



## La certification pour un surcroît d'employabilité : reconnaître les acquis d'apprentissage en EFTP

# Problématique de la certification

## **Clarification conceptuelle**

Le terme « certification » renvoie à la fois à un processus et à l'aboutissement de ce processus. Il désigne le processus qui mène à la délivrance d'un document (la certification) qui sanctionne un processus d'apprentissage (ici dans l'EFTP). C'est aussi le nom donné à ce document (certification) et, dans ce sens-là, c'est un synonyme parfait du mot « diplôme ». Il lui est désormais préféré dans de nombreux contextes car il est plus simple, plus neutre, et moins chargé socialement. Il remplace avantageusement les nombreux termes qui se juxtaposent, voire se télescopent – comme titre, grade, certificat, brevet et diplôme justement – et, au-delà du terme, propose de considérer la certification comme le miroir de la compétence, plutôt qu'un statut social. C'est devenu un outil de la politique d'accès au marché du travail dans de nombreux pays (OCDE, 2007).

Le terme certification renvoie donc au processus de certification de compétences par une autorité compétente, et au document officiel qui décrit ces compétences. On parle parfois de « parchemin » pour insister sur l'aspect support du concept. On retrouve le mot certification dans de nombreux pays francophones dans le nom d'institutions comme la Commission nationale de la certification et de la formation professionnelle au Burkina Faso (CNC-FP). On le retrouve surtout dans le nom d'instruments comme le cadre national des certifications (CNC) au Maroc et au Burkina Faso, ou le catalogue national des certifications (appelé « répertoire » au Burkina Faso).

Le terme « certification » est problématique car il est souvent confondu avec le terme « qualification » dont il n'est en aucun cas synonyme en français. La confusion vient sans doute du fait qu'en anglais on emploie le terme « qualification », comme dans National Qualifications Framework (cadre national des certifications) ou dans National Qualifications System (système national des certifications). Mais il s'agit bien d'un faux ami. Le terme qualification renvoie au poste de travail et à la capacité d'une personne à occuper ce poste. La certification relève donc du monde de la formation alors que la qualification relève du monde du travail.

## **Place de la certification dans le contexte de l'EFTP pour l'emploi**

Un des objectifs principaux d'Enabel est précisément d'aider à construire un appariement [plus] direct entre certification et qualification. En effet, les individus cherchant à obtenir une certification visent a priori très probablement à travailler dans le domaine correspondant à cette certification. Dans la réalité, il en va souvent autrement et il n'est pas rare que des individus possédant une certification donnée travaillent dans un autre domaine (par exemple un•mécanicien•travaillant comme vendeur au détail, ou un•e agriculteur•rice comme guide touristique).

Si certification et qualification renvoient donc à des concepts différents, il reste qu'il est utile de les aborder ensemble car précisément, un objectif naturel de l'action d'Enabel est d'aider à mettre en place un système permettant qu'une certification donnée soit légitime pour que son détenteur puisse postuler un emploi demandant la qualification correspondante. A titre d'illustration, toute l'ingénierie à mettre à place par Enabel devrait viser à faire en sorte qu'une personne dotée d'une certification de maçon à un niveau donné puisse légitimement postuler un poste de maçon au niveau en question sans que ses compétences ne puissent être mises en doute.

La plainte récurrente des employeurs sur l'incapacité des jeunes issu•es de l'EFTP à exercer pleinement et efficacement le métier pour lequel ils ou elles ont été formées disparaîtra dès que ce travail d'alignement des certifications et des qualifications aura eu lieu. Il est clair que cet effort prendra du temps et nécessitera en particulier un travail important d'ingénierie sociale – car il faudra que toutes les parties prenantes, au premier rang desquelles les employeurs, s'impliquent – mais il est tout aussi clair que les pays partenaires d'Enabel ne peuvent faire l'économie d'un tel effort d'alignement.

## **Les voies d'accès à la certification pour les apprenant•es**

On considère généralement qu'il y a quatre voies d'accès à la certification : le système initial d'éducation et formation, le système de formation continue, l'apprentissage professionnel et la validation des acquis de l'expérience (VAE). Tous les pays n'ont pas forcément ces quatre voies mais, lorsqu'ils en ont plus d'une, se pose alors la question de savoir si c'est rigoureusement la même certification qui est délivrée au bout du processus d'apprentissage et d'évaluation. Lorsque ce n'est pas la même certification, des effets de réputation entrent en jeu : les employeurs préfèrent en général recruter les gens disposant d'une certification donnée plutôt qu'une autre, même si ces deux certifications sont théoriquement au même niveau. C'est ainsi que de nombreux pays partenaires d'Enabel ont des cadres de certification parallèles (par exemple Burkina Faso, Ouganda, Maroc), parce qu'il y a plusieurs ministères certificateurs.

