

# L'IMPACT SUR LES PRATICIENS ET LES CANDIDATS D'UN PROCESSUS DE VALIDATION ET DE GUIDANCE RENOUVELÉ

Résultats de l'expérimentation sur le terrain du projet européen TRANSVAL-EU en  
**Belgique**

Bruxelles - Vienne, mai 2023

*Maurice de Greef  
Julia Fellingner  
Mariya Dzhengozova*

**Auteurs :**

Maurice de Greef (Vrije Universiteit Brussel)

Julia Fellingner (3S)

Mariya Dzhengozova (3S)

*Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+ dans le cadre de la convention de subvention n° 626147-EPP-1-2020-2-AT-EPPKA3-PI-POLICY. Cette publication n'engage que son auteur, et l'Agence et la Commission ne peuvent être tenues responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.*

## Introduction

TRANSVAL-EU est une expérimentation transnationale visant à former des praticiens de la validation et de la guidance à identifier, documenter, évaluer et certifier les compétences transversales. Dans 6 pays différents<sup>1</sup>, des praticiens ont été formés afin d'avoir une meilleure prise de conscience par rapport à l'existence des compétences transversales, ce qui leur a permis de mieux se positionner par rapport à leurs propres compétences transversales, les identifier et les mettre en évidence avec les candidats, afin de mieux les accompagner lors de la guidance/la validation. Le présent rapport décrit les résultats de l'évaluation scientifique de l'impact de cette formation sur les candidats belges à la validation et sur les praticiens qui les ont accompagnés au cours de ce processus de validation « renouvelé ».

Des informations plus spécifiques concernant la méthodologie de recherche sont disponibles dans le rapport de recherche européen (pour plus d'informations, voir : [www.transvalproject.eu](http://www.transvalproject.eu)).

Les **questions de recherche portant sur les praticiens** (= focalisation sur la formation et le profilage des compétences des candidats) sont les suivantes :

- Les praticiens de la validation et de la guidance ont-ils bénéficié (au cours des essais sur le terrain) d'une formation et ont-ils reçu des outils de validation des compétences transversales innovants (par rapport à leurs pratiques actuelles) ?
- Les compétences des praticiens de la validation et de la guidance ont-elles été améliorées grâce à cette formation ?
- Les praticiens de la validation et de la guidance ont-ils été davantage impliqués dans le processus de validation et de guidance ?

Les **questions de recherche portant sur les candidats à la validation et à la guidance** (= focalisation sur l'impact d'une validation et d'une guidance innovantes et inclusives) sont les suivantes :

- Les compétences transversales ont-elles été systématiquement intégrées dans les processus de validation et de guidance ?
- Les candidats perçoivent-ils une augmentation de leurs chances en matière d'accès à l'éducation, à la formation, aux loisirs, au travail, au bénévolat, etc. grâce à l'amélioration du soutien et de la guidance en vue de valider leurs compétences transversales ?
- Des outils innovants (par rapport à leurs pratiques actuelles) ont-ils été proposés aux candidats pour valider leurs compétences transversales en vue d'une requalification, d'une recherche d'emploi ou d'une autonomisation et d'un développement ?

---

<sup>1</sup> Une expérience pilote supplémentaire a été réalisée au Portugal. L'évaluation de cet essai spécifique sur le terrain n'a toutefois porté que sur les candidats.

## Échantillon des praticiens

Au total, 181 praticiens ont participé à l'étude. Afin de pouvoir mener une analyse, seuls les praticiens ayant participé à la fois au pré-test et au post-test ont été inclus dans l'échantillon actuel, soit 78 praticiens (en Autriche et en Italie, la plupart des praticiens ont été impliqués car deux essais sur le terrain ont été menés dans ces pays). Cet échantillon étant trop petit pour mener une analyse par pays, c'est donc l'ensemble de l'échantillon européen qui a été utilisé. Comme le montre le tableau 1, la plupart des praticiens impliqués dans l'expérimentation décrivent leur profession comme conseiller en orientation professionnelle, éducateur, enseignant, formateur ou coach, ou comme ayant des fonctions multiples. En outre, la plupart d'entre eux travaillent dans un centre d'éducation ou une école, un organisme d'orientation ou un opérateur de formation professionnelle. Enfin, il semble que la majorité d'entre eux aient plus de cinq ans d'expérience dans leur profession actuelle (65,4 %).

