation professionnelle et les politiques actives de l'emploi destinées aux jeunes et aux adultes, y compris les migrants.
- **Coöp. vereniging Pressure Line U.A.** (Pays-Bas) est une agence de communication et développe son activité dans des projets nationaux et internationaux. Elle est impliquée dans le développement de stratégies de communication, dans des projets de recherche, dans le marketing et la conception de sites Web, dans des projets multimédias et éducatifs.
- La Maison Familiale Rurale MFR **Ventavon** (France) est un centre de formation dont l'objectif est de promouvoir la formation en alternance, l'éducation des jeunes dans le domaine de l'agro-alimentaire, l'éducation des adultes et l'insertion professionnelle. Ce centre de formation dépend du ministère de l'agriculture.
- **OXALIS** (France) est une coopérative de conseil et de formation dans le domaine des politiques du travail, de l'ESS, du développement local, de l'urbanisme, de la lutte contre la discrimination et la pauvreté. Elle est impliquée dans la gestion du développement organisationnel des PME et dans la mise en œuvre d'activités de projets durables.
- **TRADIGENIA** (Espagne) est un organisme de formation et de conseil qui s'adresse aux entreprises et organisations avec une attention particulière au secteur agro-alimentaire. Elle possède également une solide expérience dans les projets d'UE.
- **Videnscenter for Integration** (Danemark) est une organisation dont l'objectif est de collecter, adapter, développer et partager les bonnes pratiques dans le domaine de l'intégration des migrants. Elle s'implique dans le soutien à la création d'entreprises, la promotion de la gestion de la diversité, la conception de méthodologies et d'outils TIC afin de promouvoir les échanges interculturels, la citoyenneté active et l'apprentissage des langues.

Un tel partenariat hétérogène apporte au projet des valeurs ajoutées directement liées au sujet :

- Les références en matière de validation de l'apprentissage non formel et informel avec les migrants, liée à une attention particulière accordée au secteur agro-alimentaire

- la présence d'organisations basées dans les pays "d'origine " (Espagne, Italie et France) et d'autres dans les pays de destination (Danemark, Pays-Bas, Allemagne )
- la richesse des différents points de vue et des façons d'aborder les problèmes
- la complémentarité des compétences spécifiques qui couvrent les différentes tâches conçues par le projet.

Le projet a débuté en septembre 2016 et se poursuivra jusqu'en août 2019.

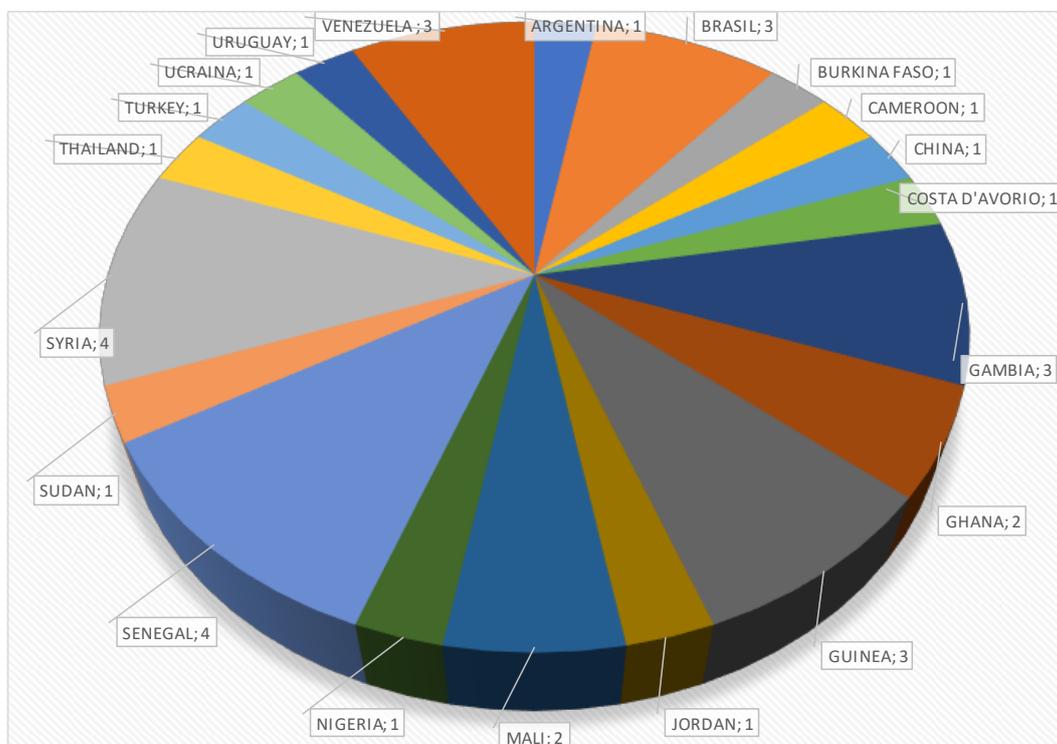
## 2.2 Bénéficiaires participant au projet pilote EMBRACE

Le projet pilote mené dans le cadre du projet EMBRACE a impliqué un total de 36 citoyens de pays tiers : 4 au Danemark, 5 en France, 3 en Allemagne, 12 en Italie, 5 en France et aux Pays-Bas et 7 en Espagne.

Les candidats qui ont eu recours à ce service sont principalement des hommes (70%) âgés en moyenne de 30 ans, originaires d'Afrique de l'Ouest (15), du Moyen-Orient (5), d'Amérique du Sud (4) et d'Europe orientale (1).

Les femmes (30%) viennent d'Amérique du Sud (4), d'Asie de l'Est (2), d'Afrique centrale (2), du Moyen-Orient (1), d'Afrique de l'Ouest (1) et d'Afrique orientale (1).

Le graphique suivant montre en détail les nationalités représentées.



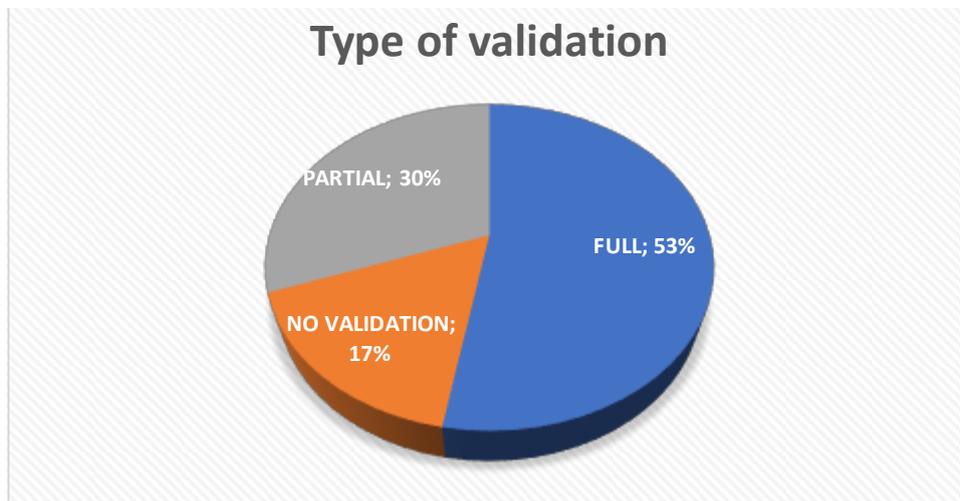
Les principaux profils professionnels, pour lesquels la validation a été demandée sont les suivants :

- CUISINIER (9 candidats)
- TRAVAILLEUR AGRICOLE (7 candidats)
- TRAVAILLEUR DE L'ALIMENTATION : manutention des aliments en usine (6 candidats)
- PRODUCTEUR DE LÉGUMES (5 candidats).

Entre autres : 2 candidats ont fait une demande de validation en tant que BOULANGER, 3 CUISINIERS, 1 PRODUCTEUR/DISTRIBUTEUR DE LAIT, 1 OUVRIER D'ABATTOIR.

	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>
<b>TRAVAILLEUR AGRICOLE</b>	1	6	<b>7</b>
<b>TRAVAILLEUR AGRICOLE/PRODUCTEUR DE LÉGUMES</b>	1	4	<b>5</b>
<b>BOULANGER</b>		2	<b>2</b>
<b>CUISINIER</b>	4	5	<b>9</b>
<b>DISTRIBUTEUR/PRODUCTEUR DE LAIT</b>		1	<b>1</b>
<b>OUVRIER D'ABATTOIR</b>		1	<b>1</b>
<b>TRAVAILLEUR DE L'ALIMENTATION</b>	4	2	<b>6</b>
<b>PÂTISSERIE</b>	1	2	<b>3</b>
<b>Sans objet</b>		2	<b>2</b>

Parmi les participants, 53 % ont obtenu une validation complète de leur profil professionnel (19), 30 % une validation partielle (11) et 17 % ont abandonné leurs études sans participer à aucune forme de validation. Ceci est dû notamment à un manque de compétences linguistiques ou à une difficulté à identifier un profil professionnel en ligne avec le Catalogue agroalimentaire.



Ci-dessous, le type de validation par rapport au profil professionnel spécifique concerné.

	entières	partielles	non validation	Tot.
<b>TRAVAILLEUR AGRICOLE</b>	2	2	3	7
<b>TRAVAILLEUR AGRICOLE/PRODUCTEUR DE LÉGUMES</b>	4	1		5
<b>BOULANGER</b>	1	1		2
<b>CUISINIER</b>	3	5	1	9
<b>DISTRIBUTEUR/PRODUCTEUR DE LAIT</b>	1			1
<b>OUVRIER D'ABATTOIR</b>	1			1
<b>TRAVAILLEUR DE L'ALIMENTATION</b>	5	1		6
<b>PÂTISSERIE</b>	2	1		3
<b>HORS CHAMP AGROALIM</b>			2	2
<b>Tot.</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>36</b>

### 2.3 L'approche méthodologique EMBRACE

La conception et la mise en œuvre d'une procédure d'identification et de validation des compétences (VAE) nécessite, d'une part, de se concentrer sur les phases spécifiques du processus en lui-même et, d'autre part, de mettre en œuvre des choix méthodologiques spécifiques.

Tout d'abord, le processus de VAE mené dans le cadre du projet EMBRACE s'appuie sur des principes fondamentaux et des orientations méthodologiques partagés au niveau européen (voir Commission européenne, Principes européens communs pour l'identification et la validation de l'apprentissage non formel et informel, 2004 ; CEDEFOP, *European Guidelines for the Validation of non-formal and informal learning*, Luxembourg - Office des publications officielles des Communautés européennes, 2009).

Conformément à ces principes, le projet EMBRACE a élaboré un "décalogue" de choix méthodologiques.

Ces choix portent sur les éléments suivants :

- 1) la définition d'un contexte d'apprentissage
- 2) l'accent mis sur les contextes non formel et informel
- 3) la définition de la notion de compétence
- 4) la construction d'un catalogue de profils professionnels dans le secteur agroalimentaire
- 5) les phases du processus VAE
- 6) la Trans nationalité du modèle et de la boîte à outils VAE
- 7) la fiabilité du dispositif conçu
- 8) la durabilité du modèle
- 9) le rôle de l'individu
- 10) la reconnaissance du migrant.

Le premier choix méthodologique concerne les **contextes d'apprentissage** ; le projet EMBRACE reprend la définition formalisée dans le glossaire du CEDEFOP :

- l'apprentissage formel est réalisé dans un contexte organisé et structuré (par exemple, dans un établissement d'enseignement ou de formation), spécialement conçu (en termes d'objectifs d'apprentissage, de durée et de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel du point de vue de l'individu. Elle conduit normalement à une validation et à une certification ;
- l'apprentissage non formel est réalisé dans le cadre d'activités planifiées, qui ne sont pas spécifiquement considérées comme un apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de soutien à l'apprentissage). Elle est intentionnelle du point de vue de l'individu ;
- l'apprentissage informel est le résultat des activités menées dans la vie quotidienne liées à la sphère professionnelle, familiale ou de loisirs. Il n'est pas structuré en termes d'objectifs, de temps et de ressources d'apprentissage. Dans la plupart des cas, l'apprentissage informel n'est pas intentionnel du point de vue de l'individu.

Le deuxième choix méthodologique concerne les contextes d'apprentissage auxquels ces lignes directrices se réfèrent en priorité : le projet EMBRACE a décidé de prendre comme référence **l'apprentissage réalisé dans des contextes non formels et informels**. Ce choix est motivé par la reconnaissance du fait que les compétences des individus ont la même valeur quels que soient les contextes et les modes dans lesquels elles ont été acquises. De plus, même si l'apprentissage effectué dans des contextes informels et non formels joue un rôle important dans le développement des compétences professionnelles, il n'est que trop rarement considéré dans des contextes formels. Dans plusieurs pays, les compétences acquises dans des contextes informels ou non formels, qui ne sont pas "prouvées" par des certificats, ne sont pas considérées comme des compétences acquises parce qu'elles n'ont pas été apprises dans un cadre formel. Ainsi, la reconnaissance des compétences résultant de l'apprentissage dans des contextes informels ou non formels est une question très importante, puisque cette reconnaissance est particulièrement pertinente pour ceux qui ne sont pas qualifiés ou ont peu de qualifications.

En outre, l'initiative s'adressant aux citoyens du tiers-monde, prend en compte non seulement l'apprentissage et les expériences acquises dans le pays où la reconnaissance est réalisée, mais aussi de celles acquises dans le pays d'origine et dans d'autres pays européens ou non européens.

Le troisième choix méthodologique concerne la question : que signifie la **compétence** ? La référence conceptuelle est la définition donnée par le CEDEFOP, selon laquelle la compétence est *la capacité d'appliquer, de manière appropriée, dans un contexte déterminé (éducation, travail, développement personnel ou professionnel), les résultats du processus d'apprentissage, c'est-à-dire la capacité*

avérée d'utiliser les connaissances, les aptitudes et capacités personnelles, sociales et/ou méthodologiques dans des situations professionnelles ou dans le développement personnel et professionnel. Il convient de noter que la compétence ne se limite pas aux éléments cognitifs (qui impliquent l'utilisation de théories, de concepts ou de connaissances tacites), mais englobe également les aspects fonctionnels (compétences techniques), les qualités interpersonnelles (par exemple, aptitudes sociales et organisationnelles) et les valeurs éthiques.

Il est précisé que dans le cadre du projet EMBRACE, il a été décidé de se référer aux "compétences d'expérience" comme axe central de la pratique de validation : c'est-à-dire les compétences qui représentent le résultat tangible et certifiable d'un processus d'apprentissage non formel et informel.

Le quatrième choix méthodologique concerne la définition des compétences spécifiques utiles pour évoluer dans le secteur agroalimentaire, sur lequel se concentre le projet EMBRACE.

Une condition préalable à la mise en œuvre du projet pilote était la définition d'un **catalogue des besoins, des profils et des compétences professionnelles dans le secteur agroalimentaire**.

Ce catalogue est le résultat d'une recherche menée par nos soins, qui avait pour but d'analyser les profils d'emploi existants dans les répertoires nationaux et régionaux des pays partenaires. Ce travail a permis d'identifier par la suite quels étaient les principaux profils requis et non satisfaits par le marché du travail dans le secteur alimentaire et agro-industriel. Le catalogue consiste en une description de l'ensemble des métiers du secteur de l'agroalimentaire. Le Catalogue, par la description des compétences requises en fonction des métiers, définit le socle sur lequel les partenaires se sont basés pour valider les compétences des candidats.

