



Les analyses du Centre Jean Gol

DÉVELOPPER LE SYSTÈME DE VALIDATION DES COMPÉTENCES



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



Une analyse réalisée par
JEAN-FRANÇOIS BAIRIOT

Daniel Bacquelaine, Administrateur délégué du CJG
Axel Miller, Directeur du CJG
Corentin de Salle, Directeur scientifique du CJG

2021

Avenue de la Toison d'Or 84-86
1060 Bruxelles
Tél. : 02.500.50.40
cjg@cjg.be
www.cjg.be

DÉVELOPPER LE SYSTÈME DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

Lorsqu'un employeur cherche à engager un travailleur, il priorise habituellement un facteur pour déterminer si oui ou non un candidat remplira ses exigences : l'expérience dans une fonction similaire.

A défaut de cette expérience, il demandera bien souvent une preuve de compétence dans la fonction que le demandeur d'emploi sera éventuellement amené à occuper. Cette preuve de compétence prend généralement sans surprise la forme d'un diplôme ou à tout le moins une attestation de suivi d'une formation dans la filière ou la fonction devant être pourvue. Très souvent cependant, un demandeur d'emploi ne peut pas fournir pareilles preuves. Aux compétences acquises sur le tas s'ajoutent parfois des formations ou diplômes suivis à l'étranger ne pouvant être reconnus en Belgique ou des expériences professionnelles dont l'existence ne peut être formellement vérifiée.

La validation des compétences tente de répondre au besoin légitime de vérification de l'expérience et de la qualification exigées par l'employeur afin de sélectionner parmi les candidats le nouvel employé au sein de son entreprise. La présente analyse en définit les contours, ses avantages et ses limites.

I. DÉFINITION ET STATISTIQUES

La validation des compétences professionnelles est définie comme étant « *le processus visant à vérifier la maîtrise effective par un individu de compétences décrites dans un référentiel et permettant la reconnaissance officielle de savoirs, savoirs-faire, savoirs-être strictement nécessaires à l'accomplissement d'une tâche dans une situation de travail. Ces compétences peuvent avoir été acquises par l'expérience de travail, par la formation professionnelle ou par l'expérience de vie.* »¹

Dans la pratique, il s'agit d'un certificat officiel reconnu par les gouvernements francophones, les secteurs professionnels et les opérateurs de formation bruxellois et wallons ainsi que l'enseignement de promotion sociale. Après une séance d'information, la personne prétendant à un titre de compétence peut s'inscrire à une épreuve de validation jugée par des professionnels qui dure généralement une demi-journée.

Au total, en Wallonie et à Bruxelles, plus de 26.600 personnes ont obtenu un ou plusieurs titres de compétence depuis le début du dispositif en 2005².

En 2020, la part de personnes se déclarant en recherche d'emploi reste majoritaire mais connaît une diminution de près de 8% (52.2% en 2020, pour 59.9% en 2019).

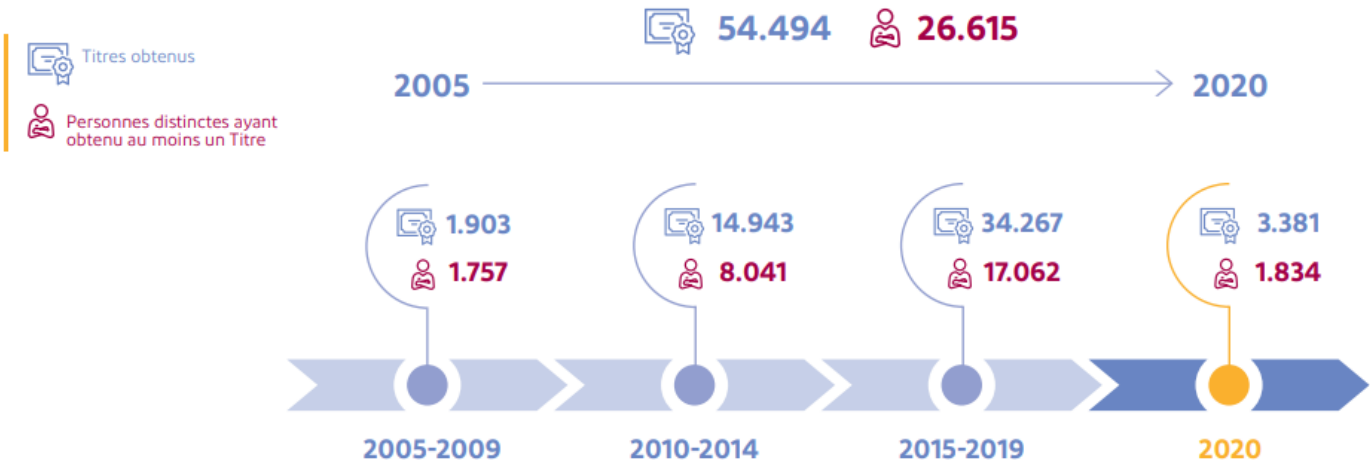
La validation des compétences s'adresse en priorité à un public ne disposant pas de certification d'enseignement secondaire supérieur. 32% des candidats ayant validé leurs compétences en 2020 disposent de certifications de niveaux primaire ou secondaire inférieur. Et 23 % disposent d'autres certificats et diplômes, le plus souvent non reconnus en Belgique.