**Tableau 1 : Caractéristiques des praticiens en milieu professionnel (N = 78)**

Caractéristiques du cadre de travail	Catégorie	Nombre de praticiens (%)
<i>Pays</i>	Autriche	24.4
	Belgique	7.7
	Italie	32.1
	Lituanie	23.1
	Pologne	12.8
<i>Occupation</i>	Conseiller en orientation professionnelle	27.6
	Conseiller en validation de l'apprentissage non formel et informel	2.6
	Éducateur - enseignant - formateur - coach	18.4
	Examineur - évaluateur	0
	Professions multiples	18.4
<i>Type d'organisation</i>	Autre	32.9
	Centre d'éducation ou école (à l'exclusion des écoles d'EFP)	25.6
	Organisme d'orientation	20.5
	Le CEC - bureau national	1.3
	Organisme national de validation des acquis	2.6
	Employeur à but non lucratif	3.8
	Entreprise du secteur privé	9.0
<i>Années d'expérience</i>	Prestataire d'enseignement et de formation professionnels (EFP) (y compris les écoles d'EFP)	17.9
	Autre	17.9
	Moins d'un an	12.8
	1 à 2 ans	5.1
	3-5 ans	15.4
	5 à 10 ans	23.1
	Plus de 10 ans	42.3

Les valeurs manquantes sont exclues du calcul des pourcentages

## Echantillon des candidats en Belgique francophone

Un pré-test et un post-test ont été réalisés sur 22 candidats, avant et après le processus de validation/guidance. D'après le tableau 2, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (environ 91 % contre 9 %). En outre, la plupart d'entre eux (77 %) sont nés dans le pays où ils vivent. Environ 63 % des candidats impliqués avaient entre 26 et 45 ans. Par ailleurs, en termes d'éducation, l'étude a porté sur des adultes aussi bien hautement qualifiés que faiblement qualifiés (voir tableau 2). Enfin, 50 % des candidats concernés sont au chômage.

**Tableau 2 : Caractéristiques sociodémographiques des candidats belges (N = 22)**

Caractéristiques sociodémographiques	Catégorie	Nombre de candidats (%)
<i>Genre</i>	Homme	9.1
	Femme	90.9
<i>Nationalité</i>	Belge	77.3
	Étranger	22.7
<i>Âge</i>	0 - 25 ans	0.0
	26 - 45 ans	63.2
	46 - 65 ans	36.8
<i>Forme d'éducation la plus élevée</i>	Enseignement primaire	0.0
	Enseignement secondaire	54.5
	Enseignement professionnel	9.1
	Enseignement supérieur non-universitaire	18.2
	Université	13.6
<i>Années d'études</i>	Autre	4.5
	5 ans ou moins	0.0
	Entre 6 et 10 ans	13.6
	Entre 11 et 15 ans	36.4
	Entre 16 et 20 ans	40.9
	Plus de 21 ans	9.1
<i>Statut de l'emploi</i>	Travail rémunéré	13.6
	Indépendant	4.5
	Travail bénévole (non rémunéré)	0.0
	Travail rémunéré et bénévolat	0.0
	Chômeur	50.0
	À la recherche d'un emploi	31.8

*Les valeurs manquantes sont exclues du calcul des pourcentages*

## Description des expérimentations sur le terrain

En Belgique, les expérimentations sur le terrain ont été menées par le Consortium de validation des compétences. Elles ont eu comme hypothèses de départ le fait que les compétences transversales jouent un rôle important dans la réussite de l'épreuve de validation des compétences, mais elles sont implicites dans le processus de validation des compétences. Dès lors, une meilleure identification des compétences transversales des candidats dans le cadre de l'entretien de guidance, renforcerait leurs chances de réussite aux épreuves. Les groupes cibles du projet ont été représentés par les acteurs de la validation et de la guidance, qui, à travers une meilleure prise de conscience par rapport à l'existence des compétences transversales, pourraient mieux se positionner par rapport à leurs propres compétences transversales, les identifier et les mettre en évidence avec les candidats, afin de mieux les accompagner lors de la guidance. Les candidats représentent le deuxième groupe cible du projet, qui, eux, à travers une meilleure prise de conscience de l'existence des compétences transversales, seront mieux équipés pour réussir l'épreuve de validation des compétences, dans leur recherche d'emploi, sur leur parcours professionnel (et personnel)<sup>2</sup>.

