



Cour II
B-4567/2020

Arrêt du 20 avril 2021

Composition

Pascal Richard (président du collège),
Pietro Angeli-Busi, Stephan Breitenmoser, juges,
Muriel Tissot, greffière.

Parties

X. _____,
représenté par Maître Barbara Kern, avocate,
recourant,

contre

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO,
Holzikofenweg 36, 3003 Berne,
autorité inférieure.

Objet

Reconnaissance d'équivalence d'une formation et
expérience professionnelle.

Faits :**A.**

X._____, conseiller en personnel au sein du Service public de l'emploi du canton de Y._____, a déposé, le 6 juin 2018, une demande de reconnaissance d'équivalence au brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines (ci-après : brevet fédéral de spécialiste RH) auprès de l'Association des offices suisses du travail (ci-après : AOST).

B.

Par décision du 4 août 2020, le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO (ci-après : autorité inférieure) – se fondant notamment sur l'arrêt du Tribunal administratif fédéral B-273/2019 du 11 juin 2019 selon lequel il est compétent pour connaître des demandes de reconnaissance d'équivalence au brevet fédéral de spécialiste RH – a rejeté la demande du 6 juin 2018 formée par X._____.

Relevant que le prénommé avait interrompu sa formation en vue de l'obtention du brevet fédéral de spécialiste RH pour des raisons de santé, et ce avant de passer l'examen final, l'autorité inférieure a retenu qu'il ne pouvait dès lors faire valoir aucune formation reconnue comme équivalente par l'AOST selon le ch. 2.1 des Directives de l'AOST sur la mise en œuvre de l'art. 119b de l'ordonnance sur l'assurance-chômage. Elle a en outre indiqué que le développement de compétences équivalentes au brevet fédéral de spécialiste RH ne pouvait être prouvé grâce à l'expérience professionnelle acquise dans l'activité exercée actuellement par X._____. Ceci étant, elle a retenu que la formation d'assistant en gestion du personnel et l'expérience professionnelle de huit années en tant que conseiller en personnel, responsable SAI (soutien à l'activité indépendante) et répondant en entreprise du prénommé n'étaient pas reconnues comme équivalentes au brevet fédéral de spécialiste RH.

C.

Par écritures déposées le 14 septembre 2020 devant le Tribunal administratif fédéral, X._____ (ci-après : recourant) a recouru contre dite décision en concluant, sous suite de frais et dépens, à son annulation et, principalement, à la reconnaissance de l'équivalence de sa formation et de son expérience professionnelle au brevet fédéral de spécialiste RH ; subsidiairement, au renvoi de la cause à l'autorité inférieure pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Invoquant tout d'abord une constatation inexacte et incomplète des faits pertinents, le recourant fait valoir que l'autorité inférieure a omis de tenir

compte de ses formations dans le domaine des ressources humaines. Celle-ci s'est en effet limitée, à tort, à examiner s'il pouvait se prévaloir d'une formation reconnue comme équivalente par l'AOST au sens du ch. 2.1 des Directives de l'AOST sur la mise en œuvre de l'art. 119*b* de l'ordonnance sur l'assurance-chômage. De même, elle n'a pas tenu compte de ses 18 années d'expérience professionnelle dans le domaine des ressources humaines dans le secteur privé. Elle a également retenu à tort qu'il possédait huit années d'expérience professionnelle dans le service public de l'emploi alors qu'au jour de la décision attaquée, il y travaillait depuis plus de onze ans. Il ajoute à cet égard qu'il est de plus incohérent de prétendre qu'il ne dispose pas des compétences nécessaires pour exercer une activité qu'il exerce pourtant de manière irréprochable depuis plus de onze ans. En effet, rien que ses évaluations annuelles suffisent à prouver qu'il a, de toute évidence, acquis par son expérience professionnelle, des compétences équivalentes à celles qu'exige le brevet fédéral de spécialiste RH. Il précise encore avoir suivi tout le cursus de cours en vue de l'obtention du brevet fédéral de spécialiste RH sur une période de deux ans. Il n'a uniquement pas passé l'examen final en raison de son état de santé, l'empêchant ainsi de démontrer qu'il avait effectivement acquis les connaissances nécessaires à l'obtention du brevet fédéral de spécialiste RH.