Il y a actuellement plus de 70 titres de compétence qui peuvent être obtenus via la validation des compétences.

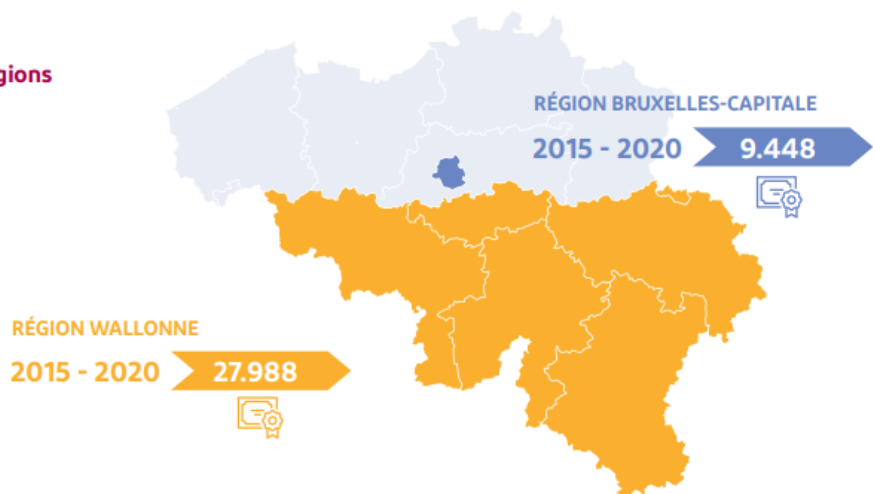
¹ BRULOCALIS, **FICHE TECHNIQUE : LA VALIDATION DES COMPÉTENCES EN COMMUNAUTÉ FRANÇAISE**, 2010 , p.5

² Validation des compétences, rapport annuel, 2020, https://www.validationdescompetences.be/sites/default/files/public/uploads/common/CVDC_Rapport%20activite%202020.pdf

Évolution du dispositif depuis sa création



Répartition des Titres de compétence délivrés par régions



II. LA VALIDATION DES COMPÉTENCES EN FLANDRE ET CHEZ NOS VOISINS

FLANDRE

En Flandre, l'expérience et les compétences peuvent être prouvées via le mécanisme EVC (Elders Verworven Competenties)³.

Pour obtenir une qualification professionnelle, le candidat doit suivre une formation auprès du VDAB, des centres d'éducation des adultes ou d'une autre institution reconnue.

La base de données précisait déjà en 2020, pour au moins 461 qualifications professionnelles, quelles sont les compétences et les connaissances nécessaires pour exercer un certain emploi. Elle concerne des profils très divers : des assistants administratifs aux architectes en passant par les comptables et les chargés de communication. Ce système permet donc une reconnaissance bien plus large de compétences qu'en Wallonie, mais prend également plus de temps et demande un investissement plus grand de la part de la personne souhaitant prouver ses compétences.

