

RECRUTER AVEC LA VALIDATION DES COMPÉTENCES



Le diplôme est souvent une condition-clé pour recruter.

Mais il existe des alternatives.

Le titre de compétence en est une qui va dans ce sens et qui peut vous faire découvrir des profils originaux.

EN BREF

La validation des compétences permet à des personnes expérimentées de faire reconnaître officiellement leurs acquis professionnels. Elle est en quelque sorte une alternative au traditionnel « diplôme », intéressante à prendre en compte dans certains cas.

LES ATOUTS

- + Découvrir des profils motivés et atypiques
- + Aucun coût particulier
- + Notamment pour certains métiers en pénurie ou pour lesquels il n'existe pas de filière de formation.

EN UN MOT

La validation de compétences délivre des titres officiels qui peuvent être obtenus sur la base de l'expérience, sans nécessairement être passé par la case formation. Pourquoi se priver de ces profils ?

Recruter en prenant en compte la validation des compétences, de quoi s'agit-il précisément ?

- Chacun peut faire valider officiellement des compétences qu'il a acquises ailleurs qu'à l'école ou en formation. Cela se fait en bonne intelligence avec les partenaires sociaux des secteurs pour mettre en place les processus de validation. L'épreuve de validation se fait toujours avec un jury comprenant un ou deux professionnels en activité.
- Les demandeurs d'emploi qui passent par ce système commencent à être de plus en plus nombreux sur le marché de l'emploi.
- Mais comme c'est assez nouveau et que les employeurs sont encore peu au courant, ils n'ont pas toujours le réflexe de montrer leur « papier ».
- En Flandre, cela s'appelle un 'Ervaringsbewijs' ; du côté francophone, un 'titre de compétence'.
- Cela concerne un public assez motivé pour se positionner sur le marché de l'emploi et très diversifié. S'y rencontrent des personnes qui ont quitté l'école sans diplôme, qui ont été épaulés par une cellule de reconversion après un licenciement collectif (p.ex. Caterpillar), ou qui ont suivi leur scolarité ou ont une partie de leur expérience à l'étranger. Bref, des personnes désavantagées sur le marché de l'emploi, mais bien avancées dans leurs démarches pour s'en sortir.

LES BONNES RAISONS DE LE FAIRE ?

POUR QUI ?

Pour les employeurs qui recherchent des collaborateurs dans les métiers administratifs (agent.e d'accueil, aide-comptable, employé.e administratif.ve), mais aussi aide-ménager.ère, jardinier.ère, technicien.ne PC et réseaux, garçon.serveuse, etc.



« Comme n'importe quelle organisation où il y a une salle de spectacle professionnelle, nous avons besoin de techniciens. Ici j'en recrute une ou deux fois par an. Le problème qu'on rencontre, pour ces fonctions de plateau, c'est qu'il n'y a pas de filière de formation dans les écoles. Et comme nous avons une équipe technique assez restreinte, c'est très difficile de former les nouveaux sur le tas. J'ai découvert un bon filon, en fait. C'est que depuis quelques années, il existe des espèces de diplômes du vécu : on permet à des personnes qui connaissent un métier de passer une épreuve après laquelle ils ont un certificat comme quoi ils sont de bons professionnels. Alors depuis que j'ai appris ça, je le mentionne dans les offres d'emploi : 'Titre de compétence Technicien des arts de la scène accepté'. Et ça m'a déjà sauvé deux ou trois fois. J'ai trouvé des gens qui avaient des bonnes bases, notamment des réfugiés qui avaient une expérience dans leur pays. À charge pour notre responsable technique d'ensuite leur expliquer les particularités de certains de nos équipements. C'est quelque chose de normal, et c'est réglé en 3 ou 4 mois. Surtout, le premier jour, les collègues voient qu'ils tiennent la route, ils ne sont pas paumés et le travail avec les artistes peut avancer. »

Adèle Jergovic,

responsable administrative d'un centre culturel régional :

- On pourrait être tenté de faire d'un diplôme ou d'un titre une condition absolue de recrutement. Mais cela vous fera passer à côté de candidats intéressants, notamment des personnes formées à l'étranger et qui n'ont pas obtenu d'équivalence de diplôme (démarche fastidieuse et éventuellement coûteuse). Qui plus est, le critère diplôme peut induire facilement des formes de discrimination indirecte (voir la Fiche « *Recrutement, diversité et législation* »).

COMMENT S'Y PRENDRE ?

- Dans la préparation d'un recrutement, regardez s'il existe un titre pour le métier concerné en consultant le site francophone et le site néerlandophone (le système étant récent, tous les métiers ne sont pas encore couverts. La liste est différente au nord et au sud du pays).

le site francophone



<http://www.cvdc.be/métiers-0>

le site néerlandophone



<https://www.werk.be/online-diensten/ervaringsbewijs/wat-is-het-ervaringsbewijs>

**CETTE PRATIQUE
SE COMBINE TRÈS
BIEN AVEC LES
FICHES**

- + « **Diversifier
les canaux de
recrutement** »
- + « **Calibrer avec les
compétences-clés** »

- o Chaque métier est décrit en détail : assurez-vous que la description rencontre un minimum le poste pour lequel vous recrutez.
- o Dans toute la communication sur votre recrutement, mentionnez le nom du titre qui correspond à votre besoin pour attirer les candidats concernés.
- o En cas de perte, le porteur d'un Titre de compétence a le droit de demander une copie du titre, comme pour un diplôme.
- o Retournez voir la liste de métiers en ligne une fois par an, le système est dynamique et s'étend à de nouveaux métiers et secteurs.

TRUCS ET ASTUCES

- o Ceci ne fonctionne pas encore pour des métiers qui correspondent à des études supérieures (sauf pour quelques métiers du non-marchand, du côté néerlandophone).

VOUS VOULEZ EN SAVOIR PLUS ?

> Adressez-vous au fonds de formation de votre secteur ou au centre de validation le plus proche de chez vous pour le métier concerné

 <http://www.cvdc.be/centres>

 <http://www.ervaringsbewijs.be>

EXEMPLE D'OFFRE D'EMPLOI ADAPTÉE

> **Centre culturel de xxxxx Technicien Plateau**

Descriptif du Poste / Missions > Sous la direction d'un cadre technique référent, vous participerez à la manipulation de l'ensemble des kits de matériel.

Profil Candidat / Expérience > Vous avez déjà une expérience dans l'événementiel en tant que technicien plateau/Road.
Professionnelle / Niveau d'étude. > Vous avez une formation de base en électricité ou un titre de compétence « Technicien des arts de la scène et de l'événement »
> Vous êtes disponible en horaires décalés.
> Vous appréciez travailler en équipe.

Type Contrat / Période > CDD
> Janvier 2015

Rémunérations > Barèmes du non-marchand, selon expérience et qualification.

Documents à Fournir > CV + Lettre de motivation
> Par mail : secretariat@xxxxx.be