Invoquant ensuite une violation du droit d'être entendu et un déni de justice, le recourant reproche à la décision querellée de contenir une motivation lacunaire. L'autorité inférieure aurait ainsi rendu une décision non circonstanciée, mentionnant uniquement l'avis de l'AOST et ne prenant pas la peine d'expliquer en quoi sa formation ou son expérience ne pouvait être jugée équivalente.

Il invoque encore une violation des art. 119*b* al. 1 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage et 2.2 des Directives de l'AOST pour la mise en œuvre de l'art. 119*b* de l'ordonnance sur l'assurance-chômage. Il relève en effet que, selon les normes applicables, il est possible, sous certaines conditions, de reconnaître comme équivalentes d'autres formations ou expériences professionnelles. Or, ses nombreuses années d'expérience professionnelle, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, sa formation ainsi que l'estime de son supérieur hiérarchique justifieraient en l'occurrence de faire droit à sa demande de reconnaissance d'équivalence. Ce faisant, il considère que l'autorité inférieure aurait violé son pouvoir d'appréciation et serait tombée dans l'arbitraire en lui refusant ladite reconnaissance d'équivalence.

D.

Invitée à se déterminer sur le recours, l'autorité inférieure a, par écritures responsives du 26 novembre 2020, conclu au rejet de celui-ci.

Rétorquant avoir tenu compte de l'ensemble du parcours professionnel du recourant, elle relève qu'il ne suffit pas de justifier de cinq années d'expérience en tant que conseiller d'ORP (offices régionaux de placement) et d'un bon travail pour exiger une équivalence de diplôme, sauf à vider de son sens l'art. 119b de l'ordonnance sur l'assurance-chômage. Pour que l'expérience professionnelle puisse être reconnue dans le cadre d'une demande de reconnaissance d'équivalence, il convient de prendre en compte les années d'expérience professionnelle réalisées avant l'entrée en fonction en tant que conseiller d'ORP. Par ailleurs, il ne ressort pas du parcours professionnel du recourant que celui-ci aurait acquis toutes les connaissances en la matière. A cet égard, le fait qu'il ait suivi la formation en vue de l'obtention du brevet fédéral sans passer l'examen ne démontre pas qu'il ait acquis les qualifications nécessaires à la formation puisque celle-ci doit être sanctionnée par un examen. Enfin, l'équivalence par l'expérience doit demeurer l'*ultima ratio*, ce qui n'est pas le cas en l'espèce puisque le recourant avait la possibilité de se représenter à l'examen et ne l'a pas fait, ce que l'autorité inférieure peine par ailleurs à comprendre. Pour finir, elle nie avoir violé le droit d'être entendu du recourant, dès lors que celui-ci a eu l'occasion de s'exprimer dans la procédure qu'il a lui-même déclenchée.

E.

Invité à répliquer, le recourant s'est déterminé le 23 décembre 2020. Il relève que l'autorité inférieure n'a pas tenu compte de l'ensemble de son parcours professionnel dès lors qu'elle a retenu qu'il ne disposait que de huit années d'expérience professionnelle dans le service public de l'emploi. En outre, elle n'a pas tenu compte de ses 18 années d'expérience professionnelle dans le secteur privé, alors qu'il ressort du règlement d'examen concernant l'examen professionnel pour spécialiste RH que celui-ci s'adresse tant au personnel du secteur privé qu'à celui de l'administration publique. De plus, si, à suivre l'autorité inférieure, il ne suffisait pas de justifier d'une longue pratique en tant que conseiller d'ORP, les années d'expérience dans le secteur public ne devraient pas non plus être prises en compte. L'argumentation de l'autorité inférieure conduirait donc à ne pas tenir compte de son expérience, ni dans le secteur privé ni dans le secteur public. Il ajoute également que l'autorité inférieure semble ne pas avoir du tout examiné les tâches qu'il a accomplies durant sa longue carrière et si celles-ci répondaient aux exigences du brevet. En effet, il

relève que ses expériences acquises dans le secteur privé correspondent aux compétences opérationnelles d'un spécialiste RH – option de spécialisation placement public et conseil du personnel – décrites dans le règlement d'examen précité et couvrent ainsi de nombreuses tâches relatives au placement du personnel, comme le démontre son dossier. Enfin, il indique ne pas s'être représenté aux examens finaux du brevet fédéral de spécialiste RH dès lors qu'il était âgé de plus de 58 ans au jour du dépôt de sa demande de reconnaissance et que, selon un rapport mensuel du 18 décembre 2012 du Service public de l'emploi du canton de Y. _____, une possibilité d'équivalence était envisageable dans son cas. Il pouvait ainsi de bonne foi prétendre à la reconnaissance de l'équivalence sans devoir se présenter aux examens.