6 Centres de validation des compétences (Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire, Centre de validation bruxellois des métiers de l'HORECA, Centre IFAPME Namur-Brabant wallon, Centre IFAPME Charleroi, le CESEP de Nivelles, site extérieur du Centre IFAPME de Charleroi, Centre EPS de Huy-Waremme) et 1 Mission locale (de Schaerbeek) ont rejoint le projet. Après des ateliers « découverte » (du projet, de ses objectifs, ainsi que du référentiel de compétences transversales RECTEC+/TRANSVAL-EU), qui représentent **la première étape** des expérimentations, un travail d'identification des compétences transversales a été mené, en lien avec les tâches de 13 unités de compétence de 8 métiers proposés à la validation par les Centres : employé(e) administratif(ve), agent d'accueil, opérateur(trice) call center, jardinier(ère) d'entretien, barman(maid), serveur(euse), premier(ère) chef(fe) de rang. Pour chaque compétence transversale identifiée, un niveau de maîtrise a été déterminé, sur la base des descripteurs de niveau du référentiel de compétences transversales RECTEC(+)/TRANSVAL-EU. A l'issue de **cette deuxième étape** des expérimentations sur le terrain, 13 cartes de compétences transversales, correspondant aux 13 unités de compétence des métiers faisant l'objet des expérimentations sur le terrain ont été conçues. **La troisième étape** des expérimentations sur le terrain a été représentée par un travail de réflexion sur l'entretien de guidance, avec comme focus les outils de positionnement utilisés. Enfin, **la quatrième étape** des expérimentations sur le terrain (qui s'est déroulée au CESEP de Nivelles et à la Mission locale de Schaerbeek) s'est concentrée autour du travail avec les candidats, qui ont dû se positionner par rapport à leurs propres compétences transversales en lien avec la tâche pour le métier d'employé(e) administratif(ve). Cette étape a permis de mieux investiguer les compétences des candidats, à travers l'intégration des compétences transversales dans l'entretien de guidance pré- et post- épreuve.

---

<sup>2</sup> Dans certains Centres, les expérimentations sur le terrain étaient encore en cours à la date limite de collecte des données.



**20 ans**  
2003 - 2023



1

### Ateliers « découverte » du référentiel de compétences transversales

6 Centres de validation des compétences  
1 Mission locale

2

### Identification des compétences transversales et définition du niveau de maîtrise

8 métiers  
13 unités de compétences  
13 cartes de compétences transversales

3

### Outils de positionnement (existants ou nouveaux)

4

### Guidance pré- et post-épreuve



## Impact sur le niveau de compétence des praticiens à valider les compétences transversales

*Cet échantillon est trop réduit pour décrire l'échantillon par pays. C'est donc l'ensemble de l'échantillon européen qui a été analysé.*

L'analyse du pré- et post-test montre clairement que la plupart des praticiens ont constaté une augmentation de leur niveau de compétence en termes d'accompagnement à la validation des compétences transversales. D'après le tableau 3, toutes les échelles semblent fiables et l'augmentation constatée pour chacune des variables est significative (d'après le test T).

Tout d'abord, environ 76 % des praticiens ont constaté une augmentation de leur niveau de compétence générale en matière de validation des compétences transversales. Cela signifie qu'ils se sentent plus capables, par exemple, de créer un processus de validation et de guidance comprenant les compétences transversales, d'utiliser une méthode ou un outil portant sur les compétences transversales, ou, enfin, de former d'autres praticiens à identifier et documenter les compétences transversales des candidats à la validation.

Deuxièmement, les praticiens se sentent en grande majorité plus aptes à réaliser une guidance dans le processus de validation (voir tableau 3). Environ 68 % des praticiens ont constaté une augmentation de leur niveau de compétence dans un processus de validation classique (i.e. ne portant pas sur les compétences transversales). En outre, environ 76 % des praticiens ont constaté une augmentation de leur capacité à fournir une guidance en matière de validation des compétences transversales plus spécifiquement. Cela signifie que ces praticiens se considèrent plus capables, par exemple, de communiquer efficacement avec les candidats et les autres praticiens impliqués dans le processus, d'identifier et d'adapter leurs moyens de communication avec les candidats, d'établir une relation avec les candidats et de garantir la qualité de l'identification et de la documentation des compétences du candidat.

Troisièmement, la plupart des praticiens ont constaté une augmentation de leur compétence en matière d'évaluation (voir tableau 3). L'analyse montre, d'une part, qu'environ 72 % d'entre eux ont vu leur niveau de compétence augmenter dans un processus de validation classique et, d'autre part, qu'environ 74 % estiment que leur niveau de compétence à évaluer les compétences transversales a augmenté. Plus précisément, ces praticiens se sentent plus aptes à analyser les preuves et les déclarations fournies par le candidat, à garantir la qualité de l'évaluation des compétences du candidat, à agir conformément aux règles et réglementations et à caractériser les principes de collaboration avec d'autres praticiens impliqués dans le processus.