Pour délivrer rigoureusement la même certification à l'issue de voies différentes d'accès à la certification, il est impératif d'utiliser des référentiels de certification identiques pour toutes les voies menant à la certification. Toutefois, utiliser les mêmes référentiels de certification pour différentes voies est en fait beaucoup plus compliqué qu'il n'y paraît parce que les processus d'évaluation sont différents : on n'évalue pas de la même manière en formation initiale qu'en formation continue, que dans l'apprentissage et que dans la VAE. Même lorsque cette difficulté est levée – par exemple en utilisant des moyens indirects pour vérifier que les critères d'évaluation inscrits dans le référentiel de certification sont respectés – il reste

toujours des effets de réputation, pour ainsi dire toujours infondés, qui font que les employeurs préfèrent souvent recruter des individus issus de la formation initiale que d'autres passés par la VAE, par exemple, quand bien même la loi dirait qu'ils possèdent la même certification, parce que fondée sur les mêmes référentiels.

Il est désormais clair que la VAE est une voie comme une autre vers la certification. Elle n'a pas vocation à remplacer des approches plus traditionnelles comme l'évaluation pendant la période de formation. Il reste que la VAE a le mérite d'associer une dose de formalisation à l'apprentissage professionnel lorsqu'il est informel. En outre, la VAE a le mérite de ne pas dégrader l'apprentissage professionnel informel – de très loin le plus répandu dans les pays partenaires d'Enabel – car elle ne propose pas de le formaliser à la racine puisqu'elle intervient en bout de cycle, lorsque les compétences sont acquises et qu'il ne s'agit que de formaliser l'évaluation et la délivrance d'une certification. Des pays comme l'Ouganda l'utilisent depuis des décennies et son DIT (*Directorate for Industrial Training*) a acquis une réputation comparable aux approches utilisées au Kenya ou au Malawi (Trade Testing).

---

## **Reconnaissance des acquis et reconnaissance des certifications**

---

Dans ce contexte, il est important de distinguer la reconnaissance des acquis d'apprentissage de la reconnaissance des certifications. Le terme reconnaissance est polysémique et génère souvent beaucoup de confusion au moment de l'opérationnalisation de programmes de VAE, par exemple. La reconnaissance des acquis d'apprentissage renvoie à l'évaluation : c'est la reconnaissance technique, par les évaluateurs qui, sur la base de référentiels de certification, décident de délivrer une certification.

La reconnaissance d'une certification renvoie à l'acceptation par la société que cette certification est une preuve avérée, et donc acceptable, de connaissances et de compétences. C'est cette reconnaissance sociétale qui donne sa valeur à une certification, comme monnaie d'usage sur le marché du travail. Il est fréquent que la VAE ait du mal à s'imposer car des parties prenantes importantes de la société refusent de considérer qu'une certification obtenue par VAE soit l'égale d'une certification obtenue dans la formation initiale.

---

## **Micro-certification**

---

Enfin, pour conclure sur cette clarification des enjeux et des concepts, de nombreux pays travaillent à développer des micro-certifications (*microcredentials* en anglais, Cedefop, 2022). L'approche n'est ni nouvelle ni véritablement innovante mais – dans sa version la plus utile pour les pays partenaires d'Enabel

– elle permet de délivrer des parties d'une certification. Cette approche a le mérite de correspondre à beaucoup de situations concrètes dans les pays partenaires d'Enabel où les jeunes ne peuvent pas investir trop longtemps dans la formation mais nécessitent quand même un document attestant de compétences nouvellement acquises.

La tendance est très nette en Europe où la quasi-totalité du contenu des certifications est en train d'être réécrit en termes de bloc de compétences pour permettre une évaluation partielle, et néanmoins cohérente, et la délivrance de micro-certifications.

L'approche la plus communément admise en Europe est de promouvoir la micro-certification uniquement dans la mesure où elle ne compromet pas l'intégrité du cadre national des certifications et la cohérence de la progression pédagogique entre deux niveaux consécutifs du cadre.

---

## **Importance de la certification...**

---

### **... pour les pays**

Mettre en visibilité les compétences de tous les individus qui en ont à travers une certification, présente plusieurs avantages pour un pays dans son ensemble, et pour les institutions qui le gouvernent. Cela permet d'attirer les investissements étrangers par exemple, qui comptent parmi les facteurs avérés du développement.

De manière générale, les ministères certificateurs peuvent avoir intérêt à disposer d'outils permettant d'identifier – en termes de contenu, de niveau et de situation géographique – les certifications dont dispose la population pour mieux organiser l'offre de formation et faciliter la rencontre avec la demande de travail.

De fait, la certification, de sanction d'un processus d'apprentissage, est en train de devenir un véritable outil de politique et de pilotage de l'écosystème de l'EFTP, jusqu'à sa rencontre avec le marché du travail. Sans que cela n'existe véritablement aujourd'hui à l'état opérationnel, l'idée d'évaluer, et donc de financer, les prestataires de formation sur la base du pouvoir d'insertion professionnelle des certifications qu'ils délivrent, a tendance à poindre. On voit bien les avantages que cela représente, par rapport à une approche plus classique basée sur le dénombrement des enseignant•es [diplômé•es], des salles de classe, des équipements et autres paramètres qui ne sont que de très faibles prédicteurs d'un réel transfert de connaissances et de compétences aux apprenant•es.