F.

Invitée à dupliquer, l'autorité inférieure a, le 11 février 2021, répondu confirmer entièrement le contenu et les conclusions de sa réponse, dès lors que la réplique n'apportait aucun argument nouveau notoire.

Les arguments avancés de part et d'autre au cours de la présente procédure seront repris plus loin dans la mesure où cela s'avère nécessaire.

Droit :

1.

Le Tribunal administratif fédéral est compétent pour statuer sur le présent recours (cf. art. 31, 32 et 33 let. d LTAF et art. 5 al. 1 let. c PA).

La qualité pour recourir doit être reconnue au recourant (cf. art. 48 al. 1 PA). Les dispositions relatives à la représentation, au délai de recours, à la forme du mémoire de recours, ainsi qu'à l'avance de frais (cf. art. 11 al. 1, art. 50 al. 1 en lien avec art. 22a al. 1 let. b, art. 52 al. 1 et art. 63 al. 4 PA) sont en outre respectées.

Le recours est ainsi recevable.

2.

Conformément à l'art. 49 PA (applicable par renvoi de l'art. 37 LTAF), le recours est ouvert pour violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) ou pour inopportunité (let. c). En sa qualité d'autorité de recours, le tribunal dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen. Il exerce toutefois celui-ci avec une certaine retenue dans

certain cas – ce qui revient à dire qu’il exerce ce pouvoir en tenant compte de celui de l’autorité inférieure. D’une part, lorsqu’il s’agit de trancher de pures questions d’appréciation et, d’autre part, lorsque la nature des questions litigieuses qui lui sont soumises l’exige, en particulier lorsque leur analyse nécessite des connaissances techniques ou spéciales que l’autorité inférieure est, vu sa compétence propre ou sa proximité avec l’objet du litige, mieux à même de poser et d’apprécier. Dans ces deux situations, le tribunal ne substituera pas sans raison suffisante sa propre appréciation à l’appréciation ou à la compétence technique de l’autorité administrative. Le tribunal n’annulera alors le prononcé attaqué que si l’autorité spécialisée s’est laissée guider par des considérations non objectives, étrangères au but visé par les dispositions applicables ou violant des principes généraux du droit, tels l’interdiction de l’arbitraire (art. 9 Cst.), l’égalité de traitement (art. 8 Cst.), la bonne foi (art. 5 al. 3 et art. 9 Cst.) ou la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) (cf. ATF 133 II 35 consid. 3 et réf. cit. ; arrêt du TAF B-7365/2018 du 6 avril 2020 consid. 2 et réf. cit. ; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2^e éd. 2013, n° 2.154 ; JÉRÔME CANDRIAN, *Introduction à la procédure administrative fédérale*, 2013, ch. 189). Cette réserve n’empêche au surplus pas le tribunal d’intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. arrêts du TAF A-379/2016 du 8 septembre 2016 consid. 2.1 et réf. cit. et A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 1.4.1 ; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, *op. cit.*, n° 2.160).

3.

3.1 Selon l’art. 1a al. 2 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l’assurance-chômage obligatoire et l’indemnité en cas d’insolvabilité (LACI, RS 837.0), celle-ci vise à prévenir le chômage imminent, à combattre le chômage existant et à favoriser l’intégration rapide et durable des assurés dans le marché du travail. Pour prévenir et combattre le chômage, l’assurance fournit des contributions destinées au financement d’un service efficace de conseil et de placement (art. 7 al. 1 let. a LACI). Sont notamment chargés de l’application du régime de l’assurance : les offices régionaux de placement (art. 76 al. 1 let. c LACI).