FRANCE

La France a également mis en place un dispositif comparable en 2002, la VAE (validation des acquis de l'expérience), qui se base elle-même sur un mécanisme apparu en 1985. Il suffit de pouvoir justifier d'au moins un an (en continu ou non) d'activités en rapport direct avec la certification visée.⁴

L'offre de certification en France est bien plus large qu'en Belgique (700 diplômes accessibles avec le mécanisme de VAE (validation des acquis de l'expérience), mais le processus de reconnaissance est plus fastidieux : envoyer une demande de recevabilité accompagnée des documents justificatifs des expériences acquises, des formations suivies et des diplômes obtenus précédemment. Une fois, la recevabilité acquise, le demandeur doit constituer un dossier de validation, qui décrira précisément l'expérience, les compétences mobilisées et le contexte dans lequel les activités ont été exercées. Le demandeur est ensuite convoqué à passer un entretien devant un jury dans les 12 mois suivant l'acceptation du dossier.

³ <https://www.hln.be/binnenland/geen-diploma-meer-vereist-voor-wie-bij-vlaamse-overheid-wil-werken-ook-beroepskwalificatie-telt~a60c7b27/>

⁴ <https://francevae.fr/>

ALLEMAGNE

En Allemagne, contrairement à la Belgique et à la France, la validation des acquis professionnels n'est possible que dans certains cas précis. Il n'existe pas encore de cadre législatif général. Par conséquent, «l'apprentissage informel» n'est pas réellement reconnu. Cependant, la question de la reconnaissance des acquis professionnels, des savoir-faire personnels devient de plus en plus récurrente, en particulier du fait des passeports de formation permanente. Il est ainsi possible de remplir un «ProfilPASS» qui rendra les compétences et savoir-faire acquis visibles sur le marché du travail. Il ne débouche cependant ni sur un certificat ni sur un diplôme.⁵

Néanmoins, certains métiers comme celui de commerçant, mécatronicien, mécanicien, technicien automobile ou encore coiffeur ne sont pas réglementés en Allemagne. Ce qui signifie que l'on peut exercer ce métier sans autorisation officielle et, de ce fait, sans reconnaissance de diplôme étranger. Ceci n'est valable que pour les citoyens de l'UE, de l'Espace Economique Européen ou de la Suisse.

⁵ <https://www.infobest.eu/fr/themes/article/autres-themes/la-reconnaissance-en-allemande>



III. UNE RÉPONSE APPROPRIÉE DANS UN CONTEXTE PRÉCIS

SOUPLESSE ET ÉTENDUE DU MÉCANISME

La validation des compétences présente l'avantage pour l'employeur de pouvoir se baser sur un titre qui prouve l'expérience d'un candidat à un poste à pourvoir. Pour la personne désirant prouver ses compétences, il s'agit d'un moyen accessible et rapide afin de pouvoir démontrer ses capacités.

Le dispositif constitue donc une solution efficace et répond à un besoin existant. Cependant, avec 150 titres environ délivrés par mois en Belgique francophone depuis la création du dispositif, nous ne pouvons pas parler d'un succès fulgurant.

En effet, deux conditions préalables conditionnent le succès de ce type de mécanisme :

- Un panel de fonctions validables suffisamment grand
- Une facilité, une accessibilité et une rapidité du dispositif pour le candidat

Malheureusement, ces deux conditions sont souvent antinomiques et impliquent une complication des conditions d'accès lorsque l'on souhaite étendre la liste des fonctions validables à des professions parfois plus techniques et complexes. La souplesse du mécanisme est donc souvent conditionnée à l'étroitesse de la liste des métiers concernés.

LA RÉPONSE À DEUX CARACTÉRISTIQUES DU MONDE DU TRAVAIL

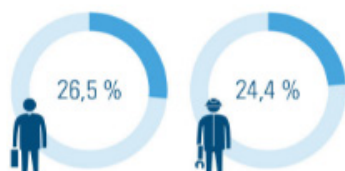
L'IMPORTANCE ACCORDÉE AU DIPLÔME ET À L'EXPÉRIENCE

La validation des compétences répond à une première caractéristique très forte du marché du travail belge, et plus largement européen : la prévalence, certes en diminution, du diplôme et de l'expérience sur le concept de « *can do* » et de potentiel. Cela se remarque surtout pour les emplois ouvriers, comme le prouve ces chiffres publiés par Acerta⁶. Les deux personnages de ce graphique représentent respectivement un employé et un ouvrier.

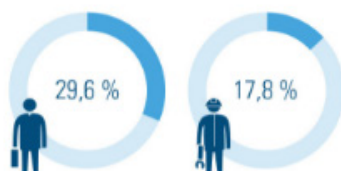
A ce titre, la validation des compétences représente une opportunité importante auprès d'un employeur qui très souvent demande à être rassuré sur les compétences reconnues d'un candidat.