Le cinquième choix méthodologique concerne les **phases du processus** que nous entendons proposer. D'une manière générale, le système européen se réfère à un processus qui conduit à une certification des compétences par phases : identification des acquis de l'apprentissage et des aptitudes acquises, analyse par les preuves, validation des compétences acquises et certification par référence à un standard professionnel. La validation, suivant les indications européennes, peut être préalable à une véritable certification, mais peut également être traitée séparément.

Le processus de reconnaissance réalisé dans le cadre du projet EMBRACE est déclaré dans les deux premières phases. La phase de certification n'est pas abordée. La raison de ce choix est liée au fait que la certification doit être effectuée selon des normes de certification.

- Il s'agit principalement de normes de formation si le besoin de l'individu est d'obtenir une certification visant à reconnaître des crédits de formation ;
- il s'agit de normes professionnelles si l'objectif de l'individu est d'obtenir une certification visant à être reconnu sur le marché du travail (en vue d'une réinsertion professionnelle, par exemple)

Dans chaque pays impliqué dans le partenariat, il existe des normes de formation et de qualification professionnelles différentes. Elles dépendent des modalités de validation des compétences définies par le cadre national. Un soin particulier a été apporté à la construction d'outils d'identification et de validation des compétences le plus proche de ceux en usage dans chaque pays partenaire. Le but étant de faciliter le " dialogue " entre la procédure Embrace et les procédures officielles, pour permettre une éventuelle certification reconnue par le cadre légal de chaque pays.

De même, pour cette raison, le *sixième choix méthodologique* la boîte à outils a été conçue, en fonction de ce qui est diffusé et utilisé dans chaque pays du partenariat.

Quoi qu'il en soit, d'autres précautions ont été prises. Malgré la diversité des expériences de reconnaissance, tant dans l'environnement public, privé ou social, bien des règles et des procédures se sont créées, pas toujours univoques et partagées. La valeur ajoutée européenne d' EMBRACE réside dans le fait d'élaborer un modèle d'intervention et des outils en tant que **synthèse transitoire**, permettant d'améliorer les différentes expériences et approches.

N'oublions pas que dans certains contextes nationaux, les systèmes et modèles d'identification et de validation sont définis et garantis par un univers normatif en parapluie, visant à réguler les procédures et à rendre transparents les processus et modèles utilisés ; au contraire, dans d'autres contextes, les procédures, systèmes et modèles d'identification et validation ont suivi une dynamique spontanée qui n'est pas structurée, sinon au niveau régional ou dans des systèmes nationaux spécifiques et définis ; dans un tel cas les objectifs, approches et méthodes diffèrent considérablement.

Le *septième choix méthodologique* concerne ce que l'on peut définir comme la " **fiabilité** " du **dispositif** : le processus, les procédures et les critères utilisés pour identifier et valider les compétences acquises doivent être garantis par un système de normes professionnelles partagé.

Le projet EMBRACE se réfère et aux métiers du secteur agroalimentaire. Les profils professionnels correspondants ont été décrits et rassemblés dans un catalogue. Ils servent de référence pour évaluer les compétences. En ce qui concerne la nécessité d'une norme professionnelle, il convient de rappeler que la notion de compétence est difficilement objectivable. Pour documenter de manière transparente et comparable les compétences relatives à l'histoire de vie d'une personne, il faut ainsi se doter d'une définition standard de la compétence

Les *huit choix méthodologiques* visent à faire émerger un **modèle d'intervention économiquement viable**.

Lorsqu'un dispositif d'identification et de validation de ce type est créé, sa viabilité économique est essentielle. En effet, les activités d'identification et de validation ont un coût qui peut varier selon par quel opérateur et comment la validation est effectuée. Il doit être pris en compte en amont dans la définition du dispositif.

La stratégie Europe 2020 a pour objectif de parvenir à une croissance intelligente, durable et inclusive. Pour atteindre cet objectif, la validation des résultats d'apprentissage obtenus également dans des contextes non formels et informels génère une contribution économique significative, comme le confirme la récente recommandation proposée par le Conseil. Conformément aux objectifs fixés par la Stratégie Europe 2020, les pays de l'UE doivent adopter une série de dispositifs afin de garantir aux citoyens toutes les conditions pour mettre en pratique leurs compétences acquises.

Offrir à tous les citoyens la possibilité de mettre à profit leurs expériences et leurs compétences est un objectif qui ne peut être atteint qu'en offrant plus d'opportunités pour qu'elles s'expriment. Les procédures de reconnaissance ne doivent pas être trop "onéreuses", faute de quoi l'accès à ces services qu'ils soient publics ou privés devient difficile. Pour cette raison, dans le cadre du projet EMBRACE, le modèle d'intervention développé augmente les compétences spécifiques que ces profils doivent posséder, tout en réduisant le nombre de profils professionnels impliqués (pour plus de détails, voir chapitre 3). D'autre part il donne du pouvoir aux individus intéressés à faire reconnaître leurs compétences basées sur l'expérience, contribuant activement au processus en dehors de toute logique d'assistance.

Le *neuvième choix méthodologique*, concerne les **caractéristiques et le rôle central attribué à l'individu** dans le processus VAE

L'accès au processus d'identification et de validation des compétences s'effectue sur la base de l'auto-déclaration des expériences d'apprentissage dans tout type de contexte (formel, non formel, informel) ; à partir de cette déclaration il faut faire émerger les preuves des données suivantes :

- avoir participé à des activités de formation et d'apprentissage menées dans des organismes à vocation éducative et de formation, dans le secteur associatif, social ou en entreprise, appropriées dans leur contenu et sanctionnées par des certifications adéquates et/ou auto-déclarées dans les cas où, pour des raisons objectives, ces certifications ne peuvent être obtenues ;
- avoir acquis une expérience professionnelle d'une durée suffisamment longue, y compris sur une base occasionnelle, dans le pays d'origine, dans d'autres pays ou dans le pays d'accueil ;

- posséder l'expérience acquise dans l'exercice des activités de la vie quotidienne dans des contextes professionnels, familiaux et de loisirs, appropriés dans leur contenu et leur durée, également accomplis de manière occasionnelle.

L'individu est au centre du parcours de reconnaissance mis en œuvre par le processus EMBRACE, car ce dernier est basé sur l'intention individuelle de voir ses expériences et ses compétences améliorées et l'espoir de commencer un parcours visant l'amélioration et l'émancipation. L'efficacité de l'ensemble du processus de validation des compétences dépend non seulement du professionnalisme des opérateurs qui le gèrent, mais aussi du niveau de motivation de l'individu qui demande à accéder au parcours d'identification et de validation.

L'activité de reconnaissance des acquis de l'apprentissage et des expériences acquises peut être difficile et nécessiter la pleine participation de l'individu qui souhaite la réaliser. Sans intentionnalité et sans motivation, l'individu risque de s'engager sur un chemin qui ne mène pas à un but.

Deuxièmement, mais non moins secondaire, les individus sont au centre de l'action parce que tout le parcours de reconnaissance est construit autour de leur histoire. En fait, le processus repose sur une approche fondée sur la narration de la vie et des expériences de l'individu (personnelles, scolaires, professionnelles, sociales, etc.).

La reconnaissance biographique envisagée par le parcours EMBRACE implique un travail intérieur, par la narration et la réflexion, qui conduit à l'acquisition d'une plus grande conscience de soi et de ses valeurs : il s'agit d'un effet in fine du processus d'estime de soi qui, pour les individus étrangers, peut être délicat à mobiliser. Très souvent, après la migration, les personnes peuvent craindre de se voir réduites dans leur identité à leur histoire migratoire beaucoup plus qu'à leur intégrité et à leur projet : « qui j'étais » est plus fort que « qui je suis » voire « qui je serai ».

Une plus grande prise de conscience des ressources personnelles est importante pour accroître la capacitation de la personne, son *empowerment* ; elle joue un rôle significatif pour l'autonomisation et l'amélioration de la qualité de la vie personnelle, sociale et professionnelle. A travers un retour en arrière dans leur passé, les personnes peuvent entrer dans le futur : la narration de l'apprentissage et des expériences donne un sens spécifique et une continuité au passé, au présent et au futur. Il ne s'agit pas simplement d'une collecte de données et d'informations, mais d'une véritable attribution de sens qui peut conduire l'individu à s'adapter parfaitement à son potentiel.

Le choix méthodologique du rôle central de l'individu conduit au dixième choix méthodologique se référant à la **reconnaissance de la réalité plurielle** dont les étrangers sont porteurs.

Il est souvent admis que les migrants sont différents des Européens mais similaires entre eux. Ce n'est sans doute pas le cas :

- les origines nationales sont différentes

- les temps et les rythmes de migration ont été différents
- les motivations et les objectifs personnels ont été différents
- les conditions historiques, démographiques et sociales préalables dans le pays d'origine ont été différentes
- les cultures d'origine sont différentes.

La conception et l'expérimentation du processus EMBRACE s'appuient sur le principe selon lequel que les individus venant de pays tiers représentent un univers pluriel de personnes, de familles et de communautés, qui ne peuvent pas être traités comme une totalité homogène : ils viennent de plusieurs pays différents, sont issus de cultures, pratiques et religions différentes ; ils sont en Europe pour des raisons professionnelles, de regroupement familial, pour la naissance, pour le transit, pour les études, pour les problèmes sanitaires, pour fuir une guerre ; ils sont enfants, personnes âgées, des hommes ou des femmes, seuls ou dans des familles.

Chaque migrant est d'abord un individu ayant une histoire personnelle. Nous commettons souvent l'erreur de ne considérer que l'ethnicité d'un individu, mais d'autres éléments essentiels permettent de mieux comprendre l'identité, par exemple l'âge, le sexe, la position sociale, les personnes rencontrées et les événements qu'elles ont vécus. La non prise en compte de ces facteurs conduit à des stéréotypes basés sur l'origine de l'individu.

De ce point de vue, la compétence interculturelle des opérateurs devient fondamentale dans l'expérimentation menée par le projet EMBRACE, donnant au mot "interculturel" un sens lié au préfixe inter : interaction, ouverture, solidarité objective.

Une autre conséquence est la prise en compte de l'histoire de chaque individu, souvent angoissante, ce qui implique aussi le respect de la vie privée et de la confidentialité ; non seulement comme un droit à l'anonymat, garanti à tous les participants à l'expérimentation qui l'ont demandée, mais aussi comme une sensibilité des opérateurs dans la collecte des histoires et expériences, qui concernent souvent des violences et des abus.

Enfin, la troisième conséquence est que dans le cadre de l'expérimentation EMBRACE, le choix a été fait de donner une égale valeur aux expériences narrées, par rapport aux expériences soutenues par des preuves documentaires avérées, et de donner plus d'importance aux preuves de production (photos) et d'action (vidéos) et aux simples récits et auto-reportages. Souvent, les étrangers ne sont pas conscients que ces documents peuvent représenter un support pour améliorer leurs compétences et les laissent dans leur pays d'origine ; très souvent leur migration est un départ contraint, une véritable fuite, qui ne facilite pas une collecte réfléchie de la documentation. Le respect de la pluralité des histoires de vie passe aussi par la confiance en l'individu et en son histoire.



### **3 - LE PROCESSUS de VAE d'EMBRACE**

#### **3.1 Aperçu général du processus de VAE d'EMBRACE**

Le but de ce guide n'est pas de décrire un processus d'apprentissage de compétences, mais un processus de reconnaissance et d'amélioration des compétences que le candidat a acquises tout au long de sa vie, qu'elles soient formelles, informelles ou non-formelles. Cette reconnaissance, s'effectue selon un processus défini et structuré. L'objectif général de ce processus est donc d'améliorer la qualité de vie, de valoriser le niveau d'étude et de formation ainsi que mettre en valeurs les expériences professionnelles. Tout cela afin d'accroître les opportunités d'insertions professionnelles.

En effet, le processus vise à identifier et à valider les compétences acquises par les citoyens du tiers monde (salariés, demandeurs d'emploi, inactifs) désireux d'améliorer leurs compétences à diverses fins : dresser un bilan de compétences, les renforcer et les développer par des activités de formation, savoir décrire ses compétences, obtenir une certification qui donne une valeur à leurs compétences, etc.

La cadre de référence du processus s'appuie sur les compétences constituant les différents profils professionnels du secteur agroalimentaire développés dans la première phase du projet. Le processus d'identification et de validation des compétences, mise en œuvre dans le cadre du projet EMBRACE, conformément aux orientations européennes, est structuré comme suit :

#### **PHASE DE RENCONTRE**

Premier contact, informations et conseils relatifs au processus de VAE



#### **PHASE D'IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES**

Identification des compétences du candidat en lien à un des profils spécifiques décrits dans l'Output 1



#### **PHASE DE VALIDATION DES COMPÉTENCES**

Validation des compétences par le biais d'entretiens techniques et/ou de tests pratiques

Les trois phases permettent des approches différentes en fonction du niveau de connaissance/et de compétences acquises.

La **phase de rencontre** est le point de départ du processus. Elle vise à vérifier si le candidat correspond au public ciblé par cette expérimentation. Le cas échéant, le degré de motivation est ensuite pris en considération. Il s'agit par la suite de faire en sorte que le candidat soit aussi conscient que possible des étapes, des objectifs ainsi que du calendrier à tenir.

Cette phase est basée sur un entretien au cours duquel l'opérateur recueille toutes les informations utiles lui permettant de planifier un processus d'identification et de validation des compétences en fonction des besoins réels de la personne concernée.

Si le candidat correspond au cahier des charges et exprime la volonté de voir ces expériences valorisées et officiellement reconnues, un document d'accord de service est signé entre les deux parties. Ce document correspond à une déclaration de confidentialité (« Informations sur le traitement des données personnelles ») ; elle garantit la protection de toutes les informations communiquées/données par la personne durant ce processus.

La **phase d'identification des compétences** consiste à retracer les expériences réalisées par l'individu, à collecter toutes les pièces justificatives et les transposer en compétences en identifiant et en définissant formellement les compétences que le candidat cherche à faire valoir. L'identification est basée sur les descriptions des différentes compétences formelles exposées dans le catalogue des besoins professionnels mis au point dans la première partie du projet.

Au cours de cette phase, le candidat est invité à remplir un dossier dans lequel sont demandés tous les renseignements personnels, une description exhaustive du parcours académique ainsi que toutes les expériences professionnelles et personnelles vécues. Il est également demandé au candidat de rassembler les preuves des informations déclarés.

L'opérateur analyse toutes les preuves selon trois critères principaux : validité, cohérence et exhaustivité. Cette évaluation, si elle est positive, permet de poursuivre le processus et donne accès à la troisième phase.

La **phase de validation des compétences** est finalisée pour vérifier et formaliser tous les acquis déclarés qu'il s'agisse d'apprentissage formel, non formel et informel.

Ce contrôle s'effectue par une évaluation des compétences. La procédure d'évaluation à adopter (entretien technique et/ou test pratique) est décidée en fonction des justificatifs fournis.