L'art. 85b LACI, intitulé « Offices régionaux de placement », est libellé comme suit :

« ¹ Les cantons instituent des offices régionaux de placement. Ils leur confient des tâches relevant de l'autorité cantonale. Ils peuvent leur confier la procédure d'inscription en vue du placement prévue à l'art. 17, al. 2.

² Les offices régionaux de placement peuvent remplir leurs tâches avec l'aide d'organismes privés.

³ Les cantons annoncent à l'organe de compensation les tâches et compétences attribuées à l'office régional de placement.

⁴ Le Conseil fédéral fixe les exigences professionnelles auxquelles doit répondre la personne responsable du service public de l'emploi. »

3.2 En application de l'art. 109 LACI, selon lequel le Conseil fédéral édicte les dispositions d'exécution, celui-ci a adopté l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI, RS 837.02). Faisant usage de la compétence lui ayant été conférée par le législateur à l'art. 85b al. 4 LACI, le Conseil fédéral a édicté l'art. 119b OACI – en vigueur, dans sa teneur actuelle, depuis le 1^{er} juillet 2003 (RO 2003 1828) – intitulé « Exigences professionnelles imposées aux personnes chargées du service public de l'emploi », dont le premier alinéa a la teneur suivante :

« Les personnes chargées du service public de l'emploi doivent, dans les cinq ans qui suivent leur entrée en fonctions, être titulaires d'un brevet fédéral de conseiller en personnel ou justifier d'une formation ou d'une expérience professionnelles reconnues équivalentes par l'Association des offices suisses du travail (AOST). »

3.2.1 L'art. 119b al. 1 OACI laissant ainsi la reconnaissance de l'équivalence des formations et expériences professionnelles au brevet fédéral de spécialiste RH à l'appréciation de l'autorité de décision, l'AOST a édicté des « Directives de mise en œuvre de l'art. 119b OACI » (ci-après : directives de l'AOST), entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Celles-ci précisent notamment que, le brevet fédéral de conseiller en personnel ayant été supprimé, l'exigence relative à l'alinéa premier s'applique désormais au brevet fédéral de spécialiste RH.

Le ch. 2 desdites directives, intitulé « critères de reconnaissance d'une formation ou d'une expérience professionnelle équivalentes », prévoit en outre ce qui suit :

« 2.1 Formations reconnues

Les brevets fédéraux de spécialistes RH, de responsable RH et de spécialiste ou d'expert en assurances sociales sont équivalents au brevet fédéral de conseillers/ères en personnel ou au brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines au sens de l'art. 119b OACI. La personne qui débute un emploi de conseiller/ère en personnel au service public de l'emploi avec un brevet fédéral correspondant voit son brevet fédéral automatiquement reconnu comme équivalent, sans exigences supplémentaires et sans qu'il soit nécessaire d'en faire la demande.

Le Comité de l'AOST peut déclarer équivalentes d'autres formations ou formations continues.

2.2 Reconnaissance d'autres formations et d'expériences professionnelles

Si, dans des cas particuliers, il est possible de prouver sur la base de circonstances particulières que les compétences nécessaires ont été acquises par un autre moyen, le/la responsable de l'autorité cantonale du marché du travail peut demander que d'autres formations ou expériences professionnelles soient également reconnues comme étant équivalentes.

L'AOST délivre l'attestation de reconnaissance de l'équivalence de formations et d'expériences professionnelles au sens de l'art. 119b OACI remise par l'organe spécialisé *Demandes d'équivalence*. »

3.2.2 L'AOST a également adopté un guide, daté du 23 décembre 2014, intitulé « Reconnaissance d'équivalence selon l'art. 119b OACI » (ci-après : guide de l'AOST).

Celui-ci expose que « l'obtention du brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines est en principe obligatoire pour les collaborateurs du service public de l'emploi. Mais à titre exceptionnel, il est possible de demander une reconnaissance d'équivalence audit brevet pour un conseiller en personnel d'ORP ayant accompli une autre formation, en tenant compte aussi de son expérience professionnelle ».