⁶ <https://www.acerta.be/fr/a-propos-dacerta/dans-la-presse/un-employeur-sur-trois-recrute-dapres-le-potentiel-plutot-que-le-diplome-et-l'experience>

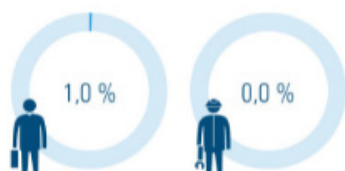
Qu'est-ce qui est déterminant dans votre organisation lors d'une embauche ?



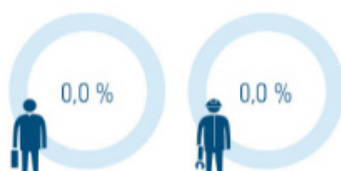
Connaissance et expérience démontrables



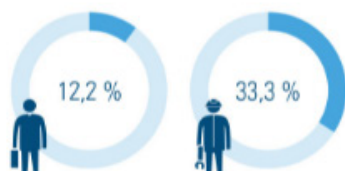
Potentiel pour de futures offres d'emploi



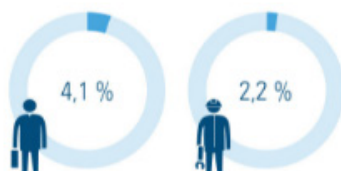
Potentiel pour de futures fonctions



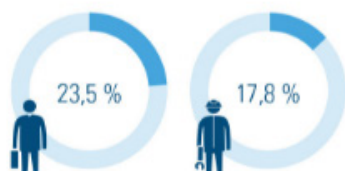
Attentes salariales



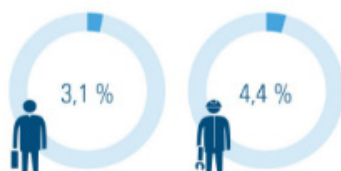
Attitude professionnelle



Flexibilité



Le travailleur correspond à la culture de l'organisation



Autre

LE MANQUE DE SOUPLESSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Cependant, cette prévalence de l'expérience et du diplôme sur d'autres points n'est pas uniquement la résultante d'une caractéristique culturelle propre -entre autres- à notre marché du travail.

Elle est aussi la conséquence d'un manque de souplesse du marché de l'emploi, spécifiquement en ce qui concerne les facilités de licenciement. Un employeur cherchera à s'assurer un maximum qu'un candidat lui conviendra, de peur de devoir perdre du temps et bien souvent de l'argent dans une procédure de licenciement dans le cas où l'employé ne répondrait pas aux attentes. La validation des compétences remplace donc bien souvent l'expertise que pourrait avoir un employeur pour déterminer la valeur d'un candidat après quelques jours de travail.

IV. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Nous l'avons vu, la validation des compétences représente une solution attrayante pour le candidat et rassurante pour l'employeur.

Le mécanisme répond donc à une réelle attente dans un marché du travail qui attache toujours une grande importance aux preuves concrètes d'expérience, que ce facteur soit culturel ou lié au manque de souplesse des mécanismes de licenciement et de périodes d'essai.

A ce titre, son développement réfléchi doit se poursuivre : à s'attaquer à des fonctions trop complexes, il pourrait perdre de sa souplesse. Nous pourrions donc étendre le mécanisme existant à un maximum de fonctions non-techniques en créant une deuxième filière pour les fonctions demandant plus de connaissances techniques concrètes.

Aussi, ce type de mécanisme ne doit pas nous faire perdre de vue qu'une flexibilisation des dispositifs d'embauche et de licenciement ont pour corollaire une baisse des exigences de preuves concrètes d'expérience du candidat dans le chef de l'employeur. Une évaluation de l'ensemble de ces procédures et leur modification le cas échéant, représente également une piste de solution afin de diminuer les obstacles à l'embauche.

Enfin, les organismes publics ont un devoir d'exemplarité : dans la mesure du possible, toute exigence de diplôme afin d'accéder à une fonction doit être évitée, à l'instar de ce qui se fait déjà dans l'administration dépendant de la communauté flamande.





*Avenue de la Toison d'Or 84-86
1060 Bruxelles*

*02.500.50.40
info@cjg.be*

www.cjg.be