A l'issue de cette phase et dans le cadre du processus de validation, les différents éléments évalués sont consignés dans un document formel (certification du profil professionnel ou déclaration des compétences).

Selon les recommandations européennes, la validation peut être suivie d'une **certification** formelle, mais elle peut aussi être autonome.

Il est à noter que les partenaires du projet EMBRACE, de par son caractère expérimental, ont décidé de transférer la responsabilité de la phase de certification aux organisations légitimes de chaque pays.

Des descriptions détaillées des 3 phases rendront également compte d'un calendrier (ce qui permettra également de donner une première idée des coûts).

La durée de chaque phase est une estimation.

Le processus de validation de compétences informelles ou non formelles prévoit l'utilisation d'outils d'identification, de validation et de certification expressément conçus dans le cadre du projet EMBRACE. En voici un récapitulatif :

- Entretien préliminaire
- Démarche contractuelle
- Informations sur le traitement des données à caractère personnel
- Dossier personnel
- Rapport d'évaluation des compétences
- Grille de validation des compétences
- Rapport de validation des compétences
- Certificat de validation de profil professionnel / Certificat de validation de compétences.

### **3.2 Phase de réception**

#### **OBJECTIF**

Le processus commence par la phase de rencontre et a les objectifs suivants :

- établir une relation de confiance et de coopération entre l'opérateur et candidat.
- fournir à l'individu toutes les informations nécessaires (modalité, calendrier et engagement requis) pour garantir une adhésion complète au processus, et expliquer la signification et le développement de cette expérimentation.
- vérifier que le candidat correspond au public ciblé afin de définir le métier vers lequel le candidat souhaite s'orienter .

#### **PROCÉDURES OPÉRATIONNELLES**

Le processus de reconnaissance et de valorisation des compétences mis en place par cette expérimentation, commence par une phase d'accueil centrée sur un entretien entre l'individu et l'opérateur.

D'un point de vue méthodologique, cette phase est divisée en trois moments qui ne sont pas strictement séparés:

- une première étape dans laquelle l'opérateur crée les bases d'une relation positive indispensable avec la personne
- une deuxième étape au cours de laquelle l'opérateur fournit à l'individu toutes les informations utiles sur le déroulement du processus
- une troisième partie dans laquelle l'opérateur recueille toutes les informations utiles sur le parcours professionnel, académique et personnel de l'individu.

Il est essentiel de souligner que l'efficacité globale du processus conduisant à la validation des compétences est étroitement liée :

- au degré de sensibilisation et de motivation de la personne qui demande à participer à la démarche,
- et au professionnalisme de l'opérateur.

L'entretien préliminaire est, dans la plupart des cas, le premier contact en face à face entre l'opérateur et l'individu, ce qui représente une étape cruciale car il jette les bases d'une bonne relation et favorise également la volonté du candidat à s'impliquer et à coopérer activement pendant le processus.

L'opérateur doit littéralement recevoir la personne et la mettre à l'aise, en créant une atmosphère positive afin de l'aider à s'ouvrir et à s'exprimer pleinement.

Seules les personnes qui expriment leur pleine motivation et leur conscience des objectifs à atteindre devraient être impliquées dans le processus.

C'est la raison pour laquelle tous les éléments liés à ce processus doivent être clarifiés auprès des individus en leur montrant tous les développements possibles en matière de validation (validation complète du profil professionnel, validation partielle, non validation) pour ensuite établir avec eux le chemin le plus approprié à suivre.

D'un point de vue purement pratique, l'opérateur doit d'abord fournir des informations sur lui-même (nom et prénom), décrire son rôle et la nature de la relation entre lui et le candidat.

Deuxièmement, l'opérateur présente l'ensemble du processus : les modalités du dispositif, les outils et les activités, ainsi que le calendrier. Il est essentiel d'être clair sur les opportunités mais aussi sur les difficultés qui peuvent se présenter.

L'opérateur doit alors donner la possibilité à la personne de poser des questions et de clarifier les doutes qui pourraient apparaître pendant l'entretien.

Enfin, il est fondamental de parvenir à un accord : l'opérateur s'engage à fournir des services efficaces et l'individu s'engage à participer en permanence au processus et à en respecter les délais.

La convention de service est donc le document formalisant cet engagement mutuel. Le candidat est également invitée à discuter le document en question.

Comme nous l'avons déjà évoqué, l'objectif de la phase d'accueil est également de recueillir toutes les informations relatives aux expériences menées par le candidat (expérience professionnelle, formation/éducation, expériences personnelles), d'évaluer les besoins, de proposer et de définir un parcours sur mesure et ses étapes intermédiaires.

Au cours de cette phase, les individus décrivent leurs expériences, en mettant l'accent sur le parcours académique et professionnel, les raisons de leur migration, leur situation familiale, leurs intérêts personnels et leurs loisirs. A travers ce récit, les expériences pertinentes et les situations dans lesquelles les compétences ont été acquises sont mises en avant.

On demande à l'opérateur d'assumer le rôle de facilitateur en recueillant les informations les plus pertinentes de la personne au cours de l'entretien

L'objectif est de favoriser un processus participatif, dans le but d'activer l'autonomie de l'individu. Il lui est demandé des descriptions détaillées tant sur les activités menées qu' à propos du secteur dans lequel il les a effectuées. L'opérateur soutient le candidat et l'amène à expliquer avec précision ses expériences, ses fonctions, ses tâches ainsi que les résultats obtenus de manière autonome ou par en équipe, en prêtant attention aux éventuels manques ou contradictions.

L'information recueillie à travers ce récit doit être analysée avec précision. L'opérateur, grâce aux informations fournies, se charge de chercher les correspondances entre les compétences mises en

avant par le candidat et celle requises dans le cahier des charges décrit dans le catalogue des profils professionnels.

### ***DURÉE***

Cette phase doit être complétée par une réunion d'une durée maximale de 3 heures.

L'opérateur peut décider, en fonction de sa sensibilité, d'envisager deux rencontres différentes, au cas où l'individu serait stressé (du fait qu'il doit utiliser une langue étrangère qu'il ne maîtrise très bien ou, par exemple, s'il doit parler d'événements douloureux, etc.)

### ***OUTILS***

Entretien préliminaire

Règles de l'entretien

Informations sur le traitement des données à caractère personnel

## **3.3. Phase d'identification**

### ***OBJECTIF***

La phase d'identification vise à :

- rassembler toutes les expériences pertinentes mûries par l'individu puis les "traduire" en compétences à évaluer puis à les prouver par des documents;
- l'accompagner dans l'acquisition d'une plus grande conscience de ses propres compétences et de son potentiel.

### ***PROCÉDURES OPÉRATIONNELLES***

D'un point de vue méthodologique, la phase d'identification est divisée en trois étapes consécutives :

- dans la première étape, l'opérateur présente le dossier personnel à l'individu ;
- dans la deuxième étape, la personne procède de manière autonome à la rédaction du document en dressant la liste de ses expériences et en recueillant les preuves à l'appui ;
- dans la troisième étape, l'opérateur évalue les preuves fournies avec l'individu.

La phase d'identification commence par une rencontre au cours de laquelle l'opérateur présente le dossier personnel à la personne et lui donne toutes les informations nécessaires pour le compléter. Il insiste sur le type de preuves à fournir.

Il est extrêmement important de préciser à l'individu la signification et l'importance des preuves dans ce processus et d'expliquer avec précision comment cette collecte doit être effectuée.

Ces preuves peuvent être classées comme suit :

- 1) Preuves documentaires : documents formels qui constituent des preuves de l'apprentissage acquis dans des contextes d'apprentissage formel, non formel et informel.

Quelques exemples :

- certificats, titres, licences officiels se référant à l'éducation/expérience de formation acquise par l'individu
- déclarations d'employeurs, déclarations de clients, fiches de paie, contrats de travail, accords de coopération, convention de stage, déclarations d'associations bénévoles, lettres de référence, auto-déclarations et rapports.

Pour témoigner de ses compétences, l'individu peut fournir différentes preuves, parmi lesquelles, si possible, une déclaration de l'employeur attestant du fait que la personne a accompli une tâche spécifique mobilisant une compétence particulière pendant un certain nombre d'années.

- 2) Productions diverses et variées: réalisés par la personne, qui ont impliqué une / des compétences à valider et pouvant témoigner de la possession d'aptitudes techniques et professionnelles spécifiques.
- 3) Test de performance : il s'agit de tests pratiques à partir desquels il est possible de voir que la personne a un comportement type, témoignant de la possession de certaines compétences à valider. Ils sont donc strictement liés à la performance et à une certaine technicité.

Quelques exemples à titre indicatifs :

- des témoignages de tiers personnes qui ont profité directement d'un service ou d'une compétence exercée par la personne (utilisateurs/clients) ou qui ont été témoins de son exercice.
- enregistrements audio/vidéo.

L'opérateur, avec le candidat, sélectionne les preuves qui doivent être mises à disposition pour prouver la possession des compétences présumées acquises dans des contextes formels, non formels et informels.

Dans cette phase, l'opérateur s'assure du fait que les preuves sont faciles à obtenir et peuvent être fournies en peu de temps.

Le public ciblé par ce dispositif ne peut pas toujours fournir des preuves documentaires. Il arrive souvent que les personnes ne soient pas conscientes que ces documents sont essentiels à

l'amélioration de leurs compétences et qu'elles les laissent dans leur pays d'origine ; en outre, lorsque des réfugiés fuient une guerre ou une persécution, ce n'est pas une priorité d'emporter ces documents avec eux.

Dans le cas où des preuves ne peuvent être apportées, l'individu est invité par l'opérateur à fournir une auto-évaluation écrite. Grâce à l'auto-évaluation, la personne peut déclarer les diplômes obtenus, les examens passés et les compétences techniques acquises. Dans le rapport, l'individu fournit une description de ses expériences de travail et de bénévolat/volontariat qui pourraient être pertinentes pour l'identification de ses compétences.

Dans la deuxième partie de cette phase, la personne doit sélectionner les compétences qu'elle souhaite soumettre à validation et/ou les aptitudes qu'elle juge plus pertinentes.

Pour ce faire, le candidat remplit de manière autonome le dossier personnel (fourni dans la phase précédente du processus) et recueille toutes les pièces justificatives.

L'organisation en charge du processus conservera une copie du dossier personnel mais remettra les preuves (appartenant exclusivement à l'individu).

Le dossier personnel est divisé en plusieurs sections : données personnelles, éducation/formation, expérience professionnelle, intérêts et loisirs. A travers le dossier personnel, l'individu est invité à décrire sa formation, son parcours professionnel et personnel, ainsi que les compétences acquises. Il est à noter que le contenu du dossier personnel est sous la responsabilité de la personne et n'est pas vérifié par l'opérateur. La confiance est implicite.

La personne est également invitée à fournir des preuves à l'appui des compétences acquises dans des contextes formels, non formels et informels. Il doit recueillir les preuves (certificats, documents officiels, vidéos/photos, etc.). Celles-ci deviennent des annexes du dossier personnel et confirment les expériences décrites. En cas d'absence de preuves, une auto-déclaration ou un rapport doit être fourni.

Dans la troisième partie de la phase, l'opérateur rencontre l'individu et recueille le dossier personnel et les différentes preuves recueillies.

L'opérateur analyse le dossier personnel et les pièces justificatives en présence de l'individu : une relecture globale du document et de ses annexes est effectuée pour évaluer la cohérence globale. L'analyse consiste à recouper les preuves et les expériences, afin d'assurer une concordance avec ce qui est rapporté dans le dossier personnel.

Il est à noter que l'opérateur ne sélectionne pas les preuves mais soutient l'individu dans ce choix pour l'encourager à être plus conscient de la quantité et de la qualité des compétences acquises.

L'opérateur agit en tant que facilitateur, aidant et soutenant la personne à améliorer ses compétences et aptitudes.

Le choix des preuves doit s'effectuer selon les trois critères suivants : validité, cohérence et exhaustivité.

Une preuve est *valide* si elle est pertinente par rapport à une compétence spécifique. La *validité des pièces justificatives* est vérifiée par la vérification de leur complétude formelle (signatures, date d'émission, logos, etc) et de la présence de certaines informations telles que le rôle, les activités, la période, etc.

La *cohérence* d'une preuve dépend du lien avec la compétence à valider. Elle est vérifiée en tenant compte du lien entre l'expérience à laquelle la preuve fait référence et les compétences identifiées. La cohérence doit être évaluée en tenant compte du lien entre les preuves et l'expérience du lien expérience/compétence.

Enfin, une preuve est *complète* si elle apporte toute l'information utile menant à une compréhension complète de compétence présumée qui a été mis en avant.

*L'exhaustivité* est jugée par l'analyse du dossier personnel et de la quantité des preuves apportées.

Lors de la vérification des preuves, l'opérateur doit tenir compte des éléments suivants :

- le dossier personnel doit être étayé par un nombre pertinent d'éléments de preuve ;
- une preuve peut étayer plusieurs compétences ;

Sur la base de ce qui est rapporté dans le dossier personnel, l'opérateur « traduit » les expériences déclarées dans les termes des compétences décrites dans le catalogue des profils professionnels créé dans le cadre du projet .

Si les expériences décrites dans le dossier personnel et/ou les preuves fournies ne sont pas suffisantes, l'opérateur explique à la personne qu'il n'est pas possible de poursuivre le parcours de validation faute d'exigences minimales, et lui fournit donc des informations d'orientation. Il peut l'orienter vers d'autres services tels que, les activités de formation.

En revanche, si ce qui est indiqué dans le dossier personnel peut être lié à un profil professionnel et que les pièces justificatives annexées ont les qualités susmentionnées (validité, cohérence et exhaustivité), la personne et l'opérateur peuvent décider de poursuivre ou non le processus.

A l'issue de la phase d'identification, l'opérateur établit le rapport d'évaluation des compétences.

La phase d'identification des compétences implique un effort de narration facilité par une bonne connaissance de la langue du pays dans lequel est produit l'expérimentation.

La conduite d'un processus avec des personnes allophones implique que certains problèmes peuvent survenir. Il est donc demandé à l'opérateur de reformuler, répéter en d'autres termes, ce

que l'individu a dit, afin de s'assurer que les concepts expliqués et les informations fournies ont été compris des deux côtés (voir "Phase de réception" pour de plus amples informations).

### ***DURÉE***

La première partie de la phase peut être complétée par une réunion d'introduction de 3 heures maximum. Au cours de la réunion, l'opérateur remet le dossier personnel au candidat.

La deuxième partie (complétée par le candidat) doit être complétée en deux semaines maximum.

La troisième partie prévoit une réunion d'une durée maximale de 3 heures, au cours de laquelle l'opérateur du donne un feedback à l'individu.

L'opérateur du peut décider, en fonction de sa sensibilité, d'envisager deux rencontres différentes, au cas où l'individu serait stressé

### ***OUTILS***

Dossier personnel

Rapport d'évaluation des données probantes sur les compétences

## **3.4 Phase de validation**

### ***OBJECTIF***

La phase de validation vise à vérifier et valider si les compétences acquises dans des contextes informels et non formels tels que déclarés dans le dossier personnel sont véritables. Ensuite il s'agit de vérifier qu'elles peuvent correspondre aux standards professionnels spécifiques inclus dans le catalogue des profils professionnels de référence en agroalimentaire.