Sous son ch. 3, « Conditions et critères dont vous devez pouvoir justifier », le guide indique ceci :

« 1. Est employé pour une durée indéterminée en tant que

a) conseiller en personnel d'ORP ou

- b) supérieur direct d'un conseiller en personnel d'ORP (chef de groupe ou d'équipe exerçant aussi des tâches de conseil) ou
 - c) chef de département d'ORP ou chef d'ORP (n'exerçant pas nécessairement d'activité de conseil ou de placement)
2. Est au bénéfice d'au moins une année de pratique professionnelle auprès du service public de l'emploi
 3. Remplit les critères pour la formation professionnelle initiale :
 - a) est au bénéfice de quatre années de pratique professionnelle après un certificat fédéral de capacité (CFC) ou a une formation et une pratique équivalentes, dont deux années de pratique qualifiée dans le domaine des RH pouvant être prouvées, ou si les conditions selon a) ne sont pas remplies
 - b) dispose d'au moins huit années d'expérience professionnelle, dont au moins quatre années de pratique qualifiée dans le domaine du personnel
 4. Assentiment du chef de l'office cantonal du travail concerné (NB : la reconnaissance d'équivalence ne constitue pas un droit). »

3.2.3 Dans son arrêt B-273/2019 du 11 juin 2019, le Tribunal administratif fédéral a retenu que la délégation à l'AOST de la compétence de statuer sur des demandes de reconnaissance d'équivalence au brevet fédéral de spécialiste RH, contenue à l'art. 119b al. 1 OACI, était contraire à la Constitution fédérale (consid. 3.2.3) et que l'autorité compétente pour traiter de telles demandes était le SECO (consid. 5).

4.

En l'occurrence, la demande de reconnaissance d'équivalence au brevet fédéral de spécialiste RH déposée par le recourant – initialement devant l'AOST puis transmise au SECO – indiquait qu'il avait commencé à aborder des problématiques liées aux ressources humaines en 1984 auprès du Groupe (...), en relation avec l'établissement des budgets. Elle indiquait également qu'il avait eu, en 1990, de nombreux contacts avec le Chef de l'emploi du Canton de Z._____ en lien avec des RHT octroyées à la société (...), auprès de laquelle il exerçait l'activité de chef comptable et de responsable du personnel. Il s'était ensuite spécialisé dans le domaine des ressources humaines, sous des angles aussi différents que variés. Ainsi, dès 2001, il s'était vu confier, aux côtés de sa fonction de fondé de procuration, le rôle de responsable administratif avec, pour corrélat, celui de responsable RH. En 2014, il avait été contraint d'interrompre sa

formation en vue de l'obtention du brevet fédéral de spécialiste RH pour des raisons de santé. A l'appui de sa demande, le recourant a joint un document, dans lequel il détaille ses formations et activités professionnelles depuis 1978 et décrit les tâches relatives à celles-ci. Il en ressort en particulier qu'il est au bénéfice d'un certificat d'assistant RH et occupe la fonction de conseiller en personnel, responsable SAI et répondant en entreprise auprès de l'ORP (...) depuis 2009.

4.1 L'autorité inférieure a rejeté dite demande par décision du 4 août 2020. Se fondant sur les Directives de l'AOST sur la mise en œuvre de l'art. 119b OACI ainsi que sur le Guide de l'AOST relatif à la reconnaissance d'équivalence selon l'art. 119b OACI, l'autorité inférieure a considéré, sous point I, que :

le recourant était engagé dans une relation de travail de durée indéterminée en tant que conseiller en personnel d'ORP,

il possédait huit années d'expérience professionnelle dans le service public de l'emploi,

il était au bénéfice d'une formation professionnelle initiale,

le chef de l'ORP approuvait sa demande de reconnaissance d'équivalence,

sous point II, que :

selon le ch. 3.3 du guide sur la reconnaissance de l'équivalence, le critère de la formation professionnelle initiale était rempli avec la preuve de l'acquisition d'un certificat fédéral de capacité (CFC) et quatre années de pratique professionnelle, dont au moins deux années dans le domaine de l'assurance-chômage,

et, sous point III, que :

il avait interrompu sa formation en vue de l'obtention du brevet fédéral de spécialiste RH avant de passer l'examen final,

il ne pouvait dès lors faire valoir aucune formation reconnue comme équivalente par l'AOST selon le ch. 2.1 des Directives de l'AOST sur la mise en œuvre de l'art. 119b OACI,

selon l'avis de l'organe spécialisé « Demandes d'équivalence », le développement de compétences équivalentes au brevet fédéral de

spécialiste RH ne pouvait pas être prouvé grâce à l'expérience professionnelle acquise dans l'activité qu'il exerçait actuellement,

et, partant, a décidé que la formation du recourant d'assistant en gestion du personnel et son expérience professionnelle de huit années en tant que conseiller en personnel, responsable SAI et répondant en entreprise n'étaient pas reconnues comme équivalentes au brevet fédéral de spécialiste RH pour les motifs exposés au point III.