### **... pour les apprenti•es et apprenant•es**

Au-delà de la fierté de se voir attribuer une certification – régulièrement constatée sur le terrain, et non dénuée d'intérêt pour créer de la motivation – tout document



qui décrit les acquis d'apprentissage et les compétences des individus est un véritable outil de promotion sociale car c'est une des composantes essentielles de l'employabilité. À compétences, connaissances et expérience égales, un individu capable de littéralement prouver tout cela sera immédiatement plus employable aux yeux d'un recruteur.

L'un des résultats les plus stables de tout le travail de terrain – dans les pays partenaires d'Enabel, en Europe, comme dans le reste du monde – est que les individus sont intéressés par la certification. Tous et toutes ne sont pas toujours motivés pour un retour en formation, mais tous et toutes ont compris l'apport potentiel d'une certification (toujours appelée « diplôme » du reste), pour l'accès à l'emploi, pour des revenus décents, voire même pour avoir un rôle social à jouer dans sa communauté.

Le fait est que la plupart des apprentissages dans les pays partenaires d'Enabel, parce qu'ils relèvent du secteur hypertrophié de l'apprentissage professionnel informel (BIT, 2012 ; LuxDev, 2021), ne mène pas à la certification et la quasi-totalité des acquis d'apprentissages et des compétences acquises grâce à Enabel ne sont ensuite pas visibles, et donc pas utilisables, encore moins transférables. Aucun projet ne peut être construit. Faire carrière est impossible, être promu dans son métier est rare.

### ... pour l'employeur

Pourtant, dans le cas de la mobilité internationale, les enjeux sont bien perçus. Le programme *Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa* (Thamm), par exemple, contient une composante gérée par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et le département de la Formation professionnelle (DFP) marocain, pour mettre en visibilité les compétences acquises au Maroc par les jeunes marocain·nes ayant un projet de mobilité vers l'Europe. La difficulté, pour un employeur européen, d'identifier les compétences effectives d'un candidat marocain à un emploi est réelle. Ce résultat s'applique à peu près à toutes les situations de recrutement, avec mobilité ou pas. On peut voir dans ce résultat le développement relativement récent de nombreuses tentatives pour documenter les certifications au-delà de leur simple intitulé (du type « CAP en mécanique », assez peu explicite au demeurant). Il y a par exemple le supplément au diplôme en Europe. Enabel gagnerait à investir ce champ de la documentation des certifications, au-delà de la simple délivrance de celles-ci, pour les certifications qu'elle aurait contribué à faire délivrer<sup>1</sup>.

Pour une entreprise, disposer d'une force de travail ayant en [grande] partie une certification permet d'être candidat pour des contrats plus importants. Cela

permet aussi souvent de soumettre une offre pour des contrats avec le secteur public, et d'avoir accès à des contrats plus attractifs. C'est enfin un paramètre important pour une démarche qualité réussie.

### ... pour les prestataires de formation

Au moment où la plupart des pays d'Europe, sous l'influence de travaux pertinents comme ceux du réseau ENIC-NARIC<sup>2</sup>, renoncent à délivrer des équivalences – parce que trop difficiles à établir et trop contraignantes pour les prestataires de formation – l'outil certification devient le plus utile. La certification permet aux prestataires de formation de se distinguer sur le marché très compétitif de la formation, puisque la qualité de l'insertion professionnelle est souvent associée à la certification détenue.

En pratique, la certification et les outils qui l'accompagnent – comme les cadres des certifications, sectoriels ou nationaux, les catalogues des certifications, la micro-certification et même la VAE, comme nouvelle voie d'accès à la certification – permettraient de concevoir des approches de la formation plus en phase avec le paradigme d'Enabel qui consiste à plus directement lier EFTP et emploi.

Parce que les organismes certificateurs sont nombreux, parce que les certifications le sont encore plus, et que tout cela est plutôt positif – pour satisfaire des demandes de formation de plus en plus spécifiques – il est essentiel de structurer l'écosystème de la formation pour intervenir au plus juste et au plus près du besoin. La certification – et les outils qui l'accompagnent de nouveau – peut jouer le rôle de mécanisme de coordination pour la gouvernance de l'écosystème de la formation. Elle peut permettre d'identifier et de prendre en charge des différences de qualité et de durée de formation. Elle peut permettre de réconcilier les différentes approches de la formation, notamment lorsqu'il existe un secteur privé et un secteur public très actifs.

Au moment où Enabel développe un programme de réflexion avec la Fondation européenne pour la formation (*European Training Foundation*, ETF), les diverses dimensions décrites ici méritent d'être mises en avant. Elles permettent notamment d'aborder concrètement le développement de l'employabilité des individus qu'Enabel a contribué à former. Elles contribuent aussi à rendre visible le travail d'Enabel dans les statistiques nationales de ses pays partenaires.

<sup>1</sup> Voir, par exemple, les travaux de Certif-ID (<https://certif-id.com>).

<sup>2</sup> European Network of Information Centres et National Academic Recognition Information Centre

Evaluation réalisée  
à la demande d'Enabel

Enabel 

SOGEROM

octobre 2022