### ***PROCÉDURES OPÉRATIONNELLES***

La phase de validation et la déclaration des compétences représentent l'acte final du processus et doivent donc être formalisées avec précision.

L'évaluation (test pratique ou entretien technique) est réalisée par des professionnels.

En effet, par rapport à l'identification, la validation prévoit une évaluation et nécessite l'implication d'un groupe d'acteurs disposant des compétences spécifiques nécessaires à la réalisation du processus : l'opérateur et un ou plusieurs experts professionnels.

D'un point de vue méthodologique, la phase d'identification est divisée en trois étapes consécutives :

- une première dans laquelle les procédures et le contenu de l'évaluation sont définis

- une deuxième étape spécifiquement dédiée à l'évaluation
- un troisième qui clôture le processus.

Au début de la phase de validation, l'opérateur commence à remplir la grille de validation des compétences, ainsi que celle qui détaillent les compétences qui doivent être évaluées.

Dans cette phase, l'opérateur est garant du bon déroulé de l'entretien.

Pour cette l'évaluation, l'opérateur collabore avec un ou plusieurs experts professionnels.

Toutes les parties concernées assument la responsabilité de mener l'évaluation de façon rigoureuse et impartiale et d'assumer des rôles et des fonctions spécifiques :

- l'opérateur, en tant que responsable de cet entretien, a pour mission d'effectuer l'analyse des preuves, de veiller à l'exactitude du processus du point de vue technique/méthodologique et de veiller au respect des critères et objectifs définis ;
- l'expert professionnel analyse les preuves fournies par l'individu ; à partir des résultats de l'analyse, l'expert doit identifier les contenus clés de l'évaluation, afin de vérifier la possession réelle des compétences.

C'est l'opérateur qui choisit et entre en contact avec l'expert en lui fournissant les informations suivantes :

- un aperçu du contenu du dossier personnel et des preuves fournies,
- le rapport d'évaluation des preuves de compétences, déjà complété,
- la grille de validation des compétences contenant le détail des compétences à valider.

Sur la base des compétences déclarées et des preuves fournies, l'opérateur et l'expert professionnel définissent la méthode d'évaluation la plus appropriée (test pratique et/ou entretien technique).

L'opérateur contacte le candidat, lui explique les procédures et méthodes d'évaluation et définit avec lui la date de la séance d'évaluation.

Il est extrêmement important que le candidat reçoive toutes les informations nécessaires pour être pleinement informée de l'évaluation des preuves fournies et de la procédure d'évaluation. La prise de conscience engendre l'autonomisation : le candidat joue un rôle central dans le processus et peut ressentir un sentiment d'accomplissement personnel, une sensation de prendre confiance en lui et en ses capacités.

L'évaluation (test pratique et/ou entretien technique) des compétences de la personne a lieu au cours de la deuxième étape de la phase.

L'expert professionnel se concentre sur les compétences à tester. La décision est prise en tenant compte de ce qui ressort du dossier personnel et du rapport d'évaluation des compétences. Les principaux contenus de l'évaluation sont donc choisis en amont.

L'évaluation des compétences vise à vérifier que le candidat est réellement compétent et sa capacité à les utiliser de manière appropriée.

Selon les résultats de l'analyse des preuves fournies, l'évaluation peut porter sur un nombre restreint d'éléments, libre au professionnel et à l'opérateur de formuler et détailler différemment les compétences évaluées.

Même si l'évaluation change en fonction du profil professionnel auquel elle se rapporte, elle est généralement caractérisée comme suit :

- l'objet de l'évaluation est défini par les compétences techniques de la norme professionnelle de référence.
- Le candidat est doué d'une compétence qu'il souhaite mettre en avant ;
- le candidat doit reproduire une situation de travail réelle ;
- l'évaluation utilise un ensemble de questions clés dans le but d'examiner les éléments pertinents des compétences étayées par des preuves ;
- elle doit comporter une séquence de tâches liées à des activités et compétences spécifiques.

Les entretiens techniques et les tests pratiques doivent être planifiés avec précision.

L'expert professionnel doit être pleinement conscient, avant de rencontrer la personne, de ce qu'il est nécessaire d'évaluer.

Avant d'entamer la procédure d'évaluation, il est important de définir un certain nombre de questions permettant de développer un dialogue sur les points à évaluer. Les questions d'introduction sont formulées, dans la mesure du possible, en fonction des expériences vécues par la personne et des preuves fournies. Étant donné que le processus se destine à des allophones, il est extrêmement important de prêter attention à la langue.

Lorsque cela est utile, l'expert professionnel peut également poser des questions ne se référant pas strictement à l'expérience personnelle de l'individu afin de tester des connaissances spécifiques (ensembles de faits, principes, théories, pratiques liées à un secteur/profession/travail) ou des compétences transversales (identifier, analyser, etc.).

Une autre méthode d'essai pourrait consister à proposer des "études de cas" simples à résoudre. Pendant l'évaluation, l'expert professionnel peut également utiliser des photos, des produits, des schémas, des diagrammes afin de rendre les questions plus compréhensibles et ainsi aider l'individu à y répondre. Voici des exemples de questions : *Pouvez-vous me donner le nom de cet outil ? A quoi cela sert-il ? Avez-vous déjà utilisé un tel outil dans votre expérience professionnelle ? Si oui, comment l'avez-vous utilisé ? Si non, quel outil avez-vous utilisé à la place ?*

Pour gérer correctement ce test et formaliser la validation des compétences évaluées, il est essentiel d'utiliser un rapport formel soussigné par l'opérateur et l'expert professionnel. A cet effet, à l'issue

de l'évaluation, l'opérateur et l'expert professionnel complètent conjointement :

- les autres colonnes de la grille de validation des compétences (comment l'évaluation a été effectuée et une mention indiquant si le candidat est en possession réelle de la compétence testée, notes supplémentaires)
- le rapport de validation des compétences avec les résultats de l'évaluation (un rapport de validation spécifique signé par l'opérateur et l'expert professionnel concerné).

La troisième et dernière étape de la phase peut être développée comme suit :

- la validation complète des compétences d'un des profils professionnels spécifiques ;
- validation partielle des compétences d'un des profils professionnels spécifique ;
- aucune validation.

Le premier cas se présente lorsque l'évaluation s'avère positive et que l'individu maîtrise toutes les compétences du profil professionnel de référence. Il est donc possible de valider et de certifier un profil complet.

En cas de reconnaissance partielle, une déclaration de compétences est délivrée. Même si la phase d'évaluation conduit à une reconnaissance partielle, l'individu a le droit de recevoir un document officiel attestant la possession de certaines compétences.

La dernière étape du processus est donnée par la dernière réunion entre l'opérateur et l'individu. Lors de cette réunion, l'opérateur communique les résultats de l'évaluation.

En cas de résultats négatifs, l'opérateur fournit à la personne des informations dans le but de l'orienter vers d'autres services tels que, par exemple, des activités de formation.

En cas de résultat positif, l'opérateur fournit à la personne la certification du profil professionnel ou la déclaration de compétences.

### ***DURÉE***

La première étape de la phase qui consiste en une réunion au cours de laquelle l'opérateur et l'expert professionnel partagent et coopèrent pour définir les méthodes et le contenu de l'évaluation dure 3 heures maximum.

La deuxième étape de cette phase est celle des séances d'évaluation : 3 heures maximum.

L'étape de clôture consiste en une réunion au cours de laquelle l'opérateur rencontre le candidat : 1 heure maximum.

### ***OUTILS***

Rapport d'évaluation des compétences

Grille de validation des compétences

Rapport de validation des compétences

Certificat de validation de profil professionnel

Certificat de validation des compétences.

### 3.5 Analyse approfondie des rôles impliqués dans le processus

Le processus mis en œuvre dans le cadre du projet EMBRACE prévoit la participation de deux acteurs clés :

- l'opérateur
- l'expert professionnel.

Les deux rôles sont caractérisés par les exigences suivantes :

- *l'impartialité* en ce qui concerne l'élaboration du processus d'évaluation/évaluation ;
- *la compétence par rapport au processus d'évaluation et/ou aux compétences à évaluer* ;
- *l'indépendance* dans les évaluations/évaluations, à l'exclusion de tout type de préjudice.

#### **Rôles, fonctions et activités**

L'**opérateur** est responsable de toutes les activités liées aux phases de recueil des informations et d'identification et, partiellement, de certaines des activités liées à la phase de validation.

Il est le point de référence principal de l'individu tout au long du processus de reconnaissance des compétences.

Les tâches principales de l'opérateur sont :

- planifier et mettre en œuvre le processus
- soutenir le candidat dans l'identification des compétences
- soutenir le candidat dans la validation des compétences.

En ce qui concerne la première tâche, la *planification et la mise en œuvre du processus*, l'opérateur effectue les tâches suivantes :

- la responsabilité globale dans le processus d'identification et de validation des compétences acquises dans des contextes formels, non formels et informels
- fournit les conditions organisationnelles pour mener à bien les activités prévues
- veille à ce que le cheminement soit fluide et cohérent et introduit, le cas échéant, les mesures correctives appropriées
- des informations pour l'égalité et le respect de la vie privée de l'individu
- dans la phase de validation, il coordonne les experts professionnels
- s'occupe de la traçabilité de l'ensemble du processus en remplissant les outils appropriés

En ce qui concerne le rôle de support donné à *l'identification des compétences*, l'opérateur IVC effectue les tâches suivantes :

- prépare l'entente de service et tous les documents nécessaires pour commencer le processus
- planifie les réunions nécessaires à l'identification des compétences à évaluer
- mène des entretiens pour la reconstruction des expériences et la transparence de l'apprentissage formel, informel et non formel
- identifie et formalise les compétences par rapport aux normes professionnelles de référence
- soutient le candidat dans sa réalisation du dossier personnel et la sélection des pièces justificatives.

En ce qui concerne l'appui à la *validation des compétences*, l'opérateur effectue les tâches suivantes :

- évalue les preuves fournies par l'individu selon trois critères principaux : validité, cohérence et exhaustivité
- planifie l'évaluation des compétences en tenant compte des caractéristiques de la personne, du contexte et des normes de référence
- définit, en collaboration avec l'expert professionnel, les compétences soumises à observation et les normes minimales de performance à partir de la norme professionnelle de référence
- conçoit, en collaboration avec l'expert professionnel, des méthodes d'évaluation et des critères d'évaluation
- assure la cohérence et la conformité de l'évaluation grâce à des règles de planification et de référence précises.

**L'expert professionnel** est la référence technique pour la validation des compétences.

Il/elle est issu(e) du secteur formation/travail et connaît les modalités d'évaluation des compétences et les compétences spécifiques qui doivent être évaluées. Ses tâches sont :

- d'évaluer, avec l'opérateur, les preuves fournies par l'individu selon trois critères principaux : validité, cohérence et exhaustivité ;
- d'analyser les performances par rapport aux normes professionnelles ;
- de définir le contenu et les méthodes des tests d'évaluation et d'évaluation de la conception en fonction des caractéristiques de l'individu, du contexte et des normes de référence ;
- de réaliser des entretiens techniques et des tests pratiques en préparant des situations appropriées dans le respect des normes professionnelles établies
- d'évaluer l'individu d'un point de vue technique/professionnel.

### **Suggestions opérationnelles**

Le processus mis en œuvre dans le cadre du projet EMBRACE prévoit une grande responsabilité des profils professionnels impliqués, l'opérateur et l'expert professionnel, en termes de relation avec l'individu. En d'autres termes, les deux profils "entrent" dans cette relation et, d'une certaine manière,

ils l'influencent par leur attitude/comportement non verbal.

Une relation de confiance et efficace implique une grande attention et sensibilité de la part des opérateurs mobilisés, qui doivent prouver leur maîtrise des compétences sociales interculturelles.

Le choix méthodologique du rôle central de l'individu (voir chapitre 2) conduit à la reconnaissance d'une réalité multiculturelle, dont l'opérateur et l'expert professionnel doivent être conscients.

On suppose souvent que les migrants sont différents de nous mais semblables les uns aux autres, mais ce n'est évidemment pas le cas :

- ils viennent de pays différents
- ils ont eu des temps et des rythmes de migrations différents
- ils ont fui pour des motivations et des objectifs personnels différents leur pays d'origine
- les pays ont des situations historiques, démographiques et sociales différentes
- ils appartiennent à des cultures différentes.

Il est essentiel que l'opérateur et l'expert professionnel garantissent à l'individu la pleine expression de soi, l'empathie envers ses expériences et ses sentiments, ainsi que l'intimité nécessaire.

Ils doivent donc tous deux avoir la capacité de mettre l'individu à l'aise en créant un contexte détendu (dès le début de la phase d'accueil puis tout au long du processus global : pendant la phase d'identification et lors de l'évaluation des expériences) et aussi la capacité de comprendre le sens de leurs questions et de leur fournir les bonnes réponses.

Ils doivent tenir compte de la culture des citoyens des pays tiers et de leur comportement non verbal, le plus souvent culturellement déterminé. Ils doivent prêter attention à la posture, au ton de la voix ainsi qu'au comportement non verbal en gardant à l'esprit que les salutations, le sourire et une attitude positive aident la relation.

La communication non verbale est liée à l'utilisation de l'espace et à la proxémique (distance entre les personnes debout ou assises l'une de l'autre), à la posture et au langage corporel (tensions, relaxation, mouvements des mains ou du corps), aux mouvements de tête, aux expressions faciales, au regard et aux mouvements (renforçant ou non le contenu verbal et révélant les émotions), la communication paraverbal (qualité de la voix : ton, rythme), la tenue extérieure (vêtements, maquillage, coiffure).

De plus, l'opérateur (ainsi que l'expert professionnel dans la phase de validation) doit toujours poser des questions ouvertes et être capable d'écouter ; il doit montrer de l'intérêt pour l'individu et son histoire, faciliter sa pleine expression et adopter une attitude non évaluatrice.

Lors de toutes les réunions, l'opérateur doit reformuler les concepts clés afin de vérifier ce que la personne a décrit et de s'assurer que toutes les informations fournies sont bien comprises.

La reformulation peut se faire de différentes manières : en répétant les derniers mots prononcés par la personne, et donc en les reliant au contexte ; en utilisant d'autres expressions équivalentes, telles

que " *d'après vous* ", " *vous voulez dire que* ", " *vous dites que* ", " *Vous pensez que* " ; en résumant des concepts clés.

La reformulation des concepts est également extrêmement importante car elle aide l'opérateur et l'expert professionnel à clarifier le contenu de la communication. Ils doivent utiliser un langage adéquat en tenant compte de la connaissance de la langue maternelle et de l'éducation de l'individu. Les personnes qui s'approchent du processus peuvent avoir des antécédents et des histoires différents : des personnes sans instruction et analphabètes à celles qui ont un diplôme ou une formation postuniversitaire dans leur pays d'origine. Il est donc important d'adapter le langage en conséquence.