4.2 Dans ses écritures, le recourant reproche en particulier à l'autorité inférieure d'une part, de ne pas avoir pris en considération son expérience professionnelle de 18 ans dans le secteur privé de l'emploi et d'autre part, de ne pas avoir expliqué les raisons de cette omission. L'art. 119b al. 1 OACI n'indiquerait en effet pas que l'expérience professionnelle requise devrait nécessairement avoir été acquise entièrement dans le secteur public pour être reconnue. L'AOST tenait par ailleurs compte, dans sa pratique, également des expériences réalisées dans le secteur privé. L'autorité inférieure n'expose en outre pas en quoi une expérience de plus de onze ans en tant que conseiller en personnel d'ORP – et non de huit ans comme retenu à tort – est insuffisante pour obtenir la reconnaissance de l'équivalence requise. Elle relève à cet égard que ni l'art. 119b OACI ni les directives de l'AOST ne prévoient un nombre d'années d'expérience minimum pour que la reconnaissance de l'équivalence soit établie. L'autorité inférieure n'indique pas non plus pour quelle raison elle considère sa formation comme insuffisante. Elle ne précise pas davantage quelles connaissances ou capacités sont strictement nécessaires pour obtenir l'attestation de reconnaissance de l'équivalence et pourquoi celles-ci font défaut dans son cas. Le recourant considère en effet répondre à tous les critères fixés au ch. 3.3 du guide de l'AOST – sur lequel l'autorité inférieure se fonde – pour prétendre à une telle reconnaissance.

Aussi, il considère que l'autorité inférieure aurait dû, pour le moins, indiquer pour quelles raisons elle estimait sa formation d'assistant en gestion du personnel et son expérience professionnelle de près de 30 ans dans le domaine du personnel comme étant insuffisantes.

5.

Le droit d'être entendu, garanti à l'art. 29 al. 2 Cst., comprend notamment l'obligation pour l'autorité de motiver ses décisions afin que le justiciable puisse les comprendre et exercer ses droits de recours à bon escient. Pour satisfaire à cette exigence, il suffit que l'autorité mentionne au moins brièvement les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa

décision. Elle n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties mais peut au contraire se limiter à ceux qui, sans arbitraire, peuvent être tenus pour pertinents. L'essentiel est que la décision indique clairement les faits qui sont établis et les déductions juridiques qui sont tirées de l'état de fait déterminant (cf. ATF 142 II 154 consid. 4.2 et réf. cit.).

6.

6.1 En l'espèce, il convient de constater que, dans sa décision, l'autorité inférieure examine uniquement si le recourant peut se prévaloir d'une formation reconnue comme équivalente par l'AOST au sens du ch. 2.1 des directives de l'AOST (*Formations reconnues*), à savoir s'il dispose d'un brevet fédéral de spécialiste RH, d'un brevet fédéral de responsable RH ou d'un brevet fédéral de spécialiste ou d'expert en assurances sociales (cf. consid. 3.2.1 ci-dessus). Or, l'autorité inférieure constate que tel n'est pas le cas en l'espèce dès lors que le recourant n'a pas passé l'examen final du brevet fédéral de spécialiste RH, ce qui n'est au demeurant nullement contesté et ne fait pas non plus l'objet de la demande du recourant puisqu'une telle formation ne requiert pas d'attestation de reconnaissance d'équivalence (cf. consid. 3.2.1 ci-dessus). L'autorité inférieure n'examine ainsi pas si les compétences acquises par le recourant dans le cadre notamment de sa formation d'assistant en gestion du personnel peuvent être reconnues équivalentes au sens du ch. 2.2 des directives de l'AOST (*Reconnaissance d'autres formations et d'expériences professionnelles*) (cf. consid. 3.2.1 ci-dessus).