Tableau 3 : Augmentation des compétences des praticiens (N = 78)

Variable	Augmentation du nombre de praticiens expérimentés (en %)	Alpha de Cronbach de l'échelle	Signification du test T
<i>Niveau de compétence générale à valider les compétences transversales</i>	75.6	0.96	$t(77) = -6,48, p < .05$
<i>Niveau de compétence en matière de guidance</i>			
Dans le cadre d'un processus de validation classique	67.6	0.97	$t(73) = -4,68, p < .05$
En ce qui concerne la validation des compétences transversales	75.7	0.97	$t(73) = -7,58, p < .05$
<i>Niveau de compétence en matière d'évaluation</i>			
Dans le cadre d'un processus de validation classique	71.6	0.98	$t(73) = -5,08, p < .05$
En ce qui concerne la validation des compétences transversales	74.3	0.98	$t(73) = -6,87, p < .05$

## Impact des expérimentations sur le terrain sur l'amélioration perçue par les candidats belges de leurs propres compétences transversales.

Un pré-test et un post-test ont été menés avec les 22 candidats recrutés ; l'analyse porte sur leur perception du renforcement de plusieurs de leurs compétences transversales<sup>3</sup>, ainsi que leur taux d'inclusion sociale et leur situation sur le marché de l'emploi.

Tout d'abord, d'après le tableau 4, la plupart des échelles utilisées semblent très fiables si l'on en croit les scores élevés de l'alpha de Cronbach (sur la base de l'ensemble de l'échantillon européen). En outre, le test T pour échantillons appariés montre que l'augmentation est significative pour presque toutes les variables (sur la base de l'ensemble de l'échantillon européen).

Deuxièmement, l'analyse démontre qu'une part significative des candidats estime avoir constaté une augmentation de ses compétences. Cette proportion varie entre environ 40 % et 50 %. Par exemple, les candidats déclarent qu'ils sont davantage capables de résoudre des problèmes, de favoriser la coopération ou de communiquer, à l'oral comme à l'écrit.

Troisièmement, il apparaît clairement que la plupart des candidats considèrent être plus impliqués dans le processus de validation de leurs compétences transversales. D'après le tableau 4, environ 50 % des candidats ont constaté, après avoir participé au processus de validation/guidance, une amélioration de leur connaissance des compétences transversales en général, ainsi que de leur perception de leurs propres compétences transversales. En outre, les candidats ont bénéficié, au cours de la guidance, d'une phase d'identification de leurs compétences. Enfin, ils ont pu discuter des compétences qu'ils avaient acquises et leurs expériences d'apprentissage ont été documentées.

**Tableau 4 : Augmentation des compétences ressentie par les candidats belges (N = 22)**

Compétences	Variable utilisée ou nouvellement construite	Augmentation du nombre de candidats expérimentés (en %)	Alpha de Cronbach de l'échelle
Résoudre des problèmes et réagir aux imprévus	Assertivité (SIT)	45.5	0.87
Coopérer et favoriser la coopération	Assertivité (SIT)	45.5	0.87
Gérer l'information et esprit critique	Nouvellement construit	40.9	0.76
Compétences transversales (y compris les processus de guidance et de validation)	Nouvellement construit	50.0	0.81

<sup>3</sup> Les compétences en question sont celles du référentiel de compétences TRANSVAL-EU (TCF).

## Interprétation de l'impact

Le projet TRANSVAL-EU vise à contribuer à un processus de guidance et de validation plus constructif et plus fiable. Pour ce faire, huit expérimentations sur le terrain ont été organisés dans six pays européens (Autriche, Belgique, Italie, Lituanie, Pologne et Portugal) afin d'optimiser le processus de validation des compétences transversales.

D'après les résultats obtenus auprès des candidats belges, 40 à 50 % d'entre eux ont constaté une augmentation de plusieurs de leurs compétences transversales. Cette étude a montré que les processus de validation de l'apprentissage formel, non formel et informel ont un impact sur une part significative de ces candidats. Les résultats des expérimentations sur le terrain de TRANSVAL-EU sont comparables et semblent prometteurs, en particulier par rapport aux résultats de l'étude de Taxis (2007), lesquels montraient un impact de la formation de 10 à 20 %.

En outre, 50% des candidats belges considèrent avoir été impliqués dans un processus constructif de guidance et de validation des compétences transversales et avoir désormais une perception accrue de leurs propres compétences transversales.

Enfin, la plupart des praticiens européens impliqués (68 % à 76 %) ont constaté une amélioration de leur niveau de compétence générale à valider les compétences transversales, tant en termes de guidance que d'évaluation. Cette amélioration semble significative.

## Références

Taxis, T. (2007). Uitdagend werk en regelmogelijkheden voorwaarden goede werkleeromgeving. Consulté : 17-08-2009. <  
[http://www.ru.nl/actueel/vm\\_archief/jaar\\_2007/onderzoek/bsi/uitdagend\\_werk\\_en/](http://www.ru.nl/actueel/vm_archief/jaar_2007/onderzoek/bsi/uitdagend_werk_en/)>.