#### **4 - LA BOÎTE À OUTILS**

Le processus d'identification et de validation des compétences défini dans le cadre du projet EMBRACE, prévoit l'utilisation d'un certain nombre d'outils dédiés :

- Entrevue de présélection
- Démarche contractuelle
- Informations sur le traitement des données à caractère personnel
- Dossier personnel
- Rapport électronique d'évaluation des compétences
- Grille de validation des compétences
- Rapport de validation des compétences
- Certificat de validation de profil professionnel / Certificat de validation de compétences

Dans les pages suivantes, vous trouverez une description précise de tous les outils basés sur la règle du QPQQO :

- QUOI : de quoi traite l'outil décrit ?
- POURQUOI : à quoi sert l'outil ?
- QUI : qui l'utilise, c'est-à-dire qui est responsable ?
- QUAND : dans quelle phase du processus l'outil est utilisé
- OÙ : dans quel contexte l'outil est utilisé

## **4.1 Entrevue de présélection**

### **QUOI**

L'outil d'entretien préliminaire est une liste de questions que l'opérateur du pourrait poser lors de la première rencontre à la personne intéressée par la validation et la certification de ses compétences formelles, non formelles et informelles.

Les questions de l'entretien sont regroupées en 5 domaines :

- DOMAINE 1 : Motivation à participer au processus
- DOMAINE 2 : parcours scolaires et expériences de formation professionnelle
- DOMAINE 3 : Expériences professionnelles
- DOMAINE 4 : Témoignage personnel et informations socio-économiques
- DOMAINE 5 : Autres domaines d'activité

L'opérateur n'a pas à s'en tenir strictement aux questions posées puisqu'elles servent plutôt de suggestions pour gérer la rencontre avec l'individu.

Tout dépend aussi de la façon dont l'entrevue se déroule. L'opérateur doit calibrer le niveau linguistique en fonction de l'interlocuteur.

### **POURQUOI**

L'objectif de cet entretien est d'offrir à l'opérateur un outil de vérification des besoins de l'individu.

De plus, et c'est très important, cet échantillon d'entrevue vise également à évaluer si la personne a suffisamment d'expériences personnelles, professionnelles, scolaires et professionnelles qui permettent à l'opérateur de mettre en place le processus.

En plus de cette vérification des exigences de base, il est important d'évaluer la qualité et la quantité d'expériences professionnelles, scolaires et personnelles déclarées par l'individu. Ce que l'opérateur doit évaluer, c'est, en quelques mots, s'il y a suffisamment de matériel à travailler, de manière à justifier un processus. En d'autres termes, il est très important d'estimer, lors de la première rencontre avec la personne et par un pré-examen, s'il y a suffisamment de compétences pour être reliées à un profil professionnel spécifique en agroalimentaire.

De plus, cet entretien aidera également l'opérateur à commencer à définir le profil professionnel qui pourrait être attribué à l'individu.

Pendant toute la durée de la réunion, les opérateurs évalueront le niveau linguistique général de l'individu (parler et comprendre), afin de déterminer s'il/elle maîtrise suffisamment la langue du pays hôte pour participer activement à l'ensemble du processus.

### **QUI**

L'opérateur est responsable de la réalisation de l'outil utilisé lors de la première réunion.

**QUAND**

LA PHASE DE RÉCEPTION.

L'outil d'entrevue de présélection est utilisé lors de la première rencontre entre l'opérateur et la personne.

C'est le premier outil utilisé au cours du processus

**OÙ**

L'outil est utilisé là où a lieu la réunion d'accueil entre l'opérateur et la personne.

## ENTRETIEN PRELIMINAIRE

Nom du candidat : \_\_\_\_\_

Nom de l'opérateur:

Date : \_\_\_\_\_

### DOMAINE 1 : Motivation

- Avez-vous déjà entendu parler de la pratique de l'évaluation et de la validation des compétences ?
- Pourquoi avez-vous accepté de participer à ce processus de validation des compétences ?
- Qu'est-ce que vous attendez de ce parcours de validation des compétences ?
- Avez-vous déjà participé à des projets d'insertion professionnelles ?
- Quel est le métier pour lequel vous souhaitez obtenir une certification ?

### DOMAINE 2 : Réalisations scolaires et expériences de formation professionnelle

- Jusqu'à présent, quel est votre plus haut niveau de qualification, diplôme que vous avez obtenu ?
- Avez-vous obtenu votre diplôme ici ou dans votre pays d'origine ?
- Depuis combien de temps avez-vous terminé vos études ?
- Avez-vous dû demander une traduction/reconnaissance de votre diplôme/diplôme/qualification une fois arrivé dans le pays d'accueil ?
- Avez-vous déjà suivi une formation professionnelle ici ou dans votre pays d'origine, pertinente pour ce parcours d'évaluation des compétences ? le cas échéant le ou les cours ont-ils offert une période de pratique ou de stage ?
- Avez-vous déjà participé à d'autres cours de formation, ateliers ou séminaires de courte durée en rapport avec ce parcours d'évaluation des compétences ?
- Avez-vous conservé toute la documentation officielle concernant vos activités de formation scolaire ou professionnelle ?

### DOMAINE 3 : Expérience professionnelle

- Parlons de vous, et de votre parcours professionnel, en particulier des expériences les plus pertinentes pour ce processus de validation des compétences. Quel est ou était votre rôle ? Quelles étaient vos responsabilités et vos tâches ?
- Imaginez une journée de travail typique : pouvez-vous me décrire toutes les activités principales que vous avez l'habitude de mener du début à la fin de votre journée de travail ?

- Selon vous, s'agit-il/était-ce une expérience de travail satisfaisante ?

---

---

---

- Autres expériences de travail à signaler ?

---

---

#### **DOMAINE 4 : Témoignage personnel et informations socio-économiques**

- Depuis combien de temps êtes-vous ici ? Pourquoi avez-vous choisi de venir ici ?
- Quel est votre état civil ? Avez-vous des enfants ? Vous êtes marié ?
- Êtes-vous inscrit à pôle emploi ?
- En cas de chômage] Recevez-vous une forme quelconque de soutien du revenu ? Bénéficiez-vous d'une assurance-chômage ou de prestations sociales minimales ?

---

---

- Êtes-vous reconnu comme travailleur handicapé ?
- Autres situations à signaler ?

#### **DOMAINE 5 : Autres domaines d'activité**

- Parlons de vos loisirs : quels sont vos passe-temps ? Quels sont vos intérêts personnels ?
- Quel est votre niveau d'engagement dans ces activités ? Faites-vous partie d'un groupe ou d'une association formelle/informelle en raison de ces intérêts/hobbies ?
- Pratiquez-vous un sport ? Niveau amateur ou pro ?
- Êtes-vous membre d'une association, d'un parti politique, d'un syndicat ? Si oui, que faites-vous ?
- Avez-vous déjà fait du bénévolat ou pris part à des initiatives de ce type ?
- Décrivez-vous en utilisant 5 adjectifs

**Signature de l'opérateur**

---

## **4.2 Démarche contractuelle**

### **QUOI**

Le contrat lie les parties impliquées dans le processus : l'opérateur et le candidat.

Il s'agit d'un document définissant les méthodes de mise en œuvre et d'utilisation du processus : modalités de collaboration et de communication entre l'opérateur et la personne, engagements mutuels et calendrier.

### **POURQUOI**

Ce document est destiné à aider l'opérateur et l'individu à définir clairement les attentes et les engagements mutuels à assumer.

Le processus prévoit que le cheminement est préalablement convenu avec l'individu et formalisé par la signature d'un document d'engagement écrit et contraignant.

La signature de l'accord de service signifie un engagement mutuel dans le but de reconnaître les tâches et les devoirs. Il s'agit aussi de formaliser l'engagement à la participation active au processus, pour l'effectuer dans les meilleures conditions et avec les meilleurs résultats.

L'objectif principal de cet outil est donc de permettre à la personne de participer consciemment et activement au parcours.

### **OMS**

Les deux parties impliquées, l'opérateur et le candidat, sont responsables de la mise en place de cet outil.

### **QUAND**

Dès la PHASE DE RÉCEPTION.

### **OÙ**

Là où a lieu l'entretien préliminaire entre l'opérateur et la personne.

## CONTRAT DE SERVICE

A la suite de l'entretien réalisé aujourd'hui, à (*nom de l'organisation*)

Monsieur/Madame ( \_\_\_\_\_ *nom et prénom du candidat*) s'engage à :

- collaborer activement à l'identification et à la validation de ses compétences, en se référant au profil professionnel suivant \_\_\_\_\_
- être disponible pour toute communication de l'opérateur à l'adresse électronique suivante \_\_\_\_\_ ou au numéro de \_\_\_\_\_ téléphone mobile suivant fourni au moment de la signature du présent contrat
- communiquer sans délai à l'opérateur tout changement de données personnelles, de numéros de téléphone ou d'adresse
- communiquer rapidement à l'opérateur l'impossibilité de participer aux réunions prévues et être disponible pour fixer un rendez-vous à une date différente.

L'opérateur s'engage à :

- faire participer des experts professionnels dûment formés
- fournir des salles, de l'équipement et des outils adéquats pour le parcours
- être disponible pour toute communication de l'Institution à l'adresse électronique suivante \_\_\_\_\_ ou au numéro de \_\_\_\_\_ téléphone mobile suivant fourni au moment de la signature du présent contrat
- soutenir Monsieur/Madame ( \_\_\_\_\_ *nom et prénom du candidat*) tout au long du parcours d'identification et de validation des compétences
- fournir à M./Mme ( \_\_\_\_\_ *nom et prénom du candidat*) la documentation envisagée.

Toute communication de/vers \_\_\_\_\_ (*nom de l'organisation*) se fera dans les termes suivants :

- avec un préavis d'au moins 24 heures et d'au plus 72 heures, en semaine
- par e-mail, SMS ou message instantané.

Le présent accord expirera après l'achèvement des activités convenues.

Date \_\_\_\_\_

L'opérateur

Le candidat

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Signature

**PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE (droit à la vie privée) décret-loi 196/2003, art. 13 :**

- *Toutes les données requises seront traitées aux fins prévues par la présente convention conformément à la loi ;*
- *Le traitement des données personnelles fournies sera effectué au moyen de documents papier et électroniques ;*
- *La fourniture de données à caractère personnel est nécessaire à la bonne gestion de la procédure finalisée à la mise en œuvre des services prévus par le présent accord ;*
- *À tout moment, le droit d'annulation, de modification, d'intégration, peut être exercé, en s'appliquant directement à l'Institution sur la base de l'art. 7 du décret législatif 196/2003.*

*Les soussignés autorisent le traitement de leurs données personnelles exclusivement aux fins susmentionnées.*

---

Lieu et date

---

Signature du candidat

### **4.3 Informations sur le traitement des données personnelles**

#### **QUOI**

L'outil Informations sur le traitement des données à caractère personnel est le document écrit par lequel l'institution responsable traite les données à caractère personnel de la personne et l'informe des finalités et des méthodes du traitement.

Le document est établi conformément à l'article 13 du règlement européen n° 679/16 et aux différentes législations nationales en vigueur dans les pays du partenariat du projet.

#### **POURQUOI**

L'outil Informations sur le traitement des données personnelles est utilisé pour légitimer la collecte et l'utilisation des données personnelles.

En général, il n'est possible de collecter et de traiter les données personnelles d'une personne qu'avec le consentement de l'intéressé. Si le traitement a lieu sans consentement, il peut être sévèrement sanctionné puisqu'il constitue un traitement irrégulier des données.

L'Information sur le traitement des données personnelles est donc obligatoire du fait que ces données ne peuvent être collectées et gérées qu'avec le consentement de la personne concernée, Pour garantir le respect de la vie privée des personnes, l'un des aspects les plus importants à prendre en considération est d'informer les parties intéressées, verbalement ou par écrit (note d'information), sur la raison pour laquelle les données sont collectées et sur les méthodes et la logique appliquées à leur traitement. Il s'agit du texte de loi le plus adéquat du corpus relatif à la protection de la vie privée, ainsi que de la pierre angulaire du Règlement européen (Règlement n° 679/2016).

#### **OMS**

L'opérateur est responsable de la réalisation de l'outil.

Après avoir reçu toutes les informations de la part de l'opérateur et avoir lu le document, la personne peut décider d'autoriser ou non le traitement de ses données personnelles ainsi que l'utilisation des images et vidéos prises et produites pendant le processus en signant et paraphant le document.

#### **QUAND**

LA PHASE DE RÉCEPTION.

Cet outil est utilisé lors de la première rencontre entre l'opérateur et l'individu.

Les informations doivent être fournies à l'individu par l'opérateur avant de commencer le traitement des données personnelles.

**où**

L'outil est utilisé là où a lieu la réunion d'accueil entre l'opérateur et la personne.

## **INFORMATIONS SUR LE TRAITEMENT DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL EN APPLICATION DE L'ARTICLE 13 DU RÈGLEMENT EUROPÉEN N° 679/16**

\_\_\_\_\_ (nom de l'organisation) en la personne de son représentant légal  
\_\_\_\_\_ (nom et prénom), ayant son siège social à  
(\_\_\_\_\_ adresse), en tant que responsable du traitement des données  
personnelles, souhaite vous informer des points suivants

### **1. Principes applicables au traitement des renseignements personnels**

Conformément à l'article 5 du règlement européen n° 16/679, vos données seront traitées comme suit

- Légalement, correctement et en toute transparence ;
- Avec précision et, si nécessaire, toujours mise à jour ;
- D'une manière cohérente et n'excédant pas les principaux objectifs du présent document.

### **2. DONNÉES OBJET DU TRAITEMENT**

Les données que l'entreprise a l'intention de traiter sont :

- Données personnelles ;
- Informations sur les études, la formation professionnelle, la situation et l'histoire professionnelles, les connaissances spécialisées dans des secteurs spécifiques ;
- Curriculum, histoire personnelle et informations socio-économiques, parcours migratoire et histoire ;
- Contrats de travail, références, photos et vidéos prouvant l'expérience soutenue.

### **3. LES FINALITÉS DU TRAITEMENT DES DONNÉES**

- Les données personnelles collectées seront traitées pour certifier les compétences acquises par les migrants en dehors du pays d'accueil, dans différents secteurs de production et selon les parcours individuels en cours.
- Diffusion et documentation du projet à travers des photos et des vidéos prouvant l'expérience.

### **4. BASE JURIDIQUE**

La base juridique des finalités visées au point 3, lettre a, sur laquelle se fonde ce traitement de données, est la conclusion d'un contrat.

La base juridique des finalités visées au point 3, lettre b, sur laquelle se fonde ce traitement de données, est votre consentement spécifique.

### **5. MÉTHODE DE TRAITEMENT DE DONNÉES**

Vos données seront traitées à l'aide d'outils manuels, ainsi que d'outils automatisés, également par leur insertion dans des bases de données, des archives et des plates-formes, aptes au stockage et à la gestion des données, de la manière et dans les limites nécessaires à la poursuite des objectifs précités. Vos données seront traitées exclusivement par le personnel autorisé de l'entreprise.

Des mesures de sécurité appropriées ont été mises en place conformément à l'article 32 du règlement européen n° 16/679, afin d'empêcher la destruction, la perte, la modification, la diffusion ou l'accès non autorisés, accidentels ou illégaux, aux données personnelles transmises, stockées ou traitées de toute manière.

Vos données personnelles ne feront pas l'objet de décisions automatisées, en relation avec les finalités indiquées ci-dessus.