6.2 De même, il semble ressortir des points I et II de la décision contestée (cf. consid. 4.1 ci-dessus) que le recourant satisfait aux critères fixés au ch. 3 du guide de l'AOST en vue de l'obtention de la reconnaissance d'équivalence (cf. consid. 3.2.2 ci-dessus). Or, le tribunal peine à comprendre quelle conclusion en tire l'autorité inférieure, respectivement quel lien elle établit entre les points I et II de sa décision et le point III.

6.3 L'autorité inférieure se limite également à indiquer que l'expérience professionnelle du recourant au sein du service public de l'emploi ne peut être prise en considération, exposant dans sa réponse que seules comptent les années réalisées avant l'entrée en fonction en tant que conseiller d'ORP, sauf à vider de son sens l'art. 119b al. 1 OACI. Ce faisant, elle ne tient nullement compte des 18 années d'activité du recourant dans le secteur privé du personnel et n'examine donc pas si les compétences ainsi acquises sont susceptibles d'être reconnues équivalentes à celles

requis par le brevet fédéral de spécialiste RH. Interpellée sur ce point par le recourant, l'autorité inférieure se contente d'indiquer dans sa réponse que, si le recourant a un parcours professionnel intéressant, il n'en demeure pas moins que les tâches décrites ne peuvent être assimilées aux exigences requises par le brevet fédéral de spécialiste RH. En effet, il ne ressortirait pas du parcours professionnel du recourant que celui-ci aurait acquis toutes les connaissances en la matière, dès lors que celui-là aurait surtout été composé de nombreuses années d'employé en comptabilité et de tâches administratives. Ce à quoi le recourant a répliqué avoir effectué, au cours de sa carrière, également d'autres tâches, équivalentes à celles d'un spécialiste RH, telles que le placement de personnel, le recrutement, la rémunération et l'organisation du travail.

6.4 Si la motivation de l'autorité inférieure peut encore se révéler suffisante d'un point de vue formel, elle n'est en tous les cas pas convaincante. En effet, afin de déterminer concrètement si les compétences acquises par le recourant au cours de ses formations et expériences professionnelles correspondent aux exigences du brevet fédéral de spécialiste RH au sens du ch. 2.2 des directives de l'AOST, il appartenait en particulier à l'autorité inférieure de procéder à un examen circonstancié des tâches accomplies par le recourant au cours de ses années d'activité dans le domaine du personnel, et décrites à l'appui de sa demande, et de les comparer à celles exercées par le titulaire d'un brevet fédéral de spécialiste RH dans le cadre de son activité et, le cas échéant, d'indiquer précisément quelles connaissances/compétences font défaut au recourant pour prétendre à la reconnaissance de l'équivalence d'un tel titre. Sur ce point, le tribunal ne saisit pas les raisons pour lesquelles l'expérience dans le secteur public de l'emploi devrait être exclue de l'examen général des compétences du recourant. L'autorité inférieure ne l'a en tous les cas nullement démontré de manière convaincante.

Faute d'avoir corroboré ses considérations par des éléments factuels objectifs, la motivation de l'autorité inférieure ne saurait, en l'état, être suivie.

La décision attaquée procédant ainsi d'une constatation incomplète des faits pertinents et consacrant, par là même, une violation du droit, le recours doit être admis.

7.

Aux termes de l'art. 61 al. 1 PA, l'autorité de recours statue elle-même sur l'affaire ou exceptionnellement la renvoie avec des instructions impératives

à l'autorité inférieure. La réforme présuppose cependant un dossier suffisamment prêt pour qu'une décision puisse être prononcée, étant rappelé que le tribunal exerce son pouvoir de cognition avec une certaine retenue lorsqu'il s'agit de trancher des questions de pures appréciations (cf. consid. 2 ci-dessus), comme c'est le cas en l'occurrence (cf. consid. 3.2.1 ci-dessus) ; il ne peut donc se substituer à l'autorité inférieure pour combler les lacunes de la décision attaquée sans porter atteinte au pouvoir d'appréciation de celle-là (cf. arrêts du TAF B-6960/2019 du 24 février 2021 consid. 3 et B-5027/2019 du 5 octobre 2020 consid. 4.1).

Comme susmentionné, l'autorité inférieure n'a en l'espèce pas constaté, de manière convaincante, en quoi la formation d'assistant en gestion du personnel du recourant et ses près de 30 années d'expérience professionnelle dans le placement de personnel et les ressources humaines, tant dans le domaine privé que dans le domaine public, ne pouvaient être reconnues équivalentes au brevet fédéral de spécialiste RH au sens de l'art. 119b al. 1 OACI. Dans ces conditions, l'affaire n'est pas à même d'être jugée. La décision dont est recours doit donc être annulée et la cause renvoyée à l'autorité inférieure pour nouvel examen. Il appartiendra en particulier à celle-ci d'examiner précisément les tâches dont a été chargé le recourant au cours de son parcours professionnel et de déterminer si les compétences qu'il a ainsi acquises peuvent être reconnues équivalentes aux exigences du brevet fédéral de spécialiste RH.

8.

En définitive, le recours doit être admis, la décision déferée annulée et la cause renvoyée à l'autorité inférieure pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

9.

Les frais de procédure, comprenant l'émolument judiciaire et les débours, sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 63 al. 1 PA et art. 1 al. 1 du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Aucun frais de procédure n'est toutefois mis à la charge des autorités inférieures déboutées (art. 63 al. 2 PA).

En l'espèce, il n'y a pas lieu de percevoir de frais de procédure de l'autorité inférieure qui succombe à l'issue du présent arrêt. L'avance sur les frais de

procédure, d'un montant de 1'500 francs, prestée par le recourant le 21 septembre 2021, lui sera restituée dès l'entrée en force du présent arrêt.

10.

L'autorité de recours peut allouer, d'office ou sur requête, à la partie ayant entièrement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA en relation avec l'art. 7 al. 1 FITAF). Les dépens comprennent notamment les frais de représentation (art. 8 al. 1 FITAF), lesquels englobent en particulier les honoraires d'avocat (art. 9 al. 1 let. a FITAF). Ils sont calculés en fonction du temps nécessaire à la défense de la partie représentée (art. 10 al. 1 FITAF) ; le tarif horaire des avocats est de 200 francs au moins et de 400 francs au plus (art. 10 al. 2 FITAF). Les parties qui ont droit aux dépens doivent faire parvenir au tribunal, avant le prononcé de la décision, un décompte de leurs prestations ; à défaut, le tribunal fixe l'indemnité sur la base du dossier (art. 14 FITAF).

En l'occurrence, le recourant, qui obtient gain de cause à l'issue de la présente procédure et qui est représenté par une avocate, dûment légitimée par procuration, a droit à des dépens. L'intervention de celle-ci – qui n'a produit aucune note de frais et honoraires – a impliqué le dépôt d'un recours de 15 pages et d'une réplique de 9 pages. Compte tenu de l'ampleur et de la complexité du dossier à examiner, il se justifie, au regard du barème précité, d'allouer au recourant une indemnité équitable de dépens de 4'500 francs, à la charge de l'autorité inférieure (cf. art. 64 al. 2 PA).

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours est admis. Partant, la décision du Secrétariat d'Etat à l'économie du 4 août 2020 est annulée.

2.

La cause est renvoyée au Secrétariat d'Etat à l'économie afin qu'il rende une nouvelle décision dans le sens des considérants.

3.

Il n'est pas perçu de frais de procédure. L'avance sur les frais de procédure, d'un montant de 1'500 francs, acquittée par le recourant lui sera restituée dès l'entrée en force du présent arrêt.

4.

Une indemnité de 4'500 francs est allouée au recourant à titre de dépens et mise à la charge de l'autorité inférieure.

5.

Le présent arrêt est adressé :

- au recourant (acte judiciaire ; annexe : formulaire « Adresse de paiement »)
- à l'autorité inférieure (n° de réf. SECO-643.325.3-1/4/1/20/4 ; acte judiciaire)
- au Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (acte judiciaire)

Le président du collège :

La greffière :

Pascal Richard

Muriel Tissot

Indication des voies de droit :

La présente décision peut être attaquée devant le Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par la voie du recours en matière de droit public, dans les trente jours qui suivent la notification (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Ce délai est réputé observé si les mémoires sont remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 48 al. 1 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle, indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains de la partie recourante (art. 42 LTF).

Expédition : 22 avril 2021