### **6. COMMUNICATION ET TRANSFERT DE DONNÉES**

Vos données seront également gérées par le biais des services de stockage en nuage de conformité de GDPR. Si nécessaire, vos données peuvent être communiquées à des cabinets d'avocats, des compagnies d'assurance ou des institutions juridiques.



- Il n'est plus nécessaire de conserver les données à caractère personnel en ce qui concerne les finalités pour lesquelles elles ont été collectées ou traitées d'une autre manière ou acquises illégalement ou encore, les données doivent être annulées pour l'exécution d'une obligation légale prévue par la législation de l'Union européenne ou par la législation d'un État membre à laquelle le responsable du traitement est soumis ;
- Données collectées dans le cadre de l'offre de services par la société de l'information conformément à l'article 8, paragraphe 1 ;
- Vous révoquez le consentement ou si une autre base juridique ne subsiste pas pour le traitement ;
- Vous vous opposez au traitement des données conformément à l'article 21, paragraphe 1, et qu'aucune motivation légitime pour le traitement des données ne subsiste, ou vous vous opposez au traitement des données conformément à l'article No. 21, paragraphe 2.

• **Le droit de limitation du traitement des données personnelles (article 18)** lorsque l'une des hypothèses suivantes s'applique :

- Vous contestez l'exactitude des données personnelles du titulaire pour la période de traitement nécessaire afin de vérifier l'exactitude de ces données personnelles ;
- Le traitement est illégitime et vous vous opposez à l'annulation des données personnelles et demandez plutôt un usage limité de celles-ci ;
- Les données personnelles sont nécessaires à la partie pour la vérification, l'exercice ou le maintien du droit dans le centre judiciaire bien que le titulaire du traitement n'ait plus besoin des données en ce qui concerne le but pour lequel elles ont été collectées ;
- Vous vous opposez au traitement des données personnelles conformément à l'article 21, paragraphe 1, en attendant la vérification de la prévalence de motivations légitimes de la personne concernée par rapport à ses intérêts.

• **Le droit à la transférabilité des données à caractère personnel (article n° 20)** : C'est-à-dire transmettre ces données à un autre responsable du traitement à condition qu'il y ait une base consensuelle ou contractuelle.

• **Le droit de s'opposer (article 21)** à tout moment, pour des raisons liées à votre situation particulière ou au traitement des données personnelles auquel vous participez.

• **Le droit de proposer une réclamation à une autorité de contrôle**

• **Le droit de révoquer le consentement**

Si vous souhaitez exercer les droits d'inscription, veuillez envoyer un e-mail à l'adresse suivante

\_\_\_\_\_ (adresse électronique de l'organisme) ou écrivez à  
 ( \_\_\_\_\_ adresse de l'organisme).

**10. CONTRÔLEUR DES DONNÉES**

Nous vous rappelons que le Titulaire du traitement des données est

( \_\_\_\_\_ nom de l'organisation), en la personne de son représentant légal  
 \_\_\_\_\_ (nom et prénom), ( \_\_\_\_\_ adresse de l'organisation)

Téléphone : \_\_\_\_\_

Fax : \_\_\_\_\_

Pour de plus amples renseignements, veuillez écrire à l'adresse suivante :

\_\_\_\_\_ (adresse électronique)

**11. DÉLÉGUÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES (DPD)**

En raison de l'importance d'assurer la protection de vos données personnelles, un délégué à la protection des données (DPD) a été nommé : \_\_\_\_\_ (*nom et prénom*).

Contact : \_\_\_\_\_ (*adresse électronique*)

Pris note de l'informatif

J'accepte le traitement des données personnelles pour les finalités décrites.

Je n'accepte pas le traitement des données personnelles pour les finalités décrites.

.....

J'autorise la diffusion d'images et de vidéos par l'intermédiaire de sites Web et/ou de réseaux sociaux.

Je n'accepte pas la diffusion d'images et de vidéos par l'intermédiaire de sites Web et/ou de réseaux sociaux.

DATE ET SIGNATURE \_\_\_\_\_

## **4.4 Dossier personnel**

### **QUOI**

L'outil Dossier personnel est divisé en plusieurs sections : renseignements personnels, antécédents scolaires et de formation, expériences de travail, passe-temps et intérêts.

Dans le dossier personnel, l'individu rapporte toutes les expériences réalisées dans le pays d'origine, dans un autre pays et dans le pays d'accueil.

Le contenu du dossier personnel est sous la responsabilité directe de l'individu et n'est pas sujet à vérification par l'opérateur. Ce qui est déclaré et décrit par la personne est tenu pour acquis.

L'achèvement du dossier personnel prévoit un engagement fort de l'individu. Le candidat à qui l'on a demandé de fournir des pièces justificatives montrant comment les compétences formelles, non formelles et informelles ont été acquises, doit donc recueillir et annexer au dossier personnel les pièces justificatives (certificats - documents formels et autres pièces justificatives utiles telles que vidéos ou photos). Le but étant de valider les expériences réalisées. S'il n'a aucune preuve, il doit rédiger une brève auto-déclaration ou un rapport.

Le dossier personnel, centré sur les expériences réalisées par la personne, est basé sur la reconnaissance des acquis de l'apprentissage.

Le processus de sélection et de collecte des données probantes, ainsi que l'auto-évaluation, permettent de développer un sentiment de conscience de soi dans le cheminement ou le processus d'apprentissage.

Cet aspect est particulièrement pertinent dans le contexte de l'apprentissage informel, c'est-à-dire dans le cas où l'apprenant n'est pas toujours conscient du fait qu'il apprend. La procédure décrite ci-dessus (analyse, réflexion et documentation des expériences) devient un élément fondamental du processus d'autonomisation.

### **POURQUOI**

Le but de l'outil est de montrer et d'enregistrer toutes les compétences que la personne souhaite valider et/ou celles qu'elle considère les plus pertinentes par rapport au métier spécifique choisi.

A travers le Dossier Personnel, il est demandé à l'individu de tracer son parcours éducatif/formation et professionnel, ainsi que les compétences acquises, à partir des expériences réalisées dans différentes situations et de fournir toutes les informations complémentaires utiles prouvant la possession de ces compétences.

### **OMS**

La personne est responsable de remplir l'outil.

## **QUAND**

### PHASE D'IDENTIFICATION

Le dossier personnel est remis à la personne par l'opérateur à la fin de l'entretien préliminaire si les conditions sont réunies pour démarrer la procédure (suffisamment de formation et d'expérience professionnelle, forte motivation pour démarrer le processus, etc )

## **OÙ**

La réalisation de cet outil est sous la responsabilité directe de l'individu.

## DOSSIER PERSONNEL

### 1. INFORMATIONS À CARACTÈRE PERSONNEL

Tout d'abord, vous devrez remplir la grille suivante .

NOM DE FAMILLE	
PRÉNOM	
GENRE	
DATE DE NAISSANCE	
LIEU DE NAISSANCE (PAYS)	
NATIONALITÉ	
ADRESSE DANS LE PAYS D'ACCUEIL	
NUMÉRO DE TÉLÉPHONE	
ADRESSE E-MAIL	
TITRE DE SÉJOUR	
DEPUIS COMBIEN DE TEMPS VIVEZ-VOUS DANS LE PAYS D'ACCUEIL ? (ANNÉES ou MOIS)	

N'oubliez pas de joindre en annexe les documents suivants :

- Copie de votre carte d'identité ou de votre passeport
- Copie de votre permis de séjour

## 2.1. L'HISTOIRE PROFESSIONNELLE : EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE DANS VOTRE PAYS D'ORIGINE

Vous devrez décrire séparément chaque emploi, stage ou que vous avez effectué dans votre pays d'origine, en commençant par le plus récent, en précisant la durée, l'organisation et les activités réalisées.

Veillez remplir la grille ci-dessous.

Si nécessaire, veuillez ajouter une grille pour chaque emploi, stage ou stage que vous avez effectué.

EMPLOI / PLACEMENT / STAGE	
PÉRIODE (de - à)	
DURÉE (années ou mois)	
FRÉQUENCE (1/semaine, 1/mois, temps partiel/temps plein/ etc.)	
POSITION	
PRINCIPALES ACTIVITÉS, TÂCHES ET RESPONSABILITÉS LIÉES AU POSTE	
CONTEXTE	<input type="checkbox"/> DANS UNE ORGANISATION <input type="checkbox"/> TRAVAILLEUR AUTONOME <input type="checkbox"/> AVEC MA FAMILLE <input type="checkbox"/> EN MON TEMPS PROPRE
SI ELLE FAIT PARTIE D'UNE ORGANISATION : NOM ET ADRESSE DE CELUI-CI	
SI ELLE FAIT PARTIE D'UNE ORGANISATION : TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL	<input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> STAGE <input type="checkbox"/> AUCUN CONTRAT
DOCUMENT PROUVANT CETTE EXPÉRIENCE*	<input type="checkbox"/> CONTRAT DE TRAVAIL <input type="checkbox"/> FICHE DE PAYE <input type="checkbox"/> CONVENTION DE STAGE <input type="checkbox"/> LETTRE DE RECOMMANDATION <input type="checkbox"/> DÉCLARATION DE LA SOCIÉTÉ/ORGANISATION <input type="checkbox"/> PHOTOS ou VIDÉOS <input type="checkbox"/> AUTRES <input type="checkbox"/> AUCUN DOCUMENT PROBANT

\* N'oubliez pas d'annexer les documents suivants :

- Copie du contrat de travail (si disponible)
- Copie du bulletin de paie (si disponible)
- Copie de la convention de stage (si disponible)
- Copie de la lettre de recommandation (si disponible)
- Copie de la déclaration de la société/organisation (si disponible)
- Photos (si disponibles)
- Vidéos (si disponibles)
- Autre

## 2.1. L'HISTOIRE PROFESSIONNELLE : EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE DANS LE PAYS D'ACCUEIL

Vous devrez décrire séparément chaque emploi, stage que vous avez effectué dans le pays d'accueil, en commençant par le plus récent, en précisant la durée, la société ou l'organisation et les activités réalisées.

Veuillez remplir la grille ci-dessous.

Si nécessaire, veuillez ajouter une grille pour chaque emploi, stage que vous avez effectué.

EMPLOI / PLACEMENT / STAGE	
PÉRIODE (de - à)	
DURÉE (années ou mois)	
FRÉQUENCE (1/semaine, 1/mois, temps partiel/temps plein/ etc.)	
POSITION	
PRINCIPALES ACTIVITÉS, TÂCHES ET RESPONSABILITÉS LIÉES AU POSTE	
CONTEXTE	<input type="checkbox"/> DANS UNE ORGANISATION <input type="checkbox"/> TRAVAILLEUR AUTONOME <input type="checkbox"/> AVEC MA FAMILLE <input type="checkbox"/> EN MON TEMPS PROPRE
SI ELLE FAIT PARTIE D'UNE ORGANISATION : NOM ET ADRESSE DE CELUI-CI	
SI ELLE FAIT PARTIE D'UNE ORGANISATION : TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL	<input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> CONVENTION DE STAGE <input type="checkbox"/> AUCUN CONTRAT
DOCUMENT PROUVANT CETTE EXPÉRIENCE*	<input type="checkbox"/> CONTRAT DE TRAVAIL <input type="checkbox"/> FICHE DE PAYE <input type="checkbox"/> CONVENTION DE STAGE <input type="checkbox"/> LETTRE DE RECOMMANDATION <input type="checkbox"/> DÉCLARATION DE LA SOCIÉTÉ/ORGANISATION <input type="checkbox"/> PHOTOS ou VIDÉOS <input type="checkbox"/> AUTRES <input type="checkbox"/> AUCUN DOCUMENT PROBANT

\* N'oubliez pas d'annexer les documents suivants :

- Copie du contrat de travail (si disponible)
- Copie du bulletin de paie (si disponible)
- Copie de la convention de stage (si disponible)
- Copie de la lettre de recommandation (si disponible)
- Copie de la déclaration de la société/organisation (si disponible)
- Photos (si disponibles)
- Vidéos (si disponibles)
- Autre

### 2.3. L'HISTOIRE PROFESSIONNELLE : EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE DANS D'AUTRES PAYS

Vous devrez décrire séparément chaque emploi, stage ou stage important que vous avez effectué dans d'autres pays, en commençant par le plus récent, en précisant la durée, la société ou l'organisation et les activités réalisées.

Veuillez remplir la grille ci-dessous.

Si nécessaire, veuillez ajouter une grille pour chaque emploi, stage ou stage que vous avez effectué.

EMPLOI / PLACEMENT / STAGE	
PÉRIODE (de - à)	
DURÉE (années ou mois)	
FRÉQUENCE (1/semaine, 1/mois, temps partiel/temps plein/ etc.)	
POSITION	
PRINCIPALES ACTIVITÉS, TÂCHES ET RESPONSABILITÉS LIÉES AU POSTE	
CONTEXTE	<input type="checkbox"/> DANS UNE ENTREPRISE/ORGANISATION <input type="checkbox"/> TRAVAILLEUR AUTONOME <input type="checkbox"/> AVEC MA FAMILLE <input type="checkbox"/> EN MON TEMPS PROPRE
SI ELLE FAIT PARTIE D'UNE ORGANISATION : NOM ET ADRESSE DE CELUI-CI	
SI ELLE FAIT PARTIE D'UNE ORGANISATION : TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL	<input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> STAGE <input type="checkbox"/> AUCUN CONTRAT
DOCUMENT PROUVANT CETTE EXPÉRIENCE*	<input type="checkbox"/> CONTRAT DE TRAVAIL <input type="checkbox"/> FICHE DE PAYE <input type="checkbox"/> CONVENTION DE STAGE <input type="checkbox"/> LETTRE DE RECOMMANDATION <input type="checkbox"/> DÉCLARATION DE LA SOCIÉTÉ/ORGANISATION <input type="checkbox"/> PHOTOS ou VIDÉOS <input type="checkbox"/> AUTRES <input type="checkbox"/> AUCUN DOCUMENT PROBANT

\* N'oubliez pas d'annexer les documents suivants :

- Copie du contrat de travail (si disponible)
- Copie du bulletin de paie (si disponible)
- Copie de l'accord stage
- Copie de la lettre de recommandation (si disponible)
- Copie de la déclaration de la société/organisation (si disponible)
- Photos (si disponibles)
- Vidéos (si disponibles)
- Autre

### 3.1. PARCOURS ACADEMIQUE : L'ÉDUCATION ET LA FORMATION DANS VOTRE PAYS D'ORIGINE

Vous devrez décrire séparément chaque diplôme académique officiel, formation professionnelle ou certification professionnelle, certification linguistique, de cours obtenue dans votre pays d'origine, en commençant par le plus récent et selon un ordre chronologique décroissant, en précisant la durée du cours, l'école ou le centre qui l'a enseigné, les objectifs du cours et les contenus associés. Veuillez remplir la grille ci-dessous.

Si nécessaire, veuillez ajouter une grille pour chaque diplôme universitaire officiel, formation professionnelle ou certification professionnelle, certification linguistique ou autre certification de cours.

TITRE / CERTIFICAT	
PÉRIODE (de - à)	
DURÉE (années ou mois)	
INTITULE DU TITRE / CERTIFICAT	
CONTENU/SUJETS ÉTUDIÉS	
NOM DE L'ENTREPRISE ÉCOLE / CENTRE DE FORMATION	
ADRESS DE L'ÉCOLE/ CENTRE DE FORMATION	
PREUVES	<input type="checkbox"/> CERTIFICAT <input type="checkbox"/> DÉCLARATION DE L'ÉCOLE / DU CENTRE <input type="checkbox"/> AUTRES <input type="checkbox"/> AUCUN DOCUMENT PROBANT

\* N'oubliez pas d'annexer les documents suivants :

- Copie du certificat (si disponible)
- Copie de la déclaration de l'école / institution (si disponible)
- Autre

### 3.2. PARCOURS ACADEMIQUE : L'ÉDUCATION ET LA FORMATION DANS LE PAYS D'ACCUEIL

Vous devrez décrire séparément chaque diplôme académique officiel, formation professionnelle ou certification professionnelle, certification linguistique, autre certification de cours obtenue dans le pays d'accueil, en commençant par le plus récent et selon un ordre chronologique décroissant, en précisant la durée du cours, l'école ou le centre qui l'a enseigné, les objectifs du cours et les contenus associés.

Veillez remplir la grille ci-dessous.

Si nécessaire, veuillez ajouter une grille pour chaque diplôme universitaire officiel, formation professionnelle ou certification professionnelle, certification linguistique ou autre certification de cours.

TITRE / CERTIFICAT	
PÉRIODE (de - à)	
DURÉE (années ou mois)	
INTITULE DU TITRE / CERTIFICAT	
CONTENU/SUJETS ÉTUDIÉS	
NOM DE L'ENTREPRISE ÉCOLE / CENTRE DE FORMATION	
ADRESS DE L' ÉCOLE / CENTRE DE FORMATION	
DOCUMENT PROUVANT PARCOURS D'ÉTUDES*	<input type="checkbox"/> CERTIFICAT <input type="checkbox"/> DÉCLARATION DE L'ÉCOLE / DU CENTRE <input type="checkbox"/> AUTRES <input type="checkbox"/> AUCUN DOCUMENT PROBANT

\* N'oubliez pas d'annexer les documents suivants :

- Copie du certificat (si disponible)
- Copie de la déclaration de l'école / institution (si disponible)
- Autre

### 3.3. HISTOIRE FORMATIVE : L'ÉDUCATION ET LA FORMATION DANS D'AUTRES PAYS

Vous devrez décrire séparément chaque diplôme académique officiel, formation professionnelle ou certification professionnelle, certification linguistique, autre certification de cours obtenue dans d'autres pays, en commençant par le plus récent et en suivant un ordre chronologique décroissant, en précisant la durée du cours, l'école ou le centre qui l'a enseigné, les objectifs du cours et les contenus associés.

Veillez remplir la grille ci-dessous.

Si nécessaire, veuillez ajouter une grille pour chaque diplôme universitaire officiel, formation professionnelle ou certification professionnelle, certification linguistique ou autre certification de cours.

TITRE / CERTIFICAT	
PÉRIODE (de - à)	
DURÉE (années ou mois)	
DENOMINATION DU TITRE / CERTIFICAT	
CONTENU/SUJETS ÉTUDIÉS	
NOM DE L'ENTREPRISE ÉCOLE / CENTRE	
ADRESS OF THE ÉCOLE / CENTRE	
PREUVES	<input type="checkbox"/> CERTIFICAT <input type="checkbox"/> DÉCLARATION DE L'ÉCOLE / DU CENTRE <input type="checkbox"/> AUTRES <input type="checkbox"/> AUCUN DOCUMENT PROBANT

\* N'oubliez pas d'annexer les documents suivants :

- Copie du certificat (si disponible)
- Copie de la déclaration de l'école / institution (si disponible)
- Autre

#### **4. PASSE-TEMPS, INTÉRÊTS, ACTIVITÉS ASSOCIATIVES, BÉNÉVOLAT (CONTEXTES INFORMELS D'APPRENTISSAGE)**

Les expériences et les engagements dans votre vie quotidienne et dans vos temps libres peuvent avoir pour résultat d'importants résultats d'apprentissage et des compétences qui peuvent être dépensés au travail.

Essayez d'y penser et d'y réfléchir.

Veillez les décrire séparément dans la grille ci-dessous.

ACTIVITÉS QUOTIDIENNES	
LOISIRS	
SPORTS	
ACTIVITÉS ASSOCIATIVES	
TRAVAUX BÉNÉVOLES	

## 4.5 Rapport d'évaluation des preuves de compétences

### QUOI

Le rapport d'évaluation des compétences est l'outil qui formalise toutes les preuves collectées/produites par l'individu, annexées au dossier personnel.

Les preuves sont des documents prouvant la possession d'une ou plusieurs compétences, acquises dans des contextes formels, non formels et informels, tels que déclarés par l'individu.

L'outil rapporte le nom et le prénom de la personne et le profil professionnel choisi parmi ceux disponibles dans le Catalogue des besoins professionnels développé dans le cadre du projet EMBRACE, auquel les expériences des candidats font référence.

Elle comprend également la liste des compétences collectées/produites par la personne et annexée au dossier personnel.

Le rapport montre l'évaluation des preuves. Cette évaluation prend en compte :

- le *contexte* (où les compétences ont été acquises, par exemple sur le lieu de travail, pendant le temps libre, etc.)
- la *période/la durée* (lorsque les compétences ont été acquises),
- la *preuve* (nombre et type de documents prouvant que les compétences ont été acquises),
- la *fiabilité de la preuve* (p. ex. contrat d'emploi par rapport à l'autoévaluation de la personne).

L'expérience acquise dans le cadre du projet EMBRACE montre qu'il est extrêmement important de déclarer les critères d'attribution d'une valeur : c'est la raison pour laquelle le rapport d'évaluation des preuves de compétences comporte une *boîte à notes* à remplir avec ces 4 éléments d'évaluation.

Par exemple, une compétence acquise au travail est plus pertinente qu'une compétence acquise dans le cadre d'un passe-temps ou d'un intérêt personnel ou pendant le temps libre de la personne. La durée joue également un rôle important : plus la durée de la période pendant laquelle la compétence doit être la plus forte ; plus le nombre de preuves à l'appui d'une compétence est élevé, plus la probabilité que l'aptitude ait été acquise est élevée. Enfin, les preuves formelles ont un poids plus important et un degré de fiabilité plus élevé que l'auto-déclaration d'un individu.

Le résultat de l'évaluation est ensuite présenté dans le présent document. En cas d'évaluation positive, le processus se poursuit. En cas de résultats négatifs, la procédure se termine et la personne est orientée vers d'autres services/activités.

### POURQUOI

Le but de ce document est de consigner officiellement la fiabilité des preuves produites et de faire un rapport lors de l'évaluation finale.

**OMS**

L'opérateur est responsable de la réalisation de l'outil.

Le rapport d'évaluation des compétences est signé par l'opérateur.

**QUAND**

PHASE D'IDENTIFICATION.

Le rapport d'évaluation des Preuves de Compétences est produit après l'analyse des preuves annexées au Dossier Personnel.

**OÙ**

L'outil est utilisé et traité sur le poste de travail de l'opérateur .

## RAPPORT D'ÉVALUATION DES PREUVES DE COMPÉTENCES

Nom et prénom du candidat : \_\_\_\_\_

Profil professionnel connexe : \_\_\_\_\_

### Type de preuves :

(Veuillez faire la liste de toutes les preuves présentées par le candidat)

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

### ANNOTATION :

la PÉRIODE/DURÉE (quand les compétences ont-elles été acquises), la PÉRIODE/DURÉE (quand les compétences ont-elles été acquises), la PREUVE (documents prouvant que les compétences ont été acquises), la FIABILITÉ DE LA PREUVE (par ex. contrat de travail vs auto-évaluation du candidat).

### LE RÉSULTAT DE L'ÉVALUATION DES PREUVES DES COMPÉTENCES :

POSITIF

NÉGATIF

Date \_

Nom et prénom de l'opérateur

Signature de l'opérateur

## 4.6 Grille de validation des compétences

### QUOI

La grille de validation de l'outil Compétences retrace à la fois l'évaluation et la validation des compétences de l'individu.

Le document comprend le nom et le prénom de la personne et le profil professionnel choisi parmi ceux qui figurent dans le Catalogue des besoins professionnels

L'outil est composé de plusieurs sections :

- la *colonne des compétences* énumérant et décrivant les compétences selon les normes indiquées dans le Catalogue des besoins professionnels ;
- la *manière dont elle a été évaluée*, avec deux options : l'une pour l'entretien technique et l'autre pour l'épreuve pratique ; pour chaque compétence, il est nécessaire de choisir le type d'évaluation/évaluation réalisée : il est possible de choisir les deux ou une seule d'entre elles ;
- il s'agit de la *colonne des compétences disponibles*, offrant deux options, selon les résultats de l'évaluation ; pour chaque compétence, il est nécessaire d'indiquer si la compétence est disponible ou non, en indiquant si elle a été démontrée par le candidat lors de l'évaluation ou non ;
- la *colonne des notes* peut être remplie avec des informations détaillées supplémentaires si elles sont disponibles.

Enfin, nom, prénom et signature de l'expert professionnel et signature de l'opérateur

### POURQUOI

L'objectif de l'outil est d'enregistrer formellement la possession réelle des compétences déclarées par l'individu dans le dossier personnel et de décrire les méthodes d'évaluation utilisées.

### OMS

L'opérateur et l'expert professionnel sont responsables de la réalisation de l'outil.

L'outil est signé par les deux.

### QUAND

PHASE DE VALIDATION.

La grille de validation des compétences est remplie comme suit :

- avant l'évaluation, après réception du dossier personnel et des justificatifs fournis par l'individu, l'opérateur IVC remplit la *colonne des compétences* ;
- avant l'évaluation, au cours d'une réunion, l'opérateur IVC et l'expert professionnel établissent la méthode d'évaluation appropriée pour chaque compétence et remplissent la *colonne comment elle a été évaluée* ;

- après l'évaluation, l'opérateur IVC et l'expert professionnel décident, compétence par compétence, si l'individu en est propriétaire, remplissent la *colonne compétence disponible* et signent le document.

## **où**

L'outil est utilisé comme une activité de back-office et traité sur le lieu de travail de l'opérateur et/ou sur le lieu de l'évaluation de l'individu.

## GRILLE DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

Nom et prénom du candidat : \_\_\_\_\_

Profil professionnel connexe : \_\_\_\_\_

COMPÉTENCE	COMMENT ELLE A ÉTÉ ÉVALUÉE		ACQUISITION DE LA COMPÉTENCE		ANNOTATION
	à côté de entretien professionnel	à côté de texte pratique professionnel	OUI	NON	
COMPÉTENCE n°1 (brève description) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
COMPÉTENCE n°2 (brève description) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
COMPÉTENCE n°3 (brève description) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
COMPÉTENCE n° .... (brève description) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Date de l'évaluation \_

Nom et prénom de l'expert professionnel

Signature de l'expert professionnel

Nom et prénom de l'opérateur \_\_\_\_\_

Signature de l'opérateur \_\_\_\_\_

## **4.7 Rapport de validation des compétences**

### **QUOI**

L'outil de rapport de validation des compétences est le document qui rend compte formellement de l'évaluation globale de l'évaluation réalisée et de la possession réelle ou du manque de compétences liées au profil professionnel de référence.

L'outil comprend le nom et le prénom de la personne et le profil professionnel choisi.

En cas d'évaluation positive, le processus passe à la dernière étape ; si l'évaluation s'avère négative, le processus s'arrête et la personne est orientée vers d'autres services/activités.

### **POURQUOI**

Le but de l'outil est d'enregistrer formellement l'évaluation des compétences déclarées par l'individu, évaluées au cours du processus d'évaluation.

### **OMS**

L'opérateur et l'expert professionnel sont responsables de la réalisation de l'outil.

Le document est signé par les deux.

### **QUAND**

PHASE DE VALIDATION.

Le rapport de validation des compétences est complété après l'évaluation de la personne.

### **OÙ**

L'outil est utilisé comme une activité de back-office et traité sur le lieu de travail de l'opérateur.

## RAPPORT DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

Nom et prénom du candidat :

En rapport avec le profil professionnel :

---

**ANNOTATION :**

**RÉSULTAT DE LA VALIDATION DES COMPÉTENCES :**

POSITIF

NÉGATIF

Date \_

Nom et prénom de l'expert professionnel

Signature de l'expert professionnel

---

Nom et prénom de l'opérateur validation

Signature de l'opérateur certification

---

---

## **4.8 Certificat de validation du profil professionnel / Certificat de validation des compétences**

### **QUOI**

Les deux outils certifient la possession des compétences, mais ils diffèrent selon les résultats de l'évaluation.

Le certificat de validation du profil professionnel est remis à la personne si l'évaluation démontre qu'elle possède toutes les compétences du profil professionnel.

Le certificat de validation des compétences est délivré à l'individu dans le cas où l'évaluation montre une possession partielle des compétences du profil professionnel de référence.

### **POURQUOI**

Les deux outils visent à déclarer la possession (totale ou partielle) des compétences du profil professionnel de référence inclus dans le Catalogue des besoins professionnels développé dans le cadre du projet EMBRACE.

### **OMS**

L'opérateur I est responsable de la mise en place de cet outil.

### **QUAND**

#### **PHASE DE VALIDATION**

Les deux outils clôturent formellement le processus

### **OÙ**

Les deux outils sont utilisés comme activité de back-office et traités sur le lieu de travail de l'opérateur.

# CERTIFICAT DE VALIDATION DE PROFIL PROFESSIONNEL

attribué à :

Prénom

Nom de famille

Lieu de naissance (Pays) :

Date de naissance :

DÉNOMINATION DU PROFIL PROFESSIONNEL

DESCRIPTION DES COMPÉTENCES LIÉES AU PROFIL PROFESSIONNEL :

COMPÉTENCES	Description
Compétence n° 1	
Compétence n° 2	
Compétence n° .....	

délivré par :

Nom de l'organisation : \_\_\_\_\_

Adresse de l'Organisation : \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

Nom et prénom de l'opérateur

Signature de l'opérateur  
et le cachet de l'Organisation

---

## CERTIFICAT DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

Attribué à :

Prénom

Nom de famille

---

Lieu de naissance (Pays) :

Date de naissance :

---

### DESCRIPTION DES COMPÉTENCES RÉFÉRENCÉES AU PROFIL PROFESSIONNEL DE

COMPÉTENCES	Description
Compétence n° 1	
Compétence n° 2	
Compétence n° .....	

délivré par:

Nom de l'organisation : \_\_\_\_\_

Adresse de l'Organisation : \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

Nom et prénom de l'opérateur

Signature de l'opérateur  
et le cachet de l'Organisation

## **ANNEXE**

### **Glossaire**

#### **Apprendre**

Processus par lequel un individu assimile des informations, des idées et des valeurs et acquiert ainsi des connaissances, un savoir-faire, des aptitudes et/ou des compétences.

L'apprentissage se fait par la réflexion personnelle, la reconstruction et l'interaction sociale et il peut se dérouler dans un cadre formel, non formel ou informel.

#### **Apprentissage tout au long de la vie**

L'apprentissage, qu'il soit formel, non formel ou informel, qui s'étend à l'ensemble des activités de la vie (personnelles, sociales ou professionnelles) et à toutes les étapes de la vie.

L'apprentissage tout au long de la vie est une dimension de l'apprentissage permanent.

#### **Apprentissage non formel**

Apprentissage intégré à des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme de l'apprentissage. L'apprentissage non formel est intentionnel du point de vue de l'apprenant.

Les résultats de l'apprentissage non formel peuvent être validés et conduire à la certification.

L'apprentissage non formel est parfois décrit comme un apprentissage semi-structuré.

#### **Apprentissage formel**

Apprentissage qui se déroule dans un environnement organisé et structuré (tel qu'un établissement d'enseignement ou de formation ou sur le lieu de travail) et qui est explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel du point de vue de l'apprenant. Elle mène généralement à la certification.

#### **Apprentissage informel**

Apprentissage résultant d'activités quotidiennes liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est pas organisé ou structuré en termes d'objectifs, de temps ou d'unité pédagogique. Dans la plupart des cas, l'apprentissage informel n'est pas intentionnel du point de vue de l'apprenant.

Les résultats de l'apprentissage informel peuvent être validés et certifiés.

L'apprentissage informel est également appelé apprentissage par l'expérience ou apprentissage

fortuit/aléatoire.

### **Certification des acquis de l'apprentissage**

Remise d'un certificat, d'un diplôme ou d'un titre attestant formellement qu'un ensemble de résultats d'apprentissage (connaissances, savoir-faire, aptitudes et/ou compétences) acquis par un individu ont été évalués par un organisme compétent selon une norme prédéfinie.

La certification peut valider les résultats de l'apprentissage acquis dans un cadre formel, non formel ou informel.

### **Compétence**

Capacité d'appliquer ses connaissances et d'utiliser son savoir-faire pour accomplir des tâches et résoudre des problèmes.

Capacité d'appliquer adéquatement les résultats d'apprentissage dans un contexte défini (éducation, travail, développement personnel ou professionnel).

Capacité d'utiliser les connaissances, les compétences et les aptitudes personnelles, sociales et/ou méthodologiques, dans des situations de travail ou d'études et dans le développement professionnel et personnel.

La compétence ne se limite pas aux éléments cognitifs (faisant appel à la théorie, aux concepts ou aux connaissances tacites) ; elle englobe également les aspects fonctionnels (y compris les compétences techniques) ainsi que les attributs interpersonnels (par exemple les compétences sociales ou organisationnelles) et les valeurs éthiques.

### **Évaluation des résultats d'apprentissage**

Processus d'évaluation des connaissances, du savoir-faire, des aptitudes et/ou des compétences d'un individu par rapport à des critères prédéfinis (attentes d'apprentissage, mesure des acquis de l'apprentissage).

L'évaluation est généralement suivie d'une certification.

Dans la littérature, le terme " validation " désigne généralement l'évaluation des individus, tandis que le terme " évaluation " est plus fréquemment utilisé pour décrire les méthodes des prestataires d'éducation et de formation.

### **Éducation et formation tout au long de la vie**

activité d'apprentissage entreprise tout au long de la vie, qui se traduit par une amélioration des connaissances, du savoir-faire, des aptitudes, des compétences et/ou des qualifications pour des raisons personnelles, sociales et/ou professionnelles.

### **Expert professionnel**

Issu du secteur de la formation professionnelle ou du travail, il est un expert des processus d'identification et de validation des compétences. Il est l'expert technique pour la validation des compétences.

### **Impartialité**

L'impartialité, lors de l'évaluation, est assurée par la présence de tiers, extérieurs à ceux qui ont collaboré à la formation, à la promotion, au développement, à la reconstruction ou à la documentation des compétences.

### **Indépendance**

Une condition nécessaire pour agir exclusivement selon la volonté de chacun, d'une manière autonome et impartiale à l'égard de tout conditionnement.

### **Opérateur**

Il/elle est responsable de la mise en œuvre de toutes les activités prévues par le processus dans les phases de réception et d'identification des compétences, et partiellement aussi dans la phase de validation. Il est la personne de référence pour les candidats.

### **Reconnaissance des résultats d'apprentissage**

Reconnaissance formelle : processus d'octroi d'un statut officiel aux connaissances, aux aptitudes et aux compétences, soit par le biais d'une reconnaissance formelle :

- la validation de l'apprentissage non formel et informel ;
- l'octroi d'équivalences, ou d'unités de crédit;
- la délivrance de qualifications (certificats, diplômes ou titres).

### **Résultats d'apprentissage / acquis d'apprentissage**

Ensemble de connaissances, d'aptitudes et/ou de compétences qu'une personne a acquises et/ou peut démontrer à l'issue d'un processus d'apprentissage, formel, non formel ou informel.

Énoncés de ce qu'un apprenant sait, comprend et est capable de faire à l'issue d'un processus d'apprentissage, qui sont définis en termes de connaissances, d'aptitudes et de compétences.

### **Standard**

Série d'éléments dont le contenu est défini par les acteurs concernés.

On peut distinguer plusieurs types de normes :

- la norme de compétence fait référence aux connaissances, aptitudes et/ou compétences liées à

l'exercice d'un emploi

- la norme éducative fait référence aux énoncés des objectifs d'apprentissage, au contenu des programmes d'études, aux exigences d'admission ainsi qu'aux ressources nécessaires pour atteindre les objectifs d'apprentissage
- la norme professionnelle fait référence aux énoncés des activités et des tâches liées à un emploi particulier et à sa pratique
- la norme d'évaluation fait référence aux énoncés des résultats d'apprentissage à évaluer et à la méthodologie utilisée
- la norme de validation fait référence aux énoncés du niveau de rendement à atteindre par la personne évaluée et à la méthodologie utilisée.
- La norme de certification fait référence aux énoncés des règles applicables à l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme ainsi qu'aux droits conférés.

### **Validation des acquis de l'apprentissage**

Confirmation par un organisme compétent que les acquis de l'apprentissage (connaissances, aptitudes et/ou compétences) acquis par un individu dans un cadre formel, non formel ou informel ont été évalués selon des critères prédéfinis et sont conformes aux exigences d'une norme de validation. La validation mène généralement à la phase de certification.

Processus de confirmation par un organisme autorisé qu'une personne a acquis un niveau d'apprentissage. La validation comporte quatre phases distinctes :

- l'identification par le dialogue des expériences particulières d'un individu
- la documentation pour rendre visible les expériences de l'individu
- L'évaluation formelle de ces expériences
- la certification des résultats de l'évaluation qui peut conduire à une qualification partielle ou totale.

## Brochure destinée aux migrants

### The professional profiles of the agri-food sector: an opportunity for integration

The Embrace project aims at structuring a **transnational methodology** able to **identify, document and validate non formal and informal competences** acquired anywhere by migrants (in their origin country or in another EU State) in order to improve their opportunities and access into the European labour market, especially in the agri-food sector (breeding, cultivation, processing). The project faces the challenges of Third-Country citizens' labour **inclusion** through the design and testing of a specific skills' identification and validation procedure based on migrant friendly tools and intercultural approaches which take into account history, cultures, skills and experiences achieved in everywhere contexts.

The project target group consists of migrants coming from non-EU countries recently arrived in our Continent, currently unemployed, with or without a formal education certification, with or without a former job in their country of origin, or in another EU country.



www.embraceproject.eu

Funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**Are you a Third-Country citizen...**  
...interested in the recognition and enhancement of the competences achieved in your lifetime through various types of experiences (professional, educational/training, personal) at different times and in different contexts (formal, non-formal, informal)?

ENHANCEMENT OF MIGRANTS ABILITIES AND RECOGNITION OF THEIR ACQUIRED COMPETENCIES IN EUROPE

## The competence identification and validation process

Enhance your experiences and increase your employability and opportunities



Skills recognition and competence identification and validation is carried out through a **defined and structured process**.

The activity flow of competence identification and validation (IVC), implemented in the framework of the Embrace project, complying with European directions and the experiences conducted within the partners' Countries, is structured as follows:

### 1. RECEPTION PHASE

First contact, information and guidance related to the IVC process.

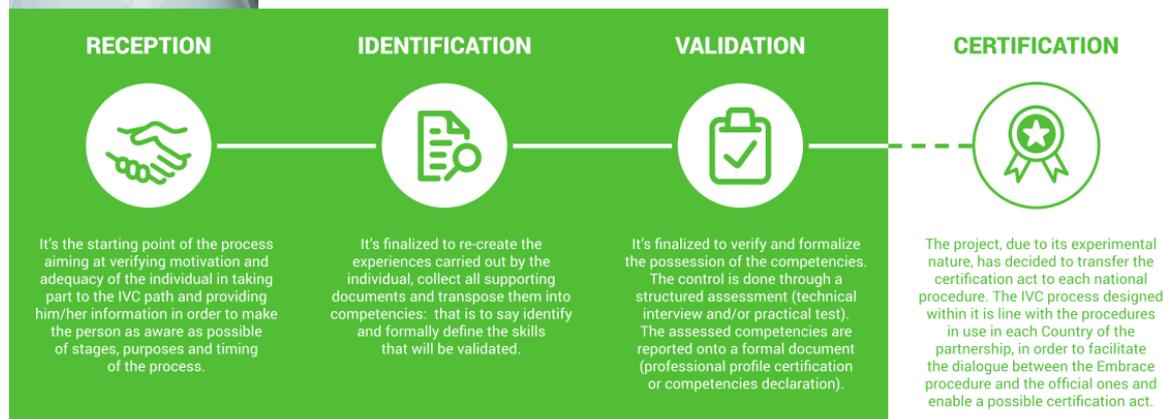
### 2. COMPETENCIES IDENTIFICATION PHASE

Identification of all competencies referring to a specific professional profile in the agri-food sector.

### 3. COMPETENCES VALIDATION PHASE

Competence validation through practical tests.

*The three phases allow different approaches according to the quality and quantity of learning/skills acquired, a person can stop at different stages of the project or complete it.*



# Brochure à l'intention des travailleurs sociaux

## The professional profiles of the agri-food sector: an opportunity for integration

The Embrace project aims at structuring a **transnational methodology** able to **identify, document and validate non formal and informal competences** acquired anywhere by migrants (in their origin country or in another EU State) in order to improve their opportunities and access into the European labour market, especially in the agri-food sector (breeding, cultivation, processing). The project faces the challenges of Third-Country citizens' labour **inclusion** through the design and testing of a specific skills' identification and validation procedure based on migrant friendly tools and intercultural approaches which take into account history, cultures, skills and experiences achieved in everywhere contexts.

The project target group consists of migrants coming from non-EU countries recently arrived in our Continent, currently unemployed, with or without a formal education certification, with or without a former job in their country of origin, or in another EU country.

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union 



## Are you a social worker...

...interested in enhancing the competences that Third-Country citizens achieved in their lifetime through various types of experiences (professional, educational/training, personal) at different times and in different contexts (formal, non-formal, informal) in order to promote their social and professional inclusion and improve their employability and empowerment?



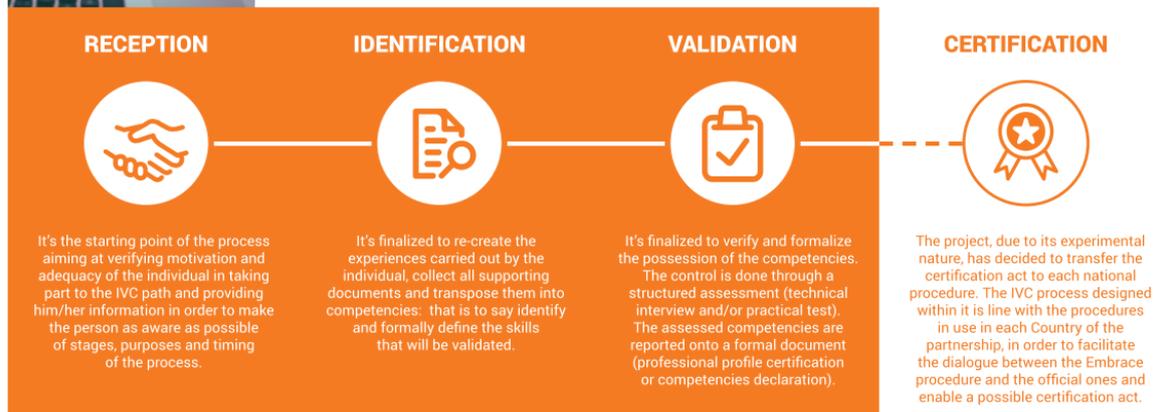
## The competence identification and validation process

Promote and enhance Third-Country citizens' experiences and increase their employability and opportunities



Skills recognition and competence identification and validation is carried out through a **defined and structured process**. The activity flow of competence identification and validation (IVC), implemented in the framework of the Embrace project, complying with European directions and the experiences conducted within the partners' Countries, is structured as follows:

- 1. RECEPTION PHASE**  
First contact, information and guidance related to the IVC process.
  - 2. COMPETENCIES IDENTIFICATION PHASE.**  
Identification of all competencies referring to a specific professional profile in the agri-food sector.
  - 3. COMPETENCES VALIDATION PHASE**  
Competence validation through practical tests.
- The three phases allow different approaches according to the quality and quantity of learning/skills acquired, a person can stop at different stages of the project or complete it.*



# Brochure à l'intention des entrepreneurs agroalimentaires

## The professional profiles of the agri-food sector: an opportunity for integration

The Embrace project aims at structuring a **transnational** methodology able to **identify, document and validate non formal and informal competences** acquired anywhere by migrants (in their origin country or in another EU State) in order to improve their opportunities and access into the European labour market, especially in the agri-food sector (breeding, cultivation, processing). The project faces the challenges of Third-Country citizens' labour **inclusion** through the design and testing of a specific skills' identification and validation procedure based on migrant friendly tools and intercultural approaches which take into account history, cultures, skills and experiences achieved in everywhere contexts.

The project target group consists of migrants coming from non-EU countries recently arrived in our Continent, currently unemployed, with or without a formal education certification, with or without a former job in their country of origin, or in another EU country.

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



## Are you an agri-food entrepreneur...

...interested in recognizing the competences that Third-Country workers achieved in their lifetime through various types of experiences (professional, educational/training, personal) at different times and in different contexts (formal, non-formal, informal) in order to make your agri-food company more competitive, innovative and inclusive?



EMBRACE

www.embraceproject.eu



EMBRACE

ENHANCEMENT OF MIGRANTS' ABILITIES AND RECOGNITION OF THEIR ACQUIRED COMPETENCIES IN EUROPE

## The competence identification and validation process

Promote and enhance Third-Country workers' experiences and increase your agri-food company opportunities



Skills recognition and competence identification and validation is carried out through a **defined and structured process**. The activity flow of competence identification and validation (IVC), implemented in the framework of the Embrace project, complying with European directions and the experiences conducted within the partners' Countries, is structured as follows:

- 1. RECEPTION PHASE**  
First contact, information and guidance related to the IVC process.
  - 2. COMPETENCIES IDENTIFICATION PHASE**  
Identification of all competencies referring to a specific professional profile in the agri-food sector.
  - 3. COMPETENCES VALIDATION PHASE**  
Competence validation through practical tests.
- The three phases allow different approaches according to the quality and quantity of learning/skills acquired, a person can stop at different stages of the project or complete it.*

